

# TRANSIÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO DE ESTUDANTES NÃO- TRADICIONAIS: PERSPETIVAS DOS ESTUDANTES/ GRADUADOS MADUROS E EMPREGADORES

**FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

**Sandra T. Valadas\* Liliana Paulos\*\***

\*CIEO, Universidade do Algarve

\*\*Universidade do Algarve



"Cidadania, Educação e  
Inclusão Digital. Práticas e  
Desafios"

14 fevereiro 2017  
Reguengos de Monsaraz

# ESTRUTURA

Conceito de Empregabilidade

Transição para o mercado de trabalho de estudantes não tradicionais

Perspetivas de estudantes/graduados maduros e de empregadores

Algumas considerações

# CONCEITO DE EMPREGABILIDADE

Finais dos anos 80 (Moreau and Leathwood, 2006), um dos 4 pilares da Estratégia Europeia de Emprego (1997); associado a diferentes significados

Papel das IES na aquisição e desenvolvimento de competências individuais que preparam os estudantes para a integração no mercado de trabalho;

Capacidade de aceder ao primeiro emprego, de o manter e também de conseguir um novo emprego (Hillage and Pollard's, 1998)

Conjunto de competências, conhecimentos e atributos pessoais que faz com que um graduado tenha sucesso na escolha da ocupação profissional (Yorke, 2006)

Definição baseada nas teorias do capital humano e nas funções das IES

Valorização da aprendizagem ao longo da vida (Thompson, 2004)

Perspetiva baseada no emprego e nas competências (Eurostat): adotadas de forma distinta pelos países

# TRANSIÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO: O CASO DOS ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS

- Mudanças radicais ao nível do mercado de trabalho como resultado de políticas governamentais que alargaram o acesso ao ensino superior a públicos diferenciados (Purcell and Elias, 2007)
- Estudantes com NEE, estudantes maduros, mulheres, estudantes de 1<sup>ª</sup> geração, trabalhadores estudantes, estudantes de diferentes etnias, imigrantes, de baixo capital social e económico (RANHLE, 2009)
- Critérios: a) percursos escolares; b) percursos de entrada no ES; c) part-time e full-time (Schuetze and Slowey, 2002)

# PERSPETIVAS DE ESTUDANTES/GRADUADOS E DE EMPREGADORES

Que competências/capacidades são expectáveis para se tornarem empregáveis?

Qual a perspectiva dos estudantes/graduados?

O que pensam os empregadores sobre a empregabilidade dos estudantes não tradicionais?



## RESULTADOS

### ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS


CONTEXTO SOCIOECONÓMICO  
IDADE E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
QUESTÕES DE GÊNERO  
FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

# CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

## Crise económica



Setor Público: restrições na política de contratação e poucas perspectivas de progressão de carreira



Setor Privado: pouca oferta de trabalhos qualificados; dimensão do mercado de trabalho - micro e pequenas empresas



Terceiro Setor: poucas condições para contratar diplomados com salários justos e adequados



## Responsabilidades familiares

- diminui a sua disponibilidade e flexibilidade para, por exemplo, aceitar trabalhos fora da área de residência, trabalhar por turnos, fazer horas extraordinárias, adquirir experiência através de trabalho voluntário e/ou estágios nos anos iniciais da carreira



## Idade

- mais dificuldade em mudar de carreira profissional, especialmente depois dos 30 anos, porque são considerados velhos pelos empregadores
- os diplomados maduros são menos flexíveis e estão menos disponíveis para o trabalho, comparativamente com um diplomado jovem



## Idade e experiência

- encarados como dois elementos distintos
- um diplomado maduro é menos empregável
- a experiência de trabalho é um aspeto valorizado pelos empregadores e aumenta a empregabilidade de um diplomado



## IDADE

"Empregabilidade é um termo que para mim já não se aplica porque já **estou a ficar fora da faixa etária do ideal** (33 anos). Já vi coisas que são extremamente ilegais que é dizer que **querem uma pessoa entre esta e esta idade**, isto é ilegal, mas vê-se nos anúncios. **A palavra empregabilidade é sinónimo de juventude**, que é uma coisa que já não me toca a mim (risos). Já não tenho direito a cartão jovem (risos)." (E11)

"O curso que eu tirei não era o que eu gostava de ter tirado, mas pronto, **devido à minha idade, quis direccionar-me para a minha área de trabalho**. Eu também não **posso sonhar que aos 40 anos ia ser Psicóloga**, não era, se calhar, muito viável. E então também pensei em estudar pensando no meu percurso profissional." (E2)

## EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

“Eu entrei para o curso de Agronomia em 2011/2012, salvo erro, e comecei a trabalhar no verão de 2013. **Um aluno não-tradicional que tenha já alguma experiência, creio que é fácil de arranjar trabalho na área de Agronomia.** Pelo menos, daqueles que conheço, **dos meus colegas, todos têm trabalho e têm propostas, daqueles que têm mais experiência.** Os que têm menos experiência é mais complicado. (...) às vezes, **as pessoas que se veem sem experiência familiar, que vêm do 12º ano sem experiência nenhuma, às vezes, têm um bocadinho mais dificuldade em arranjar trabalho.**” (E7)

# GÉNERO

Ser mulher pode condicionar a empregabilidade devido à maternidade.

- encarada pelos empregadores como comprometedora da assiduidade
- disponibilidade para se dedicarem à carreira

Desigualdade em termos salariais:

- trabalhadores do género masculino, há menos tempo na empresa, desempenham funções idênticas e auferem salários superiores.

## GÉNERO

**"Eu diria que uma mulher tem mais dificuldades, sim. Uma mulher com a minha idade (35 anos) que poderá ainda vir a ser mãe, mais ainda. Eu própria já estive em várias entrevistas em que me perguntaram se queria ser mãe. Penso que isto nem deve ser permitido, mas já me perguntaram várias vezes isto em entrevistas." E10**

Diplomado: *soft skills*

Prontidão para: aprender,  
polivalente, pró-ativo, flexível,  
capaz de se adaptar, de sair da  
sua zona de conforto, de trabalhar  
em equipa...

**RECRUTAMENTO**

Empregadores

Confundem polivalência com faz-  
tudo e disponibilidade com  
exploração.  
Idealizam um perfil de  
trabalhador muitas vezes irrealista  
e inatingível.

## SOFT SKILLS

"Nesta altura do campeonato, uma pessoa que seja **polivalente** (risos). Que faça tudo. Uma pessoa que **seja de boas relações, que se integre facilmente** numa empresa, numa instituição, numa associação. Uma pessoa que **não crie conflitos, que seja uma pessoa empenhada, dedicada ao trabalho, que trabalhe muito, muito, muito, muito.** É o que, nesta altura do campeonato, eles procuram. Uma pessoa que faça o trabalho dela e o de mais 10 e que seja flexível... (...) é o que eu vejo. (...) **é-me exigido que faça tarefas que não têm a ver necessariamente com a minha formação.** Cada vez mais." (E15)

## FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

*Experiência profissional:* globalmente reconhecida, mesmo a experiência profissional adquirida fora da área de formação.

*Participação em atividades extracurriculares (Congressos, Workshops, Programas de Mobilidade):* oportunidades para conhecer o trabalho de outros profissionais e para adquirir conhecimentos.

*Estágio curricular:* muitas vezes é a única componente prática ao longo do curso, essencial para adquirir capacidades de resolução de problemas e de encontrar respostas adequadas às necessidades e desafios do mercado de trabalho.

*Estágio profissional:* oportunidade de inserção no mercado de trabalho, aumentar a rede de contactos, etc.

# FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

*Formação académica:* conceitos, ideias, princípios e todo o *background* teórico necessário para realizar trabalho numa determinada área.

*Apresentação e adequação do CV:* apresentação cuidada e criativa, necessidade de se diferenciar para que possa ter a oportunidade de ser chamado/a para uma entrevista de seleção.

*Atitude adequada na entrevista de seleção:* forma como comunica, vontade e motivação que transmite para investir na função para a qual se candidata.



## A ATITUDE NUMA ENTREVISTA DE SELEÇÃO

"A sua postura. A **sua postura e o modo como fala...** Eu, por exemplo, não tinha experiência na área, só tinha a nível prático e a minha entrevista correu muito bem, porquê? Porque **eu falei de coração e falei de algo com paixão.** (...) agora, uma vez que eu falei com paixão, por exemplo, nas práticas que tinha desenvolvido, foi um ponto a meu favor, depois, para ter ficado. **Já falei com as pessoas que me entrevistaram e foi mesmo isso.**" (E17)

# INTERNALIZAÇÃO DOS DISCURSOS SOBRE EMPREGABILIDADE



Capacidade individual para mobilizar ações que promovam o desenvolvimento de competências e a aquisição de conhecimentos, de forma a responder às necessidades do mercado de trabalho.

