



SUMÁRIO EXECUTIVO

ENSINO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO

PRESSUPOSTOS ASSUMIDOS NESTE TRABALHO

Missão das Instituições de Ensino Superior (IES)

A missão das IES passa pelo desenvolvimento de cidadãos capazes de pensar e de analisar a realidade envolvente de forma crítica, capazes de exercer uma cidadania ativa que respeite e exija o respeito dos outros, capazes de aprender continuamente, estando, portanto, longe de se esgotar na preparação para o trabalho.

Perspetivar a multidimensionalidade dos “mercados” de trabalho

Neste estudo assume-se uma visão multidimensional dos “mercados” de trabalho assente não só em escalas diversas (internacional, nacional, regional/ local), como, sobretudo, em desigualdades socioprofissionais decorrentes de posições, estatutos e projeções de carreira distintas em função dos diplomados. A crescente segmentação dos “mercados” de trabalho resulta, em grande medida, da tendência de desregulação laboral associada à regressão do *welfare State* e de movimentos de neocorporativismo ancorados no desigual *poder da credencial* e sua relação com o Estado e organizações profissionais.

Empregabilidade não é sinónimo de “ter emprego”

Este trabalho assume a empregabilidade como “*um conjunto de realizações – competências, conhecimentos e atributos pessoais – que conferem aos indivíduos maior probabilidade de obterem um emprego e de serem bem-sucedidos nas profissões escolhidas, com benefícios para os diplomados, para o mercado de trabalho, para a comunidade e para a economia*” (Yorke, 2006, p.8).

Competências como ação em contexto

As competências são “ação em contexto”, podem ser aprendidas e desenvolvidas, mas não são algo que se adquire num determinado momento e que se torna perene. As competências são indissociáveis da ação e do contexto que as enquadra e que influencia o seu potencial de *ativação* e o seu *poder* de transferibilidade.

Competências transversais e profissionais

Neste trabalho as competências transversais são entendidas como o conjunto de competências pessoais e interpessoais – geralmente intituladas de “soft skills” – mas também de competências técnicas que podem ser utilizadas e que são importantes em múltiplas profissões, independentemente da área específica de conhecimento.

INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES NO ESTUDO “PREPARADOS PARA TRABALHAR?”

Este estudo desenvolveu-se no âmbito do Consórcio “Maior Empregabilidade” criado em 2013 e constituído pela Fórum Estudante e por treze instituições de ensino superior: Universidade do Algarve, Universidade de Coimbra, Universidade do Minho, Universidade Portucalense, Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti, Instituto de Arte, Design e Empresa - Universitário, Instituto Politécnico de Beja, Instituto Politécnico de Bragança, Instituto Politécnico de Coimbra, Instituto Politécnico

de Leiria, Instituto Politécnico do Porto, Instituto Politécnico de Setúbal e Instituto Politécnico de Tomar.

PRÁTICAS DE PROMOÇÃO DE COMPETÊNCIAS – “BOAS PRÁTICAS” NAS IES

A partir da tipologia de educação não-formal, informal e formal, foram analisadas 78 iniciativas e projetos de promoção de competências sinalizadas pelas IES do Consórcio “Maior Empregabilidade”. A maioria delas (78%) assume um perfil de educação não-formal, que se define pela organização de ações de sensibilização e divulgação de informação, formações de curta duração, seminários/ workshops, promoção do empreendedorismo, feiras de emprego, cursos de verão, estágios extracurriculares e profissionais, entre outras. As práticas informais identificadas (13%) consubstanciam-se em iniciativas de voluntariado e movimentos associativos de cariz estudantil. Por sua vez, as práticas formais (9%) são evidenciadas através de Unidades Curriculares específicas e estágios integrados nos planos de estudo. Destaca-se o contributo relevante destas práticas para a inclusão profissional, a preparação para o mercado de trabalho e criação do próprio emprego/ negócio, mas igualmente para uma cidadania ativa e responsável dos estudantes/ diplomados

ESTUDO QUALITATIVO COM DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES

Amostra e instrumentos do estudo qualitativo

O estudo qualitativo suportou-se na realização de 21 *focus group* com o total de 155 participantes, incluindo 11 *focus group* a diplomados e 10 a empregadores das IES que integram o Consórcio “Maior Empregabilidade”. Os participantes diplomados foram selecionados tendo em conta a condição da conclusão dos seus estudos de (pós)graduação na *coorte* 2008-2012, sexo, área científica e a diversidade de estatutos assumidos (*e.g.* trabalhador-estudante e experiência de mobilidade Erasmus). Os participantes empregadores (entidades privadas, públicas e de 3º setor) foram selecionados tendo em conta as diferentes áreas e sectores de atividade económica. Além destes, fizeram parte outros atores com poder de influência de políticas públicas de educação e emprego (*e.g.* ordens ou associações profissionais).

