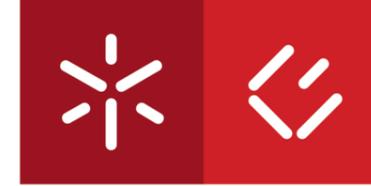


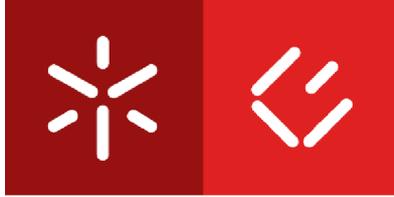


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Catarina Miranda Pereira

**Escolhas vocacionais dos jovens e os
desafios das organizações na contratação
de mão-de-obra especializada**





Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Ana Catarina Miranda Pereira

**Escolhas vocacionais dos jovens e os
desafios das organizações na contratação
de mão-de-obra especializada**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:
Professora Doutora Regina Maria Oliveira Leite

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

AGRADECIMENTOS

A realização da presente Dissertação de Mestrado é o resultado de uma superação quer profissional, quer pessoal, a qual não teria sido possível sem o apoio e a ajuda de algumas pessoas e entidades às quais, desde já, deixo o meu muito obrigado.

À Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho na figura da Professora Doutora Regina Leite, pela orientação desta dissertação

À minha família, nomeadamente, os meus pais e irmão por toda a compreensão, ajuda e motivação.

Ao Júlio por não me ter deixado desistir, por estar sempre presente e por toda a paciência e apoio que demonstrou ao longo deste percurso.

Aos meus colegas de trabalho que me substituíram para que a realização deste mestrado fosse possível.

A todos os que contribuíram para a realização desta investigação, quer os alunos do ensino secundário como dos representantes das organizações empresariais, assim como à Ana pela ajuda na análise dos dados estatísticos.

“Atrás das conquistas existem sacrifícios que as pessoas não veem”.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Escolhas vocacionais dos jovens e os desafios das organizações na contratação de mão-de-obra especializada.

Resumo

As opções profissionais dos jovens na atualidade e a dificuldade das indústrias tradicionais em obter mão-de-obra são temas desafiantes do ponto de vista prático e académico. Trata-se de uma questão pertinente e atual, onde é visível um desequilíbrio entre as necessidades de determinadas empresas, em particular dos setores tradicionais, e as escolhas profissionais dos jovens que, maioritariamente, não passa pela aposta numa carreira em determinadas ocupações na indústria, nomeadamente na produção.

Esta dissertação propõe-se, por um lado, analisar de que forma os jovens veem as oportunidades, como encaram a entrada no mercado de trabalho e em que baseiam as suas escolhas vocacionais tendo em vista o seu futuro profissional. Por outro lado, analisar o ponto de vista das empresas dos setores considerados tradicionais, no que respeita ao planeamento das necessidades de mão-de-obra, as dificuldades que sentem na sua contratação e as funções que são particularmente difíceis de preencher. Considerou-se também pertinente perceber o que pode ser feito para ajudar a indústria tradicional portuguesa a lidar com estes desafios. Sendo as escolas profissionais uma aposta para os jovens concluírem o seu percurso formativo, os entrevistados foram também questionados acerca do trabalho desenvolvido por estas. Por fim, todos os entrevistados foram questionados acerca do futuro da indústria a curto e longo prazo.

O estudo revela que a maioria dos alunos que frequenta o ensino regular refere não ter experiência profissional enquanto mais de metade dos alunos que frequentam um curso profissional indicam ter experiência profissional. Verificou-se também que os alunos do ensino regular têm preferência pela área da saúde, já os alunos do ensino profissional optam pela área do desporto, restauração e comércio. Quanto à visão que têm do ensino superior, a maioria considera ser uma mais-valia na ascensão profissional e que oferece também mais oportunidades de emprego.

Do lado das empresas da indústria tradicional, verificou-se que o grande desafio é sem dúvida a escassez e o envelhecimento de mão-de-obra especializada.

Palavras-chave: indústria, jovens, mão-de-obra, mercado de trabalho, organizações

Young people's vocational choices and the challenges of organizations in hiring skilled labor.

Abstract

The professional choices of young people today and the difficulty of traditional industries in obtaining manpower are challenging topics from a practical and academic point of view. This is a pertinent and current issue, where an imbalance between the needs of certain companies, particularly traditional sectors, and the professional choices of young people is visible, most of whom do not invest in a career with certain occupations in industry, particularly in production.

This dissertation aims, on the one hand, to analyse how young people see opportunities, how they face the labour market access and on what points they base their vocational choices with the purpose of their professional future. On the other hand, to analyse the point of view of companies in traditional sectors, as regards the planning of labour needs, the difficulties they experience in hiring them and the functions that are particularly difficult to fill. It was also considered relevant to understand what can be done to help traditional Portuguese industry to deal with these challenges. As vocational schools are a gamble for young people to complete their training journey, the interviewees were also questioned about the work developed by them. Finally, all of them were asked about the short- and long- term future of the industry.

The study reveals that the majority of students in regular education report having no work experience while more than half of students in a professional course report having work experience. It was also found that regular school pupils have a preference for health, while vocational school pupils opt for sport, catering and commerce. As for their vision of higher education, most consider it to be an added value in career advancement and that it also offers more employment opportunities.

On the side of traditional industry, it has been found that the major challenge is undoubtedly the shortage and ageing of skilled labour.

Keywords: industry, young people, labour force, labour market, organizations.

ÍNDICE

Introdução	10
Capítulo 1: Ensino secundário em Portugal e as escolhas dos jovens	13
1.1. O ensino em Portugal: alguns marcos históricos	13
1.2. Ensino secundário em Portugal na atualidade: breve caracterização.....	15
1.3. Orientação vocacional dos jovens: definição e fatores influenciadores da decisão	16
Capítulo 2: O (atual) mercado de trabalho e alguns desafios para os jovens	21
2.1. A transição do sistema escolar para o mercado de trabalho	21
2.2. O desinteresse dos jovens em áreas da indústria tradicional portuguesa	22
2.3. O papel das competências transversais	23
2.4. A formação superior, o mercado de trabalho e a desvalorização dos diplomas	24
2.5. Medidas no âmbito das políticas de emprego e formação para jovens	26
Capítulo 3: A indústria portuguesa	29
3.1. As indústrias tradicionais em Portugal: os desafios da mão-de-obra.....	30
3.2. O futuro da indústria tradicional e a necessidade de recursos humanos qualificados	33
Capítulo 4: Estratégia metodológica	35
4.1. Paradigma de investigação	35
4.2. Tipo de pesquisa	35
4.3. Estudo quantitativo.....	36
4.3.1. Instrumento de recolha de dados	36
4.3.2. Participantes do estudo e procedimentos	36
4.3.3. Procedimento de análise de dados.....	37
4.4. Estudo qualitativo	37
4.4.1. Instrumento de recolha de dados	38
4.4.2. Participantes do estudo e procedimentos	38

Capítulo 5: Apresentação e discussão de resultados	40
5.1. Estudo quantitativo.....	40
5.1.1. Caracterização da amostra	40
5.1.2. Análise e discussão dos resultados	41
5.2. Estudo qualitativo.....	49
5.2.1. Caracterização da amostra das entrevistas.....	49
5.2.2. Análise e discussão dos resultados	51
Capítulo 6: Conclusão	65
6.1. Limitação do estudo e sugestões para investigações futuras.....	67
Referências bibliográficas.....	69
Anexos	77

Índice de gráficos

Gráfico 1. Medidas descritivas relativas à perspectiva de continuação dos estudos, para ensino superior	43
Gráfico 2. Medidas descritivas relativas à disponibilidade para trabalhar em área diferente ...	46
Gráfico 3. Medidas descritivas relativas a áreas da indústria tradicional de preferência.....	46
Gráfico 4. Medidas descritivas relativas a perspectiva sobre criação do próprio emprego	48

Índice de tabelas

Tabela 1. Medidas descritivas relativas a características sociodemográficas da amostra	41
Tabela 2. Experiência profissional e tipo de profissão desejada, em alunos do ensino regular e profissional.....	42
Tabela 3. Medidas descritivas relativas às opções dos alunos que não pretendem ingressar no ensino superior	44
Tabela 4. Medidas descritivas relativas à visão dos alunos acerca do ensino superior	45
Tabela 5. Medidas descritivas relativas aos fatores de maior importância na escolha de um emprego	47
Tabela 6. Medidas descritivas relativas aos fatores de maior importância na escolha de um emprego	49

Índice de quadros

Quadro 1. Identificação dos entrevistados	50
--	----

Introdução

Questões relacionadas com as escolhas vocacionais daqueles que, estando a terminar o seu ciclo de estudos secundários, pretendem inserir-se no mercado de trabalho e a dificuldade que as empresas ditas do setor tradicional (entenda-se por tradicional, o setor têxtil, do calçado, da construção, entre outros) têm no momento da contratação de mão-de-obra especializada, são a base de estudo desta dissertação de Mestrado. Num país onde a taxa de licenciados é cada vez maior, os jovens parecem pouco interessados em optar por determinadas áreas e ocupações profissionais, com frequência consideradas pouco ou menos atrativas em termos de carreira. Segundo dados recentes do EUROSTAT em abril de 2018, 33,5% da população portuguesa era licenciada.

Em Portugal, tem-se assistido ao aumento do número de licenciados no desemprego, bem como à dificuldade do país em absorver mão-de-obra qualificada. Esta realidade tem sido notícia frequente nos media, como se pode ler num artigo do jornal Público: “Em contraciclo com a redução generalizada do número de pessoas desempregadas, o desemprego entre os licenciados aumentou 14,1% face ao último trimestre de 2017. Apesar deste resultado, o último trimestre do ano passado também ficou marcado por um crescimento expressivo do emprego e da população ativa com qualificação superior que, por enquanto, ainda não consegue ser totalmente absorvida pelas empresas” (in: <https://www.publico.pt/>).

O desajuste entre as necessidades de determinadas empresas, em particular dos setores tradicionais, e a oferta de mão-de-obra com formação especializada coloca vários desafios às organizações.

Decidiu-se abordar este tema pois cada vez mais é visível a falta de profissionais em certas áreas de trabalho, como a serralharia, carpintaria, indústria têxtil ou metalúrgica. Paradoxalmente, as pessoas no mercado de trabalho à procura de emprego que têm mais de 50 anos são consideradas “velhas” para iniciarem ou exercerem uma profissão. Com efeito, “embora se diga que os 60 são os novos 40, as dificuldades persistem para quem procura emprego a partir dos 50 anos”, (in Expresso, Economia, 13-04-2019). Por outro lado, os jovens à procura do primeiro emprego parecem pouco atraídos por determinadas ocupações, o que os leva a descartar o ensino técnico e profissional que lhes permita desempenhar determinadas funções especializadas.

O meu objetivo geral é, por um lado, tentar perceber as expectativas e motivações dos jovens que estão subjacentes às escolhas do seu ciclo de estudos secundários, tendo em vista o ingresso futuro no mercado de trabalho. Por outro lado, conhecer os principais desafios enfrentados pelas empresas de setores tradicionais em matéria de mão-de-obra especializada. Para concretizar tais objetivos foi realizada uma pesquisa exploratória que combina os métodos quantitativo e qualitativo. Ou seja, procedeu-se à auscultação das opiniões dos jovens do ensino secundário, através de um inquérito por questionário, e realizaram-se entrevistas a empresários das indústrias tradicionais, a profissionais de recursos humanos e associações empresariais, com o objetivo de conhecer os principais desafios colocados às empresas daqueles setores.

A literatura revela que os valores e ambições dos jovens em relação à educação e formação estão em constante mudança, sendo influenciados pelos mais diversos fatores, como a pressão familiar, a sociedade envolvente ou nível cultural, a época que atravessam ou utilidade social (Archer, DeWitt, & Wong, 2014). Importa, por isso, conhecer as suas perceções no que diz respeito à educação e à inserção do mercado de trabalho.

Por outro lado, é fundamental conhecer a realidade da indústria. Apesar de muitas organizações terem acompanhado a evolução do mercado, apostando em tecnologia e competitividade, e feito investimentos à escala internacional, a verdade é que muitas outras continuam a manter uma postura tradicional em relação à sua mão-de-obra, não investindo em formação, desenvolvimentos de carreiras, melhores salários, maior flexibilidade de horários e outros benefícios que poderiam cativar os jovens a apostarem nestas áreas. Como refere Vieira (2012): “Todavia, muitas empresas continuam a caracterizar-se por uma lógica de funcionamento rígida e tradicional, que não rentabiliza suficientemente as potencialidades das pessoas que empregam” (p. 23).

Hoje assistimos, quer por parte das instituições públicas, quer das organizações privadas, a relações laborais precárias, flexíveis e inseguras e os mais prejudicados têm sido os jovens cujo título ou grau académico não corresponde, seguramente, a uma estabilidade profissional (Morais et al., 2010, p.233-258). O desencontro entre as expectativas dos jovens, as suas escolhas vocacionais e habilitações académicas e as necessidades do mercado de trabalho, em particular das empresas dos setores tradicionais, levanta questões muito pertinentes e atuais do ponto de vista prático e académico. A presente dissertação visa dar um contributo neste domínio, inquirindo jovens e entrevistando pessoas chave no âmbito daquela indústria. O objetivo é conhecer melhor os pontos de vista dos que ainda não ingressaram no

mercado de trabalho e dos que mais sentem a escassez de mão-de-obra especializada. Deste modo, ajudar a fazer alguma luz sobre esta realidade que afeta muitas empresas do tecido empresarial português.

No que se refere à organização do presente trabalho, este apresenta-se constituído por seis capítulos, subdivididos em vários pontos, pela bibliografia e anexos.

O primeiro capítulo divide-se, numa primeira parte, na abordagem da situação do ensino secundário em Portugal, percorrendo alguns marcos históricos até à atualidade. Na segunda parte, numa definição de fatores influenciadores das escolhas vocacionais dos jovens. Os finais do século XX marcaram uma viragem importante na história no que diz respeito à entrada dos jovens no mercado de trabalho e à frequência de estudos no ensino superior. A inserção dos jovens no mercado de trabalho constitui um marco importante na vida destes, contudo, são vários os desafios e fatores internos e externos que influenciam o momento da tomada de decisões.

O segundo capítulo faz um breve retrato dos desafios encontrados pelos jovens no atual mercado de trabalho, dando conta de alguns paradoxos como, por exemplo, um número elevado de jovens licenciados que não têm uma vida ativa no mercado de trabalho em contraste com um número de jovens inseridos profissionalmente mas em situações de precariedade e instabilidade. Neste capítulo é ainda referida a questão da desvalorização dos diplomas e a relação entre a escola e o mercado de trabalho.

A indústria (tradicional) portuguesa é o tema abordado no terceiro capítulo. Os desafios da mão-de-obra constituem o tema central desta investigação. Sendo o setor de atividade que mais empregabilidade oferece e o que mais dinamiza a economia do país, é também aquele que mais sente a falta de mão-de-obra especializada. Portanto, seria inevitável não falar do futuro da indústria e das exigências impostas pelo mercado de trabalho.

De seguida, no quarto capítulo é apresentada a estratégia metodológica, onde é descrito o paradigma de investigação, o tipo de pesquisa, métodos de recolha e análise de dados, participantes do estudo, procedimentos e amostra.

No quinto capítulo procede-se à apresentação e discussão de resultados dos questionários e das entrevistas.

Finalmente, no sexto capítulo, são apresentadas as principais conclusões do estudo, limitações e sugestões para investigação futuras.

Capítulo 1: Ensino secundário em Portugal e as escolhas dos jovens

1.1. O ensino em Portugal: alguns marcos históricos

Nos finais do século XX, houve uma grande mudança no que diz respeito à entrada dos jovens no mundo do trabalho e à frequência de estudos do ensino superior. A democratização do ensino e a passagem dos alunos do ensino secundário para o superior, levou a que se implementasse um ensino mais voltado para o exercício de uma profissão. A expansão da rede do ensino superior permitiu um maior acesso à população estudantil, mesmo para aqueles que tinham menos possibilidades, formando assim uma população diversificada, quer nos interesses, quer nas origens sociais ou geográficas. Como refere Arroiteia: “reconheçamos as vantagens que o alargamento desta rede teve num país como o nosso, marcado por taxas ainda elevadas de analfabetismo, de incumprimento de estudos a nível do ensino obrigatório e de uma escolarização deficiente a nível do ensino secundário e os seus efeitos no processo de democratização do ensino e da sociedade portuguesa” (Arroiteia, 2003 p.606).

Esta mudança trouxe alterações ao nível do mercado de trabalho. A formação das pessoas que estavam inseridas no sistema produtivo permitiu uma maior consolidação do meio empresarial e uma maior inovação tecnológica em diversos setores de atividade. Isto num país como Portugal, que era marcado por uma grande taxa de analfabetismo e de abandono escolar¹, trouxe imensas vantagens e uma mudança de mentalidade das populações. Estas mudanças justificam-se não só por razões políticas, que permitiram o alargamento da rede de ensino como por razões sócio - económicas e culturais que levaram à grande procura de formação a todos os níveis. De forma a compreender melhor este fenómeno destaca-se a conhecida reforma “Veiga Simão” que nos seus princípios fundamentais defendia “o *direito à educação a todos os portugueses, a obrigatoriedade de uma educação básica generalizada e a liberdade de ensino em todas as suas modalidades*. Estes princípios influenciaram, decisivamente, as medidas da política educativa depois da revolução de Abril de 1974 e, em particular, após a promulgação da Constituição da República Portuguesa (em 1976) que consagra o direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar a toda a população” (Idem, p.607).

Em Portugal, a grande mudança no ensino dá-se com a Implementação da República a 5 de outubro de 1910. O primeiro objetivo foi, desde logo, tentar diminuir a taxa de analfabetismo que rondava os 70%, como se pode ler na publicação do Ministério da Educação.

¹ Os censos de 1991 apontam para uma taxa de alfabetismo de 12,7% em Portugal. Atualmente os dados apontam ainda para uma taxa de 14% de abandono escolar (*in*: <https://expresso.pt/sociedade/2017-07-11-Portugal-deixou-de-ter-taxa-de-escolarizacao-a-100> acessado a 17-09-2019)

O documento refere que: “Preocupados com a decadência do sistema escolar português, com o seu desfasamento relativamente à maioria dos países europeus, o seu atraso endémico e as elevadas taxas de analfabetismo -cerca de 70% da população-, os primeiros governos da República iniciam a promulgação faseada de grandes reformas para os vários graus de ensino” (OEI – Ministério da Educação de Portugal - Sistema Educativo Nacional de Portugal, p.19). Em simultâneo, Portugal assistia à fase do liberalismo e, conseqüentemente, viveu a fase mais empolgante no campo da educação e do ensino.

Mais tarde, em 1955, o Ministério da Educação reconhece a necessidade de investir em mão-de-obra qualificada de forma a dar resposta aos avanços técnicos que surgiram no final da 2ª Guerra Mundial (1939-1945). A partir daqui a ajuda da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) foi fundamental no que diz respeito à formação profissional, de forma a dar valor à escolarização e ao capital humano e assim as políticas educativas foram-se adaptando às novas realidades de ensino, como refere a publicação anteriormente citada: “O facto é que a formação de recursos humanos prevalece sobre um ensino puramente ideológico, valorizando-se o capital escolar e descobrindo-se novas vias de promoção social. Num quadro de triunfo do progresso industrial, onde o campo cede lugar à cidade, a terra à fábrica, a política educativa procura adequar-se a esta nova realidade” (OEI – Ministério da Educação de Portugal - Sistema Educativo Nacional de Portugal, p.21).

