



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

O contributo do Instituto Politécnico de Bragança para a mão-de-obra qualificada na NUT III de Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro.

Helena Paulo

Projeto apresentado ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

Professora Doutora Paula Odete Fernandes

Professor Doutor Luís Santos Pais

Bragança, fevereiro de 2018.



ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

O contributo do Instituto Politécnico de Bragança para a mão-de-obra qualificada na NUT III de Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro.

Helena Paulo

Projeto apresentado ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por
Professora Doutora Paula Odete Fernandes
Professor Doutor Luís Santos Pais

Bragança, fevereiro de 2018.

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. Ou seja, pretendeu-se identificar as estratégias de inserção nas empresas que têm vindo a recrutar este tipo de mão-de-obra. 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. Este trabalho de investigação foi realizado com referência ao período compreendido entre 2010 e 2015.

Sendo o objetivo principal do 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 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. Tendo em conta os vários itens estudados na análise comparativa, no que diz respeito às principais áreas de recrutamento verificou-se que existe um equilíbrio entre a oferta e a procura. 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, em resposta ao objetivo principal do estudo, 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, Região NUT III, 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. It means it was intended to identify the strategies of insertion in the enterprises that have been recruiting this type of labour. For this purpose, two surveys were run, one applied to entrepreneurs in the region under study, and another applied to graduates. In total, 172 questionnaires were collected, 92 by enterprises and 80 by graduates. This research was carried out with reference to the period between 2010 and 2015.

As the main objective of the study was to evaluate the answer of the Polytechnic Institute of *Bragança*, from the perspective of the employer, as a trainer of skilled labour in the needs of enterprises, in the NUT III region, and according to the results obtained, it is generally accepted that they are favourable from the point of view of the employer and the graduate. Taking into account the various items analysed regarding the comparative analysis, as concerns the main areas of recruitment, there was a balance between supply and demand. Regarding 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. Also, 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, NUT III Region, Labour Market, IPB, Graduates.

Agradecimentos

Um agradecimento a todos aqueles que contribuíram para que este meu projeto se realizasse.

Um agradecimento especial à minha orientadora Professora Doutora Paula Odete pela paciência, dedicação e disponibilidade.

À minha família e muito em particular aos meus filhos Beatriz e Paulinho gostaria de deixar um agradecimento de amor de mãe, por muitas vezes terem abdicado da minha companhia.

Agradeço ao Professor Doutor Luís Pais pela sua orientação e autorização na utilização dos dados para este estudo.

Resta-me ainda agradecer à minha irmã pelo apoio incondicional na realização deste trabalho.

Lista de Siglas

APNOR . Associação de Politécnicos do Norte

CAE . Classificação de Atividade Económica

CCDRN . Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

CIM . Comunidades Intermunicipais

GPEE . Gabinete de Promoção ao Empreendedorismo e Empregabilidade

GRH . Gestão de Recursos Humanos

IEFP . Instituto de Emprego e Formação Profissional

IES . Instituições de Ensino Superior

INE . Instituto Nacional de Estatística

IPB . Instituto Politécnico de Bragança

NUT . Unidades Territoriais

OCDE . Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico

PIB . Produto Interno Bruto

SAS – Serviços de Ação Social

UO . Unidade Orgânica

Índice Geral

Índice de Figuras	ix
Índice de Tabelas	x
Introdução	1
1. Conceito de Empregabilidade	3
1.1 Implicações na Dinâmica Organizacional	4
1.1.1 Medição da empregabilidade	6
1.2 Ensino Superior e Mercado de Trabalho	7
2. A Região Norte e o Tecido Empresarial.....	10
2.1 Caracterização da Região em Estudo	10
2.2 Caracterização das Empresas da Região em Estudo	12
3. Contextualização do Problema	13
3.1 Unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Bragança.....	13
3.2 Promoção da empregabilidade no IPB.....	14
4. Metodologia de Investigação.....	19
4.1 Objetivo do Estudo	19
4.2 Instrumento de Recolha de dados	20
4.3 Técnicas Estatísticas e Tratamento de Dados.....	20
4.4 População vs Amostra.....	21
5. Apresentação e Análise dos Resultados de Investigação.....	23
5.1 Caracterização da Amostra.....	23
5.1.1 Inquérito Realizado às Empresas.....	23
5.1.2 Inquérito realizado aos Diplomados	42
5.2 Empregadores vs Diplomados	52
5.2.1 Principais Áreas de Recrutamento	53
5.2.2 Remuneração Mensal e Vínculo Contratual.....	53
5.2.3 Prática Organizacional de Contratação de Diplomados	54
5.2.4 Investimento em Formação Específica	59
5.2.5 Medidas para adequar o ensino ao mercado de trabalho	60

Conclusões, Recomendações e Limitações	61
Referências Bibliográficas.....	64
Anexos	67
Anexo I . Questionário as Organizações/Empresas	68
Anexo II . Questionário aos Diplomados.....	78

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo conceptual de orientação para a empregabilidade.....	5
Figura 2: O ciclo da responsabilidade interna de GRH na promoção da empregabilidade.....	6
Figura 3: Região Norte de Portugal, por NUT III.	9
Figura 4: NUT III em estudo.	10
Figura 5: % Graduados a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos	14
Figura 6: Evolução do grau de satisfação com o IPB	15
Figura 7: % Graduados a exercer atividade profissional ou em continuação de estudosõ õ õ	16
Figura 8: Remuneração média mensal brutaõ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ...õ	.16
Figura 9: Áreas científicas de recrutamento de diplomadosõ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ	50
Figura 10: Fatores de importância no recrutamentoõ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õõ	.55
Figura 11: Tipo de formação específicaõ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ...õ	.56
Figura 12: Ações do IPB para melhorar/adequar o ensino ao mercado de trabalhoõ õ õ õ õ õ	. 57

Índice de Tabelas

Tabela 1: Dimensões de empregabilidade interativa.....	4
Tabela 2: Sub-regiões da NUT III por sector de atividade.....	12
Tabela 3: Número de diplomados na situação 1,5 anos após a conclusão da formação.	15
Tabela 4: Número de diplomados na situação 1,5 anos vs 5,5 anos após conclusão da formação.	17
Tabela 5: Tipo de organização.....	22
Tabela 6: N.º Conclusivos para o período de 2010-2015.	22
Tabela 7: Tipo de empresa/organização.....	24
Tabela 8: Sector de atividade económica.....	24
Tabela 9: Ano de constituição da organização/empresa.....	24
Tabela 10: Regiões NUT III vs Âmbito geográfico.....	25
Tabela 11: Dimensão da Organização.....	25
Tabela 12: Escolaridade dos Recursos Humanos da Organização/Empresa.....	25
Tabela 13: Faixa etária dos Recursos Humanos da Organização/Empresa.....	26
Tabela 14: Tipo de Contrato.....	26
Tabela 15: Faixa etária vs Sexo.....	27
Tabela 16: Última formação obtida vs Sexo.....	27
Tabela 17: Cargo na empresa vs Sexo.....	28
Tabela 18: Contratação nos últimos 5 anos.....	28
Tabela 19: Vínculo contratual mais usual quando os graduados entram para a organização.	29
Tabela 20: Origem dos estagiários/graduados.....	29
Tabela 21: Principais áreas de estudo.....	30
Tabela 22: Remuneração mensal ilíquida atribuída a um estagiário/graduado.....	30
Tabela 23: Interesse em receber estudantes em estágio Curricular vs Tempo de estágio.....	30
Tabela 24: A contratação de um graduado pressupõe a realização prévia de um estágio (n=70)..	31
Tabela 25: Principais motivos para a contratação de um estagiário.....	31
Tabela 26: Principais competências profissionais que procuram nos estagiários.....	32
Tabela 27: Meios utilizados no recrutamento de estagiários/graduados.....	33
Tabela 28: Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB.....	34

Tabela 29: Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado de outras IES.....	35
Tabela 30: Grau de satisfação face ao desempenho profissional dos estagiários contratados (n=53).	36
Tabela 31: Faixa etária/origem dos graduados (região).	36
Tabela 32: Duração do contrato.	37
Tabela 33: Remuneração mensal atribuída a um graduado.	37
Tabela 34: A organização incentiva os trabalhadores a realizarem formação complementar.....	37
Tabela 35: Dos que responderam SIM.	38
Tabela 36: Existe ligação entre Instituições de Ensino Superior e o mundo empresarial.	38
Tabela 37: Áreas de ligação.....	39
Tabela 38: Avaliação do Instituto Politécnico de Bragança.	40
Tabela 39: Importância de ações para adequar/melhorar o ensino ao mercado de trabalho.....	41
Tabela 40: Áreas científicas mais importantes para o desenvolvimento da região Norte.	42
Tabela 41: Faixa etária vs Sexo (n=80).	42
Tabela 42: Distrito de origem.....	43
Tabela 43: Está ou esteve empregado neste últimos 5 anos.	43
Tabela 44: Função/área que desempenha na organização/empresa.	44
Tabela 45: Antiguidade na organização.....	44
Tabela 46: Última formação obtida.	44
Tabela 47: Última formação obtida vs área de estudo.	45
Tabela 48: Remuneração mensal ilíquida.....	45
Tabela 49: Remuneração mensal ilíquida por sexo.	45
Tabela 50: Qual o vínculo contratual mais usual quando os estagiários/graduados entram para a organização/empresa.....	46
Tabela 51: A contratação pressupõe a realização prévia de um estágio.	46
Tabela 52: Opções para a contratação de estagiários.	47
Tabela 53: Principais competências no desempenho profissional.....	48
Tabela 54: Principais meios de recrutamento utilizados na organização/empresa.....	49
Tabela 55: Fatores de importância no recrutamento.	50
Tabela 56: Facilidade na realização de formação complementar.	50
Tabela 57: Tipo de formação específica.	51

Tabela 58: Ações do IPB para melhorar/adequar o seu ensino ao mercado de trabalho.	52
Tabela 59: Remuneração mensal ilíquida atribuída a um graduado.	54
Tabela 60: Vínculo contratual mais usual quando os graduados entram para a organização.	54
Tabela 61: Opções para a contratação de um diplomado/graduado.	55
Tabela 62: Perfil de competências no desempenho profissional.	56
Tabela 63: Principais meios de recrutamento.	57
Tabela 64: Facilidade na realização de formação complementar.	59

Introdução

Nos últimos anos, sobretudo a partir da década de noventa do século XX, tem-se verificado uma especial atenção por parte das Instituições de Ensino Superior (IES) pela questão da situação dos diplomados no mercado de trabalho. 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).

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, como Artes, Comunicação e Multimédia, Ciências Agrárias e Recursos Naturais, Ciências empresariais e Direito, Educação e formação de professores, Saúde e proteção social, Tecnologias/engenharias e Turismo, desporto e lazer, e por outro lado, conhecer as várias modalidades de inserção nas empresas, em particular no que diz respeito às práticas de recrutamento e seleção. Isto é, pretende-se 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.

Para dar resposta ao principal objetivo do estudo, o mesmo encontra-se dividido em cinco pontos além da presente introdução. O primeiro ponto, onde se apresenta um enquadramento teórico, vão ser abordados tópicos sobre o enquadramento histórico de toda a investigação. Segue-se o ponto dois onde será feito inicialmente uma breve caracterização do objeto de estudo, que envolve a região NUT III e o Instituto Politécnico de Bragança, seguindo-se a descrição da metodologia utilizada. No terceiro ponto vão ser definidos os objetivos específicos da investigação. 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 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.

1. Conceito de Empregabilidade

O termo **empregabilidade** surgiu na última década, e foi definido por Gazier (1990), entre outros autores, 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. 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 (Tabela 1).

Tabela 1: Dimensões de empregabilidade interativa.

Fatores	Relação
Individuais	Competências; saber-fazer
Pessoais	Valores; meio envolvente
Externos	Dinâmicas de mercado (quantitativos/qualitativos)

Na perspectiva 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, pp.197-219). 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).

1.1 Implicações na Dinâmica Organizacional

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. Van Dam (2004), 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).

Como observado na Figura 1, são fatores positivos a abertura e a iniciativa, mostrando recetividade a novas ideias e um comportamento autónomo e pró-ativo. Estas características parecem influenciar positivamente a vinculação à organização, nomeadamente a aquisição de competências de gestão, a motivação para aperfeiçoamento de competências técnicas/funcionais, a possibilidade de maior

segurança/estabilidade e a resposta a novos desafios. Por outro lado, a permanência organizacional (vinculação sem termo) pode influenciar negativamente as duas últimas. Além das características individuais, a autora refere características relacionadas com o trabalho, que também podem influenciar a orientação para a empregabilidade, nomeadamente a percepção de valorização individual por parte da organização, contribuindo para o conseqüente compromisso afetivo do trabalhador em relação à organização, e o apoio ao desenvolvimento da carreira por parte do supervisor, mantendo um grau de motivação que estimule ao contínuo desenvolvimento da carreira.

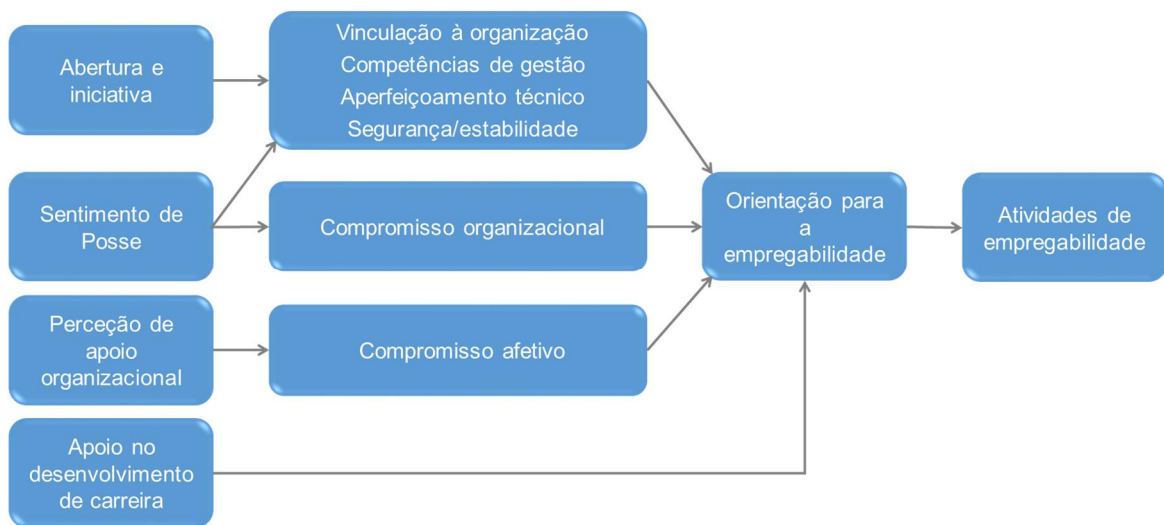


Figura 1: Modelo conceitual de orientação para a empregabilidade.
Fonte: Adaptado de van Dam (2004, p.32).

Ainda e segundo o mesmo autor, a estruturação organizacional num modelo que tenha como referencial a qualificação dos seus funcionários (organização qualificante), é promotora de desenvolvimento da empregabilidade individual, tanto interna como externa, uma vez que promove o desenvolvimento de competências que valorizam o papel dos funcionários nos processos de mudança e flexibilização da organização.

Segundo Terssac (1994), citado por Almeida (2007, p.55) as organizações qualificantes dividem-se em três tipos distintos: i) organizações em que se torna possível gerir a incerteza própria de sociedades em mutação, opondo-se por isso às organizações prescritivas que pressupõem a existência de ambientes estáveis; ii) organizações dominadas por sistemas de comunicação horizontal entre os diferentes serviços e os diferentes centros de decisão, por oposição às organizações dominadas por sistemas de comunicação vertical centrados num único pólo de decisão e de produção de valores; e iii) organizações nas quais os seus membros dispõem de autonomia e de capacidade de iniciativa para tomar decisões relativas ao trabalho a realizar+ (Marques, 2013).

1.1.1 Medição da empregabilidade

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 e tendo em conta a análise da Figura 2, verifica-se que, se o trabalhador estiver fortemente 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).



Figura 2: O ciclo da responsabilidade social interna da GRH na promoção da empregabilidade.
 Fonte: Adaptado de Cesário (2013, p.32).

Citando Cesário (2013, p.33), *“há 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 (Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983). 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; os inquiridos foram convidados a avaliar os itens numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos, variando de 1 (Discordo completamente) para 5 (Concordo completamente) (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).

1.2 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 (Pedro & 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 bloco 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).

Tendo em conta as mudanças na estrutura e nas dinâmicas do mercado de trabalho, à qual se tem assistido nos últimos anos, o que tem concorrido para o questionamento quanto ao valor da obtenção de uma formação de nível superior para o sucesso na inserção profissional, (Marques, Gaio, Húmus, & Moreira, 2010; Valadas, 2013; Vieira & Marques, 2014).

Além disso, o mercado de trabalho encontra-se extremamente segmentado entre empregadores e recursos humanos. O motivo principal para o elevado nível de segmentação do mercado de trabalho é a enorme diferença no nível de proteção ao emprego que existe entre estes dois tipos de contrato. Para os recém-entrados no mercado de trabalho, esta segmentação reduz a probabilidade de conseguir um contrato sem termo. Melhores qualificações também não reduzem as probabilidades de trabalhar com contratos a termo. Na realidade, os contratos a termo certo têm funcionado como uma ratoeira, em vez de serem um primeiro passo para um emprego mais estável, mesmo para quem possui boas qualificações (Dias et al., 2015).

Numa análise centrada no emprego, os diplomados de ensino superior evidenciam taxas de emprego bastante elevadas comparativamente aos trabalhadores com menores níveis de qualificação (OCDE, 2017).

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).

Nesta investigação 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, como Artes, Comunicação e Multimédia, Ciências Agrárias e Recursos

Naturais+, %Ciências empresarias e Direito+, %Educação e formação de professores+, %Saúde e proteção social+, %Tecnologias/engenharias+e %Turismo, desporto e lazer+, 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.

2. A Região Norte e o Tecido Empresarial

2.1 Caracterização da Região em Estudo

As regiões em estudo fazem parte da região Norte de Portugal, com cerca de 3,6 milhões de habitantes. A Região do Norte concentra quase 35% da população residente em Portugal, assegura perto de 39% das exportações nacionais e representa cerca de 29% do Produto Interno Bruto (PIB) da economia nacional (INE, 2016).

Dotada de boas infraestruturas de comunicação e de internacionalização e contando com uma rede qualificada de equipamentos de ciência e tecnologia, o Norte de Portugal vive de portas abertas para o mundo e de olhos postos no futuro (CCDRN, 2014).

Segundo a mesma fonte, em termos administrativos, o Norte de Portugal é composto por 86 municípios e 1.426 freguesias. Os municípios encontram-se organizados em oito Comunidades Intermunicipais (CIM), as quais constituem o nível III da Nomenclatura de Unidades Territoriais para

Fins Estatísticos (NUT), aprovada pela Comissão Europeia. Na figura seguinte estão apresentadas as 8 sub-regiões que constituem a Região Norte de Portugal, ou seja, a NUT III.