RESULTADOS PRINCIPAIS DO ESTUDO QUALITATIVO

Percurso acadêmicos contínuos e avaliação positiva do diploma

Com forte presença de diplomados de ciências sociais, comércio e direito, mas também de engenharias e indústria, artes e humanidades, saúde, ciências matemáticas e informática e com prevalência da mesma área de formação ao longo do percurso académico, são poucos os que optam por fazer uma mudança quer de área científica, quer de instituição de ensino superior. O diploma, ainda que maioritariamente perspectivado como positivo pelos seus portadores, assume valor de recurso (“porta de entrada” ou “cartão de visita” para o mercado), perante o posicionamento mais crítico face ao “desconhecimento” do mundo do trabalho, ou à menor componente prática ou de interação pessoal/ trabalho em equipa.

(In)certos tempos de obtenção do 1º emprego e itinerários profissionais

Multiplicidade de ritmos de tempo na obtenção do 1º emprego, com aumento da média de tempo para a obtenção do 1º emprego estendendo-se para 12 meses ou mais. Fatores como área científica do curso, experiências prévias profissionais e ausência ou não de estágio curricular influenciam esta dinâmica. Persiste, contudo, a ideia do estágio como “porta de entrada” para o trabalho/ emprego para os diplomados e como “trajetória de provação” para os empregadores. Fica patente uma heterogeneidade de itinerários profissionais acompanhados por uma fragilização das relações e vínculos contratuais, nomeadamente da possibilidade “de fazer carreira”.

Dimensão comportamental prevalente nas narrativas de empregabilidade

Tanto os diplomados como os empregadores sinalizam competências transversais focadas na dimensão comportamental, com destaque para “qualidades”, “predisposições” e “traços de personalidade”, bem como a inexistência de emprego para toda a vida. Nas narrativas de empregabilidade, a temática de imaturidade da geração atual reforça a importância de se continuar a investir na preparação para o mercado de trabalho, com o reforço nas competências transversais.

Competências transversais para o futuro

As competências transversais para o futuro passam, na perspetiva dos diplomados, pela aplicação dos conhecimentos em “inputs para as empresas”, “atualização constante de conhecimentos e para toda a vida”, “flexibilidade, “adaptação” e “responsabilidade”, “análise, pensamento estratégico, criatividade” e “humildade, espírito crítico e ética”. Para os empregadores, além destas, incluem a “orientação

empresarial ou comercial”, o “intraempreendedorismo” e “empreendedorismo qualificado”.

Licenciatura ou mestrado? A questão do prolongamento de estudos

Com o encurtamento da formação do 1º ciclo decorrente do processo de Bolonha, os empregadores tendem a valorizar a licenciatura “pré-Bolonha”, ao associarem maior maturidade aos diplomados e à existência de estágios. Não há, todavia, uma linearidade discursiva sobre o prolongamento de estudos, já que a preferência por diplomados “pós-Bolonha” permite-lhes “moldá-los” às exigências das empresas. A posição dos diplomados quanto ao investimento nos 2º ciclos surge mais consensualizada porque reconhecem o aprofundamento e/ ou especialização dos estudos como forma de melhor se preparem para o mercado de trabalho.

“Gestão personalizada” na seleção e recrutamento de diplomados

No recrutamento de diplomados pelas entidades empregadoras é visível o esforço de utilização de uma “bateria de provas” de forma relativamente padronizada. Ainda assim, predomina uma “gestão personalizada” sustentada na: i) avaliação académica do(a) candidato(a) e sua componente comportamental (e.g. CV e entrevista); ii) valorização de experiências extracurriculares; e iii) experiência prévia do(a) candidato(a). Sobre este último tópico, as posições dos empregadores dividem-se entre a valorização da “pureza mental”, moldando o(a) candidato(a) ao emprego, e a exigência de maturidade do(a) candidato(a) (e.g. ter tido um estágio curricular ou profissional).