Em 1966 o ensino passa a ser obrigatório para os dois sexos e ganhou-se consciência que era necessário formar pessoas mais qualificadas aproveitando os acordos internacionais e a boa fase social e económica que se fazia sentir na época “Os anos 60 retomam o debate do atraso educacional do país. Generalizou-se neste período a ideia da necessidade de haver estudos cada vez mais longos e ambiciosos e o Estado parece, finalmente, admitir que a mobilidade social não pode ser limitada pelo baixo nível da educação” (OEI – Ministério da Educação de Portugal - Sistema Educativo Nacional de Portugal, p.22).

Após o 25 de abril de 1974 o ensino sofre um desenvolvimento significativo e várias reformulações em todos os níveis com o ajustamento dos programas de forma a abranger o maior número possível de alunos, formando-se assim recursos humanos para servir as necessidades do país naquela época, através de mão-de-obra qualificada. Figueiredo *et al.* (2017) dão conta daquela realidade: “De facto, entre meados dos anos de 1950 e as vésperas da Revolução dos Cravos, o número de matriculados em instituições de ensino superior em Portugal aumentou mais de 220% (p.22).

Em 1986 a Lei de Bases do Sistema Educativo² vetou a duração da escolaridade gratuita e obrigatória por 9 anos. O direito à educação livre e gratuita passou a ser um fator económico e social fundamental para o desenvolvimento formativo “São consignados neste diploma o direito à educação e à cultura para todas as crianças, é alargada para 9 anos a escolaridade obrigatória, garante-se a formação de todos os jovens para a vida ativa, o direito a uma justa e efetiva igualdade de oportunidades, a liberdade de aprender e ensinar, a formação de jovens e adultos que abandonaram o sistema (ensino recorrente) e a melhoria educativa de toda a população” (OEI – Ministério da Educação de Portugal - Sistema Educativo Nacional de Portugal, p.26).

Ainda assim, as políticas sociais presentes na União Europeia permitiram com que Portugal reformulasse o seu sistema de ensino, aumentando a escolaridade obrigatória e adaptando-se às novas realidades.

Em 1992 um documento da OCDE refere que “a reprimenda essencial que se faz ao ensino é que as instituições académicas dispensam cada vez menos conhecimentos e qualificações necessárias para quando os alunos começarem a trabalhar”. Portanto tornou-se necessário criar “certas disposições, atitudes e competências do indivíduo, como por exemplo a criatividade, iniciativa, atitude para a resolução de problemas, flexibilidade, capacidade de adaptação, responsabilidade, atitudes de aprendizagem e reciclagem fundamentais para um momento de mudança imprevisível e sem precedentes” (Duque et al., 2017, p.22).

1.2. Ensino secundário em Portugal na atualidade: breve caracterização

Atualmente, em Portugal, a escolaridade é obrigatória e gratuita até aos 18 anos ou o 12º ano de escolaridade. O facto de a escolaridade ser obrigatória, significa que os jovens começam a trabalhar mais tarde. Por outro lado, é também necessário por parte das escolas encontrarem mecanismos que ajudem na integração e motivação daqueles alunos que gostariam de abandonar a escola antes dos 18 anos.

A forma como o ensino está formatado em Portugal parece ser um fator determinante para que existam carreiras com excesso de profissionais e outras com escassez dos mesmos. Conforme se pode ler numa nota informativa do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional: “Apesar de receberem menos atenção do que as competências deficitárias, as competências excedentárias (em que a procura é insuficiente para as

² Lei n°46/86 de 14 de Outubro.

competências disponíveis) contribuem decisivamente para o desajuste de competências. As competências excedentárias representam uma má afetação dos recursos e uma perda do investimento feito no ensino e formação (...) Os défices de competências resultam ainda do rápido desenvolvimento das TIC, que impulsionam a necessidade de novas competências e tornam outras obsoletas” (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, Novembro 2016).

Atualmente o ensino secundário português é composto por três anos letivos e divide-se pelos cursos científicos e humanísticos normalmente escolhidos por aqueles que pretendem seguir níveis superiores de ensino, e pelos cursos profissionais, mais direcionados para aqueles que pretendem entrar no mercado de trabalho mas que não excluem a entrada no ensino superior. Parece ainda existir na sociedade uma visão algo estigmatizante dos cursos profissionais, ou seja, são vistos como opção de ensino para aqueles que não pretendem ou não têm capacidade para seguir os estudos. São estes porém que possuem uma forte componente prática e aplicada preparando o indivíduo para o exercício de uma função especializada.

Segundo o Observatório do Emprego e Formação Profissional: “Enquanto as escolas profissionais se apresentam como uma resposta direta, intencional e sistemática para articular os perfis de formação que oferecem com os perfis profissionais supostamente exigidos pelo mercado de emprego, o sistema de ensino tem configurado em geral os seus perfis de formação sem se preocupar prioritariamente com tais exigências, apesar de, diversamente segundo os níveis, básico, secundário e superior, também oferecer formações profissionalmente qualificantes” (Observatório do Emprego e Formação Profissional, 1999, p.33).

1.3. Orientação vocacional dos jovens: definição e fatores influenciadores da decisão

A orientação vocacional é considerada um processo que facilita a escolha e construção de um percurso profissional, procurando o desenvolvimento do autoconhecimento e do conhecimento das atividades profissionais, ou seja, prepara o indivíduo para a tomada de decisão no investimento de uma carreira (Aguiar & Conceição, 2012).

A educação, tal como a sociedade, está em constante evolução e transformação. A escola de hoje não é a mesma de ontem nem certamente será igual à de amanhã. Como refere Pombo (2009): “A escola é uma instituição que deve ser vista em paralelo com outras instituições igualmente importantes para a construção do conhecimento humano... A escola não

foi inventada para educar as crianças; foi inventada para permitir a transmissão do conhecimento entre gerações” (Pombo, 2009 – Conferências de Lisboa).

Apesar das mudanças verificadas na educação, o essencial daquilo que podemos considerar ser a “escola” e a sua missão mantém-se: formar e educar os jovens, orientá-los nas suas escolhas e ajudar a encontrar as suas orientações vocacionais. Esta questão leva-nos a pensar quais os fatores internos e externos que influenciam no momento da tomada de decisões para a carreira.

São vários os desafios que os jovens enfrentam quando pretendem iniciar a vida profissional, sendo que alguns decorrem de escolhas feitas num momento anterior, quando decidem a área de estudos e o curso. Neste contexto, as escolhas vocacionais assumem particular relevo na trajetória escolar e profissional.

A escolha vocacional é um processo que é influenciado a vários níveis e que se traduz em consequências, quer positivas quer negativas, para o indivíduo. Na perspetiva de Taveira (2004), várias determinantes psicológicas influenciam a escolha vocacional como a maturidade vocacional, inteligência (cognitiva e emocional), interesse, valores, necessidades, traços de personalidade e auto-conceito.

É essencial que o indivíduo possua um autoconhecimento acerca da sua personalidade, aptidões e habilidades que irão definir o seu percurso de vida profissional.

Com a escolaridade obrigatória até ao 12º ano e com um número crescente de famílias a suportar os custos de um curso superior, uma parte significativa dos jovens passaram a frequentar esse ensino. Dados de 2016 revelam que “Metade dos jovens de 20 anos residentes em Portugal frequentam o ensino superior, representando um aumento de quase 25% de estudantes em relação a 2015 (cerca de 10.000 estudantes entre 2015 e 2019). Estes dados confirmam uma evolução no sentido de garantir que 60% dos jovens de 20 anos estejam a estudar no ensino superior em 2030” (República Portuguesa in: <https://www.portugal.gov.pt>).

Terminando o curso, os mesmos não aceitam exercer qualquer tipo de profissão, quer por pressão da sociedade, quer por falta de necessidade pois, cada vez mais jovens tendem a ser sustentados pelos pais até longa idade. Conforme notícia recente publicada pelo Diário de Notícias: “Os jovens portugueses são dos que mais tarde saem de casa dos pais, quase aos 29 anos, acima da média da União Europeia (UE 26), segundo dados divulgados pelo Eurostat” (Diário de Notícias, 14 de maio de 2019).

Como já mencionado, tem-se verificado um aumento crescente de trabalho precário, traduzido no número de trabalhadores temporários e em regime de horário parcial, novas formas de relação contratual, saturação de mercado, ou seja, incapacidade de absorver todos os licenciados, o que dificulta a estabilidade dos jovens em conseguirem uma vida profissional ativa (Moreira, 2009).

O grande desafio é para aqueles que, tendo terminado os seus estudos e preparados para transferir os seus conhecimentos, não encontram um lugar para trabalhar ou encontram algo que nada tem a ver com a sua formação de base. Esta situação pode levar a um grande descontentamento e instabilidade a todos os níveis que em muitos casos leva à emigração (Justino, 2016; Pereira, 2019). Esta instabilidade acaba por atrasar e até influenciar muitos dos planos que se fazem para a vida profissional e até pessoal, como por exemplo, o facto de se construir uma vida familiar e a fomentação das relações sociais. Como refere Gonçalves *et al*, 1999: “uma tendência comum delinea-se nas sociedades ocidentais contemporâneas com o adiamento da entrada dos jovens no mercado de emprego, bem como do acesso a uma condição profissional estável e duradoura, o que se traduz, no domínio da vivência social, num prolongamento da condição social de «jovem». Tal resulta, entre outros fatores, por um lado, da alongada permanência no sistema escolar e, por outro, das dificuldades de transição/inserção dos jovens no mercado de emprego, dadas algumas das características atuais dos sistemas produtivos” (p.142).

São alguns os fatores que influenciam os jovens na seleção de uma determinada ocupação ou profissão.

Para Soares (2002), a escolha profissional torna-se um processo bastante complexo que requer um conhecimento aprofundado não apenas das áreas específicas, mas, principalmente, do conhecimento de si. Apesar de ser uma escolha feita no presente não deixa de estar voltada para o futuro. Segundo Bohoslavsky (2003): “a escolha não é um momento estático no desenvolvimento de uma pessoa, pelo contrário, é um comportamento que se inclui num processo contínuo de mudança da personalidade” (p.77).

Existem fatores internos e externos que influenciam o indivíduo na tomada de decisão. Relativamente aos fatores internos, considera-se os interesses pessoais, as habilidades e competências, assim como as motivações as principais ferramentas influenciadoras da decisão. Como fator externo, a família é o principal influenciador. Conforme verificado em Santos (2005), o jovem considera não só os seus conhecimentos, assim como os conhecimentos e projetos dos

pais, onde é comum o processo de identificação com a profissão de algum familiar, pois a história familiar é um ponto de partida para a construção de conceitos que os jovens têm de si mesmos, assim como para a compreensão das suas aptidões. Para Aschbacher, Li, e Roth, e Palos e Drobot,(2010), a influência familiar é que induz o indivíduo a seguir os passos dos seus familiares ou os desejos dos mesmos, assim como querer para os filhos, aquilo que nunca conseguiram ser, o que nem sempre corresponde à sua vontade ou personalidade.

A escola, do ponto de vista institucional, também pode influenciar os jovens na construção da sua personalidade e nas suas escolhas profissionais, uma vez que é lá que passam maior parte do seu tempo (Pradella, 2015).

Um dos aspetos também envolvidos na escolha de uma carreira profissional poderá ser o título ou grau académico superior na medida que um indivíduo com habilitações possa considerar não exercer funções que não estejam de acordo com os seus estudos. Conforme refere Marques (2009): “Normalmente o grau académico é analisado de um modo muito linear. Muitos entrevistadores associam automaticamente uma profissão a um grau académico e assim como que hierarquizam as profissões em níveis e quantidades de conhecimentos apreendidos e certificados por vias das instituições educativas” (p.53).

Também os recursos e incentivos têm um peso relevante na tomada de decisão. Uma remuneração adequada é essencial para a motivação (Henstra & McGowan, 2016). Talvez seja difícil igualar os ordenados comparativamente ao que se pratica noutros países, mas o aumento salarial poderá ser uma das atrações para combater a falta de mão-de-obra. Contudo, como referem Figueiredo *et al* (2017): “um licenciado com características menos valorizadas pelo mercado de trabalho ou que se encontre num emprego que faça pouco uso das suas competências superiores pode ter benefícios salariais relativamente baixos” (p.30).

Também a valorização do trabalho adquire aqui um lugar importante. Do ponto de vista de Domingos (2011): "se as organizações quiserem estar na vanguarda é necessário estar a par de todas as evoluções técnicas e tecnológicas (...) numa reformulação da sua estrutura organizacional, repensando as suas estratégias, os seus objetivos, os seus recursos humanos, e sobretudo na capacidade de correr riscos, ou seja, há que refletir o seu próprio modelo de gestão organizativa, aliando a competência à estratégia do negócio, impulsionando não só a valorização mas também o desenvolvimento contínuo de competências" (p.19).

Tendo um indivíduo um papel fundamental numa organização é importante que se reúnam boas condições, que acabam também por influenciar as escolhas. Para cativar os

jovens, cabe às organizações: o “reforço das políticas de formação profissional, de comunicação interna, de melhoria das condições e da organização do trabalho” (Rodrigues, 1994, p.142).

Também a pressão da sociedade leva a optar por determinadas carreiras que conferem um certo estatuto que numa outra carreira não conseguiriam alcançar. Deste modo, tal como os fatores mencionados, acaba por ter um peso bastante significativo no momento de decisão.

Capítulo 2: O (atual) mercado de trabalho e alguns desafios para os jovens

Até aos anos 50, sensivelmente, o acelerado crescimento económico permitiu que se criasse uma boa estabilidade na sociedade portuguesa. Porém, a partir daí, com a diminuição da produtividade e o crescimento do desemprego assiste-se a uma diminuição dos índices de produtividade. Perante isto, verifica-se que o modelo fordista³ estava gasto e já não teria o sucesso que teve entre o final da 2ª Guerra Mundial e os anos 80, pois a partir de então, a produção em massa já não era suficiente para satisfazer uma população que se habituou a bens de consumo indispensáveis (Piore & Sabel, 1990).

Foi então que as empresas optaram por começar a apostar em tecnologia com a intenção de reduzir custos e aumentar a sua quota de mercado, tentando ajustar a produção à procura. Assim, a produção em cadeia típica do fordismo não era funcional pois o que se pretendia era um trabalhador versátil que pudesse mudar várias vezes de função sempre que necessário para a empresa (Castells, 2000). O mercado de trabalho sofre assim muitas alterações, tais como, o aumento do trabalho a tempo parcial e temporário, o desemprego, marcado pela insegurança e instabilidade, o crescimento do emprego autónomo e as novas relações contratuais, como o teletrabalho e as subcontratações (Kovács, 2002). É esta a realidade que um jovem enfrenta quando entra no mundo do trabalho, daí que a transição seja um processo complexo (Magalhães, 2012).

2.1. A transição do sistema escolar para o mercado de trabalho

É importante realçar que a transição do sistema escolar e a inserção no mercado de trabalho são dois conceitos distintos e com contornos diferentes. “O conceito de “transição” no mercado de emprego é utilizado para designar quer as situações de entrada na vida ativa, quer os percursos profissionais que apresentam como característica fundamental a precariedade da relação salarial. Pelo contrário, a “inserção” remete para a estabilidade e segurança das situações de emprego e, conseqüentemente, para trajetórias profissionais marcadas por traços de não precariedade” (Castells, 2000).

³ Sistema de produção em massa e gestão criado por Henry Ford em 1913.

Hoje, em Portugal, a taxa de desemprego jovem ronda os 19,4%⁴, uma taxa que tem vindo a ser reduzida, é certo, mas que ainda assim, significa que um em cada cinco jovens está desempregado. Ora, isto leva-nos aqui a um paradoxo que requer reflexão. Ao mesmo tempo que o Coordenador do Observatório de Emigração garante que Portugal “precisa desesperadamente de emigrantes” e que para atenuar a falta de mão-de-obra dever-se-ia “facilitar a entrada de estrangeiros e fazer campanhas de recrutamento no exterior” (in: <https://www.jn.pt/nacional...>) verifica-se um elevado desemprego entre os jovens. Isto levanta algumas questões sobre os desafios enfrentados pelos jovens e as medidas que podem ser elaboradas tendo em vista a sua inserção no mercado de trabalho.

Atualmente, o mercado de trabalho não permite que os jovens consigam construir percursos profissionais estáveis e com expectativas de futuro e as condições oferecidas nem sempre estão ajustadas ao nível de habilitações académicas. A vida profissional de um jovem licenciado é considerada precária no sentido em que só conseguem trabalho em determinados locais e durante um curto período de tempo, não atingindo as remunerações desejadas o que causa desde logo instabilidade profissional e, por sua vez, pessoal. Esta precariedade conduz o jovem a várias formas de vulnerabilidade, instabilidade e insegurança (Duarte, 2004).

Segundo dados recentes do INE (Instituto Nacional de Estatística, 2019) a taxa de desemprego ronda os 7% mantendo o valor mais baixo desde 2004, o que reflete uma tendência de melhoria no mercado de trabalho em Portugal. Contudo, a população licenciada (22,8%) é a única onde os níveis de desemprego aumentaram comparativamente aos que apenas completaram o ensino secundário (16,8%).

2.2. O desinteresse dos jovens em áreas da indústria tradicional portuguesa

Embora cada vez mais sejam visíveis mudanças, quer a nível cultural, político e económico, traduzidas numa diferente visão da sociedade acerca do trabalho, da constituição de uma carreira profissional e dos próprios estudos, a verdade é que hoje, possuir um diploma não é condição suficiente para que a entrada no mercado seja eficaz. Por outro lado, em áreas como a indústria têxtil, do calçado, da metalúrgica e construção, por exemplo, está a viver uma fase onde é possível criar uma carreira profissional contudo, o interesse pelas áreas tradicionais está a diminuir nas gerações mais jovens.

⁴ Dados do Instituto Nacional de Estatística – consultado a 03-11-2018.

A falta de interesses dos jovens em trabalhar ou investir numa atividade em organizações da indústria tradicional é sublinhada por Luís Onofre, Presidente da Confederação Europeia da Indústria do calçado:

“É um problema muito grande e que as alterações que o Governo introduziu ao nível das reformas antecipadas veio agravar. Falo por mim que tenho quatro ou cinco trabalhadores que se vão reformar, excelentes profissionais que me vão fazer muita falta. É muito difícil encontrar pessoas, principalmente jovens, que queiram vir para esta indústria, e não é pelo salário. O que eu não percebo quando vejo que ainda há 7% de desempregados em Portugal. Estamos em pleno défice de mão-de-obra especializada, uma tendência que, se se agravar, pode por em causa toda uma indústria” (in Dinheiro Vivo, 11-02-2019).

Atualmente é visível um paradoxo: por um lado temos um elevado número de jovens licenciados que não têm uma vida ativa no mercado de trabalho, por outro, jovens diplomados inseridos profissionalmente mas que vivem em situações de precariedade e instabilidade. Isto acontece porque o atual mercado de trabalho não tem capacidade para absorver todos os diplomados e por estes nem sempre responderem às necessidades reais por parte dos empregadores, uma vez que as competências adquiridas ao longo da formação não são suficientes ou as mais adequadas para desempenhar determinadas funções. Segundo um artigo publicado por Chiara Succi e Magali Canovi em 2019, embora comece a existir um consenso entre as instituições de ensino e a indústria, quanto à importância das habilidades transferíveis, há ainda algum desentendimento entre os empregadores e jovens: “Eles operam em "universos paralelos" e tem sido argumentado que os jovens muitas vezes não estão a adquirir um portfólio suficiente de habilidades durante os estudos universitários (Mourshed, Patel & Suder, 2014).

