



I Encontro Internacional de Língua Portuguesa e Relações Lusófonas

L U S O C O N F

2018

Livro de Atas

Editores:

Carla Araújo
Carlos Teixeira
Cecília Falcão
Lídia Machado dos Santos
Paula Odete Fernandes
Vitor Gonçalves

Ficha Técnica

Título

LUSOCONF2018

I Encontro Internacional de Língua Portuguesa e Relações Lusófonas: livro de atas

Editores

Carla Araújo	Instituto Politécnico de Bragança
Carlos Teixeira	Instituto Politécnico de Bragança
Cecília Falcão	Instituto Politécnico de Bragança
Lídia Machado dos Santos	Instituto Politécnico de Bragança
Paula Odete Fernandes	Instituto Politécnico de Bragança
Vitor Gonçalves	Instituto Politécnico de Bragança

Capa

António Meireles e Vitor Gonçalves

Edição

Instituto Politécnico de Bragança
Campus de Santa Apolónia
5300-253 Bragança
Portugal

Data de edição: 2019

ISBN: 978-972-745-248-4

Handle: <http://hdl.handle.net/10198/18595>

URL: www.lusoconf.ipb.pt

Email: lusoconf@ipb.pt

O contributo do Instituto Politécnico de Bragança para a mão-de-obra qualificada

Helena Paulo¹, Paula Odete Fernandes², Luís Santos Pais³
helena.paulo@ipb.pt, pof@ipb.pt, pais@ipb.pt

¹*Instituto Politécnico de Bragança, Portugal.*

²*UNIAG, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal.*

³*Centro de Investigação de Montanha (CIMO), Instituto Politécnico de Bragança, Portugal.*

Resumo

Abrangendo os diferentes sectores empregadores da região Norte de Portugal, nomeadamente na NUT III de Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro e centrado-se, em especial, na formação superior conferida pelo Instituto Politécnico de Bragança, a presente investigação pretendeu conhecer, os meios e práticas de recrutamento e seleção de diplomados, e respetivas competências transversais reconhecidos pelas empresas para os seus quadros superiores. Para tal, foram aplicados dois inquéritos por questionário; um aplicado aos empresários da região em estudo, e um outro aplicado aos diplomados. No total validaram-se 172 questionários, 92 por parte dos empresários e 80 por parte dos diplomados. Os resultados permitiram concluir, de um modo geral, que os mesmos são favoráveis do ponto de vista do empregador e do diplomado. Relativamente à prática organizacional de contratação de diplomados, tanto para os indicadores da remuneração mensal, como da formação profissional se mostram consensuais no que diz respeito à flexibilização e precariedade, de notar ainda que tanto as empresas como os diplomados afirmaram escassez de competências transversais. Ainda, verificou-se que apesar de já existir alguma proximidade entre o Instituto Politécnico de Bragança e o tecido empresarial, este poderá adotar medidas para melhorar e adequar o ensino ao mercado de trabalho, como por exemplo estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região; a promoção de estágios ao longo das licenciaturas; avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho e incentivar ao empreendedorismo.

Palavras-Chave: empregabilidade, ensino superior, mercado de trabalho, IPB, diplomados.

Abstract

Covering the different employers sectors of the Northern region of Portugal, namely in the NUT III of *Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes and Douro* and focusing in particular on the higher education offered by the Polytechnic Institute of *Bragança*; the present research aimed to know the means and practices of recruitment and selection of graduates, and respective soft skills recognised by the enterprises for their body management. For that, two surveys were run, one applied to entrepreneurs in the region under study, and another to the graduates. In total, 172 questionnaires were collected, 92 by enterprises and 80 by graduates. Concerning the purpose of the study, the main results showed that in general the

results are favourable from the point of view of the employer and the graduate. About the organisational practice of hiring graduates, both for the indicators of monthly remuneration and vocational training are consensual with regard to flexibility and precariousness, it should be noted that both companies and graduates stated a lack of transversal skills. Still, in answer to the main objective of the study, it was found that although there is already some proximity between the Polytechnic Institute of *Bragança* and the market. It might take measures to improve and adapt education to the labour market, such as establishing liaison and/or cooperation with companies in the region; the promotion of internships throughout the undergraduate degrees; regularly assess the adequacy of graduations to the labour market and encourage entrepreneurship.