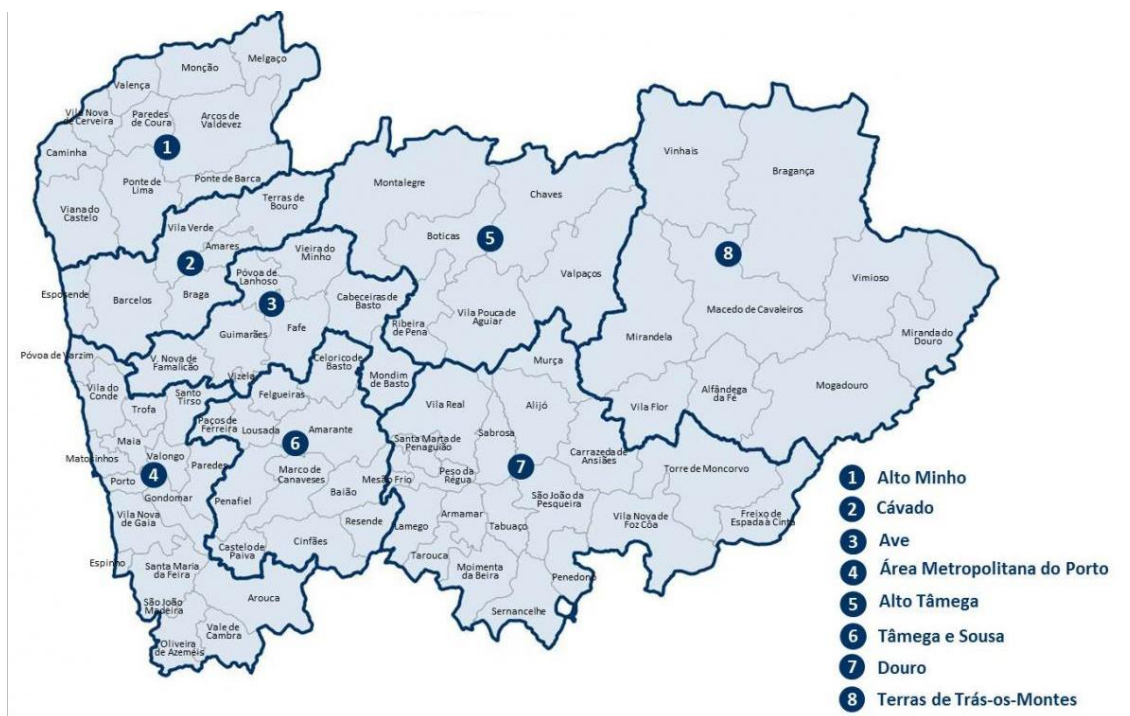


Figura 3: Região Norte de Portugal, por NUT III.
Fonte: CCDRN (2014).

Atendendo às regiões que se encontram em análise no presente estudo, nomeadamente Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Douro e Terras de Trás-os-Montes, apresenta-se seguidamente alguma informação sobre as mesmas, no que respeita ao número de empresas que se encontram em atividade, reportando-se os números ao ano de 2015.

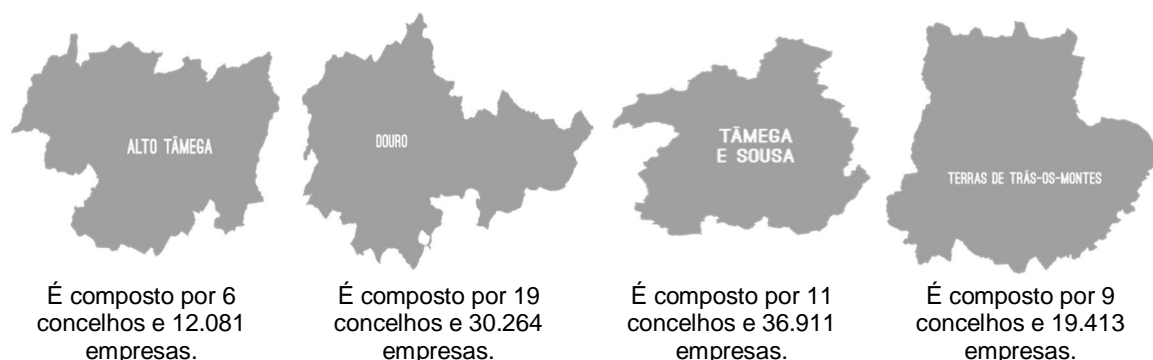


Figura 4: NUT III em estudo.
Fonte: INE (2015).

Assim, pode ver-se que no total as NUT em estudo registam 98.669 empresas, sendo que a sub-região Tâmega e Sousa apresenta-se com o maior número de empresas, com um total de 36.911

(correspondente a 37,4%), englobando 11 concelhos, e a que apresenta menor número de empresas é o Alto Tâmega com 12.081 empresas registadas e divididas por apenas 6 concelhos (12,2%).

2.2 Caracterização das Empresas da Região em Estudo

Através da análise da Tabela 2 e tendo em conta os setores de atividade económica das empresas e respetiva classificação, definidos com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE), verifica-se que:

SECTOR PRIMÁRIO - Agricultura, Pecuária, Pesca e Caça . Divisão 01

SECTOR SECUNDÁRIO - Indústria . Divisão 02 a 05

SECTOR TERCIÁRIO - Comércio e Serviços . Divisão 06 a 13

Tendo em conta esta classificação é possível caracterizar a amostra. Esta aponta para concelhos que apresentam um tecido empresarial muito significativo fundamentalmente no sector terciário, também de notar que é na sub-região Tâmega e Sousa onde o sector secundário mais prevalece. Relativamente às atividades ligadas à agricultura elas são quase inexistentes nestes dados, de referir que a sub-região onde se regista o maior número de empresas ligadas a este tipo de atividade é a sub-região do Douro.

Tabela 2: Sub-regiões da NUT III por sector de atividade.

Setor de Atividade	Alto Tâmega	Douro	Tâmega e Sousa	Terras de Trás-os-Montes
01 - Agricultura, Pecuária, Pesca e Caça	104	430	203	178
02 - Indústrias Extrativas	27	29	40	8
03 - Indústrias Transformadoras	264	613	2 497	387
04 - Gás, Eletricidade e Água	12	18	31	10
05 - Construção	231	601	1 358	379
06 - Transportes	70	195	249	117
07 - Alojamento e Restauração	223	521	731	335
08 - Grossista	122	319	879	223
09 - Retalhista	812	1 601	2 994	1 139
10 - Atividades Financeiras	52	93	188	64
11 - Atividades Imobiliárias	36	85	247	36
12 - Telecomunicações	12	29	31	9
13 - Serviços	641	1 519	2 074	995
Total	2 606	6 053	11 522	3 880

Fonte: Dados da empresa Informa DB (2015).

3. Contextualização do Problema

3.1 Unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Bragança

O Instituto Politécnico de Bragança, é uma instituição de Ensino Superior Público fundada em 1983 na cidade de Bragança e constituído por cinco escolas, quatro delas localizadas no Campus de Bragança e uma na cidade de Mirandela. O IPB, segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, (Assembleia da República, 2007), adota em português a denominação de Instituto Politécnico de Bragança.

Foi constituído pela Escola Superior Agrária e a Escola Superior de Educação iniciando as suas atividades letivas em 1986/1987. Em 1990 surge a Escola Superior de Tecnologia e Gestão, em 1999 a Escola Superior de Comunicação, Administração e Turismo em Mirandela e em 2001 a Escola Superior de Saúde (Escola de Enfermagem de Bragança integrada pelo Decreto-Lei n.º 99/2001 de 28 de março no IPB e reconvertida em 2003 à atual designação). O IPB, criado pelo Decreto-Lei n.º 513-T/79, de 26/12 e tem como missão a criação, transmissão e difusão do

conhecimento técnico-científico e do saber de natureza profissional, através da articulação do estudo, do ensino, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental, (IPB, 2017a).

O Instituto Politécnico de Bragança localizado no coração no nordeste transmontano %desenvolve a sua missão em articulação com a sociedade, integrando a rede europeia de Universidades de Ciências Aplicadas (*European Network for Universities of Applied Sciences*, UASNET), cujos objetivos incluem a transferência de competências profissionais e a integração da investigação aplicada na sua missão educativa a nível profissional e tecnológico+(IPB, 2017b).

Quanto à organização institucional do IPB, este encontra-se dividido por unidades orgânicas autónomas apresentando-se em unidades orgânicas de ensino e investigação, designadas por escolas e unidades de suporte à transferência de conhecimento e tecnologia. O IPB dispõe também de serviços de ação social escolar, designados por SAS (Serviços de Ação Social), (IPB, 2017b).

3.2 Promoção da empregabilidade no IPB

Com o intuito de se ter um conhecimento mais aprofundado sobre o modo como o Instituto Politécnico de Bragança estrutura a sua atividade, na perspetiva da valorização e promoção e medição da empregabilidade, fez-se um breve levantamento ao que efetivamente já existe.

O Instituto Politécnico de Bragança possui um Gabinete de Promoção ao Empreendedorismo e Empregabilidade (GPEE) desde 2006, sendo este coordenado diretamente por uma Pró-Presidência. Esta estrutura centralizada assegura a adoção de políticas e iniciativas comuns a todo o Instituto, sendo complementada por uma equipa de representantes de cada UO (Unidade Orgânica), promovendo a divulgação das suas atividades. São objetivos deste gabinete, a prestação de serviços à comunidade estudantil do IPB, no apoio à criação de empresas, e consequentemente a dinamização do autoemprego, bem como a pesquisa de ofertas de emprego, organização de estágios profissionais, organização de eventos de promoção da empregabilidade e apoio em sessões de recrutamento. Na organização de estágios, a atividade deste gabinete é complementada pelo Gabinete de Relações Internacionais do IPB, que promove e gere a realização de estágios em contexto internacional, com recurso ao Programa Erasmus e outros acordos bilaterais de cooperação.

No que se refere à vertente do empreendedorismo como forma de promoção do autoemprego, o GPEE promove sessões de formação relacionadas com as temáticas da gestão de empresas e presta consultoria no domínio da criação de negócios.

Para a promoção da inserção dos diplomados no mercado de trabalho, o GPEE desenvolveu e gere uma plataforma eletrónica, denominada Comunidade.ipb.pt¹, que possibilita o registo de currículos de estudantes e/ou diplomados e a oferta de oportunidades de emprego pelas empresas.

¹ Pode ser consultada em <http://comunidade.ipb.pt>

Ao abrigo da participação no consórcio Maior Empregabilidade, o GPEE participou na elaboração de dois estudos que vieram a resultar em duas publicações em formato de livro, intitulados *Preparados para Trabalhar* e *Novos Mercados de Trabalho e Novas Profissões*.

O IPB promove ainda a monitorização/medição anual do trajeto dos seus diplomados, licenciados e mestres, coordenado pela Vice-Presidência do IPB, através da realização de inquéritos telefónicos. O inquérito é realizado cerca de um ano e meio após a conclusão da formação e pretende-se, com o mesmo, avaliar a empregabilidade dos seus antigos estudantes. Adicionalmente, o IPB realiza outro inquérito telefónico, aos mesmos diplomados, mas cerca de cinco anos e meio após a conclusão da formação, com o objetivo de avaliar a evolução e a qualidade do emprego. Esta informação encontra-se contemplada e poderá ser observada através da análise da informação apresentada nas Tabela 3 e 4, bem como da observação das Figuras 5,6,7 e 8.

Complementando a informação obtida pelos inquéritos telefónicos, o IPB segue igualmente os dados estatísticos disponibilizados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Todos os resultados são avaliados nos respetivos órgãos institucionais. A evolução das taxas de empregabilidade dos diplomados do IPB tem seguido globalmente as alterações em função do contexto de empregabilidade nacional.

Conforme observado na Tabela 3, o número de respostas obtidas variou entre 544 e 800 respostas, o que se traduz num número bastante significativo, para uma análise de acompanhamento dos diplomados do IPB. Tendo em conta o número de conclusivos por ano letivo, podemos verificar que, o ano letivo em que se registou maior número foi no ano letivo 2011/2012 o que vem a corroborar a percentagem de respostas obtidas.

Tabela 3: Número de diplomados na situação 1,5 anos após a conclusão da formação.

Ano letivo	Licenciados	Mestres	Total	% Respostas
08/09	973	50	1023	54%
09/10	1052	134	1186	61%
10/11	1020	160	1180	60%
11/12	1045	249	1294	62%
12/13	1055	215	1270	58%
13/14	947	249	1196	47%
14/15	876	150	1026	53%

Fonte: Pais (2017, p.2).

Também através deste estudo e analisando a Figura 5, pode verificar-se que 84% dos diplomados do IPB no ano 2014/2015 inquiridos 1,5 ano após a conclusão da sua formação, encontravam-se a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos, ou seja, estão integrados no mercado de trabalho. De notar ainda que o ano em que se registou maior percentagem a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos foi no ano 2013/2014.

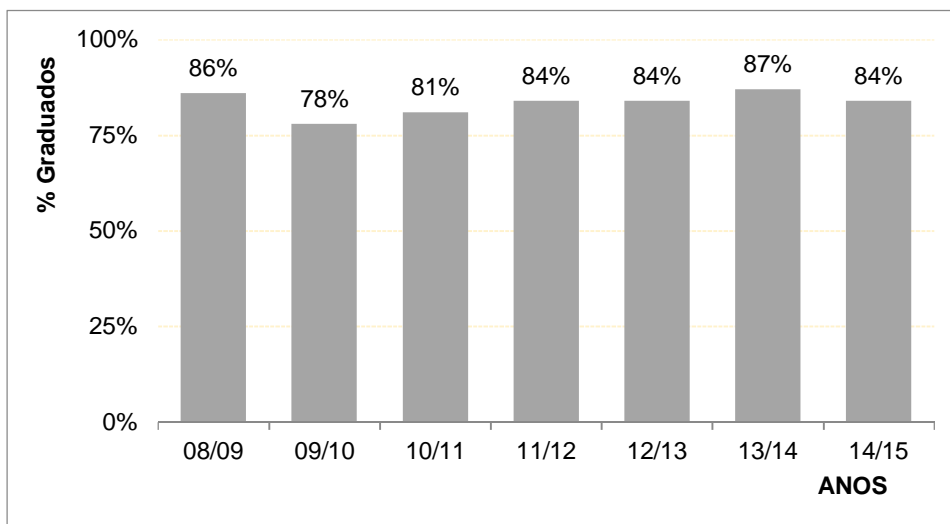


Figura 5: % Graduados a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos.

Fonte: Pais (2017, p.2).

Ainda tendo em conta a análise do estudo, verificou-se que dos graduados que já exerciam atividade profissional no ano 2014/2015, 82% considerava estar a exercer atividade profissional na área do curso.

Daí e analisando agora a Figura 6, cujo objetivo foi medir o grau de satisfação com o IPB, para a qual foi utilizada uma escala tipo *Likert*, em que 1 era Nada satisfeito e 5 Extremamente satisfeito, verificou-se que o grau de satisfação dos diplomados com o IPB se encontra entre 4,1 e 4,4 pontos, o que traduz um grau de satisfação bastante significativo. Para além do elevado grau de satisfação dos diplomados com o IPB, as análises dos resultados obtidos comprovam igualmente o papel fundamental da Instituição no desenvolvimento regional: sistematicamente, a percentagem de diplomados do IPB a exercer a sua atividade profissional no distrito de Bragança é superior à percentagem de diplomados do IPB oriundos deste distrito, constituindo um fator de fixação de mão-de-obra qualificada na região.

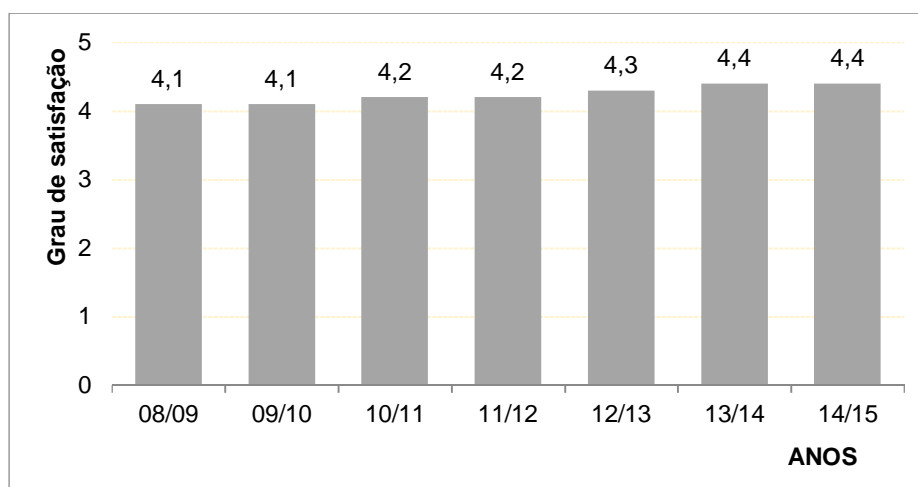


Figura 6: Evolução do grau de satisfação com o IPB.

Fonte: Pais (2017, p.11).

Na Tabela 4, através do cruzamento dos inquéritos realizados 1,5 anos após a conclusão da formação e o realizado 5,5 anos após a conclusão da formação, pode concluir-se que apesar de a amostra (nº de inquiridos) ser a mesma, ou seja, no ano 08/09 cerca de 1023 inquiridos, existe variação na percentagem de resposta, uma vez que quando inquiridos 1,5 anos após a conclusão da formação a taxa de resposta é de 54%, quando são inquiridos 5,5 anos após a conclusão da mesma a taxa de resposta é a apenas de 35%, o mesmo acontecendo nos anos seguintes fazendo idêntica comparação. Podemos concluir que à medida que vão passando os anos, verificasse um afastamento previsível entre o diplomado e a IES.

Tabela 4: Número de diplomados na situação 1,5 anos vs 5,5 anos após conclusão da formação.

Ano letivo	Ano de realização do inquérito	Licenciados	Mestres	Total	% Respostas
08/09 (1,5)	2011	973	50	1023	54%
10/11 (1,5)	2013	1020	160	1180	60%
14/15 (1,5)	2017	876	150	1026	53%
08/09 (5,5)	2015	973	50	1023	35%
09/10 (6,5)	2017	1052	134	1186	37%
10/11 (5,5)	2017	1020	160	1180	37%

Fonte: Pais (2017, p.14).

Na Figura 7, e tendo por base o observado anteriormente na Figura 5, verificou-se que 84% dos diplomados que concluíram os seus estudos até 1,5 ano se encontram a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos, já 5,5 anos após terem concluído os estudos, verifica-se um aumento significativo passando de 84% para 91%, o que seria expectável.

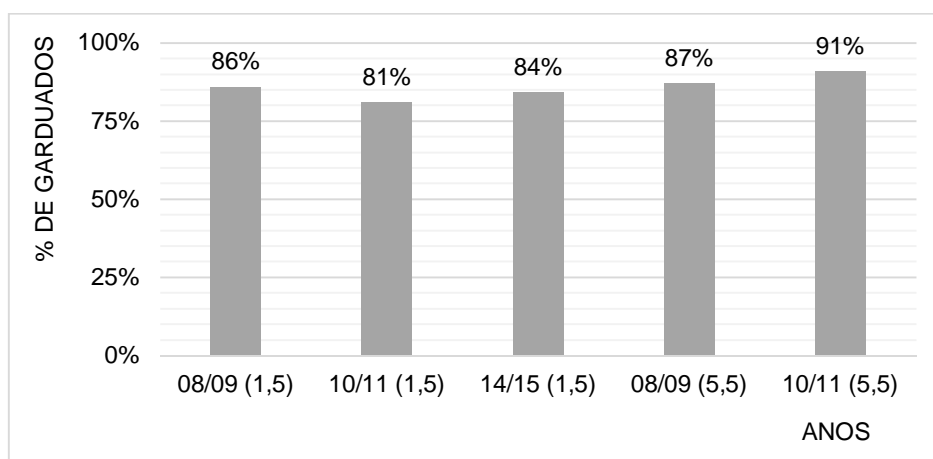


Figura 7: % Graduados a exercer atividade profissional ou em continuação de estudos.

Fonte: Pais (2017, p.16).

Vários são os estudos assentes nesta matéria, um exemplo é o levado a cabo pelo investigador Sousa, 2011 onde salienta vários aspetos para a justificação dos dados, uma delas prende-se com

o fato da precariedade laboral crescente ao nível do tipo de emprego exercido e das condições de trabalho no contexto laboral progressivamente mais seletivo e concorrencial.

