

Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Joana Gonçalves de Carvalho

**Compreender as experiências de
desemprego nos jovens adultos
qualificados: O desafio da
empregabilidade**

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação da

Professora Doutora Gina Gaio Santos

Outubro de 2017

DECLARAÇÃO

Nome: Joana Gonçalves de Carvalho

Endereço Eletrónico: joanagcarvalho1@gmail.com

Título da Dissertação:

Compreender as experiências de desemprego nos jovens adultos qualificados: O desafio da empregabilidade

Orientadora: Professora Doutora Gina Gaio Santos

Ano de Conclusão: 2017

Designação do Mestrado: Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

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

Universidade do Minho, ___/___/_____

Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

À minha irmã Mariana,

desejo-te a maior sorte do mundo nesta nova etapa da tua vida e que consigas realizar todos os teus sonhos.

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação de Mestrado demonstra uma superação tanto profissional como pessoal à qual não teria conseguido sem os apoios e incentivos de algumas pessoas, às quais fico eternamente grata.

À Professora Doutora Gina Gaio Santos, orientadora da dissertação, agradeço todo o apoio prestado. Agradeço toda a partilha de conhecimentos, toda a paciência e valiosas contribuições para este trabalho.

Expresso a minha gratidão a todos os entrevistados que foram alvo de estudo neste trabalho. Prestaram uma enorme e fundamental contribuição para que este estudo fosse possível e para o avanço deste.

Aos meus colegas de Mestrado, agradeço toda a ajuda disponibilizada e acompanhamento neste percurso lado-a-lado. Boa sorte para o futuro!

Aos meus amigos, aqueles que fizeram parte do meu percurso académico desde a Licenciatura, obrigada pelas noites passadas e todas as conversas que me levaram a ser melhor pessoa.

À minha associação, a ESN Porto, agradeço toda a amizade e a oportunidade de me integrarem neste grupo fantástico. Levo daqui amizades para toda a vida.

Às minhas amigas mais próximas, às quais não vou enumerar pois sabem quem são, fico muito agradecida pelos ensinamentos, pelas palavras e principalmente pela amizade pura e sincera que já vem de muitos anos. Tenho muito orgulho em vocês e por descobrirem esse mundo fora para serem melhores profissionais!

Ao meu namorado, a palavra obrigada não é suficiente. Por estares sempre a meu lado em todos os momentos da minha vida, por me acompanhares dia a dia e simplesmente por seres a pessoa que és.

À minha família, avós, tios, primos e madrinha, mas em especial um sincero obrigada à minha mãe que é uma espécie de super-herói, neste caso super-heroína. Por me ter ensinado a nunca desistir e lutar por aquilo que quero. Obrigada do fundo do coração!

RESUMO

Título: Compreender as experiências de desemprego nos jovens adultos qualificados: O desafio da empregabilidade

O interesse pela temática do desemprego jovem e o desafio da empregabilidade reside numa variedade de aspetos que necessitam de uma grande exploração por parte dos investigadores. Trata-se de um tema ainda insuficientemente explorado. Nos dias de hoje um jovem saído das instituições de ensino superior não tem uma noção estruturada do que o mercado de trabalho exige, fazendo com que aquele viva situações de desemprego prolongado.

Esta dissertação tem por objetivo fornecer mais um contributo para a compreensão das dinâmicas entre experiências de desemprego jovem, mercado de trabalho para os graduados e empregabilidade, através de uma clarificação das suas inter-relações. Neste sentido desenvolveu-se um estudo de natureza qualitativa onde foram realizadas vinte entrevistas semi-diretivas a um conjunto de jovens qualificados que se encontram em situação de desemprego, assim como cinco entrevistas a recrutadores de Recursos Humanos a trabalharem em empresas de recrutamento. A análise dos dados provenientes das entrevistas efetuadas permitiu entender e compreender as experiências de desemprego por parte destes jovens qualificados assim como a sua perspetiva perante a sua própria empregabilidade no mercado de trabalho atual.

Os resultados extraídos de toda a informação empírica revelam que estes jovens qualificados enfrentam um conjunto de barreiras à empregabilidade de que se destacam a escassez de trabalho qualificado para jovens graduados, a discrepância entre as qualificações possuídas pelos jovens à saída da universidade e aquelas exigidas pelo mercado de trabalho, assim como a falta de experiência profissional, que é um requisito importante para os futuros empregadores. Apesar de tudo, os jovens entrevistados parecem possuir uma noção bem estruturada sobre os investimentos que podem potenciar a sua empregabilidade procurando apostar não só em qualificações académicas mas também em competências transversais altamente diversificadas. O principal contributo deste estudo passa por uma atenção e aconselhamento face à necessidade do jovem ter de desenvolver a sua própria empregabilidade perante o mercado de trabalho atual.

Palavras-chave: Desemprego jovem, empregabilidade, mercado de trabalho dos graduados, competências

ABSTRACT

Title: Understanding unemployment experiences in young qualified adults: The employability challenge

The interest on youth unemployment and the challenge of employability lies in a variety of aspects that need to be explored by researchers. The issue of graduate employability is still under-researched. The young graduates transitioning from the university into the labour market are sometimes unaware of the employers' demands and preferences when hiring a young graduate. This mismatch gives way to prolonged situations of graduate unemployment.

This dissertation aims to provide a further contribution to the understanding of the dynamics between experiences of youth unemployment, the labour market conditions for graduates and employability, through a clarification of their interrelationships. Hence, we developed a qualitative study that included twenty in-depth interviews conducted with young graduates that were unemployed at the time. Furthermore, we interviewed also five recruiters that worked for Human Resources Recruitment companies. The analysis of the interview data made it possible to understand the experiences of unemployment by those young graduates, as well as their perspectives about their own employability in the current labour market.

The data analysis show that the young graduates face a set of employability barriers, such as the shortage of qualified work for young graduates, the discrepancy between the qualifications possessed by young adults leaving the university and those required by the employers, as well as lack of professional experience, which is an important requirement for future employers. Nonetheless, the young people interviewed seem to have a well-structured notion of the investments that can enhance their employability by looking not only at academic qualifications but also at highly diversified transversal competencies. The main contribution of this study is the evidence showing the self-development by young adults of their own employability in the current labour market.

Keywords: Youth unemployment, employability, graduate labour market, competencies

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
Parte I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
1. A experiência de desemprego nos jovens profissionais	4
1.1. A experiência de desemprego: definições de conceito	4
1.2. Situações de desemprego para os jovens adultos	8
2. Empregabilidade e emprego jovem qualificado.....	10
2.1. Definição do conceito de empregabilidade	10
2.2. Barreiras e Facilitadores da empregabilidade	14
Parte II: METODOLOGIA.....	18
3. Caracterização da metodologia utilizada no estudo empírico.....	18
3.1. Descrição dos participantes do estudo empírico	20
3.2. Descrição dos procedimentos relativos à análise de dados	22
Parte III: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	25
4. Gestão da Empregabilidade	25
4.1. Significados atribuídos ao conceito de empregabilidade	25
4.2. Fatores facilitadores para a entrada no mercado de trabalho	27
4.3. Barreiras à empregabilidade.....	29
4.4. As experiências de desemprego	34
PARTE IV: DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	36
5. Significados de empregabilidade	36
5.1. Facilitadores no acesso ao mercado de trabalho e formas de aumentar a empregabilidade.....	38
5.2. Barreiras à empregabilidade.....	41
5.4. Experiências de desemprego	44
PARTE V: CONCLUSÕES	46
BIBLIOGRAFIA	49
ANEXOS	52
ÍNDICE DE QUADROS	

Quadro 1 – Desempregados registados nos centros de emprego e segundo o nível de ensino superior (4º trimestre do ano).....	9
Quadro 2 – Perfil sociográfico dos jovens profissionais entrevistados	20
Quadro 3 – Perfil sociográfico dos recrutadores por empresas de RH entrevistados....	22
Quadro 4 – Gestão da empregabilidade, respetivas categorias temáticas e dimensões de análise	23
Quadro 5 – Síntese de contributos para a definição da gestão de empregabilidade.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de desemprego por região (%) – elaborado pela autora5

Gráfico 2 – Evolução e comparação da taxa de desemprego jovem (faixa etária dos 25 aos 34 anos) entre Portugal e a UE nos intervalos de anos de 2010 e 2015 (%) – elaborado pela autora.....20

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- GRH – Gestores de Recursos Humanos
- RH – Recursos Humanos

INTRODUÇÃO

Na sequência de um rápido crescimento das sociedades modernas vários são os estudos e investigações que foram e estão a ser feitos em diferentes países europeus no que se refere à temática do desemprego. Para muitos, este representa um tema de carácter sensível e para outros uma temática, usando uma terminologia coloquial. Assim, e como afirma Laurence Loison, “ o desemprego tem uma grande probabilidade de se traduzir, para as pessoas que o vivem, numa sensação de fracasso, é, muitas vezes, causa de uma degradação do nível de vida, um afastamento da vida social...” (2003, p. 113). O desemprego representa para as sociedades que o experienciam uma forma de degradação, uma vez que estas só estarão em equilíbrio se a oferta de emprego por parte do mercado laboral for superior à sua procura.

Neste contexto, de perceber as experiências de desemprego nas sociedades modernas, foi considerado útil uma pesquisa com um especial ênfase nas vivências de desemprego por parte de profissionais qualificados mais jovens, entendidos aqui como aqueles com idades compreendidas entre os 22 e os 34 anos. Assim, com esta dissertação procura-se, como principal objetivo, compreender quais as barreiras ou os constrangimentos sentidos pelos jovens altamente qualificados no acesso ao mercado de trabalho. Mais concretamente, pretende-se perceber se estes profissionais qualificados enfrentam dificuldades adicionais, em termos de empregabilidade, por parte das organizações empregadoras. Deste modo, é necessário perceber como são descritas as suas experiências de desemprego e se estas afetam ou não a sua identidade, as dificuldades ou barreiras que enfrentam na procura de um primeiro ou novo emprego, e, por último, como caracterizam a sua própria empregabilidade.

É de notar que a maior parte das pesquisas em relação a esta temática afirmam que toda a experiência do desemprego torna-se de certa forma mais dolorosa quando os indivíduos estão constantemente à procura de emprego e o mercado não tem como dar resposta à procura. Nestas situações, verifica-se uma espécie de “rutura identitária” (Burnay citado por Loison, 2003, p. 121). É neste tipo de “rutura identitária” que desenvolve Burnay e que esta investigação se focará.

Para os indivíduos alocados no seio da vida ativa, a vivência do desemprego dependerá de alguns fatores como o género ou mesmo a duração da experiência de desemprego. Em

ambos os casos, de homens e mulheres, a experiência de desemprego pode ser estigmatizante. Hoje em dia o papel de provedor cabe tanto à mulher como ao homem, embora continue a existir alguma diferenciação de papéis.

O foco da investigação orienta-se para os jovens adultos com idades compreendidas entre os 22-34 anos de idade, com formação académica de nível superior (graus de licenciado ou de mestre), e que vivenciam atualmente situações de desemprego ou estão à procura do primeiro emprego ou ocupação profissional. Seguidamente apresentam-se os objetivos específicos para esta pesquisa:

- Perceber como caracterizam/descrevem os jovens profissionais (e.x: idades entre 22-34 anos) com elevadas qualificações académicas, e em início de carreira, as suas experiências de desemprego ou procura de primeiro emprego;
- Perceber se fatores como a idade ou a falta de experiência profissional são percecionados como desvantagens no acesso ao mercado de trabalho, ou se, pelo contrário, existem outros aspetos importantes que afetam mais o desemprego neste tipo de profissional. De uma maneira geral, pretende-se perceber como caracterizam estes profissionais a sua própria empregabilidade e os constrangimentos que enfrentam face a esta.

É importante frisar que outro dos objetivos da escolha deste tema é compreender como os Gestores de Recursos Humanos e/ou as empresas de recrutamento encaram o trabalhador mais jovem na hora do recrutamento e seleção. Nessa medida, este trabalho propõe-se também entrevistar os próprios recrutadores, na medida de se tomar conhecimento da sua visão e método de avaliação face a estes profissionais. Com esta abordagem múltipla, pretende-se também compreender como caracterizam os próprios recrutadores e potenciais empregadores estes profissionais e o que procuram quando recrutam um jovem profissional.

A seguinte dissertação está dividida em quatro principais pontos: a parte um consiste na clarificação dos conceitos de desemprego e de empregabilidade, com base em vários contributos teóricos para o desenvolvimento da investigação. Neste capítulo são expostas as definições e experiência de desemprego, evidenciadas pelas teorias de Laurence Loison (2003) e Gallie e Paugam (2000), e desenvolve-se uma definição do conceito de emprego pelos contributos de alguns investigadores na área da gestão como Friedmann (1973) e

Rosa Maria Marques (2009).

Ainda aliado a esta contextualização, procede-se a uma estruturação de um perfil-tipo português das situações de desemprego dos jovens adultos, demonstrando e explorando dados de diversas bases de dados nacionais, como o do Instituto Nacional de Estatística (INE), Base de Dados Portugal Contemporâneo (PORDATA), e a Eurostat referente aos anos entre 2000 e 2016. Também neste capítulo e no ponto 2, desenvolve-se o conceito de empregabilidade e as barreiras que lhe estão inerentes, apresentando teorias de autores como Bernard Gazier (1999), Keli Campos (2011), Dan Finn (2000), entre muitos mais. A parte dois versa sobre todo o estudo empírico realizado, onde são abordados os aspetos metodológicos aplicados, como o recurso a uma metodologia de carácter qualitativo, recorrendo a entrevistas como instrumento de recolha de dados. Neste capítulo é apresentada uma caracterização de todos os participantes do estudo, e apresenta-se igualmente o modelo de análise com a definição das principais categorias temáticas e subcategorias encontradas nas entrevistas efetuadas. Adicionalmente, procede-se à caracterização e descrição de todos os participantes deste estudo, os jovens adultos qualificados, foco principal desta investigação.

Na parte três desta investigação é elaborada a análise crítica dos conteúdos temáticos pertencente às entrevistas efetuadas e, finalmente, na última parte deste trabalho apresenta-se a discussão dos resultados provenientes das entrevistas. Na parte cinco apresentam-se as conclusões do estudo onde se resume o contributo dado por este trabalho para o tema da empregabilidade dos jovens graduados, tais como as limitações do estudo e algumas pistas para investigações futuras.

