

U. PORTO



**Determinantes de carreira: Inquérito sobre a
situação profissional dos licenciados da FEP de
2009/2010 e 2010/2011**

Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de

Recursos Humanos

Tânia Isabel Costa Gonçalves

2013/2014

Orientação: Prof.^a Dr.^a Luísa Helena Ferreira Pinto



Nota biográfica

Tânia Isabel Costa Gonçalves, nascida a 4 de Janeiro de 1988, frequentou o ensino primário nas escolas básicas do 1º ciclo de Sendim e de Esposade, o ensino básico na Escola EB 2, 3 de Custóias e o ensino secundário na Escola Secundária do Padrão da Légua entre 2003 e 2006. No ano letivo de 2006/2007 ingressou no curso de Economia da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tendo-o terminado em Setembro de 2010. Em Setembro de 2011 ingressou no mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos nesta mesma instituição, terminando-o com a elaboração da presente dissertação.

Agradecimentos

Um especial agradecimento à minha orientadora, a Prof. Dra. Luísa Pinto, pela sua orientação, pela disponibilidade constante e imediata e pela ajuda e paciência prestadas ao longo de todo este ciclo de estudos.

Agradeço à Dra. Sofia Veiga, coordenadora do Serviço de Relações Externas e Integração Académica (SEREIA) da Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP), pelo fornecimento dos dados cruciais à prossecução desta dissertação e à sua disponibilidade em me ter recebido em vários momentos ao longo deste ciclo de estudos.

Agradeço da mesma forma à D. Lina Oliveira e à Dra. Teresa Martingo dos serviços académicos da FEP e à D. Manuela Moreira técnica da biblioteca da FEP, pelo auxílio prestado e pelo fornecimento de informações essenciais à concretização deste estudo.

Gostava também de agradecer a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a elaboração desta dissertação, entre eles amigos e família. Em especial, este agradecimento é feito aos meus pais, irmão e namorado, por acreditarem em mim, pelo apoio e força dados ao longo desta caminhada académica, sendo a eles que dedico este estudo.

Resumo

Este estudo tem como objetivo a análise dos determinantes da situação profissional dos jovens recém-licenciados da Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP). Para esse efeito, foi analisada a influência dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, na situação profissional dos jovens recém-licenciados. O impacto na situação profissional foi medido em termos de situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), salário atual, último salário (no caso dos indivíduos desempregados) e primeiro salário após o término da licenciatura. Também se inclui o tempo à procura do primeiro emprego, o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e o número de mudanças entre empregos, como medidas do acesso à empregabilidade, que integram as medidas da situação profissional destes licenciados. Os dados utilizados para análise foram obtidos através do Inquérito sobre a Situação Profissional dos Licenciados da FEP de 2009/2010 e 2010/2011.

Pela análise dos dados foi possível concluir-se que a idade e a média final do curso constituem preditores das medidas objetivas da carreira destes jovens. Constatou-se que a idade permite prever o salário atual dos licenciados da FEP: os mais jovens têm maior probabilidade de ter um emprego atual não remunerado e os mais velhos mais chances de receberem salários superiores. A média final do curso permite prever o vínculo laboral atual, o salário atual e o primeiro salário: os que têm médias mais elevadas são mais propensos a ter um contrato de trabalho atual permanente, bem como um salário atual e um primeiro salário, superiores. Verificou-se ainda que quando conjugados os determinantes demográficos com a média final do curso, estes permitem prever a situação profissional dos diplomados, pelo menos um ano após terminarem o curso: são as mulheres mais velhas e com médias de conclusão do curso mais baixas que têm mais chances de estar a trabalhar.

Apesar de não terem sido encontradas relações estatisticamente significativas entre as restantes variáveis e a situação profissional dos diplomados, os resultados sugerem alguma vantagem para os indivíduos mais velhos e para os que terminaram o seu curso com melhor desempenho académico.

Abstract

The main goal of this study is to analyze the determinants of professional situation of young graduates from the school of economics of University of Porto. For this purpose, we analyzed the influence of demographic determinants (such as age and gender) and socio-professional determinants (such as final grade and international academic mobility) on the objective career success of young graduates. The objective career success was measured in terms of current job situation, current employment contract, last employment contract (in case of unemployment), current salary, last salary (in case of unemployment), first salary (measures of current employment status); and in terms of time looking for first job, number of job offers received after accepting the first and number of job changes (measures of employability access). The primary data used was collected through a phone survey targeting graduates from 2009/2010 and 2010/2011.

Results indicate that age and final grade are positive predictors of objective career success. It was found that age predicts the current salary: younger graduates are more likely to have a current job unpaid while older graduates are more likely to earn higher salaries. The final grade predicts the current employment contract, the current salary and the first salary: those who had higher final grade are more likely to have a current permanent employment contract, a higher current salary and a higher first salary. The results also show that both demographic determinants – gender and age – and final grade, predict the current job situation: older female with lower final grade are more likely to be working, than younger male colleagues.

Although no statistical relationships between the remaining variables and graduate professional situation were found, the results suggest some advantage to older graduates and to best performing students.

Índice

Nota biográfica.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Índice de quadros.....	viii
Índice de tabelas.....	ix
Índice de figuras.....	x
1. [Capítulo 1 – Introdução]	1
2. [Capítulo 2 – Carreira profissional: os determinantes de carreira dos jovens diplomados].....	4
2.1. O que é a carreira profissional?	5
2.2. O que é uma carreira de sucesso?	7
2.3. Carreira dos jovens licenciados	8
2.4. Determinantes individuais da carreira dos jovens licenciados	10
2.4.1 Determinantes demográficos.....	13
Género.....	13
Idade.....	15
2.4.2 Determinantes do Capital Humano/ socioprofissionais	16
Média final do curso.....	17
Mobilidade académica internacional.....	18
2.5. Modelo teórico e hipóteses.....	21
3. [Capítulo 3 – Metodologia]	24
3.1. Procedimento e instrumento de recolha de dados.....	25
3.2. Instrumento de recolha de dados e medidas	26

3.3. Amostra.....	28
4. [Capítulo 4 – Resultados].....	30
4.1. Análise de dados.....	31
4.2. Resultados descritivos.....	32
Situação profissional atual e acesso ao primeiro emprego.....	34
Situação académica.....	43
4.3. Teste de hipóteses.....	45
Determinantes demográficos género e idade.....	49
Determinantes do Capital Humano/ socioprofissionais média final do curso e mobilidade académica internacional.....	53
5. [Capítulo 5 – Discussão e conclusões].....	66
5.1. Discussão dos resultados.....	67
5.2. Limitações e sugestões de pesquisa.....	71
5.3. Contribuições teóricas.....	72
5.4. Contribuições práticas.....	74
5.5. Conclusão.....	74
Referências bibliográficas.....	77
Anexos.....	84
Anexo 1 - Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP em 2009/2010.....	85
Anexo 2 - Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP em 2010/2011.....	93

Índice de quadros

Quadro 1 – Caraterização dos licenciados por ano de conclusão, género e curso.....	29
Quadro 2 – Caraterização dos licenciados através dos dados de enquadramento, discriminados por ano de conclusão e género.....	33
Quadro 3 – Caraterização dos licenciados quanto à situação atual, por ano letivo de conclusão e por género.....	34
Quadro 4 – Caraterização da situação profissional dos licenciados que se encontravam empregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.....	36
Quadro 5 – Caraterização do acesso ao primeiro emprego dos licenciados que se encontravam empregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.....	38
Quadro 6 – Caraterização da última situação profissional dos licenciados que se encontravam desempregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e por género.....	40
Quadro 7 – Caraterização do acesso ao primeiro emprego dos licenciados que se encontravam desempregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.....	42
Quadro 8 – Caraterização da situação académica para os licenciados da FEP, por ano letivo de conclusão e por género.....	44
Quadro 9 – Quadro-resumo da confirmação/rejeição das hipóteses.....	64

Índice de tabelas

Tabela 1 – Resumo do teste de hipóteses entre o género e as medidas objetivas analisadas.....	46
Tabela 2 – Teste t- <i>Student</i> para amostras independentes. O grupo em comparação é o género.....	47
Tabela 3 – Teste t- <i>Student</i> para amostras independentes. O grupo em comparação é o curso.....	48
Tabela 4 – Teste t- <i>Student</i> para amostras independentes. O grupo em comparação é o ano letivo de conclusão.....	48
Tabela 5 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a idade vs. o salário atual. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.....	51
Tabela 6 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. vínculo laboral atual. A classe de referência é “4-Contrato a termo certo”.....	54
Tabela 7 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. o salário atual. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.....	55
Tabela 8 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. o primeiro salário após o término da licenciatura. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.....	57
Tabela 9 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona o género e a média final do curso vs. a situação atual. A classe de referência é “1-A estudar a tempo inteiro”.....	60
Tabela 10 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona o género, a idade e a média final do curso vs. a situação atual. A classe de referência é “1-A estudar a tempo inteiro”.....	62

Índice de figuras

Figura 1. Modelo da carreira de sucesso (adaptado).....	11
Figura 2. Modelo teórico.....	21

[Capítulo 1 – Introdução]

Os determinantes da situação profissional dos licenciados da

Faculdade de Economia da Universidade do Porto

A globalização abriu caminho para uma intensificação de trocas e fluxos não só de bens, serviços e tecnologia, como também de pessoas. As exigências de um mercado de trabalho cada vez mais ilimitado, tornam necessária uma preparação prévia do indivíduo no momento da sua formação académica, de forma a corresponder às suas expectativas e às dos empregadores.

Os objetivos do indivíduo recém-licenciado aparecem associadas comumente à “procura imediata de emprego, ingresso num programa de formação de pós-graduação ou a combinação de ambas” (García e Diaz, 2009, p.171). A par destes objetivos surgem expectativas de carreira. Uma vez concretizada a entrada no mercado de trabalho, o indivíduo define novos objetivos para a sua carreira profissional já que uma parte considerável do seu tempo lhe vai ser dedicada (Supangco, 2011).

Estando o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e com taxas de desemprego entre os jovens europeus com menos de 25 anos de 22,9%, conforme dados relativos à União Europeia dos 28, em Fevereiro de 2014 (Eurostat, 2014, p.2), o recém-licenciado apercebe-se da necessidade de tomar decisões mais cedo. As suas decisões irão repercutir-se no seu futuro, pelo que é pertinente conhecer o que poderá influenciar a sua carreira profissional.

A literatura sugere algumas limitações no estudo da carreira profissional dos jovens diplomados do ensino superior, principalmente a escassa investigação dos principais determinantes da sua situação profissional (Rode, Arthaud-Day, Mooney, Near e Baldwin, 2008) e do número reduzido de determinantes analisados (Ng, Eby, Sorensen e Feldman, 2005). Assim, este estudo tem o objetivo de analisar os determinantes da Situação Profissional dos Licenciados da Faculdade de Economia do Porto (FEP) em 2009/2010 e em 2010/2011. A população-alvo são os alunos licenciados em Economia e Gestão no período indicado.

São analisados quatro determinantes da situação profissional destes jovens – género e idade (determinantes demográficos), média final do curso e mobilidade académica internacional (determinantes do Capital Humano/ socioprofissionais). Pretende-se com isso colmatar algumas das lacunas referidas e abrir caminho para futuros estudos longitudinais. A escolha dos determinantes e das medidas objetivas da carreira foi determinada pelos dados já disponíveis, assim como pela análise da literatura.

Este documento está dividido em cinco capítulos. O capítulo I aborda o objetivo e a pertinência do estudo. No capítulo II consta a revisão bibliográfica, onde são apresentados os conceitos importantes relacionados com carreira, designadamente carreira de sucesso e medidas de carreira. É focada a literatura sobre os determinantes da carreira de sucesso objetiva: serão referidos os principais determinantes do tipo individual, nomeadamente determinantes demográficos e do Capital Humano/ socioprofissionais, que influenciam as medidas objetivas da carreira. No capítulo III será apresentada a metodologia levada a cabo para concretizar os objetivos propostos. Serão descritos o procedimento de recolha de dados, o instrumento de recolha de dados e as medidas, tal como a amostra sobre a qual incidem os resultados.

No capítulo IV, serão apresentados os resultados deste estudo, discutidos no quinto e último capítulo. No último capítulo, também se descrevem as limitações, as contribuições teóricas e práticas, assim como as conclusões desta investigação.

**[Capítulo 2 – Carreira profissional: os determinantes de
carreira dos jovens diplomados]**

O cenário global e hipercompetitivo em que o mercado de trabalho atualmente se insere, caracterizado por rápidas mudanças e ambientes ambíguos, torna necessária a constante adaptação das competências dos indivíduos e das suas expectativas, como forma de satisfazer a procura do mercado (Stronkhorst, 2005).

A mudança implica o surgimento de novas oportunidades, novas alternativas de carreira e de gestão de carreira. Para tomar decisões, o indivíduo precisa ter uma noção global do ambiente em que se insere, as opções que tem e de que forma as suas escolhas se irão repercutir no futuro da sua carreira profissional. Desta forma, tomar decisões aquando da formação superior faz sentido, porque tem implicações no futuro.

Este capítulo aborda, à luz da literatura, o que é a carreira profissional e uma carreira de sucesso e que variáveis determinam, nomeadamente, a carreira de sucesso.

2.1. O que é a carreira profissional?

De entre várias definições encontradas para o conceito de carreira, este é aqui abordado como sendo uma sequência de acontecimentos e experiências ligadas à vida profissional do indivíduo, que ocorrem ao longo do tempo, e que lhe permitem contribuir de alguma forma para a entidade que trabalha (Judge, Cable, Boudreau e Bretz Jr., 1995; Greenhaus, Callanan e Godshalk, 2010; Cao, Hirschi e Deller, 2012; Yu, 2012). Tem, portanto, subjacente a ideia de progresso profissional. Agrupa elementos objetivos e subjetivos que, em conjunto, “formam a base da carreira de um indivíduo” (Greenhaus *et al.*, 2010, p.18).

Pela dificuldade em definir o conceito, alguns autores identificam diversas fases, perspectivas e tipos de carreira. Greenhaus *et al.* (2010) identificaram quatro fases da carreira de um indivíduo: a primeira fase é designada por escolha ocupacional e organizacional; a segunda é denominada por início da carreira ou *early career*; a terceira fase designa-se por meio da carreira ou *midcareer*; e a última fase designa-se por fim da carreira ou *late career*. Segundo os mesmos autores, na escolha ocupacional e organizacional o jovem indivíduo desenvolve uma imagem profissional de si próprio, analisa as várias oportunidades ocupacionais que lhe surgem e escolhe pelo menos uma, sobre a qual (ou as quais) fará as suas escolhas, quanto ao tipo de educação ou formação complementar a adquirir posteriormente. No início da carreira, após feita a escolha da

ocupação que quer exercer, concentra-se na aquisição de competências profissionais, bem como em mostrar o seu valor (Greenhaus *et al.*, 2010). Na fase seguinte, o indivíduo reavalia as decisões tomadas acerca da sua carreira e, eventualmente, ajusta-as (Greenhaus *et al.*, 2010). Na quarta e última fase, denominada por fim da carreira, o indivíduo permanece “produtivo no trabalho, mantém a sua auto-estima e prepara-se para a reforma” (Greenhaus *et al.*, 2010, p.35).

Existem essencialmente quatro perspetivas de carreira (Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso, Marques, Gomes, 2012): a perspetiva tradicional; a perspetiva da carreira como ocupação profissional; a perspetiva de carreira como trajetória profissional; e por fim, a carreira como sequência de experiências profissionais. A carreira tradicional é a perspetiva de carreira predominante desde há muitos anos. Define-se como uma “sequência de posições, geralmente ascendentes na hierarquia de uma organização, que os seus membros vão ocupando ao longo da vida” (Pina e Cunha *et al.*, 2012, p.580). Tem subjacente a ideia de progresso profissional numa única organização. O conceito de carreira enquanto ocupação assenta também na ideia de desenvolvimento profissional, por norma numa determinada área profissional, ainda que potencialmente em várias organizações (Pina e Cunha *et al.*, 2012). A carreira enquanto trajetória profissional define-se pelo “acumular de atividades e experiências de trabalho que um indivíduo vai prosseguindo ao longo da vida e que são responsabilidade do próprio” (Greenhaus e Callanan, 1994 *cit in* Pina e Cunha *et al.*, 2012). Neste caso, o indivíduo não está ligado a uma área específica nem a um único empregador. Por fim, a carreira como sequência engloba todas as experiências de vida do indivíduo, ao longo do tempo, que contribuem para o seu progresso profissional (Pina e Cunha *et al.*, 2012).

Existem também tipos de carreira descritos por diversos autores, com base nos estudos de Kanter (1989), designadamente: a carreira burocrática – caracterizada pelo avanço profissional do indivíduo ao longo dos níveis hierárquicos, sendo estes determinados pela empresa; a carreira profissional – caracterizada pelo status atribuído em função dos conhecimentos possuídos pelo indivíduo e a carreira empreendedora – caracterizada pela criação e existência de negócios próprios, sendo também possível a combinação das três (Pina e Cunha *et al.*, 2012).

Durante muitos anos, a organização foi vista como responsável pela carreira dos colaboradores e pela sua gestão. Atualmente, pensar em carreira apenas nesta vertente é

quase visto como “irrealista” (Greenhaus *et al.*, 2010, p.10) e, portanto, evidencia-se algum consenso em torno da ideia de que esta responsabilidade também é do indivíduo e, em alguns casos, apenas dele (Hall, 1996; Heslin, 2005; Mäkelä e Suutari, 2009; Greenhaus *et al.*, 2010; Alaoui e Cerdin, 2012; Pina e Cunha *et al.*, 2012). Desta forma, tem surgido novos conceitos de carreira, fruto das mudanças dos mercados de trabalho.

As carreiras proteanas (ou auto-geridas) e as carreiras sem fronteiras (boundaryless careers) são exemplos de carreiras não lineares (Hall, 1996; Heslin, 2005; Mäkelä e Suutari, 2009; Greenhaus *et al.*, 2010; Alaoui e Cerdin, 2012; Pina e Cunha *et al.*, 2012). As carreiras proteanas são caracterizadas pelo compromisso que o indivíduo assume pela gestão da sua própria carreira profissional, tendo como objetivo o sucesso psicológico (Hall, 1996; Greenhaus *et al.*, 2010). Este torna-se proativo no alcance de oportunidades profissionais, esperando retirar delas o máximo de conhecimento e desenvolvimento das suas competências, ao mesmo tempo que lida com a privação de um emprego seguro, onde os objetivos de carreira estão bem delineados pela organização para os colaboradores (Hall, 1996; Greenhaus *et al.*, 2010; Pina e Cunha *et al.*, 2012). Nas carreiras sem fronteiras ou boundaryless careers, o indivíduo gere e é responsável pela sua carreira, mas não se limita a uma determinada área profissional específica, organização ou espaço geográfico. Prevê a constante mobilidade interorganizacional ao longo da sua carreira, inclusive também a mobilidade internacional (Arthur e Rousseau, 1996; Heslin, 2005; Mäkelä e Suutari, 2009; Greenhaus *et al.*, 2010; Pina e Cunha *et al.*, 2012).

Com o surgimento destes novos conceitos de carreira, o desafio de gerir carreiras por parte da gestão de recursos humanos é maior, pelo que a eficiência na adaptação das práticas corporativas aos objetivos individuais de cada trabalhador, ditará o futuro organizacional (Pina e Cunha *et al.*, 2012).

2.2. O que é uma carreira de sucesso?

Dentro do conceito de carreira aparece associado o conceito de ‘carreira de sucesso’ (Cable e Judge, 1994; Judge *et al.*, 1995; Heslin, 2005; Ng *et al.*, 2005; Greenhaus *et al.*, 2010; Cao *et al.*, 2012; Yu, 2012; Biemann e Braakmann, 2013). Esta pode ser definida como o conjunto de “resultados psicológicos positivos acumulados, relacionados com o trabalho, em resultado da experiência de trabalho” (Judge *et al.*, 1995,

p.486).

A carreira de sucesso pode ser medida de duas formas: através de medidas objetivas e através de medidas subjetivas. A investigação direciona-se principalmente para a análise das medidas objetivas da carreira, em particular, do salário (Judge *et al.*, 1995; Heslin, 2005); contudo, a carreira de sucesso não é só medível objetivamente, mas também através de medidas subjetivas. Como a análise das medidas objetivas não dispensa a análise das medidas subjetivas, estes conceitos são considerados “interdependentes” (Biemann e Braakmann, 2013, p.3) e fundamentais para fornecerem uma visão mais geral e completa do que é uma carreira de sucesso.

A carreira de sucesso com base na análise das medidas objetivas ou extrínsecas envolve uma análise imparcial e externa da carreira dos indivíduos, utilizando-se para esse efeito indicadores objetivos, observáveis e tangíveis, suscetíveis de medição e análise externa (Cable e Judge, 1994; Judge e Bretz, 1994; Seibert, Crant e Kraimer, 1999; Heslin, 2005; Rode *et al.*, 2008; Greenhaus *et al.*, 2010; Supango, 2011; Cao *et al.*, 2012; Yu, 2012). Alguns indicadores utilizados para medir a carreira de sucesso objetiva são as compensações ou os salários e o seu crescimento, promoções e o número de promoções e também o escalão hierárquico e o número de subordinados (Judge *et al.*, 1995; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Biemann e Braakmann, 2013). As medidas objetivas da carreira, apesar de constituírem um importante atributo do emprego, não são por si só suficientes para o indivíduo se sentir profissionalmente satisfeito (Cable e Judge, 1994). Daí fazer sentido considerar outras medidas que se relacionam com aspetos intrínsecos da sua carreira.

