

O ensino superior e empregabilidade no mercado de trabalho

Higher education and employability in the labour market

Helena Isabel Martins Santos Paulo, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal, helena.paulo@ipb.pt

Paula Odete Fernandes, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal, pof@ipb.pt

Luís Santos Pais, Instituto Politécnico de Bragança, Portugal, pais@ipb.pt

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. Aplicaram-se dois inquéritos por questionário; um aos empresários da região em estudo, e um outro aos diplomados. No total validaram-se 172 questionários, 92 por parte dos empresários e 80 por parte dos diplomados. Atendendo aos resultados obtidos, pode concluir-se, 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. Verificou-se também 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 recognized by the enterprises for their body management. For this purpose, 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. Regarding to the results obtained, it is generally accepted that they are favourable from the point of view of the employer and the graduate. The organizational practice of recruiting graduates; both monthly remuneration and professional training are shown to be consensual regarding flexibilisation and precariousness. It should also be noted that both companies and graduates have stated a shortage of soft skills. It was verified that although there is already some proximity between the Polytechnic Institute of Bragança and the market labour, it can adopt: measures to improve and adapt education to the labour market; such as establishing connection and/or cooperation with companies in the region; the promotion of internships during undergraduate courses; regularly assess the adequacy of graduations to the labour market and encourage and promote the entrepreneurship.

Keywords: Employability; higher education; labour market; IPB; Graduates.

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. Pois, um dos principais objetivos do ensino superior oferecer aos seus graduados as competências necessárias para ter sucesso no mercado de trabalho, (OECD, 2017). Ainda, segundo o relatório da OECD (2017), a missão das IES torna-se importante no contexto dos dias de hoje, nomeadamente, orientadas para a inovação, baseadas em competências, e economias globalizadas; correspondendo também a uma das principais expectativas dos estudantes, perspetivando que adquiriram as competências necessárias para conseguir um bom emprego na conclusão dos estudos.

De fato, cada vez mais se justifica um tratamento específico da medição da empregabilidade, uma vez que para além dos problemas de definição e delimitação do conceito, não existem convenções e metodologias universalmente estabelecidas. 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; Branine & Avramenko, 2015; Nilsson, 2017).

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. Assim, aplicaram-se dois inquéritos por questionário; um aos empresários da região em estudo, e um outro aos diplomados. No total validaram-se 172 questionários, 92 por parte dos empresários e 80 por parte dos diplomados.

Para dar resposta ao principal objetivo do estudo, o mesmo encontra-se dividido em quatro pontos além da presente introdução. O segundo ponto, onde se apresenta o conceito de empregabilidade e a medição de empregabilidade. No terceiro apresenta-se de uma forma sumária a metodologia seguida. No quarto ponto vão ser apresentados os resultados obtidos para todas as vertentes que se encontram refletidas nos questionários aos empregadores da região e aos diplomados que

terminaram as suas formações, para o período compreendido entre 2010 e 2015. O estudo termina com as conclusões e recomendações.

2. Enquadramento teórico: Conceito de empregabilidade e medição da empregabilidade

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; Cardoso *et al.*, 2014). 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. Esta perspetiva de “empregabilidade interativa” serviu de base à abordagem multidimensional de empregabilidade proposta por McQuaid e Lindsay (2005) e Fraga (2012) onde fatores individuais, pessoais e externos interagem entre si.

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 propostos anteriormente por McQuaid e Lindsay (2005). 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).

No início da última década a empregabilidade passou a ter um papel relevante na medição das atitudes do trabalhador, com a intenção de se compreender o impacto das práticas de gestão de recursos humanos (GRH) na elevada insegurança por parte dos trabalhadores. São vários os estudos em volta desta problemática. Em termos conclusivos, verifica-se que, se o trabalhador estiver motivado isso traduzir-se-á em níveis elevados de empenhamento e conseqüentemente numa elevada satisfação e de compromisso efetivo com a organização, o que se traduz num efeito positivo individual (Connelly & Gallagher, 2004) e, conseqüentemente numa elevada empregabilidade interna. Nessa mesma análise, mesmo que o trabalhador veja o seu posto de trabalho comprometido, perante um paradigma de elevada empregabilidade, a sua motivação para um emprego alternativo noutra organização continuará a ser elevada e com grandes expectativas, o que se traduz numa perceção de elevada empregabilidade externa (Hillage & Pollard, 1998).