Parte I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Nesta primeira parte da investigação apresentam-se os modelos teóricos relativos aos conceitos de emprego e desemprego e, também os principais modelos teóricos inerentes às definições de empregabilidade. Deste modo, estes modelos teóricos vão permitir-nos perceber questões relacionadas com as dificuldades no acesso ao mercado de trabalho por parte dos jovens profissionais.

1 - A experiência de desemprego nos jovens profissionais

1.1- A experiência do desemprego: definições do conceito

O desemprego nos dias de hoje tornou-se uma das questões mais abordadas no panorama atual do mundo do trabalho. Como é de notar, este fenómeno distribui-se de uma forma mais ou menos aleatória pelas diferentes classes sociais e pelas diferentes faixas etárias da população. Muitos são os autores como Laurence Loison (2003) e Gallie e Paugam (2000) que desenvolvem e estudam a experiência do desemprego nas várias camadas da população e, deparam-se com uma conclusão similar: o desemprego é vivido pela população como uma forma de deceção e não confiança no mercado atual, tornando-se por vezes capaz de desenvolver situações de depressão e falta de interesse em viver plenamente uma normal atividade social.

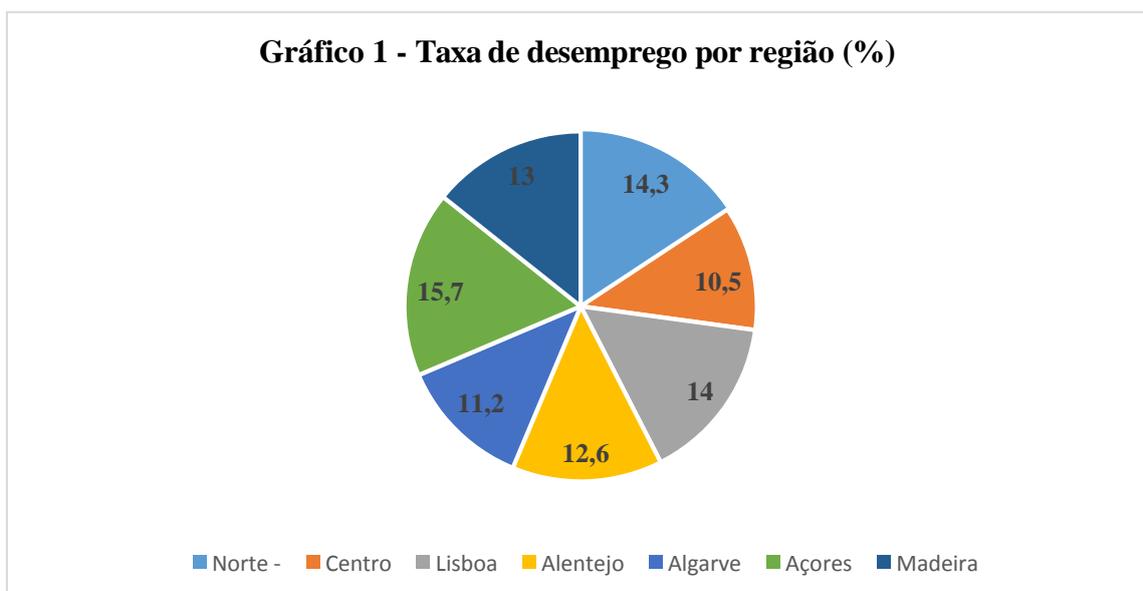
Assim, e como afirma Laurence Loison:

“O desemprego tem uma grande probabilidade de se traduzir, para as pessoas que o vivem, numa sensação de fracasso, ... quando a duração de privação de trabalho se prolonga. O desemprego é, ..., causa de uma degradação do nível de vida, um afastamento da vida social, uma marginalização face a outros trabalhadores, ... pode ... provocar uma situação de pobreza extrema” (2003, p.113).

Os indivíduos que experimentam situações de desemprego prolongado têm uma maior dificuldade em desenvolver capacidades de procura de novo emprego pois não têm grandes expectativas profissionais futuras. Assim, o desemprego age como uma forma de degradação da vida social e uma forma de marginalização do próprio desempregado face à sua situação. Existe uma grande probabilidade que a experiência do desemprego seja muitas vezes afetada por uma reestruturação dos setores da economia, ou seja, sempre

que existe uma transição económica (especialmente em contextos rurais para industriais) é sempre associado a grandes mudanças de força de trabalho, nomeadamente ao nível da aquisição de competências e formação profissional. No contexto europeu, este tipo de transformações, aconteceu nas três décadas após a Segunda Guerra Mundial, quando existiu uma enorme escassez de mão-de-obra e desenvolveu-se capacidades de reintegração em outros setores da economia (Silva e Mattos, 2009).

Atualmente, o desemprego é maior em sociedades urbanas do que nas sociedades rurais, como podemos comprovar pelo gráfico 1. Este desemprego urbano é uma reflexão da procura intensiva de emprego, fazendo com que as grandes cidades estejam quase saturadas, e que haja cada vez mais investimentos no sector industrial e fabril, para responder às expectativas do mercado de trabalho atual. Porém, quando o número de postos de trabalho é reduzido devido à saturação do mercado, os atores sociais tendem a sair do país e a recorrer à emigração.



Fonte: **INE, 2016**

Fortalece-se a ideia que quando os indivíduos são jovens, o desemprego repercute-se com um estigma elevado e, para aqueles que estão dependentes dos seus pais, o desemprego pode mostrar-se como uma espécie de humilhação. Ainda debatendo a questão etária, muitos são os autores como Gabriel, Gray e Goregaokar (2010) que desenvolvem a ideia de que muitos indivíduos ao experienciar esta privação de emprego têm sempre no cerne dos seus discursos uma espécie de discriminação etária na fase de procura de novo emprego. Como afirmam estes autores, “vários [indivíduos] mencionaram a

discriminação de idade como uma característica das suas vidas diárias, especialmente na busca por um novo trabalho” (Gabriel et al., 2010, p. 1695).

É de notar que alguns indivíduos que estão perante esta realidade de desemprego, desenvolvem capacidades de adaptação ao contexto em que estão inseridos e descobrem outras realidades a que estão expostos, tendo mais tempo para explorar o mundo e outras capacidades que desconheciam até então. Vários são os autores como Little (1976) que desenvolvem esta ideia, afirmando que os desempregados quando experienciam esta situação demonstram níveis de *stress* inferiores ao que era de esperar, representando e afirmando que esta falta de trabalho é demonstrada como uma forma de poderem escapar a um trabalho que se pode demonstrar indesejado (Little, 1976). Muitas vezes esta exploração pela “realidade do desemprego” é desenvolvida quando os laços familiares do indivíduo são fortes, fazendo com que a família se torne o grande impulsionador do olhar positivo da situação em que está inserido. Pode-se até chegar a supor que o grau de integração dos desempregados a nível social depende da forma como está organizada toda a sua estabilidade e estrutura familiares, pois estas afetam toda a sua capacidade de proporcionar oportunidades de socialização e apoios tanto materiais como afetivos. Por aqui desenvolve-se um pouco uma perspetiva mais otimista do desemprego e de estar desempregado.

Desenvolvendo agora o conceito da experiência de desemprego mais focado nas suas consequências, tanto positivas como negativas, é necessário entender o seu fenómeno a nível histórico. Durante todo o séc. XX o desemprego passou por várias etapas, a nível inicial desenvolveu-se como um fenómeno de transição da organização da vida no trabalho e a um nível mais avançado. O desemprego acompanhou “uma crise no modelo de trabalho que manifesta-se na redução do emprego estável e de tempo integral e faz surgir formas precárias de trabalho, além do aumento significativo do desemprego” (Blanch citado por Aguiar *et al.*, 2016, p. 468-469).

Autores como Oliveira e Mendes afirmam que a experiência do desemprego “proporciona o surgimento de sofrimento nos sujeitos que vivenciam essa situação, uma vez que estes não conseguem acompanhar as demandas do sistema de consumo exigido pelo sistema capitalista, ressoando em sua subjetividade e afetando, conseqüentemente, a sua saúde” (Aguiar *et al.*, 2016, p. 469).

De uma maneira geral, o termo emprego é intimamente usado para designar uma

ocupação ou uma profissão. É utilizado enquanto sinónimo de trabalho. Mas quando se fala em emprego ou trabalho existe uma ligeira dificuldade em conhecer estes dois conceitos em separado. Assim, e para facilitar a definição destes conceitos, Friedmann (1973) diz-nos que o trabalho prende-se por um conjunto de todas as ações que a pessoa, em ordem e para um fim prático, com a ajuda do cérebro, das suas mãos, de utensílios ou máquinas, exerce sobre a toda a matéria, ações que, atuando sobre outrém, o alteram. Desta maneira, afirma-se que o conceito de trabalho está intimamente ligado com a execução laboral do emprego do indivíduo e que, de certa forma, o conceito de emprego “completa ou mesmo se sobrepõe ao conceito de trabalho” (Marques, 2009, p. 137).

De outra forma, o conceito de desemprego e categoria de desempregado surge nos anos de 1930 e está ligado a uma indústria de massas e a despedimentos de grandes empresas. Assim, “ser desempregado não é simplesmente estar desocupado ou estar privado de um emprego, é também ser reconhecido como tal, (...) é fazer parte de uma categoria social” (Marques, 2009, p. 149). O desemprego mostra-se como uma característica que incita a uma intervenção por parte do Estado, para que de certa forma se possa criar um sistema para o combater e desenvolver ações para o desemprego de longa duração.

A teoria clássica económica, desenvolvida por Adam Smith (2005), mostra-se como defensora dos princípios do mercado e tornou-se uma referência importante em relação a toda a dinâmica do mercado de trabalho. O principal objetivo é que o mercado se regule por si próprio, baseado numa informação perfeita, sendo que a intervenção estatal é de todo desnecessária podendo até certo ponto ser prejudicial. Neste caso concreto, a variável do ajustamento salarial era a de que não é aceite qualquer limite à sua flexibilidade, uma vez que iria condicionar o equilíbrio de mercado. Assim, todo o desemprego é considerado como sendo voluntário dado que um mercado de trabalho que é caracterizado por salários flexíveis permite que a oferta de trabalho iguale a sua procura, não desenvolvendo de uma certa forma o desemprego involuntário.

A escola Keynesiana, idealizada por John Keynes (1982), por outro lado não vê o salário como uma variável eficaz de ajuste ao mercado de trabalho. Aqui o desemprego é visto como uma consequência da insuficiente procura de mão-de-obra e em momentos de recessão é necessário a intervenção estatal como políticas de expansão.

1.2 – Situações de desemprego para os jovens adultos

O desemprego é cada vez mais evidente no nosso país. O que se segue nesta parte da investigação é uma demonstração de dados empíricos que explicam este cenário de desemprego em Portugal, relativamente ao período compreendido entre 2010 até ao ano de 2016. Adicionalmente, e visto que grande foco da investigação é compreender as experiências de desemprego nos jovens qualificados e os desafios da empregabilidade, não se poderia descorar o papel ou a relevância do ensino nesta matéria. As principais fontes estatísticas utilizadas foram os dados apresentados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e pelo Eurostat.

Nas últimas décadas em Portugal, assistiu-se a uma espécie de revolução de pensamentos tanto a nível social como intelectual, fazendo com que houvesse um acesso mais frequente e facilitado ao ensino superior. Assistiu-se a uma democratização do ensino nomeadamente do ensino superior.

Como refere Marques (2009), qualquer pessoa que até à década de 70 desse continuidade aos seus estudos até ao nível superior tinha a garantia de que tinha um lugar no mercado de trabalho, bem remunerado e adequado às suas habilitações escolares.

Apesar do aumento de jovens graduados durante toda a década de 90, a situação vivida atualmente é diferente, pois ter uma certificação ou um diploma já não é garantia para obter um emprego. O processo de integração no mercado de trabalho, após a conclusão dos estudos e formações universitárias, deixou de ser linear, caracterizando-se por uma precaridade e incerteza, passando o jovem qualificado por situações de desemprego (Marques, 2009).

Segundo dados estatísticos apresentados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), houve um aumento do número de qualificados desempregados entre 2016 e 2010 (como é possível identificar-se pelo quadro 1). Enquanto no 4º trimestre de 2010 havia um registo de 49.826 desempregados com habilitação de nível superior, em 2016 esse número apresentava-se em 64.554, o que significa que houve um aumento de 12,88%.

No que diz respeito aos desempregados na generalidade, a evolução parece acompanhar os desempregados do ensino superior pelo que não se mostre tão linear, em 2012 houve uma redução nos registos para o ano de 2013 do número total de desempregados.

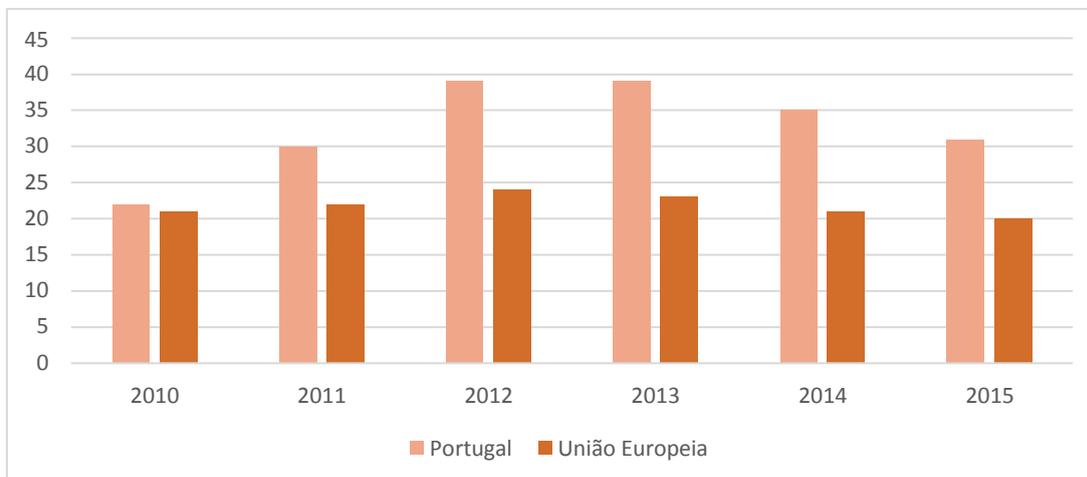
Quadro 1 - Desempregados registados nos centros de emprego e segundo o nível de ensino Superior (correspondente ao 4.º trimestre do ano)

Desempregados - 2016	482 556
Ensino Superior - 2016	64 554
Desempregados - 2015	555 167
Ensino Superior – 2015	74 085
Desempregados - 2014	598 581
Ensino Superior – 2014	77 730
Desempregados - 2013	690 535
Ensino Superior – 2013	93 409
Desempregados - 2012	710 652
Ensino Superior – 2012	88 741
Desempregados - 2011	605 134
Ensino Superior – 2011	63470
Desempregados - 2010	541 840
Ensino Superior - 2010	49 826

Fonte: **IEFP**

Portugal representa um país onde as taxas de desemprego jovem são preocupantes, tal como se pode observar no gráfico 2, os níveis de desemprego jovem para uma faixa etária compreendida entre os 25 e os 34 anos, comparativamente com os números da União Europeia.