2.3. O papel das competências transversais

Hoje não basta apenas saber desempenhar bem o seu papel técnico. Para se inserirem e manterem no mercado é essencial que sejam capazes de desenvolver um conjunto de “competências transversais” que consigam relacionar o conhecimento técnico e o mercado como ele é na prática. Quando falamos em competências transversais, falamos de um conjunto de conhecimentos e habilidades juntamente com o conhecimento técnico essencial da área, podem fazer com que o profissional se torne competitivo no mercado de hoje. Segundo Yorke (2006, citado por Heckman & Kautz, 2012), ‘habilidades sociais são traços de personalidade, metas, motivações e preferências que são valorizadas no mercado de trabalho, na escola e em

muitos outros domínios [...]. 'Eles são' uma mistura de disposições, entendimentos, atributos e práticas" (p.451).

Este pressuposto estende-se também às empresas do setor tradicional que, para se manterem competitivas no mercado, não podem seguir práticas e técnicas que seguiam no início da sua atividade, caso contrário começa a ficar difícil consolidarem-se num mercado cada vez mais competitivo. Mas esta é uma realidade recente. Estas competências não eram assim tão essenciais e as relações de emprego eram mais estáveis e a competitividade não tinha os contornos que tem hoje. Como afirmam Beneitone *et al* 2007: “É facto comprovado que o mundo dos nossos dias se caracteriza pelas suas mudanças aceleradas. Uma série de fatores, tais como a globalização, o impacto das tecnologias da informação e de comunicação, a administração do conhecimento e a necessidade de patrocinar e gerenciar a diversidade, tornam necessário um entorno educacional significativamente diferente...” (p.34).

As competências transversais assumem-se como um complemento na vida profissional do colaborador uma vez que completa a sua formação base. A motivação, persistência, iniciativa, trabalho em equipa, assertividade, planeamento e autoconfiança, gestão do tempo e tolerância ao stress são algumas das competências transversais que devem completar a formação de um colaborador nos dias de hoje (Cabral *et al*, 2006). Segundo o ponto de vista de Vieira, 2018: “Um maior desenvolvimento das competências transversais mais valorizadas pelos empregadores tem vindo a ser associado a maiores níveis salariais, bem como, a uma maior satisfação no trabalho em fases iniciais da carreira de jovens” (p.35).

2.4. A formação superior, o mercado de trabalho e a desvalorização dos diplomas

O aumento do desemprego jovem mostra a necessidade que as escolas têm em relacionar-se com o atual mercado de trabalho, de forma a atenuar as discrepâncias que existem entre a oferta e a procura e, sobretudo, entre a formação que é dada e as reais necessidades do mercado. A este respeito, Bessa afirma: “Há falta de jovens com uma boa formação tecnológica de base, incluindo o gosto e a apetência por trabalho industrial intensivo em tecnologia. Falta-lhes a rotina do laboratório, da verificação experimental, do controlo de qualidade, da experiência de que pode resultar a inovação incremental” (Bessa, 1997).

Porém, em 2012, o mesmo autor vê ainda com alguma apreensão a forma como o nosso país gere a formação: “Portugal tem revelado maior capacidade de formação de recursos

humanos qualificados do que capacidade em absorvê-los no mercado trabalho, que tem levado a que se assista a uma emigração de mão-de-obra qualificada numa escala nunca vista” (Bessa, 2012 – Congresso Ibérico de Jovens Engenheiros).

Contudo, um relatório sobre o Investimento Empresarial e o Crescimento da Economia Portuguesa, publicado em 2017, refere que nos últimos anos Portugal assistiu a um acelerado crescimento nas qualificações dos jovens com vista a uma “economia cada vez mais baseada no conhecimento, com padrões de qualidade de vida mais próximos dos verificados nos países mais avançados da Europa” (p.4). Porém, este elevado crescimento de qualificações conclui o que já foi referido anteriormente: a existência do desajuste entre as qualificações dos jovens e aquilo que são as exigências do mercado de trabalho.

A partir do momento em que a escola passou a ser um direito e um dever de todos, passou também a ser vista como uma oportunidade de mobilidade social. É certo que até há alguns anos atrás, o diploma surgia quase como um passaporte que daria acesso a uma emprego sólido e estável, com um determinado estatuto e remunerações correspondentes. Hoje, o diploma deixou de ser garantia para obtenção de emprego, assim como a equivalência entre diploma e tipo de emprego, passou a ter mais divergências entre si. Se até aos anos 90 seria mais fácil para um diplomado conseguir um emprego, atualmente é comum vê-lo ser vítima do desemprego, da precariedade e da flexibilização das relações contratuais (Alves, 2010).

Contudo, as vantagens de quem possui um grau académico continuam a ser maiores em relação àqueles que não têm qualquer tipo de formação. O diploma pode não garantir um emprego mas o facto de abrir novas perspetivas pessoais e profissionais, fazem com que no momento da oportunidade, estes estejam um passo à frente para a agarrar. Também numa era onde muito se fala em precariedade de emprego, quem não tem qualificações ficará sempre à mercê da ascensão profissional ou do acesso à formação contínua. Segundo o relatório anual sobre os mercados laborais, o Employment Outlook 2020 da OCDE constata que o aumento das competências assim como a automação e a transferência de empregos de qualificações médias para outros países estão a diminuir as oportunidades de quem não foi além do ensino secundário.

Se por um lado há quem defenda que este problema de inserção resulta do desajustamento entre as ofertas formativas e as necessidades do mercado de trabalho, por outro há quem diga que a influência das dinâmicas do mercado de trabalho resultantes dos modos de gestão da mão-de-obra, como a criação, extinção e deslocalização de empregos, são também

motivos que levam o indivíduo a aceitar ou recusar ofertas de emprego que vão, ou não, de encontro aos seus objetivos e projetos em relação ao futuro. Contudo, a obtenção de um diploma é bastante importante para a inserção profissional e mesmo deixando de ser uma garantia, continua a ser um recurso necessário para a entrada no mercado de trabalho. A conclusão de um curso superior não marca só o fim de uma etapa como habilita o indivíduo para o exercício de funções profissionais de nível superior apresentando-se assim ao mercado de trabalho (Saúde 2010).

2.5. Medidas no âmbito das políticas de emprego e formação para jovens

A vida profissional de um indivíduo é fundamental para que se crie uma vida social ativa, acabando por se tornar num ciclo que afeta as outras vertentes da vida, como a familiar, económica e até de convívio e lazer. É por ser tão importante que o poder político tem a preocupação de investir num conjunto de medidas no âmbito das políticas de emprego e formação para jovens, devido ao facto de a passagem da vida escolar para o mundo de trabalho, tenha passado a ser um processo longo e complexo nomeadamente para aqueles com mais níveis de educação. O objetivo do poder político é inserir jovens de forma ativa consoante a quantidade de emprego existente. Contudo, é aqui que muitas vezes se depara com a discrepância entre a procura e a oferta e tais medidas acabam por ser apenas uma solução de recurso ao desemprego (Hespanha & Caleiras, 2017).

A este respeito, escrevem Gonçalves *et al*/1998: “O Estado constitui também um agente institucional importante no domínio da transição/inserção dos jovens na vida ativa, o qual, face à necessidade de repartição dos sujeitos potencialmente ativos de acordo com a quantidade de empregos existentes, se depara com um desfasamento entre a procura e a oferta de emprego. Para, tanto quanto possível, minorar este fosso, incrementa políticas de ensino/formação e emprego, tais como a promoção de cursos de formação para desempregados ou de criação do próprio emprego. Só que tais medidas acabam, muitas vezes, por ter um efeito perverso, na medida em que podem constituir apenas uma solução de recurso alternativa à vivência do desemprego” (p.145).

Uma destas políticas de emprego e formação para jovens são os chamados Estágios Profissionais que têm como intenção inserir os jovens na vida ativa completando uma qualificação já adquirida, através de formação e experiência prática, num contexto de trabalho. Estes estágios destinam-se a jovens entre os 16 e 30 anos com qualificações de nível superior,

que procurem o primeiro ou um novo emprego (Diário da República Eletrónico, acessido a 4-11-2019). Esta prática permite facilitar o processo de transição entre o processo educativo e o mercado de trabalho, assim como aperfeiçoar e completar as suas competências profissionais.

O programa INOV-Jovem é também um programa de estágios destinado a jovens com idade inferior a 35 anos e uma qualificação de nível superior. Este estágio realiza-se numa PME com atividade em diversos setores da indústria, construção, comércio, serviços e turismo. Este programa permite também a estimulação e desenvolvimento de PME'S, no sentido em que estas obtêm conhecimento de novas formações e competências profissionais vindas do atual sistema educativo (Diário da República Eletrónico, acessido a 4-11-2019).

A inserção profissional dos jovens é uma realidade que cada vez mais se torna complexa e que se tem tornado num problema social. Embora estejamos numa fase onde o desemprego jovem tem vindo a diminuir, o facto de as taxas ainda serem bastante elevadas, constitui uma preocupação para quem inicia esta nova fase da vida. A par disso, o aumento do tempo de espera até conseguir o primeiro emprego e a pouca correspondência entre a área de formação e os requisitos ou funções a desempenhar, leva os jovens a adiar a sua entrada no mercado, assim como recusar as ofertas disponíveis em setores pouco procurados (Delgado, 2004).

Compete ao ensino, tanto a nível secundário como superior, dispor de componentes teóricas e práticas que permitam aos alunos desenvolverem competências necessárias ao desempenho futuro das funções. O desajustamento entre a formação académica e o emprego constitui assim uma preocupação, pois cada vez mais as organizações exigem uma adaptação do sistema de ensino às suas necessidades “o próprio sistema de ensino, se inovador, pode ter um papel fundamental de antecipação das necessidades futuras do sistema produtivo em termos de perfis profissionais” (Gonçalves et al. 1998, p.139).

Estando cada vez mais globalizado, o mercado de trabalho torna-se também mais exigente na qualificação dos seus profissionais. Uma mão-de-obra qualificada aumenta os níveis e produtividade e competitividade e por isso constitui um agente de mudança fundamental no sentido de um maior ajustamento entre as qualificações e as competências dos indivíduos em relação às exigências do mercado. Porém, como referem Figueiredo *et al*, 2017: “Há também que sublinhar que um aumento tão rápido da quantidade e qualidade da escolaridade coloca em risco a utilização e remuneração pelo mercado de trabalho do potencial das novas gerações de diplomados” (p.20).

Por outro lado, as empresas não podem só depender que seja o ensino a trazer essas competências até si. Para competir e estar à altura dos mercados internacionais, é necessário uma aposta na produtividade, na qualidade dos seus produtos e facilidade de adaptação a um mercado cada vez mais incerto e instável (Gonçalves et al. 1998).

Capítulo 3: A indústria portuguesa

A indústria é o setor de atividade que oferece mais empregabilidade e o que mais dinamiza a economia do país, tendo grande impacto no nível e condições de vida da população, representando uma percentagem significativa do PIB (22.6%). Por ser considerada tão relevante, a indústria passa necessariamente por uma reestruturação e modernização das suas atividades de forma a manter a competitividade económica não só nacional como também internacionalmente. Apesar de assistirmos ao crescimento da economia, em termos de dimensão ela não deixa de ser pequena e só através da inserção em espaços económicos mais vastos é que poderemos manter o seu desenvolvimento (Madaleno, 1993).

Em Portugal, a indústria compõe-se essencialmente pelos setores ditos “tradicionais” (têxtil, construção, calçado...) e sobretudo por Pequenas e Médias Empresas (PMEs). Estas representam 99,9% do nosso tecido empresarial sendo responsáveis por 82% do emprego e por 67,8% da produção nacional (dados PORDATA, 2017), ou seja, são as responsáveis pelo emprego de milhares de portugueses. Estas “(...) têm vindo a reforçar a sua enorme importância na estrutura empresarial nacional, crescendo (...) enquanto empregadoras e geradoras de volume de negócios, a ritmos superiores aos das empresas de grande dimensão” (Andrade, 2007, p.23).

Efetivamente, tanto para a indústria como para a economia, não seria possível alcançar patamares de topo sem o investimento em bons recursos não só tecnológicos, como principalmente em recursos humanos, constituindo um fator estratégico em termos de competitividade. Contudo, continua a verificar-se um “atraso” em relação aos restantes países da Europa nos sistemas de educação e formação de recursos humanos capazes de responder às necessidades de mercado. “A evolução da economia portuguesa é, aliás, em certa medida, um exemplo de uma economia que se foi desenvolvendo no âmbito de um determinado processo de desenvolvimento, sem que, por razões diversas, tenha assumido claramente os seus vetores principais em termos internacionais (...) O «atraso» que hoje constatamos comparativamente aos níveis atingidos nos principais países desenvolvidos, bem como significativo desfasamento do nível tecnológico, é um resultado desse facto” (Madaleno, 1993 p.98). Contudo, passadas quase três décadas o panorama tende a alterar-se conforme verificado por um estudo feito por Figueiredo *et al*, 2017: “As últimas décadas têm servido para recuperar de um atraso com pelo menos dois séculos, com os níveis de escolaridade dos residentes em Portugal finalmente a

aproximarem-se dos níveis dos países seus congéneres. A qualidade da educação em Portugal tem também melhorado, em parte pelo próprio aumento do nível de escolaridade da população residente. No entanto, é uma verdade incontornável que continuamos a ser uma população muito pouco e mal escolarizada” (p.20).

A partir dos anos 80, a indústria portuguesa começou a investir cada vez mais em novas tecnologias devido às exigências crescentes do mercado, assim como os apoios e incentivos à modernização da indústria, onde a aposta passou a ser na qualidade e no aumento de produtividade (Kovács, 1994). Contudo, este investimento em tecnologia requer também um investimento em pessoal qualificado e, se em meados dos anos 80 isso se revelaria um problema para a indústria, hoje a grande dificuldade reside na escassez de mão-de-obra.

3.1. As indústrias tradicionais em Portugal: os desafios da mão-de-obra

Destacando a falta de mão-de-obra especializada que, cada vez mais, está envelhecida, como um dos maiores desafios da indústria portuguesa, é possível verificar que existe alguma dificuldade em renovar-se e rejuvenescer-se. Segundo o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (2013): “A mudança ao nível das estruturas etárias das empresas representa um grande desafio. A taxa de participação dos trabalhadores mais velhos no sistema de aprendizagem ao longo da vida tem sido consistentemente inferior aos objetivos estabelecidos ao nível europeu” (p.1).

Posto isto, era importante que fosse feito um ajuste entre as necessidades da indústria e as instituições de ensino de forma a poder dar resposta às necessidades existentes. A relação entre as organizações e os vários níveis de ensino é fundamental de forma a contribuir com uma componente mais prática sobre o setor com vista a captar o interesse por parte dos jovens para a aposta numa carreira profissional no setor industrial. “Contudo, atrair os melhores passa também por uma necessária mudança da mentalidade dos empresários no que diz respeito ao seu envolvimento nas várias fases do ensino secundário, profissional ou superior” (Pwc, 2013, p.24).

“As empresas industriais em Portugal são, fundamentalmente, de dimensão reduzida (PMEs), mas são também as empresas que mais se reinventam e procuram inovar a cada dia, a cada período económico e em cada ciclo político. São a base empresarial da nossa economia e que, apesar da atual conjuntura, se mantêm muitas vezes como os melhores exemplos” (Pwc, 2013, p.8).

Um dos setores industriais que mais influência tem na nossa economia, e dos que mais tem sofrido com a escassez de mão-de-obra, é o setor da construção. A crise económica que atingiu Portugal nos últimos anos teve grande impacto na construção, o que fez afastar muitos dos profissionais da área e a apostar noutros setores ou na emigração. Contudo, com o retomar da economia, a construção voltou a reerguer-se através da reabilitação urbana devido ao aumento do turismo e a chegada de estrangeiros para viver no nosso país (Almeida, 2019). Porém, a pouca mão-de-obra qualificada continua presente e poderá afetar o futuro da construção em Portugal, caso não haja um investimento na qualificação e atualização para as tendências mundiais nesta indústria, pois há o risco de sermos novamente dependentes de técnicos vindos do exterior e mão-de-obra vinda do terceiro mundo (Observatório da Emigração, 2018).

Outros setores tradicionais portugueses que têm acusado falta de mão-de-obra qualificada são o setor têxtil e do calçado. Durante muito tempo, a preocupação das empresas era conquistar clientes e manter a organização em funções. Hoje a prioridade é encontrar e manter a mão-de-obra qualificada (Cotton, 2019).

Numa fase de grande expansão mundial em que estes dois setores se encontram, o principal obstáculo é encontrar mão-de-obra que possa acompanhar este crescimento notável. Vivemos numa era onde o ritmo de mudança é de tal forma acelerado, que quem não o acompanha acaba por ficar aquém. A maneira de trabalhar está a ser alterada pela digitalização e tecnologia mais avançada e os empregos tradicionais estão a ser reconstruídos e recriados mas o número de pessoas em formação profissional continua muito abaixo do que é desejável e os setores ainda não encontraram uma solução considerada sustentável para responder a esta realidade. Como destaca um semanário de S. João da Madeira: “a digitalização e a tecnologia mais avançada estão a alterar a maneira de trabalhar, a onda de reformas de trabalhadores experientes está a intensificar-se, empregos tradicionais são destruídos e ao mesmo tempo substituídos e recriados. O número de alunos em formação profissional e sistema educacional está a diminuir continuamente... e os setores ainda não encontraram soluções sustentáveis para esta situação complexa” (O Regional, 2019).

Há quem defenda que se deve tornar os setores mais atrativos e tentar explicar às novas gerações as oportunidades que podem existir no seio destes, como defende o CEO da Pedrosa e Rodrigues: “devemos tornar o nosso setor mais atrativo e explicar, sobretudo às novas gerações, as oportunidades existentes no mesmo” (Rodrigues, 2019).

Contudo, embora cada vez mais a robótica, automação e digitalização estejam presentes nestes setores, a produção necessita de mão-de-obra para poder evoluir e esta não tem sido bem retribuída quer em salários, quer em progressão e condições de trabalho, o que tem afastado trabalhadores do setor. Estas novas tendências tecnológicas são responsáveis pela automação de um número crescente de empregos, acabando por substituir o trabalho humano em muitas áreas (Frey & Osborne, 2013).

No que diz respeito à área da metalurgia e metalomecânica, a realidade pode ter contornos diferentes. Com a afirmação da robótica e da automação, alguns postos de trabalho chegam a ser mesmo extintos, contudo, a formação de profissionais desta indústria deve ser uma aposta do futuro como refere Vítor Dias do Departamento de Formação do Cenfim - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica “só apostando na Formação Profissional, poderia acrescentar mais-valia aos seus produtos e assim tornar-se um setor ainda mais competitivo, capaz de se posicionar nos mercados externos mais competitivos” (Dias, 2018, p.11).

Portugal é um dos países com uma taxa de exportação mais elevada nesta indústria e além disso, conforme Luís Castro Henriques, presidente do conselho de Administração da AICEP - Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E, destaca: “a metalurgia e metalomecânica entraram também no radar do investimento estrangeiro, com mais de duas dezenas de empresas internacionais a fixarem a sua produção em Portugal” (Henriques, 2018, p.4).