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).

Citando Cesário (2013, p. 33), “já não há desculpas para a GRH não medir a perceção do grau de empregabilidade dos trabalhadores”. Um dos primeiros sistemas de medição-designado por “*Employment Outlook*” do “*Career Exploration Survey*”- surgiu em finais do século XX. Este modelo tem servido de base para vários estudos e adaptado ao longo do tempo tendo em conta a teoria dos seus itens e a teoria do desenvolvimento vocacional revisto por Taveira (1997). Mais recentemente, surgiu a escala desenvolvida por De Witte e validado por Vander Elst (2014) “*Job Insecurity Scale*”-com apenas quatro itens (‘probabilidade de perder o emprego brevemente’, ‘estou certo de que posso manter o meu emprego’ (codificado com inversão), ‘sinto-me inseguro sobre o futuro do meu trabalho’ e ‘penso que posso perder o meu emprego num futuro próximo’), (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009; Vander Elst, De Witte & De Cuyper, 2014).

Entende-se, então, que cada vez mais as organizações deverão desenvolver práticas que tenham em conta a promoção da empregabilidade dos seus colaboradores, independentemente do vínculo contratual, bem como promover e desenvolver a formação contínua, o que se traduzirá num aumento das competências e, conseqüentemente, no aumento do grau de empregabilidade dos seus colaboradores, tanto interna como externamente (Campos & Freitas, 2008; OECD, 2017).

3. Metodologia

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 considerou-se que o inquérito por questionário seria o instrumento de pesquisa mais adequado. 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 simples dada a natureza das variáveis; tabelas de frequências absolutas e relativas e medidas de tendência central.

4. 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. Atendendo ao ano de constituição, verifica-se que a maioria (64.1%) declara o seu início de atividade na década de noventa e dois mil. 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. De notar ainda que 41.8% dos setores de atividade económica atuam ao nível de mercado nacional e destes 31.9% estão concentrados nas regiões de Trás-os-Montes e na região Tâmega e Sousa e apenas 8.8% atuam no mercado Multinacional.

Tendo por base os traços essenciais de caracterização da composição social da mão-de-obra, no total da amostra das organizações/empresas, são apresentadas as seguintes distribuições por sexo: 40.78% (549) do sexo masculino e 59.21% (797) do sexo feminino. Observou-se que os trabalhadores detêm ainda níveis de escolaridade muito baixos, nomeadamente até ao 12.º ano em 86 empresas (22.6%), mas de notar também que é já bastante significativa a percentagem de trabalhadores que detêm formação superior ao nível da licenciatura 26.8%.

Relativamente ao cargo na empresa por sexo, verificou-se que existe uma associação muito importante entre as duas variáveis: são sobretudo mais os homens com 45.6% que declaram ocupar o cargo de diretor geral/gerente/técnico superior. Em sentido inverso, são mais as mulheres que se apresentam em maior percentagem como chefe de serviço 5.4% ou como técnica não superior contra 2.8% de homens.

4.1.1. Prática organizacional de contratação de estagiários/graduados

Do conjunto das 92 empresas, foram contratados 111 do IPB e 56 de outras IES (Instituição de Ensino Superior). Destes, e focando apenas o recrutamento por parte dos empresários relativamente aos diplomados do IPB, verificou-se que a grande

fatia 60 (54%) se encontra na contratação entre 1 e 3 meses e destes onde se verifica o maior número é na contratação para estágios profissionais 20 (18%). Observou-se também 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).

Relativamente à origem dos estagiários/graduados, de um total de 202 graduados distribuídos por 72 empresas, 134 (66%) são sobretudo do IPB e 22 (10.9%) da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, 20 (9.9%) de outra instituição de ensino, nomeadamente da Universidade Lusíada, Universidade de Lisboa, Universidade da Beira Interior. Pode concluir-se que o IPB está bastante representativo quanto à colocação dos seus graduados no tecido empresarial da região em estudo.