Gráfico 2 - Evolução e comparação da taxa de desemprego jovem (faixa etária dos 25 aos 34 anos) entre Portugal e a UE nos intervalos de anos de 2010 e 2015 (%) - elaborado pela autora



Fonte: Eurostat, 2015

Pode-se observar que a taxa de desemprego jovem em Portugal registou um grande aumento nos anos de 2011, 2012 e 2013 atingindo os valores mais elevados. A partir do ano de 2014 já se pode constatar um ligeiro declínio na percentagem de desemprego jovem, apesar de Portugal permanecer como um dos países da União Europeia com uma das taxas de desemprego jovem mais elevadas.

Os dados estatísticos anteriores parecem confirmar que a aposta na educação formal e superior traz consigo vantagens para o jovem que deseja iniciar a sua vida profissional.

Deter um diploma não garante a acessibilidade ao mercado de trabalho mas a sua não obtenção, pode condicionar o acesso a este (Marques, 2009).

O capítulo seguinte discute o conceito de empregabilidade e a sua importância para o acesso ao emprego qualificado para os jovens profissionais.

2. Empregabilidade e emprego jovem qualificado

2.1- Definição do conceito de empregabilidade

A noção de empregabilidade passa por entender o mercado de trabalho em que os jovens profissionais estão inseridos. Várias são as teorias que circundam este conceito. Ao nível

da gestão o conceito de empregabilidade continua a ser usado através de um grande número de contextos e com referências a vastos significados. De acordo com McQuaide Lindsay (2005, p.199) a empregabilidade “é a posse por um indivíduo das qualidades e competências necessárias para satisfazer as necessidades em mudança de empregados e clientes e, assim, ajudar a realizar as suas aspirações e potencial no trabalho”.

Para os autores referidos anteriormente a empregabilidade está dependente não apenas das características e competências individuais mas depende também do contexto em que a pessoas se situam: “a empregabilidade depende dos conhecimentos, aptidões e atitudes individuais, e da forma como o indivíduo as utiliza e apresenta aos empregadores e do contexto (...) no qual eles procuram trabalhar” (McQuaid e Lindsay, 2005, p. 200). Já para Almeida (2007), a empregabilidade depende de toda a conjuntura que caracteriza o mercado de trabalho e a situação económica deste, sendo o seu acesso condicionado por estas características.

Em termos históricos, o conceito de empregabilidade surge na década de 1980 no seguimento de várias crises económicas e financeiras. A partir desta década verificou-se uma reestruturação produtiva, isto é, o mercado conseguia produzir mais e com menos trabalhadores, refletindo-se numa queda da oferta de postos de trabalho. Aliado ao mesmo, os mercados produtivos não ofereceram aos trabalhadores novas funções, sendo que o “integrante mais frágil desta equação continua sendo o trabalhador, que é obrigado a adquirir novas competências que poderão até aumentar as suas chances de emprego, mas que se não tiverem um significado real e serão esquecidas tão logo deixem de ser utilizadas” (Lemos *et al.* citado por Goes e Polatti, 2013, p. 58).

Em seguida verifica-se que este conceito é de certa forma bastante polivalente, ao qual se apresenta várias perspetivas literárias de vários autores.

Assim, surge a sua desmistificação por parte de Bernard Gazier (1999), economista e professor na Universidade de Paris, que desenvolve este conceito a partir de sete conceções do mesmo, reconhecendo que a empregabilidade possui variadas origens e inúmeros significados. Várias são as pesquisas realizadas por este autor que comprovam que numa situação de desemprego é que estas noções se aplicam, e em ocasiões de emprego e plena atividade laboral a noção de empregabilidade não faz muito sentido e não é utilizada. As sete conceções de Gazier são desenvolvidas a partir de: empregabilidade dicotómica, empregabilidade socio-médica, empregabilidade da política

da força de trabalho, empregabilidade de fluxo, empregabilidade da performance no mercado de trabalho, empregabilidade de iniciativa e empregabilidade interativa.

Outra investigadora que nos apresenta desenvolvimentos deste conceito é Keli Campos (2011), que define empregabilidade “como um conjunto de competências necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho” (citada em Goes e Pilatti, 2013, p. 59). A empregabilidade para esta autora pode ser compreendida como a forma de manter ou procurar emprego, ou seja, a empregabilidade distribui-se por uma fase de preparação do indivíduo para alcançar um emprego e, por conseguinte, mostrar-se competente para o desenvolver e manter.

No campo do desenvolvimento das características individuais, surge-nos a teoria do investigador Dan Finn (2000) que tem um papel de extrema importância na análise do desemprego jovem e transição da universidade para o mercado de trabalho. Este afirma que o conceito de empregabilidade começa a desenvolver-se ao nível do ensino, que tem a responsabilidade de trabalhar em diversos programas de preparação para o mundo laboral e deve transmitir aos indivíduos os principais fatores que contribuem para a obtenção de um trabalho específico. Ou seja, Finn refere-se “não apenas às aptidões específicas de uma profissão mas, sim, às características, competências e atitudes esperadas em geral para um bom profissional” (citado em Campos, 2000, p. 46).

No que diz respeito à manutenção do trabalho e alcance das competências da profissão, surgem-nos na literatura autores como Romaniuk e Snart (2000), que mediante a questão da empregabilidade afirmam que esta “envolve determinar, obter e manter as habilidades e as qualificações necessárias para o trabalho, promovendo-se a si mesmo” (citados em Campos, 2011, p. 46).

A empregabilidade também se determina pelo impulso dado a si mesmo, em que se aumenta uma sensação de confiança dos indivíduos que estão empregados na medida em que lhes oferece meios para aumentarem a sua empregabilidade tanto a nível profissional como pessoal. Autores como McQuaid e Lindsay, (2005) afirmam que o desenvolvimento das características individuais são vistas como cruciais para melhorar o seu acesso ao mercado de trabalho e particularmente apresenta-se como formas de procurar estratégias para circundar o desemprego.

É de notar que a vasta bibliografia aquando desta temática reporta-nos para que a empregabilidade decorre de uma construção social complexa, onde todas as suas variantes têm uma espécie de “caminho a seguir”, ou seja, vão desde a educação formal, passando

pela experiência adquirida chegando até as características pessoais e individuais (Goes e Pilatti, 2013).

Autores como McQuaid e Lindsay (2005) e Marilyn Clarke (2007) afirmam que este conceito está dividido em três fatores importantes na vida de um indivíduo, sendo estes: fatores individuais, circunstâncias pessoais e fatores externos. Os fatores ou características individuais dizem respeito a “variáveis de personalidade, como a autoestima, a autoeficácia, a tomada de risco ou a adaptabilidade.” (Clarke, 2007, p. 266). Estes fatores desenvolvem de certa forma um grande impacto na motivação do trabalhador, no sucesso da sua carreira e, principalmente, criam efeito na sua empregabilidade individual (Clarke, 2007). As características sociodemográficas que são importantes para a empregabilidade incluem a idade, o estado civil, o sexo, a etnia e as características físicas. Já as circunstâncias pessoais dizem respeito a responsabilidades tais como, por exemplo, cuidar de crianças ou familiares idosos e outras responsabilidades familiares (McQuaid e Lindsay, 2005). Outro fator descrito pelos autores neste segmento é o acesso a diversos recursos, como o acesso a transportes e a possibilidade de os indivíduos se deslocarem em distâncias apropriadas para o local de trabalho; o acesso ao capital financeiro, ou seja, como os indivíduos têm acesso formal ou informal às fontes financeiras de apoio e, finalmente, o acesso ao capital social que é demonstrado pela acessibilidade a redes informais de tipo pessoal e familiar ou de outro tipo e outros contactos informais a que os indivíduos acedem onde estão inseridos (McQuaid e Lindsay, 2005). Por último, temos os fatores externos. Estes fatores dizem respeito a condições de mercado de trabalho, contextuais, que são condições que estão para além do controlo individual, mas são significantes na determinação da empregabilidade e na obtenção de emprego (Clarke, 2007). Como explica Clarke (2007) para existir empregabilidade individual não basta possuir qualificações académicas e competências genéricas mas também é necessário ter em conta o contexto e a situação do mercado de trabalho. Dese modo, a empregabilidade é muitas das vezes influenciada pelas características externas do mercado de trabalho. E como afirma Marilyn Clarke (2007, p. 269) “não é só a influência da empregabilidade no número e no tipo de empregos disponíveis mas também onde esses empregos estão localizados”.

É relevante dizer e desenvolver que os sujeitos (indivíduos e os empregadores) e a sociedade podem e têm diferentes perspetivas sobre a empregabilidade. Assim, e segundo McQuaid e Lindsay, “Do ponto de vista de um empregador, alguém com habilidades de

empregabilidade e atributos adequados pode ser ‘empregável’, mas este pode ser apenas o critério mínimo quando consideram os candidatos e nenhuma oferta de emprego pode ser feita. Do ponto de vista do candidato a emprego, a falta de disponibilidade de apoio (como o transporte para o trabalho) ou de termos contratuais (como a exigência de trabalho por turnos) pode significar que um trabalho específico não é aceitável” (McQuaid e Lindsay, 2005, p. 214).

Aqui surge-nos o termo e o conceito de *competência* ou *competências* por autores como Cardoso, Estêvão e Silva (2006), que em relação à área de Gestão de Recursos Humanos referem-se ao desempenho profissional para o qual é o ponto de partida para se delinear estratégias de seleção, avaliação, recrutamento, etc.

No âmbito da Gestão, o conceito de competência adquire uma importância primordial na dinamização e organização empresarial e no aumento da competitividade, respondendo às novas expectativas provenientes do mercado de trabalho (Cardoso *et al.*, 2006).

Nos dias de hoje, todas as empresas necessitam de talentos que possam fazer a diferença e impulsionar uma alavanca para o crescimento económico. Assim, a seleção não passa apenas pela escolha de candidatos altamente qualificados academicamente, mas também terão de ser dotados de elevadas e variadas competências, para que possam responder às necessidades atuais do mercado, de forma a dinamizar e promover o sucesso empresarial (Cardoso, *et al.*, 2006; Noel e Qenani, 2012). Assim, as competências académicas deixam de ser suficientes para aceder ao mercado de trabalho, sendo necessário que todos os candidatos possam dominar uma grande diversidade de competências diversificadas. O profissional deve ser competente e mostrar polivalência e adaptabilidade, o que pode ser facilitador na entrada no mundo laboral e assegurar e manter o seu lugar como profissional (Marques, 2009).

2.2–*Barreiras e Facilitadores da empregabilidade*

Os fatores individuais acima descritos podem exercer algum impacto sobre a empregabilidade dos indivíduos. Um exemplo do mesmo é o caso da idade dos indivíduos que poderá resultar em estereótipos associados a uma menor produtividade de trabalhadores com mais idade, mesmo que alguns empregadores e o mercado de trabalho neguem a tendência para estereotipar nesta questão. Assim sendo, alguns estudos indicam que trabalhadores mais velhos são vistos muitas vezes como sendo incompetentes, “na idade, a visão mais dominante é de que as pessoas mais velhas não são competentes”

(Fiske *et al.*, 2002, p. 880). Adicionalmente, os trabalhadores mais velhos são também consideradas pelos empregadores como menos flexíveis ou motivados, e como detentores de qualificações desatualizadas ou até mesmo como tendo menor resistência física ou mais problemas de saúde (Chiu *et al.*, 2001, p.633). A discriminação etária é maioritariamente um tipo de discriminação alicerçada na idade de um grupo de sujeitos. Em relação aos jovens, a idade também se demonstra como um fator de discriminação no momento de entrada no mercado de trabalho, pois sendo estes inexperientes, os empregadores tendem a não se mostrar muito flexíveis para este tipo de indivíduos, ou seja, “a discriminação em relação à idade afeta também aqueles que são considerados jovens demais para trabalhos específicos. Ao mesmo tempo, as pessoas sem a experiência e as aptidões pretendidas enfrentam dificuldades na obtenção de emprego” (Redman e Snape, 2003, p. 79). Os mesmo autores também concluem que são os trabalhadores mais jovens que, em geral, se sentem em desvantagem pela sua idade e que está associada à falta de experiência profissional. Os autores ainda nos indicam que são os trabalhadores mais jovens que sofrem mais com este tipo de discriminação em fase de candidaturas a novos empregos e promoções (Redman e Snape, 2003).

Adicionalmente a isto, as organizações empregadoras poderão mostrar-se receosas em atribuir um salário igual a profissionais com muitos anos de experiência e altamente qualificados ao que é pago a um trabalhador mais jovem e com menos experiência profissional (Chiu *et al.*, 2001). O acesso ao mercado de trabalho é muitas vezes condicionado pela falta de experiência do jovem profissional e, conseqüentemente, pela idade, mas por outro lado, pelo contexto socioeconómico do país. Deste modo é fundamental que os jovens qualificados dominem o conceito de competências (anteriormente exposto) e, por sua vez as suas competências técnicas e transversais, sendo que as primeiras se adquirem exclusivamente em contexto académico e as segundas num ambiente mais profissional. Um bom exemplo é o caso da integração em atividades extracurriculares que podem contribuir para o desenvolvimento destas competências (Marques, 2009).

As competências transversais apresentam-se como uma chave que podem fazer a diferença no momento de inserção no mercado de trabalho, constituindo parte das habilidades destes profissionais (Cardoso *et al.*, 2006). Nos dias de hoje o mercado de trabalho afirma-se como uma elevada globalização onde a competitividade de mercados mostra-se essencial e soberana. As empresas necessitam de talentos e de os gerir ao qual estes possam fazer a diferença para impulsionar o crescimento económico destas

(Cardoso *et al.*, 2006). Assim, a principal facilidade é recrutar colaboradores não só altamente qualificados a nível académico mas, por sua vez dotados de competências tanto pessoais como transversais. Uma importante perspetiva idealizada por Yorke (2006) é que o fator possibilitador para a obtenção de um emprego são os atributos pessoais que em grande parte dizem respeito às habilidades escolares aprendidas (conteúdo disciplinar como os conteúdos programáticos exercidos pelas universidades) e, as habilidades genéricas (como a comunicação, a resolução de problemas e o trabalho em equipa), ao qual estas relacionam-se entre si.