A carreira de sucesso subjetiva é intrínseca e não pecuniária. Diz respeito às reações do indivíduo relativamente às suas experiências de carreira, sendo o indicador mais utilizado na sua medição a satisfação individual com a carreira (Judge e Bretz, 1994; Judge *et al.*, 1995; Seibert *et al.*, 1999; Ng *et al.*, 2005). Outros autores referem também a satisfação no trabalho como um bom indicador subjetivo da carreira de sucesso (Judge *et al.*, 1995; Heslin, 2005; Ng *et al.*, 2005; Supangco, 2011).

2.3. Carreira dos jovens licenciados

Escassos são os estudos que abordam a carreira dos jovens. Poucos incidem sobre a análise dos determinantes da carreira no seu início (Supangco, 2001; García e Díaz,

2009; Supangco, 2011; Rode *et al.*, 2012), ainda que esta se relacione com o sucesso da carreira profissional a longo prazo (Supangco, 2011).

Após a entrada no mercado de trabalho, é comum institutos e universidades públicas e privadas recolherem dados acerca da empregabilidade dos jovens diplomados, quer no início da sua carreira, quer numa fase mais avançada (Gonçalves e Menezes, 2012; Gonçalves e Menezes, 2014; Cardoso, Escária, Ferreira e Raimundo, 2014). Na sua maioria, estes relatórios reúnem informação acerca da “empregabilidade dos diplomados e respetivos percursos de inserção no mercado de trabalho” (Cardoso *et al.*, 2014, p.8).

Alguns estudos centram a sua atenção na avaliação das competências dos jovens diplomados (Cabral-Cardoso, Estêvão e Silva, 2006; Wilton, 2008; Gonçalves, 2010). Em Portugal, Gonçalves (2010), através duma perspetiva dupla – dos empregadores e dos jovens licenciados – procurou entender se a FEP dotava os seus alunos com as competências transversais necessárias para fazer face aos desafios do mercado de trabalho. Concluiu, corroborando outros estudos, que os recém-licenciados fepianos¹, na sua generalidade, possuem as características mais valorizadas no mercado de trabalho. Também no estudo de Cabral-Cardoso *et al.* (2006) se analisa a importância das competências transversais dos jovens no desempenho do seu trabalho. Segundo estes autores, as competências transversais são mais valorizadas no mercado de trabalho em relação às competências específicas, pelo que ao serem melhor desenvolvidas (inclusive durante a formação superior e através da maior articulação de objetivos das instituições e dos empregadores), preparam o jovem para corresponder mais eficazmente aos desafios no trabalho.

Outros estudos analisam a importância da empregabilidade dos jovens diplomados a nível europeu. Por exemplo, Garrouste e Rodrigues (2014) e Pavlin e Svetlik (2014) analisaram a empregabilidade dos diplomados europeus no atual contexto económico-social. Garrouste e Rodrigues (2014) analisaram a importância da formação superior e da experiência profissional durante os estudos, na empregabilidade; Pavlin e Svetlik (2014) analisaram a necessidade de melhorar a articulação entre sistemas de ensino e mercado de trabalho, num contexto em que as taxas de emprego dos jovens têm diminuído.

¹ “Fepianos” é a designação atribuída aos alunos estudantes da Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

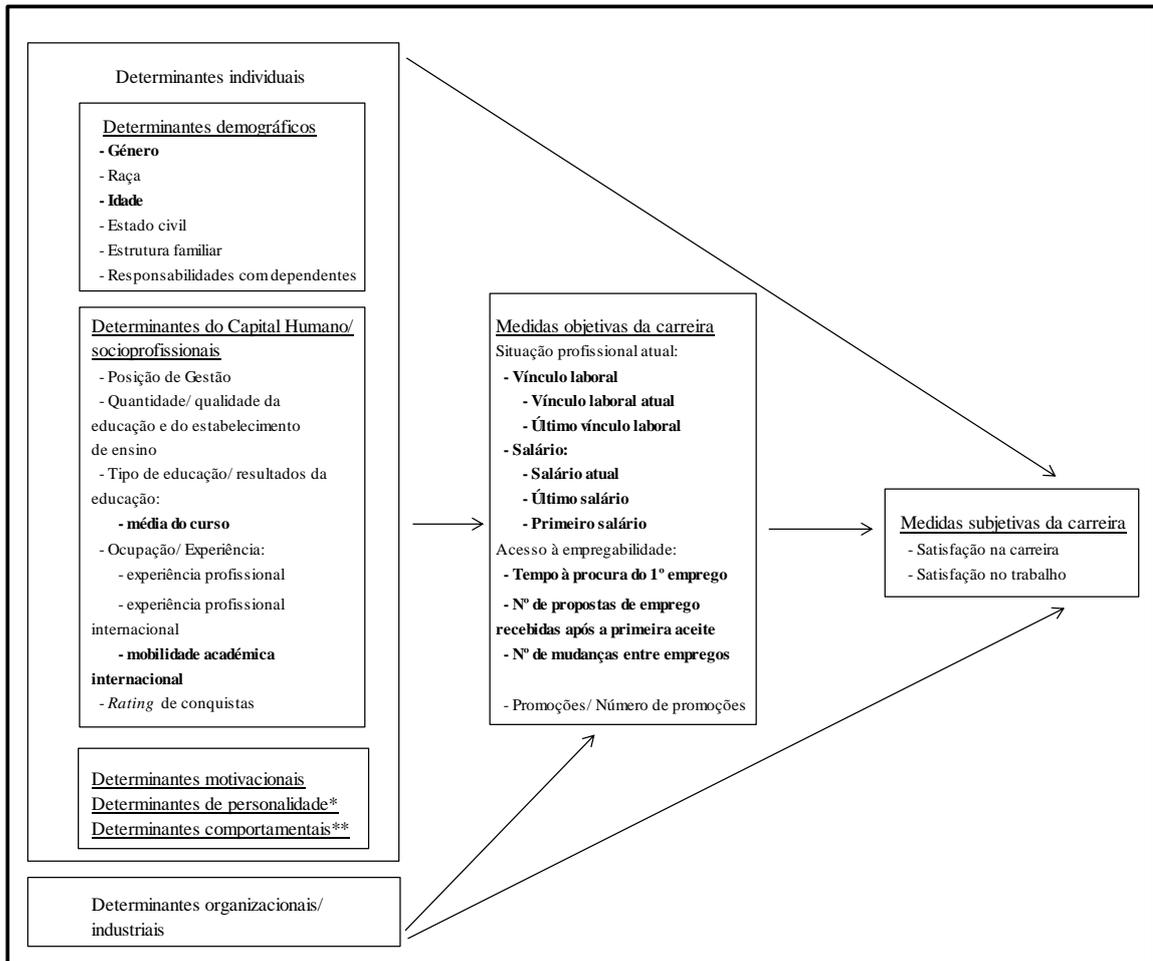
É no atual contexto que também surge a necessidade crescente de analisar o papel da mobilidade internacional. Alguns estudos centram a sua atenção na recolha e análise da informação sobre a empregabilidade dos jovens que fizeram mobilidade académica internacional, afim de medir o seu sucesso (Bracht, Engel, Janson, Over, Schomburg e Teichler, 2006); outros, centram a sua análise na valorização da mobilidade no mercado de trabalho (Kehm, 2005; Konevas e Duoba, 2007; Engel, 2010) ou ainda na medição da satisfação dos jovens móveis, face a estes programas de mobilidade (Stronkhorst, 2005). No entanto, são escassos os estudos que exploram esta questão em conjunto com outros determinantes da situação profissional dos jovens diplomados, o que constitui o principal objetivo deste trabalho.

2.4. Determinantes individuais da carreira dos jovens licenciados

Vários estudos abordam os determinantes da carreira profissional dos indivíduos. Na maioria centram a sua atenção nos determinantes da carreira de sucesso. Alguns estudos analisam os determinantes numa vertente inicial da carreira profissional (Supangco, 2001; Rode *et al.*, 2008; García e Díaz, 2009; Supangco, 2011) e outros numa fase mais avançada (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Seibert *et al.*, 1999; Seibert e Kraimer, 2001; Rothmann e Coetzer, 2003; Ng *et al.*, 2005; Yu, 2012). Analisam, principalmente, a influência dos determinantes nas medidas objetivas da carreira, em grande parte no salário e nas promoções ao longo da carreira, e nas medidas subjetivas da carreira, como a satisfação na carreira e/ou satisfação no trabalho.

De todos os modelos, o modelo de Judge *et al.* (1995) tem sido o mais referenciado, servindo de enquadramento teórico ao presente trabalho. A figura 1 resume os principais aspetos deste modelo.

Figura 1. Modelo da carreira de sucesso (adaptado).



*Seibert e Kraimer (2001); Ng *et al.* (2005); Rode *et al.* (2008)

Fonte: Adaptado de Judge *et al.* (1995, p.488)

**Nabi (1999); Seibert *et al.* (1999); Supangco, (2001)

Estes autores definem a carreira de sucesso como um conceito avaliativo, pois os seus resultados são suscetíveis de medição. Consideram que existem dois grandes grupos de determinantes: determinantes individuais e determinantes organizacionais. Os determinantes individuais incluem os determinantes demográficos, os determinantes do Capital Humano ou socioprofissionais e os determinantes motivacionais. Outros autores referem ainda a existência de determinantes de personalidade e comportamentais que influenciam as medidas objetivas e subjetivas da carreira (Nabi, 1999; Seibert *et al.*, 1999; Seibert e Kraimer, 2001; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2005). Os determinantes organizacionais incluem características relacionadas com a organização e também influenciam as medidas da carreira. Neste estudo, exploram-se os efeitos assinalados na Figura 1 a negrito.

Os determinantes motivacionais, de personalidade e comportamentais são determinantes individuais que influem na carreira, mas não são aqui retratados. Contudo, vários estudos analisam a sua influência nas medidas da carreira. Judge *et al.* (1995), Nabi (1999) e Ng *et al.* (2005) consideram a ambição como um dos determinantes motivacionais que mais influencia a carreira de sucesso; esta relaciona-se negativamente com as suas medidas objetivas e subjetivas. Judge *et al.* (1995) incluem ainda o número de noites trabalhadas, as horas trabalhadas, as horas de trabalho desejadas e a centralidade do trabalho como determinantes desta categoria.

Seibert e Kraimer (2001), Ng *et al.* (2005) e Rode *et al.* (2008) analisaram a influência das características da personalidade nas medidas da carreira dos indivíduos, constituindo este outro grupo de determinantes individuais de carreira. As características de personalidade são consideradas fortes determinantes de carreira, principalmente no início da carreira dos jovens diplomados (Rode *et al.*, 2008). São denominadas como Big Five Dimension (dimensões da personalidade), e são cinco: neuroticismo, relacionado com emoções negativas (medo ou tristeza); extroversão, que engloba características como a sociabilidade ou assertividade; amabilidade, que inclui características tais como o altruísmo e solidariedade para com os outros; consciencialidade, que se associa às características da auto-disciplina, planeamento, determinação, propósito, obstinação; e abertura à experiência que inclui a criatividade, imaginação e independência (Rothmann e Coetzer, 2003). Todas estas características de personalidade se relacionam de alguma forma com as medidas objetivas e subjetivas da carreira, dependendo da ênfase de cada estudo (Seibert e Kraimer, 2001; Rothmann e Coetzer, 2003; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2008).

Os determinantes comportamentais também constituem um conjunto de determinantes individuais e relacionam-se com o papel que o indivíduo toma para gerir a sua própria carreira profissional (Nabi, 1999). Neste conjunto de determinantes, a proatividade é apontada como uma característica que influencia positivamente as medidas objetivas e subjetivas da carreira de sucesso (Nabi, 1999; Seibert *et al.*, 1999; Supangco, 2001).

Vários estudos salientam ainda a importância dos determinantes organizacionais e a sua influência na carreira dos indivíduos (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Supangco, 2011). Neste conjunto de determinantes, incluem-se a

dimensão e a estrutura do mercado interno da organização, o patrocínio organizacional e a estabilidade e segurança no emprego como os mais frequentemente analisados, e que influenciam tanto as medidas objetivas, como as medidas subjetivas da carreira. Apesar do seu interesse, os determinantes organizacionais também não serão aqui abordados. Igualmente a satisfação na carreira e no trabalho, tidas como principais medidas subjetivas da carreira, não são aqui exploradas, uma vez que este estudo se foca nos determinantes individuais das medidas objetivas da carreira dos jovens recém-licenciados fepianos.

Os determinantes individuais englobam não só determinantes demográficos como também determinantes do Capital Humano/ socioprofissionais, como a seguir se refere.

2.4.1 Determinantes demográficos

Ng *et al.* (2005) definem os determinantes demográficos como os “*backgrounds* demográficos e sociais dos indivíduos” (p.371). Estão incluídos o género, a raça, a idade e o estado civil como os grandes determinantes desta categoria (Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Yu, 2012). Outros autores incluem ainda a estrutura familiar e as responsabilidades com dependentes como outros determinantes demográficos (Judge *et al.*, 1995). Os estudos que exploram os determinantes demográficos na carreira dos indivíduos, mostram existir uma vantagem no mercado de trabalho para os homens e para os indivíduos mais velhos (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005), o que sugere que também entre os licenciados fepianos possa haver alguma vantagem associada aos do sexo masculino e aos licenciados mais velhos.

Género

Estudos anteriores referem haver uma relação entre o género e as medidas objetivas e subjetivas da carreira. Vários autores concluíram que as medidas objetivas da carreira de sucesso são inferiores para as mulheres: estas têm acesso a salários e oportunidades de promoção mais baixas do que os homens (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2008; Supangco, 2011). Apesar da emancipação da mulher e do papel que tem vindo a alcançar nos últimos anos no mercado de trabalho, os empregadores reconhecem-lhe uma disponibilidade limitada para se dedicar ao trabalho. A maternidade e as responsabilidades familiares são percebidas pelos

empregadores, que sinalizam as mulheres como menos disponíveis que os homens para desempenharem as mesmas tarefas no posto de trabalho (Ng *et al.*, 2005). Assim, ainda que tenham acesso ao mesmo tipo de educação, sejam capazes de desempenhar as tarefas no seu posto de trabalho com distinção e detenham características valorizadas pelos empregadores, estas parecem ser menos propensas “a receber o tipo de formação necessária que as prepara para o alcance de compensações superiores ou de posições na hierarquia mais elevadas” (Ng *et al.*, 2005, p.377). Facto que pode ser justificado pela baixa probabilidade de desempenharem tarefas de acesso a este tipo de cargos (Ng *et al.*, 2005).

Segundo Rode *et al.* (2008), num estudo dos determinantes de carreira de jovens recém-licenciados, verifica-se a mesma tendência: as mulheres ganham um salário inicial mais baixo que os homens. A discriminação entre géneros parece manter-se com o passar dos anos; torna-se mais evidente através das medidas objetivas da carreira, pois como são diretamente observáveis e medíveis, este efeito sobressai, explicando as diferenças salariais (Ng *et al.*, 2005).

Garrouste e Rodrigues (2014) referem a influência estatisticamente significativa da formação superior na empregabilidade. Outros autores (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Supangco 2011) associam medidas objetivas de carreira superiores para o género masculino, pelo que será de esperar a vantagem em estar empregado para este grupo. Ainda segundo Garrouste e Rodrigues (2014), “a probabilidade de ter um contrato permanente de trabalho (...) é superior para (os diplomados em) ciências sociais, negócios e direito (...)” (p.442). Será de esperar que a vantagem em obter um vínculo contratual menos precário seja também superior para os licenciados do género masculino. Os estudos no âmbito dos determinantes da carreira (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005) referem que os salários são superiores para os homens, sendo com base neste fundamento que será de esperar também esta vantagem para os licenciados femininos do sexo masculino. O mesmo se conclui relativamente às medidas objetivas relativas ao acesso à empregabilidade: espera-se que os licenciados do sexo masculino encontrem mais rapidamente a sua primeira oportunidade de emprego, recebam um maior número de propostas de emprego depois de aceitarem a primeira proposta, e lhes esteja associado uma rotatividade menor, i.e., mudem menos vezes de emprego.

Assim, formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre o género masculino e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 2: A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre o género masculino e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) e o número de mudanças entre empregos.

Idade

A idade constituiu outro importante preditor demográfico da carreira objetiva dos indivíduos (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005). Aos indivíduos mais velhos, associam-se medidas objetivas da carreira superiores e este facto pode dever-se à “acumulação de resultados extrínsecos ao longo do tempo” (Judge *et al.*, 1995, p.487). À idade associa-se a aquisição de experiência profissional e um conjunto de comportamentos e características de personalidade (maturidade, responsabilidade, fiabilidade, lealdade) que são valorizadas pelas organizações e que permitem prever medidas objetivas de carreira superiores (Yu, 2012). Assim, espera-se que aos licenciados mais velhos se associe uma maior vantagem, como estar empregado e ter um vínculo contratual permanente. Judge *et al.* (1995), Nabi (1999) e Ng *et al.* (2005) concluíram também que os indivíduos mais velhos ganham salários superiores. Da mesma forma se espera que aos licenciados mais velhos se associem salários superiores. Também se prevê que as medidas objetivas relativas ao acesso à empregabilidade sejam mais vantajosas

para os licenciados mais velhos: que o tempo decorrido até conseguir o primeiro emprego seja mais curto, que o número de propostas de emprego após a aceitação da primeira proposta seja maior, e que estejam menos sujeitos a mudar de emprego.

Desta forma, é possível formular as seguintes hipóteses:

Hipótese 3: A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a idade e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 4: A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a idade e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

2.4.2 Determinantes do Capital Humano/socioprofissionais

Os determinantes do Capital Humano ou socioprofissionais também se inserem na categoria dos determinantes individuais. Englobam determinantes relacionados com a educação, formação e experiências do indivíduo que contribuem para a sua carreira de sucesso. Segundo a Teoria do Capital Humano, os indivíduos investem em educação e formação ao longo da sua vida, pois prevêm que o investimento no desenvolvimento das suas competências aumente o seu valor no mercado e sejam recompensados na sua vida profissional futura (Nabi, 1999; Supango, 2001; Ng *et al.*, 2005; Benson e Pattie, 2008; Supangco, 2011; Biemann e Braakman, 2013). Desta forma, antecipam a vantagem na empregabilidade e na futura vida profissional, bem como o retorno esperado na carreira a curto, médio e longo prazo (Harzing, 2004; Wang e Bu, 2004; Benson e Pattie, 2008; Doherty, Dickmann e Mills, 2010).

Média final do curso

A educação é apontada por vários estudos como um importante determinante da carreira de sucesso, relacionando-se positivamente com o salário: o investimento em educação e formação permite aumentar a produtividade, pelo que se associa um salário superior a indivíduos mais instruídos (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Supangco, 2011; Yu, 2012). A educação apresenta-se também como um forte determinante da posição económica de um país. Ao influenciar o valor dos seus recursos humanos, determina “os resultados dos negócios, mas também a posição competitiva global de todo o país no contexto da economia” (Konevas e Duoba, 2007, p.585).

A qualidade da educação e do estabelecimento do ensino superior prevêem positivamente o salário (Judge *et al.*, 1995). Judge *et al.* (1995) concluíram que o salário anual é superior para os executivos americanos que se formaram em universidades de prestígio; a estas universidades está associada uma melhor preparação dos alunos, sinalizando ao mercado “credenciais que as organizações usam nas decisões de seleção e promoção” dos colaboradores (p.510).

García e Díaz (2009) num estudo junto de recém-licenciados de uma universidade espanhola, concluíram haver uma relação estatisticamente significativa entre a média final do curso, o ingresso em níveis de qualificação superiores e o tempo investido à procura de oportunidades de emprego. García e Díaz (2009), após a análise entre as médias finais do curso e o acesso ao emprego, concluíram que indivíduos com médias de conclusão mais elevadas têm maior probabilidade de continuarem os seus estudos, e de atrasar a sua entrada no mercado de trabalho. Desta forma, será de esperar uma vantagem relativamente aos licenciados com médias finais mais elevadas em prosseguir os seus estudos. Ainda segundo estes autores, os diplomados com melhor performance académica apresentam uma maior incorporação no mercado laboral, eventualmente devido “ao papel mediador da média final do curso” (García e Díaz, 2009, p.171). Desta forma, é possível também que a média final do curso influencie outras medidas da situação profissional dos licenciados da FEP. Espera-se, assim, que melhores notas finais do curso lhes confira uma vantagem relativamente à obtenção de vínculos laborais permanentes, salários superiores, tal como um menor tempo à procura do primeiro emprego, maior número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite e menor número de mudanças entre

empregos. Assim, formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 5: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a média final e (a) a situação atual, designadamente estar a estudar a tempo inteiro, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado (no caso dos indivíduos desempregados), (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 6: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a média final do curso e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

Mobilidade académica internacional

Em Portugal, a procura por competências transversais, mais do que competências específicas, tem vindo a crescer em importância nos últimos anos (Cabral-Cardoso *et al.*, 2006; Gonçalves, 2010). Têm sido feitos esforços para tentar articular o desenvolvimento das competências mais procuradas no mercado de trabalho e as desenvolvidas durante a formação superior (Gonçalves, 2010; Pavlin e Svetlik, 2014). Segundo Stronkhorst (2005), a orientação para o mercado internacional aparece como uma competência de empregabilidade procurada pelas organizações. A mobilidade académica internacional permite desenvolvê-la e dotar o diplomado com mobilidade de outras capacidades e competências que o diplomado sem mobilidade não tem. Desta forma, a mobilidade académica internacional constitui uma via que permite a aquisição e desenvolvimento de competências valorizadas no mercado de trabalho.

Segundo a Teoria do Capital Humano, o desenvolvimento de características de personalidade (maior flexibilidade e adaptabilidade a novos contextos, menor aversão ao risco), o crescimento pessoal e o desenvolvimento de competências interpessoais,

interculturais e linguísticas (Kehm, 2005; Stronkhorst, 2005; Konevas e Duoba, 2007; Doherty *et al.*, 2010; Engel, 2010), potenciado pela experiência da mobilidade académica internacional, acrescenta valor ao jovem indivíduo, tornando-o mais apto para fazer face a qualquer contexto organizacional. Para além dos benefícios associados, os jovens licenciados percebem esta experiência como vantajosa na consecução do primeiro emprego e futuro posto de trabalho (Kehm, 2005; Bracht *et al.*, 2006).

