

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)

PROJETO EMPLOY:

MELHORIA DA EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES E DIPLOMADOS NÃO- TRADICIONAIS DO ENSINO SUPERIOR

11 de julho de 2017
Universidade do Algarve

António Fragoso
Liliana Paulos
Sandra Valadas

Objetivos

Melhorar a **empregabilidade** de estudantes e diplomados não-tradicionais (estudantes mais velhos, imigrantes, com necessidades educativas especiais, de baixo capital social e económico, etc.), presentes em número crescente nas Universidades Portuguesas

Investigar as práticas de empregabilidade de estudantes e diplomados não-tradicionais.

Desenvolver **atividades** com estudantes não-tradicionais no último ano das suas licenciaturas, funcionários da Universidade e empregadores.





EMPLOY

RESULTADOS

ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS

PARTICIPANTES
PERCURSO NO ENSINO SUPERIOR
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
CARREIRAS
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

PARTICIPANTES

	F	M	Total
Participantes	18	13	31
> 25 anos	17	13	30
Nível socioeconómico baixo	6	10	16
Pais com escolaridade baixa	12	9	21
Estudantes de primeira geração no ES	12	7	19
Abandonaram o ES e regressaram mais tarde	3	9	12
Origem migrante	1	2	3

PERCURSO NO ENSINO SUPERIOR

MOTIVAÇÕES PARA OBTER DIPLOMA DO ES

- Melhorias a nível profissional, pessoal e familiar;
- Acesso a uma carreira profissional e salário adequado;
- Valorização pessoal: aumento da autoestima, estatuto social;
- Trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público: acesso à carreira de Técnico Superior/subida de escalão e aumento salarial.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

IDADE E EXPERIÊNCIA

Responsabilidades familiares

- comprometem a disponibilidade e flexibilidade para 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
- menos flexíveis e estão menos disponíveis para o trabalho, comparativamente com um diplomado jovem

Experiência profissional

- a experiência pode representar um fator diferenciador entre um graduado maduro com experiência e um graduado mais jovem sem experiência
- é considerada um ativo para os empregadores e aumenta a empregabilidade de um graduado;

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

IDADE E EXPERIÊNCIA

“O curso que eu tirei não era o que eu gostava de ter tirado, mas pronto, devido à minha idade, quis direcionar-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)

“Era recém-licenciado, mas já tinha 27 anos, tinha alguma maturidade, já tinha experiência de trabalho, que muitos dos meus colegas não tinham, e isso, ao longo de todas as entrevistas que fui, foi sempre valorizado. A experiência aqui conta muito, às vezes mais do que a formação superior.” (E30)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

PRECARIIDADE

- Menos de metade dos participantes tem um contrato estável – maioria são trabalhadores do setor público
- Mais de metade dos participantes estavam em situações de precariedade: empregos temporários ou com contratos de curto prazo dentro da mesma instituição;
- Alguns casos de graduados com dois ou três empregos para conseguirem obter um salário adequado.

CARREIRAS PROFISSIONAIS

TRANSIÇÕES E PROGRESSÕES, MUDANÇAS PERCEBDIDAS

- 5 desempregados;
- 10 continuaram em profissões que não exigem formação superior;
- 16 passaram para profissões que exigem formação superior;
- Mudanças mais visíveis em casos de graduados a trabalhar no setor público;
- Casos de graduados no setor privado e terceiro setor verificou-se o acesso a um emprego qualificado e não tanto mudanças de carreira.

CARREIRAS PROFISSIONAIS

QUESTÕES DE GÉNERO

Terceiro Setor: não parece haver problemas associados com o género, quer no acesso a um emprego quer no acesso a cargos de chefia.

Setor Público: as mulheres estão em maioria; mas, parece que no acesso a cargos de chefia as mulheres são preteridas.

Setor privado: parecem existir alguns problemas associados com o género: desigualdade de salários e maternidade.

CARREIRAS PROFISSIONAIS

QUESTÕES DE GÉNERO

“Nessa empresa, passado um ano e meio engravidei, eu, a chefe e uma outra colega, na mesma altura. A chefe ficou e nós fomos despedidas. Disseram que iam desistir do meu serviço e acabar com o meu posto de trabalho. Mentira! Fui com eles para o Ministério do Trabalho, fiz queixa, mas não deu em nada!”
(E28)

“Infelizmente, nos dias de hoje, e desde que sou pequenina, ouço as questões da igualdade de género e do acesso da mulher a outros setores e não, não acontece. (Não?) Não. Infelizmente não. (...) Há colegas que entraram na empresa depois de mim, que exercem funções semelhantes e que recebem mais do que eu.” (E21)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

CAPITAL SOCIAL

Recurso à rede de contactos

- Relações entre professores e empregadores;
- Colegas de trabalho e clientes; familiares e amigos; ex-empregadores.