Considerando, as áreas de formação académica mais procuradas nos últimos anos, 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%). Quanto à remuneração mensal atribuída a um estagiário/graduado constata-se que, 49.4% responderam estar entre os 501€ e os 750€ e 24.7% responderam que a remuneração mensal atribuída é entre os 751€ e os 1000€. De notar que existem 5.6% que não atribuem remuneração a um estagiário/graduado e ainda 1.1% respondeu que a remuneração é de 1251€ ou mais.

Relativamente ao interesse por parte da empresa/organização em receber estudantes em estágio curricular e por quanto tempo, 60 responderam que sim, e destes 29 responderam pelo período de 4 a 6 meses, 17 responderam pelo período superior a 7 meses e 14 entre 1 a 3 meses.

A maior presença de estágios curriculares sob a forma não remunerada, permite às empresas beneficiarem de novos saberes e competências transportadas por estes jovens qualificados, contribuindo para a inovação e competitividade das mesmas ao mesmo tempo que se apresentam como um processo de aprendizagem de extrema importância para estes jovens em processo formativo.

Retomando a análise e atendendo à questão, se a contratação de um graduado pressupõe a realização prévia de um estágio, os inquiridos responderam de forma positiva, na medida em que 26.1% responderam “muitas vezes” e 14.1%

responderam sempre, o que situa a média nos 2.53 e desvio padrão igual a 1.11, a revelar esse sentido positivo da resposta.

A contratação dos diplomados após a realização de um estágio na organização/empresa constitui uma oportunidade simultânea para a empresa e para o jovem quadro, na medida em que: apresenta um menor custo para a organização (17.5%), possibilita a aprendizagem na organização (15.1%), dá oportunidade à empresa de contratar pessoal técnico qualificado (13.2%), confere também maior capacidade de adaptação à organização/empresa (11.8%) e por último possibilita testar as competências profissionais de licenciado/mestrado (11.3%).

As competências que os empresários procuram nos estagiários/graduados, verificou-se que em primeiro está a “Autonomia” (11.9%), de seguida a “Inovação e criatividade” (9.4%), depois a “Adaptação” (9%) e por fim o “Trabalho em grupo” e a “Resolução de problemas” ambos com 8.6% de escolha, de notar ainda que a “Motivação” foi também uma das competências bastante escolhida pelos empresários com 7.9%. Pode concluir-se que se trata essencialmente de competências transversais, ou seja, além da posse de conhecimentos técnico-científicos, importa que os diplomados detenham igualmente saberes relacionais, sociais, entre outros que lhe permitam uma constante adaptação ou readaptação ao trabalho, à aquisição de atitudes comportamentais e de disposições éticas em coerência com as estruturas e lógicas de funcionamento da empresa/organização.

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”.

Relativamente a 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).

Deste modo, e no somatório dos diversos itens analisados para este grupo a média total é de 2.57 pontos (desvio padrão de 1.07) o que revela que de um modo geral todos os fatores são importantes para o empresário, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB

	Média	Desvio Padrão
Características pessoais (n=47)	2.06	1.26
Autoiniciativa (n=49)	2.22	1.14
Área de formação (n=51)	2.25	1.26
Entrevista de pré-seleção (n=49)	2.31	1.12
Experiência profissional (n=53)	2.36	0.98
Estrutura curricular do curso (n=51)	2.37	1.19
Competências profissionais (n=52)	2.37	1.19
Formação profissional (n=51)	2.47	1.01
Local e experiências de estágio anteriores (n=49)	2.59	1.04
Experiências extracurriculares (n=50)	2.64	1.01
Área de pré-especialização do curso (n=49)	2.67	1.09
Classificação final do curso (n=51)	2.78	1.05
Conhecimento prévio da organização (n=47)	2.83	1.01
Cartas de recomendação (n=45)	3.20	0.87
Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras) (n=48)	3.40	1.07
Média Total	2.57	1.07

Quando questionados sobre o grau de satisfação face ao desempenho profissional dos estagiários/graduados com 12% respostas "Muito satisfeito" e 29.3% de respostas "Satisfeito", sendo a média é 2.19 pontos (desvio padrão de 0.921), o que revela um grau de satisfação positivo face ao desempenho profissional dos recém-formados. Sendo assim, a avaliação feita ao desempenho profissional dos graduados sugere graus de satisfação importantes face aos requisitos em contexto de trabalho. Importa assim aprofundar esta relação do ensino superior com o mundo laboral e das áreas de estudo de recrutamento.