Keywords: employability, higher education, labour market, IPB, graduate.

1. Introdução

Nos últimos anos tem-se verificado uma especial atenção por parte das Instituições de Ensino Superior (IES) pela questão da situação dos diplomados no mercado de trabalho. Efetivamente, vivem-se momentos de preocupação no que respeita a empregabilidade de mão-de-obra qualificada, nomeadamente devido à conjuntura económica que se tem vindo a verificar nos últimos anos e à crescente evolução tecnológica (entre outros fatores), (Vieira & Marques, 2014).

Em Portugal são poucos os estudos sobre o impacto das IES no que respeita à mão-de-obra qualificada na perspetiva do empregador, registando-se apenas alguns trabalhos de natureza académica que têm procurado colmatar essa ausência. Um desses casos diz respeito a um estudo “MeIntegra” (Marques, 2007) cujos modelos ensaiados para medir o impacto da Universidade do Minho no respetivo território envolvente, despertou o interesse pela aplicação do mesmo para a presente investigação.

O presente trabalho tem como principal objetivo, avaliar a resposta do Instituto Politécnico de Bragança (IPB), na perspetiva do empregador, como formador de mão-de-obra qualificada nas necessidades das empresas da região NUT III, no período compreendido entre 2010 e 2015. Assim sendo, atendendo aos vários setores de atividade da região Norte de Portugal, nomeadamente nas regiões do Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro, e centrando-se em especial, na formação superior conferida por este Instituto, a presente investigação visa por um lado, conhecer a empregabilidade dos jovens diplomados provenientes de várias áreas de estudo, e por outro lado, conhecer as várias modalidades de inserção nas empresas, em particular no que diz respeito às práticas de recrutamento e seleção.

O presente trabalho encontra-se dividido em quatro pontos além da presente introdução. O segundo ponto, onde se apresenta um enquadramento teórico onde vão ser abordados tópicos temática em análise. Segue-se o ponto três onde vão ser definidos os objetivos da investigação. No quarto ponto vão ser apresentados os principais resultados obtidos para os empregadores da região e para os diplomados que terminaram as suas formações e será feita a respetiva análise, para o período compreendido entre 2010 e 2015. O estudo termina com as conclusões, limitações e linhas futuras de investigação.

2. Enquadramento Teórico

2.1. Conceito e implicações na dinâmica organizacional

O termo “empregabilidade”, surgiu de forma gradual com a evolução social e tecnológica. A crise económica, política e cultural dos anos 60, sobretudo refletida na revolução estudantil, bem como a crise do petróleo nos anos 70, obrigaram a uma reestruturação tanto ao nível da qualificação dos dirigentes de topo das empresas, que sentiram necessidade em aperfeiçoar conhecimentos, como ao nível da formação individual das escolas superiores, que sentiram pressão na preparação dos seus estudantes para essa nova realidade (Gazier, 1990). Com a revolução tecnológica dos anos 80, o termo “empregabilidade” passou a assumir uma responsabilidade individual e não apenas do mercado de trabalho e das instituições envolventes, na medida em que as pessoas começaram a ver as suas qualificações não como uma medida direta de obtenção de emprego, mas como uma oportunidade de especialização que obrigava a uma formação contínua, com o intuito de não virem a ser excluídos - a chamada “empregabilidade de iniciativa”. Por outro, atendendo às oscilações contínuas do mercado de trabalho externo, sobrepõe-se a necessidade de uma ação flexível por parte dos trabalhadores.

