



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)

# TRANSIÇÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO DE ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS: PERSPETIVA DE GRADUADOS, EMPREGADORES E STAFF ACADÉMICO

V Seminário Internacional sobre "Cognição, Aprendizagem e Desempenho"  
14 e 15 de setembro de 2017  
Uminho (Braga)

Sandra T. Valadas  
Liliana Paulos  
António Fragoso



ESTRUTURA

Breve abordagem ao conceito de empregabilidade e suas relações com a transição para o mercado de trabalho

Objetivos do projeto EMPLOY

Apresentação dos resultados finais do estudo: a perspetiva de ENT, empregadores e staff académico

# O CONCEITO DE EMPREGABILIDADE

Transições para o mercado de trabalho

- início do século XX: dicotomia entre um indivíduo “empregável” (capaz e disposto a e/ou à procura de emprego) versus um indivíduo “não empregável” (incapaz de trabalhar e que necessita de apoio) (Gazier, 1998).
- Múltiplas definições e formas de operacionalizar o conceito ao longo dos anos:
  - “fuzzy notion, often ill-defined and sometimes not defined at all” (Gazier, 1998, p. 298)
- três perspectivas exclusivas: educativa e governamental, organizacional e individual.
- Natureza multidimensional (Hugh-Jones, Sutherland, & Cross, 2006)
  - série de competências, conhecimentos e atributos pessoais que fazem com que um graduado tenha maior probabilidade de sucesso na escolha da ocupação profissional (Yorke, 2006)

Objetivos do  
Projeto EMPLOY

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.

# RESULTADOS

## ENTREVISTAS

- Estudantes e diplomados NT
- Empregadores
- Staff académico

## DIMENSÕES DE ANÁLISE

- Variáveis sociodemográficas
- Percurso no ES
- Experiência
- Carreiras
- Processos de recrutamento
- Relação com as IES

# RESULTADOS

## ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS

PERCURSO NO ENSINO SUPERIOR  
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
CARREIRAS  
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

# 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
- menos flexíveis e estão menos disponíveis para o trabalho, comparativamente com um diplomado jovem

### Experiência profissional

- experiência como fator diferenciador que aumenta a empregabilidade de um graduado

# CARREIRAS PROFISSIONAIS

## TRANSIÇÕES E PROGRESSÕES, MUDANÇAS PERCEBIDAS

- Obtenção de um diploma do ES fundamental para
  - aceder a um emprego, manter-se no mercado de trabalho ou mudar de função/carreira:
    - mudanças mais visíveis em casos de graduados a trabalhar no setor público;
    - no setor privado e terceiro setor observa-se acesso a um emprego qualificado e não tanto mudanças de carreira.



# CARREIRAS PROFISSIONAIS

## QUESTÕES DE GÉNERO

**Terceiro Setor:** sem problemas associados com o género, quer no acesso a um emprego, quer no acesso a cargos de chefia.

**Setor Público:** mulheres em maioria; no acesso a cargos de chefia as mulheres são preteridas.

**Setor privado:** alguns problemas associados com o género (desigualdade de salários e maternidade).

# 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 menos apoiados durante o ES, menor ou inexistente rede de contactos.



# 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.

# RESULTADOS

## EMPREGADORES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL  
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO  
RELAÇÃO COM AS IES

## 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, 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.



# 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

## 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:** maior dificuldade em recrutar homens

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

**Setor privado:** alguns problemas associados com a maternidade, embora todos afirmem que a discriminação de género não é aceitável



## RELAÇÃO COM AS IES

---

Metade dos empregadores recorre às IES quando precisa 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.

# 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.

- capazes de resolver problemas, pensar de forma crítica, entender e criar 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.

## ENSINO SUPERIOR E EMPREGADORES

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

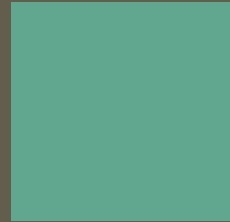
- ter consciência que a responsabilidade da Universidade é limitada;
- estar atentos às oportunidades que vão surgindo durante o ES;
- pouca adesão às atividades organizadas pela IES; pouca noção do perfil profissional que aspiram, do significado de um curso superior, dos aspetos valorizados pelos empregadores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

# 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)