4.1.2. Caracterização de todos os graduados recrutados

Atendendo às respostas das 92 empresas, verificou-se que relativamente à faixa etária dos graduados existentes nas empresas/organizações estão compreendidas no intervalo entre os 25 e os 36 anos não existindo grande disparidade de números, de notar que 38% são mulheres licenciadas e 31.3% são homens. Relativamente à origem dos graduados a esmagadora maioria é da região Norte (63.9%), sendo residuais as referências as regiões Centro e Sul. Também aqui se nota uma fraca mobilidade dos recursos humanos, visto que a região de origem coincide com as regiões de estudo.

Do conjunto de licenciados recrutados e atendendo a distribuição por sexo, é de notar que 41.7% são do sexo feminino e 36.1% do sexo masculino.

A celebração de contratos com jovens recém-graduados com uma duração superior a 2 anos constitui uma prática dominante nas empresas, ou seja, apesar de quando entram para a empresa normalmente é através de estágios profissionais, como visto anteriormente, esta mão-de-obra qualificada consegue ganhar vínculo permanente nas empresas, apesar de ainda se notar um número bastante significativo entre os 7 meses e 1 ano que corresponderá ao intervalo de tempo onde se encontram os estágios profissionais.

Em termos gerais, os graduados recrutados pelas empresas 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€.

Verifica-se também 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%).

As vantagens associadas à frequência deste tipo de formação, prendem-se em particular com a possibilidade de os graduados melhorarem o seu desempenho e assim adquirirem uma maior autonomia no exercício da sua atividade e também ser uma fonte de promoção das empresas.

4.1.3. Articulação empresa vs atores regionais de emprego

Verificou-se que o recrutamento de estagiários graduados provenientes de áreas de estudo como “Ciências Empresariais e Direito” e “Engenharias e Tecnologias” têm contribuído para dotar as empresas de maior capacidade competitiva e inovadora, o Instituto Politécnico de Bragança bem como a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro têm constituído a origem de proveniência dos graduados que se encontram na região em estudo, importa saber se existe uma articulação entre as instituições de ensino superior e o mundo empresarial.

Verificou-se que 71.7% dos inquiridos respondeu que sim, que existe essa ligação, contra 28.3% que afirmam que não. Na especificidade da medida os que afirmaram que existe ligação mencionaram como principal área “Apoio ao emprego” (59.8%) e de seguida no “Apoio ao Empreendedorismo” (23.9%). Este é um resultado bastante interessante, na medida em que se pode afirmar que as empresas valorizam a formação ministrada no Ensino Superior, tal fato mostra que as empresas da região em estudo se encontram ainda com necessidades em termos de recrutamento de quadros com formação superior, pelo que recorrem mais a políticas de apoio ao emprego e ao empreendedorismo do que a políticas de transferência de conhecimento.

Tabela 2 - Avaliação do Instituto Politécnico de Bragança

	Média	Desvio Padrão
Qualidade das instalações (n=38)	2.50	1.03
Qualidade dos planos curriculares (n=39)	2.56	0.99
Preparação científica e tecnológica dos estudantes (n=39)	2.67	0.98
Relação com o meio envolvente (n=39)	2.69	1.10
Cooperação com empresas vizinhas (n=40)	2.75	1.13
Qualidade do corpo docente (n=38)	2.76	1.08
Preparação de estudantes para o mercado (n=40)	2.85	1.05
Média Total	2.68	1.05

Atendendo à análise da Tabela 2, permite avaliar a proximidade entre o IPB e a comunidade envolvente. Pode verificar-se que a média total é de 2.68 pontos (desvio padrão de 1.05). Fazendo uma análise mais pormenorizada de resultados, verifica-se

que, a “Qualidade das Instalações”, a “Qualidade dos planos curriculares” apresentaram valores mais satisfatórios. Por outro lado, verifica-se que a “Preparação de estudantes para o mercado de trabalho” ainda apresenta valores pouco favoráveis. Pode afirmar-se de grosso modo que ainda não há uma perfeita adequação por parte do IPB Bragança ao mercado de trabalho.