Na perspetiva de investigadores ligados à psicologia do trabalho e comportamento organizacional (Fugate & Kinicki, 2008), a abordagem da empregabilidade pode ser analisada a dois níveis, a nível interno (ou macro) e a nível externo (perceção individual), que refletem de certa forma os fatores individuais/pessoais e externos. Ou seja, a nível interno, a empregabilidade é definida como a “possibilidade de um trabalhador sentir que tem oportunidades de carreira no seu atual local de trabalho” (competências; saber fazer), o que “poderá gerar maiores níveis de satisfação e de implicação ou de compromisso afetivo para com a organização” (valores; meio envolvente). A nível externo, refere-se “à perceção do seu valor no mercado de trabalho”, gerando “atitudes de confiança profissional e níveis elevados de motivação” (aspetos qualitativos) e permitindo “maior segurança laboral, pois perante uma situação imprevista de quebra de vínculo, sente que poderá com mais facilidade encontrar um outro emprego” (aspetos quantitativos) (Cesário, 2013, pp.28-34).

De uma forma geral, a empregabilidade assenta tanto nas estratégias individuais como nas políticas públicas dos mercados e das organizações, onde adaptabilidade, flexibilidade e dinâmica constituem elementos fundamentais no indivíduo na realização de oportunidades de trabalho (Marques, 2007).

Ao nível das organizações, é imperativo o desenvolvimento de medidas de empregabilidade, por forma a conseguirem lidar com as oscilações tanto em termos numéricos como funcionais dos recursos humanos. Num estudo focado na avaliação do contributo dos funcionários em relação ao desenvolvimento da sua empregabilidade para a organização, sugeriu várias características individuais e relacionadas com a perceção da sua situação laboral que poderão condicionar positiva ou negativamente a sua orientação para a empregabilidade na organização (Miragaia & Carvalho, 2012).

2.2. Ensino Superior e Mercado de Trabalho

Nos últimos anos tem-se verificado uma crescente preocupação dos poderes públicos pelo processo de transição dos graduados do ensino superior para o mercado de trabalho, tendo-se vindo a implementar um vasto conjunto de medidas no âmbito das políticas públicas de emprego e formação, resultado não só de uma preocupação crescente com o (des)emprego dos recém formados, mas também da generalização dos processos de

avaliação da qualidade do ensino superior (Marques, 2007; Figueiredo et al., 2007; Marques, 2013).

Entre as décadas de 60 e 80, as políticas educacionais sofreram várias oscilações, devido a um desajuste entre o mercado de trabalho e a formação e número de graduados. Nos anos 90, com os avanços tecnológicos, vários estudos focaram-se na medição da empregabilidade e oportunidades de emprego com a presente conjuntura económica, onde a formação tinha um papel determinante. Independentemente da conjuntura económica de uma determinada sociedade, vários aspetos devem ter-se em conta nessa análise, nomeadamente o contributo da expansão educacional para o crescimento económico, os perigos da "sobre-educação", a diversidade do ensino superior e as oportunidades de emprego, a precariedade das condições de trabalho, o papel crescente de "qualificações-chave" e as tendências para uma globalização dos mercados (Teichler, 2007; Valadas, 2013; Marinho, 2014).

O problema da empregabilidade dos graduados continua a ser uma das principais prioridades da política de ensino superior, apesar das profundas reconfigurações nas últimas décadas no quadro da globalização e internacionalização das economias (Martins, 2015).