Aqui revela-se o papel principal das instituições de ensino e por sua vez das de ensino superior que Dias (2008) nos alerta. São estas que têm a capacidade e a responsabilidade na aquisição e desenvolvimento de variadas competências, tanto pessoal como profissional, dos estudantes. Um dos fatores apontados como facilitadores na entrada no mercado de trabalho prende-se pelas habilidades ditas académicas, isto é, como nos afirma Cranmer (2006), as principais habilidades para uma melhor alavanca a nível profissional dos indivíduos são a comunicação, numeracia, tecnologia da informação e aprender a aprender. Ainda assim, um relatório do governo da Commonwealth incluiu as mesmas adicionando capacidades como as de pensamento, abertura intelectual e curiosidade.

Noutra perspetiva de autores como Bergenhenegouwen e Horn (1996), atribuem estas responsabilidades, de desenvolvimento de competências profissionais, às empresas que devem motivar e formar os seus colaboradores. Estes autores reconhecem que isto hoje em dia não acontece pois nestas entidades empresariais o que se privilegia é ainda uma estrutura de hierarquia e fixa nas suas funções, o que faz com que o desenvolvimento de competências individuais e profissionais sejam deixadas para segundo plano.

Uma das necessidades importantes dos estudantes e jovens desenvolverem as suas competências transversais reside no facto de, quando as propostas de emprego são lançadas para o mercado, estas criam expectativas de potenciais colaboradores, sendo que estes mostram as preferências à formação académica acompanhadas sempre com uma série de competências transversais como por exemplo as competências sociais, as comportamentais, entre outros (Noel e Qenani, 2012).

No próximo capítulo irá ser explicado toda a metodologia utilizada na recolha de dados desta investigação tal como o tratamento dos mesmos.

Parte II: METODOLOGIA

3. Caracterização da metodologia utilizada no estudo empírico

A compreensão das experiências de desemprego em profissionais qualificados, partindo do ponto de vista dos próprios profissionais, remete para um paradigma de caráter interpretativo com recurso a instrumentos de recolha de dados de tipo qualitativo. A metodologia de tipo qualitativo tem em si cinco características que os autores Bogdan et al., (1994) enunciam: (1) a fonte dos dados situa-se em ambiente natural (não laboratorial) e o investigador é quem recolhe os dados; (2) os dados recolhidos são de caráter descritivo; (3) os investigadores que utilizam metodologias de caráter qualitativo mostram-se mais interessados no processo do que nos resultados; (4) a análise dos dados é elaborada de maneira indutiva; (5) por último, o investigador esforça-se sempre por perceber o significado que os participantes atribuem às suas experiências.

Assim, será utilizada uma metodologia qualitativa onde se recorrerá a entrevistas de abordagem biográfica, a desempregados com o nível de licenciatura ou de mestrado que se encontrem com idades compreendidas entre os 22 e os 35 anos. Adicionalmente, serão também realizadas entrevistas a um grupo de recrutadores na área dos recursos humanos, pertencentes a empresas de recrutamento com o objetivo de perceber como estes perspetivam os profissionais qualificados mais jovens e o tipo de trabalhador que é preferido ou mais procurado pelas organizações empregadoras em termos sociodemográficos. Todas as entrevistas tiveram uma duração média de 8 a 10 minutos, realizadas entre o mês de Julho e de Agosto de 2017.

A entrevista é “uma forma de interação, de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação” (Gil, 2008, p. 117). A técnica da entrevista semiestruturada ou em profundidade, apresenta uma maior flexibilidade em relação à técnica da utilização de inquéritos por questionário, uma vez que o guião não é rígido e as questões vão fluindo no diálogo entre a entrevistadora e o entrevistado. Neste tipo de entrevista, o(a) entrevistador(a) tem um conjunto de perguntas predefinidas mas pode colocar outras caso surja essa necessidade no decorrer da interação. As questões do guião só se apresentam como uma diretriz. A entrevista em profundidade permite uma recolha mais intensiva de dados empíricos e, conseqüentemente, uma maior qualidade da informação. Porém, apenas abrange um número mais reduzido de indivíduos por comparação com a técnica do questionário, pois o objetivo não é a generalização dos resultados (Gil, 2008). A entrevista semiestruturada

ou semidiretiva visa colocar questões aos entrevistados que pretendem ser abertas, sendo a entrevista conduzida num ambiente informal em que o entrevistado se sinta o mais descontraído e confortável possível. Este tipo de entrevista impulsiona a investigação, na medida que permite maximizar a extração de informação relativa ao tema em análise (Quivy e Campenhoudt, 1992).

Algumas considerações práticas foram tidas em conta durante o processo de realização das entrevistas. Primeiramente, a preocupação em garantir as melhores condições para a realização das entrevistas principiaram com o agendamento da mesma. Procurou-se e acedeu-se a todos os entrevistados pelo contacto direto, fazendo com que os entrevistados jovens fossem contactos diretos da investigadora, tal como os recrutadores entrevistados. Desta forma, esta amostra trata-se de uma amostra não probabilística de conveniência. Assim sendo, explicou-se ao entrevistado o motivo do pedido de colaboração para a investigação e foi dada a garantia de anonimato e confidencialidade da informação facultada. Em segundo lugar, procurou-se marcar a entrevista de acordo com a disponibilidade do entrevistado e garantiu-se que este dispunha de tempo suficiente para realizar a mesma, evitando, por exemplo, a marcação de uma entrevista para um momento próximo de algum compromisso, o que poderia obrigar à sua suspensão.

As entrevistas presenciais foram realizadas em espaços públicos, enquanto as restantes foram realizadas com recursos eletrónicos como o uso do *Skype* (foi desenvolvido desta forma por questões de logística e não disponibilidade por parte dos entrevistados em deslocar-se a um espaço público). Foram realizadas 15 entrevistas a jovens qualificados em espaços públicos e 5 com recurso eletrónico. Todas as entrevistas a recrutadores foram elaboradas em espaços públicos. Em ambas as situações existiu a preocupação da entrevistadora em proceder à gravação do áudio das entrevistas. Alguns entrevistados manifestaram no início um certo desconforto pela ideia de serem alvo de gravação, mas em resposta a entrevistadora voltou a garantir total confidencialidade, posicionando a gravação como um processo habitual na prática de investigação qualitativa e disponibilizando-se para facultar o acesso do entrevistado à própria gravação assim como à sua futura transcrição, se assim o desejasse.

Neste caso, foram desenvolvidos dois guiões de entrevista, que foram aplicados a dois públicos distintos: jovens qualificados à procura de primeiro emprego (anexo 1) e recrutadores de empresas de Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos (anexo 2).

3.1. Descrição dos participantes do estudo empírico

A amostra para este estudo incluiu a participação de 20 jovens profissionais qualificados em situação de desemprego com o grau académico de licenciado ou de mestre. Adicionalmente, foram também realizadas 5 entrevistas a recrutadores de recursos humanos de empresas de recrutamento e seleção. Para a análise da informação retirada das entrevistas recorreu-se à análise categorial por temas (Quivy e Campenhoudt, 1992). O quadro 2 demonstra todas as especificações inerentes ao perfil dos jovens profissionais qualificados que foram alvo de entrevista, tornando a fácil perpeção dos mesmos.

Quadro 2 - Perfil sociográfico dos jovens profissionais entrevistados

Jovem qualificado	Sexo	Idade	Estado Civil	Área de formação	Grau académico	Duração do desemprego
E1	Feminino	23	Solteira	Bioengenharia	Mestrado	1 Ano
E3	Feminino	22	Solteira	Recursos Humanos	Licenciatura	8 Meses
E3	Masculino	24	Solteiro	Turismo	Mestrado	8 Meses
E4	Feminino	23	Solteira	Teatro – Luz e Som	Licenciatura	2 Anos
E5	Feminino	22	Solteira	Ciências da Comunicação	Licenciatura	1 Ano
E6	Masculino	24	Solteiro	Biologia e Geologia	Licenciatura	1 Ano
E7	Masculino	24	Solteiro	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	1 Ano
E8	Feminino	24	Solteira	Criminologia	Mestrado	2 Anos
E9	Feminino	23	Solteira	Toxicologia	Mestrado	1 Ano
E10	Feminino	24	Solteira	Línguas e Relações Internacionais	Licenciatura	3 Anos
E11	Masculino	24	Solteiro	Engenharia de Redes e Sistemas Informáticos	Mestrado	2 Meses
E12	Masculino	24	Solteiro	Engenharia de Redes e Sistemas Informáticos	Mestrado	3 Meses
E13	Feminino	24	Solteira	Gestão de Recursos Humanos	Mestrado	5 Meses

E14	Masculino	35	Casado	Sociologia	Licenciatura	1 Ano
E15	Feminino	25	Solteira	Jornalismo	Mestrado	4 Anos
E16	Feminino	22	Solteira	Ciências da Comunicação	Licenciatura	1 Ano
E17	Masculino	37	Solteiro	Criminologia	Licenciatura	4 Anos
E18	Masculino	25	Solteiro	Línguas e Relações Empresariais	Licenciatura	2 Anos
E19	Masculino	25	Solteiro	Informática	Mestrado	1 Ano
E20	Feminino	26	Solteira	Gestão	Licenciatura	3 Meses

É de notar que a população alvo desta investigação, reside maioritariamente na zona metropolitana do Porto. No que diz respeito ao sexo, temos 11 entrevistadas do sexo feminino e, por sua vez, a nível do sexo masculino temos 9 entrevistados. Os jovens profissionais entrevistados encontram-se na fase inicial das suas carreiras e a sua média etária é de 24,5 anos. Relativamente a estes, quatro entrevistadores têm 22 anos, um tem 23 anos, oito possuem 24 anos, três têm 25 anos e, três entrevistados possuem 26 anos, 35 anos e 37 anos consecutivamente.

No que se refere à formação superior e nível de escolaridade, 50% da população estudada possui o grau de mestre e a restante percentagem da população detém o grau de licenciado. No que diz respeito à área de formação, tentou-se chegar a uma amostra polivalente, isto é, tentou-se entrevistar jovens com áreas de estudo muito diferentes para que as respostas incluíssem informação diversa e diferentes perspetivas.

Como podemos ver pelo quadro anterior, a duração da situação de desemprego nestes jovens varia. Em média os participantes do estudo encontravam-se desempregados na altura da entrevista há menos de um ano.

Relativamente aos recrutadores (ver quadro 3), genericamente e em termos da distribuição por sexo, 3 entrevistadores são do sexo feminino e 2 são do sexo masculino. Em termos de faixas etárias a média de idades destes entrevistadores é de 29,6 anos. No que diz respeito aos anos de experiência profissional, verificamos que a maior parte destes profissionais tem de 1 a 2 anos de experiência profissional e um recrutador (também o que detém mais idade) afirma que possui 12 anos de experiência na área.

Quadro 3 - Perfil sociográfico dos recrutadores por empresas de RH entrevistados

Recrutador	Sexo	Idade	Estado Civil	Área de formação	Grau académico	Anos de experiência profissional
R1	Feminino	27	Solteiro	Psicologia das Organizações	Mestrado	2 anos
R2	Feminino	28	Solteiro	Psicologia das Organizações	Mestrado	2 anos
R3	Masculino	27	Solteiro	Psicologia	Licenciatura	1 ano e meio
R4	Feminino	28	Solteiro	Contabilidade e Gestão	Técnico Superior	1 ano
R5	Masculino	38	Divorciado	Estatística	Licenciatura	12 anos

3.2. Descrição dos procedimentos relativos à análise dos dados

O desenvolvimento metodológico adotado consistiu no recurso a uma análise de carácter indutivo. Neste tipo de análise (Almeida e Freire, 2007), o investigador desenvolve um grande conhecimento de um dado problema e completa uma teoria sobre esse mesmo problema. Inicia-se normalmente com a recolha de um conjunto de dados formando por sua vez um conjunto de explicações.

Assim, e numa situação de codificação dos intervenientes, os entrevistados jovens qualificados são codificados mediante a sua área de formação e o seu grau académico, segundo a letra (E) e seguido um número. Os entrevistados recrutadores foram também codificados segundo a letra (R) e seguido também de um número.

A análise de conteúdo temática surge no seguimento de tornar as mensagens e as ideias-chave das entrevistas numa forma de avaliar e estudar melhor o que daí advém. A segmentação e a codificação de dados são muitas vezes tidas como partes garantidas do processo de qualquer investigação qualitativa. Os investigadores devem organizar, gerir e recolher os pedaços mais significativos dos dados (Coffey e Atkinson, 1996). A forma passa pela atribuição, baseada nos conceitos, de etiquetas ou rótulos aos dados. Neste caso, a maior parte dos conjuntos de dados são reunidos em unidades de análise, através da criação de uma categoria principal e de subcategorias subsequentes. A codificação une todos os fragmentos de dados a um determinado conceito ou ideia, e esses conceitos estão relacionados uns com os outros (Coffey e Atkinson, 1996).

A codificação constitui o primeiro passo para uma organização sistemática dos dados em

categorias temáticas significativas. Surgem depois as subcategorias mais detalhadas que podem ser representadas por um código único ligado a um segmento de dados. As subcategorias que surgem podem sobrepor-se umas às outras, pois os códigos e os seus segmentos podem ser incorporados, sobrepostos ou cruzados (Coffey e Atkinson, 1996). Neste sentido e no que toca ao estudo do conteúdo das entrevistas aos jovens qualificados, foi estabelecido uma categoria principal que corresponde ao conceito: gestão da empregabilidade. E como categorias temáticas e dimensões de análise, definiram-se as seguintes como podemos ver no quadro 4:

Quadro 4 - Gestão da Empregabilidade

Categoria Temática	Dimensões de cada tema
Significados de empregabilidade	Definições gerais do conceito Empregabilidade como conjunto de competências
Facilitadores no acesso ao mercado de trabalho ou formas de aumentar a empregabilidade	Ter formação académica de nível superior Investir em Competências Gerais (ex: soft skills) Adquirir novos conhecimentos (ex: cursos de línguas, fazer voluntariado, cursos de formação técnica) Adquirir experiência profissional (ex: estágios)
Barreiras à Empregabilidade	Falta de experiência profissional Falta de competências tanto gerais como transversais Principais lacunas no ensino superior Discrepância entre a formação académica e as exigências do mercado de trabalho Ser jovem (fator idade)
Experiências de desemprego	Dependência financeira e económica de familiares Sentimentos inerentes

O capítulo seguinte apresenta a análise dos resultados tendo por base as categorias temáticas apresentadas no quadro anterior.