Porém, o grande desafio é, sem dúvida, a falta de mão-de-obra que pode afetar gravemente a competitividade das próprias empresas e o grande crescimento das exportações e que faz com que se importe a mão-de-obra, como salienta novamente Vítor Dias do Departamento de Formação do Cenfim: “As empresas orientadas para o futuro reconhecem que a principal dificuldade de crescimento não está centrada no equipamento ou nos espaços, sendo que o elemento diferenciador e mais difícil de se obter é a referida mão-de-obra qualificada, que hoje é comumente reconhecida como o fator chave da mudança” (Dias, 2018, p. 11).

3.2.0 futuro da indústria tradicional e a necessidade de recursos humanos qualificados

Cada vez mais assistimos a uma rápida e constante evolução e transformação no mercado de trabalho, isto porque as organizações necessitam de se adaptar às realidades e procurar estratégias para se desenvolverem e destacarem em relação a outras, já que o ambiente externo, isto é, a concorrência, é cada vez maior e mais competitiva. Posto isto, já não é suficiente produzir da melhor forma possível, é preciso estar em constante sintonia com as inovações, pois a competitividade sobrepõe-se à eficiência: “Atualmente, a competitividade sobrepõe-se à eficiência: não basta mais produzir da melhor forma possível. A utilização otimizada dos recursos, ou seja, a eficiência é condição necessária mas não suficiente para a competitividade organizacional. É preciso estar em constante sintonia com as inovações e a preocupação com a satisfação do cliente externo é equitativa com a do cliente interno” (Carvalho, Passos & Saraiva, 2008).

Porém, para se desenvolverem e destacarem é necessário que se rodeiem de profissionais capazes de se adaptarem às circunstâncias e que garantam o crescimento económico e competitivo da organização. Para isso, será necessário percorrer alguns processos até encontrar a “pessoa certa para o lugar certo”, através do recrutamento e seleção. Mas isto foi e continua a ser um dos grandes desafios para as organizações. “É hoje indiscutível que a capacidade dos recursos humanos é um fator estratégico em termos de competitividade das economias e, conseqüentemente, do seu desenvolvimento. Temos um considerável «atraso» a recuperar, pelo que temos como da maior importância a necessidade de intensificar os esforços na área dos sistemas educação/formação, de modo a que tenhamos recursos humanos preparados para corresponder às necessidades que o próprio processo de desenvolvimento vai gerando” (Madaleno, 1993 p.105).

O investimento em recursos humanos é fundamental e sobretudo estratégico no que se refere à competitividade e desenvolvimento. Ângelo Ramalho, CEO da Efacec defende que “A verdadeira transformação não está nos equipamentos ou tecnologia, mas sim na gestão de informação e de um novo paradigma de gestão de recursos humanos”. Pelo contrário, Ana Lehmann, professora da Faculdade de Economia da Universidade do Porto afirma que “São as máquinas que vão salvar este país”, pois, devido à falta de mão-de-obra na indústria, as organizações têm que apostar nas tecnologias da indústria para fazer frente a esta escassez.

Destaca ainda que se tal não acontecer será a imigração que irá resolver a falta de mão-de-obra existente (Ramalho & Lehmann, 2019).

O processo de recrutamento e seleção constitui umas das práticas de um sistema de Gestão de Recursos Humanos e talvez a mais desenvolvida no seio de uma organização. A contratação de trabalhadores qualificados para uma organização exige que o departamento de recursos humanos faça um estudo sobre o mercado existente e proceda ao recrutamento, seleção e integração de novos colaboradores. Conforme Mendes (2015): “O processo de recrutamento e seleção visa buscar, no mercado de trabalho, os profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa e busca demonstrar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputado” (p.7).

Embora o recrutamento e a seleção sejam dois conceitos interligados, eles não têm apenas uma única função e são duas atividades bem distintas e cada um exige conhecimentos específicos e próprios da sua área: “O recrutamento antecede habitualmente a seleção e corresponde ao processo de atração e recolha de candidatos aos lugares que se pretende preencher. Após a reunião das candidaturas, procede-se à seleção do melhor candidato” (Almeida, 2011, p. 292).

Durante muitos anos, os indivíduos que trabalhavam nas organizações eram considerados apenas mão-de-obra. Nesse contexto, não se esperava mais do indivíduo do que a execução com eficiência da tarefa que lhe era proposta. Toda a ação sobre o indivíduo era no sentido de ensiná-lo para o exercício da sua tarefa (Carvalho, Passos & Saraiva, 2008).

Hoje presenciamos um ritmo de mudança bastante acelerado e ao nascer de novos modelos de gestão dentro das organizações dando bastante importância ao processo formativo de forma a melhorar o processo produtivo. Assim, os jovens licenciados têm que passar por fases de recrutamento e seleção cada vez mais exigentes no que diz respeito às suas capacidades e competências que lhes são exigidas. Na opinião de Marques (2009): “Com efeito, as relações entre a formação académica e o mercado de trabalho têm sido centrais nos debates políticos, científicos e formativos nas últimas décadas” (p.87).

Esta prática de gestão foi sempre um grande desafio para as organizações. Não existe a pessoa certa para o lugar certo e cada vez existe mais dificuldades em encontrar pessoas que se identifiquem com certos tipos de funções, sendo um desafio a adequação do homem ao cargo e a eficiência do homem no cargo (Chiavenato, 1991).

Capítulo 4: Estratégia metodológica

4.1. Paradigma de investigação

O presente estudo propõe-se analisar de que forma os jovens veem as oportunidades, como encaram a entrada no mercado de trabalho e como fazem as suas escolhas vocacionais tendo em vista o seu futuro profissional. Num quadro de forte oferta de emprego por parte dos setores considerados tradicionais, verifica-se um desajuste entre as preferências e escolhas dos jovens e as necessidades sentidas pelas organizações daqueles setores. Os jovens parecem “formatados” para seguir aquilo que a sociedade quase “impõe”, não havendo naturalmente espaço para todos. Este desajuste entre as necessidades das empresas, em particular no que respeita a mão-de-obra especializada, e as escolhas vocacionais e de carreira dos jovens resulta num desafio para muitas organizações dos setores tradicionais. Os *media* dão conta desta realidade, sendo várias as notícias que retratam o desencontro anteriormente referido sendo algumas mencionadas na presente dissertação. Portanto, o percurso da presente dissertação seguiu um paradigma positivista, onde procurei interpretar a posição dos jovens acerca desta realidade mas também das partes que contratam, dando voz a empresários e gestores de recursos humanos, assim como a responsáveis de associações de dois setores tradicionais.

4.2. Tipo de pesquisa

A presente dissertação visa conhecer as opiniões e perceções de jovens estudantes a frequentar o ensino secundário sobre as suas escolhas vocacionais e motivos para escolher um curso superior e seguir uma carreira na indústria e, por outro lado, as opiniões de empresários ou dos seus representantes, gestores de Recursos Humanos e organismos associativos, no sentido de perceber os desafios/problemas decorrentes desse desencontro entre as preferências e escolhas vocacionais e as reais necessidades das empresas. Para tal, os jovens foram inquiridos acerca das suas experiências profissionais, dos seus planos para o futuro, as razões que os levariam a seguir um curso superior, ou não, assim como as razões que os levariam a seguir uma carreira na área da indústria. Para conhecer o ponto de vista das organizações, foram realizadas entrevistas com empresários ou seus representantes, bem como responsáveis de associações empresariais de setores tradicionais para melhor compreender as dificuldades que as empresas têm quando precisam de mão-de-obra e não encontram e ainda a visão que têm do futuro que se avizinha muito incerto.

A pesquisa combina, assim, métodos quantitativos com qualitativos, na medida em que os jovens foram inquiridos por meio de um questionário e as opiniões dos empresários, gestores de recursos humanos e representantes de associações foram recolhidas por via de entrevistas.

4.3. Estudo quantitativo

Relativamente ao método quantitativo os dados foram recolhidos nas escolas secundárias, a turmas quer do ensino regular, assim como do ensino profissional, através de inquérito por questionário desenvolvido para o efeito. A realização de questionários surge por estes serem a base de toda a investigação empírica pois permite obter imensos dados de uma forma mais simples e facilitada (Quivy & Campenhoudt, 1992).

4.3.1. Instrumento de recolha de dados

O questionário é constituído por 15 perguntas com 3 questões de resposta fechada onde foi utilizada a escala de Likert que apresenta uma série de cinco proposições: 1 concorda totalmente, 2 concorda, 3 sem opinião, 4 discorda e 5 discorda totalmente com o objetivo de medir as atitudes ou opiniões do público-alvo. Utilizei também 7 questões dicotómicas, com resposta de sim ou não e porquê e 5 perguntas de resposta rápida.

4.3.2. Participantes do estudo e procedimentos

Para uma melhor análise da realidade, não é indiferente questionar os estudantes do ensino secundário regular ou do ensino secundário profissional, pois têm motivações e expectativas diferentes. Uma vez que quem frequenta o ensino regular, na sua generalidade, tem o objetivo de ingressar na universidade para depois encontrar no mercado de trabalho uma profissão que vá ao encontro do nível de ensino concluído, quer seja licenciatura ou mestrado. Portanto, os questionários foram aplicados a um número considerável de jovens de vários cursos de forma a recolher uma maior diversidade de dados. Para simplificar os resultados obtidos, a opção foi realizar questionários aos alunos que estão a terminar o seu nível de estudos obrigatório e que terão em breve o momento de decidir a continuidade dos mesmos ou a entrada no mercado de trabalho. De salientar que os resultados serão analisados com cautela, de forma a evitar generalizações.

Os questionários foram aplicados em quatro escolas secundárias, duas no distrito de Braga, sendo que numa foi pedida autorização do diretor da escola e este delegou numa

professora a tarefa de distribuir os questionários pelas suas turmas. Na outra escola, a divulgação foi feita através de uma professora de inglês que se disponibilizou a distribuir os questionários pela sua direção de turma. As outras duas escolas pertencem ao distrito do Porto, onde dois professores de educação física se disponibilizaram a distribuir os questionários pelas suas turmas.

4.3.3. Procedimento de análise de dados

A análise de dados foi realizada através do programa IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 23.

A análise descritiva das variáveis foi realizada através de frequências absolutas (n) e relativas (%), considerando que todas as variáveis são do tipo qualitativo.

Para analisar a associação entre duas variáveis qualitativas foi utilizado o teste de Qui-quadrado. Quando a percentagem de células com contagem esperada inferior a cinco foi superior a 20%, optou-se pelo teste de Fisher, uma vez que o Qui-quadrado não é fiável nesta situação (Martins, 2011).

4.4. Estudo qualitativo

No que se refere ao método qualitativo, foram também realizadas entrevistas através de contactos feitos com gestores de recursos humanos, diretores gerais, gerentes de empresas de diversos setores e representantes de associações, de forma a poder obter uma análise mais generalizada. A utilização deste método baseou-se na possibilidade de poder extrair uma maior quantidade de informação do entrevistado, permitindo também o esclarecimento de dúvidas que possam surgindo durante a entrevista.

“Em investigação qualitativa, as entrevistas podem ser utilizadas de duas formas. Podem constituir a estratégia dominante para a recolha de dados ou podem ser utilizadas em conjunto com a observação participante, análise de documentos e outras técnicas. Em todas estas situações a entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspetos do mundo.” (Bogdan & Biklen, 1994, p.134).

Partilhando da mesma opinião que Bogdan e Biklen (1994), o facto de se pretender recolher dados onde as ações ocorrem, descrever as situações vividas pelos participantes e

tentar chegar ao significado que nos querem transmitir, justifica a realização de uma abordagem qualitativa.

4.4.1. Instrumento de recolha de dados

A realização de entrevistas quer a empresários, como diretores gerais ou gestores de recursos humanos e associações, foi uma opção por ser uma técnica de recolha de dados muito utilizada na investigação social e sendo vista por alguns autores, como por exemplo Yin (2004), como um dos instrumentos mais importantes em qualquer estudo de caso. A utilização de uma entrevista semiestruturada foi considerada a mais adequada, uma vez que o facto de possuir um guião de perguntas permitiu chegar à informação que se pretendia obter dos entrevistados e assim conseguir obter dados comparáveis entre os mesmos.

O guião da entrevista divide-se em três partes. A primeira baseia-se em questões relacionadas com o recrutamento e retenção de mão-de-obra; a segunda parte numa visão geral sobre as perspetivas dos jovens e por fim, na terceira nas perspetivas das entidades empregadoras.

A opção por entrevistas semiestruturadas foi “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). A técnica da entrevista semiestruturada é composta por uma maior flexibilidade em relação aos questionários aplicados uma vez que as questões, apesar de seguir um guião, vão surgindo permitindo o diálogo entre o entrevistador e o entrevistado, podendo colocar outras questões se houver a necessidade de uma outra interação. Ao contrário dos questionários, a entrevista permitiu uma maior recolha de dados empíricos apesar de abranger um número mais reduzido de dados empíricos, pois o objetivo não foi a generalização dos resultados (Gil, 2008).

4.4.2. Participantes do estudo e procedimentos

A entrevista a gestores de recursos humanos, diretores gerais e gerentes de empresas de diversos setores foi feita com a intenção de perceber do lado das empresas, as necessidades que o mercado de trabalho hoje procura, as preocupações que existem, a escassez de mão-de-obra jovem, as expectativas e a visão do futuro.

As entrevistas foram realizadas segundo uma técnica de amostragem não aleatória intencional pois pretendeu-se recolher ideias e opiniões acerca da realidade em questão. Os

elementos que constituem a amostra foram intencionalmente selecionados por considerar que estes possuem características que são representativas da população. Neste caso os indivíduos que pretendem entrar no mercado de trabalho, quer seja através de cursos de formação superior, quer de estudantes do ensino secundário profissional, assim como as empresas que procuram mão-de-obra especializada e os seus respetivos sindicatos.

A opção por entrevistas semiestruturadas permitiu uma maior abertura entre o entrevistador e o entrevistado, fazendo com que haja uma abertura maior para falarem sobre o tema, possibilitando ver também a veracidade das respostas através de expressões, por exemplo. A informação é também mais sólida e rica e facilita a comparação entre informações recolhidas (Barriball e While, 1994).

Capítulo 5: Apresentação e discussão de resultados

Apresentado o enquadramento que dá suporte teórico e conceptual ao estudo e as opções metodológicas, neste capítulo pretende-se proceder a análise e discussão dos resultados obtidos através dos questionários realizados a 111 alunos do ensino secundário, assim como das sete entrevistas realizadas a diretores gerais e associações de empresas de diversos setores, gerente e gestor de recursos humanos, assim como responsável do departamento de comunicação, responsável de compras e administrativa.

Com intenção de interligar a teoria e o conhecimento empírico, serão apresentados os dados recolhidos e respetiva interpretação, segundo os pressupostos teóricos apresentados no Capítulo 1.

5.1. Estudo quantitativo

5.1.1. Caracterização da amostra

No total foram distribuídos 120 questionários a alunos do ensino secundário e validados 111 (92.5%). Deste total, 74 (66.7%) questionários eram do curso científico humanístico de Ciências e Tecnologias. Destes 74 questionários, 16 (21.6%) foram respondidos por alunos do 12º ano, 37 (50%) por alunos do 11º ano e 21 (28.4%) por alunos do 10º ano. Do curso científico humanístico de Ciências Socioeconómicas foram respondidos 3 questionários, 2 por alunos do 10º ano e 1 por um aluno do 12º ano. Também do curso científico humanístico de Línguas e Humanidades foram respondidos 5 questionários por alunos do 12º ano.

Relativamente aos restantes 29 questionários recebidos, 10 foram respondidos por alunos do 10º ano do curso profissional de Técnico de Operações Turísticas, 8 questionários por alunos do 12º ano do curso profissional de Técnico de Multimédia e ainda 11 questionários por alunos do 11º ano do curso profissional de Técnico de Desporto.

Do total de alunos inquiridos, 51 (45.9%) eram do sexo masculino e 60 (54.1%) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 14 e 19 anos.

Tabela 1. Medidas descritivas relativas a características sociodemográficas da amostra

	<i>n</i> (%)
Género	
Masculino	51 (45.9)
Feminino	60 (54.1)
Idade	
14-15 anos	25 (22.5)
16-17 anos	76 (68.5)
18-19 anos	8 (7.2)
Mais	2 (1.8)
Escolaridade	
10º ano	34 (30.6)
11º ano	49 (44.1)
12º ano	28 (25.2)
Curso	
Regular	82 (73.9)
Profissional	29 (26.1)

5.1.2. Análise e discussão dos resultados

Esta secção visa dar a conhecer as experiências e preferências dos inquiridos relativamente à área em que pretendem desenvolver a atividade profissional, bem como a intenção de prosseguir os estudos, ingressando no ensino superior. Pretende ainda explorar a concordância dos inquiridos que não ambicionam fazer um curso superior em relação a um conjunto de alternativas ao ensino superior. No âmbito desta secção, são ainda analisadas as percepções dos inquiridos sobre as oportunidades que o ensino superior poderá acarretar. É também auscultada a disponibilidade dos inquiridos para trabalhar numa área diferente daquela em que obtiveram formação, bem como as áreas da indústria tradicional em que gostariam de vir a trabalhar assim como o seu conhecimento em alguma área específica. Considerou-se pertinente tentar perceber se o curso que frequentam os prepara para o exercício de uma profissão e o que consideram importante no momento da escolha do emprego, bem como as motivações que os levariam a criar o seu próprio emprego.

Quando analisada a associação entre a experiência profissional, a profissão desejada e o tipo de ensino frequentado pelos alunos do ensino regular e profissional (conforme tabela 2), foi encontrada uma associação estatisticamente significativa entre o tipo de curso, regular ou profissional, e a experiência profissional, $\chi^2(1) = 10.16$, $p = 0.001$. Verifica-se que a maioria dos alunos que frequentam o curso regular (76.8%) referem não ter experiência profissional, e mais de metade dos alunos que frequentam o curso profissional (55.2%) indicam ter experiência profissional. Esta associação faz sentido na medida em que os cursos profissionais têm uma componente prática, com ligação ao mundo do trabalho. Segundo a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP: “Os Cursos Profissionais são um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional. Tendo em conta o perfil pessoal, a aprendizagem realizada nestes cursos valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o setor empresarial local”.