Interação entre o que o/a diplomado/a tem para oferecer aos empregadores e as dinâmicas do mercado de trabalho.



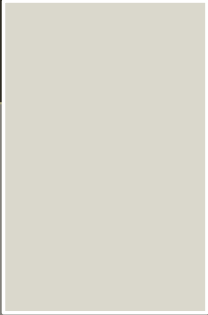

## RESULTADOS

### EMPREGADORES

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO  
IDADE E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
QUESTÕES DE GÊNERO  
FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

# CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

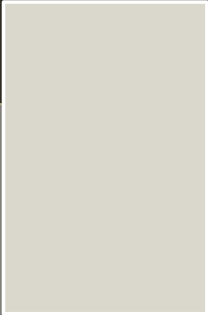
## Crise económica



Setor Público: 2011, recrutamento constrangido pela Lei do Orçamento; 2015, contratação possível desde que despesas com RH não aumentem.



Setor Privado: médias e grandes empresas menos afetadas; empresas continuam cautelosas nas suas políticas de recrutamento.



Terceiro Setor: constrangimentos financeiros levam a capacidade limitada de contratar diplomados.

## IDADE E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

A maioria dos trabalhadores com mais de 40 anos já estava a trabalhar antes de frequentar o ES e beneficiou do facto em termos de progressão na carreira.

Os empregadores salientam o facto de não discriminarem trabalhadores por causa da idade.

As candidaturas tendem a ser avaliadas como um todo, analisando uma série de fatores – não a idade *per se*. Mais importante do que a idade, será a *atitude, dedicação, e prontidão* para trabalhar.

Ainda assim, os exemplos de trabalhadores com +40 efetivamente contratados não são significativos. Existem contradições nos discursos e nas práticas relativos a idade e experiência.

Importa olhar mais de perto políticas e procedimentos de contratação, a inevitável comparação entre trabalhadores mais velhos/ mais jovens, a forma como a experiência é avaliada.

## OS SIGNIFICADOS DA EXPERIÊNCIA

Os trabalhadores mais velhos/experientes são associados às seguintes características, quando comparados com os mais novos:

Mais motivados, dedicados, maduros, responsáveis, críticos, capazes de enfrentar obstáculos e tomar decisões, dão mais garantias de estabilidade (mudam menos de emprego que os mais jovens), bom-senso, mais sensíveis aos problemas das pessoas.

Em todas estas categorias os mais novos “perdem”. Em contrapartida, e quase unanimemente, são *mais fáceis de moldar à cultura da empresa/instituição*

Mas, os mesmos empregadores que reconhecem estas virtudes oriundas da experiência colocam dúvidas e objeções, de forma mais explícita ou mais implícita.

## OS SIGNIFICADOS DA EXPERIÊNCIA

“Há uma certa diferença. Às vezes tenho a sensação que um trabalhador que foi trabalhador estudante também nunca... também pode ter a ver com as pessoas... mas também nunca é aquele trabalhador - não sei se vou conseguir explicar-me bem - **não tem a mesma postura perante o trabalho como tem um recém-licenciado que inicia uma função.** Parece que há sempre um certo... parece que nunca dão aquele pulo para as funções (aquele que termina uma Licenciatura enquanto trabalha e depois muda de carreira)... imagine, Assistente Técnico, terminou a sua Licenciatura e depois já é Técnico Superior... mas **parece que nunca dão aquele pulo para Técnico Superior.** Enquanto que **uma pessoa que entra logo para Técnico Superior comporta-se logo como tal...** ou não, não é! Mas as experiências que eu vou tendo... e também já tenho ouvido... ouço tudo: “ah, é muito bom, tem uma postura impecável, dinâmico, pró-ativo, apresenta soluções”, como outros que a evolução não há, os conhecimentos...” (E3)

# QUESTÕES DE GÉNERO

**Terceiro Setor:** a maior dificuldade parece estar em recrutar homens – não em recrutar mulheres

**Setor Público:** papel importante na igualdade de género; as mulheres estão em maioria e, em alguns casos, também nos lugares mais altos da administração pública

**Setor privado:** parecem existir alguns problemas associados com a maternidade. Embora todos afirmem que a discriminação de género não é aceitável

“Eu posso-lhe dizer que, neste momento, no Algarve, somos 315 trabalhadores e homens serão perto de 40 (risos), portanto, **as mulheres REINAM. A primeira linha de direção tem um homem, o resto é tudo mulheres.** Portanto, não somos bem o espelho dessa realidade (risos). A nível nacional, também deve estar ela por ela, dirigentes, a nível dos distritos, em termos de diretores e diretoras, homens e mulheres.” (E1)



## QUESTÕES DE GÉNERO

---

Sugere-se que a **igualdade**, sobretudo no que toca às posições cimeiras de gestão e administração, só é conseguida porque essas mulheres abdicaram da sua vida pessoal e da maternidade.