Parte III: APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste seguimento da pesquisa pretende-se fazer uma apresentação global dos resultados retirados da análise do conteúdo temático das entrevistas. Assim, realiza-se uma discussão do conceito de gestão de empregabilidade assim como as perspetivas que ele comporta, tanto do ponto de vista dos jovens profissionais entrevistados como dos recrutadores. Desta forma, é importante compreender melhor a conceção que os indivíduos têm de empregabilidade, assim como todas as características que lhe estão inerentes.

4. Gestão da empregabilidade

4.1. Significados atribuídos ao conceito de empregabilidade

Relativamente aos significados atribuídos ao conceito de empregabilidade os jovens profissionais entrevistados definem a sua empregabilidade como ter condições de conseguir obter um emprego mediante as suas formações:

“A empregabilidade é a condição de nós conseguirmos ter uma formação e, ... ter uma formação própria que nos consiga arranjar emprego com mais facilidade...” (E7, sexo masculino, 24 anos)

A ideia de empregabilidade está muito associada à obtenção de uma formação académica o que faz com que as instituições de ensino superior sejam as principais impulsionadoras da entrada no mercado de trabalho:

“É ter as qualificações necessárias para poder em qualquer momento não estar desempregado, ou seja para aceder ao mercado de trabalho com alguma flexibilidade e fluidez, é não cair no desemprego.” (E14, sexo masculino, 35 anos)

“Empregabilidade é a facilidade em arranjar emprego sempre que alguém procura o mesmo, ou seja, no meu caso tenho uma fácil empregabilidade pois o mercado de trabalho necessita bastante de pessoal de informática...” (E19, sexo masculino, 25 anos)

Relativamente à perspetiva dos recrutadores entrevistados sobre como definir empregabilidade, estes são da opinião que o profissional deve procurar ajustar-se ao que o mercado de trabalho oferece:

“Quando ingressar numa área que não tenha de todo a ver com a área de formação, às

vezes é abrir a porta para que no futuro consiga, digamos, encontrar aquilo para o qual nós estamos a..., ou temos o sonho de um dia vir a trabalhar.” (R5, sexo masculino, 38 anos)

Adicionalmente, o recrutador considera que para ter empregabilidade o jovem profissional deve demonstrar ter determinadas competências. Deste modo, a empregabilidade é vista como um conjunto de competências:

“... deve mostrar versatilidade, mostrar que se adapta aos ambientes de trabalho e pedir sempre uma oportunidade, nunca desistir.” (R4, sexo feminino, 28 anos).

“ [o profissional] deve não só fazer e dizer “estive neste sítio e neste e neste” mas deve saber usar aquilo que fez em cada um destes sítios, seja a nível formal e informal. (...) Deve saber explicar [no momento da entrevista] o que é que fez especificamente, o que é que aquilo pode contribuir para o local, para a vaga a que está a concorrer.” (R1, sexo feminino, 27 anos)

No que diz respeito ao conjunto de competências perspectivadas pelos jovens, estes são da opinião que para se tornarem empregáveis têm de possuir uma panóplia de competências, tanto pessoais como sociais:

“Ou seja, essa capacidade eu acho que depende de todas as nossas competências que nos permite sermos contratados ou não, ou seja, a nossa formação académica, a experiência profissional, mas também a experiência pessoal e as características das pessoas ou seja se somos pessoas que temos facilidade em aprender novas coisas, se têm determinado jeito ou talento para aquilo se é uma pessoa comunicativa, aberta etc.” (E1, sexo feminino, 23 anos)

“Acho que são muito mais, cada vez mais as soft skills, cada vez são mais importantes do que aquilo que estudou, aquilo que sabe, o livro que leu. É muito mais a forma de interagir, de estar em público, e as capacidades que demonstra até de uma simples conversa.” (E10, sexo feminino, 24 anos)

“Muito mais do que estar a recrutar um especialista numa determinada área, procura uma pessoa cujo perfil se enquadre naquilo que é a filosofia da empresa e que seja capaz de resolver problemas em consonância nos ambientes de trabalho. Que saiba trabalhar em equipa, que tenha uma atitude proactiva, de resolução de problemas etc.” (E14, sexo

masculino, 35 anos)

4.2. Fatores facilitadores para a entrada no mercado de trabalho

Relativamente aos facilitadores no acesso ao mercado de trabalho ou formas de aumentar a empregabilidade, os jovens entrevistados salientam a importância de ter uma formação superior. Estes afirmam que o ensino académico facilitou na entrada no mundo de trabalho e a compreender todo o desenvolvimento laboral.

Afirma-se que o curso superior que terminaram ajudou a estruturar:

“uma grande aprendizagem de novos conceitos que é bastante útil em qualquer emprego para conseguir resolver novos problemas e estar preparada para novos desafios.” (E1, sexo feminino, 23 anos)

De acordo com outro entrevistado a formação académica tornou-se útil para futuras funções que se venham a desempenhar no mercado de trabalho:

“os conhecimentos e competências que adquiri durante a formação superior serão úteis para as funções que vier a desempenhar.” (E20, sexo feminino, 26 anos).

Os entrevistados também desenvolvem a ideia que a formação académica funciona como uma ferramenta adicional que permite abrir novas portas futuras:

“Porque apesar de não garantir um trabalho é sempre uma, uma ferramenta adicional que permite abrir outras portas noutras áreas.” (E6, sexo masculino, 24 anos),

Além disso, de acordo com os entrevistados a formação académica pode oferecer aos jovens um suporte para o futuro profissional e um primeiro contacto com a área de atividade ou ocupacional:

“Dá-te as bases de conhecimento, dá-te o primeiro contacto com a área sempre e para já é o mais importante ter o contacto com a área é conheceres o que é preciso fazer e como fazer...” (E12, sexo masculino, 24 anos).

Relativamente aos recrutadores de RH, no que diz respeito à formação facultada pelas universidades a perspetiva de alguns deles é que:

“Hoje em dia as faculdades estão muito bem preparadas e fazem com que os alunos saiam bem preparados para entrar no mercado de trabalho.” (R3, sexo masculino, 27 anos),

Outro tema abordado no que se refere aos fatores que facilitam a entrada no mercado de trabalho, os jovens entrevistados salientam o investimento em Competências Gerais ou *Soft Skills*. Como forma de complementarem a sua formação acadêmica, alguns jovens estão também a investir no desenvolvimento de competências pessoais e em outras vias para a aquisição de experiências profissionais que possam ser importantes para a entrada no mercado de trabalho:

“Eu consigo compensar essa falta de experiência por outra forma, neste caso eu tento fazer isso pelo voluntariado, é por isso que eu estou a tentar arranjar, fazer estas experiências, ter experiências diversas...” (E3, sexo masculino, 24 anos)

“Tenho muitos colegas empregados e a fazer estágio, acho que hoje em dia há muitas oportunidades especialmente estágios, remunerados ou não mas há e sempre é alguma coisa ...” (E5, sexo feminino, 22 anos)

Os jovens graduados sublinham ainda a importância de adquirir novos conhecimentos e experiência profissional através, por exemplo, de estágios. É de notar que os jovens compreendem que para ingressarem no mercado de trabalho e poderem tornar-se profissionais, devem aumentar a sua empregabilidade com apostas extracurriculares ao adquirir novos conhecimentos, que vão para além do seu currículo profissional:

“... tenho feito formações principalmente no exterior e baseados no voluntariado, pois acredito que vá trazer essa experiência como disse anteriormente que eu não tenho.” (E3, sexo masculino, 24 anos)

“... tenho feito o curso de espanhol que é sempre uma mais-valia também para me manter estimulada para não estar completamente parada, além disso também fui recentemente a um Pitch Bootcamp que é um programa de dois dias que eles consideram que é um acelerador de carreiras uma vez que põem-nos em contacto com empresas e também nos ajuda a descobrir o nosso potencial e também conseguir mostrar esse potencial a possíveis empregadores.” (E1, sexo feminino, 24 anos)

“... eu fiz línguas, tirei o curso de espanhol até ao fim, acabei de fazer agora também o advanced do inglês, fui fazendo cursos on-line gratuitos que vou vendo, workshops ou coisas assim que tem e vou procurando em sites e vou fazendo também esses cursos on-line que sejam gratuitos para que tenha o máximo de valências possível para o caso depois se pedirem eu ter pelo menos.” (E15, sexo feminino, 25 anos)

Aliado a isto, é de notar que para facilitar a entrada destes jovens no mercado de trabalho, é da perspetiva geral que estes devem apostar numa experiência também voltada para a experiência profissional ativa, com a aquisição de novos conhecimentos no mercado laboral atual:

“Apenas estagiei 3 meses numa associação em marketing digital...” (E16, sexo feminino, 22 anos)

“... tirei uma licenciatura, um mestrado, ao mesmo tempo tirei uma pós-graduação, também já tenho um certificado de formadores que é para dar aulas assim em centros de formação e vou fazendo alguns cursos mais específicos e curtos, diferentes para complementar.” (E8, sexo feminino, 24 anos)

4.3. Barreiras à Empregabilidade

Como principais barreiras à empregabilidade, os jovens profissionais destacam que uma importante barreira se deve à falta de experiência profissional e que esta é muito importante para a entrada no mercado de trabalho:

“Mas acho que é isso o mais importante neste momento. É ter experiência, ter currículo, ter quilómetros de trabalho.” (E6, sexo masculino, 24 anos)

“Se não tiver experiência é um entrave, um entrave muito grande!” (E12, sexo masculino, 24 anos)

“Eles querem que nós saíamos de um curso superior já com uma experiência de 5 anos de trabalho, eles querem pessoas jovens, inovadoras mas com experiência, o que acho que é um bocado impossível.” (E9, sexo feminino, 23 anos)

No entanto, para outros entrevistados a experiência de trabalho a nível laboral não é de grande relevância visto que:

“Muitas vezes o facto de se ter experiência nem sempre é uma mais-valia porque hoje em dia os empregos ou os postos de trabalho são tão variados e específicos que mesmo uma pessoa tendo experiência naquela área ao candidatar-se a outra vaga essa experiência poderá não ser tão importante...” (E1, sexo feminino, 23 anos).

É visto aqui um ligeiro confronto entre os jovens entrevistados, com a maioria a acreditar que a falta de experiência é uma barreira importante enquanto uma minoria considera que a experiência profissional pode não ser determinante. Alguns entrevistados também notam que a entrada no mercado de trabalho pode beneficiar da experiência profissional e do facto de o profissional já possuir algum tipo de contacto ou rede profissional estabelecida, o que é um facilitador no acesso ao mercado de trabalho:

“Porque é o que eu digo, eles pedem logo à partida dois anos de experiência e se tu não conheces pessoas que trabalham na área, naquele sítio ou que fazem o mesmo trabalho que tu, tu para entrares num sítio novo a trabalhar é mais difícil. Eles como não te conhecem ficam sempre de pé atrás, ficam sempre reticentes e acabam por não te chamar. Não sabem quem tu és, não sabem que tipo de trabalho tu fazes, não sabem como é que tu trabalhas, mas em contrapartida querem pessoas jovens a trabalhar (risos), portanto acaba por ser assim um paradoxo um bocado estranho.” (E4, sexo feminino, 23 anos)

Comparativamente, uma importante barreira à empregabilidade identificada pelos recrutadores é precisamente a falta de experiência profissional. Assim, apesar de afirmarem valorizar os jovens profissionais com uma boa formação académica, os recrutadores entrevistados salientam que também é importante a experiência profissional de um candidato para que possa ser recrutado. Os excertos seguintes confirmam este argumento:

“Recrutamos sempre formadores já com alguma experiência e por isso recém-licenciados que não tenham experiência não são procurados, não são selecionados para essas funções.” (R3, sexo masculino, 27 anos)

“Porque, lá esta, a experiência é muito importante, nós podemos abrir um recrutamento para uma área específica, se a pessoa não tiver a experiência o próprio cliente fica de pé atrás.” (R4, sexo feminino, 28 anos)

Os recrutadores consideram que é importante haver um ajustamento dos jovens profissionais às necessidades do mercado de trabalho e não o inverso. Neste sentido, os jovens devem apostar mais na experiência profissional:

“Eu pessoalmente se tivesse a recrutar quadros qualificados, dava sempre prioridade a quem já tem um mínimo de experiência obviamente.” (R5, sexo masculino, 28 anos).

Outra barreira à empregabilidade referida é a falta de competências pessoais. Os recrutadores salientam que faltam competências genéricas aos jovens profissionais que estes estão demasiado focados na obtenção de sucesso ao nível do percurso académico:

“Perdeu-se alguma capacidade das pessoas saírem da universidade com competências para irem para o mercado de trabalho... (...) Desde pequenos que têm de tirar boas notas e depois mesmo para fazer exames nacionais no ensino básico, no ensino secundário, acho que é sempre muito focado nas notas e nos objetivos a atingir em termos de notas, e esquecem-se...um bocado das competências pessoais que podem ser desenvolvidas noutras áreas que não a competência académica e que muitas vezes as empresas valorizam mais...” (R1, sexo feminino, 27 anos).

No entanto, alguns recrutadores também salientam a vantagem que pode estar associada à contratação de profissionais recém-licenciados, conforme se pode ler no excerto em baixo:

“É uma grande mais-valia contratar uma pessoa que acabou de sair da faculdade é que ela não sabe nada e, portanto, as empresas podem ensiná-lo e moldá-lo consoante os seus ideais...” (R2, sexo feminino, 28 anos).

Efetivamente, algumas empresas preferem os recém-graduados sem experiência profissional para de certa forma os formarem e ajustarem à estrutura e objetivos inerentes ao posto de trabalho e à filosofia empresarial. Esta perspetiva dos recrutadores também é partilhada por alguns dos jovens profissionais entrevistados:

“Agora há muitas empresas que já têm muitos programas dedicados a pessoas que saíram graduadas o que é uma mais-valia porque para além de estarem já preparados para a sua falta de experiência, estão também preparados para nos dar formação.” (E1, sexo feminino, 23 anos)

“A maior parte das empresas prefere até contratar pessoas jovens que estão dispostas a aprender qualquer coisa, juniores para moldar à maneira deles.” (E11, sexo masculino, 24 anos).