Papel do ES na construção de redes sociais

- Pais com escolaridade baixa, classe trabalhadora, estudantes de primeira geração no ES, sentem-se menos apoiados durante o ES, têm uma menor ou inexistente rede de contactos.

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

CAPITAL SOCIAL

Aí eu acho que eles (estudante tradicional) têm a vida mais facilitada. Porquê? Porque os pais estão sensibilizados para a importância dos estudos. Não têm que estar a travar a batalha que eu travei ali. E continuo a travar todos os dias por ter que justificar por que é que tenho que estar ao computador quando podia estar a fazer outras coisas. (...) (...) eu acredito que se os meus pais tivessem outra visão, mais aberta e para a importância dos estudos, que eu teria tido mais facilidade. Não teria tantas dificuldades em pagar propinas, se calhar tinha feito formações fora, mesmo no país, tinha feito algum Erasmus, teria feito outras coisas, sei lá." (E15)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

CAPITAL SOCIAL

“Um ex-aluno da UAlg fez um projeto num antigo quadro comunitário e perguntou a um professor se tinha alguém em Agronomia com capacidade de se encarregar do pomar dele. E o professor falou comigo porque já sabia da minha experiência familiar e sabia que eu estava ligado aos citrinos, pronto é um bocado diferente dos abacateiros, mas é muito parecido, dá para se adaptar. E, pronto, estou lá. Eu entrei para o curso de Agronomia em 2011/2012, salvo erro, e comecei a trabalhar no verão de 2013, com este meu patrão.” (E7)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

O QUE VALORIZAM OS EMPREGADORES

- *Experiência profissional:* globalmente reconhecida, mesmo a adquirida fora da área de formação.
- *Participação em atividades extracurriculares:* demonstra interesse, proatividade e motivação para adquirir conhecimentos.
- *Formação acadêmica:* background teórico e nota final.
- *Apresentação e adequação do CV:* cuidada e criativa, oportunidade para se diferenciarem.
- *Atitude adequada na entrevista de seleção:* capacidade de comunicação, vontade e motivação que transmite para investir na função para a qual se candidata.

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

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)



EMPLOY

RESULTADOS

EMPREGADORES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO
RELAÇÃO COM AS IES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

IDADE E EXPERIÊNCIA

Mais importante do que a idade, será a *atitude, dedicação, e prontidão* para trabalhar. Parece não existir discriminação de trabalhadores por causa da idade.

Casos de trabalhadores contratados com + 40 anos não são significativos. Existem contradições nos discursos e nas práticas relativos a idade e experiência.

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

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)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

CURRICULUM VITAE

Entregar pessoalmente.

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.

PROCESSOS DE 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)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

ENTREVISTA DE SELEÇÃO

Pessoas que integram redes de contactos pessoais.

Diferenças na avaliação entre os técnicos de RH que fazem as entrevistas e a direção/administração.

Motivação: capacidade de investir no trabalho, de aprender, de investir e progredir na organização, determinação.

Postura e Bom-senso.

Disponibilidade e prontidão.

Capacidade para enfrentar problemas e gerir situações stressantes.

Mostrar que conhece/estudou o empregador e a função para a qual se candidata.

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

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)

PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

QUESTÕES DE GÉNERO

Igualdade em cargos de chefia é conseguida quando essas mulheres abdicaram da sua vida pessoal e da maternidade.

Divisão do tempo de licença de maternidade/paternidade (legislação).

O facto de mulheres recém contratadas engravidarem é encarado como desrespeito pelas necessidades do empregador e falta de bom-senso.

Não faz sentido discutir as questões relacionadas com a maternidade quando a contratação é pensada a longo prazo.

RELAÇÃO COM AS IES

Metade dos empregadores recorre às IES quando precisam de recrutar: via email, através de professores, Reitoria ou GASP.

As relações entre empregadores e IES são pontuais, fracas e pouco eficientes. Sugere-se maior organização e continuidade.

Defendem a criação de uma estrutura organizada e profissionalizada – facilitaria a mobilidade de graduados.

Criação de UC sobre oportunidades e desafios no mercado de trabalho, aspetos valorizados num processo de recrutamento, entrevista de seleção.