Mais do que a quantidade de emprego, ou a rapidez na sua obtenção, ou inclusive, a atividade profissional exercida bem como o vínculo contratual importa também auferir relativamente a remuneração mensal destes jovens diplomados. Tendo em conta a análise da Figura 8, pode observar-se que, os graduados que terminaram as suas formações até 1,5 anos usufruíam de um valor médio de remuneração mensal entre os 505 e 750 euros, o que se poderá traduzir em contratos precários ou em estágios como obtenção de primeiro emprego. Já os graduados que terminaram até 5,5 anos, nota-se um aumento do valor da remuneração mensal, uma vez que diminui a percentagem para 34,8% do intervalo entre 505 e 750 euros e aumenta 26,5% o valor entre 751 e 1000 euros, bem como o valor entre 1001 e 1250 euros, o que significa que a remuneração mensal bruta acompanha em termos positivos a experiência profissional adquirida ao longo dos anos.

No entanto é de salientar que, para a esmagadora maioria (61,3%) a remuneração mensal bruta declarada situa-se entre os 500” e os 1000”, o que se justifica pela política salarial praticada em Portugal assente em baixos salários como fator de competitividade. Daí e atendendo ao contexto económico atual com o aumento da taxa de desemprego dos diplomados, os empregadores têm tido a oportunidade de aumentar as suas exigências ao recrutar este tipo de mão-de-obra qualificada a custos muito mais baixos (OCDE, 2017).

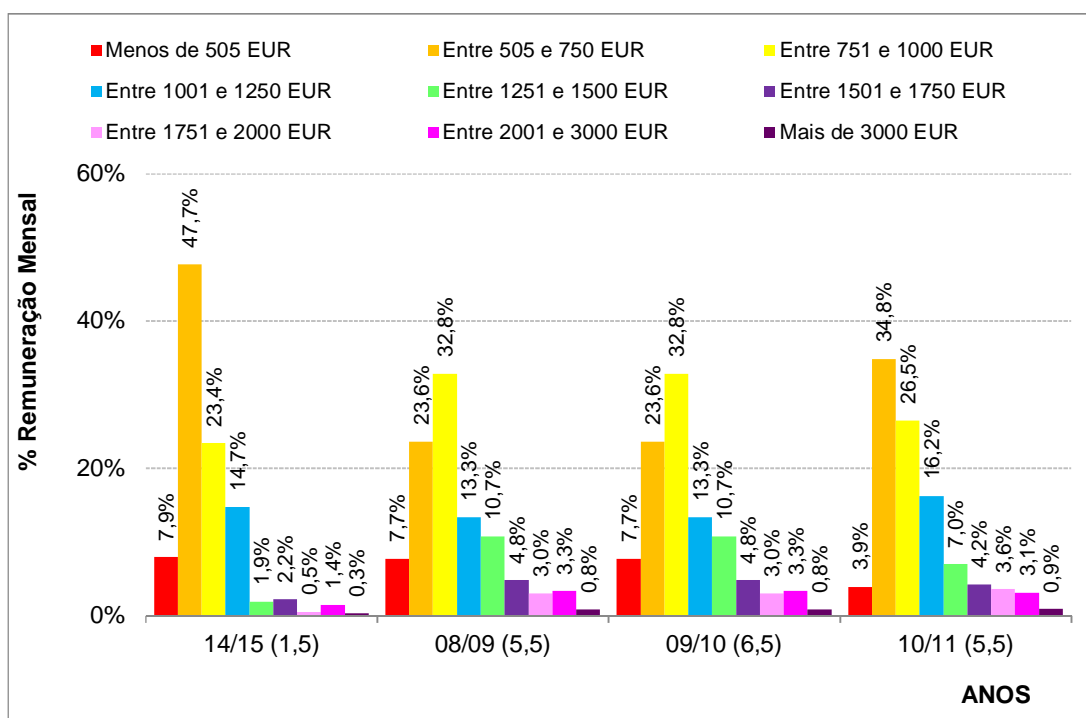


Figura 8: Remuneração média mensal bruta.

Fonte: Pais (2017, p.20).

Certamente que através do estudo ira-se verificar que existem diferenciações internas, quer em função da atividade, quer em função da área formativa. Porém, é de notar que se está perante salários manifestamente reduzidos, tendo em conta o salário mínimo nacional.

4. Metodologia de Investigação

4.1 Objetivo do Estudo

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. Isto é, 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.

De forma geral pretende-se analisar o contributo do IPB para a mão-de-obra qualificada na região NUT III, tanto ao nível da perceção dos empregadores que contratam esta mão-de-obra, como ao nível dos recém-formados à procura do primeiro emprego, por conseguinte, através da análise comparativa, será possível avaliar e hierarquizar as principais dificuldades e obstáculos de inserção profissional.

4.2 Instrumento de Recolha de dados

Para este estudo considerou-se que o inquérito por questionário seria o instrumento de pesquisa mais adequado. Este instrumento, que tem predominado na área das Ciências Empresariais e na sociedade em geral (Barañano, 2004), permite a recolha de informação sem que o investigador introduza alguma subjetividade. 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.

Para o presente estudo os questionários foram aplicados via *online*, recorrendo à plataforma *open-source LimeSurvey+*.

Os questionários foram aplicados e recolhidos entre os meses de maio e setembro do ano 2017. Fez-se um esclarecimento prévio acerca do objetivo da investigação e da importância da colaboração dos empresários e dos diplomados no seu preenchimento. Tal como já referido foram aplicados dois questionários, um aos empregadores e outro aos diplomados (ver Anexo I e Anexo II, respetivamente).

O questionário dirigido aos empregadores contempla 39 questões divididas por cinco conjuntos de perguntas. O primeiro conjunto é constituído por perguntas relacionadas com a caracterização da organização, dos recursos humanos e com a sua dimensão. A segunda parte é constituída por questões que caracterizam o indivíduo que está a responder ao questionário. A terceira parte prende-se com a prática organizacional de contratação de estagiários/graduados. A quarta parte é constituída por questões que caracterizam todos os graduados recrutados pela organização nos últimos 5 anos. E no último grupo de questões solicita-se a opinião do empregador relativamente a articulação entre as empresas e os atores regionais de emprego.

Para a realização do questionário aos diplomados foi construído um questionário com duas partes distintas e 17 questões. A primeira parte engloba perguntas relacionadas com os dados sociodemográficos, com o percurso profissional e académico do diplomado. O segundo grupo de questões prende-se com a prática organizacional de contratação de estagiários/graduados nos últimos 5 anos, ou seja, entre o ano 2010 e 2015.

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.

4.3 Técnicas Estatísticas e Tratamento de Dados

No tratamento dos dados e quanto às técnicas estatísticas vai proceder-se à análise de variáveis separadamente, ou seja, pretende-se realizar uma análise univariada. De seguida e no sentido de compactar alguma informação vai estabelecer-se relações entre duas variáveis (análise bivariada). Na análise univariada e para dar resposta ao principal objetivo do estudo irão ser realizadas medidas de tendência central, médias para perceber como se distribuem os dados e as medidas de

dispersão, desvio padrão, que se traduzem na dispersão das observações em torno das estatísticas de tendência central ou na amostra.

As técnicas utilizadas vão assentar, essencialmente, em técnicas simples dada a natureza das variáveis: cruzamento de variáveis através da construção de tabelas de dupla entrada (tabelas de contingência), para comparação de frequências absolutas e relativas. Esta sequência da análise teve como objetivo realizar uma análise descritiva exploratória pormenorizada.

4.4 População vs Amostra

Tendo esta investigação como objetivo principal analisar o contributo do IPB para a mão-de-obra qualificada na região NUTIII, através da comparação entre duas perspetivas distintas, nomeadamente empresários e diplomados, a seleção das amostras representativas para cada população, as quais se pretende generalizar os resultados, foi um dos mais difíceis problemas que se colocaram no início da investigação.

Assim, 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. No total consideraram-se 45 concelhos geográficos que integram as NUT III em estudo. 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.

Trata-se de uma análise pertinente face aos objetivos exclusivos do presente estudo, uma vez que é desenvolvida junto de entidades empregadoras com alguma diversidade de atividade, pois a intenção do estudo é ter uma boa representatividade destas regiões e simultaneamente uma visão alargada das oportunidades de emprego.

Na Tabela 5 encontram-se representados os dados que irão servir de base para a investigação, com um total de 24.061 empresas registadas na base de dados da empresa InformaDB, das quais 1.500 servirá de amostra (n) para a investigação. Da informação obtida e tendo por base a tabela seguinte pode dizer-se que 39% são empresas com a forma jurídica de Sociedade por quotas, seguindo-se Empresário em nome individual com cerca de 34% e Sociedade unipessoal por quotas com 14%. O cálculo da distribuição da amostra pelas diferentes formas jurídicas foi proporcional ao valor total das empresas registadas. A amostra final foi de 92 empregadores, correspondendo a 6,1% da amostra inicial.

Tabela 5: Tipo de organização.

Forma Jurídica	Registos		Amostra Inicial
	n	%	
Associação	1 236	5,1%	77
Autarquia	711	3,0%	44
Cooperativa	145	0,6%	9
Empresário em Nome Individual	8 056	33,5%	503
Estabelecimento Individual de Responsabilidade Limitada	14	0,1%	1
Fundação	32	0,1%	2
Instituição Particular de Interesse Público	37	0,2%	2
Organismo de Administração Pública	151	0,6%	9
Pessoa Coletiva Religiosa	128	0,5%	8
Setor Empresarial Local	18	0,1%	1
Sociedade Anónima	584	2,4%	37
Sociedade de Advogados	22	0,1%	1
Sociedade Irregular	35	0,1%	2
Sociedade por Quotas	9 412	39,2%	588
Sociedade Unipessoal por Quotas	3 447	14,3%	215
Total	24061	100%	1500

Fonte: Elaboração própria tendo por base os dados da empresa InformaDB (2015).

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, com o grau de Licenciatura e Mestre. Destes, apenas se entrou em linha de conta com um total de 4.384 diplomados, correspondente a 61,3%. Assim, na tabela seguinte pode observar-se que dos 4.384 estudantes, 2.419 foram provenientes de Terras de Trás-os-Montes (55%), 535 (12%) do Alto Tâmega, 526 (12%) do Douro e 904 (21%) da região Tâmega e Sousa.

Tabela 6: N.º Conclusivos para o período de 2010-2015.

Região	N.º Conclusivos (n)	%
Terras de Trás-os-Montes	2 419	55,2%
Alto Tâmega	535	12,2%
Douro	526	12,0%
Tâmega e Sousa	904	20,6%
TOTAL	4 384	100%

Fonte: Elaboração própria tendo por base os dados dos Serviços Académicos do IPB (2017).

Sendo o objetivo principal do 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, através do cruzamento destes dois diagnósticos será possível avaliar e hierarquizar as principais dificuldades e obstáculos de inserção profissional.

5. Apresentação e Análise dos Resultados de Investigação

5.1 Caracterização da Amostra

5.1.1 Inquérito Realizado às Empresas

Nesta parte serão apresentados os resultados do inquérito realizado às empresas da Região NUT III, nomeadamente das sub-regiões Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro. O objetivo deste inquérito foi conhecer as experiências das empresas em relação aos diplomados contratados provenientes do Instituto Politécnico de Bragança, as dificuldades de adaptação e definição de lógicas organizacionais, bem como a identificação de perfis desejados.

5.1.1.1 Caracterização da organização

Das 89 empresas que integram os vários setores de atividade, como representado na Tabela 7, a grande maioria é constituída por empresa 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.

Tabela 7: Tipo de empresa/organização.

Tipo de empresa	n	%
Empresa Privada	79	88.8%
Empresa Pública	1	1.1%
Instituição Particular de Solidariedade Social/Associação	5	5.4%
Fundação/Cooperativa	2	2.2%
Associação Empresarial	2	2.2%
TOTAL	89	100%

Para efeitos estatísticos, os setores de atividade económica das empresas foram definidos de acordo com a Classificação Portuguesa das Atividade Económicas (CAE). Tendo em conta esta classificação foi possível caracterizar a amostra, conforme Tabela 8, esta aponta para concelhos que apresentam fundamentalmente o sector terciário (58.7%), sendo também bastante existente o sector primário (22.8%) e secundário (18.5%).

Tabela 8: Sector de atividade económica.

Sector de atividade económica (CAE)	n	%
Primário	21	22.8%
Secundário	17	18.5%
Terciário	54	58.7%
TOTAL	92	100%

Atendendo ao ano de constituição das empresas, verifica-se que a maioria (64.1%) declara o seu início de atividade na década de noventa e dois mil. A empresa mais antiga que integra a amostra remonta a 1968. Mesmo assim de notar que é também significativa a percentagem das que foram criadas a partir de 2011 (20.7%), conforme Tabela 9.

Tabela 9: Ano de constituição da organização/empresa.

Ano de Constituição	n	%
De 1970 a 1980	5	5.4%
De 1981 a 1990	9	9.8%
De 1991 a 2000	29	31.5%
De 2001 a 2010	30	32.6%
A partir de 2011	19	20.7%
TOTAL	92	100%

Relativamente ao âmbito geográfico das empresas em estudo e conforme Tabela 10, 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.

Tabela 10: Regiões NUT III vs Âmbito geográfico.

Regiões NUT III	Âmbito Geográfico da Organização/empresa					
	Multinacional		Nacional		Regional/Local	
Alto Tâmega	-		3	3.3%	4	4.4%
Tâmega e Sousa	2	2.2%	12	13.2%	10	10.1%
Terras de Trás-os-Montes	6	6.6%	17	18.7%	23	25.3%
Douro	-		6	6.6%	8	8.8%
TOTAL (n=91)	8	8.8%	38	41.8%	45	49.5%

Tendo por base os traços essenciais de caracterização da composição social da mão-de-obra das empresas inquiridas, os mesmos encontram-se patentes nas tabelas que se seguem.

Conforme Tabela 11, 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.

Tabela 11: Dimensão da Organização.

Número de trabalhadores totais (n=1 346)	Homens		Mulheres	
		%		%
	549	40.78%	797	59.21%

Com base na informação disponibilizada pelas empresas e como representada na Tabela 12, relativamente à escolaridade dos recursos humanos da organização/empresa, de um total de 380 trabalhadores, 53.6% são do sexo masculino e 46.3% do sexo feminino. Pode também observar-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%. Ainda, de salientar que o diferencial que existe nos totais entre a informação apresentada nesta tabela com a anterior é consequência de quem respondeu ao questionário desconhecer toda a informação sobre os trabalhadores, pelo que existe alguma informação que não foi disponibilizada na sua totalidade. De salientar que no presente estudo verificou-se um alinhamento com o estudo Melntegra, ou seja, ao nível empresarial da região Norte sobressai que a mão-de-obra se centra em indivíduos com uma escolaridade mínima (12.º ano), embora começa-se a observar mão-de-obra qualificada detentores de um grau académico de ensino superior.

Tabela 12: Escolaridade dos Recursos Humanos da Organização/Empresa.

	Homens		Mulheres	
		%		%
Ensino básico (1.º ciclo) . ensino primário (antiga 4.ª classe) (n=26)	15	3.9%	11	2.9%
Ensino básico (2.º ciclo) . ensino preparatório (n=28)	16	4.2%	12	3.6%
Ensino básico (3.º ciclo) . 9.º ano (n=49)	29	7.6%	20	5.3%
Ensino secundário . 12.º ano (n=86)	46	12.1%	40	10.5%
Curso técnico não universitário (n=18)	13	3.4%	5	1.3%
Bacharelato (n=14)	7	1.8%	7	1.8%
Licenciatura (n=102)	48	12.6%	54	14.2%
Pós-graduação/Mestrado (n=44)	22	5.8%	22	2.5%
Doutoramento(n=7)	4	1.1%	3	0.7%
Outro. Qual? MBA (n=6)	4	1.1%	2	0.5%
TOTAL (n=380)	204	53.6%	176	46.3%

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. Também relativamente a este aspeto os resultados vão de encontro ao estudo que serviu como suporte a investigação MelIntegra.

Tabela 13: Faixa etária dos Recursos Humanos da Organização/Empresa.

	Homens	%	Mulheres	%
Até 25 anos (n=48)	26	6.5%	22	3.9%
Entre 26 e 30 anos (n= 63)	36	6.4%	27	4.8%
Entre 31 e 40 anos (n= 104)	59	10.5%	45	8%
Entre 41 e 50 anos (n=88)	50	8.9%	38	6.8%
51 anos ou mais (n=58)	32	5.7%	26	4.6%
Total (n=561)	403	71.8%	158	28.2%

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.

À semelhança do estudo MelIntegra, também no presente estudo e estando perante empresas com uma longevidade significativa, observou-se uma estabilidade da respetiva mão-de-obra, atendendo a que a maioria mantém um contrato permanente, conforme Tabela 14.

Tabela 14: Tipo de Contrato.

	Homens	%	Mulheres	%
Contrato permanente	73	79.3%	60	65.2%
Contrato a termo certo	26	28.3%	26	28.3%
Contrato a termo incerto	9	9.8%	9	9.8%
Outro. Qual? (Voluntariado/estágios IIEFP)	11	12%	7	7.6%
TOTAL (n=221)	119	53.8%	102	46.2%

5.1.1.2 Caracterização do inquirido

Tendo por base os resultados obtidos, conforme Tabela 15 e quanto aos aspetos sociodemográficos, constatou-se em particular que dos 92 inquiridos, 65% são do sexo masculino e 35% do sexo feminino.

Numa análise cruzada entre as idades e o sexo dos inquiridos, pode verificar-se que os homens (65%) são quase o dobro das mulheres (35%). Ainda de notar que 33.6% dos inquiridos têm idades entre os 31 e 40 anos, sendo que destes 20.6% são do sexo masculino e 13% do sexo feminino. Note-se também que 27.1% têm idades entre os 41 e 50 anos, percentagem equivalente para o intervalo de idade entre os 51 ou mais anos, o que é bastante diferenciável na informação é que a

grande maioria são homens com 37.9% para estes intervalos, já as mulheres apresentam um total de 13%.

Tabela 15: Faixa etária vs Sexo.

	Sexo			
	Homens	%	Mulheres	%
Entre 21 e 30 anos	6	6.5%	8	8.6%
Entre 31 e 40 anos	19	20.6%	12	13%
Entre 41 e 50 anos	19	20.6%	6	6.5%
51 ou mais anos	16	17.3%	6	6.5%
TOTAL (n=92)	60	65%	32	35%

Relativamente à presença nos níveis de escolaridade mais baixos - até ao Ensino Secundário (12.º ano) - caracteriza particularmente os homens, sendo daí residual a presença de mulheres. Por outro lado, o nível de escolaridade maioritário é o da licenciatura, embora haja uma percentagem superior nos homens (28.3%) face as mulheres (16.3%). Note-se ainda que 29 dos inquiridos possuem pós-graduação/Mestrado e que destes 9 (9.8%) são homens e 10 (10.9%) são mulheres. Igualmente, pelo cruzamento destas variáveis apenas se registam para o sexo masculino alguns casos ao nível do Doutoramento e de outra formação. Ver a informação na Tabela 16.

Tabela 16: Última formação obtida vs Sexo.

	Sexo			
	Homens	%	Mulheres	%
Ensino básico (2.º ciclo) . ensino preparatório	1	1.1%	-	-
Ensino básico (3º ciclo) . 9.º ano	8	8.6%	1	1.1%
Ensino secundário . 12.º ano	7	7.6%	4	4.3%
Curso técnico não universitário	3	3.3%	2	2.8%
Bacharelato	2	2.8%	-	-
Licenciatura	26	28.3%	15	16.3%
Pós-graduação/Mestrado	9	9.8%	10	10.9%
Doutoramento	2	2.8%	-	-
Outro. Qual? Formação específica- MBA	2	2.8%	-	-
TOTAL (n=92)	60	65.2%	32	34.8%

Quanto ao cargo na empresa vs sexo, verifica-se através da análise da Tabela 17 que há uma associação muito importante entre as duas variáveis: são sobretudo mais os homens com 45.6% que declaram ocupar o cargo de diretor geral ou gerente ou de técnico superior contra 10.9% de mulheres. 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 5.4% de homens. Mesmo com níveis de escolaridade superiores, as mulheres tendem a ocupar cargos de responsabilidades mais baixos na hierarquia. Estes valores vêm corroborar os do estudo MelIntegra realizado em 2007, esta realidade após dez anos mantém-se.