Como argumenta Teichler (2009), com o desenvolvimento tecnológico as políticas públicas e os mercados de trabalho, bem como as instituições de formação, têm que estar ajustadas, uma vez que o "leque formativo" das instituições de ensino superior é pressionado tanto pelas políticas públicas como pelos empregadores em função dos mercados de trabalho (Teichler, 2009). Apesar deste alinhamento económico sobre o ensino superior, os mercados de trabalho apresentam-se cada vez mais flexíveis, incertos, voláteis, instáveis e com ciclos de vida muito curtos. Além disso, a posse de um diploma não é sinónimo de inserção profissional, pelo que (Valadas, 2013) os graduados enfrentam dificuldades de obtenção de emprego, demoram mais tempo a conseguir um emprego, ou exercem atividades diferentes da sua diplomacia, tendem a sujeitar-se a contratos precários e condições vulneráveis de trabalho (Marques, 2013; Vieira & Marques, 2014; OCDE, 2017).

Para os diplomados, as mudanças mais significativas perante a contingência de mercados de trabalho e globalização da economia passou a ser, não a posse de um diploma, mas sobretudo, a posse de um diploma empregável, que se traduz na capacidade individual de flexibilização no acesso ao primeiro emprego, mesmo que isso implique uma desvalorização da sua titulação. Para os empregadores, face à crescente competitividade numa escala internacional, a visão perante o ensino superior e o diplomado encontra-se contraditória, uma vez que apesar de alguns se terem aproximado das instituições e beneficiado, em termos de inovação e competitividade, de recrutamento de graduados e investimento em investigação e transferência de tecnologia e conhecimento, outros pelo contrário continuam com algumas dificuldades quanto ao acesso à informação e conhecimento da oferta formativa. Estas dificuldades afetam simultaneamente diplomados tanto do ensino universitário como politécnico em termos generalistas e globalizantes (Marques, 2013; Valadas, 2013; Vieira & Marques, 2014).

Outro estudo focado no contexto português evidencia igualmente que a obtenção de um grau de ensino superior em Portugal, em comparação com outros níveis de qualificação é profícuo a emprego e a níveis remuneratórios mais elevados (Sarrico, Rosa, Teixeira, Machado, & Biscaia, 2013).

Neste trabalho o principal foco assenta na formação ministrada pelo Instituto Politécnico de Bragança, afim de analisar por um lado, a empregabilidade dos jovens diplomados

provenientes de várias áreas de estudo e por outro, conhecer as várias modalidades de inserção nas empresas, em particular no que diz respeito às práticas de recrutamento e seleção. Isto é, conhecer as estratégias de inserção profissional, quer das empresas que têm vindo a recrutar essa mão-de-obra, quer dos jovens recém-formados à procura do primeiro emprego, incluindo estágios profissionais.

3. Metodologia de Investigação

O principal objetivo do presente estudo consiste em analisar o contributo do IPB para a mão-de-obra qualificada da Região NUT III de Portugal, nomeadamente das sub-regiões Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro, pois pretende-se analisar as trajetórias de inserção profissional dos recém-formados do IPB, bem como relacionar estratégias de mobilização de recursos por parte das empresas e dos diplomados à procura do primeiro emprego.

Para este estudo optou-se pela utilização de um questionário, já validado e que serviu de estudo para a realização do trabalho de investigação intitulado “MeIntegra”, tendo-se adaptado à realidade do estudo em questão. O questionário dirigido aos empregadores contempla 39 questões divididas por cinco conjuntos de perguntas. Para a realização do questionário aos diplomados foi construído um questionário com 17 perguntas divididas em duas partes distintas. De salientar que em ambos os questionários existiam questões que estavam medidas numa escala de tipo Likert, onde o valor 1 é a situação mais favorável e o 5 o menos favorável. Delimitou-se geograficamente o universo-alvo das unidades territoriais (NUT III) correspondentes ao Alto Tâmega, Douro, Tâmega e Sousa e Terras de Trás-os-Montes, por constituírem a área de referência da maior parte dos diplomados do Instituto Politécnico de Bragança, para o período de 2010 a 2015. A amostra no caso das empresas, foi selecionada com recurso a uma empresa de consultoria (Informa DB) que forneceu o correio eletrónico de 1.500 empresas. A amostra final foi de 92 empregadores, correspondendo a 6,1% da amostra inicial. Relativamente aos diplomados e para a definição da amostra, foram recolhidos os dados através dos serviços académicos do IPB. No período em análise, 2010 a 2015, concluíram os seus estudos 7.152 estudantes. Destes, apenas se entrou em linha de conta com um total de 4.384 diplomados, correspondente a 61,3%.