Contratação de diplomados: que balanço?

Reconhecendo a importância da contratação de diplomados, os empregadores apresentam um balanço ambivalente. Muitos reconhecem as vantagens da presença de diplomados pela importância do conhecimento específico da formação científica de base, a transversalidade de conhecimentos e a possibilidade de representarem uma “renovação dos conhecimentos” da empresa. Outros enfatizam sobretudo a menor capacidade de aplicação prática dos conhecimentos e menor preparação dos diplomados nas competências transversais, seja numa vertente comportamental, seja no domínio comercial e gestor.

Trabalho colaborativo e em parceria na promoção de empregabilidade

Necessária preparação da “transição” entre o mundo académico e o mundo empresarial: relevância do trabalho colaborativo e em parceria com os diversos atores-

chave e *Stakeholders* da comunidade envolvente. Neste domínio merece destaque o reforço de serviços e gestão partilhada de gabinetes/ projetos orientados para a integração profissional.

ESTUDO QUANTITATIVO COM DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES

Amostras e instrumentos do estudo quantitativo

A abordagem quantitativa do estudo “Preparados para trabalhar?” incluiu a administração de questionários junto de diplomados e empregadores. Para a análise dos resultados foram considerados 6444 diplomados (62% do sexo feminino), com uma média etária de 29 anos (desvio padrão de ± 7 anos), que concluíram a licenciatura (67%) ou o mestrado (33%) entre 2007-2008 e 2012-2013, numa das treze instituições de ensino superior participantes no estudo (distribuídas de norte a sul de Portugal); e 781 empregadores (54% do sexo feminino) na sua maioria com idades entre os 31 e os 45 anos (58%), maioritariamente distribuídos a nível nacional.

Competências transversais e profissionais consideradas no estudo quantitativo

Da revisão da literatura efetuada elegemos vinte competências transversais (pessoais, interpessoais e técnicas) para serem avaliadas sob o formato de questionário e acrescentamos um item relativo às competências técnico-científicas específicas de cada área formativa – “hard skills”. Deste modo, as competências transversais e profissionais consideradas no estudo quantitativo foram: Análise e resolução de problemas; Tomada de decisão; Planeamento e organização; Gestão do tempo; Assunção do risco; Expressão oral; Escuta ativa; Comunicação escrita; Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos; Liderança; Criatividade e inovação; Adaptação e flexibilidade; Aprendizagem ao longo da vida; Capacidade de conceptualizar; Trabalho em equipa; Motivação para a excelência; Diversidade e multiculturalidade; Ética e responsabilidade social; Tecnologias da informação e comunicação; Domínio de línguas estrangeiras; e Competências técnicas da área específica de conhecimento.

RESULTADOS PRINCIPAIS DO ESTUDO QUANTITATIVO

Pertinência dos estágios e das atividades extracurriculares durante o curso

Os resultados deste estudo apontam de forma inequívoca para o papel que os estágios e a participação em atividades extracurriculares durante o percurso

académico dos estudantes têm para o desenvolvimento de competências transversais e profissionais.

Difícil transição do ensino superior para o trabalho

Cerca de 73% dos diplomados estão a trabalhar e os restantes dividem-se em de forma equilibrada pelo grupo dos que procuram novo emprego (isto é, estão desempregados mas já trabalharam) e pelo grupo daqueles que estão à procura do 1º emprego. Constata-se que grande parte dos diplomados que trabalham possuem vínculos laborais marcados pela instabilidade e que 44% dos diplomados que procuram o 1º emprego estão nesta condição há mais de 1 ano.

Relação com o curso e satisfação nos diplomados que trabalham

Mais de 80% dos diplomados referem que o seu trabalho enquadra-se na área do curso e cerca de 90% estão satisfeitos com o trabalho.

Competências mais utilizadas pelos diplomados na atividade profissional

Todas as competências transversais e profissionais avaliadas neste estudo são moderadamente ou muito utilizadas pelos diplomados que exercem uma atividade profissional. Contudo, a *Análise e resolução de problemas*, a *Aprendizagem ao longo da vida*, o *Trabalho em equipa*, a *Adaptação e flexibilidade* e a *Gestão do tempo* são as competências mais utilizadas pelos diplomados no exercício da sua atividade profissional.