Os estudos que focam a mobilidade académica internacional, nomeadamente que analisam o programa Erasmus, medem o seu impacto e enfatizam a importância da sua existência (Kehm, 2005; Bracht *et al.*, 2006; Konevas e Duoba, 2007; Engel, 2010). Para além de realçarem os seus objetivos principais, centrados no desenvolvimento e preparação do jovem indivíduo para os desafios do mercado de trabalho, prevêem um impacto duradouro ao longo da carreira profissional do jovem, justificando assim o seu surgimento (Engel, 2010). O número de estudantes que o realiza tem vindo a crescer nos últimos anos e inclusive a Universidade do Porto é considerada uma das universidades com maior sucesso relativamente à implementação deste programa (Santos, 2014).

Reconhecem-se as vantagens para a carreira profissional da realização de programas de mobilidade académica: no processo de transição da universidade para o emprego; na posse de competências que os indivíduos com mobilidade académica internacional adquirem através da experiência (Konevas e Duoba, 2007); e no alcance de oportunidades profissionais internacionais (que acontecem mais cedo), onde a possibilidade de estar colocado ou de ter uma experiência de trabalho no mercado internacional é três vezes superior para estes jovens (Kehm, 2005).

Alguns estudos apontam o período de procura do primeiro emprego dos jovens recém-licenciados europeus com experiência académica internacional, como bastante curto, não ultrapassando os quatro meses (Bracht *et al.*, 2006; Engel, 2010). Outros autores referem ainda que uma elevada percentagem de licenciados que fizeram mobilidade, tem contratos de trabalho permanentes (Bracht *et al.*, 2006). Segundo Bracht *et al.* (2006), em 42% das organizações onde realizaram o seu estudo, são estes indivíduos com mobilidade os que ocupam cargos de responsabilidade no longo prazo e com alta probabilidade de desempenhar funções em ambiente internacional. O impacto da mobilidade internacional em termos de rendimento é considerado baixo, mas existente (Kehm, 2005; Bracht *et al.*, 2006; Engel, 2010). Engel (2010) refere que apenas 16% dos

ex-estudantes da sua pesquisa reconheceu um efeito positivo no salário, enquanto Bracht *et al.* (2006) refere que em 21% das organizações observadas, estes indivíduos usufruem de salários superiores após cinco anos de emprego.

A aquisição de competências que a mobilidade permite, contribui para o desenvolvimento do capital humano do indivíduo. Sendo a educação e a experiência profissional determinantes da carreira, a mobilidade académica internacional pode ter um impacto positivo nas medidas objetivas da carreira, principalmente nos indivíduos jovens que têm mais tempo para “usufruir” do capital acumulado nos primeiros anos da sua carreira profissional (Lima, 2004; Biemann e Braakmann, 2013). Desta forma, será de esperar uma vantagem na empregabilidade para estes jovens. Bracht *et al.* (2006) referem no seu estudo sobre a empregabilidade dos jovens licenciados que fizeram mobilidade, que a maioria dos que se formaram nas áreas de negócios e fizeram projeto Erasmus, têm contratos permanentes de trabalho, pelo que se espera que os diplomados fepianos com mobilidade usufruam dessa vantagem. Outros estudos apontam o efeito positivo sobre os salários e um efeito negativo sobre o tempo à procura do primeiro emprego (Kehm, 2005; Bracht *et al.*, 2006; Engel, 2010), pelo que se espera que os diplomados da FEP que fizeram mobilidade possuam salários superiores e encontrem mais rapidamente a primeira oportunidade de trabalho. Será de esperar também que recebam um maior número de propostas de emprego após a aceitação da primeira propostas e mudem menos vezes de emprego.

Assim, formulam-se as seguintes hipóteses:

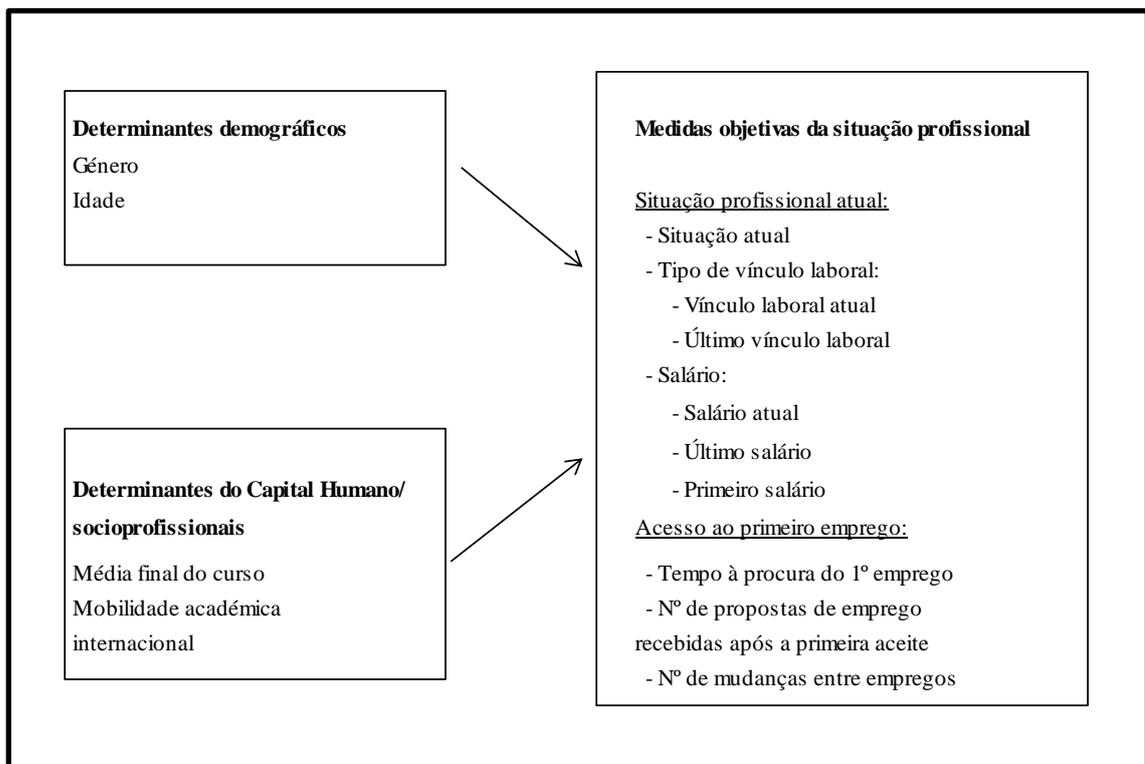
Hipótese 7: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a mobilidade académica internacional e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 8: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a mobilidade académica internacional e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

2.5. Modelo teórico e hipóteses

Em síntese, apresenta-se o seguinte modelo teórico e hipóteses, tendo em conta que o objetivo deste estudo é a análise dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, nas medidas objetivas da situação profissional dos jovens licenciados fepianos:

Figura 2. Modelo teórico



Hipótese 1: A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação

positiva entre o género masculino e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 2: A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre o género masculino e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) e o número de mudanças entre empregos.

Hipótese 3: A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a idade e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 4: A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a idade e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

Hipótese 5: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a média final e (a) a situação atual, designadamente estar

a estudar a tempo inteiro, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado (no caso dos indivíduos desempregados), (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 6: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a média final do curso e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

Hipótese 7: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a mobilidade académica internacional e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite.

Hipótese 8: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a mobilidade académica internacional e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos.

[Capítulo 3 – Metodología]

Este estudo analisa a influência dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, nas medidas objetivas da situação profissional dos jovens recém-licenciados fepianos.

Este capítulo descreve o procedimento e o instrumento de recolha de dados, as medidas e a amostra utilizados no âmbito deste estudo.

3.1. Procedimento e instrumento de recolha de dados

A técnica metodológica utilizada neste estudo foi o inquérito por questionário telefónico. O questionário foi realizado pelo Serviço de Relações Externas e Integração Académica da Faculdade de Economia do Porto (SEREIA) aos recém-licenciados fepianos de 2009/2010 e de 2010/2011, pelo menos um ano após a conclusão do primeiro ciclo de estudos. O questionário foi construído com o objetivo de ser simples e sucinto, que incluísse diversos indicadores da empregabilidade, de acordo com o ranking do Financial Times, para ser possível a comparabilidade dos dados. A razão pela qual o SEREIA optou por este procedimento de recolha de dados e por este instrumento de medida prendeu-se com o objetivo de obter uma amostra maior e mais representativa da população dos recém-licenciados de 2009/2010 e de 2010/2011.

Com o objetivo de acompanhar a integração profissional dos licenciados de 2009/2010 e 2010/2011 e monitorizar indicadores de sucesso dos respetivos cursos, o SEREIA solicitou a colaboração dos ex-alunos fepianos, licenciados no período em causa, para responder a um questionário telefónico. Os dados foram recolhidos pelo menos um ano após a conclusão da licenciatura: os licenciados em 2009/2010 foram inquiridos em Setembro/Outubro de 2011 e os licenciados em 2010/2011 foram inquiridos em Março/Abril de 2013.

O questionário foi realizado por dois entrevistadores a quem foi dada formação prévia sobre os objetivos do estudo e os objetivos e serviços do SEREIA. Desta forma, os diplomados foram contactados por via telefónica, com um tempo médio previsto por questionário de 10 minutos. Foram contactados todos os licenciados, sendo abandonado o contato após seis tentativas falhadas.

3.2. Instrumento de recolha de dados e medidas

O questionário dirigido aos alunos licenciados divide-se em quatro partes (cf. anexos 1 e 2).

A primeira parte do questionário teve por objetivo a recolha de dados dos licenciados. Estes dados englobam informações sobre o género, a idade, o curso frequentado na FEP, o ano letivo de inscrição na FEP, bem como o ano letivo de conclusão da licenciatura, a média final do curso e a existência ou não de experiência internacional académica.

O género é uma variável nominal codificada em que (1) corresponde ao género feminino e (2) ao género masculino. A idade é uma variável numérica. O curso frequentado trata-se de uma variável nominal codificada, em (1) Economia e (2) Gestão. O ano de inscrição é uma variável nominal codificada em (1) Antes de 2000, (2) 2000, (3) 2001, (4) 2002, (5) 2003, (6) 2004, (7) 2005, (8) 2006, (9) 2007, (10) 2008 e (11) 2009. O ano de conclusão é também uma variável nominal codificada em (1) 2010 e (2) 2011. A média é uma variável numérica indicada pela média final de curso do licenciado. A experiência académica internacional é uma variável nominal codificada, sendo (0) a não participação num programa de mobilidade e (1) a participação num programa de mobilidade académica.

A segunda parte do questionário teve como objetivo recolher informação sobre a situação profissional atual dos licenciados. Desta forma, foram inquiridos acerca da sua situação atual. A situação atual é uma variável nominal que foi codificada em (1) A estudar a tempo inteiro, (2) À procura do primeiro emprego, (3) Desempregado, tendo já trabalhado, (4) A trabalhar e (5) Outras opções. Tendo respondido que estão a trabalhar (ou desempregados, tendo já trabalhado), foram colocadas as seguintes questões:

- O setor de atividade da empresa onde trabalham (ou trabalharam) - variável nominal codificada, em (1) Indústria, (2) Auditoria, Banca e Seguros, (3) Retalho, Bens de Consumo e Distribuição, (4) Setor Público, (5) Consultoria e Prestação de Serviços, (6) Engenharia, Telecomunicações e Tecnologias de Informação, (7) Construção, (8) outras opções;
- A área profissional que integram (ou integraram) - variável nominal codificada, em (1) Auditoria, (2) Banca e Mercados Financeiros, (3) Marketing e Comercial, (4) Consultoria e Gestão Geral, (5) Contabilidade e Fiscalidade, (6) Finanças e

Controlo de Gestão, (7) Gestão da Produção/Logística e (8) outras opções;

- O vínculo laboral atual (ou último vínculo) - variável nominal codificada em (1) Sem vínculo, (2) Prestação de Serviços, Recibos Verdes ou Comissões, (3) Estágio, (4) Contrato a termo certo, (5) Contrato a termo incerto, (6) Contrato por tempo indeterminado e (7) Empresário/Sócio;
- Salário atual anual bruto, incluindo bónus (ou último salário anual bruto, incluindo bónus) - variável nominal codificada em (0) Recusou responder, (1) Menos de 10.000€, (2) Entre 10.000€ e 15.000€, (3) Entre 15.000 e 20.000€, (4) Entre 20.000€ e 25.000€, (5) Mais de 25.000€ e (6) Não remunerado;
- Primeiro salário anual bruto (incluindo bónus) após o término da licenciatura - variável nominal codificada em (0) Recusou responder, (1) Menos de 10.000€, (2) Entre 10.000€ e 15.000€, (3) Entre 15.000 e 20.000€, (4) Entre 20.000€ e 25.000€, (5) Mais de 25.000€ e (6) Não remunerado.

Estes diplomados também foram questionados sobre o acesso ao primeiro emprego, constituindo essa a terceira parte do questionário. Foram colocadas questões sobre:

- O tempo à procura do primeiro emprego - variável nominal codificada em (1) Antes de terminar a licenciatura, (2) Um mês, (3) Dois meses, (4) Três meses, (5) Entre quatro a seis meses e (6) Mais de seis meses;
- A forma como obteve o primeiro emprego - variável nominal codificada em (1) Bolsa de Emprego da FEP, (2) Porto de Emprego, (3) Apresentações na FEP, (4) Visitas a empresas, organizadas pela FEP, (5) Anúncios em outros sites, (6) Candidatura espontânea, (7) Rede de contatos pessoal e (8) Outras opções;
- O número de propostas de emprego recebidas além da que foi aceite - variável nominal codificada em (0) Sem propostas, (1) Uma proposta, (2) Duas propostas, (3) Três propostas e (4) Quatro ou mais propostas;
- O número de vezes que mudou de emprego - variável nominal codificada em (0) Nenhuma mudança, (1) Uma mudança, (2) Duas mudanças, (3) Três mudanças e (4) Quatro ou mais mudanças.

Para todos os diplomados, incluindo os que na situação atual responderam estarem à procura do primeiro emprego, estarem a estudar a tempo inteiro ou noutra situação, foi questionada a sua situação académica atual, constituindo esta a quarta e última parte do

questionário. Pretendeu-se saber:

- A continuidade dos estudos - variável nominal codificada em (1) Não e (2) Sim;
- No caso de resposta positiva, em que instituição de ensino - variável nominal codificada em (1) FEP, (2) Outras faculdades – Universidade do Porto, (3) Universidade Católica (U.Católica), (4) Instituto Politécnico do Porto (IPP), (5) Outras universidades do país, (6) Outros Institutos Politécnicos (Outros IP), (7) Universidade fora do país, (8) Outro;
- O tipo de curso que está a frequentar - variável nominal codificada em (1) Mestrado, (2) Doutoramento, (3) Pós-graduação ou (4) Outras opções;
- O valor do mestrado/doutoramento/pós graduação/outro, i.e., de que forma o diplomado entende que o novo curso melhora a sua empregabilidade - medido através de uma escala tipo *Likert*, composta por cinco níveis, em que (1) Melhora pouco e (5) Melhora muito;
- No caso de não ter prosseguido os estudos na FEP, os motivos pelos quais escolheu um curso noutra instituição de ensino, em que: (1) Melhor empregabilidade, (2) Posição no ranking mais elevada, (3) Maior experiência internacional, (4) Acreditação da escola, (5) Experiência por uma escola diferente, (6) Nível dos alunos mais elevado, (7) Melhores professores, (8) Melhores disciplinas/conteúdos, (9) Melhores estruturas de apoio, (10) Existência de estágios curriculares, (11) Não admissão por parte da FEP e (12) Outros.

3.3. Amostra

O quadro 1 apresenta esquematicamente o total de licenciados, o total de licenciados contactados nesta amostra e o total de questionários completos, por ano de conclusão, por género e curso.

Quadro 1 – Caracterização dos licenciados por ano de conclusão, género e curso.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010		2010/2011			
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados	747	372	186	186	375	189	186
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Taxa de resposta	73,63%	80,11%	75,81%	84,41%	67,20%	68,25%	66,13%
Nº de questionários completos	503	291	138	153	212	111	101
Taxa de resposta final	67,34%	78,23%	74,19%	82,26%	56,53%	58,73%	54,84%
Nº de questionários completos: curso de Economia	346	196	89	107	150	79	71
Taxa de resposta final: curso de Economia	46,32%	52,69%	47,85%	57,53%	40,00%	41,80%	38,17%
Nº de questionários completos: curso de Gestão	157	95	49	46	62	32	30
Taxa de resposta final: curso de Gestão	21,02%	25,54%	26,34%	24,73%	16,53%	16,93%	16,13%

Dos 372 alunos licenciados em 2009/2010, foi possível contactar telefonicamente 298 (com uma taxa de resposta de 80,11%), obtendo-se respostas completas de 291 participantes (com uma taxa de resposta final de 291/372, ou seja, 67,34%). Destes 291 que responderam na totalidade ao questionário, 196 eram licenciados em Economia e 95 eram licenciados em Gestão (com taxas de resposta finais de 52,69% e 25,54%, respetivamente).

Dos 375 alunos licenciados em 2010/2011, foi possível contactar telefonicamente 252 (sendo a taxa de resposta de 67,2%) e obteve-se respostas completas de 212 participantes (com uma taxa de resposta final de 212/375, ou seja, 56,53%). Destes 212 que responderam de forma completa ao questionário, 150 eram licenciados em Economia e 62 eram licenciados em Gestão (com taxas de resposta finais de 40% e 16,53%, respetivamente).

Na globalidade, regista-se uma taxa de resposta final de 67,34%, superior a outros estudos semelhantes (e.g. Rode *et al.*, 2008; Supangco, 2011).

[Capítulo 4 – Resultados]

Tal como referido, o presente estudo tem como objetivo a análise dos determinantes da situação profissional dos jovens recém-licenciados da FEP. Para esse efeito, foi analisada a influência dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, na situação profissional dos jovens recém-licenciados. O impacto na situação profissional foi medido em termos de situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), salário atual, último salário (no caso dos indivíduos desempregados) e primeiro salário após o término do curso. Também se inclui o tempo à procura do primeiro emprego, número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e número de mudanças entre empregos, como medidas do acesso à empregabilidade, que também integram as medidas da situação profissional destes licenciados. Adicionalmente, exploram-se outros aspetos como a forma de obtenção do primeiro emprego e os motivos para prosseguir os estudos noutra instituição de ensino.

Neste sentido, foram utilizados para análise os dados do inquérito por questionário telefónico realizado pelo SEREIA, e cujos respetivos resultados se apresentam a seguir. Primeiro, é descrito o procedimento adotado na análise dos dados, bem como a respetiva análise, seguindo-se os resultados descritivos e, por fim, os testes de hipóteses levados a cabo.

4.1. Análise de dados

Para proceder à análise dos dados foi utilizado o “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS), versão 21. Após recolhidos, foram inseridos no software de cálculo Excel, sendo posteriormente exportados para o SPSS.

Através das medidas de estatística descritiva (frequência, média, desvio-padrão, moda), foi realizada uma análise descritiva dos dados obtidos. Seguidamente procedeu-se a uma Manova não-paramétrica, com o objetivo de avaliar se as variáveis nominais independentes género, curso e mobilidade académica internacional, afetavam significativamente as medidas objetivas de carreira analisadas neste estudo. Recorreu-se também ao teste *t-Student* para a igualdade de médias, para testar a existência de diferenças de idade e de média final associadas às características dos respondentes (como o género, curso e ano de conclusão) que possam explicar os resultados.

Por fim, seguiu-se uma análise mais aprofundada dos dados, através dos testes de hipóteses. Uma vez que as variáveis dependentes são nominais policotômicas (representadas por classes de resposta), a análise da associação entre as variáveis independentes e dependentes foi feita com recurso ao modelo de Regressão Multinomial. Para todas as análises, o nível de significância considerado foi de $\alpha = 0,05$ (Marôco, 2011).

4.2. Resultados descritivos

Segue-se a análise descritiva dos dados obtidos através do inquérito por questionário telefónico.

O quadro 2 apresenta a caracterização dos licenciados através dos dados de enquadramento, por ano letivo de conclusão do curso e por género. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes face ao total de cada ano letivo.