Tabela 17: Cargo na empresa vs Sexo.

Cargo na Empresa	Sexo			
	Homens	%	Mulheres	%
Administrador/Gerente	2	2.8%	4	4.8%
Diretor Geral	42	45.6%	10	10.9%
Adjunto ou assistente de Direção	-	-	2	2.8%
Chefe de serviços/Departamento	2	2.8%	5	5.4%
Responsável por projeto	2	2.8%	-	-
Técnico Superior	10	10.9%	7	7.6%
Técnico não Superior	1	1.1%	5	5.4%
TOTAL (n=92)	32	34.8%	60	65.2%

5.1.1.3 Prática organizacional de contratação de estagiários/graduados

Um dos domínios importantes para se estudar as modalidades de inserção de jovens recém-graduados consiste em se conhecer as práticas de recrutamento protagonizadas pelas empresas. De salientar que se entende por graduado/diplomado aquele que é detentor de um grau académico de ensino superior, e por estagiário aquele que depois da sua graduação se insere no mercado de trabalho tendo como vínculo contratual um estágio (com ou sem remuneração).

Por sua vez, importa saber se a prática de recrutamento de jovens quadros por parte das empresas da região NUT III, constituiria uma oportunidade para estas se inovarem de modo a se adaptarem ao mercado global e competitivo (Mourato, Pereira, & Alves, 2012).

Perante este contexto pode analisar-se eventuais encontros entre as qualificações académicas e as competências transversais nos contextos empresariais da região NUT III, nomeadamente na região do Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro.

Tabela 18: Contratação nos últimos 5 anos.

	IPB				Outras IES			
	Tempo			TOTAL	Tempo			TOTAL
	1 a 3 meses	4 a 6 meses	Mais de 7 meses		1 a 3 meses	4 a 6 meses	Mais de 7 meses	
Sim, para estágios curriculares	14 (12.6%)	7 (6.3%)	5 (4.5%)	26 (23.4%)	7 (12.5%)	4 (7.1%)	2 (3.5%)	13 (23.2%)
Sim, para estágios profissionais	20 (18%)	7 (6.3%)	9 (8.1%)	36 (32.4%)	7 (12.5%)	4 (7.1%)	4 (7.1%)	15 (26.8%)
Sim, para 1.º emprego	14 (12.6%)	8 (7.2%)	4 (3.6%)	26 (23.4%)	6 (10.7%)	4 (7.1%)	3 (5.3%)	13 (23.2%)
Sim, para emprego	12 (10.8%)	7 (6.3%)	4 (3.6%)	23 (20.7%)	23 (41%)	4 (7.1%)	3 (5.3%)	15 (26.8%)
TOTAL	60 (54%)	29 (26%)	22 (19.8%)	111	28 (50%)	16 (28.6%)	12 (21.4%)	56

Assim, pela análise à Tabela 18, pode verificar-se até que ponto as empresas inquiridas têm vindo a recrutar estagiários e recém graduados nos últimos 5 anos. Do conjunto das 92 empresas inquiridas, foram contratados 111 estagiários do Instituto Politécnico de Bragança (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, verifica-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%). No resto da distribuição, segue-se uma distribuição percentual mais ou menos uniforme e sem grandes destaques, oscilando a percentagem entre os 4% e 8%.

Observou-se na Tabela 19 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).

Tabela 19: Vínculo contratual mais usual quando os graduados entram para a organização.

	N.º Graduados	%
Contrato permanente (efetivo)	53	24.9%
Contrato a termo (certo/incerto)	62	29%
Sem contrato de trabalho escrito (informal)	-	-
Contrato temporário	4	1.9%
Estágio profissional	56	26.3%
Bolsa de investigação	-	-
Estágio curricular	16	7.5%
Recibos verdes	10	4.7%
Outro vínculo. Qual? (Estágio de Verão)	12	5.6%
TOTAL	213	100%

Tendo por base os resultados da Tabela 20, relativamente à origem dos estagiários/graduados em termos de IES, das 92 organizações/empresas que responderam ao questionário, nota-se que 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, 14 (6.9%) tiraram as suas formações na Universidade do Porto e por fim temos o Instituto Politécnico do Porto com 5 (2.4%) graduados e a Universidade do Minho com 7 (3.4%). Pode concluir-se através dos valores representados na tabela que o IPB está bastante representativo quanto à colocação dos seus graduados no tecido empresarial da região em estudo.

Tabela 20: Origem dos estagiários/graduados.

	N.º Estagiários/Graduados	%
Instituto Politécnico de Bragança (IPB)	134	66%
Instituto Politécnico do Porto (IPP)	5	2.4%
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)	22	10.9%
Universidade do Porto (UP)	14	6.9%
Universidade do Minho (UM)	7	3.4%
Outra instituição de ensino superior (UNL/Lusíada/Univ.Espanha/UBI)	20	9.9%
TOTAL	202	100%

Considerando, entretanto, as áreas de formação académica mais procuradas nos últimos anos pela envolvente empresarial estudada, conforme Tabela 21 verifica-se que estas têm sido %iências

empresariais e Direito+(37.5%), Tecnologias/Engenharias+(22.9%) e também as Ciências Agrárias e Recursos Naturais+(18.6%).

Tabela 21: Principais áreas de estudo.

Áreas	n	%
Artes, Comunicação e Multimédia	7	7.3%
Ciências Agrárias e Recursos Naturais	18	18.6%
Ciências Empresariais e Direito	36	37.5%
Educação e Formação de Professores	1	1%
Saúde e Proteção Social	7	7.3%
Tecnologias/Engenharias	22	22.9%
Turismo, Desporto e Lazer	5	5.2%
TOTAL	96	100%

Através da análise da Tabela 22 constata-se que dos 89 inquiridos, 49.4% responderam que a remuneração mensal ilíquida atribuída a um estagiário/graduado está 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.

Tabela 22: Remuneração mensal ilíquida atribuída a um estagiário/graduado.

Remuneração	n	%
Sem remuneração	5	5.6%
Até 250"	8	9%
Entre 251" a 500"	6	6.7%
Entre 501" a 750"	44	49.4%
Entre 751" a 1000"	22	24.7%
Entre 1001" a 1250"	3	3.4%
1251" ou mais	1	1.1%
TOTAL	89	100%

Quando questionados relativamente ao interesse por parte da empresa/organização em receber estudantes em estágio curricular e por quanto tempo, 60 responderam que sim, tinham interesse em receber estudantes. 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.

Tabela 23: Interesse em receber estudantes em estágio Curricular vs Tempo de estágio.

	Tempo			Total
	De 1 a 3 meses	De 4 a 6 meses	7 ou mais meses	
Sim, a organização manifesta interesse em receber estudantes em estágio curricular (n=92)	14	29	17	60

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, conforme Tabela 24, 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.

Tabela 24: A contratação de um graduado pressupõe a realização prévia de um estágio (n=70).

Sempre	Muitas vezes	Neutro	Poucas vezes	Nunca	Média	Desvio Padrão
13 (14.1%)	24 (26.1%)	20 (21.7%)	9 (9.8%)	4 (4.3%)	2.53	1.11

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%). Conforme Tabela 25.

Tabela 25: Principais motivos para a contratação de um estagiário.

Motivos	n	%
Protocolo(s) estabelecido(s) com a(s) Instituições de Ensino Superior	7	3.3%
Possibilidade de testar as competências profissionais do(a) licenciado(a)/mestrado(a)	24	11.3%
Menor custo para a organização	37	17.5%
Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	9	4.2%
Possibilidade de aprendizagem da organização	32	15.1%
Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	10	4.7%
Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	28	13.2%
Maior capacidade de adaptação à organização/empresa	25	11.8%
Maior rapidez de aprendizagem	21	9.9%
Adaptação às exigências do mercado	12	5.7%
Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)	7	3.3%
TOTAL	212	100%

Relativamente às competências que os empresários procuram nos estagiários/graduados, pode-se analisar através da Tabela 26 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.

Tabela 26: Principais competências profissionais que procuram nos estagiários.

Competências	n	%
Trabalho em grupo	24	8.6%
Orientação para o cliente	11	4.0%
Resolução de problemas	24	8.6%
Autonomia	33	11.9%
Adaptação	25	9.0%
Inovação e criatividade	26	9.4%
Liderança	12	4.3%
Planeamento	19	6.8%
Aprendizagem contínua	21	7.6%
Identificação de oportunidades	5	1.8%
Disponibilidade	15	5.4%
Influência/persuasão	1	0.4%
Relacionamento interpessoal	6	2.2%
Negociação	2	0.7%
Iniciativa	18	6.5%
Persistência	1	0.4%
Tomada de decisão	6	2.2%
Motivação	22	7.9%
Gestão de conflitos	4	1.4%
Código de conduta	3	1.1%
TOTAL	278	100%

No que diz respeito aos meios mais utilizados pelos empresários no recrutamento de estagiários/graduados observou-se na Tabela 27 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+.

Tabela 27: Meios utilizados no recrutamento de estagiários/graduados.

Meios utilizados	n	%
Contactos profissionais (clientes/fornecedores)	17	8.5%
Conhecimentos de empregados/funcionários	27	13.4%
Gabinetes de saídas profissionais integradas nas Instituições de Ensino Superior (IES)	12	6.0%
Instituição de Ensino Superior (IES/Diretores de curso/Professores/Colegas)	11	5.5%
Centro de Emprego (IEFP/Netemprego)	35	17.4%
Estágio curricular . Protocolos com as IES	11	5.5%
Anúncios de jornal	2	1.0%
Estágio profissional	32	15.9%
Conhecimentos pessoais (amigos)	21	10.4%
Candidaturas espontâneas/envio de Curriculum Vitae	22	10.9%
Empresas de recrutamento e seleção	1	0.5%
Instituições de formação profissional	5	2.5%
Bolsas de Emprego	5	2.5%
TOTAL	201	100%

A Tabela 28 mostra a importância que os inquiridos revelam pelos diversos fatores a ter em conta no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB. Assim pode concluir-se através das respostas 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).

Analisando no sentido inverso, pode verificar-se que o fator %Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras)+foi ao que os inquiridos atribuíram maior percentagem (41.6%) no conjunto de respostas dadas para %Pouco Importante+com 22.9% de respostas e %Nada Importante+. De notar ainda que colocaram em %Neutro+ 41.7% de respostas, o que se poderá traduzir numa quase inexistente de perceção da mais valia deste fator. De assinalar ainda o fator %Cartas de recomendação+ com 64.4% de respostas a tender para o lado positivo, no entanto existem 28.9% de respostas %Neutro+o que faz com que a média se situe nos 3.20 pontos.

Deste modo, e no somatório dos diversos itens analisados para este grupo (Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB), a média total é de 2.57 pontos o que revela que de um modo geral todos os fatores são importantes para o empresário. O valor médio do desvio padrão de 1.07 também fornece uma informação relevante sobre o padrão das respostas obtidas,

apresentando um valor baixo, o que indica que de uma forma geral, os inquiridos atribuíram a mesma importância às questões e que a maioria respondeu no mesmo sentido.

Tabela 28: Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado do IPB.

	Extremamente Importante	Muito Importante	Neutro	Pouco Importante	Nada Importante	Média	Desvio Padrão
Estrutura curricular do curso (n=51)	12 23.5%	21 41.2%	10 19.6%	3 5.9%	5 9.8%	2.37	1.19
Local e experiências de estágio anteriores (n=49)	6 12.2%	19 38.8%	16 32.6%	5 10.2%	3 6.1%	2.59	1.04
Área de pré-especialização do curso (n=49)	4 8.2%	23 47%	11 22.4%	7 14.3%	4 8.2%	2.67	1.09
Classificação final do curso (n=51)	4 7.8%	18 35.3%	18 35.3%	7 13.7%	4 7.8%	2.78	1.05
Características pessoais (n=47)	20 42.6%	15 37.9%	5 10.6%	3 6.4%	4 8.5%	2.06	1.26
Experiência profissional (n=53)	9 17%	23 43.4%	17 32.1%	1 1.9%	3 5.7%	2.36	0.98
Competências profissionais (n=52)	11 21.2%	24 46.2%	10 19.2%	1 1.9%	6 11.5%	2.37	1.19
Experiências extracurriculares (n=50)	4 8%	22 44%	15 30%	6 12%	3 6%	2.64	1.01
Formação profissional (n=51)	7 13.7%	23 45.1%	13 25.5%	6 17.8%	2 3.9%	2.47	1.01
Autoiniciativa (n=49)	15 30.6%	18 36.7%	8 16.3%	6 12.2%	2 4%	2.22	1.14
Entrevista de pré-seleção (n=49)	12 24.5%	20 40.8%	10 20.4%	4 8.7%	3 6.1%	2.31	1.12
Conhecimento prévio da organização (n=47)	2 4.3%	18 38.3%	17 36.2%	6 12.8%	4 8.5%	2.83	1.01
Cartas de recomendação (n=45)	10 22.2%	19 42.2%	13 28.9%	3 6.7%	-	3.20	0.87
Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras) (n=48)	2 4.2%	6 12.5%	20 41.7%	11 22.9%	9 18.7%	3.40	1.07
Área de formação (n=51)	17 33.3%	18 35.3%	6 11.7%	6 11.7%	4 7.8%	2.25	1.26
Média Total						2.57	1.07

Atendendo agora aos mesmos fatores de importância, mas quando recrutam um estagiário/graduado de outra IES, pode-se verificar pela Tabela 29 que não existem diferenças significativas, em comparação com o anteriormente descrito, ou seja, para os empregadores os fatores de relevância mais significativos continuam a ser as %Caraterística Pessoais+com 77.7% de respostas em %Extremamente Importante+ou %Muito Importante+com uma média de 1.98 pontos e desvio padrão de 1.19, e também a %Autoiniciativa+com 73.9% de respostas com igual importância. De referir também que tal como anteriormente o fator %Experiência com mobilidade internacional+continua a ser o menos importante com 28.8% de respostas positivas, apresentando uma média de

3.22 pontos e desvio padrão de 0.94 a mostrar esse mesmo sentido negativo. Sendo assim e como anteriormente a média total é de 2.51 pontos o que revela que de um modo geral todos os fatores são importantes para o empresário. E desvio padrão médio de 1.06, o que revela esse sentido positivo das respostas.

Tabela 29: Fatores de importância no recrutamento de um estagiário/graduado de outras IES.

	Extremamente Importante	Muito Importante	Neutro	Pouco Importante	Nada Importante	Média	Desvio Padrão
Estrutura curricular do curso (n=47)	14 29.8%	15 31.9%	11 23.4%	2 4.3%	5 10.6%	2.34	1.26
Local e experiências de estágio anteriores (n=46)	5 10.8%	20 43.5%	15 32.6%	4 8.7%	2 4.3%	2.52	0.96
Área de pré-especialização do curso (n=47)	7 14.9%	18 32.3%	13 27.6%	5 10.6%	4 8.5%	2.60	1.14
Classificação final do curso (n=47)	4 8.5%	17 36.8%	18 38.3%	4 8.5%	4 8.5%	2.72	1.04
Características pessoais (n=45)	20 44.4%	15 33.3%	4 8.8%	3 6.6%	3 6.6%	1.98	1.19
Experiência profissional (n=47)	7 14.9%	22 46.8%	13 27.6%	3 6.4%	2 4.3%	2.38	0.97
Competências profissionais (n=47)	13 27.7%	20 42.5%	7 14.9%	4 8.5%	3 6.4%	2.23	1.15
Experiências extracurriculares (n=48)	4 8.3%	20 41.7%	17 14.6%	5 10.4%	2 4.2%	2.60	0.94
Formação profissional (n=48)	10 20.8%	17 35.4%	13 27.1%	7 14.6%	1 0.3%	2.42	1.05
Autoiniciativa (n=46)	16 34.8%	18 39.1%	6 13%	5 10.9%	1 0.2%	2.07	1.06
Entrevista de pré-seleção (n=46)	10 21.7%	18 39.1%	11 23.9%	5 10.9%	2 4.3%	2.37	1.08
Conhecimento prévio da organização (n=44)	2 4.5%	16 36.4%	19 43.2%	5 11.4%	2 4.5%	2.75	0.89
Cartas de recomendação(n=45)	2 4.4%	11 24.4%	17 37.8%	12 26.6%	3 6.7%	3.07	0.99
Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras) (n=46)	1 2.2%	8 17.4%	22 47.8%	10 21.7%	5 10.9%	3.22	0.94
Área de formação(n=44)	15 34.1%	11 25%	10 22.7%	4 9%	4 9%	2.34	1.29
Média Total						2.51	1.06

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, conforme Tabela 30.

Tabela 30: Grau de satisfação face ao desempenho profissional dos estagiários contratados (n=53).

Muito Satisfeito	Satisfeito	Neutro	Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Média	Desvio Padrão
11 (12%)	27 (29.3%)	10 (10.9%)	4 (4.3%)	1 (1.1%)	2.19	0.921

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.

5.1.1.4 Caracterização de todos os graduados recrutados

Analisando os dados da Tabela 31 e atendendo às respostas das 92 empresas, pode verificar-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 à distribuição por sexo, também é de notar 41.7% são do sexo feminino e 36.1% do sexo masculino, existindo depois uma distribuição uniforme no que diz respeito à origem dos licenciados.

Tabela 31: Faixa etária/origem dos graduados (região).

	Licenciados		Mestres		Doutores	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 25 anos	12(7.3%)	16(9.8%)	4(2.5%)	6(3.7%)	1(0.6%)	1(0.6%)
Entre 26 e 30 anos	12(7.3%)	18(11%)	4(2.5%)	6(3.7%)	1(0.6%)	1(0.6%)
Entre 31 e 35 anos	13(7.9%)	14(8.6%)	5(3.1%)	3(1.8%)	1(0.6%)	3(1.8%)
36 anos ou mais	14(8.6%)	14(8.6%)	4(2.5%)	6(3.7%)	1(0.6%)	3(1.8%)
TOTAL (n=163)	51(31.3%)	62(38%)	17(10.4%)	21(12.9%)	4(2.5%)	8(4.9%)
Norte	31(28.7%)	38(35.2%)	12(11.1%)	13(12%)	2(1.9%)	2(1.9%)
Centro	4(3.7%)	5(4.6%)	2(1.9%)	-	-	-
Lisboa	2(1.9%)	2(1.9%)	2(1.9%)	3(2.8%)	-	-
Alentejo	2(1.9%)	-	-	-	-	-
Outra.	-	-	2(1.9%)	-	-	2(1.9%)
TOTAL (n=108)	39(36.1%)	45(41.7%)	18(16.7%)	16(14.9%)	2(1.8%)	4(3.7%)

A celebração de contratos com jovens recém-graduados com uma duração superior a 2 anos constitui uma prática dominante nas empresas inquiridas, não existindo grande diferença em função do sexo, 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, conforme demonstra a Tabela 32.

Tabela 32: Duração do contrato.

Duração do Contrato	Licenciados		Mestres		Doutores	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 3 meses	2 (1.5%)	4 (4.3%)	-	-	-	-
Entre 4 e 6 meses	4 (3%)	-	3 (2.2%)	2 (1.5%)	-	-
Entre 7 meses e 1 ano	11 (8.2%)	15 (11.2%)	6 (4.5%)	5 (5.4%)	-	-
2 ou mais anos	28 (20.9%)	30 (22.4%)	7 (5.2%)	13 (9.7%)	2 (1.5%)	2 (1.5%)
TOTAL (n=134)	45 (33.6%)	49(36.6%)	16 (11.9%)	20 (14.9%)	2 (1.5%)	2 (1.5%)

Em termos gerais, e tendo em conta a análise das Tabelas 31, 32 e 33 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 tanto para mestres como para doutores; com origem predominante da região Norte e uma remuneração mensal média entre os 750" e os 1000". De notar ainda que, quando inquiridos anteriormente (Tabela 22) qual a remuneração média mensal atribuída a um estagiário/graduado, a maior percentagem com 44% situava-se no intervalo entre os 501" e os 750", isto é, verifica-se um aumento percentual bastante significativo em termos remuneratórios comparando, quando os graduados entram para a empresa/organização como estagiários e passam depois para outro tipo de vínculo contratual.