Finalmente, duas outras barreiras à empregabilidade mencionadas pelos jovens profissionais prendem-se com as lacunas da formação obtida no ensino superior e a sua juventude.

Relativamente às lacunas apresentadas por estes jovens no que diz respeito às suas formações superiores, estes têm a opinião partilhada de que a formação académica superior nas universidades se prende ainda muito com conteúdos teóricos e que falta um aprofundamento ou uma vertente prática:

“No entanto uma das lacunas que há no meu curso é que não somos especializados em nada ou seja aprendemos muita coisa mas não somos especializados em nada específico e outra que também acho que é muito importante é a falta de mais coisas práticas ou seja nós temos muito, muita aprendizagem teórica mas muitas vezes falta algo, ou seja por o que aprendemos na teoria na prática, acho que é uma das falhas.” (E1, sexo feminino, 23 anos)

“... os cursos que eu tirei, poderiam ter sido abordados de uma forma diferente, de uma forma mais prática.” (E3, sexo masculino, 24 anos)

“... em termos das aulas e do trabalho realizado, sendo uma área de ciências acho que deveríamos ter tido um bocadinho mais de trabalho prático e experiência, como um estágio ou um estágio profissional ou um projeto de final de curso.” (E6, sexo masculino, 24 anos)

Assim, a generalidade dos entrevistados considera que a formação universitária não está sincronizada com o mercado de trabalho atual:

“Acho que também o mercado de trabalho não está adequado ou não está sincronizado com o que se estudou nas faculdades. Há uma distância entre o trabalho e a academia e eu acho que isso é um grande problema.” (E3, sexo masculino, 24 anos)

Também e desenvolvendo ainda as lacunas associadas ao ensino superior, estes jovens afirmam que existe falta de apoio especializado à saída das universidades e no momento de transição para o mercado de trabalho. Isto torna mais difícil a procura de um primeiro emprego:

“Há pouco apoio quando se acaba o curso, seja na licenciatura seja no mestrado, há pouco apoio sobre quem podemos procurar, onde é que podemos procurar. Pelo menos senti isso, principalmente no mestrado que não sabia bem por onde é que eu podia concorrer, o que é que eu realmente poderia fazer e nisso acho que não há apoio nenhum, não é pouco, é nenhum mesmo!” (E9, sexo feminino, 23 anos)

Porém, os recrutadores também evidenciam o facto de que o ensino universitário apresenta algumas lacunas, estando estes em consonância com as opiniões dos jovens profissionais. Os cursos têm uma vertente excessivamente teórica e a parte prática é “posta de lado”, algo que pela opinião dos recrutadores é muito negativo. Assim, os jovens não se encontram preparados para o mercado de trabalho e para os problemas e adversidades que têm que enfrentar:

“Acho que falta algum contexto profissional. Ou seja, é dado muita teoria, é exposto demasiado os conceitos teóricos associados a determinado curso, acho que falta aqui de alguma forma o contexto de inserir o estudante no local de trabalho.” (R1, sexo feminino, 27 anos)

“Eu acho que as próprias licenciaturas e os mestrados deviam ter uma parte mais prática, adquirir o know-how mesmo in loco não ficar só mesmo pela teoria. Haver a possibilidade ou o próprio curso de ter a obrigatoriedade de, digamos no primeiro ano ou no último ano ou no último semestre, ingressarem em empresas e de conseguirem pôr em prática o conhecimento que já adquiriram que tinham anteriormente.” (R5, sexo masculino, 28 anos)

Muitos destes jovens até se questionam se a formação superior que tiraram foi essencial e sentem também que o mercado de trabalho não valoriza as competências adquiridas, sendo eles obrigados a trabalhar em ocupações para as quais estão sobre-qualificados:

“Na minha área pedem jornalistas mas não obrigam que tenham uma licenciatura, hoje em dia qualquer pessoa pode ser jornalista e então é um bocado lá está, sinto ‘ah ok, tirei um curso então para quê?’” (E5, sexo feminino, 22 anos)

“Sinto que se calhar estive a estudar 6 anos neste caso para no fim acabar numa caixa de supermercado como alguém que acabou o 12º e foi trabalhar...” (E9, sexo feminino, 23 anos).

Ainda nesta secção aquando às barreiras à empregabilidade, a questão da idade e de uma discriminação etária é referida pelos jovens. Estes afirmam que o facto de serem considerados novos para o mercado de trabalho não lhes dá valências para o integrar e para serem vistos de uma maneira mais profissional e séria. Afirmam que a nível de oportunidades profissionais estas são escassas e difíceis de obter:

“...sinto que as pessoas não querem levar a sério os jovens por serem jovens” (E13, sexo feminino, 24 anos)

“Somos considerados muito jovens, por vezes imaturos e não querem delegar-nos funções. Mas é preciso dar oportunidade. Precisamos dela, para falhar e também para voltar a tentar e conseguir. Talvez, pessoas com mais idade mas com menos habilitações académicas sejam escolhidas em vez de nós, jovens.” (E16, sexo feminino, 22 anos)

Como outra barreira à empregabilidade, os jovens profissionais salientam ainda a escassez de emprego qualificado:

“Acho que não há emprego para todos os portugueses ou para todos os portugueses que estão em idade de trabalho e, portanto, há sempre pessoas a ficar “de fora”.” (E14, sexo masculino, 35 anos)

4.4. As Experiências de Desemprego

Um tema sublinhado pelos jovens entrevistados na experiência de desemprego prende-se com o sentirem que estão dependentes financeiramente da família numa fase da vida em que isso já não devia acontecer:

“Claro saber que não estou a contribuir financeiramente para as minhas despesas [é complicado] (E1, sexo feminino, 23 anos)

“Depois também não queremos estar dependentes dos nossos pais para sempre e com a nossa idade queremos ter a nossa independência e simplesmente não acontece e é mesmo frustrante e uma pessoa chega a certo ponto que só quer mesmo desistir e ir embora e arranjar outra coisa qualquer.” (E15, sexo feminino, 25 anos)

Nas vivências de desemprego dos jovens profissionais destaca-se o sentimento de frustração e a vontade de que a situação de desemprego não se prolongue por muito tempo:

“Espero que esta situação também não se prolongue por muito mais tempo porque apesar de eu achar que estar parada algum tempo não tem mal depois começa a ser mais stressante.” (E1, sexo feminino, 23 anos)

Nesta fase, o que foi mais referido pelos jovens profissionais é o sentimento de frustração que se prolonga nesta fase, como podemos comprovar pelos excertos abaixo:

“Estando eu desempregada, acordo de manhã e não tenho nada que fazer e tenho de arranjar coisas para fazer ... isso prolongando por dois, três, quatro, cinco, seis meses acaba por ser um bocado frustrante.” (E4, sexo feminino, 23 anos)

“É bastante frustrante porque pelo menos eu estudei aquilo que gosto e gostava muito de pôr em prática aquilo que gosto e ninguém me dá oportunidade para tal e é um bocado frustrante.” (E8, sexo feminino, 24 anos)

Nos capítulos seguintes são apresentadas a discussão dos resultados obtidos assim como as principais conclusões deste estudo.

Parte IV. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo é exposto a discussão inerente aos resultados acima descritos. Assim, procede-se à discussão do conceito de gestão de empregabilidade que a população alvo de estudo apresenta.

5. Significados de empregabilidade

O tema da empregabilidade é um dos temas centrais deste estudo, o primeiro aspeto que importa salientar, quando se analisa os significados de empregabilidade perspectivados pelos indivíduos entrevistados, prende-se com a posição destes para com o conceito. Assim, e por parte dos jovens qualificados entrevistados, encontramos uma perspetiva principal: a condição de adquirir um emprego tendo em conta a obtenção de uma formação académica, esta ser capaz de dar acesso ao mercado de trabalho. Aqui encontramos dois perfis opostos, um grupo de entrevistados acredita que para se tornarem empregáveis no mercado de trabalho isso deve-se à formação superior tirada ter uma taxa de emprego superior a outras. Outro grupo de entrevistados atribui à sua área de formação académica (seja qual ela for) a capacidade de arranjam emprego e, por sua vez, de se tornarem empregáveis.

Para os primeiros enumerados, estes acreditam que a formação superior que tiraram mostra-se sem dúvida relevante para entrar no mercado de trabalho, sendo que esta é de fácil empregabilidade no mercado de trabalho atual. Estes sujeitos acreditam que a formação tirada é sem dúvida a que detém mais empregabilidade no mercado de trabalho, tornando as outras áreas de estudo mais difíceis no que diz respeito à sua entrada no mercado:

“Empregabilidade é a facilidade em arranjar emprego sempre que alguém procura o mesmo, ou seja, no meu caso tenho uma fácil empregabilidade pois o mercado de trabalho necessita bastante de pessoal de informática, no entanto, se mudarmos para a área por exemplo de engenharia civil ou psicologia ou arquitetura é totalmente diferente, já são áreas de difícil empregabilidade...” (E19, sexo masculino, 25 anos)

Para os segundos enumerados, a empregabilidade prende-se então em adquirir um emprego que tenha em consideração a formação académica obtida. A pertinência em se trabalhar na área de formação prende-se com a escolha do curso de formação tirado e com o investimento global neste. Estes sujeitos afirmam que ter qualificações a nível superior

mostra-se uma mais valia para ingressar no mercado.

“Na minha opinião, a empregabilidade é a condição de nós conseguirmos ter uma formação, ter uma formação própria que nos consiga arranjar emprego com mais facilidade.” (E7, sexo masculino, 24 anos)

Como determina o conceito de empregabilidade de Campos (2011), são as instituições de ensino que têm a responsabilidade de preparar os seus estudantes para o mundo do trabalho e a vida laboral, sendo que uma formação académica deve dar acesso ao mercado de trabalho. Para estes indivíduos, toda a sua aposta na formação académica superior vai trazer frutos para que possam entrar no mundo laboral sem qualquer tipo de desimpedimentos e, por sua vez, aumentar a sua empregabilidade.

Na perspetiva dos recrutadores entrevistados, e no que se refere ao conceito de empregabilidade, estes afirmam que tem de existir um ajuste do profissional com o mercado de trabalho. Alguns destes sujeitos garantem que ter empregabilidade, neste caso de jovens qualificados acabados de obter um grau académico superior, se relaciona com adequação da formação ao mercado de trabalho onde o jovem se insere:

“[a empregabilidade é] a forma como cada área, cada área profissional tem, se consegue inserir no mercado...” (R1, sexo feminino, 27 anos)

“A empregabilidade eu acho que é a perspetiva de trabalhar na área.” (R4, sexo feminino, 28 anos)

Por fim, importa analisar a empregabilidade como conjunto de competências, tanto pela perspetiva dos jovens qualificados entrevistados como dos recrutadores. Ambos afirmam que as competências são tanto o conjunto de competências profissionais como pessoais do indivíduo, sendo perspetivadas as de cariz pessoal como o jovem ser competente e mostrar polivalência e adaptabilidade (competências sociais), indo de encontro com as ideias de Marques (2009), o que pode ser facilitador na entrada no mercado de trabalho:

“Acho que no futuro vai ser diferente, os empregadores vão começar a dar mais valor aos soft skills, isto é, não é necessário ser o melhor informático, mas é necessário ter espírito crítico e capacidade de debater ideias novas. Penso que o paradigma vai mudar daqui a uns anos, e o objetivo dos empregadores não será através de aliciamento monetário mas sim por condições de trabalho, acho que acima de tudo, para se ter uma

boa harmonia numa empresa e para ser ser-se o mais produtivo possível é necessário oferecer as melhores condições possíveis aos empregados, onde eles se sintam parte de uma equipa, parte de um projeto, apenas aí existirá produtividade...” (E19, sexo masculino, 25 anos)

Como defende Wilton (2012), os recrutadores e as empresas esperam que os indivíduos qualificados tenham competências técnicas e académicas mediante as suas qualificações, mas exigem a estes a demonstração de uma variedade de atributos e aptidões pessoais nas quais incluem o trabalho em equipa, a comunicação, a liderança, o pensamento crítico e a resolução de problemas. Nestes casos, os indivíduos devem demonstrar não só as competências académicas mas ter a noção das suas aspirações, capacidades e interesses e dos requisitos que cada uma das funções aborda.

5.1. Facilitadores no acesso ao mercado de trabalho e formas de aumentar a empregabilidade

Existem vários facilitadores no acesso ao mercado de trabalho a que o jovem qualificado pode recorrer. Um desses facilitadores é ter uma formação académica de nível superior, como afirma Marilyn Clarke (2017).