Quadro 2 – Caracterização dos licenciados através dos dados de enquadramento, discriminados por ano de conclusão e género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010			2010/2011		
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados por género	550	298 (54,2%)	141 (47,3%)	157 (52,7%)	252 (45,8%)	129 (51,2%)	123 (48,8%)
Feminino	280 (50,9%)						
Masculino	270 (49,1%)						
Nº de diplomados por curso							
Economia	379 (68,9%)	200 (67,1%)	90 (45%)	110 (55%)	179 (71%)	93 (52%)	86 (48%)
Gestão	171 (31,1%)	98 (32,9%)	51 (52%)	47 (48%)	73 (29%)	36 (49,3%)	37 (50,7%)
Nº de diplomados por ano de inscrição							
Antes de 2000	11 (2%)	7 (2,3%)	5 (71,4%)	2 (28,6%)	4 (1,6%)	3 (75%)	1 (25%)
2000	6 (1,1%)	3 (1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (1,2%)	0	3 (100%)
2001	6 (1,1%)	3 (1%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3 (1,2%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
2002	13 (2,4%)	10 (3,4%)	6 (60%)	4 (40%)	3 (1,2%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
2003	13 (2,4%)	10 (3,4%)	4 (40%)	6 (60%)	3 (1,2%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
2004	34 (6,2%)	26 (8,7%)	13 (50%)	13 (50%)	8 (3,2%)	7 (87,5%)	1 (12,5%)
2005	57 (10,4%)	38 (12,8%)	14 (36,8%)	24 (63,2%)	19 (7,5%)	11 (57,9%)	8 (42,1%)
2006	176 (32%)	128 (43%)	56 (43,8%)	72 (56,3%)	48 (19,1%)	23 (47,9%)	25 (52,1%)
2007	163 (29,6%)	73 (24,5%)	40 (54,8%)	33 (45,2%)	90 (35,7%)	41 (45,6%)	49 (54,4%)
2008	69 (12,5%)	0	0	0	69 (27,4%)	37 (53,6%)	32 (46,4%)
2009	2 (0,4%)	0	0	0	2 (0,8%)	2 (100%)	0
Idade dos diplomados							
Idade média dos diplomados	24,17	24,01	23,88	24,13	24,36	24,66	24,05
Desvio-Padrão	3,342	3,161	2,755	3,49	3,54	4,468	2,157
Idade mínima	21	21	21	21	22	22	22
Idade máxima	61	41	41	41	61	61	37
Média final do curso dos diplomados							
Média final do curso dos diplomados	13,01	13,12	13,28	12,98	12,87	12,93	12,81
Desvio-Padrão	1,469	1,488	1,633	1,335	1,436	1,545	1,315
Média mínima	10,51	10,58	10,77	10,58	10,51	10,64	10,51
Média máxima	18,17	18,17	17,93	18,17	18,1	18,1	17,18
Mobilidade académica internacional							
Não	426 (77,5%)	230 (77,2%)	108 (47%)	122 (53%)	196 (77,8%)	96 (49%)	100 (51%)
Sim	124 (22,5%)	68 (22,8%)	33 (48,5%)	35 (51,5%)	56 (22,2%)	33 (58,9%)	23 (41,1%)

De acordo com o quadro anterior, é possível verificar que a maioria dos licenciados em 2009/2010 que responderam ao questionário, eram mulheres ($N=157$; 52,7%). A maioria dos respondentes que se diplomaram no ano letivo seguinte eram, por sua vez, homens ($N=129$; 51,2%). Na globalidade, a maioria dos licenciados que responderam ao questionário são do género feminino ($N=280$; 50,9%).

A maioria dos 550 respondentes são formados em Economia ($N=379$; 68,9%). Por ano letivo de conclusão, esta tendência também se mantém: dos 298 licenciados em 2009/2010, 200 (67,1%) formaram-se em Economia, sendo a maior parte mulheres ($N=110$; 55%). Dos 252 licenciados em 2010/2011, 179 alunos (71%) formaram-se também em Economia, mas a maioria eram homens ($N=93$; 52%).

Em relação ao ano de inscrição, verifica-se uma maior concentração de inscrições nos anos de 2006 ($N=176$; 32%) e 2007 ($N=163$; 29,6%). Dos respondentes que se formaram em 2009/2010, a maioria ingressou no ano de 2006 ($N=128$; 43%) e eram maioritariamente mulheres ($N=72$; 56,3%). Dos que se licenciaram em 2010/2011, a

maioria ingressou em 2007 ($N=90$; 35,7%) e também eram predominantemente mulheres ($N=49$; 54,4%).

No total de respondentes, a idade varia entre os 21 (idade mínima) e os 61 anos (idade máxima), sendo a média de idades de 24,17 anos. No ano letivo de conclusão 2009/2010 a média de idades dos licenciados rondava os 24,01 anos; no ano letivo seguinte, esta média rondava os 24,36 anos.

A média final do curso de todos os licenciados que responderam ao questionário é de 13,01 valores, sendo 10,51 a média mais baixa e 18,17 a média mais elevada. Em 2009/2010 a média rondava os 13,12 valores e em 2010/2011 os 12,87 valores.

Por último, apenas 124 diplomados (22,5%) dos 550 respondentes, realizaram mobilidade académica internacional. Dos 298 respondentes que se licenciaram em 2009/2010, 68 (22,8%) tinham feito mobilidade, e eram na sua maioria do género feminino ($N=35$; 51,5%). Dos 252 respondentes que se licenciaram em 2010/2011, 56 (22,2%) tinham feito mobilidade, sendo a maioria do género masculino ($N=33$; 58,9%).

Situação profissional atual e acesso ao primeiro emprego

A segunda parte do questionário pretendeu analisar a situação atual dos licenciados, à data da sua realização. O quadro seguinte resume essa informação. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes face ao total de cada ano letivo.

Quadro 3 – Caracterização dos licenciados quanto à situação atual, por ano letivo de conclusão e por género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010		2010/2011			
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Situação Atual							
A trabalhar	316 (57,5%)	176 (59,1%)	67 (38,1%)	109 (61,9%)	140 (55,6%)	66 (47,1%)	74 (52,9%)
A estudar a tempo inteiro	158 (28,7%)	81 (27,2%)	51 (63%)	30 (37%)	77 (30,6%)	44 (57,1%)	33 (42,9%)
Desempregado, tendo já trabalhado	44 (8%)	30 (10,1%)	17 (56,7%)	13 (43,3%)	14 (5,6%)	7 (50%)	7 (50%)
À procura do 1º emprego	26 (4,7%)	9 (3%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)	17 (6,7%)	9 (52,9%)	8 (47,1%)
Outro	2 (0,4%)	0	0	0	2 (0,8%)	2 (100%)	0
Missing	4 (0,7%)	2 (0,7%)	1 (50%)	1 (50%)	2 (0,8%)	1 (50%)	1 (50%)

Dos 550 respondentes, a maioria encontrava-se a trabalhar ($N=316$; 57,5%), enquanto 158 (28,7%) encontrava-se a estudar a tempo inteiro, 44 (8%) estavam desempregados, mas tinham experiência profissional anterior, 26 (4,7%) encontravam-se

ativamente à procura do primeiro emprego e apenas 2 (0,4%) se encontravam em situações diferentes das opções de resposta (reforma ou inserção em atividades académicas).

A maioria dos 298 licenciados em 2009/2010, encontrava-se a trabalhar ($N=176$; 59,1%) e a eram principalmente mulheres ($N=109$; 61,9%). A maioria dos 252 licenciados em 2010/2011 encontrava-se também a trabalhar ($N=140$; 55,6%) e eram maioritariamente mulheres ($N=74$; 52,9%). Estes resultados enquadram-se na informação existente acerca da empregabilidade dos diplomados da Universidade do Porto (UP). De acordo com Gonçalves e Menezes (2012) e Gonçalves e Menezes (2014), a maioria dos licenciados da UP em 2009/2010, encontrava-se empregado (38,5%), tal como a maioria dos licenciados em 2010/2011 (39%).

O quadro seguinte detalha a situação profissional dos licenciados empregados à data do questionário. Os dados estão organizados por ano letivo de conclusão do curso e por género, estando ordenados por ordem decrescente de frequência. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes, face ao total de empregados de cada ano letivo.

Quadro 4 – Caracterização da situação profissional dos licenciados que se encontravam empregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010			2010/2011		
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Diplomados empregados	316	176	67	109	140	66	74
% de empregados (nº empregados/nº contactados)	57,5%	59,1%	47,5%	69,4%	55,6%	51,2%	60,2%
Setor de atividade							
Consultoria e Prestação de Serviços	128 (40,5%)	87 (49,4%)	34 (39,1%)	53 (60,9%)	41 (29,3%)	23 (56,1%)	18 (43,9%)
Auditoria, Banca e Seguros	51 (16,1%)	34 (19,3%)	15 (44,1%)	19 (55,9%)	17 (12,1%)	7 (41,2%)	10 (58,8%)
Retailho, Bens de Consumo, Distribuição	49 (15,5%)	18 (10,2%)	6 (33,3%)	12 (66,7%)	31 (22,1%)	13 (41,9%)	18 (58,1%)
Indústria	26 (8,2%)	8 (4,5%)	4 (50%)	4 (50%)	18 (12,9%)	9 (50%)	9 (50%)
Engenharia, Telecomunicações e TI	25 (7,9%)	14 (8%)	4 (28,6%)	10 (71,4%)	11 (7,9%)	6 (54,5%)	5 (45,5%)
Outro	19 (6%)	4 (2,3%)	1 (25%)	3 (75%)	15 (10,7%)	6 (40%)	9 (60%)
Construção	9 (2,8%)	4 (2,3%)	2 (50%)	2 (50%)	5 (3,6%)	1 (20%)	4 (80%)
Setor Público	8 (2,5%)	6 (3,4%)	1 (16,7%)	5 (83,3%)	2 (1,4%)	1 (50%)	1 (50%)
Missing	1 (0,3%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	0	0	0
Área Profissional							
Finanças e Controlo de Gestão	63 (19,9%)	31 (17,6%)	11 (35,5%)	20 (64,5%)	32 (22,9%)	12 (37,5%)	20 (62,5%)
Auditoria	60 (19%)	37 (21%)	13 (35,1%)	24 (64,9%)	23 (16,4%)	13 (56,5%)	10 (43,5%)
Outro	48 (15,2%)	7 (4%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)	41 (29,3%)	22 (53,7%)	19 (46,3%)
Consultoria e Gestão Geral	45 (14,2%)	37 (21%)	16 (43,2%)	21 (56,8%)	8 (5,7%)	2 (25%)	6 (75%)
Marketing e Comercial	39 (12,3%)	23 (13,1%)	9 (39,1%)	14 (60,9%)	16 (11,4%)	8 (50%)	8 (50%)
Contabilidade e Fiscalidade	35 (11,1%)	22 (12,5%)	5 (22,7%)	17 (77,3%)	13 (9,3%)	5 (38,5%)	8 (61,5%)
Banca e Mercados Financeiros	17 (5,4%)	17 (9,7%)	8 (47,1%)	9 (52,9%)	0	0	0
Gestão da Produção e Logística	7 (2,2%)	1 (0,6%)	1 (100%)	0	6 (4,3%)	4 (66,7%)	2 (33,3%)
Missing	2 (0,6%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	1 (0,7%)	0	1 (100%)
Vínculo laboral atual							
Contrato a termo certo	91 (28,8%)	47 (26,7%)	16 (34%)	31 (66%)	44 (31,4%)	20 (45,5%)	24 (54,5%)
Contrato por tempo indeterminado	90 (28,5%)	57 (32,4%)	29 (50,9%)	28 (49,1%)	33 (23,6%)	18 (54,5%)	15 (45,5%)
Estágio	83 (26,3%)	55 (31,3%)	17 (30,9%)	38 (69,1%)	28 (20%)	12 (42,9%)	16 (57,1%)
Contrato a termo incerto	19 (6%)	3 (1,7%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	16 (11,4%)	7 (43,8%)	9 (56,3%)
Prest. de Serviços, Rec. Verdes ou Comissões	12 (3,8%)	9 (5,1%)	2 (22,2%)	7 (77,8%)	3 (2,1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Empresário/Sócio	7 (2,2%)	4 (2,3%)	1 (25%)	3 (75%)	3 (2,1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Sem vínculo	1 (0,3%)	0	0	0	1 (0,7%)	1 (100%)	0
Missing	13 (4,1%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	12 (8,6%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)
Salário Atual							
10000€-15000€	165 (52,2%)	114 (64,8%)	36 (31,6%)	78 (68,4%)	51 (36,4%)	20 (39,2%)	31 (60,8%)
Menos de 10000€	62 (19,6%)	17 (9,7%)	4 (23,5%)	13 (76,5%)	45 (32,1%)	22 (48,9%)	23 (51,1%)
15000€-20000€	52 (16,5%)	33 (18,8%)	19 (57,6%)	14 (42,4%)	19 (13,6%)	9 (47,4%)	10 (52,6%)
20000€-25000€	11 (3,5%)	8 (4,5%)	7 (87,5%)	1 (12,5%)	3 (2,1%)	3 (100%)	0
Mais de 25000€	7 (2,2%)	0	0	0	7 (5%)	7 (100%)	0
Não remunerado	2 (0,6%)	2 (1,1%)	1 (50%)	1 (50%)	0	0	0
Recusou responder	1 (0,3%)	1 (1,1%)	0	1 (100%)	0	0	0
Missing	16 (5,1%)	1 (1,1%)	0	1 (100%)	15 (10,7%)	5 (33,3%)	10 (66,7%)
Primeiro salário							
10000€-15000€	136 (43%)	101 (57,4%)	39 (38,6%)	62 (61,4%)	35 (25%)	19 (54,3%)	16 (45,7%)
Menos de 10000€	110 (34,8%)	48 (27,3%)	17 (35,4%)	31 (64,6%)	62 (44,3%)	27 (43,5%)	35 (56,5%)
15000€-20000€	34 (10,8%)	22 (12,5%)	11 (50%)	11 (50%)	12 (8,6%)	7 (58,3%)	5 (41,7%)
20000€-25000€	4 (1,3%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	3 (2,1%)	3 (100%)	0
Mais de 25000€	3 (0,9%)	0	0	0	3 (2,1%)	3 (100%)	0
Não remunerado	2 (0,6%)	2 (1,1%)	0	2 (100%)	0	0	0
Recusou responder	1 (0,3%)	1 (1,1%)	0	1 (100%)	0	0	0
Missing	26 (8,2%)	1 (1,1%)	0	1 (100%)	25 (17,9%)	7 (28%)	18 (72%)

Do total de empregados que se diplomaram em 2009/2010 e que responderam ao questionário, 87 (49,4%) encontrava-se a trabalhar numa empresa do setor da Consultoria

e Prestação de Serviços, e eram principalmente mulheres ($N=53$; 60,9%). Dos fepianos empregados que se diplomaram em 2010/2011, grande parte ($N=41$; 29,3%) também trabalhava neste setor, mas eram predominantemente homens ($N=23$; 56,1%).

A maioria dos respondentes que estavam empregados e que se diplomaram em 2009/2010, exerciam funções nas áreas de Auditoria ($N=37$; 21%) e Consultoria e Gestão Geral ($N=37$; 21%). A maioria dos que exerciam funções em Auditoria eram mulheres ($N=24$; 64,9%), tal como a maioria dos que exerciam funções em Consultoria e Gestão Geral ($N=21$; 56,8%). A maior parte dos respondentes que estavam empregados e que se formaram em 2010/2011, exerciam funções noutras áreas que não as referidas ($N=41$; 29,3%), nomeadamente: Docência/ Investigação, Sistemas de Informação, Formação, Implementação, Programas trainee. Eram maioritariamente homens ($N=22$; 53,7%).

À data do questionário, a maioria dos respondentes licenciados em 2009/2010 que estavam empregados tinha um contrato por tempo indeterminado ($N=57$; 32,4%), e eram sobretudo homens ($N=29$; 50,9%). Já dos que se formaram em 2010/2011 e que estavam a trabalhar, a maioria ($N=44$; 31,4%) tinham um contrato a termo certo, e eram principalmente mulheres ($N=24$; 54,5%). Estes dados também se enquadram na informação relativa aos licenciados da UP. Segundo Gonçalves e Menezes (2012) e Gonçalves e Menezes (2014), a maioria dos licenciados em 2009/2010 tinham um contrato por tempo indeterminado (44,4%) e a maioria dos licenciados em 2010/2011 tinham um contrato a termo certo (32,8%), o que sugere um aumento da precariedade.

A maior parte dos 176 respondentes que se diplomaram em 2009/2010, usufruíam de um salário atual (à data do questionário) entre os 10.000€ e os 15.000€ anuais brutos, incluindo bónus ($N=114$, 64,8%) e eram principalmente mulheres ($N=78$; 68,4%). A maioria dos 140 que se licenciaram no ano seguinte, usufruiu de um salário anual bruto (incluindo bónus) entre os 10.000€ e os 15.000€ ($N=51$; 36,4%), e também eram predominantemente mulheres ($N=31$; 60,8%).

Relativamente ao primeiro salário após o término da licenciatura, a maioria dos respondentes diplomados em 2009/2010 que estavam a trabalhar à data do questionário, recebeu um primeiro salário anual bruto (incluindo bónus) entre 10.000€ e 15.000€ ($N=101$; 57,4%) e eram sobretudo mulheres ($N=62$; 61,4%). A maioria dos respondentes que se formaram em 2010/2011 e que estavam empregados à data do questionário, usufruiu de um primeiro salário anual bruto (incluindo bónus) inferior a 10000€ ($N=62$;

44,3%), e também eram predominantemente mulheres ($N=35$; 56,5%), sugerindo uma discriminação de rendimento para os licenciados mais recentes.

Aos licenciados empregados, foram colocadas questões acerca do acesso ao primeiro emprego. O quadro seguinte apresenta essa informação. Os dados encontram-se classificados por ano letivo de conclusão do curso e por género, organizados por ordem decrescente de frequência. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes, face ao total de empregados de cada ano letivo.

Quadro 5 – Caracterização do acesso ao primeiro emprego dos licenciados que se encontravam empregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010			2010/2011		
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Diplomados empregados	316	176	67	109	140	66	74
% de empregados (nº empregados/nº contactados)	57,5%	59,1%	47,5%	69,4%	55,6%	51,2%	60,2%
Tempo à procura do primeiro emprego							
Antes de terminar a licenciatura	132 (41,8%)	83 (47,2%)	34 (41%)	49 (59%)	49 (35%)	26 (53,1%)	23 (46,9%)
1 mês	52 (16,5%)	34 (19,3%)	11 (32,4%)	23 (67,6%)	18 (12,9%)	9 (50%)	9 (50%)
4-6 meses	45 (14,2%)	27 (15,3%)	13 (48,1%)	14 (51,9%)	18 (12,9%)	11 (61,1%)	7 (38,9%)
mais de 6 meses	29 (9,2%)	10 (5,7%)	2 (20%)	8 (80%)	19 (13,6%)	6 (31,6%)	13 (68,4%)
2 meses	25 (7,9%)	14 (8%)	5 (35,7%)	9 (64,3%)	11 (7,9%)	4 (36,4%)	7 (63,6%)
3 meses	18 (5,7%)	7 (4%)	2 (28,6%)	5 (71,4%)	11 (7,9%)	3 (27,3%)	8 (72,7%)
Missing	15 (4,7%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	14 (10%)	7 (50%)	7 (50%)
Modalidade de acesso ao 1º emprego							
Bolsa de emprego da FEP	84 (26,6%)	63 (35,8%)	26 (41,3%)	37 (58,7%)	21 (15%)	14 (66,7%)	7 (33,3%)
Candidatura espontânea	52 (16,5%)	32 (18,2%)	13 (40,6%)	19 (59,3%)	20 (14,3%)	7 (35%)	13 (65%)
Outro	51 (16,1%)	14 (8%)	6 (42,9%)	8 (57,1%)	37 (26,4%)	16 (43,2%)	21 (56,8%)
Anúncio em outros sites	44 (13,9%)	20 (11,4%)	6 (30%)	14 (70%)	24 (17,1%)	10 (41,7%)	14 (58,3%)
Rede de contactos pessoal	41 (13%)	24 (13,6%)	9 (37,5%)	15 (62,5%)	17 (12,2%)	9 (52,9%)	8 (47,1%)
Porto de emprego	18 (6%)	15 (8,5%)	3 (20%)	12 (80%)	3 (2,1%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Apresentações na FEP	10 (3,2%)	7 (4%)	4 (57,1%)	3 (42,3%)	3 (2,1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Visitas a empresas organizadas pela FEP	0	0	0	0	0	0	0
Missing	16 (5,1%)	1 (0,6%)	0	1 (100%)	15 (10,7%)	7 (46,7%)	8 (53,3%)
Nº propostas de emprego recebidas após a primeira							
Nenhuma proposta	124 (39,2%)	80 (45,5%)	30 (37,5%)	50 (62,5%)	44 (31,4%)	18 (40,9%)	26 (59,1%)
2 propostas	60 (19%)	28 (15,9%)	9 (32,1%)	19 (67,9%)	32 (22,9%)	20 (62,5%)	12 (37,5%)
1 proposta	46 (14,6%)	27 (15,3%)	12 (44,4%)	15 (55,6%)	19 (13,6%)	8 (42,1%)	11 (57,9%)
3 propostas	38 (12%)	25 (14,2%)	11 (44%)	14 (56%)	13 (9,3%)	4 (30,8%)	9 (69,2%)
4 ou mais propostas	25 (7,9%)	14 (8%)	4 (28,6%)	10 (71,4%)	11 (7,9%)	7 (63,6%)	4 (36,4%)
Missing	23 (7,3%)	2 (1,1%)	1 (50%)	1 (50%)	21 (15%)	9 (42,9%)	12 (57,1%)
Nº de mudanças entre empregos							
Nenhuma mudança	206 (65,2%)	123 (69,9%)	49 (39,8%)	74 (60,2%)	83 (59,3%)	42 (50,6%)	41 (49,4%)
1 mudança	61 (19,3%)	37 (21%)	14 (37,8%)	23 (62,2%)	24 (17,1%)	11 (45,8%)	13 (54,2%)
2 mudanças	17 (5,4%)	9 (5,1%)	2 (22,2%)	7 (77,8%)	8 (5,7%)	4 (50%)	4 (50%)
4 ou mais mudanças	5 (1,6%)	1 (0,6%)	1 (100%)	0	4 (2,9%)	1 (25%)	3 (75%)
3 mudanças	4 (1,3%)	4 (2,3%)	0	4 (100%)	0	0	0
Missing	23 (7,3%)	2 (1,1%)	1 (50%)	1 (50%)	21 (15%)	8 (38,1%)	13 (61,9%)

Dos 176 empregados que concluíram o curso em 2009/2010, 83 (47,2%) encontraram o seu primeiro emprego ainda antes de terminar a licenciatura e eram

principalmente mulheres ($N=49$; 59%). A maioria destes 176 inquiridos tinha encontrado o seu primeiro emprego através da Bolsa de Emprego da FEP ($N=63$; 35,8%), sendo destes a maior parte mulheres ($N=37$; 58,7%). Destes 176, 80 (45,5%) não recebeu propostas de emprego para além da primeira que aceitou, e eram nomeadamente mulheres ($N=50$; 62,5%) e 123 (69,9%) não mudou emprego após a primeira oportunidade de emprego que teve, sendo a maior parte também mulheres ($N=74$; 60,2%).