Tabela 33: Remuneração mensal atribuída a um graduado.

Remuneração	n	%
Entre 501" a 750"	27	29.3%
Entre 751" a 1000"	52	56.5%
Entre 1001" a 1250"	12	13.0%
1251" ou mais	1	1.1%
TOTAL (n=92)	92	100%

Estes valores vêm corroborar os do estudo efetuado anualmente pela Vice-Presidência do IPB, atrás referenciado, uma vez que se verifica que a medida que aumenta a experiência profissional o salário também aumenta, apesar de mais uma vez se concluir que se está perante salários manifestamente reduzidos.

Através da análise das Tabelas 34 e 35, verifica-se 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%).

Tabela 34: A organização incentiva os trabalhadores a realizarem formação complementar.

	n	%
Sim	61	66.3%
Não	31	33.7%
Total	92	100%

Tabela 35: Dos que responderam SIM.

Formação	n	%
Pós- Graduação	25	22.9%
Mestrado	24	22%
Doutoramento	3	2.8%
MBA	2	1.8%
Especialização	19	17.4%
Outra Licenciatura	9	8.3%
Formação Profissional	27	24.8%
TOTAL (n=109)	109	100%

As vantagens associadas a 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.

Pode, então, concluir-se e tendo em conta os resultados comparativos com os do estudo MeIntegra, que existe uma tendência geral, independentemente da dimensão e localização da empresa/organização para se incentivar a formação complementar.

No entanto sabe-se que, um dos fatores que mais contribuem para se verificar uma certa resistência a frequência de ações de formação, para lá do descrédito a que alguns tipos de formação estão sujeitos, encontra-se na sua ineficácia no que diz respeito a progressão na carreira e ao aumento salarial.

5.1.1.5 Articulação empresa vs atores regionais de emprego

Vê-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 (IPB) bem como a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) 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.

Pode verificar-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%). Conforme análise das Tabela 36 e 47.

Tabela 36: Existe ligação entre Instituições de Ensino Superior e o mundo empresarial.

	n	%
Sim	66	71.7%
Não	26	28.3%
Total	92	100%

Tabela 37: Áreas de ligação.

Medidas	n	%
Política de transferência de conhecimento	11	12%
Apoio ao empreendedorismo	22	23.9%
Apoio ao emprego	55	59.8%
Outra. Qual? (Projetos de fim de curso)	2	2.2%
TOTAL (n=90)	90	100%

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 (NUT III) 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. Também nesta análise é possível verificar que os resultados vêm confirmar os do estudo MeIntegra, na medida em que se as políticas de apoio ao emprego são as que se apresentam com maior destaque no que diz respeito a ligação entre as IES e o tecido empresarial.

Atendendo à análise da Tabela 38 onde foram avaliados vários *ítems* de comparação entre o Instituto Politécnico de Bragança e outras Instituições de Ensino Superior, pode verificar-se que a média total é de 2.68 pontos, desvio padrão de 1.05 o que significa que as respostas seguem todas no mesmo sentido. Assim sendo, e fazendo uma análise mais pormenorizada de resultados, verifica-se que, a *Qualidade das Instalações*, com 55.3% de respostas avaliadas em *Muito Melhor* e *Melhor*, a *Qualidade dos planos curriculares* também com uma percentagem bastante significativa do lado positivo com 53.9%. Por outro lado, verifica-se que a *Preparação de estudantes para o mercado de trabalho* ainda apresenta percentagens pouco significativas, neste caso 45% do lado positivo, existindo ainda 27.5% de respostas *Neutro*, ou seja, sem opinião ainda formalizada. Pode afirmar-se de grosso modo que ainda não há uma perfeita adequação por parte do Instituto Politécnico de Bragança ao mercado de trabalho.

Esta análise pormenorizada permite avaliar a significativa proximidade entre o IPB e a comunidade envolvente. Todavia e tal como foi observado no estudo MeIntegra também aqui se notaram itens com uma avaliação crítica, nomeadamente os que se prendem com a cooperação com empresas vizinhas e a preparação de estudantes para o mercado de trabalho.

Tabela 38: Avaliação do Instituto Politécnico de Bragança.

	Muito Melhor	Melhor	Neutro	Pior	Muito Pior	Média	Desvio Padrão
Qualidade do corpo docente (n=38)	5 13.2%	10 26.3%	14 36.8%	7 18.4%	2 5.2%	2.76	1.08
Qualidade das instalações (n=38)	6 15.8%	15 39.5%	10 26.3%	6 15.8%	1 2.6%	2.50	1.03
Qualidade dos planos curriculares (n=39)	4 10.3%	17 43.6%	12 30.8%	4 10.3%	2 5.1%	2.56	0.99
Preparação científica e tecnológica dos estudantes (n=39)	3 7.7%	16 41%	13 33.3%	5 12.8%	2 5.1%	2.67	0.98
Relação com o meio envolvente (n=39)	6 15.4%	10 25.6%	16 41%	4 10.3%	3 7.7%	2.69	1.10
Cooperação com empresas vizinhas (n=40)	6 15%	11 27.5%	12 30%	9 22.5%	2 5%	2.75	1.13
Preparação de estudantes para o mercado (n=40)	2 5%	16 40%	11 27.5%	8 20%	3 7.5%	2.85	1.05
Média Total						2.68	1.05

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, sendo assim e passando a análise da Tabela 39, conclui-se que, todas as apresentadas ao entrevistado tendem para o lado positivo, ou seja, o inquirido avalia-as de um modo geral como %Extremamente Importante+ ou %Muito Importante+. Porém, já no sentido inverso, foi a ação %Colocar estudantes em cargos de gestão+ que obteve maior percentagem como %Pouco Importante+e %Nada Importante+, com média 2.72 pontos (desvio padrão 1.07), ou seja, para o inquirido é a área que menos importância tem para melhorar o ensino ao mercado de trabalho. Ainda de notar que ao item que deram mais importância foi %Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região+ com média de 1.88 pontos (desvio padrão de 1.15).

Deste modo conclui-se que, através desta análise, 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.

Tendo por base o analisado anteriormente e comparando com o estudo MeIntegra existe um consenso, após dez anos, por parte dos empresários, direcionado para as mesmas ações que devem ser promovidas e implementadas pelas IES.

Tabela 39: Importância de ações para adequar/melhorar o ensino ao mercado de trabalho.

	Extremamente Importante	Muito Importante	Neutro	Pouco Importante	Nada Importante	Média	Desvio Padrão
Promover o trabalho em equipa (n=38)	11 28.9%	17 44.7%	5 13.4%	4 10.5%	1 2.6%	2.13	1.04
Modernizar o método de ensino (n=39)	9 23.1%	14 35.9%	8 20.5%	5 12.8%	3 7.7%	2.46	1.21
Melhorar a preparação pedagógica dos docentes (n=39)	9 23.1%	15 38.5%	7 17.9%	6 15.4%	2 5.1%	2.41	1.16
Promover formação extracurricular (n=45)	14 31.1%	18 40%	5 11.1%	6 13.3%	2 4.4%	2.20	1.16
Criar pequenas organizações dentro do Instituto geridas por estudantes (n=39)	7 17.9%	16 41%	8 20.5%	6 15.4%	2 5.1%	2.49	1.12
Promover estágios ao longo da licenciatura (n=45)	21 46.6%	11 24.4%	7 15.5%	4 8.9%	2 4.4%	2.00	1.19
Colocar estudantes em cargos de gestão (n=40)	5 12.5%	13 32.5%	12 30%	8 20%	2 5%	2.72	1.07
Tornar as licenciaturas multidisciplinares (n=40)	9 22.5%	15 37.5%	8 20%	7 17.5%	1 2.5%	2.40	1.11
Incentivar o empreendedorismo (n=42)	17 40.5%	11 26.2%	6 14.3%	6 14.3%	2 4.7%	2.17	1.25
Avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho (n=40)	18 45%	12 30%	5 12.5%	4 10%	1 2.5%	1.95	1.11
Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região (n=42)	22 52.4%	10 23.9%	4 9.5%	5 11.9%	1 2.5%	1.88	1.15
Média Total						2.25	1.14

Quando inquiridos sobre as áreas científicas mais importantes para o desenvolvimento da região Norte, conforme Tabela 40, as áreas referidas pelos entrevistados replicam as que têm sido fonte privilegiada de recrutamento de estagiários/graduados. Novamente 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.

Tabela 40: Áreas científicas mais importantes para o desenvolvimento da região Norte.

Áreas	n	%
Artes, Comunicação e Multimédia	11	6.6%
Ciências Agrárias e Recursos Naturais	27	16.3%
Ciências Empresariais e Direito	31	18.7%
Educação e Formação de Professores	3	1.8%
Saúde e Proteção Social	9	5.4%
Tecnologias/Engenharias	51	30.7%
Turismo, Desporto e Lazer	34	20.5%
Total	166	100%

5.1.2 Inquérito realizado aos Diplomados

Nesta parte serão apresentados os aspetos centrais do diagnóstico realizado aos diplomados com origem na região em estudo. Para a definição da amostra, foram recolhidos os dados através dos serviços académicos do IPB onde se pode observar conforme Tabela 6 que, 4 384 estudantes terminaram os seus estudos no período compreendido entre 2010 e 2015. No total recolheram-se 80 questionários validado que servirão de amostra ao estudo.

5.1.2.1 Caracterização do inquirido

A exploração da informação de natureza sociodemográfica do inquérito realizado aos jovens diplomados confirma que se está perante uma população jovem, conforme Tabela 41. 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.

Tabela 41: Faixa etária vs Sexo (n=80).

Faixa Etária	Sexo			
	Homens	%	Mulheres	%
20 a 25 anos	7	8%	15	18.7%
26 a 31 anos	9	11.3%	17	21.2%
32 a 37 anos	9	11.3%	9	11.3%
38 ou mais	8	10%	6	7.5%
TOTAL	33	41.2%	47	58.7%

A importância da região no recrutamento dos diplomados do Instituto Politécnico de Bragança é visível na amostra, já que a maioria é proveniente da região Norte do país, neste caso e atendendo às sub-regiões em estudo pertencentes à Região NUT III. Verifica-se através da análise da Tabela 42 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, MelIntegra, bem como o estudo promovido anualmente pelo IPB, 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 impulsor 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.

Tabela 42: Distrito de origem.

Região NUT III	n	%
Terras-Trás-os-Montes	61	76.3%
Douro	1	1.3%
Alto Tâmega	6	7.5%
Tâmega e Sousa	2	2.5%
Outro (Internacional)	10	12.5%
Total	80	100%

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, conforme observado na Tabela 43. 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.

Tabela 43: Está ou esteve empregado neste últimos 5 anos.

	n	%
Sim	77	98.7%
Não	1	1.3%
Total	78	100%

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. Ao analisar-se a Tabela 44 observa-se que 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%.

Tabela 44: Função/área que desempenha na organização/empresa.

Função/área	n	%
Ciências Agrárias e Recursos Naturais	17	22.1%
Ciências Empresariais e Direito	21	27.3%
Educação e Formação de Professores	8	10.4%
Saúde e Proteção Social	7	9.1%
Tecnologias/Engenharias	13	16.9%
Turismo, Desporto e Lazer	1	1.3%
Outra	10	13%
TOTAL	77	100%

De sublinhar que 33.3% dos inquiridos ainda se encontram numa situação vulnerável na empresa uma vez que ainda não estão há 12 meses inseridos no mercado de trabalho, o que pode significar que ainda se encontram em situação de estágio profissional e 21.3% com contrato a menos de 24 meses, o que poderá traduzir alguma instabilidade laboral, conforme dados analisados na Tabela 45.

Tabela 45: Antiguidade na organização.

Tempo em meses	n	%
De 0 a 12 meses	25	33.3%
De 13 a 24 meses	16	21.3%
De 25 a 36 meses	8	10.6%
De 37 a 48 meses	5	6.6%
De 49 a 64 meses	3	4%
Mais de 65 meses	18	24%
Total	75	100%

Relativamente à última formação obtida, confirma-se através da análise da Tabela 46 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.

Tabela 46: Última formação obtida.

Formação	n	%
Licenciatura	29	36.3%
Pós-Graduação/Mestrado	50	62.5%
Doutoramento	1	1.3%
Total	80	100%

No cruzamento da informação entre a última formação obtida e a área, reconhece-se através da Tabela 47 que as percentagens onde existe maior concentração são de fato as relacionadas com as áreas das Ciências Agrárias e Recursos Naturais 13.1%, as Ciências Empresarias e Direito com 33.2% e as Tecnologias/Engenharias com 24.3%. Estes valores vêm corroborar o que anteriormente se tinha analisado na medida em que se verifica que os jovens diplomados prosseguem os seus estudos nas áreas em que já desempenham funções na atividade profissional. Assim, conclui-se que 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.

Tabela 47: Última formação obtida vs área de estudo.

Função/área	Licenciatura	%	Pós- Graduação/Mestrado	%
Ciências Agrárias e Recursos Naturais	2	3%	7	10.1%
Ciências Empresariais e Direito	8	12%	14	21.2%
Educação e Formação de Professores	5	7.6%	3	4.5%
Saúde e Proteção Social	2	3%	8	12.1%
Tecnologias/Engenharias	6	9.1%	10	15.2%
Turismo, Desporto e Lazer	1	1.5%	-	-
TOTAL (n=66)	24	36.2%	42	63.8%

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 e analisando a Tabela 48 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" .

Tabela 48: Remuneração mensal ilíquida.

Remuneração	n	%
Entre 251" e 500"	4	5%
Entre 501" e 750"	31	38.8%
Entre 751" e 1000"	25	31.3%
Entre 1001" e 1250"	10	12.5%
1251" ou mais	10	12.5%
Total	80	100%

No cruzamento da variável Remuneração mensal ilíquida e o sexo do indivíduo, é de notar 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, conforme Tabela 49.

Tabela 49: Remuneração mensal ilíquida por sexo.

Remuneração	Homens	%	Mulheres	%
Entre 251" e 500"	1	1.3%	3	3.7%
Entre 501" e 750"	5	6.2%	26	32.5%
Entre 751" e 1000"	15	18.8%	10	12.5%
Entre 1001" e 1250"	5	6.2%	5	6.2%
1251" ou mais	7	8.7%	3	3.7%
Total (n=80)	33	45.2%	47	58.7%

Através desta análise conclui-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).

Por sua vez, os resultados obtidos para realidades idênticas estudadas como foi o caso do estudo MelIntegra vêm confirmar justamente essa hipótese, ou seja, a de se registarem diferenças salariais entre ambos os sexos (Marques, 2007).

5.1.2.2 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 da Tabela 50, 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.

Tabela 50: Qual o vínculo contratual mais usual quando os estagiários/graduados entram para a organização/empresa.

Tipo de contrato	n	%
Contrato Permanente	7	8.8%
Contrato Termo(certo/Incerto)	14	17.5%
Contrato Temporário	7	8.8%
Estágio Profissional	34	42.5%
Bolsa Investigação	3	3.8%
Estágio Curricular	10	12.5%
Recibos Verdes	4	5%
Outro Vínculo	1	1.3%
Total	80	100%

Em contrapartida, através da análise da Tabela 51, 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 (Tabela 45), ou seja, que 33.3% está a laborar na organização/empresa à menos de 12 meses.

Tabela 51: A contratação pressupôs a realização prévia de um estágio.

	n	%
Sim	36	45.6%
Não	43	54.4%
Total	79	100%

A contratação dos diplomados através da realização de um estágio na organização/empresa, constitui uma oportunidade simultânea para a empresa e para o diplomado como apresentado na Tabela 52, 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%).

Tabela 52: Opções para a contratação de estagiários.

Opções	n	%
Protocolo(s) estabelecido(s) com a(s) Instituições de Ensino Superior	13	5.75%
Possibilidade de testar as competências profissionais do(a) licenciado(a)/mestrado(a)	33	14.6%
Menor custo para a organização	35	15.5%
Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	24	10.6%
Possibilidade de aprendizagem da organização	21	9.3%
Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	22	9.7%
Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	20	8.8%
Maior capacidade de adaptação à organização/empresa	7	3.1%
Maior rapidez de aprendizagem	7	3.1%
Adaptação às exigências do mercado	14	6.2%
Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)	30	13.3%
TOTAL	226	100%

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, conforme consta na Tabela 53, 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%.

Tabela 53: Principais competências no desempenho profissional.

Competências	n	%
Trabalho em grupo	48	12.2%
Orientação para o cliente	18	4.6%
Resolução de problemas	43	10.9%
Autonomia	34	8.6%
Adaptação	18	4.6%
Inovação e criatividade	16	4.1%
Liderança	11	2.8%
Planeamento	23	5.8%
Aprendizagem contínua	35	8.9%
Identificação de oportunidades	6	1.5%
Disponibilidade	22	5.6%
Influência/persuasão	11	2.8%
Relacionamento interpessoal	21	5.3%
Negociação	3	0.7%
Iniciativa	13	3.3%
Persistência	18	4.6%
Autocontrolo	4	1.0%
Tomada de decisão	6	1.5%
Motivação	19	4.8%
Gestão de conflitos	17	4.3%
Assunção do risco	1	0.2%
Código de conduta	6	1.5%
TOTAL	393	100%

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). 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 perspetiva 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 o por último o Centro de Emprego com 9.68%, conforme Tabela 54.

Tabela 54: Principais meios de recrutamento utilizados na organização/empresa.

Meios de recrutamento	n	%
Contactos profissionais (clientes/fornecedores)	21	6.77%
Conhecimentos de empregados/funcionários	42	13.55%
Gabinetes de saídas profissionais integradas nas Instituições de Ensino Superior (IES)	9	2.90%
Instituição de Ensino Superior (IES/Diretores de curso/Professores/Colegas)	14	4.52%
Centro de Emprego (IEFP/Netemprego)	30	9.68%
Estágio curricular . Protocolos com as IES	26	8.39%
Anúncios de jornal	6	1.94%
Estágio profissional	37	11.94%
Conhecimentos pessoais (amigos)	31	10.00%
Candidaturas espontâneas/envio de Curriculum Vitae	43	13.87%
Empresas de recrutamento e seleção	21	6.77%
Instituições de formação profissional	15	4.84%
Bolsas de Emprego	15	4.84%
TOTAL	310	100%

Desde logo, mais uma vez se confirma que o estágio profissional assume uma importância relevante para a obtenção de 1.º emprego, na medida em que é visto como um dos principais meios de recrutamento, se excluirmos o peso das redes de contatos interpessoais neste processo (Araújo, 2006).

Além destes meios, outros assumem percentagens significativas, conforme Tabela 55, 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 perspetiva do diplomado.

Em seguida e no sentido inverso, pode constatar-se que é a experiência de Mobilidade Internacional (ERASMUS) com média de 3.30 pontos (desvio padrão de 1.19) que assume uma relevância menos importante ou neutra, também a classificação final do curso com média 3.12 pontos (desvio padrão 1.04) e as cartas de recomendação com uma média 3.06 pontos e desvio padrão de 0.98. O fato deste indicador ser menos favorável pode ser consequência do empregador não estar esclarecido sobre as mais valias deste fator e possivelmente a empresa não estar orientada para a internacionalização.

Tabela 55: Fatores de importância no recrutamento.