As técnicas utilizadas vão assentar, essencialmente, em técnicas descritivas exploratórias, dada a natureza das variáveis, assentando na comparação de frequências absolutas e relativas.

4. Apresentação dos Resultados

4.1. Caracterização das Empresas

Das empresas que integram os vários setores de atividade, a grande maioria é constituída por empresas privadas (88.8%), pelo que tanto as empresas públicas, como as Instituições de Solidariedade Social e as associações empresariais, apresentam valores residuais na amostra considerada. Fundamentalmente, são do sector terciário (58.7%), sendo também bastante existente o sector primário (22.8%) e secundário (18.5%).

Relativamente ao âmbito geográfico, observa-se que 49.5% atuam no mercado regional/local sendo que 25.3% do total da amostra encontram-se na região de Terras de Trás-os-Montes e 10.1% na região Tâmega e Sousa.

Com base na informação relativa à estrutura etária dos trabalhadores, importa referir que a grande maioria tem idade superior a 31 anos. De notar ainda que entre os 25 e os 30 anos existem ainda 21.6% do total da amostra. Assim, pode concluir-se que, a faixa etária dos trabalhadores das empresas é bastante jovem situando-se a grande parte no intervalo entre os 31 e 40 anos de idade.

Quanto ao tipo de contrato dos recursos humanos, confirma-se a presença maioritária do contrato permanente tanto para os homens 79.3% como para as mulheres 65.2%, se bem que, a presença dos contratos a termo (certo/incerto) seja também uma fatia muito expressiva da realidade empresarial tanto para os homens como para as mulheres com igual percentagem 28.3%, por último e também de se notar que 19.6% têm outro tipo de contrato, nomeadamente voluntariado ou estágios.

4.2. Prática organizacional de contratação de estagiários/graduados

Do conjunto das 92 empresas inquiridas, foram contratados 111 estagiários do Instituto Politécnico de Bragança (IPB). Observou-se ainda que as empresas inquiridas têm nos seus quadros de pessoal, um total de 213 graduados, sendo que 29% têm como vínculo um contrato a termo (certo/incerto), 26.3% encontram-se em estágio profissional e ainda 24.9% com contrato permanente (efetivo).

Considerando, entretanto, as áreas de formação académica mais procuradas nos últimos anos pela envolvente empresarial estudada, verifica-se que estas têm sido “Ciências empresariais e Direito” (37.5%), “Tecnologias/Engenharias” (22.9%) e também as “Ciências Agrárias e Recursos Naturais” (18.6%).

No que diz respeito aos meios mais utilizados pelos empresários no recrutamento de estagiários/graduados observou-se que, 17.4% continua a recorrer ao “Centro de Emprego” quando existe a necessidade de contratação de recém-formados, de seguida e com 15.9% aparecem os “Estágios Profissionais”. De notar também que 13.4% é através de “Conhecimentos de empregados/funcionários” e ainda 21.3% recorre a “Conhecimentos pessoais” ou a “Candidaturas espontâneas”.

Relativamente à importância que os inquiridos revelam pelos diversos fatores a ter em conta no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB conclui-se que, quase todos os fatores são “Extremamente Importantes” e “Muito Importantes” com número de respostas acima dos 50%. De realçar as “caraterísticas pessoais” com 80.5% de respostas “Extremamente Importante” ou “Muito Importante” e com 2.06 pontos de média (desvio padrão de 1.26), ainda a “Autoiniciativa” com 68.6% de respostas a tender no mesmo sentido positivo, com 2.22 pontos de média (desvio padrão de 1.14) e ainda a “área de formação” com 67.3% de respostas, com média 2.25 pontos (desvio padrão de 1.26).