Dos 139 empregados licenciados em 2010/2011, a maioria ($N=49$; 35%) também tinha encontrado a sua oportunidade profissional antes de concluir o ciclo de estudos, mas eram maioritariamente homens ($N=26$; 53,1%). Destes 139 inquiridos, a maioria ($N=37$; 26,4%) encontrou o primeiro emprego através de outras ferramentas de procura de emprego que não as denominadas (entre elas, convites por parte de docentes, empresas e outras universidades e entidades, Centro de Emprego ou criação do próprio emprego) e eram principalmente mulheres ($N=21$; 56,8%). Dos 139, 44 (31,4%) não recebeu propostas de emprego após a primeira aceite e eram nomeadamente mulheres ($N=26$; 59,1%) e ainda cerca de 60% ($N=83$; 59,3%) não mudou de emprego após a primeira oportunidade de trabalho, sendo estes, sobretudo, homens ($N=42$; 50,6%).

O quadro seguinte regista a última experiência profissional dos licenciados que se encontravam desempregados à data do inquérito por questionário. Os dados encontram-se classificados por ano letivo de conclusão do curso e por género, organizados por ordem decrescente de frequência. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes, face ao total de desempregados de cada ano letivo.

Quadro 6 – Caracterização da última situação profissional dos licenciados que se encontravam desempregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e por género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010		2010/2011			
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Diplomados desempregados, com experiência profissional	44	30	17	13	14	7	7
% de desempregados (nº desempregados/nº contactados)	8,0%	10,1%	12,1%	8,3%	5,6%	5,4%	5,7%
Sector de atividade							
Auditoria, Banca e Seguros	12 (27,3%)	10 (33,3%)	5 (50%)	5 (50%)	2 (14,3%)	2 (100%)	0
Consultoria e Prestação de Serviços	11 (25%)	7 (23,3%)	4 (57,1%)	3 (42,9%)	4 (28,6%)	1 (25%)	3 (75%)
Outro	6 (13,6%)	3 (10%)	3 (100%)	0	3 (21,4%)	3 (100%)	0
Engenharia, Telecomunicações e TI	5 (11,4%)	3 (10%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	2 (14,3%)	1 (50%)	1 (50%)
Indústria	5 (11,4%)	3 (10%)	2 (6,7%)	1 (33,3%)	2 (14,3%)	0	2 (100%)
Retailo, Bens de Consumo, Distribuição	3 (6,8%)	2 (6,7%)	0	2 (100%)	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Sector Público	2 (4,5%)	2 (6,7%)	2 (100%)	0	0	0	0
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Área Profissional							
Banca e Mercados Financeiros	9 (20,5%)	8 (26,7%)	4 (50%)	4 (50%)	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Outro	9 (20,5%)	6 (20%)	4 (66,7%)	2 (33,3%)	3 (21,4%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Consultoria e Gestão Geral	7 (15,9%)	6 (20%)	4 (66,7%)	2 (33,3%)	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Marketing e Comercial	7 (15,9%)	3 (10%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	4 (28,6%)	3 (75%)	1 (25%)
Finanças e Controlo de Gestão	6 (13,6%)	4 (13,3%)	3 (75%)	1 (25%)	2 (14,3%)	0	2 (100%)
Contabilidade e Fiscalidade	3 (6,8%)	2 (6,7%)	0	2 (100%)	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Gestão da Produção e Logística	1 (2,3%)	1 (3,3%)	1 (100%)	0	0	0	0
Missing	2 (4,5%)	0	0	0	2 (14,3%)	0	2 (100%)
Último vínculo laboral							
Contrato a termo certo	16 (36,4%)	11 (36,7%)	4 (36,4%)	7 (63,6%)	5 (35,7%)	3 (60%)	2 (40%)
Estágio	14 (31,8%)	12 (40%)	10 (83,3%)	2 (16,7%)	2 (14,3%)	1 (50%)	1 (50%)
Prest. de Serviços, Rec. Verdes ou Comissões	9 (20,5%)	6 (20%)	3 (50%)	3 (50%)	3 (21,4%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Contrato por tempo indeterminando	2 (4,5%)	1 (3,3%)	0	1 (100%)	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Missing	3 (6,8%)	0	0	0	3 (21,4%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Último salário							
10000€-15000€	19 (43,2%)	15 (50%)	7 (46,7%)	8 (53,3%)	4 (28,6%)	3 (75%)	1 (25%)
Menos de 10000€	17 (38,6%)	12 (40%)	8 (66,7%)	4 (33,3%)	5 (35,7%)	2 (40%)	3 (60%)
Recusou responder	2 (4,5%)	2 (6,7%)	1 (50%)	1 (50%)	0	0	0
15000€-20000€	2 (4,5%)	1 (3,3%)	1 (100%)	0	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Mais de 25000€	1 (2,3%)	0	0	0	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Missing	3 (6,8%)	0	0	0	3 (21,4%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Primeiro salário							
Menos de 10000€	18 (40,9%)	13 (43,3%)	9 (69,2%)	4 (30,8%)	5 (35,7%)	2 (40%)	3 (60%)
10000€-15000€	18 (40,9%)	14 (46,7%)	7 (50%)	7 (50%)	4 (28,6%)	3 (75%)	1 (25%)
15000€-20000€	2 (4,5%)	2 (6,7%)	1 (50%)	1 (50%)	0	0	0
Não remunerado	1 (2,3%)	0	0	0	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Missing	5 (11,4%)	1 (3,3%)	0	1 (100%)	4 (28,6%)	2 (50%)	2 (50%)

Do universo dos 30 licenciados em 2009/2010 que se encontravam desempregados, mas já com experiência profissional, a maioria ($N=10$; 33,3%) tinha exercido a sua última profissão numa empresa do setor da Auditoria, Banca e Seguros. Destes 10 licenciados, cinco eram homens (50%) e cinco eram mulheres (50%). Dos 14 que concluíram o curso em 2010/2011 e que estavam desempregados, quatro (28,6%) tinham exercido funções no setor da Consultoria e Prestação de Serviços, e eram maioritariamente mulheres ($N=3$; 75%).

Quanto à área profissional exercida dentro destes setores, dos 30 fepianos que estavam desempregados e que se formaram em 2009/2010, oito (26,7%) tinham exercido funções na área da Banca e Mercados Financeiros: destes oito, quatro eram homens (50%) e quatro eram mulheres (50%). Já dos que se formaram em 2010/2011 e que se encontravam desempregados, a maioria ($N=4$; 28,6%) tinha exercido funções na área de Marketing e Comercial, e eram sobretudo homens ($N=3$; 75%).

Dos 30 fepianos que se encontravam desempregados e se tinham licenciado em 2009/2010, 12 (40%) tinham realizado Estágio, sendo a maioria homens ($N=10$; 83,3%). Relativamente aos 14 licenciados em 2010/2011 que estavam desempregados, a maioria ($N=5$; 35,7%) tinha tido um contrato a termo certo na sua última oportunidade de emprego, e eram nomeadamente homens ($N=3$; 60%).

Relativamente ao último salário usufruído, metade dos licenciados em 2009/2010 que estavam desempregados à data do questionário, tinha recebido um salário bruto anual (incluindo bónus) entre 10.000€ e 15.000€ ($N=15$; 50%) e destes, a maioria eram mulheres ($N=8$; 53,3%). Dos 14 licenciados em 2010/2011 que estavam desempregados, cinco (35,7%) usufruiu de um último salário anual bruto (incluindo bónus) inferior a 10.000€ e destes cinco, três eram mulheres (60%).

Dos 30 licenciados em 2009/2010 que se encontravam desempregados, 14 (46,7%) referiram ter recebido um primeiro salário após o término da licenciatura entre os 10.000€ e os 15.000€: destes 14, sete eram homens (50%) e sete eram mulheres (50%). Dos que se formaram em 2010/2011 e que estavam desempregados, a maioria ($N=5$; 35,7%) referiu ter tido um primeiro salário após o término da licenciatura entre os 10.000€ e os 15.000€ anuais brutos (incluindo bónus), sendo que três destes cinco eram mulheres (60%).

O quadro seguinte sumariza a informação relativa ao acesso ao primeiro emprego para os licenciados que se encontravam desempregados à data do questionário. Os dados encontram-se classificados por ano letivo de conclusão do curso e por género, organizados por ordem decrescente de frequência. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes, face ao total de desempregados de cada ano letivo.

Quadro 7 – Caracterização do acesso ao primeiro emprego, para os licenciados que se encontravam desempregados à data do questionário, por ano letivo de conclusão e género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010			2010/2011		
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Diplomados desempregados, com experiência profissional	44	30	17	13	14	7	7
% de desempregados (nº desempregados/nº contactados)	8,0%	10,1%	12,1%	8,3%	5,6%	5,4%	5,7%
Tempo à procura do primeiro emprego							
Antes de terminar a licenciatura	16 (36,4%)	10 (33,3%)	4 (40%)	6 (60%)	6 (42,9%)	3 (50%)	3 (50%)
4-6 meses	10 (22,7%)	6 (20%)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	4 (28,6%)	2 (50%)	2 (50%)
1 mês	7 (15,9%)	5 (16,7%)	4 (80%)	1 (20%)	2 (14,3%)	1 (50%)	1 (50%)
2 meses	5 (11,4%)	5 (16,7%)	4 (80%)	1 (20%)	0	0	0
3 meses	4 (9,1%)	3 (10%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	1 (7,1%)	1 (100%)	0
mais de 6 meses	2 (4,5%)	1 (3,3%)	1 (100%)	0	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Modalidade de acesso ao 1º emprego							
Bolsa de emprego da FEP	11 (25%)	7 (23,3%)	2 (28,6%)	5 (71,4%)	4 (28,6%)	1 (25%)	3 (75%)
Outro	9 (20,5%)	6 (20%)	4 (66,7%)	2 (33,3%)	3 (21,4%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Candidatura espontânea	8 (18,2%)	6 (20%)	5 (83,3%)	1 (16,7%)	2 (14,3%)	2 (100%)	0
Rede de contactos pessoal	7 (15,9%)	6 (20%)	5 (83,3%)	1 (16,7%)	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Anúncio em outros sites	5 (11,4%)	4 (13,3%)	0	4 (100%)	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Porto de emprego	2 (4,5%)	0	0	0	2 (14,3%)	2 (100%)	0
Apresentações na FEP	2 (4,5%)	1 (3,3%)	1 (100%)	0	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Visitas a empresas organizadas pela FEP	0	0	0	0	0	0	0
Nº propostas de emprego recebidas após a primeira							
Nenhuma proposta	30 (68,2%)	21 (70%)	11 (52,4%)	10 (47,6%)	9 (64,3%)	4 (44,4%)	5 (55,6%)
2 propostas	4 (9,1%)	2 (6,7%)	1 (50%)	1 (50%)	2 (14,3%)	1 (50%)	1 (50%)
3 propostas	4 (9,1%)	4 (13,3%)	2 (50%)	2 (50%)	0	0	0
4 ou mais propostas	3 (6,8%)	2 (6,7%)	2 (100%)	0	1 (7,1%)	1 (100%)	0
1 proposta	2 (4,5%)	1 (3,3%)	1 (100%)	0	1 (7,1%)	0	1 (100%)
Missing	1 (2,3%)	0	0	0	1 (7,1%)	1 (100%)	0
Nº de mudanças entre empregos							
Nenhuma mudança	31 (70,5%)	24 (80%)	14 (58,3%)	10 (41,7%)	7 (50%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)
2 mudanças	6 (13,6%)	3 (10%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3 (21,4%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)
1 mudança	4 (9,1%)	2 (6,7%)	1 (50%)	1 (50%)	2 (14,3%)	2 (100%)	0
3 mudanças	2 (4,5%)	1 (3,3%)	0	1 (100%)	1 (7,1%)	0	1 (100%)
4 ou mais mudanças	1 (2,3%)	0	0	0	1 (7,1%)	1 (100%)	0

Em relação ao acesso ao primeiro emprego, dos 30 fepianos licenciados em 2009/2010 que se encontravam desempregados à data do questionário, a maioria ($N=10$; 33,3%) encontrou a sua primeira oportunidade antes de terminar o curso, sendo que seis destes 10 eram mulheres (60%). Destes 30 inquiridos, a maioria ($N=7$; 23,3%) encontrou a sua primeira oportunidade de emprego através da Bolsa de Emprego da FEP e eram sobretudo mulheres ($N=5$; 71,4%). A maior parte destes 30 licenciados ($N=21$; 70%) não recebeu propostas de emprego para além da primeira aceite, e eram maioritariamente homens ($N=11$; 52,4%). Destes 30, 24 (80%) não mudou de emprego, e 14 deles eram homens (58,3%).

Dos 14 desempregados licenciados no ano letivo seguinte, seis (42,9%) encontrou a sua primeira oportunidade profissional antes de terminar a licenciatura: destes seis, três eram homens (50%) e três eram mulheres (50%). Destes 14 inquiridos, a maioria ($N=4$;

28,6%) tinha encontrado o primeiro emprego através da Bolsa de Emprego da FEP e eram nomeadamente mulheres ($N=3$; 75%). Nove destes 14 licenciados (64,3%) não recebeu propostas de emprego além da primeira, e eram sobretudo mulheres ($N=5$; 71,4%). Sete destes 14 licenciados (50%) não mudou de emprego, e também eram principalmente mulheres ($N=4$; 57,1%).

Situação académica

A quarta e última parte do inquérito inclui a situação académica dos licenciados. O quadro seguinte resume a informação relativa à progressão nos estudos, ao nome da instituição de ensino, ao curso frequentado, ao valor atribuído ao novo curso e ao motivo para frequentar esse curso numa instituição que não a FEP. Os dados encontram-se classificados por ano letivo de conclusão do curso e por género, organizados por ordem decrescente de frequência. As frequências totais reportam-se ao número de respondentes, face ao total de licenciados que prosseguiram os estudos, de cada ano letivo.

Quadro 8 – Caracterização da situação académica para os licenciados da FEP, por ano letivo de conclusão e género.

Variáveis de caracterização	Total	2009/2010			2010/2011		
		Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Nº de diplomados contactados	550	298	141	157	252	129	123
Continua a estudar?							
Sim	340 (61,8%)	187 (62,8%)	94 (50,3%)	93 (49,7%)	153 (60,7%)	77 (50,3%)	76 (49,7%)
Não	205 (37,3%)	108 (36,2%)	46 (42,6%)	62 (57,4%)	97 (38,5%)	51 (52,6%)	46 (47,4%)
Missing	5 (0,9%)	3 (1%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	2 (0,8%)	1 (50%)	1 (50%)
Nome da instituição de ensino							
FEP	220 (64,7%)	116 (62%)	57 (49,1%)	59 (50,9%)	104 (68%)	48 (46,2%)	56 (53,8%)
Outras universidades do país	40 (11,8%)	26 (13,9%)	14 (53,8%)	12 (46,2%)	14 (9,2%)	8 (57,1%)	6 (42,9%)
U. Católica	35 (10,3%)	13 (7%)	6 (46,2%)	7 (53,8%)	22 (14,4%)	11 (50%)	11 (50%)
Universidade fora do país	17 (5%)	10 (5,3%)	8 (80%)	2 (20%)	7 (4,6%)	7 (100%)	0
Outras faculdades - Universidade do Porto	11 (3,2%)	10 (5,3%)	6 (60%)	4 (40%)	1 (0,7%)	1 (100%)	0
IPP	10 (2,9%)	8 (4,3%)	3 (37,5%)	5 (62,5%)	2 (1,3%)	0	2 (100%)
Outros IP	6 (1,8%)	3 (1,6%)	0	3 (100%)	3 (2%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Outro	1 (0,3%)	1 (0,5%)	0	1 (100%)	0	0	0
Curso frequentado							
Mestrado	309 (90,9%)	162 (86,6%)	79 (48,8%)	83 (51,2%)	147 (96,1%)	71 (48,3%)	76 (51,7%)
Pós-graduação	15 (4,4%)	13 (7%)	7 (53,8%)	6 (46,2%)	2 (1,3%)	2 (100%)	0
Doutoramento	10 (2,9%)	7 (3,7%)	6 (85,7%)	1 (14,3%)	3 (2%)	3 (100%)	0
Outro	6 (1,8%)	5 (2,7%)	2 (40%)	3 (60%)	1 (0,7%)	1 (100%)	0
Valor do curso							
Média do valor do curso	3,97	3,99	4,03	3,96	3,94	3,97	3,91
Desvio-padrão	0,763	0,767	0,647	0,878	0,761	0,736	0,786
Valor mínimo	1	1	3	1	1	1	1
Valor máximo	5	5	5	5	5	5	5
Total de alunos que prosseguiram estudos em cursos não-FEP	120	71	37	34	49	29	20
Motivo para curso não-FEP							
Experiência por uma escola diferente	28 (23,3%)	16 (22,5%)	6 (37,5%)	10 (62,5%)	12 (24,5%)	8 (66,7%)	4 (33,3%)
Outro	25 (20,8%)	14 (19,7%)	4 (28,6%)	10 (71,4%)	11 (22,4%)	6 (54,5%)	5 (45,5%)
Não admissão por parte da FEP	19 (15,8%)	14 (19,7%)	8 (57,1%)	6 (42,9%)	5 (10,2%)	1 (20%)	4 (80%)
Maior experiência internacional	8 (6,7%)	6 (8,5%)	5 (83,3%)	1 (16,7%)	2 (4,1%)	2 (100%)	0
Acreditação da escola	6 (5%)	3 (4,2%)	3 (100%)	0	3 (6,1%)	2 (66,7%)	1 (33,3%)
Melhor empregabilidade	4 (3%)	3 (4,2%)	3 (100%)	0	1 (2%)	0	1 (100%)
Posição no ranking mais elevada	3 (2,5%)	1 (1,4%)	1 (100%)	0	2 (4,1%)	1 (50%)	1 (50%)
Melhores disciplinas/conteúdos	3 (2,5%)	1 (1,4%)	0	1 (100%)	2 (4,1%)	2 (100%)	0
Melhores estruturas de apoio	2 (1,7%)	2 (2,8%)	2 (100%)	0	0	0	0
Missing	22 (18,3%)	11 (15,5%)	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11 (22,4%)	7 (63,6%)	4 (36,4%)

Dos licenciados em 2009/2010 que responderam ao questionário, a maioria ($N=187$; 62,8%) prosseguiu os estudos: destes, 94 eram homens (50,3%) e 93 eram mulheres (49,7%). A maior parte dos licenciados no ano letivo seguinte, também prosseguiu os estudos ($N=153$; 60,7%): destes 153, 77 eram homens (50,3%) e 76 eram mulheres (49,7%). Segundo Gonçalves e Menezes (2012) e Gonçalves e Menezes (2014), também a maioria dos licenciados da UP de 2009/2010 tinham prosseguido os estudos (65,5%), tal como a maior parte dos licenciados de 2010/2011 (63,4%). Segundo Pavlin e Svetlik (2014), a aquisição de qualificações superiores melhora a empregabilidade. Este facto pode justificar a opção da maioria dos licenciados em continuar a estudar.

Dos 187 licenciados em 2009/2010 que prosseguiram os estudos, a maioria ($N=116$; 62%) continuou a estudar na FEP, e eram sobretudo mulheres ($N=59$; 50,9%). Destes 187 licenciados, 162 (86,6%) encontrava-se a realizar mestrado, e eram principalmente mulheres ($N=83$; 51,2%) e 109 (58,3%) é da opinião que um curso pós-

licenciatura contribui bastante para a empregabilidade ($M=3,99$; $DP=0,767$). Relativamente aos 71 alunos que não continuaram os estudos nesta instituição e que se licenciaram em 2009/2010, a maioria ($N=16$; 22,5%) referiu a necessidade de experimentar uma escola diferente como razão da sua escolha.

Dos 153 formados em 2010/2011 que continuaram os estudos (60,7%), 104 (68%) prosseguiram os estudos também na FEP e eram principalmente mulheres ($N=56$; 53,8%). Destes 153, 147 (96,1%) encontrava-se a realizar mestrado e eram principalmente mulheres ($N=76$; 51,7%). Do total de licenciados em 2010/2011 que prosseguiram os estudos, 84 (54,9%) considera que adquirir um curso após a licenciatura melhora bastante a sua empregabilidade ($M=3,94$; $DP=0,761$). Em relação aos 49 diplomados que não prosseguiram os seus estudos na FEP, a maioria ($N=12$; 24,5%) apresentou a necessidade da experiência por uma escola diferente como motivo da sua opção.

4.3. *Teste de hipóteses*

Dado que as variáveis dependentes analisadas (situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral, salário atual, último salário, primeiro salário após o término da licenciatura, tempo à procura do primeiro emprego, número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e número de mudanças entre empregos) são nominais policotómicas, a análise da sua relação com as variáveis independentes género, idade, média final do curso e mobilidade académica internacional, foi feita com recurso ao modelo de Regressão Multinomial (Marôco, 2011).

Assim, a partir das variáveis independentes, foi estimada a probabilidade de cada uma das classes das variáveis dependentes, usando este modelo. Para o efeito, utilizou-se o software SPSS e os procedimentos de análise descritos por Marôco (2011).

Antes de recorrer a este modelo e com o objetivo de averiguar se existem ou não diferenças de médias para as variáveis dependentes deste estudo em função do género (caraterística demográfica), curso e mobilidade académica internacional (caraterísticas socioprofissionais), procedeu-se a uma Manova não-paramétrica, como descrito em Marôco (2011). A tabela seguinte apresenta as relações existentes entre o género e as medidas objetivas de carreira analisadas.

Tabela 1 – Resumo do teste de hipóteses entre o género e as medidas objetivas analisadas.