O processo de Bolonha na Europa, de transformação dos conteúdos e reestruturação dos níveis de ensino superior, trouxe consigo um maior foco das instituições de ensino superior na aquisição de uma maior empregabilidade por parte dos seus graduados. Aqui o conjunto de entrevistados e, no que se refere aos jovens entrevistados, não se mostrou muito consensual ao encarar que um dos facilitadores na entrada no mercado de trabalho fosse a aposta na sua formação académica superior. Um maior conjunto de indivíduos afirma que o curso que tirou ajudou na preparação para a entrada no mercado de trabalho e, como tal, este abriu novas portas para se trabalhar na área escolhida e para se desempenhar futuras funções. Afirmam também que o curso que obtiveram a nível de especialização demonstrou ser um grande capacitador de encontro de um primeiro emprego na área:

“...acredito que esta era a área mais certa, porque do que eu vejo nos anúncios de emprego e quando vou à procura de trabalho, há muita procura para técnicos de RH, e administrativo. Por isso dentro das opções que eu tinha, acho que esta era a mais acertada, porque há mais possibilidades.” (E2, sexo feminino, 22 anos)

“Mas a minha área, [informática] está, há muita procura, obviamente ter um grau ajuda a entrar para obter um primeiro emprego, essencialmente o primeiro.” (E11, sexo masculino, 24 anos)

O outro conjunto de indivíduos afirma que o curso que obtiveram a nível de ensino superior não é suficiente para ingressarem no mercado de trabalho. Demonstram que o nível de estudos finalizado é sempre uma mais-valia, porém eles ainda têm que despende tempo e dinheiro em formações complementares para estarem adequados às necessidades do mercado de trabalho:

“[hoje em dia] apenas uma licenciatura de 3 anos não é capaz de satisfazer as necessidades que o mercado de trabalho nos propõe. Uma licenciatura é sempre uma mais-valia e de facto, sempre útil mas para iniciar o primeiro emprego, e falo pessoalmente, na minha área a licenciatura não chega.” (E16, sexo feminino, 22 anos)

No que diz respeito ainda a este facilitador, o conjunto de entrevistados que dizem respeito aos recrutadores têm opiniões distintas dos jovens. Alguns recrutadores acreditam que as universidades oferecem uma boa preparação aos alunos para que estes possam entrar no mercado de trabalho. Porém, outro grupo de recrutadores, afirma que nas universidades, e com o processo de Bolonha, se perderam competências práticas fazendo com que o jovem não tenha contato algum com o contexto real de mercado:

“Falta-lhes a área prática, têm muita teoria, se calhar teórico-prático também têm mas assim em contexto real de trabalho falta-lhes muito isso.” (R4, sexo feminino, 28 anos)

Aliado a isto, as empresas demonstram um especial enfoque naqueles profissionais que completam as suas formações académicas com competências gerais, tais como competências pessoais e sociais, entre outras. Como é idealizado nas teorias de Marques (2009) e Yorke (2006), hoje em dia as competências académicas não são suficientes para se entrar no mercado de trabalho, mostrando-se necessário que o profissional detenha em si capacidades de polivalência e adaptabilidade. Assim um dos facilitadores encontrados no acesso ao mercado de trabalho é o investimento nestas competências gerais. A maioria dos jovens entrevistados corrobora com as teses apresentadas anteriormente. Para estes sujeitos, os investimentos em outras competências sem ser as académicas mostra ser uma mais-valia para a entrada no mercado de trabalho e para que sejam melhores profissionais. A sua carreira profissional passa pela junção de competências técnicas e competências

peçoais que visam a sua manutenção de valor profissional e individual e que em conjunto garantem as suas possibilidades de empregabilidade. Aqui é da obrigação do jovem zelar pelos seus interesses de carreira e garantir o mais elevado nível de qualidade profissional.

O grupo de recrutadores, e no que se refere a estas competências, valorizam essencialmente competências como: proatividade, a capacidade de iniciativa, a resolução de problemas e a humildade. Este grupo de entrevistados também afirma que uma competência que tem de ser desenvolvida por estes jovens é a aplicação de todo o contexto teórico apreendido nas universidades em contextos mais práticos de mercado de trabalho.

Outras categorias de análise perspectivadas dizem respeito à aquisição de experiências profissionais e novos conhecimentos que no momento de seleção de candidatos se mostram como uma mais-valia.

“[as empresas] dão sempre prioridade a quem tem experiência, isso depois vai depender da área de atuação da empresa. Não creio que já haja um perfil ou uma área específica onde seja mais fácil ingressar após a universidade, excetuando aqueles casos crónicos de medicina ou aqueles cursos ligados a essas poucas áreas de onde há emprego 100% garantido, tirando essas áreas, todas as outras, é mesmo aquela questão, se já tem experiência é uma porta aberta, se não tem depois depende mesmo do acaso, da sorte ou de estar há hora certa no local certo, é por aí.” (R5, sexo masculino, 38 anos)

O grupo de recrutadores valoriza as experiências profissionais passadas, fazendo com que seja mais fácil o ingresso destes jovens em qualquer emprego se tiverem experiência profissional prévia. Aqui os recrutadores revelam também a importância dada a uma experiência anterior de voluntariado. Assim, a integração em atividades extracurriculares, como afirma Marques (2009), pode contribuir para o desenvolvimento destas competências e a obtenção de novos conhecimentos.

O grupo de jovens entrevistados, na sua maior parte, apostou em novos conhecimentos como, por exemplo, cursos de espanhol e/ou de inglês, na certificação de formação para formadores pelo IEF, formação informática em Excel, formação de consultoria e marketing aliado às vendas, entre outras. Os jovens graduados dão assim uma grande relevância à aquisição de novos conhecimentos, fazendo com que se demonstrem mais polyvalentes no mercado de trabalho.

Estes jovens graduados revelam que a emancipação profissional é uma questão tanto

individual como das instituições de ensino, havendo no entanto opiniões diferenciadas. Um grupo de sujeitos acredita que a aposta em experiências profissionais pode fazer com que aumentem a sua posição no mercado de trabalho atual, apostando em estágios muitas vezes curriculares para que estejam em sintonia com o mercado de trabalho. O outro grupo de jovens acredita que é da competência e responsabilidade das universidades a obtenção desses estágios, tal como é afirmado pelas teses de Cranmer (2006) e Dias (2008) em que alertam para a necessidade das instituições de ensino superior funcionarem como uma alavanca para o ingresso no mercado de trabalho dos seus jovens graduados.

5.2. *Barreiras à Empregabilidade*

Aqui importa perceber quais são os principais fatores referidos pelos indivíduos entrevistados como constrangedores da empregabilidade.

Um dos aspetos de maior relevo nos relatos dos indivíduos foi a falta de experiência profissional destes jovens associado ao fator idade. Uma grande parte dos jovens entrevistados, acredita que uma barreira comprovada para a sua difícil entrada no mercado de trabalho, passa não só por, estes serem jovens e acabados de sair das instituições de ensino, mas também pelo facto de não terem qualquer tipo de experiência profissional. Afirmam que serem jovens não se apresenta como uma barreira na contratação mas que a falta de experiência torna-se um fator de discriminação pois estes são inexperientes e apresentam lacunas profissionais, tal como defendem as teorias de Redman e Snape (2003). Estes autores afirmam que as pessoas sem a experiência enfrentam dificuldades na obtenção de emprego. Estes jovens acreditam que no início de carreira são ultrapassados por colegas que possuam mais experiência de mercado de trabalho e não propriamente por serem jovens: *“Penso que a falta de experiência é o mais complicado, no entanto, mesmo com dois anos de experiência na área de investigação não me dão acesso a todas as propostas que existem no mercado de trabalho, por vezes sinto que sou ultrapassado por pessoas com mais experiência no mercado de trabalho.”* (E19, sexo masculino, 25 anos)

Um outro grupo mais restrito de jovens qualificados, afirma que nos dias de hoje as empresas preferem contratar jovens acabados de sair das instituições de ensino, fazendo com que estes possam ter uma formação mais direcionada e focalizada. Ainda neste segmento e contradizendo também as ideias de Redman e Snape (2003), um pequeno grupo de recrutadores afirma que a idade é uma fator influenciador na contratação de

novos colaboradores, fazendo com que estes prefiram contratar candidatos mais jovens devido à sua capacidade de adaptação a novas experiências: “...*pela falta de adaptação que é, que está de alguma forma associada às pessoas mais velhas, as empresas preferiam optar por uma pessoa com menos experiência de alguma forma, que consideravam que teria as mesmas competências e poderia desempenhar o trabalho na mesma mas que teria de alguma forma mais facilidade de se adaptar ao local de trabalho, em se adaptar ao espírito de equipa, ao trabalho de equipa e ao trabalho com tecnologias, a resposta a emails que muitas vezes as pessoas mais velhas..., e está associado aqui a algum preconceito com a idade.*” (R1, sexo feminino, 27 anos)

O outro grupo de recrutadores vai de encontro com as perspetivas dos jovens, ao afirmarem que o fator idade pesa muito na decisão de uma contratação, mas única e exclusivamente, pelo fator de falta de experiência profissional. Estes indivíduos acreditam que ao contratar um jovem sem qualquer tipo de experiência profissional, este processo acarreta custos para as empresas ao investir em formações, tornando-se um processo moroso e quase sem frutos a curto prazo. Estes profissionais aconselham a que o jovem invista na sua formação académica mas que invista mais na sua formação profissional: “[*Pelo fator da experiência.*] *Obviamente se tiver, se demonstrar que tem capacidade, acho que sim, que a empresa pode abrir as portas mas o fator experiência ainda continua a ser muito importante.*” (R3, sexo masculino, 27 anos)

Outro fator que surge como barreira à empregabilidade destes jovens diz respeito ao ensino conduzido nas Universidades. Percebe-se pela perspetiva dos jovens qualificados que as universidades apresentam lacunas que passam por um ensino ainda muito voltado para a teoria e por um desenvolvimento pouco prático das matérias. Este grupo de entrevistados afirma que os conteúdos programáticos não estão sincronizados com o que se espera no mercado de trabalho, ou seja, não é tão necessário que a teoria seja bastante pois, como afirmam, é de facto importante para uma fase inicial do curso, mas para uma fase final a parte prática deveria ter mais ênfase: “...*demasiada teoria e se calhar a teoria não ser aplicada à realidade do mercado de trabalho.*” (E13, sexo feminino, 24 anos)

Importa ainda atender às opiniões do outro grupo de entrevistados. Os recrutadores referem que as universidades e instituições de ensino não estão suficientemente focalizadas no contexto profissional, afirmando que os jovens saem dos seus cursos de formação com os conteúdos teóricos bem desenvolvidos, mas no que diz respeito aos conteúdos práticos estes são quase nulos: “[*As Universidades*] *têm bons professores que*

os preparam bem mas como disse no início acho que falta a parte prática de maior ligação com as organizações, em vez de se perder tanto tempo em disciplinas em cadeiras tão teóricas, deveria haver um estágio ou uma ligação mais direta com as empresas.” (R2, sexo feminino, 28 anos)

Outro fator aqui inserido diz respeito a um desencontro entre a formação acadêmica e as exigências do mercado de trabalho. Estudos desenvolvidos por Laurence Loison (2003) e Gallie e Paugam (2000) verificam que os jovens profissionais não confiam nas alternativas de emprego que existem atualmente no mercado de trabalho. Essa desconfiança parece existir no caso de alguns jovens entrevistados. Estes confidenciam que já pensaram que as suas licenciaturas ou mestrados não estão adequados com o mercado de trabalho de hoje em dia, mostrando-se cada vez mais capazes de aceitar um emprego que nada tem a ver com as suas formações acadêmicas: “... *perceber até que ponto é que deveria aceitar um emprego com qual não concordo tanto ou continuar à procura.*” (E13, sexo feminino, 24 anos).

Estas ideias coincidem com a tese de Marilyn Clarke (2017) a qual afirma que mesmo os melhores profissionais qualificados podem não encontrar imediatamente trabalho após o término dos seus estudos, e ter de aceitar um emprego que esteja fora do seu campo de especialização. Aqui o grupo de recrutadores entrevistados corrobora também esta ideia ao aconselhar estes jovens que entrem no mercado de trabalho não com a ideia que vão trabalhar em posições de topo, mas que têm de começar por funções menos específicas. Ou seja, isto é, os jovens graduados têm que demonstrar humildade e aceitar o que o mercado lhes pode oferecer numa fase inicial e, num processo mais a longo prazo, serão capazes de efetuar um trabalho com mais responsabilidades: “... *sem dúvida nenhuma terem uma ‘open mind’, ou seja, quando iniciam não podem iniciar logo pelas funções mais específicas, se calhar começar um bocadinho mais por baixo, habituarem-se ao trabalho de baixo para cima e não ao contrário.*” (R4, sexo feminino, 28 anos)

Por fim, o último aspeto mencionado como sendo uma barreira à empregabilidade passa pela falta de competências gerais ou transversais dos profissionais. Como é idealizado nas teorias de Marques (2009), o acesso ao mercado de trabalho é muitas vezes condicionado pela falta de competências gerais ou transversais, sendo que a integração em ambientes e atividades extracurriculares podem contribuir para um bom desenvolvimento desse tipo de competências. Percebe-se que existe atenção especial por parte dos jovens acabados de sair das universidades em desenvolverem as suas

competências transversais (*soft skills*).

No que responde à empregabilidade, verificamos também que os recrutadores dão mais ênfase ao candidato se este for versátil e tiver as suas competências transversais bem estruturadas e desenvolvidas.

5.3. *Experiência de Desemprego*

Aqui nesta secção importa compreender como são vividas as experiências de desemprego dos jovens qualificados.

Começando pelos fatores apresentados por Yiannis *et al.* (2010), que afirmam que quando os desempregados são de uma faixa etária jovem olham para a sua dependência financeira em relação aos seus pais como uma espécie de humilhação. Segundo os relatos dos jovens entrevistados, estes consideram que o que é mais difícil no desemprego é estarem dependentes financeiramente dos seus pais ou familiares, tornando-se cada vez mais difícil conseguir sair desta realidade. Alguns até afirmam que não conseguem sair de casa dos pais pois o único sustento que têm é o dinheiro destes e assim não se podem tornar independentes a nível pessoal como profissional.

Aliado a isto, estes jovens aquando da sua situação de desemprego apresentam um forte sentimento de frustração. Uma grande parte dos jovens afirma que o curso que obtiveram foi aquele que escolheram mas que, hoje em dia, o mercado de trabalho não dá oportunidades de porem em prática tudo o que aprenderam, sentindo-se frustrados pelo vazio dos seus dias: “*Se calhar o demasiado tempo livre que uma pessoa acaba por ter, acaba por ser frustrante estar sem fazer nada o dia todo e não ter o nosso próprio dinheiro para fazer as nossas coisas ou satisfazer mesmo as nossas necessidades mais básicas.*” (E7, sexo masculino, 24 anos)

Outra opinião demonstrada por este grupo de sujeitos é a incógnita vivida dia após dia, isto é, saberem que enviaram currículos mais do que uma vez por dia e não saberem quando irão ter respostas, quer estas sejam positivas ou negativas. Afirmam que assim não conseguem fazer planos a longo prazo pois não sabem se já estarão a trabalhar nessa altura, garantindo que muitas vezes nem conseguem aproveitar o seu tempo livre. Outro sentimento demonstrado por estes jovens é o de impotência, de saberem que estudaram durante grande parte das suas vidas mas que agora querem ingressar no mercado e não o conseguem.

O quadro seguinte sintetiza os contributos para a definição de gestão de empregabilidade perspectivada pelos sujeitos entrevistados:

Quadro 5 – Síntese de contributos para a definição de gestão de empregabilidade

Iniciativas de gestão de empregabilidade	
Responsabilidades na gestão da empregabilidade	Formação a nível superior Investimento em competências Investimento em formações
Aumento da experiência profissional	Estágios profissionais ou curriculares Voluntariado
Abertura e mudança	Mudança para um trabalho de uma área diferente Preferência por trabalhar na área
Fatores que dificultam a gestão da empregabilidade	
Exigências do mercado	Falta de experiência profissional Falta de competências transversais

No capítulo seguinte são discutidas as conclusões inerentes a este estudo e as implicações do mesmo para a gestão da empregabilidade. São ainda abordadas as limitações do estudo, apresentando também algumas pistas para investigações futuras.