	Extremament e Importante	Muito Importante	Neutro	Pouco Importante	Nada Importante	Média	Desvio Padrão
Estrutura curricular do curso (n=76)	10 13.16%	22 28.95%	28 36.84%	13 17.11%	3 3.95%	2.70	1.03
Local e experiências de estágio anteriores (n=78)	14 17.95%	31 39.74%	7 8.97%	20 25.64%	6 7.69%	2.65	1.23
Área de pré-especialização do curso (n=62)	8 12.90%	21 33.87%	16 25.81%	14 22.58%	3 4.84%	2.73	1.10
Classificação final do curso (n=77)	2 2.60%	25 32.47%	18 23.38%	26 33.77%	6 7.79%	3.12	1.04
Características pessoais (n=78)	14 17.95%	28 35.90%	10 12.82%	12 15.38%	14 17.95%	2.79	1.39
Experiência profissional (n=79)	32 40.51%	17 21.52%	7 8.86%	5 6.33%	18 22.78%	2.49	1.61
Competências profissionais (n=78)	33 42.31%	18 23.08%	7 8.97%	5 6.41%	15 19.23%	2.37	1.55
Experiências extracurriculares (n=74)	10 13.51%	30 40.54%	19 25.68%	9 12.16%	6 8.11%	2.61	1.12
Formação profissional (n=78)	15 19.23%	30 38.46%	12 15.38%	10 12.82%	11 14.10%	2.64	1.32
Autoiniciativa (n=77)	13 16.88%	28 36.36%	8 10.39%	24 31.37%	4 5.19%	2.71	1.22
Entrevista de pré-seleção (n=77)	18 23.38%	25 32.47%	13 16.88%	16 20.78%	5 6.49%	2.55	1.24
Conhecimento prévio da organização (n=76)	9 11.84%	16 21.05%	30 39.47%	14 18.42%	7 9.21%	2.92	1.12
Cartas de recomendação(n=69)	3 4.35%	16 23.19%	30 43.48%	14 20.29%	6 8.70%	3.06	0.98
Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras) (n=53)	4 7.55%	9 16.98%	17 32.08%	13 24.53%	10 18.87%	3.30	1.19
Área de formação(n=76)	18 23.68%	27 35.53%	11 14.47%	5 6.58%	15 19.74%	2.63	1.43
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, conforme Tabela 56.

Tabela 56: Facilidade na realização de formação complementar.

	n	%
Sim	59	73.8%
Não	21	26.3%
Total	80	100%

Dos dados registados na Tabela 57, declara-se como seria expectável que a formação complementar com mais concentração de respostas pelos diplomados é 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).

Tabela 57: Tipo de formação específica.

Formação	n	%
Pós- Graduação	21	14.48%
Mestrado	28	19.31%
Doutoramento	11	7.59%
MBA	9	6.21%
Especialização	27	18.62%
Outra Licenciatura	4	28.97%
Formação Profissional	42	24.8%
Outro tipo de formação. Qual? Formação específica	3	2.07%
TOTAL	145	100%

Quanto às ações que deveriam ser levadas a cabo pelo Instituto politécnico de Bragança, 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 58.

Em geral, pode concluir-se que o diplomado considera que cabe ao Instituto Politécnico de Bragança 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.

Tabela 58: Ações do IPB para melhorar/adequar o seu ensino ao mercado de trabalho.

	Extremamente Importante	Muito Importante	Neutro	Pouco Importante	Nada Importante	Média	Desvio Padrão
Promover o trabalho em equipa (n=77)	15 19.48%	28 36.36%	17 22.08%	13 16.88%	4 5.19%	2.52	1.14
Modernizar o método de ensino (n=78)	15 19.23%	23 29.49%	18 23.08%	17 21.79%	5 6.41%	2.67	1.20
Melhorar a preparação pedagógica dos docentes (n=77)	12 15.58%	25 32.47%	32 41.56%	5 6.49%	3 3.90%	2.51	0.96
Promover formação extracurricular(n= 78)	16 20.51%	30 38.46%	27 34.62%	2 2.56%	3 3.85%	2.31	0.96
Criar pequenas organizações dentro do Instituto geridas por estudantes (n=75)	29 38.67%	17 22.67%	21 28%	6 8%	2 2.67%	2.13	1.11
Promover estágios ao longo da licenciatura (n= 79)	37 46.84%	22 27.85%	3 3.80%	12 15.19%	5 6.33%	2.06	1.30
Colocar estudantes em cargos de gestão (n=79)	13 16.46%	34 43.04%	22 27.85%	8 10.13%	2 2.53%	2.39	0.96
Tornar as licenciaturas multidisciplinares (n=77)	30 38.96%	20 25.97%	18 23.38%	7 9.09%	2 2.60%	2.10	1.11
Incentivar o empreendedorismo (n=79)	46 58.23%	21 26.58%	5 6.33%	6 7.59%	1 1.27%	1.67	0.98
Avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho (n=79)	37 46.84%	21 26.58%	4 5.06%	3 3.80%	14 17.72%	2.19	1.50
Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região (n=80)	40 50%	22 27.50%	2 2.50%	13 16.25%	3 3.75%	1.96	1.23
Fomentar a mobilidade internacional (n=73)	26 35.62%	7 9.59%	31 42.47%	8 10.96%	1 1.37%	2.33	1.12
Média Total						2.24	1.13

5.2 Empregadores vs Diplomados

Nesta parte, visa-se apresentar algumas das dimensões explicativas a que a investigação chega, através da comparação da informação obtida por parte dos empregadores e dos jovens diplomados. Essencialmente será destacada a importância dos fatores de segmentação de mercado de trabalho, dando-se particular atenção às dimensões comuns previstas nos inquéritos cruzados realizados, em particular as que permitem identificar eventuais regularidades no que concerne às estratégias de transição entre o ensino superior e o mercado de trabalho, de forma a se fundamentar as propostas de melhoria dos processos de inserção e mobilidade profissional.

5.2.1 Principais Áreas de Recrutamento

Como já foi referido anteriormente é indiscutível a importância da formação superior de jovens nas diferentes áreas científicas no delinear de estratégias empresariais vocacionadas para a inovação e para a competitividade no contexto da economia e sociedade globalizada.

É assim relevante nesta comparação focar a atenção nas áreas de recrutamento e analisar os desfasamentos mais significativos na relação entre a oferta e a procura de trabalho. Considerando as áreas que os empregadores da região NUT III têm recrutado e as áreas de formação superior dos diplomados, pode observar-se através da Figura 9 a importância das %Ciências Empresariais e Direito+e também das %Tecnologias/Engenharias+e 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 percentagem de procura por parte dos diplomados. Em seguida, são as %Ciências Agrárias e Recursos Naturais+que também revelam uma importância bastante significativa. Já no que diz respeito à área %Educação e Formação de Professores+e como era expectável a oferta é superior face à procura do mercado de trabalho.

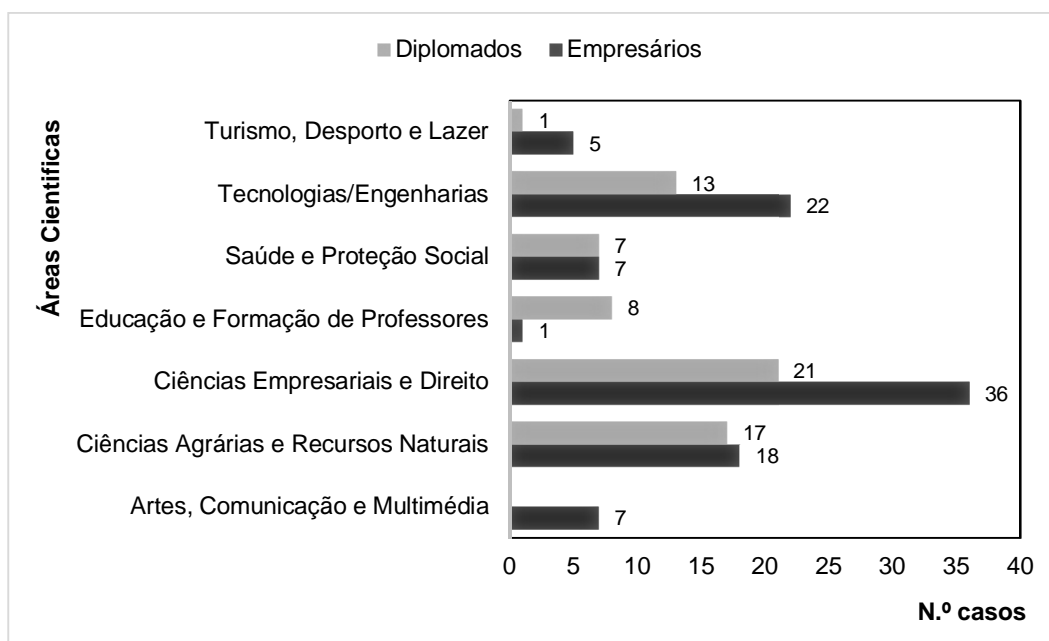


Figura 9: Áreas científicas de recrutamento de diplomados.

Conclui-se através desta análise que nos últimos anos a relação entre a oferta e procura de diplomados, por parte das empresas revela um certo equilíbrio. Porém, torna-se necessário reforçar as áreas %Tecnologias/Engenharias+dada a importância que têm vindo a revestir no reforço dos quadros superiores das empresas nos últimos anos.

5.2.2 Remuneração Mensal e Vínculo Contratual

Considerando a remuneração mensal líquida conforme Tabela 59, a posição dos diplomados e dos empresários convergem no mesmo sentido, significativamente. Com efeito pode considerar-se a remuneração média a que 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" .

Tabela 59: Remuneração mensal ilíquida atribuída a um graduado.

Remuneração	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Entre 251" e 500"	-	-	4	5%
Entre 501" e 750"	27	29.3%	31	38.8%
Entre 751" e 1000"	52	56.5%	25	31.3%
Entre 1001" e 1250"	12	13%	10	12.5%
1251" ou mais	1	1.1%	10	12.5%
Total	92	100%	80	100%

Importa agora saber se há ou não uma relação entre o vínculo contratual e a remuneração auferida. Analisando a Tabela 60 observa-se que 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 provatório em contexto de trabalho têm contribuído para a difusão tanto destas práticas contratuais, como para associá-las à prática de baixos salários.

Tabela 60: Vínculo contratual mais usual quando os graduados entram para a organização.

Tipo de Vínculo	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Contrato permanente (efetivo)	53	24.9%	7	8.8%
Contrato a termo (certo/incerto)	62	29%	14	17.5%
Contrato temporário	4	1.9%	7	8.8%
Estágio profissional	56	26.3%	34	42.5%
Bolsa de investigação	-	-	3	3.8%
Estágio curricular	16	7.5%	10	12.5%
Recibos verdes	10	4.7%	4	5%
Outro vínculo. Qual? (Estágio de Verão)	12	5.6%	1	1.3%
TOTAL	213	100%	80	100%

5.2.3 Prática Organizacional de Contratação de Diplomados

A promoção de emprego e a prática organizacional de contratação de diplomados, passa não só por se identificar os principais atores ou agentes responsáveis como também pela definição de estratégias e ações vocacionada para a promoção de emprego e combate ao desemprego.

Assim, e tendo em conta a comparação dos resultados dos inquéritos, através da Tabela 61, é 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.

Tabela 61: Opções para a contratação de um diplomado/graduado.

	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Protocolo(s) estabelecido(s) com a(s) Instituições de Ensino Superior	7	3.3%	13	5.75%
Possibilidade de testar as competências profissionais do licenciado(a)/mestrado(a)	24	11.3%	33	14.6%
Menor custo para a organização	37	17.5%	35	15.5%
Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	9	4.2%	24	10.6%
Possibilidade de aprendizagem da organização	32	15.1%	21	9.3%
Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	10	4.7%	22	9.7%
Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	28	13.2%	20	20
Maior capacidade de adaptação à organização/empresa	25	11.8%	7	3.1%
Maior rapidez de aprendizagem	21	9.9%	7	3.1%
Adaptação às exigências do mercado	12	5.7%	14	6.2%
Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)	7	3.3%	30	13.3%
TOTAL	212	100%	226	100%

Como resultados obtidos através dos inquéritos efetuados às empresas e aos diplomados, pode afirmar-se que relativamente às competências transversais, tanto para as empresas como para os diplomados ambos afirmam escassez das mesmas. Por parte dos diplomados estes incidem mais sobre as diretamente relacionadas com a formação académica, como é o caso do %Trabalho em grupo+, %Resolução de problemas+ %Aprendizagem contínua+. Já na ótica dos empresários, estes relativizam a importância do saber técnico-científico pela importância atribuída a outras dimensões de aprendizagem de aplicação de saberes, como a %Autonomia+, %Adaptação+, e %Inovação e criatividade+. As competências que se apresentam coincidentes do ponto de vista das percentagens de respostas positivas mais relevantes referem-se à %Resolução de problemas+8.6% da parte dos empresários e 10.9% dos diplomados, e ainda a %Autonomia+com 11.9% da parte dos empresários e 8.6% da parte dos diplomados, conforme Tabela 62.

Tabela 62: Perfil de competências no desempenho profissional.

	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Trabalho em grupo	24	8.6%	48	12.2%
Orientação para o cliente	11	4.0%	18	4.6%
Resolução de problemas	24	8.6%	43	10.9%
Autonomia	33	11.9%	34	8.6%
Adaptação	25	9.0%	18	4.6%
Inovação e criatividade	26	9.4%	16	4.1%
Liderança	12	4.3%	11	2.8%
Planeamento	19	6.8%	23	5.8%
Aprendizagem contínua	21	7.6%	35	8.9%
Identificação de oportunidades	5	1.8%	6	1.5%
Disponibilidade	15	5.4%	22	5.6%
Influência/persuasão	1	0.4%	11	2.8%
Relacionamento interpessoal	6	2.2%	21	5.3%
Negociação	2	0.7%	3	0.7%
Iniciativa	18	6.5%	13	3.3%
Persistência	1	0.4%	18	4.6%
Autocontrolo	-	-	4	1.0%
Tomada de decisão	6	2.2%	6	1.5%
Motivação	22	7.9%	19	4.8%
Gestão de conflitos	4	1.4%	17	4.3%
Assunção do risco	-	-	1	0.2%
Código de conduta	3	1.1%	6	1.5%
TOTAL	278	100%	393	100%

Relativamente aos principais meios de recrutamento e conforme consta na Tabela 63, de um modo geral, a informalidade predomina tanto junto dos empresários como dos diplomados, ambos apresentam práticas mais próximas de uma %gestão personalizada+ aquando da seleção e recrutamento deste segmento qualificado de mão-de-obra. Com efeito, comparando os meios de recrutamento mais utilizados tanto pelos empresários como pelos diplomados verifica-se que tanto os %Conhecimentos de empregados/funcionários+ como o %Estágio profissional+ se apresentam como meios centrais no recrutamento. De notar ainda que as %Candidaturas espontâneas/Envio de *Curriculum Vitae*+ (13.9%) se apresentam como um meio privilegiado no processo de transição para o mercado de trabalho, já para as empresas o %Centro de Emprego+ continua a ser o meio de recrutamento mais utilizado (17.4%).

Tabela 63: Principais meios de recrutamento.

	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Contactos profissionais (clientes/fornecedores)	17	8.5%	21	6.8%
Conhecimentos de empregados/funcionários	27	13.4%	42	13.5%
Gabinetes de saídas profissionais integradas nas Instituições de Ensino Superior (IES)	12	6.0%	9	2.9%
Instituição de Ensino Superior (IES/Diretores de curso/Professores/Colegas)	11	5.5%	14	4.5%
Centro de Emprego (IEFP/Netemprego)	35	17.4%	30	9.7%
Estágio curricular . Protocolos com as IES	11	5.5%	26	8.4%
Anúncios de jornal	2	1.0%	6	1.9%
Estágio profissional	32	15.9%	37	11.9%
Conhecimentos pessoais (amigos)	21	10.4%	31	10%
Candidaturas espontâneas/envio de Curriculum Vitae	22	10.9%	43	13.9%
Empresas de recrutamento e seleção	1	0.5%	21	6.8%
Instituições de formação profissional	5	2.5%	15	4.8%
Bolsas de Emprego	5	2.5%	15	4.8%
TOTAL	201	100%	310	100%

Ao longo desta análise, foi possível relativizar o peso dos requisitos ou fatores considerados facilitadores e/ou inibidores no acesso ao mercado de trabalho. O nível de associação registado em torno destas exigências em função dos empresários e dos diplomados é significativo. Ao analisar-se a informação apresentada na Figura 10, mais uma vez vê-se evidenciados esses aspetos, ou seja, relativamente aos fatores de importância no recrutamento verifica-se que as %Competências profissionais+são os que se apresentam com valor médio mais significativo, ou seja, %Extremamente Importante+ou %Muito Importante+. Já as %Caraterísticas Pessoais+são o fator que mais controvérsia apresenta, uma vez que para os empresários é muito importante e já para os diplomados acham que é %Pouco Importante+.

Assumindo uma posição mais crítica, tanto os empresários como os diplomados apontam como fatores com menos importância no recrutamento, as %Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS)+, e a %Classificação final do curso+e as %Cartas de recomendação+.

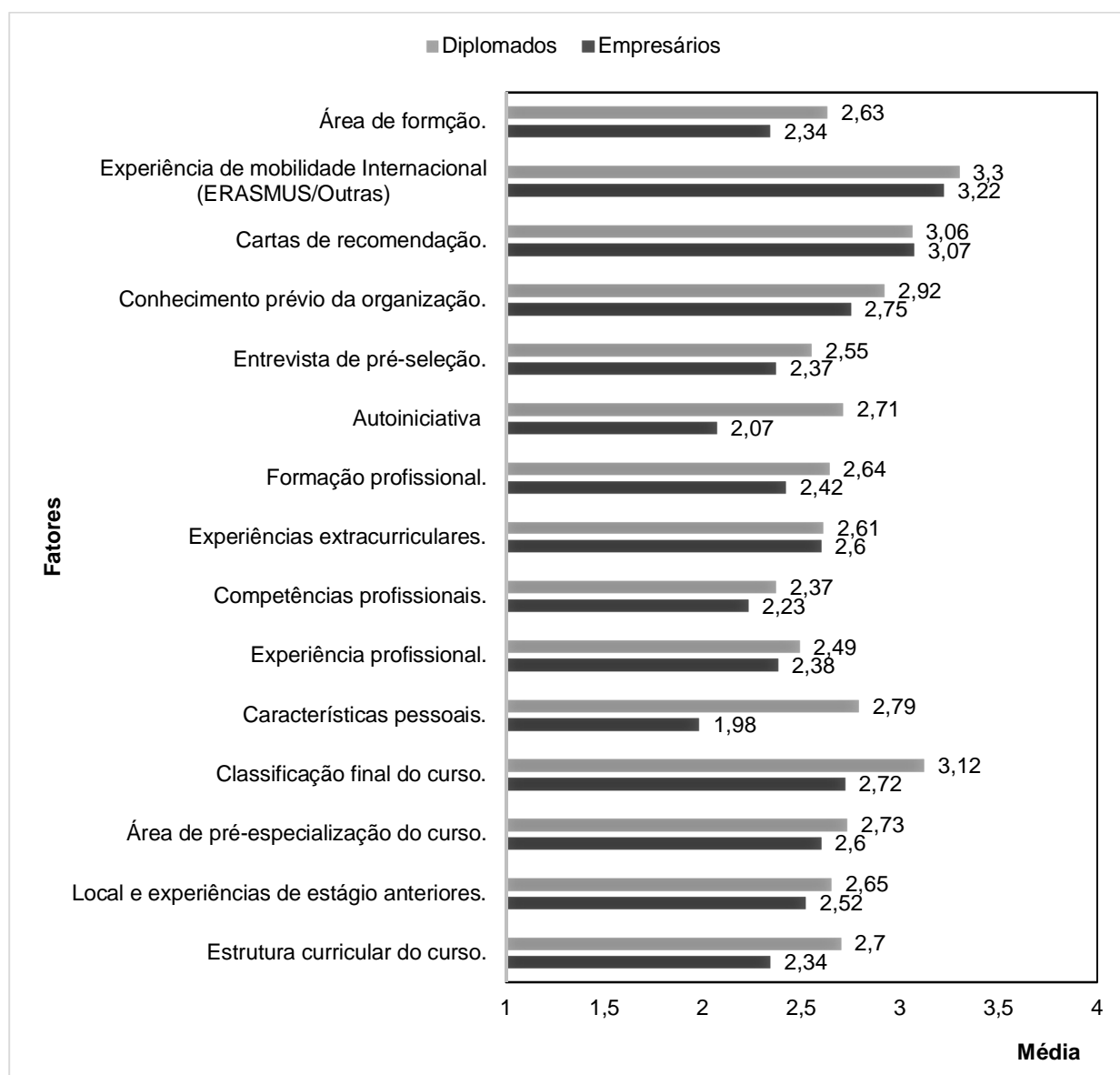


Figura 10: Fatores de importância no recrutamento.