4.3. Caraterização de todos os graduados recrutados e dos diplomados

Em termos gerais, os graduados recrutados pelas empresas entrevistadas apresentam os seguintes traços: uma distribuição maioritária de licenciados (70.2%), comparativamente a mestres (26.8%) ou doutores (3%); com faixas etárias compreendidas entre os 25 e os 36 anos, sendo residuais os números tantos para mestres como para doutores; com origem predominante da região Norte e uma remuneração mensal média entre os 750€ e os 1000€.

Através da análise, verifica-se ainda que existe uma tendência geral por parte dos empresários no incentivo a realização de formação complementar (66.3%) e que a grande fatia se concentra ou na frequência de formação profissional (24.8%) ou no seguimento da formação como “Pós-Graduação” (22.9%) ou no “Mestrado” (22%).

A exploração da informação de natureza sociodemográfica do inquérito realizado aos jovens diplomados confirma que se está perante uma população jovem, com uma idade média entre os 20 e os 31 anos (59.2%). De notar ainda que 22.6% têm idades compreendidas entre os 32 e os 37 anos. No cruzamento das idades com o sexo, constata-se que a tendência é mais de jovens do sexo feminino com 58.7% contra os 41.2% de inquiridos do sexo masculino.

A maioria é proveniente da região Norte do país, tendo-se verificado que 76.3% são oriundos da região Terras de Trás-os-Montes, sendo depois residuais as percentagens de distribuição pelas outras sub-regiões. Com efeito na análise, também esta percentagem (76.3%) corresponderá a jovens que vivem na região, uma vez que a amostra apenas se cinge apenas a essa população. Ou seja, as trajetórias de inserção tendem a se caracterizar por experiências de estágio e/ou primeiro emprego próximos da sua residência. Esta faz parte de uma das características que tem acompanhado o ensino superior tal como observado noutros estudos, e.g, MeIntegra, ou seja, a fraca mobilidade a nível nacional dos candidatos fixando-se essencialmente na sua zona de residência. Este aspeto não é, contudo, negativo, uma vez que também será aí que os recém-diplomados irão procurar estágio ou 1.º emprego. Daí que seja necessário analisar a região de origem e o seu nível de desenvolvimento económico para explicar, de certa forma o desajuste de transições para o mercado de trabalho. Ainda, é visível que estudantes internacionais têm-se fixado nestas regiões, em estudo, e que foram formados pelo IPB. Isto permite indiciar que o IPB tem sido um motor impulsionador de atração de mão-de-obra qualificada para a região, levando ao combate da sua desertificação e à diminuição do índice de envelhecimento. Deste modo, pode dizer-se que a aposta que o IPB tem levado a cabo, nomeadamente para questões ligadas à estratégia de internacionalização, tem sido notória e com resultados satisfatórios.

Relativamente à última formação obtida, confirma-se que a maioria dos diplomados, com 65.5% prosseguiu os seus estudos para a obtenção do grau de mestre e 36.3% tem a licenciatura.

Tratando-se de recém-diplomados e sabendo que as empresas Portuguesas sempre apostaram nos baixos salários como fator de competitividade, as remunerações mensais auferidas pelos inquiridos corroboram, em grande medida, a persistência dessa política salarial, tendo em conta outros estudos (e.g., Marques, 2007; Figueiredo et al., 2017; Pais, 2017). Com efeito podemos verificar que 38.8% tem como remuneração mensal ilíquida declarada valores entre os 501€ e os 750€ e que 31.3% usufrui de um valor de remuneração entre os 751€ e os 1000€.