Tabela 2. Experiência profissional e tipo de profissão desejada, em alunos do ensino regular e profissional

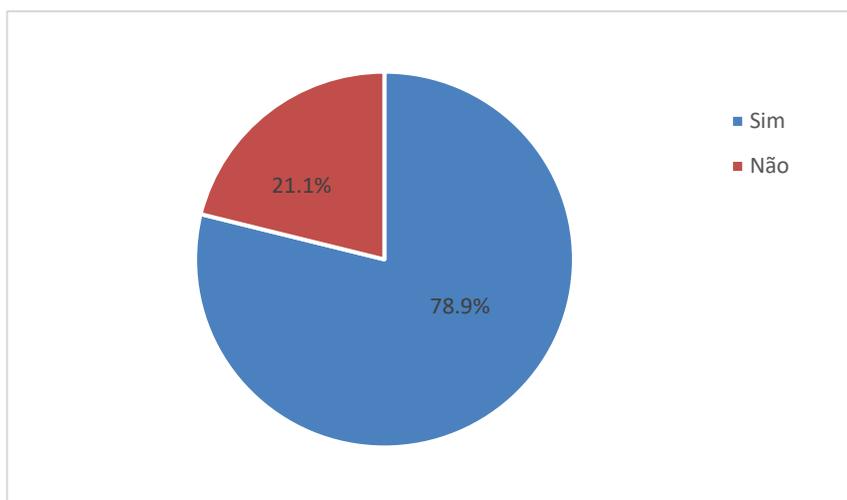
	Curso regular (<i>n</i> = 82) <i>n</i> (%)	Curso profissional (<i>n</i> = 29) <i>n</i> (%)	Estatística de teste	<i>P</i>
Experiência				
profissional				
Não	63 (76.8)	13 (44.8)	$\chi^2(1) = 10.16$	0.001
Sim	19 (23.2)	16 (55.2)		
Profissão desejada				
Saúde	31 (45.6)	1 (3.7)	Teste de Fisher	< 0.001
Engenharias	5 (7.4)	1 (3.7)		
Informática	7 (10.3)	0 (0.0)		
Desporto	3 (4.4)	7 (25.9)		
Restauração/comércio	0 (0.0)	6 (22.2)		
Outros	22 (32.4)	12 (44.4)		

Foi encontrada também uma associação estatisticamente significativa entre o tipo de curso e o tipo de profissão desejada, Teste de Fisher, $p < 0.001$, como se pode verificar na

tabela 2. A maioria dos alunos que frequentam o curso regular refere desejar profissões na área da saúde (45.6%), e a maioria dos alunos que frequentam o curso profissional relata ter preferência por cursos na área do desporto (25.9%) e na restauração e comércio (22.2%). A preferência pelas áreas do desporto, restauração e comércio poderá estar ligada às áreas que atualmente movimentam mais a economia portuguesa (Indústria 2018). Estes resultados refletem a exigência de cada tipo de ensino. Os estudantes que optam pelo ensino regular têm à partida uma meta que é o ingresso no ensino superior, sabem das competências que lhes vão ser exigidas para alcançar esse feito. Por outro lado, os estudantes que optam pelo ensino profissional têm em mente a conclusão do ensino obrigatório, através de um meio mais prático e não tão teórico, e o ingresso no mercado de trabalho. Para Santos (2016), as motivações que levam o indivíduo a optar pelo curso profissional “é o facto de considerar que facilita a sua entrada no mercado de trabalho, considerando que esta modalidade de formação os prepara adequadamente para a sua vida profissional” (p.32).

Quanto às preferências em prosseguir os estudos, dos 111 alunos, a maioria ($n = 86$, 78.9%) referiram querer prosseguir os estudos, ingressando num curso superior (Gráfico 1). Destes alunos, a maioria ($n = 74$, 86.0%) era do ensino regular, e 12 (14.0%) frequentavam cursos profissionais. Os alunos que referiram não querer seguir para o ensino superior são apenas 23 porque dois destes não responderam, contudo há alunos que referiam querer entrar no ensino superior e ainda assim responderam às questões seguintes.

Gráfico 1. Medidas descritivas relativas à perspetiva de continuação dos estudos, para ensino superior



Relativamente aos alunos que referiram não pretender continuar os estudos, quando questionados acerca das suas opções, observa-se que emigrar é a opção em relação à qual mais alunos ($n = 9$, 31.0%) responderam estar totalmente de acordo. Destacam-se ainda as opções de realizar outras formações e começar a trabalhar por conta de outrem, sendo que 15 alunos (51.7%) manifestaram concordar com cada uma destas opções. Aguardar que surjam outras oportunidades foi a opção com a qual mais alunos ($n = 6$, 20.7%) reportaram discordar totalmente (Tabela 3).

Tabela 3. Medidas descritivas relativas às opções dos alunos que não pretendem ingressar no ensino superior

	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
Realizar outras formações	2 (6.9)	2 (6.9)	7 (24.1)	15 (51.7)	3 (10.3)
Emigrar	1 (3.4)	1 (3.4)	5 (17.2)	13 (44.8)	9 (31.0)
Começar a trabalhar por conta de outrem	0 (0.0)	4 (13.8)	4 (13.8)	15 (51.7)	6 (20.7)
Trabalhar por conta própria	2 (6.9)	4 (13.8)	11 (37.9)	8 (27.6)	4 (13.8)
Aguardar que surjam oportunidades	6 (20.7)	2 (6.9)	13 (44.8)	7 (24.1)	1 (3.4)

A Tabela 4 apresenta as medidas descritivas relativas à visão que os participantes revelaram ter acerca do ensino superior. Destaca-se que a maioria dos alunos ($n = 57$, 51.4%) refere concordar totalmente que o ensino superior constitui uma mais-valia na ascensão profissional, e 35.1% ($n = 39$) indica que oferece também mais oportunidades de emprego. Observa-se também que 49.5% ($n = 55$) dos alunos concorda que o ensino superior é fundamental para a criação de uma carreira sólida. Por outro lado, mais de metade dos inquiridos ($n = 53$, 47.7) manifesta discordar completamente de que o ensino superior é apenas uma moda e perda de tempo, e 22.5% ($n = 25$) discorda também totalmente de que este não prepara para o exercício de uma profissão. Ou seja, os alunos aqui inquiridos têm uma visão globalmente muito favorável sobre os benefícios do ensino superior e isto poderá refletir-se quer por uma mudança de paradigma das novas gerações, assim como por influências familiares, como destaca Figueiredo *et al* (2017): “as expectativas da população portuguesa relativamente aos benefícios da formação, em particular da formação superior, são influenciadas pelas

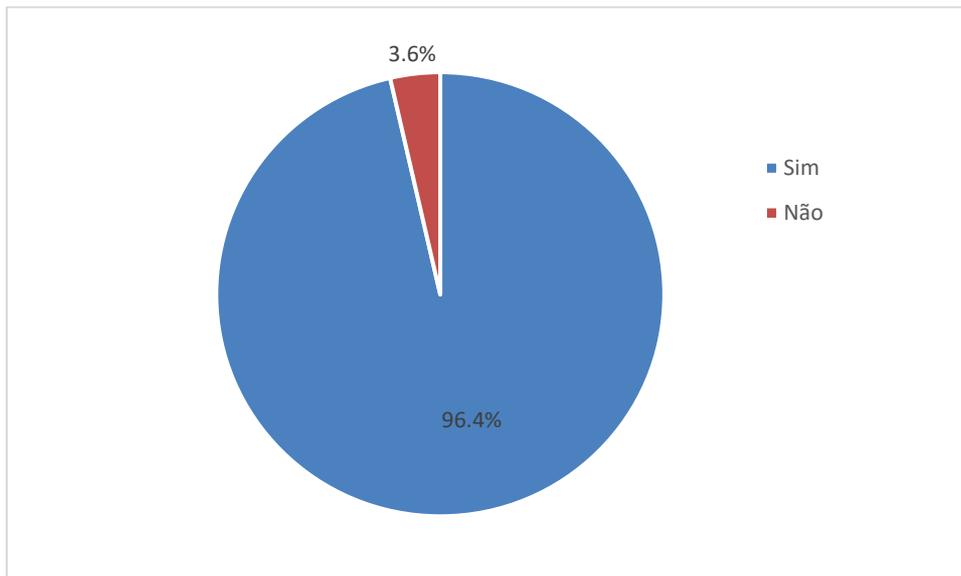
experiências das anteriores gerações de diplomados que, como vimos, eram uma pequena minoria” (p.20).

Tabela 4. Medidas descritivas relativas à visão dos alunos acerca do ensino superior

	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
Oferece mais oportunidades de emprego	1 (0.9)	2 (1.8)	8 (7.2)	61 (55.0)	39 (35.1)
Mais-valia na ascensão profissional	1 (0.9)	1 (0.9)	10 (9.0)	42 (37.8)	57 (51.4)
Dá mais prestígio social	10 (9.0)	15 (13.5)	37 (33.3)	36 (32.4)	13 (11.7)
Aumenta o nível cultural	2 (1.8)	8 (7.2)	20 (18.0)	48 (43.2)	33 (29.7)
É moda/perda de tempo	53 (47.7)	38 (34.2)	19 (17.1)	0 (0.0)	1 (0.9)
Não prepara para o exercício de uma profissão	25 (22.5)	45 (40.5)	32 (28.8)	6 (5.4)	3 (2.7)
Fundamental para a criação de uma carreira sólida	4 (3.6)	12 (10.8)	19 (17.1)	55 (49.5)	21 (18.9)

Quando questionados sobre se estariam disponíveis para trabalhar numa área diferente daquela para a qual estudaram, observa-se que a maioria dos alunos respondeu afirmativamente ($n = 107, 96.4\%$), como ilustrado no Gráfico 2. Esta questão traduz-se pelo facto de hoje em dia os jovens não sentirem tanto a pressão familiar nem da sociedade no que diz respeito ao exercício de uma profissão, aliada ao facto de, apesar de terem a noção de que um curso superior constitui uma mais-valia na ascensão profissional, entenderem não ser garantia de uma entrada direta no mercado de trabalho. Num estudo publicado por Vieira (2018) são referidas as vantagens no acesso ao emprego e as remunerações auferidas por parte de quem detém um nível superior de educação ”pelo que, torna-se difícil compreender a origem da crença, que configura a “perceção distorcida” de que “não vale a pena prosseguir estudos de nível superior” (.p.27).

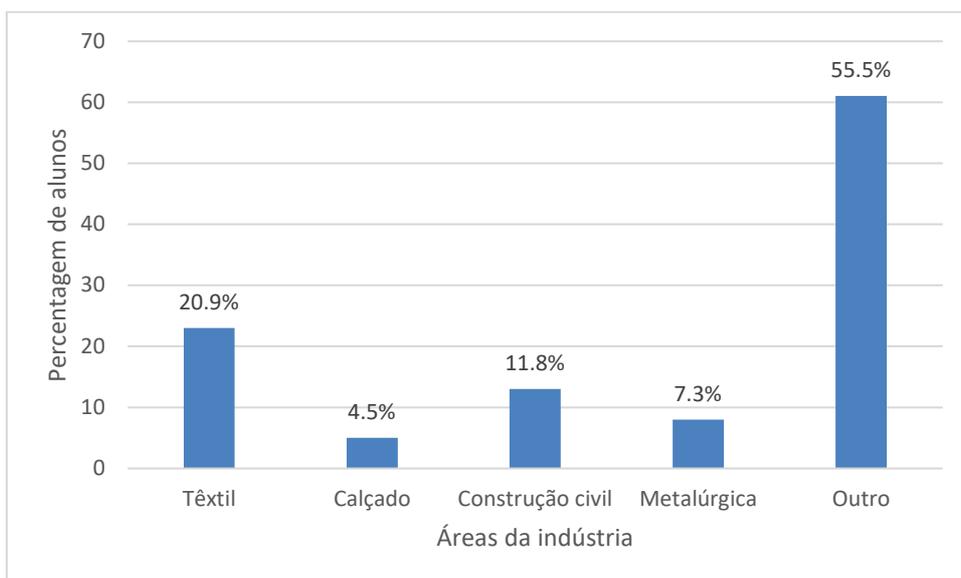
Gráfico 2. Medidas descritivas relativas à disponibilidade para trabalhar em área diferente



Por outro lado, a maioria referiu não ter conhecimento numa área específica da indústria tradicional ($n = 85$, 77.3%), sendo que apenas 22.7% ($n = 25$) declarou ter conhecimento.

Quando questionados sobre áreas da indústria tradicional nas quais gostariam mais de trabalhar, destaca-se a área têxtil ($n = 23$, 20.9%), seguida pela construção civil ($n = 13$, 11.8%), como representado no gráfico 3. De referir que a maioria dos alunos apontou outras áreas, que não as indicadas nas opções apresentadas ($n = 61$, 55.5%), contudo sem especificar por quais optariam.

Gráfico 3. Medidas descritivas relativas a áreas da indústria tradicional de preferência



De seguida, os alunos foram questionados sobre o que consideram ser mais importante na escolha de um emprego (Tabela 5). Os fatores em relação aos quais manifestaram estar mais em total acordo foram: o salário ($n = 29$, 26.1%); o facto de ser a área para a qual estudaram ($n = 28$, 25.2%) e a flexibilidade de horário ($n = 27$, 24.3%). Por outro lado, fatores como a opinião da família/sociedade e pressão familiar foram aqueles em relação aos quais foram mais os alunos a evidenciar estar em desacordo total ($n = 22$, 19.8% e $n = 33$, 29.7%, respetivamente).

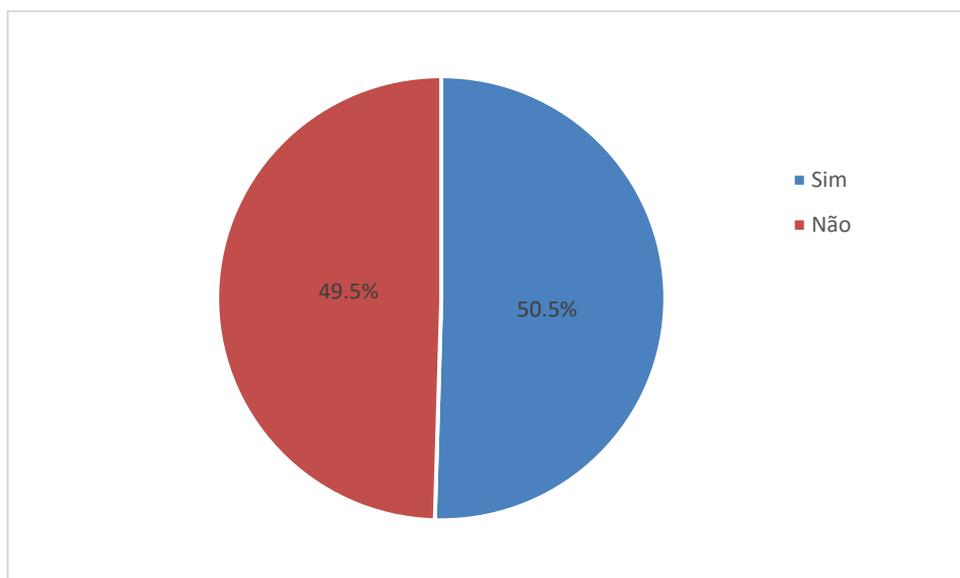
Tabela 5. Medidas descritivas relativas aos fatores de maior importância na escolha de um emprego

	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
Salário	1 (0.9)	7 (6.3)	3 (2.7)	71 (64.0)	29 (26.1)
Flexibilidade de horário	1 (0.9)	5 (4.5)	9 (8.1)	69 (62.2)	27 (24.3)
Opinião da família/sociedade	22 (19.8)	32 (28.8)	32 (28.8)	22 (19.8)	3 (2.7)
Área para a qual estudou	1 (0.9)	5 (4.5)	17 (15.3)	60 (54.1)	28 (25.2)
Pressão familiar	33 (29.7)	34 (30.6)	28 (25.2)	13 (11.7)	3 (2.7)

Quando questionados sobre se o curso que se encontram a frequentar os prepara para uma profissão, a maioria respondeu afirmativamente ($n = 83$, 74.8%), enquanto que 25.2% ($n = 28$) responderam negativamente.

Por fim, foram ainda colocadas questões no sentido de perceber qual a perceção dos alunos acerca da possibilidade de criarem o seu próprio emprego e quais as razões para a sua resposta. Como pode observar-se no Gráfico 4, 50.5% ($n = 56$) dos alunos referiu que sim, essa seria uma possibilidade viável.

Gráfico 4. Medidas descritivas relativas a perspectiva sobre criação do próprio emprego



A Tabela 6 apresenta as medidas descritivas relativas às razões que os alunos apresentam para a sua resposta. As razões em relação às quais mais alunos referiram concordar totalmente foram a flexibilidade de horários ($n = 41$, 37.3%) e o ser dono do próprio tempo ($n = 33$, 30.0%). Destacam-se ainda o gosto pelo empreendedorismo e o ordenado, razões em relação às quais uma boa parte dos alunos manifestou concordância ($n = 61$, 55.5% e $n = 48$, 44.4%).

Tabela 6. Medidas descritivas relativas aos fatores de maior importância na escolha de um emprego

	Discordo totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo totalmente
Gosto pelo empreendedorismo	3 (2.7)	4 (3.6)	15 (13.6)	61 (55.5)	27 (24.5)
Elevada taxa de desemprego	1 (0.9)	13 (11.9)	48 (44.0)	35 (32.1)	12 (11.0)
Ser dono do meu próprio tempo	6 (5.5)	6 (5.5)	14 (12.7)	51 (46.4)	33 (30.0)
Flexibilidade de horários	1 (0.9)	4 (3.6)	12 (10.9)	52 (47.3)	41 (37.3)
Falta de apoios dados aos jovens	4 (3.6)	8 (7.3)	55 (50.0)	36 (32.7)	7 (6.4)
Não estar sujeito a ordens e pressão de outros	5 (4.6)	16 (14.7)	37 (33.9)	38 (34.9)	13 (11.9)
Ofertas de trabalho maioritariamente precárias	3 (2.7)	8 (7.3)	44 (40.0)	43 (39.1)	12 (10.9)
Ordenado	3 (2.8)	6 (5.6)	25 (23.1)	48 (44.4)	26 (24.1)

5.2. Estudo qualitativo

5.2.1. Caracterização da amostra das entrevistas

No total, foram realizadas sete entrevistas, sendo que duas foram feitas com diretores gerais de duas associações empresariais, uma ligada ao têxtil e vestuário e outra na área da metalurgia e metalomecânica. Uma das entrevistas foi feita ao responsável do departamento de comunicação de uma empresa de construção de obras públicas e serviços, com contacto estabelecido também através de e-mail, e uma outra ao gerente de uma empresa de bordados, com contacto feito pessoalmente, por se tratar de uma entidade conhecida. Foram ainda realizadas entrevistas ao responsável de compras de uma indústria metalomecânica e a uma administrativa de uma empresa de construção civil, com contactos estabelecido através de pessoas conhecidas. Embora não fazendo parte do universo de empresas da indústria tradicional

mas, dada a disponibilidade de uma gestora de recursos humanos de uma empresa de e-commerce, aproveitou-se para conhecer as perceções e opiniões daquela profissional sobre a temática em estudo.

Optou-se por anonimizar as empresas privadas que se disponibilizaram para colaborar neste estudo e identificou-se as associações empresariais com o consentimento dos mesmos.

Como já mencionado, a amostra para este estudo contou com a participação de sete entrevistados sendo que para a análise da informação retirada das entrevistas organizaram-se os dados em torno dos principais eixos temáticos do guião da entrevista. Assim, cada tema será analisado e discutido, ilustrando-o devidamente com excertos das entrevistas. O seguinte quadro apresenta a identificação sucinta dos entrevistados de forma a tornar mais perceptível o seu contexto e função no decorrer da análise.

Quadro 1. Identificação dos entrevistados

Identificação	Nome da empresa	Ramo de atividade	Função
E1	ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal	Têxtil e Vestuário	Diretor Geral
E2	AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços	Construção Civil	Departamento de Comunicação
E3	AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal	Metalúrgica e Metalomecânica	Diretora Geral
E4	—	Bordados	Gerente
E5	—	E-commerce	Gestora de Recursos Humanos
E6	—	Indústria Metalomecânica	Responsável de Compras
E7	—	Construção Civil	Administrativa

A seleção destes entrevistados teve como objetivo reunir uma diversidade de setores da indústria, de forma a perceber melhor aquelas realidades, desde as dificuldades e desafios sentidos na atualidade e a visão do que poderia ser feito para ajudar a indústria portuguesa a lidar com alguns problemas, nomeadamente a escassez de mão-de-obra em algumas funções. Os entrevistados foram também questionados acerca da abordagem dos jovens no momento da entrada no mercado de trabalho, os apoios que lhes são, ou não, dados e o papel das escolas profissionais e escolas do ensino regular na preparação para o exercício de uma profissão. Por fim, fez-se um balanço acerca do futuro da indústria a curto e longo prazo.