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1. Não existem diferenças significativas entre o género e a situação atual	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,000	Rejeita-se a Hipótese nula
2. Não existem diferenças significativas entre o género e o vínculo laboral atual	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,000	Rejeita-se a Hipótese nula
3. Não existem diferenças significativas entre o género e o último vínculo laboral.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,725	Reter a Hipótese nula
4. Não existem diferenças significativas entre o género e o salário atual.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,000	Rejeita-se a Hipótese nula
5. Não existem diferenças significativas entre o género e o último salário.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,408	Reter a Hipótese nula
6. Não existem diferenças significativas entre o género e o primeiro salário.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,008	Rejeita-se a Hipótese nula
7. Não existem diferenças significativas entre o género e o tempo à procura do 1º emprego.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,011	Rejeita-se a Hipótese nula
8. Não existem diferenças significativas entre o género e o número de propostas de emprego recebidas, após a primeira.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,001	Rejeita-se a Hipótese nula
9. Não existem diferenças significativas entre o género e o número de mudanças entre empregos.	Amostras independentes Mann-Whitney U Test	0,032	Rejeita-se a Hipótese nula

De acordo com a Manova não-paramétrica, existem diferenças estatisticamente significativas entre o determinante género e todas as medidas de carreira apresentadas, com exceção das variáveis último vínculo laboral ($p=0,725$) e último salário (em que $p=0,408$), o que sugere que os homens e mulheres diferem em termos de situação profissional.

Relativamente às variáveis curso e mobilidade académica internacional, constatou-se não existirem diferenças estatisticamente significativas entre estas características e as variáveis dependentes apresentadas (situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral, salário atual, último salário, primeiro salário após o término

da licenciatura, tempo à procura do primeiro emprego, número de propostas recebidas após a primeira aceite e número de mudanças entre empregos). Estes resultados indicam que os finalistas de Economia e Gestão, com ou sem experiência internacional, não diferem em termos de situação profissional.

Com o propósito de testar a existência de diferenças de idade e de média final associadas às características dos respondentes (como o género, curso e ano de conclusão) que possam explicar os resultados, recorreu-se ao teste *t-Student* para a igualdade de médias, como descrito em Marôco (2011). Considerou-se estatisticamente significativas as diferenças cujo *p-value* fosse inferior ou igual a 0,05.

De acordo com o teste *t-Student* para a igualdade de médias, verificou-se não existirem diferenças estatisticamente significativas relativamente à idade, entre os diplomados do género feminino e masculino, dos cursos de economia e gestão e dos anos letivos de conclusão de 2009/2010 e 2010/2011. Em relação à média final do curso, verificou-se existirem diferenças significativas entre os diplomados do género feminino e masculino, dos cursos de gestão e de economia e dos anos de conclusão 2009/2010 e 2010/2011. As tabelas seguintes apresentam essas diferenças.

Tabela 2 – Teste *t-Student* para amostras independentes. O grupo em comparação é o género.

Curso	Ano de conclusão		Teste de Levene	t-teste para igualdade de médias		
			Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Diferença de médias
Economia	2009/2010	Assumida a igualdade de variâncias	0,022	-2,342	0,020	-0,534
		Não assumida a igualdade de variâncias		-2,291	0,023	-0,534
	2010/2011	Assumida a igualdade de variâncias	0,244	-1,166	0,245	-0,251
		Não assumida a igualdade de variâncias		-1,177	0,241	-0,251
Gestão	2009/2010	Assumida a igualdade de variâncias	0,284	0,736	0,464	0,175
		Não assumida a igualdade de variâncias		0,741	0,461	0,175
	2010/2011	Assumida a igualdade de variâncias	0,682	0,545	0,587	0,182
		Não assumida a igualdade de variâncias		0,545	0,587	0,182

De acordo com o *t-teste* para a igualdade de médias, verifica-se que existem diferenças significativas na média final do curso entre o género feminino e masculino no curso de Economia, no ano letivo de 2009/2010 ($p=0,023$). A média final do curso para as economistas formadas em 2009/2010 é de 12,91 valores, enquanto que para os economistas formados no mesmo ano é de 13,45 valores. Desta forma, os licenciados do género masculino que se licenciaram em 2009/2010 no curso de Economia apresentam

uma média final do curso estatisticamente superior à das mulheres licenciadas do mesmo curso e no mesmo ano letivo.

Tabela 3 – Teste t-Student para amostras independentes. O grupo em comparação é o curso.

Género	Ano de conclusão		Teste de Levene	t-teste para igualdade de médias		
			Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Diferença de médias
Feminino	2009/2010	Assumida a igualdade de variâncias	0,061	-1,036	0,302	-0,241
		Não assumida a igualdade de variâncias		-1,165		
	2010/2011	Assumida a igualdade de variâncias	0,408	-2,007	0,047	-0,513
		Não assumida a igualdade de variâncias		-1,882		
Masculino	2009/2010	Assumida a igualdade de variâncias	0,011	1,645	0,102	0,468
		Não assumida a igualdade de variâncias		1,805		
	2010/2011	Assumida a igualdade de variâncias	0,836	-0,264	0,793	-0,080
		Não assumida a igualdade de variâncias		-0,280		

De acordo com o t-teste para a igualdade de médias, verifica-se que existem diferenças significativas na média final do curso entre os diplomados licenciados em Economia e Gestão, do género feminino, no ano letivo de 2010/2011 ($p=0,047$). A média final do curso para as licenciadas em Economia em 2010/2011 é de 12,65 valores, enquanto que a média final das licenciadas em Gestão no mesmo ano é de 13,17 valores. As licenciadas em Economia em 2010/2011 concluíram o seu curso com uma média final estatisticamente superior à das licenciadas em Gestão, nesse mesmo ano.

Tabela 4 – Teste t-Student para amostras independentes. O grupo em comparação é o ano letivo de conclusão.

Género	Curso		Teste de Levene	t-teste para igualdade de médias		
			Sig.	t	Sig. (2-tailed)	Diferença de médias
Feminino	Economia	Assumida a igualdade de variâncias	0,154	1,328	0,186	0,258
		Não assumida a igualdade de variâncias		1,353		
	Gestão	Assumida a igualdade de variâncias	0,178	-0,050	0,960	-0,014
		Não assumida a igualdade de variâncias		-0,048		
Masculino	Economia	Assumida a igualdade de variâncias	0,056	2,155	0,032	0,541
		Não assumida a igualdade de variâncias		2,151		
	Gestão	Assumida a igualdade de variâncias	0,317	-0,023	0,982	-0,007
		Não assumida a igualdade de variâncias		-0,023		

De acordo com o t-teste para a igualdade de médias, verifica-se a existência de diferenças na média final do curso nos diplomados licenciados em 2009/2010 e nos diplomados licenciados no ano letivo seguinte, do género masculino e formados em Economia ($p=0,033$). A média final do curso para os homens licenciados em Economia no ano de 2009/2010 é de 13,45 valores e a média final para os homens licenciados em

Economia no ano seguinte é de 12,90 valores. Os homens licenciados em Economia em 2009/2010 concluíram, portanto, o seu curso com uma média final estatisticamente superior relativamente aos homens economistas que terminaram no ano seguinte.

Determinantes demográficos género e idade

A regressão multinomial foi utilizada para estimar a probabilidade de cada uma das classes de resposta das variáveis dependentes em função do género (1-Feminino, 2-Masculino) e em função da idade. A apresentação dos resultados seguiu o sugerido por Marôco (2011) e são expostos em seguida.

Testou-se a Hipótese 1, segundo a qual se refere que a variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, nomeadamente as medidas objetivas de carreira, existindo uma associação positiva entre o género masculino e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite. Verificou-se que não foram encontradas relações estatisticamente significativas entre o género e as medidas objetivas de carreira referidas. Apesar dos testes do rácio de verosimilhança (que representam a influência ou não estatisticamente significativa do género nas variáveis dependentes) apresentarem valores de p inferiores ou iguais a 0,05 para as variáveis situação atual e salário atual (permitindo concluir uma influência significativa do género em ambas as variáveis), a estatística de teste e a significância dos testes do Qui-quadrado e da *Deviance* (testes do ajustamento) revelam que o modelo não se ajusta apropriadamente aos dados. Relativamente às restantes variáveis, constatou-se que não só os modelos não cumprem os pressupostos dos testes do rácio de verosimilhança, como também não se ajustam aos dados. Desta forma, rejeita-se a Hipótese 1, pela não verificação dos pressupostos dos modelos.

Testou-se igualmente a Hipótese 2, que refere que o género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, nomeadamente as medidas objetivas de carreira, existindo uma associação negativa entre o género masculino e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos. Constatou-se não

existirem relações estatisticamente significativas entre o género e estas medidas objetivas da carreira: o não cumprimento das condições de aplicação dos testes do rácio de verosimilhança e dos testes do ajustamento do modelo, permite concluir que o género não influencia significativamente ambas as variáveis dependentes. Pela não verificação dos pressupostos dos modelos, rejeita-se a Hipótese 2.

A Hipótese 3 refere que a idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, especificamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação positiva entre a idade e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado, (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite. Observou-se que, apesar de os pressupostos dos testes de verosimilhança terem sido verificados para as variáveis situação atual e vínculo laboral atual (p inferior ou igual a 0,05), os testes de significância e os testes do Qui-quadrado e da *Deviance* demonstram que o modelo não se ajusta aos dados e, portanto, a idade não se relaciona linearmente com a situação atual e o vínculo laboral atual. Relativamente ao último vínculo laboral, ao último salário, ao primeiro salário após o término da licenciatura e ao número de propostas de emprego recebidas após a aceitação da primeira, não só a idade não influencia significativamente estas quatro variáveis dependentes, como também não se relaciona linearmente com nenhuma delas. Desta forma, rejeita-se as hipóteses 3 a), 3 b), 3 c), 3 e), 3 f) e 3 g). Contudo, observou-se o efeito da idade no salário atual dos licenciados fepianos, como será apresentado de seguida.

Utilizou-se a regressão multinomial para estimar a probabilidade de cada uma das classes do salário atual bruto anual, incluindo bónus (0-Recusou responder, 1-Menos de 10.000€, 2-10.000€-15.000€, 3-15.000€-20.000€, 4-20.000€-25.000€, 5-Mais de 25.000€, 6-Não remunerado) em função da idade. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(7)=25,122$; $p=0,001$). As estimativas dos coeficientes do modelo para a idade e para as classes “0-Recusou responder”, “2-10.000€-15.000€”, “3-15.000€-20.000€”, “4-20.000€-25.000€”, “5-Mais de 25.000€”, “6-Não remunerado” relativamente à classe de referência “1-Menos de 10.000€”, são apresentadas na tabela 5.

Tabela 5 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a idade vs. o salário atual. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.

Salário atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
Recusou responder	Intercept	-9,259	0,013	
	IDADE	0,205	0,123	1,227
10.000€-15.000€	Intercept	-0,010	0,995	
	IDADE	0,041	0,543	1,042
15.000€-20.000€	Intercept	-2,570	0,153	
	IDADE	0,099	0,182	1,104
20.000€-25.000€	Intercept	-5,679	0,007	
	IDADE	0,160	0,057	1,174
Mais de 25.000€	Intercept	-4,337	0,191	
	IDADE	0,089	0,509	1,093
Não remunerado	Intercept	59,806	0,026	
	IDADE	-2,834	0,023	0,059
Missing	Intercept	-4,250	0,011	
	IDADE	0,172	0,012	1,188

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “1-Menos de 10.000€” para a classe “4-20.000€-25.000€” é afetada marginalmente pela idade ($\beta_{idade}=0,160$; $p=0,057$; Marôco, 2011). O rácio de chances (dado por $\text{Exp}(\beta)$) de passar da classe “1-Menos de 10.000€” para “4-20.000€-25000€” é 1,174, ou seja, por cada ano de idade, as chances de ter um salário atual (bruto, incluindo bónus) entre 20.000€ e 25.000€ relativamente a ter um salário atual (bruto, incluindo bónus) inferior a 10.000€, aumentam 17,4%. Também a passagem da classe de referência “1-Menos de 10.000€” para a classe “6-Não remunerado” é afetada significativamente pela idade ($\beta_{idade}=-2,834$; $p=0,023$). O rácio de chances de passar da classe de referência para a classe “6-Não remunerado” é 0,059, i.e., por cada ano de idade, as chances de ter um emprego não remunerado, relativamente a ter um salário atual (bruto, incluindo bónus) inferior a 10.000€, diminuem 94,1%. A passagem da classe de referência para as restantes classes não foram afetadas pela idade. Assim, os resultados sugerem alguma evidência de que os licenciados mais velhos têm maior probabilidade de usufruir de um salário atual superior, nomeadamente entre os 20.000€ e os 25.000€; aos mais jovens associa-se uma maior probabilidade de ter um emprego atual no qual não usufruem de retribuição,

probabilidade esta que desce por cada ano de idade acrescentado. Estas evidências permitem sustentar a hipótese 3 d) que refere existir uma associação positiva entre a idade e o salário atual (anual, incluindo bónus).

Foi testada a Hipótese 4 que refere que a idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, mais precisamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação negativa entre a idade e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos. Verificou-se que não existem relações estatisticamente significativas entre a idade e nenhuma destas variáveis dependentes. As estatísticas de teste, a significância dos testes do Qui-quadrado e da *Deviance*, bem como os testes do rácio de verosimilhança do modelo não verificaram as condições da sua aplicação, pelo que a idade não influencia significativamente o tempo à procura do primeiro emprego e o número de mudanças entre empregos, como também não se relaciona linearmente com ambas. Desta forma, rejeita-se a Hipótese 4.

Por fim, testou-se o efeito conjunto do género e da idade, como determinantes de carreira. Relativamente à variáveis dependentes situação atual, vínculo laboral atual e número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite, observou-se que os pressupostos dos testes do rácio de verosimilhança eram cumpridos (p inferior ou igual a 0,05); contudo, não se verificaram as condições de aplicação dos testes de ajustamento do modelo, pelo que este não se adapta aos dados. Relativamente ao último vínculo laboral, ao último salário, ao tempo à procura do primeiro emprego e ao número de mudanças entre empregos, constatou-se que o efeito conjunto das variáveis demográficas não é significativo. Em relação ao efeito conjunto do género e da idade no salário atual e no primeiro salário após o término da licenciatura, verificou-se que os pressupostos dos modelos eram cumpridos, mas não se observou nenhum efeito conjunto dos determinantes demográficos em ambas as medidas objetivas da carreira. As frequências revelam que as mulheres licenciadas, comparativamente com os homens, têm menor probabilidade de receber um salário atual (anual, bruto, incluindo bónus) entre 20.000€ e 25.000€. Contudo, como já verificámos, o género por si só não produz relações estatisticamente significativas nas medidas do salário, pelo que este efeito deve ser interpretado com cuidado.

Determinantes socioprofissionais média do curso e mobilidade académica internacional

A regressão multinomial foi utilizada para estimar a probabilidade de cada uma das classes de resposta das variáveis dependentes em função da média final do curso e da mobilidade académica internacional (0- Não; 1-Sim). A apresentação dos resultados seguiu o sugerido por Marôco (2011), e são expostos em seguida.

Testou-se a Hipótese 5 que refere que a média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação positiva entre a média final do curso e (a) a situação atual, designadamente estar a estudar a tempo inteiro, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato por tempo indeterminado, (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite. Observou-se que para as variáveis situação atual, último vínculo laboral, último salário e número de propostas de emprego recebidas após a primeira proposta aceite, não foram verificadas as condições de aplicação dos testes do rácio de verosimilhança nem dos testes de significância e dos testes do Qui-quadrado e da *Deviance*. Assim, a média final do curso não influencia significativamente a situação atual, o último vínculo laboral, o último salário e o número de propostas recebidas após a primeira proposta aceite, como também não se relaciona linearmente com estas quatro. Assim, rejeita-se as hipóteses 5 a), 5 c), 5 e) e 5 g). Observou-se, contudo, o efeito da média final do curso no vínculo laboral atual, no salário atual e no primeiro salário após o término da licenciatura dos diplomados fepianos, o que suporta as hipóteses 5 b), 5 d) e 5 f). Os resultados são apresentados nas tabelas seguintes.

Utilizou-se a regressão multinomial para estimar a probabilidade de cada uma das classes do vínculo laboral atual (1-Sem vínculo, 2-Prestação de serviços, recibos verdes ou comissões, 3-Estágio, 4-Contrato a termo certo, 5-Contrato a termo incerto, 6-Contrato por tempo indeterminado, 7-Empresário/Sócio) em função da média final do curso. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(7)=18,410; p=0,010$). As estimativas dos coeficientes do modelo para a idade e para as classes “1-Sem vínculo”, “2-Prestação

de serviços, recibos verdes ou comissões”, “3- Estágio”, “5- Contrato a termo incerto”, “6- Contrato por tempo indeterminado”, “7-Empresário/Sócio” relativamente à classe de referência “4-Contrato a termo certo”, são apresentadas na tabela 6.

Tabela 6 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. o vínculo laboral atual. A classe de referência é “4-Contrato a termo certo”.

Vínculo laboral atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
Sem vínculo	Intercept	22,104	0,349	0,105
	MÉDIA	-2,252	0,277	
Prestação de serviços, recibos verdes ou comissões	Intercept	-4,627	0,132	1,226
	MÉDIA	0,203	0,390	
Estágio	Intercept	-1,579	0,320	1,124
	MÉDIA	0,117	0,347	
Contrato a termo incerto	Intercept	-3,346	0,194	1,150
	MÉDIA	0,140	0,486	
Contrato por tempo indeterminado	Intercept	-3,308	0,031	1,293
	MÉDIA	0,257	0,031	
Empresário/ sócio	Intercept	4,244	0,434	0,575
	MÉDIA	-0,553	0,217	
Missing	Intercept	7,432	0,097	0,464
	MÉDIA	-0,767	0,040	

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “4-Contrato a termo certo” para a classe “5-Contrato por tempo indeterminado” é afetada significativamente pela média final do curso ($\beta_{média}=0,257$; $p=0,031$). O rácio de chances (dado por $\text{Exp}(\beta)$) de passar da classe de referência para “5-Contrato por tempo indeterminado” é 1,293 o que significa que por cada valor acrescentado à média final do curso, as chances de ter um contrato por tempo indeterminado relativamente a ter um contrato a termo certo aumentam 29,3%. A passagem da classe de referência para as restantes classes, não é significativamente afetada pela média final do curso. Assim, parece associar-se aos licenciados da FEP, que estão empregados e que terminaram o curso com médias finais mais elevadas, independentemente de terem ou não prosseguido os estudos, uma maior probabilidade de ter um vínculo contratual permanente,

nomeadamente, um contrato por tempo indeterminado, permitindo confirmar a hipótese 5 b).

Para estimar a probabilidade de cada uma das classes do salário atual dos fepianos que se encontravam empregados à data do questionário (0-Recusou responder, 1-Menos de 10.000€, 2-10.000€-15.000€, 3-15.000€-20.000€, 4-20.000€-25.000€, 5-Mais de 25.000€, 6-Não remunerado) em função da média final do curso, também se recorreu ao modelo de regressão multinomial. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(7)=30,461$; $p=0,000$). As estimativas dos coeficientes do modelo para a idade e para as classes “0-Recusou responder”, “2-10.000€-15.000€”, “3-15.000€-20.000€”, “4-20.000€-25.000€”, “5-Mais de 25.000€”, “6-Não remunerado” relativamente à classe de referência “1-Menos de 10.000€”, são apresentadas na tabela 7.

Tabela 7 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. o salário atual. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.

Salário atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
Recusou responder	Intercept	40,663	0,178	
	MÉDIA	-3,867	0,154	0,021
10.000€-15.000€	Intercept	-0,283	0,859	
	MÉDIA	0,099	0,429	1,104
15.000€-20.000€	Intercept	-5,717	0,003	
	MÉDIA	0,427	0,004	1,532
20.000€-25.000€	Intercept	1,681	0,671	
	MÉDIA	-0,273	0,392	0,761
Mais de 25.000€	Intercept	0,983	0,838	
	MÉDIA	-0,254	0,513	0,776
Não remunerado	Intercept	-10,452	0,120	
	MÉDIA	0,536	0,277	1,710
Missing	Intercept	9,944	0,026	
	MÉDIA	-0,928	0,013	0,395

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “1-Menos de 10.000€” para a classe “3-15.000€-20.000€” é afetada significativamente pela média final do curso ($\beta_{média}=0,427$; $p=0,004$). O rácio de chances (dado por $\text{Exp}(\beta)$) de passar da classe “1-Menos de 10.000€” para “3-15.000€-20.000€” é 1,532, ou seja, por cada valor acrescentado à média final do curso, as chances de ter um salário atual (bruto,

incluindo bônus) entre 15.000€ e 20.000€ relativamente a ter um salário atual (bruto, incluindo bônus) inferior a 10.000€, aumentam 53,2%. A passagem da classe de referência para as restantes classes não foram afetadas pela média final do curso. Evidencia-se uma vantagem para os licenciados que tiveram melhor desempenho académico e que se encontram empregados pelo menos um ano após a conclusão do curso, pois são estes que têm mais probabilidade de ganhar um salário atual (anual, incluindo bônus) entre os 15.000€ e os 20.000€. Assim, confirma-se a hipótese 5 d).

Relativamente ao primeiro salário após o término da licenciatura, estimou-se a probabilidade de cada uma das suas classes (0-Recusou responder, 1-Menos de 10.000€, 2-10.000€-15.000€, 3-15.000€-20.000€, 4-20.000€-25.000€, 5-Mais de 25.000€, 6-Não remunerado) em função da média final do curso, com recurso ao modelo de regressão multinomial. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(7)=24,588$; $p=0,001$). As estimativas dos coeficientes do modelo para a média final do curso e para as classes “0-Recusou responder”, “2-10.000€-15.000€”, “3-15.000€-20.000€”, “4-20.000€-25.000€”, “5-Mais de 25.000€”, “6-Não remunerado” relativamente à classe de referência “1-Menos de 10.000€”, são apresentadas na tabela 8.