Pode, assim, concluir-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. Para os empresários é necessário que o diplomado aprenda o *saber estar* e o *saber ser* como complemento útil a valorização das suas competências profissionais.

5.2.4 Investimento em Formação Específica

Como se viu anteriormente há um relativo consenso sobre o necessário investimento na importância da formação dos jovens diplomados, sobretudo a nível de formação complementar. A iniciativa para a sua frequência por parte das empresas constitui já uma primeira informação da sua importância efetiva neste contexto. Ora, verifica-se assim uma relação muito significativa em sentido positivo, quanto ao incentivo da formação por parte da empresa em função dos diplomados ou recém-graduados, com percentagens bastante significativas, conforme consta na Tabela 64.

Tabela 64: Facilidade na realização de formação complementar.

	Empresários		Diplomados	
	n	%	n	%
Sim	61	66.3%	59	73.8%
Não	31	33.7%	21	26.3%
Total	92	100%	80	100%

Quanto ao tipo de formação específica e analisando a Figura 11, esta apresenta-se quer para a empresa, quer para o diplomado como sendo sobretudo de cariz profissional não descartando a importância do prosseguimento dos estudos e também da especialização, também aqui se verifica uma concordância expressiva entre ambos os grupos de investigação.

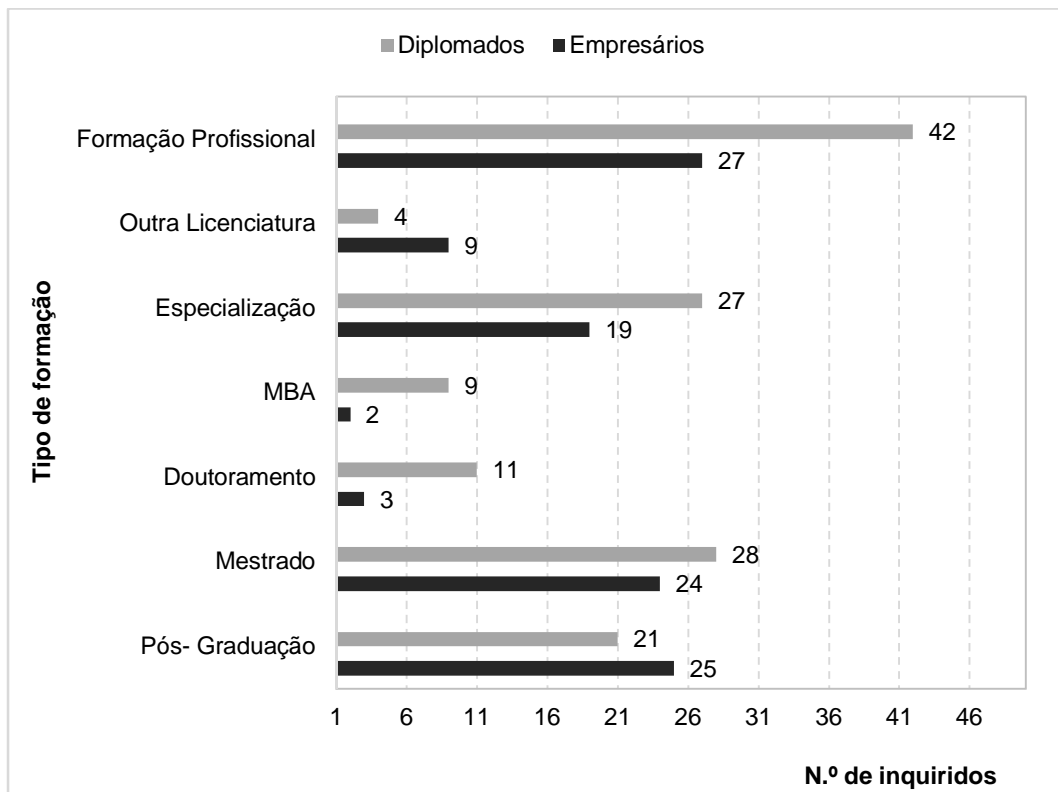


Figura 11: Tipo de formação específica.

5.2.5 Medidas para adequar o ensino ao mercado de trabalho

Quanto às ações/medidas que deveriam ser levadas a cabo para adequar o ensino ao mercado de trabalho, pode concluir-se através da comparação dos diagnósticos que no conjunto de atuações existe uma associação significativa, 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. Portanto e como anteriormente analisado, a criação de incentivos destinados a adequar o ensino ao mercado de trabalho passará essencialmente pela criação de estágios em empresas nacionais e internacionais. Além desses, 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, conforme análise da Figura 12.

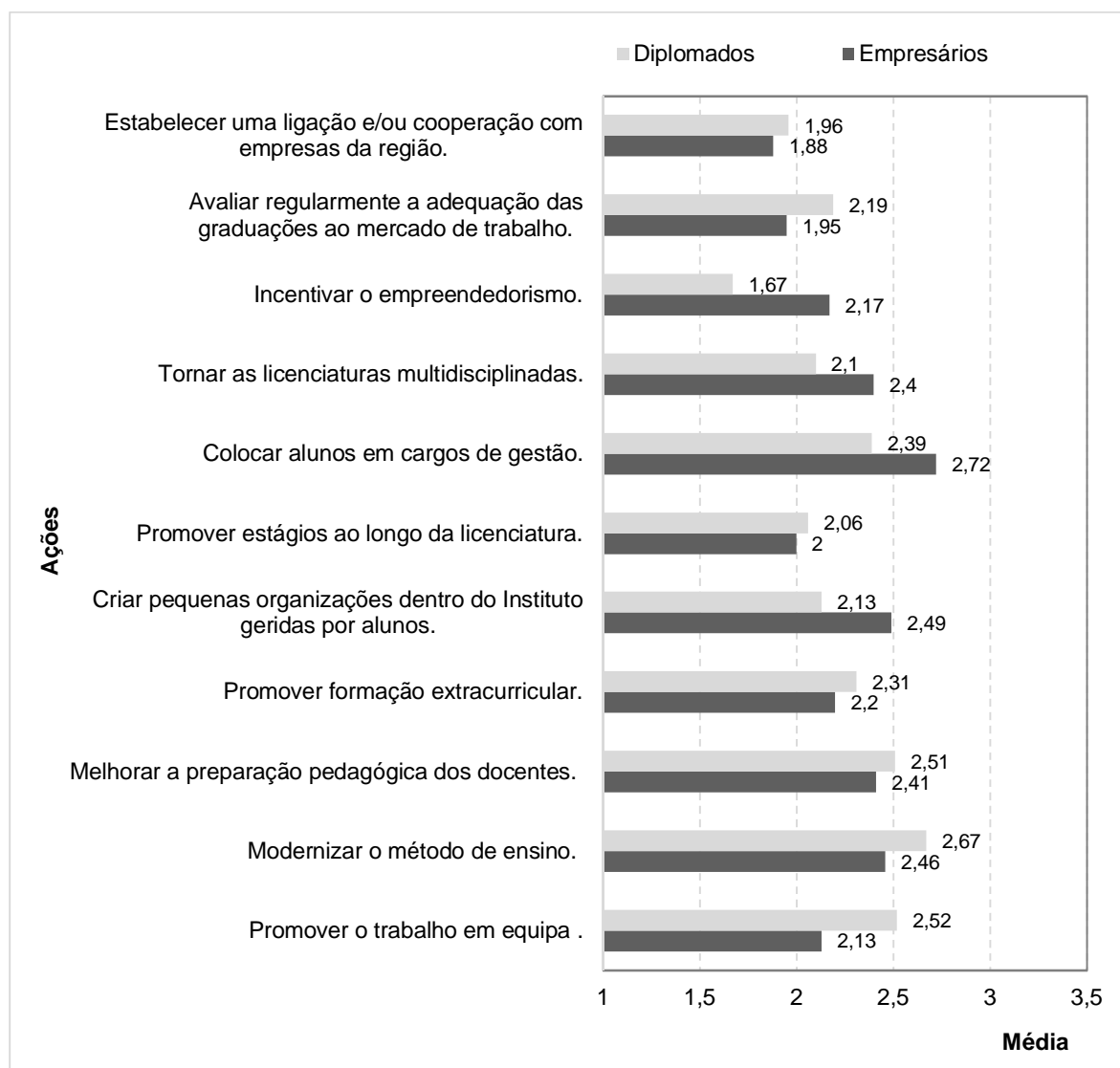


Figura 12: Ações do IPB para melhorar/adequar o seu ensino ao mercado de trabalho.

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 empresarias 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 perspectiva dos diplomados a grande percentagem (38.8%) encontra-se no intervalo entre os 501” e os 750” contra 29.3% dos empresários.

Ao longo desta análise também foi possível relativizar o peso dos requisitos ou fatores considerados facilitadores e/ou inibidores no acesso ao mercado de trabalho. O nível de associação registado em torno destas exigências em função dos empresários e dos diplomados é significativo. Relativamente aos fatores de importância no recrutamento verifica-se que as **Competências profissionais** são os que se apresentam com valor médio mais significativo, situando-se entre o **Extremamente Importante** e **Muito Importante**. Já as **Características Pessoais** são o fator que mais controvérsia apresenta, uma vez que para os empresários é muito importante e já para os diplomados referiram ser **Pouco Importante**.

No atual contexto da sociedade do conhecimento, são sobretudo os fatores intangíveis, nomeadamente o capital humano e o capital organizacional que se apresentam como vantagem competitiva num mundo cada vez mais globalizado, pelo que são necessários fortes investimentos nas competências dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalho em equipa, no seu espírito de iniciativa, criatividade, autonomia e adaptação. Neste contexto e tendo em conta as competências transversais analisadas verificou-se que tanto os empregadores como os diplomados afirmam escassez das mesmas. Por parte dos diplomados, estes incidem mais sobre as diretamente relacionadas com a formação académica, como é o caso do **Trabalho em grupo**, **Resolução de problemas** e **Aprendizagem contínua**. Já na ótica dos empresários, estes relativizam a importância do saber técnico-científico pela importância atribuída a outras dimensões de aprendizagem de aplicação de saberes, como a **Autonomia**, **Adaptação** e **Inovação e criatividade**. Ainda se verificou que existe uma tendência geral, independentemente da dimensão e localização da empresa/organização, para se incentivar à formação complementar, nomeadamente ao nível do Mestrado e Formação Profissional.

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; a promoção de estágios ao longo das licenciaturas; avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho e incentivar ao empreendedorismo. A maior presença de estágios curriculares, sob a forma não remunerada, permitirá às empresas beneficiarem de novos

saberes e competências, contribuindo para a inovação e competitividade das mesmas, podendo apresentar-se como um processo formativo em contexto de trabalho de extrema importância para os jovens ainda em formação.

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. Como última recomendação, alargar o estudo a toda a região Norte de Portugal, por ser a área de influência do IPB; e fazer uma análise comparativa e respetivo balanço, atendendo à opinião dos empregadores, por região, nomeadamente do que diz respeito aos seguintes indicadores: quais as ações do IPB para melhorar/adequar o seu ensino ao mercado de trabalho; quais os fatores de maior importância para o recrutamento de um diplomado do IPB; e, qual o perfil de competências para o desempenho profissional, para um diplomado do IPB.

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 prende-se com o facto de o correio eletrónico que os mesmos fornecem no ato da matrícula está errado ou desativado, o que dificulta muito a obtenção dos resultados

Referências Bibliográficas

- Araújo, E. R. (2006). O Estágio como ponte para o emprego. Encontro Nacional de Profissionais de Sociologia Vendas Novas. 8. 9.
- Assembleia da República. (2007). Lei n.º 62/2007 de 10 de setembro, Regime jurídico das instituições de ensino superior. Diário Da República - I Série, 6358. 6389.
- Baraňano, A. M. (2004). *Métodos e Técnicas de Investigação em Gestão: Manual de apoio à realização de trabalhos de investigação*, Edições Sílabo.
- Campos, C. K. D. L., & Freitas, F. A. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. 189. 201.
- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., Madruga, P., Raimundo, A. & Varanda, M. (2012). Empregabilidade e ensino superior em Portugal (A3ES Readings Nº 3). Lisboa: A3ES.
- CCDR-N (2017). Disponível em <http://www.ccdr-n.pt/regiao-norte>. Consultado em 25/09/2017.
- 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.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (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.
- Dias, G. P., Melo, A. I., Lopes, B., Seabra, D., Costa, M., & Silva, P. (2015). Os estágios curriculares e o seu impacto na empregabilidade dos licenciados.
- 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. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. 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.

- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Institute for Employment Studies.
- INE (2017). Anuário estatístico. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE. Consultado em 25/09/2017.
- IPB (2017a). Plano estratégico 2014-2018. Bragança, junho 2014. Disponível em <http://portal3.ipb.pt/index.php/pt/qualidade/sistemas-de-gestao-da-qualidade/normas-e-legislacao?p=3706%7C448%7C1>. Consultado em 29/09/2017.
- IPB (2017b). Descrição Geral. Disponível em <http://portal3.ipb.pt/index.php/pt/guiaects/instituto-politecnico-de-braganca>. Consultado em 29/09/2017
- 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.
- Marques, A. P., Gaio, M., Húmus, E., & Moreira, R. (2010). *Graduados em Portugal, configurações teóricas e empíricas*.
- Miragaia, D., & Carvalho, P. G. (2012). Análise das metodologias de avaliação da empregabilidade dos Graduados em Desporto de Portugal. *Motricidade*, 8(4), 26. 37.
- Mourato, J., Pereira, C., & Alves, J. (2012). A contribuição das instituições do ensino superior politécnico para o desenvolvimento regional: o caso do IPPortalegre. 1. 18.
- Pais, L. (2017). *A empregabilidade dos diplomados do Instituto Politécnico de Bragança*. Instituto Politécnico de Bragança. Bragança-Portugal.
- Martins, J.P. (2015). *As Competências de Empregabilidade na Ótica dos Empresários da Beira Interior*. Instituto Politécnico de Castelo Branco. Castelo Branco-Portugal.
- Psicologia, D. E. M. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista*. Edições Sílabo.
- OCDE (2017). Relatório Económicos da OCDE. Disponível em www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-portugal.htm. Consultado em 29/09/2017.
- 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 Nº 3). Lisboa: A3ES.
- Sousa, L. (2011). Acesso e exercício do primeiro emprego dos diplomados do ISPV, 19. 41.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191. 226.

- Taveira, M. D. C. (1997). Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens. Universidade do Minho. Braga-Portugal.
- 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.
- 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. A., & Marques, A. P. (2014). Preparados para trabalhar? Um Estudo com Diplomados do Ensino Superior e Empregadores. Edição- Fórum Estudante.

Anexos

Anexo I Ë Questionário as Organizações/Empresas



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

ASSOCIAÇÃO DOS INSTITUTOS SUPERIORES POLITÉCNICOS DA REGIÃO NORTE (APNOR)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

Mestrado em Gestão das Organizações

Ramo de Gestão de Empresas

QUESTIONÁRIO ÀS ORGANIZAÇÕES/EMPRESAS DA REGIÃO NORTE

Helena Isabel Martins Santos Paulo, estudante do Mestrado em Gestão das Organizações . Ramo de Gestão de Empresas ministrado pela Associação dos Politécnicos do Norte (APNOR), no Instituto Politécnico de Bragança, no âmbito da preparação da Dissertação de Mestrado, cujo objetivo é **Í O contributo do Instituto Politécnico de Bragança para a mão-de-obra qualificada na NUT III de Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e DouroÍ** vem solicitar a vossa generosa colaboração no preenchimento deste questionário.

Este questionário é de **natureza confidencial**, respeitando o seu **anonimato**.

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO:

- 1.Leia por favor todas as questões antes de responder;
- 2.Responda a todas as questões com o máximo de sinceridade;
- 3.Não deixe nenhuma questão por responder, pois deixará de ter interesse para o estudo;
- 4.Para o preenchimento deste questionário utilize o símbolo X, ou indique os números (quando pedido).

Muito obrigada pela sua colaboração.

I. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

1. Localização geográfica/concelho:

2. Ano de constituição da organização:

3. Código de Atividade Económica (CAE principal):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Sector de atividade:

5. Tipo de organização/empresa:

	X
1. Empresa Privada	X
2. Empresa Pública	
3. Empresa Mista (capitais públicos e privados)	
4. Órgão da Administração Pública Central e Regional (escolas, tribunais, ministérios, etc.)	
5. Órgão da Administração Pública Local (Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia)	
6. Instituição Particular de Solidariedade Social/Associação de Desenvolvimento	
7. Fundação/Cooperativa	
8. Outro tipo. Qual?	

6. Âmbito geográfico da organização/empresa:

	X
1. Multinacional	X
2. Nacional	
3. Regional/local	
4. Outro	
Qual?	

7. Dimensão da organização/empresa:

	N.º homens	N.º mulheres
1. Número de trabalhadores		

8. Escolaridade dos recursos humanos da organização/empresa: (Indique o número de homens e mulheres em cada nível de escolaridade)

	N.º homens	N.º mulheres
1. Ensino básico (1.º ciclo) . ensino primário (antiga 4.ª classe)		
2. Ensino básico (2.º ciclo) . ensino preparatório		
3. Ensino básico (3º ciclo) . 9.º ano		
4. Ensino secundário . 12.º ano		
5. Curso técnico não universitário		
6. Bacharelato		
7. Licenciatura		
8. Pós-graduação/Mestrado		
9. Doutoramento		
10. Outro. Qual?		

9. Faixa etária dos recursos humanos da organização/empresa: (Indique o número de homens e mulheres em cada intervalo de idade)

	N.º homens	N.º mulheres
1. Até 25 anos		
2. Entre 26 e 30 anos		
3. Entre 31 e 40 anos		
4. Entre 41 e 50 anos		
5. 51 anos ou mais		

10. Tipo de contrato estabelecido com recursos humanos da organização/empresa: (Indique o número de homens e mulheres em cada tipo de contrato)

	N.º homens	N.º mulheres
1. Contrato permanente		
2. Contrato a termo certo		
3. Contrato a termo incerto		
4. Outro. Qual?		

II. CARACTERIZAÇÃO DO(A) INQUIRIDO(A) É Pessoa que preenche o questionário

1. Masculino		1. Sexo:
2. Feminino		

2. Idade _____ anos

3. Função que desempenha atualmente na organização: _____

4. Antiguidade na _____ organização/empresa:

	Anos
	Meses

5. Indique a última formação obtida:

	X
1. Ensino básico (1.º ciclo) . ensino primário (antiga 4.ª classe)	
2. Ensino básico (2.º ciclo) . ensino preparatório	
3. Ensino básico (3º ciclo) . 9.º ano	
4. Ensino secundário . 12.º ano	
5. Curso técnico não universitário	
6. Bacharelato	Qual?
7. Licenciatura	Qual?
8. Pós-graduação/Mestrado	Qual?
9. Doutoramento	Qual?
10. Outro. Qual?	

III. A PRÁTICA ORGANIZACIONAL DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS(AS)/GRADUADOS(AS) nos últimos 5 anos.