4.4. A prática organizacional de contratação de estagiários/graduados nos últimos 5 anos

Nos últimos anos tem-se vindo a registar um acréscimo de formas atípicas de trabalho, na sua maioria resultantes da iniciativa das entidades empregadoras, que se traduz, quer no aumento dos contratos a termo (certo e incerto), quer no crescente número de estágios profissionais como opção de 1.º emprego (Cardoso et al., 2012).

Tendo em conta os resultados da análise, essa mesma teoria comprova-se na medida em que 42.5% dos inquiridos afirma que a forma mais usual quando o estagiário/graduado entra para a organização é através de estágio profissional, 17.5% dizem que é através de um contrato a termo e 12.5% através do estágio curricular. Também Marques (2007) chegou a idênticas conclusões.

A tendência para um alargamento das atividades desempenhadas pelos jovens que têm de fazer prova das suas competências profissionais é de assinalar a relevância das competências técnicas científicas, que a formação académica proporciona e sobretudo das competências transversais. De uma lista de 22 itens, onde são evidenciadas as várias modalidades de competências transversais, os inquiridos referiram por ordem de importância os seguintes: o trabalho em grupo com 12.2%; a resolução de problemas com 10.9%, a aprendizagem contínua com 8.9%; e, a autonomia com 8.6%.

“Nesta perspetiva, pode admitir-se que a inserção profissional de um jovem recém-graduado depende da sua capacidade para se manter num mercado profissional seletivo e incerto, a partir do momento que ele consegue fazer prova da polivalência e flexibilidade dos seus conhecimentos/competências junto dos empregadores” (Marques, 2007, p.132).

5. Conclusões, Recomendações e Limitações

Tendo em conta o principal objetivo do presente estudo, avaliar a resposta do Instituto Politécnico de Bragança (IPB), na perspetiva do empregador, como formador de mão-de-obra qualificada nas necessidades das empresas da região NUT III, e tendo por base a análise comparativa realizada, pode afirmar-se que de um modo geral os resultados obtidos são favoráveis sob as duas óticas analisadas, isto é, sob o ponto vista dos empresários e dos diplomados. Foi possível, ainda, avaliar e hierarquizar as principais dificuldades e obstáculos de inserção profissional, nomeadamente,

Atendendo às áreas principais de recrutamento, quer pela opinião dos empregadores quer dos diplomados, verificou-se que existe um equilíbrio entre a oferta formativa ministrada pelo IPB e a procura por parte das empresas, tanto nas áreas ‘Ciências empresariais e Direito’ como nas áreas ‘Tecnologias/Engenharias’. Já para área ‘Educação e formação de professores’ e como era expectável confirmou-se um desfasamento, uma vez que, é bastante superior a oferta desta mão-de-obra qualificada comparativamente com aquela que o mercado absorve.

No atual estudo verificou-se que no período compreendido entre 2010 e 2015, do total de estagiários recrutados pelos empresários, 54% foram provenientes do IPB. Também se verificou que as empresas têm nos seus quadros de pessoal 213 graduados, sendo que destes 29% têm como vínculo um contrato a termo, 26.3% encontram-se em estágio profissional e 24.9% com vínculo permanente.

Considerando a prática organizacional de contratação de diplomados, tanto a remuneração mensal, como a formação profissional mostram-se consensuais no que diz respeito à flexibilização e à precariedade. Ou seja, para os empresários, a remuneração média atribuída a um diplomado encontra-se entre os 751€ e os 1.000€ com 56.5% contra 31.3% dos diplomados, já na perspetiva dos diplomados a grande percentagem (38.8%) encontra-se no intervalo entre os 501€ e os 750€ contra 29.3% dos empresários.