EMPLOY

RESULTADOS

STAFF ACADÉMICO

ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES
SERVIÇOS DE APOIO À EMPREGABILIDADE

ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES

As opiniões não são unânimes acerca da responsabilidade das IES na promoção da empregabilidade dos seus estudantes.

A IES deve focar-se na formação académica dos estudantes e prepará-los civicamente para responderem aos desafios da sociedade.

- serem capazes de resolver problemas, pensarem de forma crítica, entenderem e criarem métodos de trabalho, capacidade de adaptação.

A Universidade deve adequar a formação dos estudantes às necessidades do mercado de trabalho, devendo ter um papel mais ativo na transição para o mercado de trabalho.

“Parece-me que a Universidade e os empregadores não estão assim tão próximos... nem sei se deviam estar. Eu não sei. A questão do trabalho e do emprego é uma questão social que ultrapassa a Universidade. A função da Universidade é formar bem, estar up-to date, saber exatamente aquilo que está a dar aos alunos. Se o mercado de trabalho não tem dinâmicas, a Universidade não pode substituir o mercado de trabalho. (...) Portanto, a universidade, na minha opinião, é isto tudo: é o que pode oferecer, é o que está do outro lado que pode receber e é, depois, o contexto social. (...) Portanto, a única coisa que as universidades têm que fazer é arranjar bons professores, cumpridores, que estejam up-to date, e que formem alunos com qualidade. Se conseguirem fazer isso já é uma proeza extraordinária” (E6).

“E depois a questão de que o conhecimento codificado é importantíssimo, mas a universidade, como muitas vezes é discutido pelos reitores, a Universidade não pode, nem deve, penso eu, formar as pessoas para uma atividade específica. A Universidade cria mentes, cria conhecimento, cria dinâmicas, cria metodologias de investigação e de trabalho. É impossível estar a formar para uma atividade específica. Portanto, essa adaptação (ao mercado de trabalho) deve ser também trabalhada pelos estudantes. E, portanto, é claro que em muitas áreas, aquilo que nós saímos enquanto competência formal precisa de uma adaptação para a atividade empresarial” (E4).

ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES

Responsabilidade dos estudantes no que diz respeito à sua própria empregabilidade.

- de ter consciência que a responsabilidade da Universidade é limitada;
- estar atentos às oportunidades que vão surgindo durante o ES;
- pouca adesão às atividades organizadas pela UAlg; pouca noção do perfil profissional que aspiram, do significado de um curso superior, dos aspetos valorizados pelos empregadores e de estratégias úteis na transição para a vida ativa.

“Muitos deles (estudantes) têm noção do que é valorizado pelo empregador, e isso é fruto do facto de muitos deles, ao longo da sua formação, irem participando em ações de voluntariado, que eles já têm essa preocupação, em trabalhos de part-time, muitos alunos estão nesta situação, ou cursos de verão, estágios, e isso vai-lhes dando conhecimento do que é exigido no mercado de trabalho. Mas, infelizmente, ainda há um grupo grande de estudantes que termina a sua formação e que não está preparado. Ainda existe. Eu diria que é fifty-fifty. Eu penso que estes estão demasiado concentrados na sua formação, muitos deles ainda pensam que os empregadores dão muita importância à nota final. Basicamente é isto, eles entram aqui (universidade) focados na sua formação e muitas vezes só tomam consciência do que é necessário para entrar na vida ativa já no último semestre do último ano, e muitas vezes já é tarde. Mas sinto isso, sim” (E2).

SERVIÇOS DE APOIO À EMPREGABILIDADE

- GASP – Gabinete *Alumni* e Saídas Profissionais.
- CRIA - Divisão de Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia.
- Gabinete de Comunicação e Protocolo.

Careers Fair.

Programa de Mentoria *Alumni*.

Dia Aberto nas Empresas.

Concurso “Ideias em Caixa”.

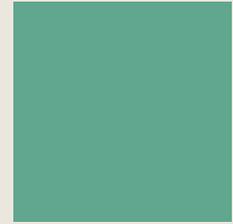
Job Party – missão primeiro emprego.

REFLEXÃO/DISCUSSÃO

EMPREGABILIDADE

IGUALDADE / DESIGUALDADE

SERVIÇOS DE APOIO À EMPREGABILIDADE



Agradecimentos

A todas as pessoas que têm colaborado com o projeto,
nomeadamente prontificando-se para serem entrevistadas.

Erasmus + (No. 2014-1-UK01-KA203-001842-TP)