Para dar resposta a esta avaliação feita pelos empresários ao IPB, foram apresentados vários itens no sentido de se obter informação sobre as ações que deveriam ser levadas a cabo pelo IPB para adequar/melhorar o ensino ao mercado de trabalho. Pôde concluir-se que as ações que o IPB deveria promover no sentido de melhor adequar o ensino ao mercado de trabalho, passariam por: promover estágios ao longo das licenciaturas, mesmo que de curta duração; estabelecer uma maior cooperação entre as empresas da região e promover a formação extracurricular; e avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho. Quando inquiridos sobre as áreas científicas mais importantes para o desenvolvimento da região Norte, as atenções viram-se para as Tecnologias/Engenharias com 30.7% e as Ciências Empresariais e Direito 18.7%. Todavia, é de notar a importância que atribuem às áreas de Turismo, Desporto e Lazer com 20.5% como áreas para o desenvolvimento da região, apresentando-se esta como a única que não faz parte do leque aquando do recrutamento, conforme atrás analisado.

4.2. Caracterização dos diplomados

No total recolheram-se 80 questionários validado que servirão de amostra ao estudo. 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%) no global da amostra. 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 importância da região no recrutamento dos diplomados do IPB verificou-se que 76.3% são oriundos da região Terras de Trás-os-Montes, sendo depois residuais as percentagens de distribuição pelas outras sub-regiões. Observou-se uma 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, foi visível que estudantes internacionais se têm 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 ligados à estratégia de internacionalização, tem sido notória e com resultados satisfatórios.

No momento da realização do inquérito, a situação profissional dos inquiridos é caracterizada por uma importante inserção no mercado de trabalho, dado que 98.7% está ou esteve empregado no intervalo em estudo. Conclui-se que se trata de um primeiro indicador de inserção profissional que aponta para uma relação laboral assalariada e um horário de trabalho regular.

É inquestionável que o nível educativo e a especialidade dos diplomados constituem uma das explicações dos processos de inserção profissional, bem como o entendimento da estrutura das motivações destinada à conceção do projeto profissional futuro. As áreas onde existe maior concentração de contratação profissional são as Ciências Empresariais e Direito com 27.3% dos inquiridos, as Ciências Agrárias com 22.1% e as Tecnologias/Engenharias com 16.9%.

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. Os jovens na expectativa de não verem perdido o seu atual vínculo laboral prosseguem os seus estudos para assim poderem aumentar as suas competências num mercado cada vez mais competitivo em que a mão-de-obra qualificada existe em grande número.

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 verificou-se que, 38.8% tem como remuneração mensal líquida declarada valores entre os 501€ e os 750€ e que 31.3%

usufrui de um valor de remuneração entre os 751€ e os 1000€. Observou-se, ainda, que para os mesmos níveis de qualificação, as mulheres usufruem de níveis salariais mais baixos, na medida em que 32.5% tem uma remuneração mensal entre os 501€ e os 750€, contra os 6.2% dos homens e na remuneração mensal entre os 751€ e os 1000€ são os homens com 18.8% contra os 12.5% das mulheres. Através desta análise concluiu-se que continuam a existir diferenças significativas entre as remunerações mensais usufruídas entre os sexos que poderão resultar de práticas de discriminação sexual (Ferreira, 2010).

4.2.1. 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 (Diogo, 2009; Cardoso *et al.*, 2012).

Tendo em conta os resultados verificados, 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. Em contrapartida, quando inquiridos sobre a contratação, se a mesma pressupôs a realização prévia de um estágio, 54.4% afirmou que não, o que poderá significar que a grande maioria se encontra com contrato a termo se tivermos em conta o anteriormente analisado, ou seja, que 33.3% está a laborar na organização/empresa menos de 12 meses.