Com base no presente estudo e respetivos resultados, tendo em conta a conjuntura económica em que se vive com uma tendência crescente para a globalização dos mercados, torna-se pertinente que o Instituto Politécnico de Bragança faça uma avaliação e respetiva monitorização sobre a pertinência dos seus estudantes, diplomados, frequentarem cursos ao abrigo de programas internacionais (e.g., ERASMUS+, International Credit Mobility, e outros protocolos/parcerias existentes) com o objetivo de verificar o contributo do IPB na preparação de capital humano para o desempenho de tarefas num meio multicultural e internacional. Pois, com esta medida o IPB iria contribuir para a promoção, valorização e compromisso com os valores profissionais para

o mercado de trabalho. Uma outra recomendação assentaria na adoção de medidas que pudessem proporcionar aos estudantes internacionais fixarem-se na região, que poderiam passar pelo incentivo ao empreendedorismo ou estágios direcionados a estes estudantes, ao longo da formação/percurso académico, quer na licenciatura quer no mestrado, o que conduziria a uma maior capacidade de atração por parte do IPB, uma diminuição da taxa de desertificação na região e assim participar para o fomento da empregabilidade.

É natural que este estudo apresente algumas limitações, claramente assumidas. Era interessante que a amostra fosse mais alargada e diversificada tanto para aos empregadores como para diplomados, porém tornou-se muito complexo recolher os dados, pois verificou-se que muitas empresas da região em estudo ainda não trabalham com correio eletrónico e aquelas que o fazem, não se mostram muito colaboradoras com este tipo de investigação. No que diz respeito aos diplomados, a grande dificuldade prendeu-se com o facto de o correio eletrónico que os mesmos forneceram, aquando da matrícula, já se encontra desativado ou esteja errado, o que dificultou a obtenção de mais dados.

6. Referências

- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., Madruga, P., Raimundo, A. & Varanda, M. (2012). *Empregabilidade e ensino superior em Portugal* (A3ES Readings n.º 3). Lisboa: A3ES.
- Cesário, F. S. (2013). *O trabalho temporário e a procura da empregabilidade*. Projecto «Transições dos trabalhadores temporários de agência: motivos, experiências e resultados». 28-34.
- Figueiredo, H., Portela, M., Sá, C., Cerejeira, J., Almeida, A., & Lourenço, D. (2017). *Benefícios do ensino superior*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa-Portugal.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie Du Travail*, 32(4), 575-584.
- Marinho, E. (2014). *O Perfil dos Diplomados do Ensino Superior em Portugal*. Universidade Europeia. Lisboa-Portugal.
- Marques, A. (2013). *Empregabilidade e (novos) riscos profissionais*. CICS-Publicações/eBooks, 20-34.
- Marques, A. P. (2007). *MeIntegra: mercados e estratégias de inserção profissional: licenciados versus empresas da Região Norte*. Universidade do Minho, Braga-Portugal.
- Martins, J.P. (2015). *As Competências de Empregabilidade na Ótica dos Empresários da Beira Interior*. Instituto Politécnico de Castelo Branco. Castelo Branco-Portugal.
- Miragaia, D., & Carvalho, P. G. (2012). Análise das metodologias de avaliação da empregabilidade dos Graduados em Desporto de Portugal. *Motricidade*, 8(4), 26-37.
- OCDE (2017). *Relatório Económicos da OCDE*. Disponível em www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-portugal.htm. Consultado em 29/09/2017.
- Pais, L. (2017). *A empregabilidade dos diplomados do Instituto Politécnico de Bragança*. Instituto Politécnico de Bragança. Bragança-Portugal.
- Sarrico, C. S., Rosa, M. J., Teixeira, P. N., Machado, I., & Biscaia, R. (2013). *A eficiência formativa e a empregabilidade no ensino superior*. (A3ES Readings n.º 3). Lisboa: A3ES.

- Teichler, U. (2007). Does higher education matter? Lessons from a comparative graduate survey. *European Journal of Education*, 42(1), 11-34.
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work*. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings. Global Perspective on Higher Education.
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (102), 89-110.
- Vieira, D. A., & Marques, A. P. (2014). *Preparados para trabalhar? Um Estudo com Diplomados do Ensino Superior e Empregadores*. Edição- Fórum Estudante.