5.2.2. Análise e discussão dos resultados

Os dados recolhidos nas entrevistas foram organizados em torno dos principais eixos temáticos do guião da entrevista. São eles: as necessidades de mão-de-obra, as dificuldades e desafios da indústria tradicional, as medidas de combate à escassez de mão-de-obra, as expectativas na entrada no mercado de trabalho, os apoios na procura e na oferta, a relação escola-mercado de trabalho e por fim, o futuro da indústria tradicional na ótica dos entrevistados.

5.2.2.1. Necessidades de mão-de-obra

A primeira parte da entrevista aborda um dos assuntos mais importantes dentro de uma organização: o planeamento das necessidades e recrutamento de mão-de-obra. De todas as práticas de Gestão de Recursos Humanos, o recrutamento e seleção é considerado um processo fundamental numa organização. Para Chiavenato (1999), o recrutamento e seleção devem ser considerados duas fases de um mesmo processo. O recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada de atenção, de incremento de entrada, a seleção é uma atividade de escolha, de opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação.

Sem pessoas é impossível a sobrevivência de uma organização pelo que é fundamental que se saiba escolher as pessoas para executarem as devidas tarefas. A seleção deve permitir que apenas as pessoas que apresentam as características que são procuradas pela organização possam fazer parte do processo de seleção. Este é um trabalho que tem como objetivo identificar pessoas que têm o perfil desejado para o cargo em questão.

É muito difícil encontrar a pessoa certa para o lugar certo, ou seja, encontrar um indivíduo que possua o conhecimento procurado para o exercício da função, já que cada vez

mais é notório um défice no mercado de mão-de-obra qualificada aliada também à falta de competências básicas nomeadamente dos jovens que acabam a escolaridade obrigatória sem essas competências práticas. Martins (2015) afirma que “as escolhas profissionais preenchem uma lacuna na educação e na formação portuguesa: educar e formar para o mercado de trabalho” (p.45).

Quando questionados sobre a questão do planeamento das necessidades de mão-de-obra, a resposta dos entrevistados é unânime: é feito conforme as necessidades de mercado. A este respeito, a Diretora Geral da AIMMAP (Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal) afirma que:

“No caso dos serviços a necessidade ou não de contratar quadros depende da estratégia definida para um determinado período de tempo e dos projetos que se pretende implementar” (E3).

O gerente de uma empresa do setor têxtil sublinha as dificuldades do planeamento, que tem que responder às tendências do mercado da seguinte forma:

“A nossa dificuldade é exatamente essa, planear, pois, o nosso planeamento é a curto prazo, depende da tendência do mercado ou não para o bordado e do volume de projetos que vão surgindo” (E4).

Na mesma linha de raciocínio, o responsável de compras de uma empresa da indústria metalomecânica refere:

“Não existem processos de recrutamento periódicos, o recrutamento de mão-de-obra só é feito em caso de necessidade” (E6).

Desta forma verifica-se que as necessidades são sentidas pela empresa e ditadas pelos mercados onde operam, sendo uma tarefa difícil encontrar um indivíduo que possua o conhecimento procurado para o exercício da função. Para os empregadores, o processo de planeamento das necessidades de mão-de-obra é adaptado às necessidades das empresas para que a gestão de recursos humanos seja feita da melhor forma com o objetivo de obter bons resultados para a organização. É um processo que requer uma preparação, um conhecimento de mercado e sobretudo um desafio.

5.2.2.2. Dificuldades e desafios da indústria tradicional

Conforme já mencionado, a indústria é o setor de atividade que oferece mais empregabilidade e o que mais dinamiza a economia portuguesa. Contudo, tanto para a indústria como para a economia, não é possível alcançar patamares de topo sem o investimento em bons recursos não só tecnológicos, como principalmente em recursos humanos considerados o fator estratégico em termos de competitividade. Porém, existem dificuldades e desafios que a indústria enfrenta e que constituem fonte de preocupação para as organizações. Como grande preocupação, destacada por todos os entrevistados, está a escassez de mão-de-obra.

Segundo o responsável pelo Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços:

“Não há recursos humanos suficientes para preencher as necessidades do setor. É, presentemente, um dos maiores problemas com que se depara a construção e a situação tenderá a agravar-se com o envelhecimento da população. Já há especialidades em falta, como por exemplo, pedreiros, pintores eletricitas, carpinteiros limpos e montadores de ar condicionado. Até os trabalhadores não qualificados escasseiam” (E2).

A escassez de jovens na indústria é destacada pela Diretora Geral da AIMMAP (Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal):

“Os desafios são essencialmente na atração dos jovens para a indústria, agora falando pelas empresas do setor metalúrgico e metalomecânico” (E3).

Todavia, a escassez de mão-de-obra no geral, não apenas a jovem, é referida pelo Responsável de Compras de uma empresa da indústria metalomecânica:

“As grandes dificuldades e desafios neste momento já passam por conseguir encontrar mão-de-obra, ou seja, existe uma grande escassez de mão-de-obra e a que existe não têm a formação nem a qualificação necessárias. Neste sentido, atualmente e na nossa área, são particularmente difíceis de preencher funções especialmente técnicas, como torneiros, soldadores, polidores, serralheiros, lixadores, operadores de CNC 's, cromadores e estampadores” (E6).

A dificuldade crescente em encontrar ou conseguir mão-de-obra qualificada é um desafio para muitas empresas, em particular de alguns setores tradicionais da indústria, que devido à crise, muitos acabaram por emigrar, conforme ficou evidente na revisão de literatura. Na opinião

de Figueiredo *et al* (2017): “As dificuldades em encontrar emprego resultaram inclusivamente no aumento da emigração de mão-de-obra altamente qualificada” (p.71).

Contudo, destacam-se também outros desafios que não passam apenas pela falta de mão-de-obra, sobretudo dos jovens, mas que podem afetar a indústria se nada for feito nesse sentido. Vivemos numa era onde o ritmo de mudança é de tal forma acelerado, que quem não o acompanha acaba por ficar para trás.

Para o Diretor Geral da ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, o grande desafio é sem dúvida o capital humano, mas destaca também:

“A standardização, a economia 4.0, a sustentabilidade que é um novo drive daquilo que deve ser o perfil da indústria para o futuro, mas é evidente que nada disto se faz sem pessoas que são fundamentais para enfrentar estes desafios” (E1).

Questões demográficas e de oferta formativa são destacadas pela Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

“A criação de condições ao nível da oferta formativa para a adequação das profissões aos novos desafios da indústria, nomeadamente a digitalização. Acrescem os problemas demográficos com que nos enfrentamos” (E3).

Numa indústria do setor têxtil, o seu gerente refere que:

“A maior dificuldade é conseguir trabalhar para mercados de valor acrescentado com garantias de continuidade, que nos permitisse pagar melhores salários, que tornasse a têxtil mais atrativa para os funcionários, do que é agora” (E4).

Por outro lado, em contraste com o que acontece na indústria tradicional, na indústria de e-commerce, o problema está na retenção e não na escassez, como refere a Gestora de Recursos Humanos de uma empresa de e-commerce:

“No caso, e sendo uma empresa maioritariamente tech, a maior dificuldade é a retenção, uma vez que é um mercado muito jovem e em forte crescimento” (E5).

Destacando a falta de mão-de-obra especializada como um dos maiores desafios da indústria portuguesa, é possível afirmar que a baixa produtividade e o baixo crescimento económico estão associados à falta de jovens a trabalhar na indústria, uma vez que a mão-de-obra se encontra cada vez mais envelhecida.

Todavia, alguns entrevistados defendem que a mão-de-obra envelhecida juntamente com a mais jovem é uma mais-valia para a ascensão da indústria, como destaca a Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

“A população dita mais envelhecida é, articulada com a presença de jovens, de uma mais-valia significativa. A experiência aliada aos novos conhecimentos e a mentes mais jovens permite seguramente aumentar os níveis de produtividade” (E3).

Para o setor da construção, a falta de mão-de-obra especializada é algo que pode até afetar a “competitividade do setor” como refere o responsável do departamento de comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços (E2). Na mesma linha de pensamento, a administrativa de uma empresa de construção (E7), realça o facto de existirem muitos arquitetos, engenheiros e técnicos e poucos conhecimentos daquilo que é a prática. Os excertos abaixo ilustram estas opiniões:

“A falta de mão-de-obra é um problema estrutural da construção que compromete a competitividade do setor. Este défice estrutural de mão-de-obra decorre da interação de três fatores desfavoráveis, designadamente: do envelhecimento, com o aumento do número de reformados oriundos do setor; da emigração, em particular para o Norte da Europa; e da incapacidade estrutural que o setor tem revelado em todo o mundo desenvolvido para atrair jovens” (E2).

“Sim, sem dúvida. Atualmente os jovens querem estudar e não têm como objetivo ter empregos na construção. Existe um elevado número de engenheiros, arquitetos e técnicos, mas a trabalhar no “grosso” da construção temos os mesmos de sempre, sem cursos mas com muita experiência a pôr em prática o que muitos dos formados apenas sabem na teoria” (E7).

Como já mencionado, as questões culturais têm também impacto na decisão de uma escolha profissional e este é um fator destacado pela Gestora de Recursos Humanos de uma empresa de e-commerce (E5) e pelo Responsável de Compras de uma empresa da indústria metalomecânica (E6):

“Sim, e também porque os jovens não têm o mesmo espírito de sacrifício que tinham as pessoas mais velhas, existe uma espécie de facilitismo, se não gostam de um trabalho optam por mudar. Muitas das pessoas mais velhas a trabalhar na indústria já não têm a abertura suficiente para se adaptarem às novas exigências” (E5).

“Acho que passa por uma questão cultural de uma mentalidade “arcaica” existente na nossa indústria que se mantém desde o passado e que se foca de forma redutora apenas na produção e faturação em que se tenta tirar o máximo de lucro pagando o mínimo possível, esquecendo um conjunto de fatores importantes que englobam, falta de formação e sensibilização inclusive dos quadros de gestão e chefias das empresas para a modernização e questões de organização das próprias empresas e também por falta de políticas de valorização, incentivo e reconhecimento da mão-de-obra que poderiam potenciar uma maior satisfação e empenho dos funcionários e conseqüentemente um aumento da produtividade com muito menor esforço” (E6).

5.2.2.3. Medidas de combate à escassez de mão-de-obra

Quando questionados acerca das medidas que poderiam ser tomadas para combater a escassez de mão-de-obra, as opiniões são ajustadas a cada setor, mas tendo por base a mesma opinião: investimento em formação e valorização da função através de melhores salários e melhores condições de trabalho. Não serão precisas muitas medidas mas sim as medidas certas, conforme se pode perceber nos excertos abaixo apresentados.

“De facto, vamos ter bastante dificuldade em encontrar pessoas para trabalhar no têxtil, já hoje isso acontece e mais irá acontecer (...) é fazer mais com menos, criar e desenvolver coleções, as costureiras irão ser muito mais bem pagas, devido à sua escassez (...) Não irá substituir a base da confeção mas vai substituir as atividades que ainda são manuais. E tudo isto conjugado vai fazer sobreviver este setor no futuro” (E1) – Diretor Geral da ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

Do ponto de vista do responsável do Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços:

“A falta de mão-de-obra é um problema real do setor da construção à escala europeia e que nos tem de levar a políticas inteligentes de integração de trabalhadores imigrantes. A criação de um regime excecional de mobilidade transnacional, que possibilite a transferência para o mercado nacional de colaboradores que já se encontram enquadrados, no país de origem, por empresas portuguesas com atividade no mercado externo, seria uma forma expedita e fácil de colocar em prática e que permitiria, no curto prazo, atenuar o problema” (E2).

O investimento em áreas de formação específicas, assim como no ensino técnico, é mencionado pela Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (E3), a Gestora de Recursos Humanos de uma empresa de e-commerce (E5) e o Responsável de Compras de uma empresa metalomecânica (E6), conforme se verifica nos seguintes excertos:

“Ações junto a escolas, novas áreas de formação para as novas profissões mais qualificadas, a ligação do mundo industrial a um mundo tecnológico e digital” (E3).

“Investimento em formação, melhores salários, melhores condições de trabalho...” (E5).

“Talvez haver uma aposta mais forte e credível no ensino técnico, criação de mais centros de formação especificamente direcionados para este tipo de funções, incentivo às empresas para em coordenação com os respetivos centros de formação empregarem dando saída profissional a novos elementos ajudando-os no desenvolvimento, formação e qualificação da atividade em aprendizagem” (E6).

Por fim, destaca-se ainda a valorização da função assim como a responsabilidade de todos os envolvidos para que as indústrias tenham futuro, como refere o Gerente de uma empresa do setor têxtil (E4) e a administrativa de uma empresa de construção (E7):

“Na minha opinião para que consigamos inverter este processo, todos os envolvidos têm que mudar de mentalidade, porque não será só com medidas que o estado possa tomar, mas sim de todas as partes envolvidas, empresa e funcionários, todos juntos têm obrigação de criar condições para que o têxtil tenha futuro. Tentamos cativar com aumento nos prémios produtivos, mas neste setor infelizmente não temos muita margem de manobra devido a concorrência e mercado para poder oferecer muito melhores condições do que as existentes. ” (E4).

“A valorização da função é essencial, quer através de bons salários como de condições de trabalho” (E7).

5.2.2.4. Expetativas na entrada do mercado de trabalho

Quanto às expetativas dos jovens, atualmente o mercado de trabalho não permite que estes consigam construir percursos profissionais estáveis e com perspetivas de futuro e as condições oferecidas não são capazes nem suficientes para estes se tornarem profissionalmente ativos. Como evidenciado, um dos grandes problemas surge quando um jovem termina o seu ciclo de estudos e não encontra emprego na área para a qual estudou. Esta situação pode levar a um grande descontentamento e instabilidade a todos os níveis que, em muitos casos, leva à

emigração. Por outro lado, as empresas revelam dificuldade em conseguir atrair mão-de-obra qualificada e especializada, pelo facto de os jovens considerarem pouco atrativas as condições e perspectivas oferecidas pelas empresas dos setores tradicionais da indústria.

Para o Diretor Geral da ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, o que se assiste atualmente em Portugal na indústria têxtil é algo totalmente diferente daquilo que estavam habituados a viver, por um lado devido à maior oferta de formação o que leva os jovens a apostarem noutros percursos e por outro, pela ideia que se criou que no têxtil não é possível construir uma carreira profissional:

“Hoje quando olhamos para uma confeção vemos pessoas maioritariamente na casa dos 50 anos e não vemos mais novos que progressivamente as iriam substituir. Não acontece o que acontecia há uns anos atrás onde víamos os filhos dos funcionários entrarem nas empresas para mais tarde substituírem os pais. O que acontece hoje, felizmente, é que o perfil mudou completamente. Hoje é possível que os filhos tenham formação superior e naturalmente têm outra ambição na vida que não passa por ficar numa máquina de costura como ocuparam dignamente as suas mães ou avós. Esta mudança sociológica também vai influir na dificuldade em encontrar mão-de-obra no futuro. Diria que, hoje, quando se procura emprego, um jovem tem que considerar um emprego na indústria como qualquer outro emprego. Neste caso, há uma garantia que a indústria dá: alguém que queira desenvolver uma carreira na área do têxtil tem a certeza que há empresas onde é possível fazer carreira profissional minimamente estruturada. Muitas vezes cria-se a ideia que este setor paga mal, isso não é verdade, quando comparamos muitas vezes com alguns serviços.” (E1).

Como evidenciado na revisão da literatura, é frequente os jovens terminarem o seu ciclo de estudos e não encontrarem emprego na área para a qual estudaram (OCDE 2020), mas alguns setores não parecem ser opção devido a ideias feitas ou preconceitos acerca das condições salariais e de carreiras que oferecem. Os inúmeros estudos realizados acerca da inserção profissional dos jovens consideram que as transformações económicas das últimas décadas têm causado alterações significativas nos processos de transição da escola para o mercado de trabalho, levando a que os jovens estejam mais vulneráveis ao desemprego e à precariedade (Alves, 2008).

As atitudes e expectativas dos jovens, na atualidade, influenciam também a sua forma de estar no mercado de trabalho. As aspirações são diferentes, a forma de viver cada uma das suas fases é mais rápida, é tudo mais tecnológico e, conseqüentemente, parece criar-se a ideia

que é tudo mais fácil, sem esforço. Esta ideia ganha particular visibilidade nalguns setores, como o da indústria da construção civil, cuja escassez de mão-de-obra surge como um dos principais obstáculos enfrentados pelo setor, onde a aposta dos jovens é menor como refere a Responsável do Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços:

“A atividade da construção tem ainda uma conotação cultural negativa e uma componente física exigente, que a tornam pouco atrativa para as novas gerações. Os jovens preferem trabalhar em indústrias menos “sujas” e de trabalho menos árduo, como a restauração e o turismo” (E2).

Para a Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (E3), a rapidez com que os jovens vivem e a ansiedade nas expectativas que se criam fazem com que desistam rapidamente de algo e estejam em constante procura daquilo que realmente os satisfazem, ideia também defendida pelo gerente de uma empresa da indústria têxtil (E4).

“O desejo que os jovens têm hoje em dia por uma rápida ascensão e mudança na vida leva-os a querer de uma forma exageradamente rápida aquilo que se atinge ao longo da vida” (E3).

“Hoje vivemos uma fase muito complicada, porque foi prometido aos jovens uma realidade que na prática não existe e que faz com que o entusiasmo inicial passe com o tempo e os faça mudar de emprego várias vezes até encontrarem o que tanto procuram. Eu compreendo e aprovo totalmente, mas temos de ter consciência que o maior número de postos de trabalho está na produção e é o que menos tem interesse para os jovens de hoje” (E4).

O Responsável de compras de uma empresa da indústria metalomecânica realça ainda a “descontração” e despreocupação” dos jovens perante o mercado de trabalho e o seu futuro profissional, destacando a falta de informação, falta de garantias de emprego e ordenados desajustados, assim como por questões culturais:

“Em termos gerais e nesta indústria, normalmente procuram apenas um trabalho que lhes permita ganhar o seu ordenado para ter a possibilidade de ter a sua vida e pagar as suas contas. Pontuais e raramente surgem casos em que as expectativas vão mais além, procuram uma empresa que seja organizada que lhes permita aplicar e desenvolver os seus conhecimentos e onde possam ser reconhecidos tenham a possibilidade de ter uma progressão na carreira. Julgo que para isto existirão um conjunto de fatores, tais

como falta de informação, falta de garantias de empregos ou saídas profissionais, falta de centros de formação adequados, ordenados desajustados e pouco atrativos às tarefas a executar, e diria até e em parte, atualmente também por uma questão cultural, todos os pais procuram munir os seus filhos de um curso superior seja através das universidades públicas ou privadas, sendo que por vezes os cursos obtidos acabam por ser inúteis para as necessidades do nosso mercado de trabalho” (E6).