Tabela 8 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona a média final do curso vs. o primeiro salário após o término da licenciatura. A classe de referência é “1-Menos de 10.000€”.

Salário atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
Recusou responder	Intercept	34,476	0,226	
	MÉDIA	-3,400	0,184	0,033
10.000€-15.000€	Intercept	-2,651	0,037	
	MÉDIA	0,223	0,025	1,250
15.000€-20.000€	Intercept	-5,589	0,003	
	MÉDIA	0,338	0,020	1,402
20.000€-25.000€	Intercept	-1,522	0,798	
	MÉDIA	-0,156	0,744	0,855
Mais de 25.000€	Intercept	-3,621	0,571	
	MÉDIA	-0,011	0,983	0,989
Não remunerado	Intercept	-5,222	0,389	
	MÉDIA	0,116	0,806	1,123
Missing	Intercept	5,074	0,055	
	MÉDIA	-0,525	0,016	0,592

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “1-Menos de 10.000€” para a classe “2-10.000€-15.000€” é afetada significativamente pela média final do curso ($\beta_{média}=0,428$; $p=0,004$). O rácio de chances (dado por Exp (β)) de passar da classe “1-Menos de 10.000€” para “2-10.000€-15.000€” é 1,250, querendo dizer que por cada valor acrescentado à média final do curso, as chances de ter um primeiro salário (anual bruto, incluindo bónus) entre 10.000€ e 15.000€ relativamente a ter um primeiro salário (anual bruto, incluindo bónus) inferior a 10.000€, aumentam 25%. A passagem da classe de referência para a classe “3-15.000€-20.000€” é também afetada significativamente pela média final do curso ($\beta_{média}=0,338$; $p=0,020$). O rácio de chances de passar da classe “1-Menos de 10.000€” para “3-15.000€-20.000€” é 1,402, i.e., por cada valor acrescentado à média final do curso, as chances de ter um primeiro salário (anual bruto, incluindo bónus) entre 15.000€ e 20.000€ relativamente a ter um primeiro salário (anual bruto, incluindo bónus) inferior a 10.000€, aumentam 40,2%. A passagem da classe de referência para as restantes classes não foram afetadas pela média final do curso. É possível observar-se que dos licenciados que têm experiência profissional, os

que obtiveram médias finais do curso mais elevadas, têm mais chances de obter primeiros salários mais elevados. Esta conclusão permite-nos confirmar a hipótese 5 f).

De uma forma global, estes dados suportam as hipóteses 5 b), 5 d) e 5 f), ou seja, a média final do curso está positivamente associada b) ao vínculo laboral atual, d) ao salário atual e f) ao primeiro salário auferido após o término da licenciatura.

Testou-se a Hipótese 6 segundo a qual se refere que a média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação negativa entre a média final do curso e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos. Relativamente a estas duas medidas de carreira, apesar de se verificarem as condições de aplicação dos testes do rácio de verosimilhança (p inferior ou igual a 0,05), as estatísticas de teste e a significância dos testes do Qui-quadrado e da *Deviance* demonstram que o modelo não se ajusta aos dados. Assim, rejeita-se a Hipótese 6.

Foi testada a Hipótese 7 que refere que a mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, nomeadamente as medidas objetivas da carreira, existindo uma associação positiva entre a mobilidade académica internacional e (a) a situação atual, designadamente estar a trabalhar, (b) o vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, (c) o último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso dos indivíduos desempregados), (d) o salário atual, (e) o último salário (no caso dos indivíduos desempregados), (f) o primeiro salário após o término da licenciatura e (g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite. Verificou-se não existirem relações estatisticamente significativas entre a mobilidade académica internacional e as variáveis dependentes analisadas, uma vez que os testes do rácio de verosimilhança e os testes de ajustamento dos modelos não cumprem as condições da sua aplicação. Por este motivo, rejeita-se a Hipótese 7.

A Hipótese 8 também foi testada, recorrendo-se ao modelo de regressão multinomial. Esta hipótese refere que a mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, nomeadamente as medidas objetivas da carreira, existindo uma associação negativa entre a mobilidade académica internacional e (a) o tempo à procura do primeiro emprego e (b) o número de mudanças entre empregos. Tal como na hipótese anterior, não foram encontradas relações estatisticamente

significativas; como não foram cumpridas as condições de aplicação dos testes do rácio da verosimilhança e dos testes de ajustamento dos modelos, rejeita-se a Hipótese 8.

Testou-se ainda o efeito conjunto do género (1- Feminino, 2- Masculino) e da média final do curso, como determinantes de carreira. Não se verificaram relações significativas entre o género e a média final do curso, nas medidas vínculo laboral atual, último vínculo laboral, salário atual, último salário, primeiro salário após o término da licenciatura, tempo à procura do primeiro emprego, número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e número de mudanças entre empregos. Contudo, observou-se a influência do género e da média final do curso na situação atual dos licenciados.

Estimou-se a probabilidade de cada uma das classes da situação atual (1-A estudar a tempo inteiro, 2-À procura do 1º emprego, 3-Desempregado, tendo já trabalhado, 4-A trabalhar, 5-Outro) em função do género e da média final do curso, com recurso ao modelo de regressão multinomial. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(8)=86,357; p=0,000$). As estimativas dos coeficientes do modelo para o género e média final do curso e para as classes “2-À procura do 1º emprego”, “3-Desempregado, tendo já trabalhado”, “4-A trabalhar” e “5-Outro”, relativamente à classe de referência “1-A estudar a tempo inteiro”, são apresentadas na tabela 9.

Tabela 9 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona o gênero e a média final do curso vs. a situação atual. A classe de referência é “1-A estudar a tempo inteiro”.

Situação atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
À procura do 1º emprego	Intercept	1,974	0,322	
	[GÉNERO=1]	0,207	0,628	1,231
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,289	0,054	0,749
Desempregado, tendo já trabalhado	Intercept	12,470	0,000	
	[GÉNERO=1]	0,183	0,611	1,201
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	MÉDIA CONCLUSÃO	-1,088	0,000	0,337
A trabalhar	Intercept	6,099	0,000	
	[GÉNERO=1]	0,674	0,001	1,962
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,434	0,000	0,648
Outro	Intercept	6,842	0,436	
	[GÉNERO=1]	-19,258	.	0,000
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,829	0,244	0,436

b. Parâmetro fixo em 0 por redundância.

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “1-A estudar a tempo inteiro” para a classe “4-A trabalhar” é afetada significativamente pelo gênero ($\beta_{\text{gênero}}=0,674$; $p=0,001$) e pela média final do curso ($\beta_{\text{média}}=-0,434$; $p=0,000$). Relativamente ao gênero, o rácio de chances (dado por $\text{Exp}(\beta)$) de passar da classe “1-A estudar a tempo inteiro” para “4-A trabalhar é 1,962, significando que ser mulher relativamente a ser homem, aumenta as chances em 96,2% de estar a trabalhar do que estar a estudar a tempo inteiro. Em relação à média final do curso, o rácio de chances de passar da classe de referência para a classe “4-A trabalhar” é de 0,648, ou seja, por cada valor acrescentado à média, as chances de estar a trabalhar em comparação com estar a estudar a tempo inteiro, diminuem 35,2%. Não foram observados mais nenhum efeito conjunto do gênero e da média final do curso nesta medida de carreira. De uma forma geral, as mulheres licenciadas que têm médias mais baixas têm maior probabilidade de estar a trabalhar do que estar a estudar a tempo inteiro.

Ao género e à média final do curso ainda se acrescentou outra variável – a idade. Testou-se, assim, o efeito destas três variáveis independentes nas nove medidas objetivas da carreira. Não foram observadas relações estatisticamente significativas entre o género, a idade e a média final do curso nas medidas objetivas da carreira, com exceção da situação atual. Assim, com recurso ao modelo de regressão multinomial estimou-se a probabilidade de cada uma das classes da situação atual (1-A estudar a tempo inteiro, 2-À procura do 1º emprego, 3-Desempregado, tendo já trabalhado, 4-A trabalhar, 5-Outro) em função do género, da idade e da média final do curso. O modelo ajustado é estatisticamente significativo ($G^2(12)=102,135$; $p=0,000$). As estimativas dos coeficientes do modelo para o género e média final do curso e para as classes “2-À procura do 1º emprego”, “3-Desempregado, tendo já trabalhado”, “4-A trabalhar” e “5-Outro”, relativamente à classe de referência “1-A estudar a tempo inteiro”, são apresentadas na tabela 10.

Tabela 10 – Coeficientes do modelo multinomial que relaciona o gênero, a idade e a média final do curso vs. a situação atual. A classe de referência é “1-A estudar a tempo inteiro”.

Situação atual		β	Sig (p-value)	Exp (β)
À procura do 1º emprego	Intercept	0,585	0,888	
	[GÉNERO=1]	0,204	0,634	1,226
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	IDADE	0,053	0,642	1,055
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,279	0,097	0,756
Desempregado, tendo já trabalhado	Intercept	7,741	0,032	
	[GÉNERO=1]	0,206	0,570	1,228
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	IDADE	0,143	0,051	1,153
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,985	0,000	0,373
A trabalhar	Intercept	1,931	0,350	
	[GÉNERO=1]	0,686	0,001	1,986
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	IDADE	0,136	0,024	1,146
	MÉDIA CONCLUSÃO	-0,363	0,000	0,695
Outro	Intercept	-14,904	0,117	
	[GÉNERO=1]	-19,131	.	0,000
	[GÉNERO=2]	0 ^b	.	.
	IDADE	0,347	0,001	1,415
	MÉDIA CONCLUSÃO	0,148	0,794	1,160

b. Parâmetro fixo em 0 por redundância.

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência “1-A estudar a tempo inteiro” para a classe “4-A trabalhar” é afetada significativamente pelo gênero ($\beta_{g\acute{e}nero}=0,686$; $p=0,001$), pela idade ($\beta_{idade}=0,136$; $p=0,024$) e pela média final do curso ($\beta_{m\acute{e}dia}=-0,363$; $p=0,000$). Relativamente ao gênero, o rácio de chances (dado por $Exp(\beta)$) de passar da classe “1-A estudar a tempo inteiro” para “4-A trabalhar é 1,986, o que significa que ser mulher relativamente a ser homem, aumenta as chances em 98,6% de estar a trabalhar comparativamente com estar a estudar a tempo inteiro. Relativamente à idade, o rácio de chances de passar da classe de referência para a classe “4-A trabalhar” é de 1,146, i.e., por cada ano de idade, as chances de estar a trabalhar aumentam 14,6%. Finalmente, em relação à média final do curso, o rácio de chances de passar da classe

de referência para a classe “4-A trabalhar” é de 0,695, ou seja, por cada valor acrescentado à média, as chances de estar a trabalhar em comparação com estar a estudar a tempo inteiro, diminuem 30,5%. Não foram observados mais nenhum efeito conjunto do género, da idade e da média final do curso nesta medida de carreira. De uma forma geral, as mulheres licenciadas, que são mais velhas e que têm médias mais baixas, têm maior probabilidade de estar a trabalhar do que estar a estudar a tempo inteiro.

Como as variáveis dependentes que analisámos são nominais policotómicas, impossibilita a utilização de testes mais robustos, o que nos leva a ter algum cuidado na interpretação dos resultados obtidos.

Em síntese, o seguinte quadro resume as hipóteses testadas neste estudo.

Quadro 9 – Quadro-resumo da confirmação/rejeição das hipóteses.

Hipóteses	Confirmação/Rejeição	
<i>Hipótese 1</i> : A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre o género masculino e:	(a) situação atual, designadamente estar a trabalhar	Rejeitada*
	(b) vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado	Rejeitada*
	(c) último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(d) salário atual	Rejeitada*
	(e) o último salário (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(f) primeiro salário após o término do curso	Rejeitada*
	(g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite	Rejeitada*
<i>Hipótese 2</i> : A variável género influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre o género masculino e:	(a) o tempo à procura do 1º emprego	Rejeitada*
	(b) o número de mudanças entre empregos	Rejeitada*
<i>Hipótese 3</i> : A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a idade e:	(a) situação atual, designadamente estar a trabalhar	Rejeitada*
	(b) vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado	Rejeitada*
	(c) último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(d) salário atual	Confirmada
	(e) o último salário (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(f) primeiro salário após o término do curso	Rejeitada*
	(g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite	Rejeitada*
<i>Hipótese 4</i> : A variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a idade e:	(a) o tempo à procura do 1º emprego	Rejeitada*
	(b) o número de mudanças entre empregos	Rejeitada*

* hipóteses rejeitadas pela não verificação dos pressupostos dos modelos

(continua na página seguinte)

Quadro 9 – Quadro-resumo da confirmação/rejeição das hipóteses (continuação).

Hipóteses		Confirmação/Rejeição
<p><i>Hipótese 5</i>: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a média final do curso e:</p>	(a) situação atual, designadamente estar a estudar a tempo inteiro	Rejeitada*
	(b) vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado	Confirmada
	(c) último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(d) salário atual	Confirmada
	(e) o último salário (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(f) primeiro salário após o término do curso	Confirmada
	(g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite	Rejeitada*
<p><i>Hipótese 6</i>: A variável média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a média final do curso e:</p>	(a) o tempo à procura do 1º emprego	Rejeitada*
	(b) o número de mudanças entre empregos	Rejeitada*
<p><i>Hipótese 7</i>: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação positiva entre a mobilidade académica internacional e:</p>	(a) situação atual, designadamente estar a trabalhar	Rejeitada*
	(b) vínculo laboral atual, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado	Rejeitada*
	(c) último vínculo laboral, designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(d) salário atual	Rejeitada*
	(e) o último salário (no caso dos desempregados)	Rejeitada*
	(f) primeiro salário após o término do curso	Rejeitada*
	(g) o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite	Rejeitada*
<p><i>Hipótese 8</i>: A variável mobilidade académica internacional influencia a situação profissional dos licenciados da FEP designadamente as medidas objetivas da carreira. Existe uma associação negativa entre a mobilidade académica internacional e:</p>	(a) o tempo à procura do 1º emprego	Rejeitada*
	(b) o número de mudanças entre empregos	Rejeitada*

* hipóteses rejeitadas pela não verificação dos pressupostos dos modelos

[Capítulo 5 – Discussão e conclusões]

5.1. Discussão dos resultados

O presente estudo tem como objetivo a análise dos determinantes da situação profissional dos jovens recém-licenciados da Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP). Para esse efeito, foi analisada a influência dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, na carreira dos jovens recém-licenciados. O impacto na situação profissional foi medido em termos de situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), salário atual, último salário (no caso dos indivíduos desempregados) e primeiro salário após o término do curso (medidas da situação profissional atual). Inclui-se também o tempo à procura do primeiro emprego, o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e o número de mudanças entre empregos, como medidas do acesso à empregabilidade que integram as medidas da situação profissional.

De uma forma geral, e de acordo com as análises de regressão multinomial, constatou-se que a idade tem influência no salário atual dos licenciados da FEP e a média final do curso influencia três das medidas objetivas da situação profissional destes licenciados (vínculo laboral atual, salário atual e primeiro salário após o término da licenciatura).

De acordo com o quadro 9, confirma-se a hipótese 3 d), segundo a qual a variável idade influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação positiva entre a idade e d) o salário atual dos licenciados da FEP em 2009/2010 e em 2010/2011. Confirma-se ainda as hipóteses 5 b), 5 d) e 5 f), que referem que a média final do curso influencia a situação profissional dos licenciados da FEP, designadamente as medidas objetivas da carreira, ao existir uma associação positiva entre a média final do curso e b) o vínculo laboral atual (designadamente a obtenção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado), d) o salário atual e f) o primeiro salário após o término da licenciatura. As restantes hipóteses foram rejeitadas pela não verificação das condições de aplicação dos testes do rácio de verosimilhança e/ou das estatísticas de teste e significância dos testes do ajustamento dos modelos. Assim, dos determinantes analisados, apenas a idade e a média final do curso produziram efeitos estatisticamente significativos nas medidas objetivas analisadas, permitindo sustentar as nossas hipóteses. Os restantes determinantes – género e

mobilidade académica internacional – não produziram efeitos significativos nas medidas objetivas consideradas.

A idade permite prever o salário dos licenciados da FEP em 2009/2010 e em 2010/2011, pelo menos um ano após finalizarem o seu curso. São os licenciados mais jovens que têm maior probabilidade de ter um emprego não remunerado pelo menos um ano após a conclusão da licenciatura, e são os licenciados mais velhos que têm mais chances de receber salários mais elevados, nomeadamente entre os 20.000€ e os 25.000€ anuais brutos (incluindo bónus). Esta conclusão é consistente com outros estudos realizados no âmbito dos determinantes de carreira, em que se concluiu que a idade constitui um preditor das medidas objetivas da carreira, nomeadamente do salário (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005). Estes resultados estão também em linha com os resultados de Garrouste e Rodrigues (2014), segundo os quais os mais jovens são mais propensos a aceitar ofertas de trabalho mais precárias ou em part-time. Ainda assim, os estudos que abordam os determinantes de carreira dos jovens diplomados, ou não incluem a idade como determinante (Rode *et al.*, 2008; García e Díaz, 2009; Supangco, 2011) ou os que a incluem não encontraram relações estatisticamente significativas entre esta e as medidas de carreira analisadas (Supangco, 2001). Este facto pode relacionar-se inclusive com outras variáveis, nomeadamente a aquisição de experiência profissional paralela, pontual ou anterior à formação superior, que facilitariam perceber a dimensão deste efeito, mas que não foram aqui analisadas. Relacionado com a idade estão várias características e comportamentos, tais como: maior sentido de responsabilidade, maturidade, sentido de lealdade e fiabilidade, experiência profissional e outras experiências pessoais, que podem ser compensados sob a forma de salários superiores (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005) e que podem justificar os salários superiores.

Os resultados também revelam que a média final do curso constitui um preditor de três das medidas de carreira analisadas: vínculo laboral atual, salário atual e primeiro salário após o término do curso. Os indivíduos que ingressam no mercado de trabalho depois de concluírem o curso com médias finais mais elevadas, têm mais chances de ter um vínculo contratual permanente e um salário atual e primeiro salário, mais elevados. Estes resultados diferem dos resultados de García e Díaz (2009) junto de diplomados espanhóis, segundo os quais os indivíduos com médias finais do curso mais elevadas,

tardam a ingressar no mercado de trabalho, pois investem mais na continuidade da sua formação, ao ingressarem em programas de pós-graduação superior. Contudo, os mesmos autores referem que os jovens diplomados com melhores médias têm uma superior incorporação no mercado de trabalho. No nosso estudo, verifica-se que o melhor desempenho académico parece ser compensado sob a forma de medidas objetivas de carreira superiores. Os resultados sugerem que os licenciados com melhor desempenho académico que optam por ingressar no mercado de trabalho, independentemente de prosseguirem ou não os estudos, têm maior probabilidade de serem compensados sob a forma de vínculos permanentes e salários superiores. Este desempenho também é reconhecido pelos próprios diplomados, que se tornam mais seletivos nos objetivos de carreira que querem alcançar (García e Díaz, 2009). Esta seletividade pode incluir a escolha das organizações onde querem desenvolver as suas competências, bem como aquelas que detêm a capacidade para lhes reconhecer o seu desempenho. Esta evidência sugere um reconhecimento por parte dos empregadores relativamente aos licenciados que registam uma melhor performance, constituindo esta um fator importante no alcance de medidas objetivas de carreira superiores.

Quando conjugada a média final do curso com os determinantes demográficos – género e idade – verifica-se que os três conjuntamente permitem prever a situação atual dos licenciados da FEP. Observou-se que as mulheres mais velhas e com médias de conclusão do curso mais baixas têm mais chances de estar a trabalhar relativamente a estar a estudar a tempo inteiro. Ainda que estes três determinantes por si só não expliquem a situação atual, quando estas três variáveis se conjugam, verifica-se haver uma vantagem em termos de empregabilidade (estar a trabalhar) para as mulheres mais velhas e com médias mais baixas, relativamente aos homens, mais jovens e com médias mais elevadas, que têm mais hipóteses de estar a estudar a tempo inteiro. Estes resultados apresentam-se como diferentes do esperado: segundo estudos no âmbito dos determinantes de carreira (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2008; Supangco, 2011), seria de esperar que mais homens estivessem a trabalhar, uma vez que a eles se atribuem maiores vantagens em termos de medidas objetivas de carreira. Por sua vez, seria de esperar que mais mulheres dedicassem todo o seu tempo a estudar e, desta forma, tivessem um melhor desempenho académico (García e Díaz, 2009). Contudo, na FEP, para os anos letivos estudados, verifica-se o contrário: observa-se que mais mulheres

estão a trabalhar, o que pode relacionar-se com as elevadas taxas de empregabilidade associadas à FEP enquanto instituição prestigiada do ensino superior. Ainda assim, são os homens que têm mais chances de ter uma melhor performance académica e optar por prosseguir os estudos a tempo inteiro. Estes resultados parecem sugerir que, no acesso ao primeiro emprego, os empregadores não fazem distinção entre géneros, aquando dos processos de recrutamento, o que também se pode justificar pelo facto de a quantidade de diplomados do género masculino e do género feminino que se formaram na FEP nos anos letivos observados ser idêntica (vide quadro 2). Mas, apesar do efeito do género não ser estatisticamente significativo nas medidas objetivas de carreira analisadas, observou-se a tendência de que ao género masculino parecem estar associados salários superiores. Assim, as mulheres mais velhas com médias finais mais baixas podem ter mais chances de estar a trabalhar, mas são eles que parecem ter acesso a salários superiores, o que não só está em linha com estudos anteriores sobre determinantes de carreira, como também confirma que a discriminação entre géneros se mantém um assunto atual (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2008).