1. Esta organização/empresa tem contratado estagiários(as)/graduados(as) nos últimos 5 anos? (escolha(as) opção(ões) mais adequada e indique o n.º médio)

	X	N.º Graduados	IPB			Outras IES		
			Tempo			Tempo		
			1 a 3 meses	4 a 6 meses	Mais de 7 meses	1 a 3 meses	4 a 6 meses	Mais de 7 meses
1. Sim, para estágios curriculares								
2. Sim, para estágios profissionais								
3. Sim, para 1.º emprego								
4. Sim, para emprego								
5. Não								

2. Qual é o vínculo contratual mais usual quando os graduados(as) entram para a organização/empresa:

	N.º Graduados
1. Contrato permanente (efetivo)	
2. Contrato a termo (certo/incerto)	
3. Sem contrato de trabalho escrito (informal)	
4. Contrato temporário	
5. Estágio profissional	
6. Bolsa de investigação	
7. Estágio curricular	
8. Recibos verdes	
9. Outro vínculo. Qual?	

3. Os(as) estagiários(as)/graduados(as) que contratam são provenientes. (Escolha a(s) opção(ões) mais adequada(s) e indique o n.º de estagiários(as)/graduados(as))

	X	N.º Estagiários/Graduados
1. Instituto Politécnico de Bragança		
2. Instituto Politécnico de Viana do castelo		
3. Instituto Politécnico do Cávado e Ave		
4. Instituto Politécnico do Porto		
5. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD)		
6. Universidade do Porto		
7. Universidade do Minho		
8. Outra instituição de ensino superior		
Qual?		

4. Indique as principais áreas de estudo. (Escolha as opções mais adequadas)

1. Artes, Comunicação e Multimédia	
2. Ciências Agrárias e Recursos Naturais	
3. Ciências Empresariais e Direito	
4. Educação e Formação de Professores	
5. Saúde e Proteção Social	
6. Tecnologias/Engenharias	
7. Turismo, Desporto e Lazer	
8. Outra. Qual?	

5. Em média, qual é a remuneração mensal ilíquida (incluindo subsídio de alimentação e transporte) que costumam atribuir a um(a) estagiário(a)/graduado(a)?

	X
1. Sem remuneração	
2. Até 250"	
3. Entre 251" a 500"	
4. Entre 501" a 750"	
5. Entre 751" a 1000"	
6. Entre 1001" a 1250"	
7. 1251" ou mais	

6. Esta organização/empresa tem manifestado interesse em receber estudantes em estágio curricular (processo formativo)?

1. Sim	
2. Não	

Se respondeu sim, indique o tempo de estágio curricular:

1. De 1 a 3 meses	
2. De 4 a 6 meses	
3. 7 ou mais meses	

7. A contratação de um(a) graduado(a) pressupõe a realização prévia de um estágio?

(Considere a escala: 1 . ~~S~~empreq 2 . ~~M~~uitas vezesq 3 . ~~N~~eutroq 4 . ~~P~~oucas vezesq 5 . ~~N~~uncaq SO . ~~S~~em opiniãoq

1	2	3	4	5	SO

8. Se isso acontece, indique os 5 principais motivos. (Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Protocolo(s) estabelecido(s) com a(s) Instituições de Ensino Superior	
2. Possibilidade de testar as competências profissionais do(a) licenciado(a)/mestrado(a)	
3. Menor custo para a organização	
4. Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	
5. Possibilidade de aprendizagem da organização	
6. Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	
7. Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	
8. Maior capacidade de adaptação à organização/empresa	
9. Maior rapidez de aprendizagem	
10. Adaptação às exigências do mercado	
11. Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)	
12. Outra razão. Qual?	

9. Identifique as 5 principais competências que procura no(s) estagiários(as)/graduados(as) no seu desempenho profissional. (Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Trabalho em grupo	
2. Orientação para o cliente	
3. Resolução de problemas	
4. Autonomia	
5. Adaptação	
6. Inovação e criatividade	
7. Liderança	
8. Planeamento	
9. Aprendizagem contínua	
10. Identificação de oportunidades	
11. Disponibilidade	
12. Influência/persuasão	
13. Relacionamento interpessoal	
14. Negociação	
15. Iniciativa	
16. Persistência	
17. Autocontrolo	
18. Tomada de decisão	
19. Motivação	
20. Gestão de conflitos	
21. Assunção de risco	
22. Código de conduta	
23. Outra. Qual?	

10. Quais os 5 principais meios mais utilizados para o recrutamento de estagiários(as)/graduados(as)?

(Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Contactos profissionais (clientes/fornecedores)	
2. Conhecimentos de empregados/funcionários	
3. Gabinetes de saídas profissionais integradas nas Instituições de Ensino Superior (IES)	
4. Instituição de Ensino Superior (IES/Diretores de curso/Professores/Colegas)	
5. Centro de Emprego (IEFP/Netemprego)	
6. Estágio curricular . Protocolos com as IES	
7. Anúncios de jornal	
8. Estágio profissional	
9. Conhecimentos pessoais (amigos)	
10. Candidaturas espontâneas/envio de <i>Curriculum Vitae</i>	
11. Empresas de recrutamento e seleção	
12. Instituições de formação profissional	
13. Bolsas de Emprego	
14. Outro meio. Qual?	

11. Para os seguintes fatores indique o grau de importância no recrutamento de um estagiário(a)/graduado(a)? (Considere a escala: q1 . ~~Extremamente importante~~ q 2 . ~~Muito Importante~~ q 3 . ~~Neutro~~ q 4 . ~~Pouco importante~~ q 5 . ~~Nada importante~~ q SO . ~~Sem opinião~~ q)

	IPB						Outras IES						
	1	2	3	4	5	SO	1	2	3	4	5	SO	
1. Estrutura curricular do curso													
2. Local e experiências de estágio anteriores													
3. Área de pré-especialização do curso													
4. Classificação final do curso													
5. Características pessoais													
6. Experiência profissional													
7. Competências profissionais													
8. Experiências extracurriculares													
9. Formação profissional													
10. Autoiniciativa													
11. Entrevista de pré-seleção													
12. Conhecimento prévio da organização													
13. Cartas de recomendação													
14. Experiência de mobilidade Internacional (ERASMUS/Outras)													
15. Área de formação													
Outro. Qual?													

12. Em termos globais, qual o seu grau de satisfação face ao desempenho profissional dos(as) estagiários(as)/graduados(as)? (Considere a escala: ~~1~~ . ~~Muito satisfeito~~, 2 . ~~Satisfeito~~, 3 . ~~Neutro~~ q 4 . ~~Insatisfeito~~ q 5 . ~~Muito insatisfeito~~ q SO . ~~Sem opinião~~ q)

1	2	3	4	5	SO

IV. CARACTERIZAÇÃO DE TODOS(AS) OS GRADUADOS(AS) RECRUTADOS(AS) É Existente no quadro do pessoal da empresa nos últimos 5 anos.

Caracterização do perfil dos graduados(as) recrutados(as). (Indique o número)

1. Idade

	Licenciados		Mestres		Doutores	
	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres
1. Até 25 anos						
2. Entre 26 e 30 anos						
3. Entre 31 e 35 anos						
4. 36 anos ou mais						

2. Origem (região)

	Licenciados		Mestres		Doutores	
	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres
1. Norte						
2. Centro						
3. Lisboa						
4. Alentejo						
5. Algarve						
7. Arquipélagos						
8. Outra						
Qual?						

3. Duração do contrato

	Licenciados		Mestres		Doutores	
	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres	N.º homens	N.º mulheres
1. Até 3 meses						
2. Entre 4 e 6 meses						
3. Entre 7 meses e 1 ano						
4. Dois ou mais anos						

4. Em média, qual é a remuneração mensal líquida (incluindo subsídio de alimentação e transporte) que costumam atribuir a um(a) estagiário(a)/graduado(a)?

1. Sem remuneração	X
2. Até 250"	
3. Entre 251" a 500"	
4. Entre 501" a 750"	
5. Entre 751" a 1000"	
6. Entre 1001" a 1250"	
7. 1251" ou mais	

5. Esta organização/empresa incentiva/facilita os(as) trabalhadores(as) graduados(as) a realizarem formação complementar?

1. Sim	
2. Não	

Se respondeu **sim**, indique por prioridade o tipo de formação específica? (Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Pós-graduação	
2. Mestrado	
3. Doutoramento	
4. MBA	
5. Especialização	
6. Outra licenciatura	
7. Formação Profissional	
8. Outro tipo de formação. Qual?	

V. A ARTICULAÇÃO EMPRESA VS ATORES REGIONAIS DE EMPREGO

1.Existe ligação entre as Instituições de Ensino Superior e o mundo empresarial?

	X
1. Sim	
2. Não	

Se respondeu **sim**, em que área(s)?

	X
1. Política de transferência de conhecimento (parceria de Investigação & Desenvolvimento)	
2. Apoio ao empreendedorismo	
3. Apoio ao emprego	
4. Outra. Qual?	

2. Tendo em conta os estabelecimentos de ensino superior de onde são provenientes os estagiários(as)/graduados(as), como avalia o Instituto Politécnico de Bragança em relação à:

(Considere a escala: 1 . Δ Muito melhorq 2 . Δ Melhorq 3 . Δ Neutroq 4 . Δ Piorq 5 . Δ Muito Pior; SO . Δ Sem opiniãoq

	1	2	3	4	5	SO
1. Qualidade do corpo docente						
2. Qualidade das instalações						
3. Qualidade dos planos curriculares						
4. Preparação científica e tecnológica dos estudantes						
5. Relação com o meio envolvente						
6. Cooperação com empresas vizinhas						
7. Preparação de estudantes para o mercado						
8. Outra característica. Qual?						

3. Indique a importância que atribui às seguintes ações que poderão ser levadas a cabo pelo Instituto Politécnico de Bragança, para melhor adequar o seu ensino ao mercado de trabalho.

(Considere a escala: 1 . Δ Extremamente importanteq 2 . Δ Muito Importanteq 3 . Δ Neutroq 4 . Δ Pouco importanteq 5 . Δ Nada importanteq SO . Δ Sem opiniãoq

	1	2	3	4	5	SO
1. Promover o trabalho em equipa						
2. Modernizar o método de ensino						
3. Melhorar a preparação pedagógica dos docentes						
4. Promover formação extracurricular						
5. Criar pequenas organizações dentro do Instituto geridas por estudantes						
6. Promover estágios ao longo da licenciatura						
7. Colocar estudantes em cargos de gestão						
8. Tornar as licenciaturas multidisciplinares						
9. Incentivar o empreendedorismo						
10. Avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho						
11. Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região						
12. Outras ações. Quais?						

4. Das áreas científicas apresentadas, indique quais são as 3 que considera mais importantes para o desenvolvimento do tecido empresarial da região Norte?

Por favor, numere por ordem de preferência de 1 a 8.

1. Artes, Comunicação e Multimédia	
2. Ciências Agrárias e Recursos Naturais	
3. Ciências Empresariais e Direito	
4. Educação e Formação de Professores	
5. Saúde e Proteção Social	
6. Tecnologias/Engenharias	
7. Turismo, Desporto e Lazer	
8. Outra. Qual?	

Finalizou o preenchimento deste questionário.

Obrigada pela sua colaboração.

Anexo II É Questionário aos Diplomados



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

ASSOCIAÇÃO DOS INSTITUTOS SUPERIORES POLITÉCNICOS DA REGIÃO NORTE (APNOR)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

Mestrado em Gestão das Organizações

Ramo de Gestão de Empresas

QUESTIONÁRIO AOS DIPLOMADOS DA REGIÃO NORTE

Helena Isabel Martins Santos Paulo, estudante do Mestrado em Gestão das Organizações . Ramo de Gestão de Empresas ministrado pela Associação dos Politécnicos do Norte (APNOR), no Instituto Politécnico de Bragança, no âmbito da preparação da Dissertação de Mestrado, cujo objetivo é **Í O contributo do Instituto Politécnico de Bragança para a mão-de-obra qualificada na NUT III de Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Terras de Trás-os-Montes e Douro** vem solicitar a vossa generosa colaboração no preenchimento deste questionário.

Este questionário é de **natureza confidencial**, respeitando o seu **anonimato**.

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO:

1. Leia por favor todas as questões antes de responder;
2. Responda a todas as questões com o máximo de sinceridade;
3. Não deixe nenhuma questão por responder, pois deixará de ter interesse para o estudo;
4. Para o preenchimento deste questionário utilize o símbolo X, ou indique os números (quando pedido).

Muito obrigada pela sua colaboração.

I. CARACTERIZAÇÃO DO(A) INQUIRIDO(A)

1. Sexo:

1. Masculino	<input type="checkbox"/>
2. Feminino	<input type="checkbox"/>

2. Idade ____ anos

3. Distrito de origem _____

4. Está ou já esteve empregado nos últimos 5 anos

	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Sim	<input type="checkbox"/>
2. Não	<input type="checkbox"/>

5. Função que desempenha ou desempenhou na organização:

6. Antiguidade na

	Anos
	Meses

organização/empresa:

7. Indique a última formação obtida:

	<input checked="" type="checkbox"/>	
6. Bacharelato	<input type="checkbox"/>	Qual?
7. Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Qual?
8. Pós-graduação/Mestrado	<input type="checkbox"/>	Qual?
9. Doutorado	<input type="checkbox"/>	Qual?
10. Outro. Qual?	<input type="checkbox"/>	

8. Em média, qual é a sua remuneração mensal ilíquida (incluindo subsídio de alimentação e transporte)?

	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Sem remuneração (por parte da empresa)	<input type="checkbox"/>
2. Até 250"	<input type="checkbox"/>
3. Entre 251" a 500"	<input type="checkbox"/>
4. Entre 501" a 750"	<input type="checkbox"/>
5. Entre 751" a 1000"	<input type="checkbox"/>
6. Entre 1001" a 1250"	<input type="checkbox"/>
7. 1251" ou mais	<input type="checkbox"/>

II. A PRÁTICA ORGANIZACIONAL DE CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS(AS)/GRADUADOS(AS) NOS ÚLTIMOS 5 ANOS.

1. No seu entender, qual é o vínculo contratual mais usual quando os estagiários(as)/graduados(as) entram para a organização/empresa:

	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Contrato permanente (efetivo)	<input type="checkbox"/>
2. Contrato a termo (certo/incerto)	<input type="checkbox"/>
3. Sem contrato de trabalho escrito (informal)	<input type="checkbox"/>
4. Contrato temporário	<input type="checkbox"/>
5. Estágio profissional	<input type="checkbox"/>
6. Bolsa de investigação	<input type="checkbox"/>
7. Estágio curricular	<input type="checkbox"/>
8. Recibos verdes	<input type="checkbox"/>
9. Outro vínculo. Qual?	<input type="checkbox"/>

--	--

2. A sua contratação pressupôs a realização prévia de um

	X
1. Sim	
2. Não	

estágio?

3. Respondeu sim, indique a sua opinião relativamente à contratação de estagiários mediante estas opções, escolha as 5 mais adequadas.

1. Protocolo(s) estabelecido(s) com a(s) Instituições de Ensino Superior	
2. Possibilidade de testar as competências profissionais do(a) licenciado(a)/mestrado(a)	
3. Menor custo para a organização	
4. Oportunidade de delegar trabalhos rotineiros	
5. Possibilidade de aprendizagem da organização	
6. Protocolos estabelecidos no âmbito dos estágios profissionais (IEFP)	
7. Oportunidade de contratar pessoal técnico qualificado	
8. Maior capacidade de adaptação à organização/empresa	
9. Maior rapidez de aprendizagem	
10. Adaptação às exigências do mercado	
11. Pelos benefícios fiscais (1.º emprego)	
12. Outra razão. Qual?	

4. Identifique as 5 principais competências que encontra serem mais pertinentes no seu desempenho profissional. (Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Trabalho em grupo	
2. Orientação para o cliente	
3. Resolução de problemas	
4. Autonomia	
5. Adaptação	
6. Inovação e criatividade	
7. Liderança	
8. Planeamento	
9. Aprendizagem contínua	
10. Identificação de oportunidades	
11. Disponibilidade	
12. Influência/persuasão	
13. Relacionamento interpessoal	
14. Negociação	
15. Iniciativa	
16. Persistência	
17. Autocontrolo	
18. Tomada de decisão	
19. Motivação	
20. Gestão de conflitos	
21. Assunção de risco	
22. Código de conduta	
23. Outra. Qual?	

5. Na sua opinião, quais os principais meios de recrutamento utilizados na empresa onde se encontra?

(Atribua o n.º 1 ao item mais importante; n.º 2 ao item de importância seguinte; etc.)

1. Contactos profissionais (clientes/fornecedores)	
2. Conhecimentos de empregados/funcionários	
3. Gabinetes de saídas profissionais integradas nas Instituições de Ensino Superior	
4. Instituição de Ensino Superior (IES/Diretores de curso/Professores/Colegas)	
5. Centro de Emprego (IEFP/Netemprego)	
6. Estágio curricular . Protocolos com as Instituições de Ensino Superior	
7. Anúncios de jornal	
8. Estágio profissional	
9. Conhecimentos pessoais (amigos)	
10. Candidaturas espontâneas/envio de <i>Curriculum Vitae</i>	
11. Empresas de recrutamento e seleção	
12. Instituições de formação profissional	
13. Bolsas de Emprego	
14. Outro meio. Qual?	

6. Na sua opinião, indique o grau de importância que o empresário atribui aos seguintes fatores no recrutamento. (Considere a escala:q1 . ~~E~~xtrêmemente importanteq 2 . ~~M~~uito Importanteq 3 . ~~N~~eutroq 4 . ~~P~~ouco importanteq 5 . ~~N~~ada importanteq SO . ~~S~~em opiniãoq

	1	2	3	4	5	SO
1. Estrutura curricular do curso						
2. Local e experiências de estágio anteriores						
3. Área de pré-especialização do curso						
4. Classificação final do curso						
5. Características pessoais						
6. Experiência profissional						
7. Competências profissionais						
8. Experiências extracurriculares						
9. Formação profissional						
10. Autoiniciativa						
11. Entrevista de pré-seleção						
12. Conhecimento prévio da organização						
13. Cartas de recomendação						
14. Experiência de mobilidade Internacional (ao abrigo do Programa ERASMUS/Outras)						
15. Área de formação						
Outro. Qual?						

7. A organização/empresa onde se encontra incentiva/facilita os(as) trabalhadores(as) graduados(as) a realizarem formação complementar?

	X
1. Sim	
2. Não	

8. Se respondeu Sim, indique por prioridade o tipo de formação específica? (escolha as 3 opções mais adequadas)

1. Pós-graduação	
2. Mestrado	
3. Doutoramento	
4. MBA	
5. Especialização	
6. Outra licenciatura	
7. Formação Profissional	
8. Outro tipo de formação. Qual?	

9. Identifique que ações poderão ser levadas a cabo pelo Instituto Politécnico de Bragança, para melhor adequar o seu ensino ao mercado de trabalho.

(Considere a escala: 1 . Extremamente importante 2 . Muito Importante 3 . Neutro 4 . Pouco importante 5 . Nada importante SO . Sem opinião)

	1	2	3	4	5	SO
1. Promover o trabalho em equipa						
2. Modernizar o método de ensino						
3. Melhorar a preparação pedagógica dos docentes						
4. Promover formação extracurricular						
5. Criar pequenas organizações dentro do Instituto geridas por estudantes						
6. Promover estágios ao longo da licenciatura						
7. Colocar estudantes em cargos de gestão						
8. Tornar as licenciaturas multidisciplinares						
9. Incentivar o empreendedorismo						
10. Avaliar regularmente a adequação das graduações ao mercado de trabalho						
11. Estabelecer uma ligação e/ou cooperação com empresas da região						
12. Fomentar a mobilidade Internacional						
13. Outras ações. Quais?						

Finalizou o preenchimento deste questionário.

Obrigada pela sua colaboração.