Posto isto, verifica-se que a dificuldade de atrair jovens para a indústria é comum a todos os setores. Parece haver pouco interesse por determinadas ocupações, particularmente em determinados setores. As condições precárias de trabalho afetam a vida dos jovens como, por exemplo, situações contratuais atípicas, insegurança profissional e baixos salários que se traduzem em instabilidade e riscos imprevisíveis em relação aos planos de vida e do futuro (Bartolini et al., 2015).

5.2.2.5. Apoios na procura e na oferta

No que diz respeito aos apoios dados aos jovens na inserção no mercado de trabalho, o poder político tem aqui um papel bastante importante no sentido de investir num conjunto de medidas no âmbito das políticas de emprego e formação para jovens, com o objetivo de inserir jovens de forma ativa consoante a quantidade de emprego existente.

Porém, não só o apoio financeiro é importante, embora seja fundamental. É preciso também que seja constantemente adaptado às realidades a que as empresas estão sujeitas, como refere a responsável do Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços (E2) e a Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (E3):

“O apoio, designadamente o financeiro, concedido às empresas é, naturalmente, positivo, mas por si só não chega. É preciso dar um novo elã ao setor, mostrar que a construção é uma indústria com prestígio, uma atividade qualificada que exige profissionais qualificados, bons engenheiros, especialistas, encarregados, eletricitas, pedreiros, canalizadores, enfim, uma atividade onde se pode fazer uma carreira profissional” (E2).

“Os apoios são sempre motivadores e permitem uma primeira entrada no mercado de trabalho, pelo que devem continuar a existir e a ser constantemente adaptados à dinâmica e mudança a que as empresas estão sujeitas” (E3).

No entanto, para o gerente de uma empresa da indústria têxtil, os apoios financeiros não estão na base da criação de emprego, defendendo que se deveriam criar condições que permitam uma maior estabilidade às empresas.

“Na minha opinião sou contra existirem apoios específicos, deveriam sim, criar condições de estabilidade nas empresas, para que fosse possível fazê-lo sempre e não só enquanto existe o apoio. Existe sempre outro problema que por mais que se crie estabilidade ou apoios, se não houver trabalho nada resulta” (E4).

Em Portugal, a relação entre o ensino e o mercado de trabalho está muito aquém quando comparada com alguns países europeus, conforme sublinha Vieira (2012): “O desfasamento entre o espaço formativo e o espaço profissional é devido a um conjunto complexo de fatores, entre os quais, muito presente na realidade portuguesa, o facto de grande parte dos empresários deter níveis de escolaridade baixos, associados a uma postura de desvalorização face ao sistema de ensino (...) a estrutura do tecido empresarial português pode explicar, em parte, um paradoxo que encontramos na realidade portuguesa: por um lado o número de licenciados da nossa população está aquém dos números desejáveis (em termos comparativos com outros países da União Europeia) e as agendas políticas chamam a atenção para a necessidade de qualificação dos recursos humanos” (p.23).

5.2.2.6. Relação escola – mercado de trabalho

Em relação às parcerias entre empresas e escolas profissionais, a opinião dos entrevistados é unânime, referindo que deveria ser uma aposta levada a sério de forma a poder suprimir as falhas existentes em algumas funções.

Ciente de que a qualidade da formação não é a mesma em todas as escolas profissionais, o Diretor Geral da ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (E1), realça a importância do conceito de escola profissional. Por outro lado, também considerando que as escolas profissionais são uma iniciativa positiva, o responsável de compras da empresa da indústria metalomecânica (E6) salienta que ainda existe muito a ser feito para que os resultados sejam visíveis:

“Diria que uma boa parte delas faz um bom trabalho. Há boas e más escolas como é óbvio mas a ideia de escola profissional é boa, orienta um jovem quando este, por opção não pretende seguir estudos no ensino superior. Agora o importante é avaliar a qualidade da formação que lá é dada porque, muitas vezes, existem escolas que deixam muito a desejar e que naturalmente necessitavam de uma avaliação muito

mais rigorosa para que, aquilo que é dado pelas escolas seja verdadeiramente concorrencial para os jovens optarem por uma formação que lhes permita obter, depois, uma profissão” (E1).

“São positivas, mas insuficientes e parecem-me pouco coordenadas, organizadas e sem diretivas. É preciso ainda percorrer um longo caminho.” (E6).

Do ponto de vista da responsável do Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços, a gestão das escolas profissionais deveria ser assegurada pelas associações de cada setor tentando assim suprimir “o défice crónico de recursos humanos”:

“Para evitar o défice crónico de recursos humanos na construção é fundamental apostar na formação de profissionais, em larga escala, para o setor, o que pressupõe uma nova dinâmica dos centros protocolares, considerando-se que a sua gestão deve passar a ser assegurada pelas associações do setor. É preciso dar a devida importância à formação profissional e que o Governo se mobilize e perceba a importância de manter estas escolas a funcionarem como tal. Estes centros devem ser o primeiro fornecedor de mão-de-obra qualificada e certificada para a atividade, pelo que a sua relação com as empresas do setor é fundamental” (E2).

Para a Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (E3) e para o gerente da empresa da indústria têxtil, o conhecimento da realidade tal e qual ela é, assim como as experiências no terreno são essenciais para que um jovem tenha consciência do mundo do trabalho de que o espera no futuro.

“A criação destas parcerias é essencial pois, só com o conhecimento do terreno é que se desenvolvem ações verdadeiramente úteis quer para as empresas quer para os trabalhadores” (E3).

“Acho uma ótima ideia porque criam as condições, para que os jovens sintam como é o mercado de trabalho, principalmente que tenham o mais cedo possível a verdadeira noção da realidade que os espera, para que no futuro não se sintam tão insatisfeitos” (E4).

5.2.2.7. O futuro da indústria tradicional portuguesa na ótica dos entrevistados

Atualmente, a indústria atravessa um período de grande instabilidade e incerteza. É notória a rápida e constante evolução e transformação no mercado de trabalho, uma vez que as

organizações necessitam de se adaptar às realidades e procurar estratégias para se desenvolverem e destacarem em relação a outras, já que o ambiente externo, como por exemplo, a concorrência, é cada vez maior e mais competitiva.

O período instável que se aproxima reflete-se numa visão dos entrevistados recetiva e cautelosa. O Diretor Geral da ATP – Associação Têxtil e Vestuário de Portugal destaca a importância de olhar para o futuro de olhos postos na sustentabilidade e na capacidade argumentativa para as empresas do setor se manterem competitivas.

“Vivemos num tempo de muita incerteza. É muito difícil fazer prognósticos a partir deste momento, que chega até a ser estranho. É verdade que na última década tivemos crescimentos sempre sustentados, é o melhor ciclo de crescimento deste setor de que há memória. A verdade é que, se há 10 anos tudo mudou, agora também está tudo prestes a mudar e por diversas razões (...). O importante é olhar para o futuro e perceber como vamos manter a nossa competitividade e a nossa capacidade concorrencial. Com que argumentos? Eu diria que muitos deles vão ter de se manter, ou seja, as empresas vão ter de ser mais tecnológicas, vão ter de ter serviços incorporados, estar cada vez mais presentes em feiras internacionais mas também vão ter de olhar para outra realidade, é que todos os novos consumidores têm um conjunto de valores que são diferentes das gerações anteriores, nomeadamente naquilo que hoje se designa por sustentabilidade” (E1).

Quer do ponto de vista do Responsável do Departamento de Comunicação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção de Obras Públicas e Serviços (E2) como da administrativa de uma empresa de construção (E7), o futuro deste setor passa pela aposta em novas condições de aprendizagem e formação que permitam aos jovens acreditar na possibilidade de construir uma carreira neste setor:

“O futuro da construção passa necessariamente pela criação de condições que permitam aos mais novos ver a profissão como uma carreira promissora e não como um último recurso, assim como apostar na formação profissional para melhorar a qualificação dos seus ativos” (E2).

“A tendência é de continuar a crescer como nos últimos tempos mas cada vez mais observamos um envelhecimento ativo da população, o que significa uma mão-de-obra cada vez mais envelhecida. Neste caso, a mão-de-obra vai ser constituída essencialmente, por cidadãos estrangeiros mas com muitos bons engenheiros portugueses, uma vez que têm apostado bastante na sua formação” (E7).

A era tecnológica e digital implementou-se em todas as áreas e é referida pela Diretora Geral da AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (E3) e pela Gestora de Recursos Humanos da empresa de e-commerce (E5), como sendo a base do futuro da indústria:

“A indústria irá posicionar-se seguramente como uma atividade de cariz altamente tecnológico e digital, de acordo com as necessidades do mundo atual. Quem não se adaptar e evoluir irá necessariamente ter consequências fortes. A concorrência é global, e todos os setores e todas as geografias se interligam entre si, como uma rede complexa, onde é necessário atuar de uma forma rápida, ágil e global” (E3).

“Cada vez mais automatizada e robotizada e quem não acompanhar vai ficando para trás...” (E5).

Apesar de, no momento em que todas as entrevistas foram realizadas, ainda estarmos longe de prever que uma pandemia fosse atingir o mundo, particularmente a Europa, nem todos os entrevistados estavam tão otimistas em relação ao futuro. Esta visão pouco otimista foi expressa pelo gerente da empresa do ramo têxtil (E4) e pelo Responsável de Compras da empresa da indústria metalomecânica (E6):

“Infelizmente não estou totalmente otimista no curto prazo, mas acredito que em conjunto vamos conseguir mudar, de verdade e criar uma indústria mais estável e agradável para todos” (E4).

“Vejo a indústria a enfrentar bastantes dificuldades de produção e desenvolvimento o que fará com que haja um abrandamento na criação de novas empresas e até o eventual fecho de algumas antigas que face às dificuldades de substituição de mão-de-obra envelhecida encerrem a sua atividade” (E6).

No entanto, o futuro revela-se agora incerto, afetando todo o mercado de trabalho, incluindo naturalmente os setores da indústria tradicional. Os tempos que se avizinham prevêem-se incertos numa escala que atingirá não só os jovens como a população em geral. Nas palavras de Lopes 2020 “Parece-nos inegável que o efeito da COVID-19 vai perdurar no tempo, com reflexos nos nossos comportamentos, quer a nível social, quer a nível económico, incluindo o mercado de trabalho e o consumo. Enfrentamos para já um quadro em que a crise sanitária está a condicionar brutalmente o desempenho da atividade económica. Não tenhamos ilusões: a prazo, os seus efeitos serão negativos para muitas empresas, com encerramentos inevitáveis e o engrossar das fileiras do desemprego” (p.14).

Capítulo 6: Conclusão

Ao longo destes últimos meses, desenvolveu-se o presente estudo centrado na problemática da inserção dos jovens no mercado de trabalho, mais concretamente na indústria tradicional portuguesa. Foram auscultadas as opiniões de jovens ainda a frequentar o ensino secundário, da mesma forma que se procurou entender a visão dos gestores de recursos humanos, diretores gerais e gerentes de empresas de diversos setores, quanto à inserção e expectativas daqueles.

Nos últimos tempos, os jovens licenciados têm-se deparado com a dificuldade de se inserirem no mercado de trabalho na área para a qual se qualificaram. Contudo, em áreas da indústria que compõem uma grande parte da economia do nosso país, a procura de mão-de-obra tem sido uma tarefa bastante difícil. Perante este problema, surge a necessidade de criar estratégias que permitam a integração profissional e para isso foi desenvolvido o conceito de escola profissional que visa colmatar esta necessidade. Porém, embora seja um conceito estrategicamente bem pensado, existe ainda um caminho longo a ser trabalhado nesse sentido.

Uma publicação do Diário da República Portuguesa em 2019 refere que metade dos jovens de 20 anos residentes em Portugal frequenta o ensino superior. Todavia, terminados os seus estudos, o desafio que encontram é a dificuldade em poder transferir o conhecimento que adquiriram ao longo destes anos para a prática.

A primeira questão que se coloca está relacionada com a preparação da indústria dita tradicional portuguesa para receber mão-de-obra que se requer cada vez mais qualificada e sobretudo valorizada. Por outro lado, coloca-se a questão dos jovens estarem preparados para construir uma carreira profissional na indústria.

Depois de analisados os dados, conclui-se que a maioria dos jovens aqui inquiridos não possui conhecimento em áreas relacionadas com a indústria e que preferem, na sua maioria, construir carreiras em áreas como a saúde, desporto ou comércio. Ainda assim, se tivessem de escolher uma profissão fora das suas preferências, optariam por algo na indústria têxtil.

Porém, são ainda muitos os jovens que não pretendem prosseguir os seus estudos a nível superior e que a emigração continua a ser a opção preferencial destes. Contudo, 51.4% dos jovens têm a noção que um curso superior constitui uma mais-valia relativamente à ascensão profissional e criação de uma carreira sólida assim como proporciona mais opções de emprego.

Cada vez mais, a escolha de uma ocupação profissional deve reunir um conjunto de requisitos que os jovens consideram fundamentais, nomeadamente o salário, a flexibilidade de horários e a área onde investiram os seus estudos. Curiosamente, a opinião da família e pressão da sociedade têm cada vez menos peso na tomada de decisão. Os dados do estudo revelam que 74.8% dos inquiridos considera que o curso que frequenta os prepara para o exercício de uma profissão.

Apesar das dificuldades em encontrar profissionais disponíveis para colaborar no presente estudo, foi possível obter o ponto de vista de representantes de alguns dos principais setores da indústria, conforme pretendido.

Em relação ao planeamento e recrutamento de mão-de-obra, conclui-se que todos o fazem consoante as necessidades. É também comum a todos destacar a escassez de mão-de-obra como fonte de maior preocupação.

Quanto às medidas que poderiam ser tomadas para combater a escassez de mão-de-obra, as opiniões são ajustadas a cada setor, mas tendo por base a mesma opinião: investimentos em formação e valorização da função através de melhores salários e melhores condições de trabalho. De um modo geral, os entrevistados evidenciam as dificuldades das empresas em conseguirem atrair mão-de-obra qualificada e especializada, pelo facto de os jovens considerarem pouco atrativas as condições e perspetivas oferecidas nos setores tradicionais da indústria.

Em relação às parcerias entre empresas e escolas profissionais, a opinião dos entrevistados é unânime, referindo que deveria ser uma aposta levada mais a sério de forma a poder suprimir as falhas existentes em algumas funções. O desajustamento entre a formação académica e o emprego constitui assim uma preocupação, pois cada vez mais as organizações exigem uma adaptação do sistema de ensino às suas necessidades.

As opiniões referentes ao futuro da indústria em Portugal são bastante particulares: há quem veja com otimismo e quem veja com receio. As organizações necessitam de se adaptar às realidades e procurar estratégias para se desenvolverem e destacarem em relação a outras, uma vez que a concorrência é cada vez maior e mais competitiva. O futuro passa pela aposta em novas condições de aprendizagem e formação que permitam aos jovens acreditar na criação de uma carreira na indústria.

Posto isto, prevê-se que, no futuro, a quarta revolução industrial mais conhecida talvez pela indústria 4.0, irá trazer efeitos positivos, sobretudo na motivação dos jovens em exercer

funções nos setores tradicionais. Contudo, apesar de se prever uma fase de muitas incertezas e instabilidade, no momento das entrevistas ainda não era expectável fazer previsões acerca das consequências que uma pandemia como a COVID-19 poderia trazer à economia nacional e mundial.

6.1. Limitação do estudo e sugestões para investigações futuras

Foram algumas as limitações encontradas ao longo do estudo. A principal limitação depara-se com a escassez de estudos académicos no que respeita às necessidades e desafios das empresas dos setores tradicionais da indústria, o que dificultou a realização de uma revisão de literatura mais forte e coesa.

No estudo quantitativo, a limitação mais notória deve-se à impossibilidade de recolher mais opiniões de jovens a frequentar a ensino profissional, uma vez que a probabilidade de enveredarem por empregos nos setores tradicionais é maior do que os que optam por um curso no ensino superior. Daí a limitação em interpretar os resultados. Relativamente ao estudo qualitativo, foi difícil chegar a empresas que se mostrassem disponíveis para colaborar neste estudo académico ou disponibilizar alguém para esse efeito. As respostas obtidas em cada setor foram insuficientes para poder fazer uma análise mais rigorosa daquilo que é a realidade da indústria tradicional em Portugal. Também como limitação destaca-se o facto de as empresas possuírem um forte vínculo com as políticas de confidencialidade e proteção de dados, o que tornou mais difícil a recolha de dados.

No futuro seria pertinente tentar perceber quais são as expectativas de um jovem licenciado quando não consegue emprego na sua área de estudos assim como, perceber como funcionam as escolas profissionais no sentido de preparem os jovens para o exercício de uma profissão na indústria e como estão preparadas as empresas para os formar e adaptarem-se às novas exigências do mercado. Isto com a particularidade de poderem ser analisados com estudos feitos em distintas regiões do país.

Devido ao período que estamos a vivenciar, seria também interessante investigar o impacto que a pandemia COVID-19 está a provocar na economia industrial, nomeadamente nas pequenas e médias empresas, responsáveis pelo emprego de milhares de portugueses. O período de confinamento e encerramento quase total da atividade económica provocou alterações quer nos principais setores de atividade, como na vida pessoal e profissional dos seus colaboradores. Da mesma forma que seria pertinente investigar como os jovens passam a

encarar o futuro, uma vez que poderão ser os mais prejudicados no momento do país se reerguer da crise económica provocada pela pandemia.

Referências bibliográficas

- Aguiar, F. H. R., & Conceição, M. I. G. (2012). *Análise da produção científica em orientação profissional: tendências e velhos problemas*. Psico-usf, 17 n°1, 97-107. Janeiro/abril 2012.
- Almeida, F. (2011). *Gestão de Recursos Humanos-Introdução à Gestão de Organizações*. 3ª Edição. Porto: Vida Económica.
- Almeida, J. (2019). *Moldando o Mundo: "O Futuro na construção"*. Construir - Jornal de negócios da indústria da construção. Consultado a 2 de Fevereiro de 2020 in: <https://www.construir.pt/2019/04/18/opinio-moldando-o-mundo-o-futuro-na-construcao/>.
- Alves, N. (2005). *Trajetórias Académicas e Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Gabinete de Apoio ao Estudante/Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção profissional*. Lisboa: Educa /UI&DCE.
- Alves, N. (2010). *Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional*, in Ana Paula Marques e Mariana Gaió Alves (coord.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re) Configurações Teóricas e Empíricas*. V.N. Famalicão: Edições Húmus, pp. 175-194.
- Andrade, C. (2007). *Dinâmicas de Gestão nas PME – O setor da Restauração e das Bebidas*. Dissertação de mestrado. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa.
- Arroteia, J. C. (2003). *A rede de formação do ensino superior e a democratização do ensino*. Didaskalia. Lisboa.
- Archer, L., DeWitt, J. & Wong, B. (2014). Spheres of influence: what shapes young people's aspirations at age 12/13 and what are the implications for education policy? *Journal of Education Policy*, 29:1, 58-85, DOI: 10.1080/02680939.2013.790079.
- Aschbacher, P. R., Li, E., & Roth, E. J. (2010). Is science me? High school students' identities, participation and aspirations in science, engineering, and medicine. *Journal of Research in Science Teaching*, vol. 47N°5, 564-582, DOI 10.1002/tea.20353.