Competências nas quais os diplomados se sentem mais confiantes

Os diplomados sentem-se “confiantes” ou “muito confiantes” face à capacidade para utilizar as competências transversais e profissionais. No topo estão as seguintes cinco competências: *Aprendizagem ao longo da vida*, *Ética e responsabilidade social*, *Trabalho em equipa*, *Tecnologias de informação e comunicação* e *Escuta ativa*.

Avaliação dos diplomados acerca da preparação proporcionada pelas IES

Os diplomados avaliam de forma positiva o contributo das Instituições de Ensino Superior para a preparação nas competências transversais e profissionais. Neste âmbito, destacam as seguintes cinco competências: *Trabalho em equipa*, *Competências técnicas da área específica de conhecimento*, *Aprendizagem ao longo da vida*, *Ética e responsabilidade social* e *Comunicação escrita*.

Avaliação dos empregadores acerca das competências dos diplomados

Os empregadores avaliam positivamente o grau de preparação dos diplomados em todas as competências transversais e profissionais. As cinco competências com avaliação mais positiva por parte dos empregadores são as *Tecnologias da informação e comunicação*, o *Trabalho em equipa*, a *Adaptação e flexibilidade*, a *Aprendizagem ao longo da vida* e a *Ética e responsabilidade social*.

Competências mais importantes nos próximos 5 anos

Há convergência na opinião de diplomados e empregadores nas quatro competências eleitas como as mais importantes para o exercício profissional nos próximos 5 anos: *Análise e resolução de problemas*, *Criatividade e inovação*, *Adaptação e flexibilidade*, e *Planeamento e organização*. Quanto à competência escolhida em 5º lugar como mais importante para o mercado de trabalho nos próximos 5 anos, os empregadores elegem a *Motivação para a excelência* enquanto os diplomados escolhem o *Domínio de Línguas Estrangeiras*.

O lugar das competências técnico-científicas da área de conhecimento

As *Competências técnicas da área específica de conhecimento* ocupam o 9º lugar entre as competências profissionais utilizadas pelos diplomados que trabalham. Quando se consideram as competências mais importantes no mercado de trabalho nos próximos cinco anos, as *Competências técnicas da área específica de conhecimento* ocupam o 6º lugar na opinião dos empregadores e o 7º lugar entre os diplomados.

O valor do mestrado

Vale a pena o investimento numa formação ao nível do mestrado, tanto do ponto de vista da preparação e da oportunidade de utilização das competências transversais e profissionais no contexto laboral, como da própria facilitação no acesso ao mercado de trabalho dado que os diplomados com mestrado apresentaram neste estudo uma maior probabilidade de conseguir trabalho remunerado.

PREPARADOS PARA TRABALHAR?

Da conjugação dos resultados qualitativos e quantitativos obtidos neste estudo podemos afirmar que, genericamente, a preparação dos diplomados para o trabalho é positiva, tanto na perspetiva dos próprios diplomados como na opinião dos empregadores. Porém, há um espaço amplo para a melhoria da preparação dos diplomados que poderá passar, nomeadamente: a) pela intensificação, por parte das

IES, da utilização de práticas pedagógicas potenciadoras do desenvolvimento das competências transversais e profissionais identificadas neste estudo; b) pelo envolvimento do estudante em atividades extracurriculares; c) pela maior articulação entre o meio académico e o meio profissional, potenciadora de oportunidades que “levem o meio académico” para ambientes “profissionais” (por exemplo, através dos estágios curriculares em empresas) e que fomentem a movimentação também no sentido inverso – isto é, do meio “profissional” para o “académico” - (por exemplo, integrando profissionais nos processos de reestruturação curricular). Finalmente, uma palavra referente à importância que o macro contexto económico e político possui na criação de oportunidades de emprego que integrem os diplomados do ensino superior. Sem menosprezar a necessidade de aprendizagem ao longo da vida nem o potencial de melhoria no desenvolvimento de competências transversais e profissionais, em termos gerais este estudo indicou que os diplomados estão “preparados para trabalhar” e que os empregadores o reconhecem.