Parte V. CONCLUSÕES

Ao longo deste estudo discutiu-se a temática da gestão da empregabilidade por parte de jovens qualificados. A empregabilidade surge ainda como o efeito e o resultado de um processo de escolhas e opções em torno de experiências, competências e qualificações, valorizadas de uma certa maneira na inserção no mercado de trabalho, envolvendo muitos sujeitos sociais.

O levantamento de toda a informação empírica foi orientado pela preocupação de se compreender a situação atual dos graduados e a sua inserção no mercado de trabalho, que levou ao desenvolvimento do eixo metodológico de carácter qualitativo assente na análise de dados de entrevistas efetuadas a jovens qualificados em situação de desemprego.

Por outro lado também se considerou fundamental compreender as perspectivas que têm vindo a ser desenvolvidas pelas empresas com responsabilidades diretas na promoção da empregabilidade a qual procedemos também a entrevistas a recrutadores em empresas de Recursos Humanos.

Tentou perceber-se ao longo da investigação quais as características inerentes ao fenómeno de desemprego protagonizado por estes jovens. A dependência financeira de início de carreira transforma-se assim num sentimento de humilhação (Yiannis *et al.*, 2010), e estes jovens caracterizam assim as suas experiências de desemprego aliadas a sentimentos de frustração e de impotência. De acordo com Marques (2009) na década de 1970, se a continuidade dos estudos fosse levada até ao nível superior, existia uma garantia de que haveria um lugar no mercado de trabalho. No entanto, com o desenvolver desta investigação comprovamos que nos dias de hoje isso não é suficiente. É de notar que não é propriamente a idade que se apresenta como uma desvantagem para a entrada no mercado de trabalho mas, sim, a falta de experiência profissional. Esta falta de experiência profissional pode ser recuperada pela introdução de competências tanto técnicas como transversais no currículo destes jovens. Cardoso *et al.*, (2006), esclarecem-nos que as competências transversais apresentam-se como uma importante característica que pode fazer a diferença no momento de entrada no mercado de trabalho.

O principal contributo deste estudo, em termos de gestão da empregabilidade, dos jovens passa pela chamada de atenção face à urgência destes desenvolverem a sua própria empregabilidade perante o mercado de trabalho atual investindo, por exemplo, em mais experiências extracurriculares.

Das conclusões descritas, é possível extrair algumas recomendações consideradas úteis para uma melhor gestão de empregabilidade. Assim sintetizam-se essas recomendações:

1. A introdução de um ensino voltado para um conteúdo mais prático e menos teórico, com a inserção de estágios de carácter curricular e profissional em todos os cursos. Isto irá contribuir para uma melhor gestão das competências profissionais e técnicas dos estudantes e, além disso, contribuir positivamente ao nível do alargamento das competências transversais destes jovens.
2. É importante também que os recrutadores e as empresas percebam que um jovem saído da universidade não apresenta um grande desenvolvimento a nível de experiência de mercado comparativamente a um colaborador mais velho. Isto traz a possibilidade de as empresas “moldarem” e formarem o novo candidato às perspectivas e necessidades concretas da empresa. É do interesse das empresas que

os colaboradores se possam adaptar e fundir-se na ideologia e lógica de funcionamento da empresa.

Apesar de todo o cuidado apresentado na análise dos resultados e da escolha da metodologia, muitas são as limitações que esta acarreta. Por um lado, a análise qualitativa não possibilita a obtenção de conclusões que possam ser generalizáveis, o que condiciona estas ao qual os estudos de carácter quantitativo apresentam.

A obtenção da amostra deparou-se com algumas barreiras iniciais, como o acesso aos jovens, o que atrasou o processo de recolha de informação e o tamanho da amostra. Outra limitação apresentada prende-se pelo facto da investigadora pertencer ao grupo de estudo já que encontra-se em processo de entrada no mercado de trabalho e conhece e vivenciou algumas situações semelhantes. Esta influência não foi intencional, tendo sido feito um esforço no momento das entrevistas para que as opiniões pessoais fossem postas de parte e que se apresentasse uma posição de imparcialidade.

As entrevistas foram todas realizadas em contexto informal, tornando-se isso favorável para a fluidez das ideias por parte dos entrevistados, tanto dos jovens como dos recrutadores.

Em futuras investigações é necessário que a amostra seja maior para perceber se existe uma consonância de respostas e se a opinião geral é idêntica. No que diz respeito aos recrutadores também é necessário que a amostra seja ligeiramente mais alargada. Seria também interessante perceber se as vivências pessoais destes jovens por oposição a fatores contextuais são geradoras de desemprego. Outra ideia também de interesse seria a de que este estudo fosse elaborado através de uma metodologia de carácter quantitativo. Assim, espera-se que esta investigação tenha aberto novos caminhos e suscite atenção para esta temática, permitindo que surjam novos estudos e consequentemente um maior conhecimento nesta área.

BIBLIOGRAFIA

Aguiar, J., Abreu V., Matias M., Fontaine, A. M. (2016). Reflexões acerca da experiência do desemprego: aspetos positivos e negativos. *Investigação Qualitativa em Saúde - Investigación Cualitativa en Salud*, 2, 468 - 477.

Almeida, L. S., & Freire, T. (2007). *Metodologia da investigação em psicologia e educação*. Braga: Psiquilíbrios Edições

Bergenhengouwen, G. J., Horn, H. T. (1996). Competence development-a challenge for HRM professionals: core competences of organizations as guidelines for the development of employees. *Journal of European Industrial Training*, 20(9), 29-35.

Bogdan, R. C., Biklen, S. K., Alvarez, M. J., Vasco, A. B., dos Santos, S. B., Baptista, T. V. M. (12). (1994) *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora

Campos, K. C. D. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estud. psicol.(Campinas)*, 28(1), 45-55.

Cardoso, C. C., Estêvão, Silva. V. (2006). *Competências transversais dos diplomados do ensino superior: Perspetivas dos empregadores e diplomados*. Guimarães: Tecminho/Gabinete de Formação Contínua.

Clarke, M. (2007). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.

Clarke, M (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 1 – 15.

Coffey, A., Holbrook, B., Atkinson, P. (1996). Qualitative data analysis: technologies and representations, *Sociological Research Online*, 1(1),

Cranmer, S. (2006). Enhancing Graduate Employability: Best Intentions and Mixed

Outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169–84.

de Goes, P. B., e Pilatti, L. A. (2013). A Interinfluência teórica da formação profissional e das competências na empregabilidade. *Nucleus*, 10(2), 57 – 70.

Dias, M. I. (2008). Programa de promoção de competências pessoais e sociais: um estudo no Ensino Superior. Aveiro: Universidade de Aveiro - Departamento de Ciências da Educação.

Finn, D., (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployment?. *International Journal of Manpower*, 21(5), 384 – 399.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 878.

Friedmann, G., Naville, P., Tréanton, J. R., Cajado, O. M. (1973). *Tratado de sociologia do trabalho*. São Paulo: Editora Cultrix.

Gallie, D., Paugam, S. (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. OUP Oxford.

Gazier, B. (Ed.). (1999). *Employability: Concepts and Policies: Report 1998*. Institute for Applied Socio-Economics.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.

Keynes, J. M. (1982). *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo: Atlas.

Little, Craig B. (1976) Technical-professional unemployment: Middle-class adaptability to personal crisis. *Sociological Quarterly*, 17(2), 262–274.

Loison, L. (2003). A Experiência do Desemprego em Portugal: Elaboração duma

Tipologia. *Cidades, Comunidades e Territórios*, (6), 113-124.

Marques, A. P. (2009). Novas legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*. Braga: Universidade do Minho.

McQuaid, R. W., Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.

Noel, J. E., Qenani, E. (2012). New Age, New Learners, New Skills: What Skills Do Graduates Need to Succeed in the New Economy?. In *2012 Annual Meeting, August 12-14, 2012, Seattle, Washington* (No. 123948). Agricultural and Applied Economics Association.

Quivy, R., Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*-Trajectos: Editora Gradiva.

Romaniuk, K., Snart, F. (2000). Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolios. *Journal of Workplace Learning*, 12(1), 29-34.

Silva, L., Mattos, F. (2009). Welfare State e emprego em saúde nos países avançados desde o Pós-Segunda Guerra Mundial. *Revista de Economia Política*, 29(3), 135-152.

Smith, A. (2005). *Wealth of nations*. University of Chicago Bookstore.

Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89.

Chiu W., Chan A., Snape E., Redman T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East–West comparison. *Human Relations*, 54(5), 629–661

Wilton, Nick. (2012). The impact of work placements on skills development and labour market outcomes for business and management graduates. *Studies in Higher Education*, 37(5), 603 – 620.

Yiannis G., Gray D., Goregaokar H. (2010). Temporary Derailment or the End of the Line? Managers Coping with Unemployment at 50. *Organization Studies* 31(12): 1687–1712.

Yorke, M. 2006. *Employability in Higher Education: What it is – What it is not. Learning and Employability* (Vol. 1). York: The Higher Education Academy.

ANEXOS

Anexo 1 – Guião de entrevista – Jovens qualificados

- Idade:
- Sexo:
- Área de formação académica:
- Grau académico:
- Ano em que concluiu o seu grau académico:
- Estado Civil:
- Tem filhos?
- Idade dos filhos:

1 - Na sua opinião, a formação superior que tirou foi útil para arranjar um primeiro emprego e entrar no mercado de trabalho? Porquê?

2 - Pondera a hipótese de voltar ao ensino para continuar com a sua formação superior? Porquê?

3 - Sente que há lacunas ou falhas na formação que lhe foi facultada ao nível do ensino superior? Se sim, que tipo de falhas ou de desadequação é que acha que existe?

4 - Como tem decorrido a sua procura de emprego? Isto é, que tipo de iniciativas para encontrar emprego é que tem levado a cabo? O que é que tem feito concretamente no sentido de arranjar emprego?

5 - Tem sentido dificuldades em encontrar emprego? Se sim, que tipo de dificuldades? Pode dar-me um exemplo?

6 - Tem ido a entrevistas de emprego? Como têm corrido? Pode dar-me um exemplo?

7 - Está desempregado neste momento, como caracteriza a sua experiência de desemprego? Como se tem sentido? Tem recebido ou procurado algum tipo de ajuda ou de apoio nesta fase?

8 - O que é que tem sido mais difícil na sua experiência como desempregado?

9 - Alguma vez pensou em emigrar e procurar emprego lá fora? Porquê?

10 - Sente que a sua idade, isto é, a sua juventude é um entrave na procura de emprego? Se sim, porquê?

11- E o facto de não ter experiência profissional anterior? Acha que isso poderá ser também um fator que dificulta encontrar o primeiro emprego?

12 - O que significa para si ter empregabilidade? O que é a empregabilidade, na sua opinião?

13 - Que tipo de investimentos tem feito para aumentar a sua empregabilidade? Isto é, tem apostado em novas formações, por exemplo?

14 - O que é que acha que poderá aumentar a sua empregabilidade no mercado de trabalho atual?

15 - Na sua opinião, o que é que os empregadores valorizam nos empregados? Isto é, o que é que acha que o empregador procura quando está a recrutar alguém? E porque é que tem essa perceção?

16 - Que perspectivas tem para o seu futuro profissional? O que é que gostaria de fazer ou em que área é que se vê a trabalhar futuramente?

17 - Há mais alguma informação que gostasse de acrescentar sobre este tema e que não tenha sido abordada.

Obrigada pelo seu contributo, foi fundamental para este estudo!

Anexo 2 – Guião de entrevista – Recrutadores

- Idade:
- Sexo:
- Área de formação:
- Grau académico:
- Anos de experiência profissional:
- Antiguidade na empresa
- Ano em que concluiu o seu grau académico:
- Estado Civil:
- Tem filhos?
- Idade dos filhos:

1 - Na sua opinião, enquanto recrutador, quais as áreas em que é mais difícil contratar trabalhadores qualificados atualmente? Porquê?

2- E quais aquelas onde abundam mais os trabalhadores qualificados e é mais fácil recrutar? E porquê?

3- Quais as mudanças mais visíveis no mercado de trabalho atual por comparação com o mercado de trabalho, por exemplo, há 8 ou 10 anos atrás, antes da crise económica?

4 - Acha que os jovens com formação superior de hoje têm as competências necessárias para ingressar no mercado de trabalho? Se sim, porquê? Se não, porquê?

5 - Que competências acha que deveriam estar mais desenvolvidas nos jovens profissionais qualificados que estão à procura do primeiro emprego? O que é que acha que faz falta ou que competências é que considera mais importantes?

6- Da sua experiência como recrutador/a, qual o perfil de profissional qualificado que é preferido pelas empresas? Isto é, quando a recrutam que características é que os empregadores consideram essenciais o profissional ter para o lugar a preencher?

7- Da sua experiência, as empresas procuram ou querem recrutar jovens licenciados à procura do primeiro emprego? Porquê?

- 8- Acha que um fator como a idade pode pesar na decisão da organização de contratar uma pessoa? Porquê?
- 9- E a falta de experiência profissional na área específica, isso é um fator crucial na decisão de contratação pela empresa?
- 10- Qual a sua opinião sobre os estágios profissionais enquanto mecanismo de acesso ao mercado de trabalho? Concorda com a utilização dos estágios profissionais?
- 11- Na sua opinião, acha que as universidades facultam aos jovens a formação necessária para ingressarem no mercado de trabalho? Se não, porquê? Se sim, porquê?
- 12- Num contexto de recrutamento, o que lhe interessa mais, as qualificações académicas ou a experiência profissional do candidato? Porquê?
- 13- Como caracterizaria ter empregabilidade? Hoje em dia fala-se muito de empregabilidade, o que é que isso significa para si?
- 14- Como caracterizaria uma pessoa com elevada empregabilidade?
- 15- Na sua opinião, como é que se pode aumentar a empregabilidade dos jovens profissionais qualificados?
- 16- Como recrutador/a, que conselho daria a um jovem profissional à procura do seu primeiro emprego?
- 17- Há mais alguma informação que gostasse de acrescentar sobre este tema e que não tenha sido abordada.

Obrigada pelo seu contributo, foi fundamental para este estudo!