- Baçaõ, P., Carreira, C., Cerejeira, J., Loureiro, G., Martins, A., Portela, M. (2017). *Investimento Empresarial e o Crescimento da Economia Portuguesa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Bartolini, L., Triandafyllidou, A., Gropas, R. (2015). "Escaping the Crisis and Emancipating Oneself: Highly Skilled Mobility from Southern Europe", *Altreitalia: Forum Europe and Migrations in the Third Millennium*. In: <http://aemi.eu/wp-content/uploads/2016/09/bartolini.pdf>.
- Barriball, K. e While, A. (1994) collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing* 19, 328-335
- Beneitone, P. et al. (2007). *Reflecções e perspectivas da educação superior na América Latina*. Bilbao: Universidade de Deusto.
- Bessa, Daniel (1997). *De uma economia em crescimento a uma economia em crise. Refundar o papel e o lugar da educação escolar*. In D. Bessa; J. C. Espada; E. Lemos Pires; R. Stavenhagen, Nos 10 anos da Lei de Bases. Memórias e projetos (pp. 9-28). Porto: Edições Asa.
- Bessa, D. (2012). Congresso Ibérico de Jovens Engenheiros. Theatro Circo, Braga.
- Bogdan, R. e Biklen S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação - uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bohoslavsky, R. (2003). *Orientação vocacional: a estratégia clínica*. 11ª Ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Cabral, C., Estevão, C. e Silva, P. (2006). *Competências transversais dos diplomados do ensino superior: perspectiva dos empregadores e diplomados*. Guimarães: Tecminho/Gabinete de Formação Contínua.
- Carvalho, I., Passos, A. & Saraiva, S. (2008). *Recrutamento e Seleção por Competências*. Brasil: Editora FGV.
- Castells, M. (2000). *La era de la informacion*. Vol. I. Madrid: Alianza Editorial.
- Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, Nota Informativa: Trabalhadores mais velhos - novas oportunidades, Fevereiro de 2013.
- Chiavenato, I. (1991). *Recursos Humanos na Empresa*. Vol.II. São Paulo: Editora Atlas.
- Chiavenato, I. (1999). *Administração nos Novos Tempos*. Rio de Janeiro: Campus.
- Cotton, S. (2019). Seminário «Fashion World's Challenge: Looking for Qualifications

- and Occupations». Centro Tecnológico do Calçado. Vila Nova de Famalicão, 22 de Janeiro de 2019.
- Delgado, A. P. & Saúde, S. (2004). *Empregabilidade e novas competências: identificação de perfis e de fatores de limitação à inserção profissional dos estudantes do ensino superior politécnico – um estudo de caso*. Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia.
- Diário de Notícias *in*: <https://www.dn.pt/vida-e-futuro/jovens-portugueses-sao-dos-que-saem-mais-tarde-de-casa-dos-pais-10896011.html> (acedido em 05 de março de 2020).
- Dinheiro Vivo *in*: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/onofre-falta-de-mao-de-obra-pode-por-em-causa-toda-a-industria/> (acedido a 06 de abril de 2019).
- Domingos, M. (2011). *Promoção e/ou Valorização de Competências dos Recursos Humanos em Contexto Organizacional: Um estudo de caso*. Trabalho de projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sociologia. ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa .
- Duarte, A. M. (2004), *Precariedade e identidades: questões para uma problemática*. Atas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia.
- Duque, E., Pereira, C. e Vázquez JF. D. (2017). *Inserção Profissional dos jovens de Braga*. Braga: Universidade Católica Portuguesa.
- Eco, Humberto (1988), *Como se faz uma tese em Ciências Humanas*, 4ªed, Trad. Port. de Ana Falcão Bastos e Luís Leitão Lisboa, Editorial Presença.
- Expresso Emprego *in*: <http://expressoemprego.pt/carreiras/valera-a-pena-ter-uma-licenciatura/4342> - (acedido em 11 de outubro de 2018).
- Expresso Economia *in*: <https://expresso.pt/economia/2019-04-13-6-regras-para-encontrar-emprego-depois-dos-50> (acedido a 17 de setembro de 2019).
- Fayol, J. H. (1916). *Administração Industrial Geral*. Edições Sílabo.
- Figueiro, H., Portela, M., Sá, C., Silva, J. C., Almeida, A., Lourenço, D. (2017). *Benefícios do Ensino Superior*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Ford, H. (1964). *Os princípios de Prosperidade* . Freitas Bastos Editora, 4ª edição, 2012.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 1-72
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª edição. Editora Atlas S.A.

- Gonçalves, C. M., Parente, C., Veloso, L., Gomes, S., & Januário, S. (1998). *Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional*. Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 8, 137-176.
- Gomes, J. F.S. e Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos - um guia de boas práticas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Henstra, D. & McGowan, R. (2016). *Millennials and public service: an exploratory analysis of graduate student career motivations and expectations*. University of Waterloo and Wilfrid Laurier University.
- Hespanha, P. & Caleiras, J. (2017). *Cadernos do Observatório: O labirinto das políticas de emprego*. Centro de Estudos Sociais - laboratório associado da Universidade de Coimbra.
- Indústria - Revista de Empresários e Negócios (2018). *Comércio: O futuro do setor em Portugal*. Trimestral - Edição Outubro/Novembro/Dezembro de 2018. N°118.
- Instituto Nacional de Estatística *in*: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_pesquisa&frm_acciao=PESQUISAR&frm_show_page_num=1&frm_modos_pesquisa=PE_SQUISA_SIMPLES&frm_texto=desemprego&frm_modos_texto=MODO_TEXTO_ALL&frm_data_ini=&frm_data_fim=&frm_tema=QUALQUER_TEMA&frm_area=o_ine_area_Des_taqes&xlang=pt (acedido a 06 de março de 2020).
- Jornal de Notícias *in*: <https://www.jn.pt/nacional/interior/portugal-precisa-desesperadamente-de-imigrantes-para-mao-de-obra-10126651.html?fbclid=IwAR3uBfWX8VrTghk3ihksFslGuQgdlbyNeJ8GWy65AEsysiBaLY2hg6kGIY> - (acedido a 03 de novembro de 2018).
- Jornal Público *in*: <https://www.publico.pt/2019/02/07/economia/noticia/criacao-emprego-nao-consegue-travar-subida-141-desemprego-licenciados-1861023> - (acedido a 24 de setembro de 2019).
- Justino, D. (2016). *Emigration from Portugal: Old wine in new bottles?* Migration Policy Institute.
- Kovács, I. et al (1994). *Qualificações e Mercado de Trabalho*. Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Kovács, I., (2002). *As metamorfoses do emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Celta Editora.

- Madaleno, R. (1993). *A Indústria Portuguesa. Principais Características e Vulnerabilidades*. Instituto da Defesa Nacional. Ano XVIII;Nº 65
- Magalhães, S. (2012). *Estratégias de inserção profissional dos jovens potenciais empreendedores da Universidade do Minho*. Dissertação de Mestrado em Sociologia Área de especialização em Organizações e Trabalho.
- Martins, E. & Martins, S. (2015). *Ensino Profissional Português: constrangimentos historiográficos e pressupostos de relevância no contexto europeu*. Revista de Ciências da Educação. Janeiro/junho de 2015.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Psiquilibrios Edições: Braga.
- Marques, A. P. (2009). *"Novas" legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados*. Revista Portuguesa de Educação, Vol.22 nº2. Universidade do Minho. Braga.
- Marques, D. (2009). *Recrutamento e Seleção: Na escolha do melhor candidato*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an industrial civilization*. Boston: Harvard University.
- Mendes, C. (2015). *Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos Análise comparativa entre as práticas de uma instituição pública e de uma instituição privada*. Relatório de Estágio apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção de grau de Mestre em Gestão.
- Morais, et. al, (2010). *A precariedade e os confrontos subjetivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas*, in Ana Paula Marques e Mariana Gaio Alves (coord.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re) Configurações Teóricas e Empíricas*. Edições Húmus.
- Moreira, Helena (2009). *Mobilidade e Empreendedorismo no Ensino Superior: o caso das Ciências Sociais*. Tese de Mestrado em Sociologia. Braga: Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.
- Nota informativa – 9115 PT Nº de catálogo: TI-BB-16-006-PT-N ISBN 978-92-896-2099-4, doi:10.2801/67209 Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), 2016.
- OCDE (1992). *Écoles et entreprises: un nouveau partenariat*. Paris: OCDE

- OCDE (2020). *“Empregos de Sonho: As aspirações de carreira e o futuro do trabalho entre os adolescentes”*. Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) *in*: <https://www.oecd.org/education/teenagers-career-expectations-narrowing-to-limited-range-of-jobs-oecd-pisa-report-finds.htm> (acedido a 25 de maio de 2020).
- OCDE (2020). *Employment Outlook 2020* *in*: <https://www.oecd.org/employment-outlook> (acedido a 10 de julho de 2020).
- Observatório do Emprego e Formação Profissional (1999). *Relações entre a Escola e o Mercado de Emprego Envolvente*. Lisboa.p.33
- Observatório da Emigração (2018), *in*: <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/portugal-precisa-desesperadamente-de-imigrantes-para-combater-falta-de-mao-de-obra> (acedido a 17 de dezembro de 2019).
- Paloş, R., & Drobot, L. (2010). *The impact of family influence on the career choice of adolescents*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407-3411. DOI: 10.1016/j.sbspro.2010.03.524
- Piore, Michael J. e Sabel, Ch. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Portugal Global. *Metalurgia e Metalomecânica: Número um das exportações*. Nº 114 Novembro de 2018 *in*: <http://portugalglobal.pt/PT/RevistaPortugalglobal/2018/Documents/revista-114-novembro.pdf> (acedido em 19 de dezembro de 2019).
- Portugal Global. *Covid-19: O impacto na economia e nas empresas*. Nº 130 Maio de 2020 *in*: <http://www.portugalglobal.pt/PT/RevistaPortugalglobal/2020/Documents/revista-130-maio.pdf> (acedido a 10 de julho de 2020).
- PwC: Principais Desafios da Indústria em Portugal (2013). *Uma abordagem coerente para a dinamização do setor*.
- Pombo, O. (2009). *Afinal, o que é a escola?* Conferências de Lisboa - 25 de Junho de 2009.
- Portal da Orientação Vocacional *in*: <https://ov.portalpsi.net/sistema-ensino-portugues/> (acedido em 12 de setembro de 2019).
- Pradella, L. (2015). *Fatores que interferem na escolha profissional e o conceito de vocação*. Universidade de São Paulo. Instituto de Física de São Carlos.
- Quivy, R. & Campenhoudtm L. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradativa.

Ramalho, A., Lehmann, A., et al (2019). *O futuro da indústria Portuguesa*. Conferência Fábrica 2030. Fundação de Serralves, 17 de outubro de 2019.

República Portuguesa *in:*

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/comunicado?i=mais-de-metade-dos-jovens-de-20-anos-frequenta-o-ensino-superior> (acedido em 05 de março de 2020).

Rodrigues, M.J. (1988). *O sistema de emprego em Portugal - crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.

Rodrigues, M. J. (1994). *Competitividade e Recursos Humanos - Dilemas de Portugal na construção europeia*. Lisboa Edições Dom Quixote

Rodrigues, M. (2019). *Seminário «Fashion World's Cjallang: Looking for Qualifications and Occupations»*. Centro Tecnológico do Calçado. 22 de Janeiro de 2019.

Santos, L. M. M. (2005). *O papel da família e dos pares na escolha profissional*. Psicologia em estudo. Maringá, vol. 10, nº1.

Santos, M. L. (2016). *As vozes dos alunos de uma escola profissional sobre o ensino profissional – um estudo*. Dissertação para obtenção de grau de Mestre em Administração e Gestão Educacional. Universidade Aberta.

Saúde, Sandra, (2010). *Empregabilidade e percursos de inserção profissional – o caso dos diplomados pelo Instituto Politécnico de Beja*, in Ana Paula Marques e Mariana

Gaio Alves (coord.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)*

Configurações Teóricas e Empíricas. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.

Semanário "**O Regional**" *in:* <https://oregional.pt/setor-do-calcado-discute-o-futuro-da-mao-de-obra/> (acedido a 05 de janeiro de 2020).

Sistema Educativo Nacional em Portugal – *Breve evolução Histórica do Sistema Educativo*. Ministério da Educação em Portugal *in:* <http://www.oei.es/quipu/portugal/historia.pdf>, (Acedido a 14 de janeiro de 2020).

Soares, D. (2002). *A escolha Profissional do jovem ao adulto*. 2ª Ed. São Paulo: Summus.

Stuker, P. (2014). *O Mundo do Trabalho no século XX: as mudanças e os seus efeitos*. Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas.

- Succi, C. & Canovi, M. (2019). *Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions*, Studies in Higher Education. DOI: 10.1080/03075079.2019.1585420.
- Taveira, M. C. (Org.) (2004). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Almedina.
- Taylor, F. W. (1911). *Princípios de Administração Científica*. Edições Sílabo - Edição Centenária, Outubro 2011.
- Tuckman, B. (2005). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vieira, D. A. (2012). *Transição do Ensino Superior para o Trabalho: O poder da autoeficácia e dos objetivos profissionais*. Porto: Edições Politema.
- Vieira, D. A. (2018). *Determinantes e significados do ingresso dos jovens no Ensino Superior: Vozes de estudantes e de profissionais do contexto educativo*. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Press Forum, Comunicação Social S.A.
- Yin, R. (2004). *Estudos de caso: planeamento e métodos* (2ª ed.). São Paulo: Bookman.

Anexos

Anexo 1 - Entrevista

Esta entrevista enquadra-se numa investigação no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, realizada na Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

O meu objetivo com esta recolha de dados é tentar perceber os desafios/problemas decorrentes do desencontro entre as preferências e escolhas vocacionais dos jovens que procuram emprego e as reais necessidades das empresas, assim como na dificuldade sentida na contratação de mão-de-obra qualificada.

A entrevista é anónima e os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso peço que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Obrigada pela sua colaboração.

1. **Nome da empresa** (*opcional*)
2. **Ramo de atividade:**
3. **Função na empresa:**
4. **Nº de funcionários e nº médio de idades:**
5. **Como é que a empresa planeia as suas necessidades de mão-de-obra?**
6. **Quantos processos de recrutamento têm por ano?**
7. **Quais as grandes dificuldades e desafios da indústria (tradicional) portuguesa na contratação de mão-de-obra? Que funções é que são particularmente difíceis de preencher? Será a própria mão-de-obra um grande desafio?**

8. **O que pode ser feito para ajudar a indústria (tradicional) portuguesa a lidar com a escassez de mão-de-obra em algumas funções? Que tipo de ações tem desenvolvido para combater essa escassez?**
9. **Como é que a empresa faz face a esta escassez de mão-de-obra? Que tipo de ações desenvolve/tem desenvolvido?**
10. **Normalmente, o que é que um jovem procura quando vem pedir emprego ou se candidata a uma função da empresa? Quais são as suas expetativas?**
11. **Na sua opinião, o que leva os jovens a não concorrerem ou rejeitarem desempenhar determinadas funções?**
12. **Como vê os apoios dados aos jovens na procura e oferta de emprego? E às empresas?**
13. **Como avalia a criação de parcerias entre as escolas profissionais e os representantes da indústria para ajudar a inserir jovens nesta área?**
14. **Considera que a baixa produtividade e o baixo crescimento económico estão associados à falta de jovens a trabalhar na indústria? Ou seja, uma maioria de mão-de-obra cada vez mais envelhecida?**
15. **Como vê a indústria a curto e longo prazo?**

Anexo 2 – Questionário

Este questionário enquadra-se numa investigação no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, realizada na Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

O meu objetivo com esta recolha de dados é tentar perceber o que um jovem pretende quando termina o seu ciclo de estudos e pretende entrar no mercado de trabalho.

O questionário é anónimo e os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos. Não existem respostas certas ou erradas. Por isso peço que respondas de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Obrigada pela sua colaboração.

1. Género

FEMININO

MASCULINO

2. Idade

14-15 ANOS

16-17ANOS

18-19 ANOS

MAIS

3. Ano escolaridade/ curso:

10ºano

11ºano

12ªano

Curso: _____

4. Alguma experiência profissional?

Sim

Não

Se sim, qual? _____

5. Qual a profissão que gostarias de exercer?

6. Pretendes seguir um curso superior?

Sim

Não

Se sim, qual? _____

Se não, o que pretendes fazer? *(assinala a tua preferência segundo a escala, onde 5. Concordas totalmente e 1. Discordas totalmente).*

	5. Concordo totalmente	4. Concordo	3. Sem opinião	2. Discordo	1. Discordo totalmente
- Penso realizar outras formações profissionais					
- Pondero a possibilidade de emigrar					
- Pretendo começar já a trabalhar por conta de outrem					
- Tenho por objetivo trabalhar por conta própria					
- Prefiro aguardar que surjam outras oportunidades.					

Outro: _____

7. Para ti, um curso superior: *(assinala a tua preferência segundo a escala, onde 5. Concordas totalmente e 1. Discordas totalmente).*

	5. Concordo totalmente	4. Concordo	3. Sem opinião	2. Discordo	1. Discordo totalmente
Oferece mais oportunidades de emprego					
É uma mais-valia na ascensão profissional					
Dá mais prestígio social					
Aumenta o nível cultural					
É moda /perda de tempo					
Não prepara para o exercício de uma profissão					
É fundamental para a criação de uma carreira profissional sólida					

Outro: _____

8. Se não tiveres oportunidade de emprego na tua área, estarás disponível a trabalhar numa área diferente?

Sim

Não

Se não, porquê? *(assinala a tua preferência segundo a escala, onde 5. Concordas totalmente e 1. Discordas totalmente).*

	5. Concordo totalmente	4. Concordo	3. Sem opinião	2. Discordo	1. Discordo totalmente
Não quero investir tempo em algo que não me identifico					
Quero por em prática aquilo para o qual estudei					
Não aceito remunerações abaixo das minhas qualificações					
Não aceito algo fora da minha área geográfica					
Não quero ser alvo de críticas por parte da sociedade					

9. Conhecimentos em alguma área específica da indústria?

Sim Não

Se sim, qual? _____

10. Em que áreas da indústria tradicional não te importarias ou mais gostarias de trabalhar?

- Têxtil Metalúrgica
 Calçado Outro
 Construção civil

11. Consideras que o curso que atualmente frequentas, te prepara para exercer uma profissão?

Sim Não

12. O mais importante no momento da escolha do emprego? *(assinala a tua preferência segundo a escala, onde 5. Concordas totalmente e 1. Discordas totalmente).*

	5. Concordo totalmente	4. Concordo	3. Sem opinião	2. Discordo	1. Discordo totalmente
Salário					
Flexibilidade de horário					
Opinião da família ou da sociedade					
Que seja na área para a qual eu estudei					
Pressão familiar					

Outro: _____

13. Um “bom curso” é sinónimo de “bom emprego” e “bom salário”?

Sim

Não

Porquê? _____

14. Gostavas de criar o teu próprio emprego? Sim

Não

Se sim, em que área? _____

15. O que te motivaria a criar o teu próprio emprego? *(assinala a tua*

preferência segundo a escala, onde 5. Concordas totalmente e 1. Discordas totalmente).

	5. Concordo totalmente	4. Concordo	3. Sem opinião	2. Discordo	1. Discordo totalmente
Gosto pelo empreendedorismo					
Elevada taxa de desemprego					
Ser dono do meu próprio tempo					
Flexibilidade de horários					
Falta de apoios dados aos jovens					
Não estar sujeito a ordens e pressão de outros					
Ofertas de trabalho maioritariamente precárias					
Ordenado					

Outro: _____