---

Há quem sugira, para resolver este problema, que a **legislação obrigue** à divisão, entre marido e mulher, do tempo de licença de maternidade/paternidade.

---

Alguns empregadores queixam-se das mulheres que, recém contratadas, engravidam, entendendo tal facto como **desrespeito** pelas necessidades do empregador, bem como falta de bom-senso.

---

Outros empregadores consideram que não faz sentido discutir as questões relacionadas com a maternidade quando a **contratação** é pensada **a longo prazo**.

## FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

---

Toma-se como certo o princípio de que há, regra geral, muitos candidatos por vaga e que é importante que os graduados entendam que têm que se **destacar com vantagem competitiva no processo de recrutamento.**

---

### *Curriculum vitae:*

Entregá-lo pessoalmente, se possível

Bem organizado, claro, conciso, simples

Capaz de realçar méritos profissionais e pessoais num folha A4

Chamar a atenção (em algumas áreas, a criatividade é fundamental)

Demonstrar conhecimento personalizado da entidade a que se candidata

Ponto ambíguo: a inclusão da foto. Apenas um empregador referiu que a política seguida pela empresa é a de pedir CV *sem* fotos.

## FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

“Então como é que ele se vai destacar dos outros? Para vir à entrevista, **a única forma de se destacar dos outros é pelo quadradinho que está aqui, que é uma fotografia.** E as pessoas podem dizer tudo “ah, o aspeto físico não conta”, na minha opinião, isso é tudo mentira. Tudo mentira. As pessoas não precisam de ser lindas e maravilhosas, e estrelas de Hollywood, não é isso que se pede, mas as pessoas têm que ter bom ar e ter bom aspeto, aquelas regras básicas: banho, higiene (risos). **Com 2 CV iguais,** porque há muitos CV iguais nessa fase, **obviamente que vamos chamar a pessoa que tem melhor aspeto.** Só se não gostarmos dela é que o outro virá. Eu sei que é injusto, mas é a realidade, não há nada a fazer. Nessa fase é só o aspeto físico.” (E8)

# FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

---

## *A entrevista de seleção*

---

É comum que sejam chamadas para a entrevista pessoas que integram **redes sociais pessoais**.

Em alguns casos, há **duas entrevistas** de seleção.

Alguns empregadores dizem que há, por vezes, diferenças na avaliação entre os técnicos de RH que fazem as entrevistas e a direção/administração, que efetivamente tem a última palavra.

# FATORES QUE INFLUENCIAM O RECRUTAMENTO

---

*O que avaliam os empregadores, num candidato?*

Embora as competências técnicas tenham a sua importância (variável em função da área de que estamos a falar), as **soft skills** parecem ser fundamentais.

O mesmo raciocínio é válido para outros critérios de avaliação tradicionais, como as qualificações...

---

1. *Motivação*: (vista como) capacidade de investir no trabalho; de aprender, investir e progredir na organização, com determinação. Na entrevista de trabalho, é fundamental que o candidato mostre que conhece/estudou o empregador.

---

2. *Postura e Bom-senso*: numa entrevista, inclui uma série de detalhes diferentes.

---

3. *Disponibilidade e prontidão*.

---

4. *Capacidade para enfrentar problemas e gerir situações stressantes*.

## ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Competências técnicas vs Soft skills

Papel das IES (pensamento independente, espírito crítico)

Igualdade/ desigualdade dos ENT face ao mercado de trabalho

Questões de género e de experiência profissional

Referência: 2014-1-UK01-KA203-001842.

Programa Erasmus Plus, KA2 Educación Superior, Strategic Partnerships.

Financiamento da Comissão Europeia: 430.870 €  
novembro de 2014 a outubro de 2017 (36 meses)



**FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

MUITO OBRIGADA PELA VOSSA  
ATENÇÃO...