A contratação dos diplomados através da realização de um estágio na organização/empresa, constitui uma oportunidade simultânea para a empresa e para o diplomado, na medida em que, apresenta um menor custo para a organização (14.6%), possibilita testar as competências profissionais do licenciado/mestrado (14.6%), pelos benefícios fiscais (13.3%).

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%.

Cada vez mais a empregabilidade de um diplomado depende da capacidade deste em evitar o desemprego ou a desvalorização da sua formação académica, incluindo formação contínua ao longo da vida. A vertente do empreendedorismo tem vindo a ser reconhecida como uma das vias possíveis de acesso ao mercado de trabalho, tanto para a políticas nacionais como nas orientações programáticas do ensino superior.

As principais conclusões sobre os meios de recrutamento utilizados nas organizações/empresas na perspectiva dos diplomados são as seguintes por ordem de importância: as candidaturas espontâneas/envio de *Curriculum Vitae* com 13.87%, os conhecimentos de empregados/funcionários com 13.55%, o estágio profissional com 11.94%, os conhecimentos pessoais (amigos) com 10% e por último o Centro de Emprego com 9.68%.

Além destes meios, outros assumem percentagens significativas, conforme Tabela 3, e de um modo geral todas elas tendem para o lado positivo, ou seja, que têm importância aquando da seleção do candidato. Porém, são as competências profissionais com média de 2.37 pontos (desvio padrão de 1.55) e a experiência profissional com 2.49 pontos de média (desvio padrão igual a 1.61) que exprimem a percentagem de resposta mais positiva. Na verdade, tratando-se de dimensões que não sendo formalizadas em nenhum *curriculum* académico, assumem uma importância decisiva no momento da seleção do candidato, tendo em conta que se esta a analisar na perspectiva do diplomado.

Tabela 3 - Fatores de importância no recrutamento

	Mé di a	Desvio Padrão
Competências profissionais (n=78)	2.37	1.55
Experiência profissional (n=79)	2.49	1.61

Entrevista de pré-seleção (n=77)	2.55	1.24
Experiências extracurriculares (n=74)	2.61	1.12
Área de formação (n=76)	2.63	1.43
Formação profissional (n=78)	2.64	1.32
Local e experiências de estágio anteriores (n=78)	2.65	1.23
Estrutura curricular do curso (n=76)	2.70	1.03
Autoiniciativa (n=77)	2.71	1.22
Área de pré-especialização do curso (n=62)	2.73	1.10
Características pessoais (n=78)	2.79	1.39
Conhecimento prévio da organização (n=76)	2.92	1.12
Cartas de recomendação (n=69)	3.06	0.98
Classificação final do curso (n=77)	3.12	1.04
Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras) (n=53)	3.30	1.19
Média Total	2.75	1.24

Quando inquiridos relativamente a facilidade/incentivo por parte da organização/empresa para a realização de formação complementar, a grande maioria (73.8%) assume que sim, a empresa facilita os trabalhadores à realização de formação complementar. A formação complementar declara-se com mais concentração de respostas pelos diplomados a formação profissional com 24.8% de respostas. Também a formação académica, incluindo o mestrado (19.31%) ou a pós-graduação (14.48%) e a especialização (18.62%) são aqui assumidos com uma relevante importância para o desempenho profissional.

Ou seja, pode concluir-se que “o risco de um investimento depende da variabilidade do seu retorno. Quanto maiores as diferenças nos benefícios salariais gozados pelos diplomados do ensino superior, menos um candidato está seguro dos benefícios que, de fato logrará, e, por conseguinte, maior o risco da sua decisão de investir na prossecução dos estudos” (Figueiredo *et al.*, 2017, p.42).

Quanto às ações que deveriam ser levadas a cabo pelo IPB, para melhorar e adequar o ensino ao mercado de trabalho e assim aumentar as oportunidades de emprego, estas situam-se entre um conjunto de ações que inclui: o incentivo ao empreendedorismo com média de 1.67 pontos e desvio padrão de 0.98; estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região com média 1.96 pontos

(desvio padrão 1.23); e promover estágios ao longo da licenciatura com média 2.06 pontos e desvio padrão 1.30. Logo, a criação de incentivos destinados ao 1.º emprego, que poderá ser materializada através de estágios em empresas nacionais e internacionais, surge como ação extremamente importante. Além disso a criação do próprio emprego/empresas, poderá contribuir igualmente para aumentar as oportunidades de emprego, conforme Tabela 4.

Tabela 4 - Ações do IPB para melhorar/adequar o seu ensino ao mercado de trabalho

	Mé di a	Desvio Padrão
Incentivar o empreendedorismo (n=79)	1.67	0.98
Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região (n=80)	1.96	1.23
Promover estágios ao longo da licenciatura (n= 79)	2.06	1.30
Tornar as licenciaturas multidisciplinares (n=77)	2.10	1.11
Criar pequenas organizações dentro do Instituto geridas por estudantes (n=75)	2.13	1.11
Avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho (n=79)	2.19	1.50
Promover formação extracurricular(n= 78)	2.31	0.96
Fomentar a mobilidade internacional (n=73)	2.33	1.12
Colocar estudantes em cargos de gestão (n=79)	2.39	0.96
Melhorar a preparação pedagógica dos docentes (n=77)	2.51	0.96
Promover o trabalho em equipa (n=77)	2.52	1.14
Modernizar o método de ensino (n=78)	2.67	1.20
Média Total	2.24	1.13

Em geral, pode concluir-se que o diplomado considera que cabe ao IPB não só a formação/qualificação de um profissional apto para o mercado de trabalho, como também a responsabilidade na formulação e execução de políticas ativas de fomento ao emprego.

5. Conclusões e recomendações

Tendo em conta o principal objetivo do presente estudo, avaliar a resposta do Instituto Politécnico de Bragança, 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, empresários e diplomados.

Relativamente às principais áreas de recrutamento observou-se a importância das “Ciências Empresariais e Direito” e também das “Tecnologias/Engenharias”. De notar que em termos de proporção entre a oferta e a procura estas encontram-se equilibradas, pois não existem grandes desfasamentos entre a percentagem de oferta por parte dos empresários e a da procura por parte dos diplomados. Em seguida, são as “Ciências Agrárias e Recursos Naturais” que também revelam uma importância bastante significativa.

Com efeito pode considerar-se que a remuneração média se situa entre os 500€ e os 1000€. Para os empresários, a remuneração média atribuída a um diplomado encontra-se entre os 751€ e os 1000€ com 56.5% contra 31.3% dos diplomados, já para os diplomados a grande percentagem 38.8% encontra-se no intervalo entre os 501€ e os 750€ contra 29.3% dos empresários. A reforçar esta prática salarial assente em baixos salários, refira-se que 5% dos diplomados evidenciam uma remuneração mensal entre 251€ e 500€.

A grande maioria dos empresários 26.3% tem como vínculo contratual mais usual o estágio profissional, o que vem corroborar os valores do lado dos diplomados com 42.5%. Esta flexibilização salarial parece ser legitimada pela avaliação individualizada dos conhecimentos e competências demonstradas em contexto de trabalho dos diplomados. Com efeito, tanto a falta de experiência como o necessário período probatório em contexto de trabalho têm contribuído para a difusão tanto destas práticas contratuais, como para associá-las à prática de baixos salários.

No que diz respeito à prática organizacional de contratação de diplomados foi possível verificar que são apontadas por ordem de importância decrescente por parte dos empregadores, o “Menor custo para a organização”, “Possibilidade de aprendizagem na empresa” e a “Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado”. Já na opinião dos diplomados e seguindo a mesma ordem de importância, as opções para a contratação prendem-se com o fato de apresentarem um “Menor custo para a organização”, a “Possibilidade de testar as competências profissionais do licenciado(a)/mestrado(a)” e por último “Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)”. Conclui-se que há opções que foram respondidas por parte de ambos que são iguais, o que é um fator satisfatório.

Tendo em conta as competências analisadas verificou-se que, para o empresário importam mais as características pessoais do que as competências profissionais que o diplomado possa ter. Esta afirmação pode justificar-se pelas dificuldades que os diplomados sentem no desenvolvimento das competências transversais, como é o caso do trabalho em equipa, relacionamento interpessoal, adaptação ao posto de trabalho entre outras. Pôde concluir-se também através da comparação dos diagnósticos que no conjunto de atuações existe uma associação significativa relativamente a adequação do ensino ao mercado de trabalho, tendo em conta que tanto para os empresários como para os diplomados as ações “Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região” e “Promover estágios ao longo da licenciatura” apresentam-se como medidas essenciais. Assim, a criação de incentivos destinados a adequar o ensino ao mercado de trabalho passará essencialmente pela criação de estágios em empresas nacionais e internacionais. Também o fomento à criação do próprio emprego e a avaliação regular das graduações ao mercado de trabalho, poderão igualmente contribuir como ação de adequação do ensino ao mercado de trabalho.

Quanto as medidas que deveriam ser levadas a cabo pelo IPB para adequar o ensino ao mercado de trabalho, pode concluir-se que tanto a ação “Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região” e “Promover estágios ao longo da licenciatura” se apresentam como essenciais. Apesar das diferenças atuais nos sistemas de ensino superior e nas tendências do mercado de trabalho, as expectativas dos empregadores e dos estudantes diplomados são mais semelhantes do que diferentes.

Por fim, e relativamente às medidas que o Instituto Politécnico de Bragança poderá adotar para melhor adequar o ensino ao mercado de trabalho, tendo por base a análise comparativa, são propostas as seguintes: estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região; promover estágios ao longo das licenciaturas; avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho; incentivar ao empreendedorismo; avaliar e monitorizar os estudantes que frequentaram programas internacionais como ERASMUS e outros; adotar medidas de que pudessem proporcionar aos estudantes internacionais fixarem-se na região, tais como, o incentivo ao empreendedorismo ou estágios direcionados a esses estudantes.

É natural que este estudo apresente algumas limitações. 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 prende-se com o facto de o correio eletrónico que os mesmos fornecem no ato da matrícula já se encontra desativado, o que dificultou muito a obtenção dos resultados.

Referências

- Branine, M. & Avramenko, A. (2015). A comparative analysis of graduate employment prospects in european labour markets: A study of graduate recruitment in four countries. *Higher Education Quarterly*, 69(4), 342–365.
- Campos, C. & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. *Psico-USF*, 13(2), 189-201.
- Cardoso, J., Escária, V., Ferreira, V., Madruga, P., Raimundo, A. & Varanda, M. (2012). *Empregabilidade e ensino superior em Portugal*. (A3ES Readings Nº 3). Lisboa: A3ES.
- Cesário, F. (2013). O trabalho temporário e a procura da empregabilidade. *Recursos Humanos Magazine*, 28-34.
- Connolly, C. & Gallagher, D. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959-983.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193-205.
- Diogo, F. (2009). Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: Alguns contributos. *Centro de Estudos Sociais da Universidade dos Açores*, 1-8.
- Ferreira, V. (2010). *Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa-Portugal.
- Figueiredo, H., Portela, M., Sá, C., Cerejeira, J., Almeida, A., & Lourenço, D. (2017). *Benefícios do ensino superior*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa-Portugal.
- Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista* (Tese de doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Portugal.
- Fugate, M. & Kinicki, A. (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.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Institute for Employment Studies.
- Marques, A. (2007). *MeIntegra: Mercados e estratégias de inserção profissional: Licenciados versus empresas da Região Norte*. Universidade do Minho, Braga-Portugal.
- McQuaid, R. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *UrbanStudies*, 197-219.
- Nilsson, S. (2017). *Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market*. In: Tomlinson M., Holmes L. (eds) *Graduate Employability in Context*. Palgrave Macmillan, London.
- OECD (2017). *In-Depth analysis of the labour market relevance and outcomes of higher education systems: Analytical framework and country practices report*. Enhancing Higher Education System Performance, OECD, Paris.
- Pais, L. (2017). *A empregabilidade dos diplomados do Instituto Politécnico de Bragança*. Instituto Politécnico de Bragança. Bragança-Portugal.
- Taveira, M. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens*. Universidade do Minho. Braga-Portugal.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- Vieira, D. & Marques, A. (2014). *Preparados para trabalhar? Um Estudo com diplomados do ensino superior e empregadores*. Edição-Fórum Estudante.