Apesar de a variável curso não constituir um determinante de carreira aqui considerado, analisou-se a sua potencial influência nas medidas objetivas da carreira destes licenciados. Não se verificou relações estatisticamente significativas entre o curso e estas medidas, o que é consistente com os estudos de Wilton (2008) e Gonçalves (2010), no sentido de que os empregadores não fazem distinção entre os diplomados dos cursos de Economia e Gestão. Na perspetiva do mercado de trabalho, não existe distinção nas competências dos economistas e dos gestores, pelo que qualquer crença relacionada com a detenção de um ou de outro curso estar mais ou menos relacionada com a empregabilidade, não se aplica a esta amostra de finalistas da FEP. Desta forma, também se justifica a não distinção de ambos os cursos em estudos no âmbito da carreira (Judge *et al.*, 1995; Bracht *et al.*, 2006; Wilton, 2008; Gonçalves, 2010).

É de realçar que o estudo dos determinantes da carreira dos jovens carece de maior atenção, porque o facto de não terem sido obtidas relações significativas entre as restantes variáveis não indica que estas relações não existam; indicam, por sua vez, que mais pesquisa deve ser feita neste âmbito, que inclua informação mais completa e detalhada acerca das variáveis que influenciam o início da carreira dos jovens.

5.2. *Limitações e sugestões de pesquisa*

A primeira limitação deste estudo relaciona-se com a utilização de variáveis dependentes nominais policotómicas, representadas por classes de resposta. Este facto impediu a realização de testes mais robustos, capazes de analisar mais rigorosamente a influência dos determinantes nas medidas objetivas da situação profissional dos licenciados da FEP. Desta forma, a obtenção de poucas relações estatisticamente significativas também pode ser justificada pelas características das variáveis dependentes.

Uma segunda limitação prende-se com a não inclusão no inquérito por questionário de outras informações que ajudariam a interpretar os resultados, nomeadamente:

- Competências e características da personalidade dos licenciados, importantes atributos que influenciam o início da carreira dos jovens (Rode *et al.*, 2008, Gonçalves, 2010) e que constituem importantes fatores de recrutamento e seleção (Cardoso *et al.*, 2014; Gonçalves, 2010);
- Experiências profissionais anteriores, pontuais ou pararelas à formação académica dos fepianos, assim como todo o percurso profissional do jovem desde o término do curso até à data do questionário. Garrouste e Rodrigues (2014) concluíram que a aquisição de experiência profissional durante os estudos constitui uma mais valia na empregabilidade e na posterior obtenção de contratos de trabalho permanentes e em full time, de forma que incluir e analisar esta informação é importante na análise dos determinantes da carreira;
- Indicadores da carreira subjetiva, nomeadamente a satisfação. A inclusão destes itens permitiria aproximar o inquérito, dos que têm vindo a ser sugeridos pela literatura como bons medidores da empregabilidade dos diplomados (Cardoso *et al.*, 2014).

Uma terceira limitação deste estudo prende-se com a escassez de pesquisas no âmbito dos determinantes de carreira dos jovens, o que condiciona a comparação dos resultados. Não tendo conhecimento de estudos sobre os determinantes de carreira dos recém-licenciados de outras universidades portuguesas, não é possível saber se existem ou não diferenças entre outras faculdades ou universidades do país relativas aos determinantes da carreira. Assim, este estudo baseou-se em resultados de estudos

semelhantes, mas com amostras culturalmente diferentes (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Supangco, 2001; Ng *et al.*, 2005; Supangco, 2011). Esta limitação pode, contudo, assumir-se como sugestão para futuras investigações: estender estas análises a outras instituições do país, até como forma de ajudar a preparar melhor os jovens para o mercado de trabalho.

Uma última limitação relaciona-se com o número de respondentes a este questionário. Não obstante a elevada taxa de resposta no geral, uma vez que foi possível determinar-se a taxa de resposta por curso, verifica-se que a amostra final de respondentes é mais representativa da população de finalistas de Economia do que de Gestão (46,32% versus 21,02%), o que poderá ter influenciado estes resultados. Ainda assim, o número de jovens licenciados inquiridos neste estudo foi bastante elevado (taxas de resposta final na ordem dos 60%). O mesmo se deveu à técnica metodológica levada a cabo pelo SEREIA – inquérito por questionário telefónico – que possibilitou o alcance de um maior número de alunos recém-licenciados e permitiu a utilização de informação que de outra forma não seria tão expressiva.

Estudos futuros poderão incluir o acompanhamento ao longo do tempo da carreira destes licenciados, procedendo-se a estudos longitudinais e analisando as tendências ao longo do tempo. A par, poderão incluir-se outros determinantes relevantes na carreira de sucesso, nomeadamente o estado civil, a experiência profissional (Judge *et al.* 1995; Ng *et al.*, 2005; Supangco, 2011) e a participação em associações estudantis, analisando a sua influência noutras medidas da carreira (ascensão na carreira, satisfação). Recolher também informação junto dos empregadores será importante, na medida em que permitirá esclarecer acerca dos principais critérios de recrutamento e seleção dos recém-licenciados.

5.3. Contribuições teóricas

Escassos são os estudos que analisam os determinantes de carreira dos jovens recém-diplomados (Rode *et al.*, 2008). De uma forma geral, conseguimos concluir neste estudo que a idade e a média final do curso constituem determinantes de carreira dos jovens recém-licenciados da FEP, pelo menos para os que finalizaram o seu curso em 2009/2010 e 2010/2011.

Os resultados deste estudo sugerem que os licenciados mais jovens têm maior probabilidade de ter um emprego atual (pelo menos um ano após terminar o curso) não remunerado, enquanto os mais velhos têm mais chances de ter um salário atual (pelo menos um ano após terminar o curso) superior, nomeadamente entre os 20.000€ e os 25.000€ anuais brutos, incluindo bónus. Os resultados sugerem ainda que a média final do curso também permite prever três medidas objetivas da situação profissional dos licenciados: o vínculo laboral atual, o salário atual e o primeiro salário. São, portanto, os licenciados que terminam o curso com uma performance superior, que são mais propensos de ter contratos de trabalho permanentes, um salário atual e primeiro salário, superiores. Estes resultados confirmam estudos anteriores no âmbito dos determinantes de carreira (Judge *et al.*, 1995; Nabi, 1999; Ng *et al.*, 2005), mas diferem de outros (García e Díaz, 2009).

Outro forte contributo teórico prende-se com a análise destes determinantes na carreira dos licenciados da Faculdade de Economia do Porto, instituição prestigiada do ensino superior português e reconhecida também à escala global.

Contudo, e de acordo com as limitações já referidas, futuras pesquisas deverão incluir a análise de outros determinantes (por exemplo, competências e características de personalidade, experiência profissional e outros determinantes demográficos, como o estado civil) não só em medidas objetivas, como também em medidas subjetivas da carreira destes jovens (por exemplo, na satisfação). Futuros estudos deverão incluir análises longitudinais da carreira destes jovens a fim de explorar as tendências ao longo do tempo, e se a inclusão de outras variáveis permite alterá-las ou fazer surgir novas outras relações. A inclusão de outros stakeholders (nomeadamente, os empregadores ou mesmo as universidades) na amostra também é, de todo, pertinente para perceber os critérios de recrutamento e seleção destes jovens recém-licenciados. A proposta de inquérito sugerida por Cardoso *et al.* (2014, p.33) constitui uma boa ferramenta de medição da empregabilidade dos diplomados, que por sua vez poderá também constituir um bom instrumento de análise dos determinantes da carreira inicial dos jovens.

Sendo o desempenho académico um preditor da carreira dos jovens fepianos, uma vez que afeta a empregabilidade no primeiro ciclo de estudos, faz sentido futuras investigações analisarem a sua influência nos ciclos de estudos seguintes (mestrados, doutoramentos).

5.4. Contribuições práticas

A análise dos determinantes da carreira dos fepianos é, acima de tudo, um tema relevante para esta instituição, a FEP. O conhecimento do que contribui para uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho e consequente carreira dos jovens, pode auxiliar a escola a melhorar a implementação de programas de apoio ao emprego dos jovens, bem como a estreitar relações com os empregadores.

Torna-se também num tema relevante para outras organizações: numa perspetiva de carreira tradicional, o conhecimento por parte dos empregadores dos determinantes que influenciam a carreira dos diplomados, pode facilitar o seu papel enquanto propulsor da sua carreira de sucesso e consequente sucesso organizacional (Nabi, 1999; Dickmann e Doherty, 2010; Supangco, 2011; Yu, 2012). Desta forma, como a satisfação com a carreira influencia o grau de envolvimento e de seriedade do indivíduo com a organização, isso traduz-se na retenção das “estruturas organizacionais pelo menos a curto/médio prazo” (Nabi, 1999, p.222) e, consequentemente, na concretização dos objetivos corporativos. Numa perspetiva de carreira em que a responsabilidade da mesma pertence maioritariamente (senão na sua totalidade) ao indivíduo, o conhecimento dos determinantes de carreira facilitará a formulação de expectativas e objetivos profissionais, bem como a conceção de estratégias adequadas ao desenvolvimento e crescimento da sua carreira (Greenhaus *et al.*, 2010; Yu, 2012).

5.5. Conclusão

Não tendo conhecimento de outras investigações realizadas no âmbito dos determinantes da carreira dos recém-licenciados de Economia e Gestão, este estudo teve como objetivo a análise dos determinantes individuais da situação profissional dos jovens recém-licenciados fepianos. Para esse efeito, foi analisada a influência dos determinantes demográficos – género e idade, e dos determinantes socioprofissionais – média final do curso e mobilidade académica internacional, na situação profissional dos jovens recém-licenciados. O impacto na situação profissional foi medido em termos de situação atual, vínculo laboral atual, último vínculo laboral (no caso dos indivíduos desempregados), salário atual, primeiro salário após o término da licenciatura e último salário (no caso dos indivíduos desempregados). Também se incluiu o tempo à procura do primeiro emprego,

o número de propostas de emprego recebidas após a primeira aceite e o número de mudanças entre empregos, como medidas do acesso à empregabilidade, que integram as medidas da situação profissional destes licenciados. Para efetuar esta análise, utilizou-se os dados relativos ao inquérito por questionário telefónico realizado pelo SEREIA, destinado aos recém-licenciados em 2009/2010 e em 2010/2011.

Os resultados obtidos neste estudo sugerem que a idade e a média final do curso constituem preditores da situação profissional dos licenciados da FEP em 2009/2010 e em 2010/2011.

A idade permite prever o salário destes licenciados, pelo menos um ano após o término da licenciatura: os diplomados mais jovens têm mais chances de ter um emprego não remunerado, enquanto os mais velhos têm maior probabilidade de receber salários mais elevados, nomeadamente entre os 20.000€ e os 25.000€ anuais brutos (incluindo bónus). Este resultado é consistente com estudos de Judge *et al.* (1995), Nabi (1999) e Ng *et al.* (2005), onde a idade constituiu também um determinante das medidas objetivas de carreira, relacionando-se de forma positiva com o salário.

A média final do curso também constitui um determinante da situação profissional dos licenciados da FEP em 2009/2010 e em 2010/2011: os indivíduos com médias finais de curso mais elevadas, têm mais chances de ter um vínculo contratual atual permanente (pelo menos um ano após a conclusão do curso), um primeiro salário e um salário atual (pelo menos um ano após a conclusão do curso) superiores. Este resultado mostra uma vantagem associada aos licenciados com melhor performance académica.

Quando conjugada a média final do curso com os determinantes demográficos género e idade, também se verifica que os três conjuntamente permitem prever a situação atual dos licenciados da FEP. Verificou-se que as mulheres mais velhas e com médias de conclusão do curso mais baixas têm mais chances de estar a trabalhar relativamente a estarem a estudar a tempo inteiro, o que também pode ser justificado pela elevada empregabilidade associada à FEP.

A não obtenção de relações estatisticamente significativas entre as variáveis, maioritariamente pela não verificação dos pressupostos do modelo de regressão multinomial, abre caminho para a necessidade de se aprofundar e dar continuidade ao estudo dos determinantes da situação profissional dos licenciados da FEP. Sendo o contexto da carreira inicial dos jovens recém-diplomados caracterizado pela “elevada

ambiguidade e ausência de redes sociais” (Rode *et al.*, 2008), parece fazer sentido o acompanhamento destes jovens no início e ao longo da sua carreira, a fim de analisar o seu progresso e detetar possíveis diferenças que possam surgir.

Espera-se que estes resultados contribuam para o enriquecimento científico no âmbito dos determinantes da carreira e sejam úteis para a FEP enquanto fio condutor entre o ensino e o mercado de trabalho. Espera-se, igualmente, que este estudo sirva de impulso para próximas investigações.

[Referências bibliográficas]

- Alaoui, M. E. W. E., e Cerdin, J.-L. (2012), “Motives to study abroad, motives to return and career perceptions: an exploratory study of Moroccan Repatriates”. Paper presented at the 12th EURAM Annual Conference, Rotterdam School of Management, Erasmus University.
- Arthur, M.B. e Rousseau, D.M. (1996), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York: Oxford University Press.
- Benson, G., e Pattie, M. (2008), “Is expatriation good for my career? The impact of expatriate assignments on perceived and actual career outcomes”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, Nº 9, pp. 1636–1653. [DOI:10.1080/09585190802295058]
- Biemann, T., e Braakmann, N. (2013), “The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers”, *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 1-19. [DOI: 10.1080/09585192.2013.775176]
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H., e Teichler, U. (2006), “The Professional Value of ERASMUS Mobility”. Final report presented to the European Commission. International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel), University of Kassel, Kassel, Germany.
- Cable, D. M., e Judge, T. A. (1994), “Pay preferences and job search decisions - A person organization fit perspective”, *Personnel Psychology*, Vol. 47, Nº 2, pp. 317-348.
- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. V. e Silva, P. (2006), *As competências transversais dos diplomados do ensino superior – perspectiva dos empregadores e dos diplomados*, Guimarães: TecMinho.

- Cardoso, J.L., Escária, V., Ferreira, V.S. e Raimundo, A. (2014), “Indicadores de Medição da Empregabilidade dos Diplomados do Ensino Superior – Relatório Final”, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS Lisboa).
- Cao, L., Hirschi, A., e Deller, J. (2012), “Self-initiated Expatriates and Their Career Success”, *Journal of Management Development*, Vol. 31, Nº 2, pp. 159-172. [DOI: 10.1108/02621711211199494].
- Dickmann, M., e Doherty, N., (2010), “Exploring organizational and individual career goals, interactions and outcomes of developmental international assignments”. *Thunderbird international business review*, Vol. 52, Nº 4, pp. 313-324. [DOI: 10.1002/tie.20353]
- Doherty, N., Dickmann, M., e Mills, T. (2010), “Mobility attitudes and behaviors among young Europeans”, *Career Development International*, Vol. 15, Nº 4, pp. 378-400. [DOI: 10.1108/13620431011066259].
- Engel, C. (2010), “The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching staff mobility”, *Belgeo – Revue belge de géographie*, Nº 4, pp. 351-363. Disponível em <http://belgeo.revues.org/6399>
- Eurostat (2014), “Euro area unemployment rate at 11,9%, EU28 at 10,6%”, disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01042014-AP/EN/3-01042014-AP-EN.PDF (consultado em 4 Abril de 2014)
- García, L. A. e Díaz, C. E. (2009), “Relaciones entre la nota de egreso de los titulados universitarios y su inserción laboral”, *European Journal of Education and Psychology*, Vol. 2, Nº 3, pp. 169-180.
- Garrouste, C. L., e Rodrigues, M. (2014), “Employability of young graduates in Europe”, *International Journal of Manpower*, Vol. 35, Nº 4, pp. 425-447.

- Gonçalves, A. (2010), “As competências transversais dos fepianos: percepção dos finalistas e empregadores”, (tese de mestrado). Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Portugal.
- Gonçalves, C. M. e Menezes, I. (2012), “Relatório – O emprego dos diplomados em 2010 da Universidade do Porto: Síntese”, Universidade do Porto: Observatório do Emprego.
- Gonçalves, C.M. e Menezes, I. (2014), “Relatório – Diplomados (2011) na Universidade do Porto: Situação no mercado de trabalho em 2013: Síntese”, Universidade do Porto: Observatório do Emprego.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., Godshalk, V.M. (2010), *Career management*, EUA: SAGE Publications, Inc.
- Hall, D.T. (1996), “Protean Careers of the 21st Century”, *Academy of Management Executive*, Vol. 10, Nº 4, pp. 8-16.
- Harzing, A.-W. (2004), “Ideal Jobs and International Student Mobility in the Enlarged European Union”, *European Management Journal*, Vol. 22, Nº 6, pp. 693-703. [DOI: 10.1016/j.emj.2004.09.032]
- Heslin, P. A. (2005), “Conceptualizing and evaluating career success”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, pp. 113-136. [DOI: 10.1002/job.270]
- Judge, T.A., Bretz, R.D. Jr. (1994), “Political Influence Behavior and Career Success”, *Journal of Management*, Vol. 20, Nº. 1, pp. 43-65.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J.W. e Jr., R. D. B. (1995), “An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success”, *Personnel Psychology*, Vol. 48, Nº 3, pp. 485-519. [DOI: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x]

- Kehm, B. M. (2005), “The contribution of International student mobility to Human Development and Global Understanding”, *US-China education review* (ISSN1548-6613, USA), Vol. 2, N° 1, pp. 18-24.
- Konevas, L. e Duoba, K. (2007). “The role of student mobility in the development of Human Capital in Europe”, *Economics & Management*, Vol. 7, N° 3, pp. 585-591.
- Lima, F. (2004), “How much mobility? Careers, promotions, and wages”, Working Paper. Instituto Superior Técnico, Universidade Técnica de Lisboa and CEG- IST. Lisboa.
- Mäkelä, K., & Suutari, V. (2009), “Global careers: a social capital paradox”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, N° 5, pp. 992 - 1008.
- Marôco, J. (2011), *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (5ª ed.), Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Nabi, G. R. (1999), “An Investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success”, *Career Development International*, Vol. 4, N° 4, pp. 212-224.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. e Feldman, D. C. (2005), “Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analyses”, *Personnel Psychology*, Vol. 58, N° 2, pp. 367-408.
- Pavlin, S., Svetlik, I. (2014), “Employability of higher education graduates in Europe”, *International Journal of Manpower*, Vol. 35, N° 4, pp. 418-424.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. A. e Gomes, J. F. S. (2012), *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. (2ª ed.). Lisboa: Sílabo.

- Rode, J. C., Arthaud-Day, M.L., Mooney, C.H., Near, J.P. e Baldwin, T.T. (2008), “Ability and Personality Predictors of Salary, Perceived Career Success in the Initial Career Stage”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 16, N° 3, pp. 292-299.
- Rothmann, S. e Coetzer, E.P. (2003), “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 29, N° 1, pp. 68-74.
- Santos, R. (2014, Julho 7). “U. Porto é uma das universidades com maior sucesso no Erasmus Mundus”. Universidade do Porto. Disponível em: <http://noticias.up.pt/u-porto-e-uma-das-universidades-com-maior-sucesso-no-erasmus-mundus/>
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. (1999), “Proactive Personality and Career Success”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, N° 3, pp. 416-427.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. (2001), “The Five-Factor Model of Personality and Career Success”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, N° 1, pp. 1-21.
- Stronkhorst, R. (2005), “Learning Outcomes of International Mobility at Two Dutch Institutions of Higher Education”, *Journal of Studies in International Education*, Vol. 9, N° 2, pp. 292-315.
- Supangco, V.T. (2001), “Factors affecting Career Progress of MBA Students”, *Social Science Diliman*, Vol. 2, N° 1, pp. 59-76.
- Supangco, V.T. (2011), “Organizational and Individual Determinants of Career Success of MBA Students”, *Journal of International Business Research*, Vol. 10, N° 2, pp. 113-128.
- Wang, B., e Bu, N. (2004), “Attitudes toward international careers among male and female Canadian business students after 9-11”, *Career Development International*, Vol. 9, N° 7, pp. 647-672. [DOI: 10.1108/13620430410570356]

Wilton, N. (2008), "Business graduates and management jobs: an employability match made in heaven?", *Journal of Education and Work*, Vol. 21, N° 2, pp. 143-158.
[DOI: 10.1080/13639080802080949]

Yu, C. (2012), "Career Success and Its Predictors: Comparing between Canadian and Chinese", *International Journal of Business and Management*, Vol. 7, N° 14, pp. 88-95.

[Anexos]

Anexo 1 - Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP em 2009/2010.

INQUÉRITO SOBRE A SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS LICENCIADOS DA FEP EM 2009/2010

Objetivo:

Acompanhar a integração profissional dos diplomados de 2009/10 e monitorizar indicadores de sucesso dos respetivos cursos.

Público-alvo:

372 Licenciados de 2009/2010 | Gestão: 124 | Economia: 248

Metodologia:

- Realização de inquérito telefónico (evitando inquérito *on-line* ou papel) a fim de obter uma amostra maior e o mais representativa possível da população em estudo. Esta abordagem será confidencial, mas não anónima, de modo a ser possível, posteriormente, fazer um acompanhamento personalizado de cada *Alumni*, em termos de Gestão de Carreira, caso seja necessário.

- Período de realização do inquérito: Setembro/Outubro de 2011

- Tempo médio previsto por inquérito: 10 minutos (contando com as tentativas de contato falhadas)

- Perfil dos entrevistadores: estudante de doutoramento da FEP ou ex-estagiário do SEREIA do curso de Psicologia ou de Ciências da Educação

Obs.: propõe-se que o inquérito seja realizado por duas pessoas, a fim de se controlar a qualidade dos resultados do inquérito

- Formação prévia aos entrevistadores por parte do SEREIA

- Assinatura de termo de responsabilidade por parte dos entrevistadores face à não utilização nem disponibilização a terceiros da informação obtida

INQUÉRITO AOS LICENCIADOS

	Dados	Critério FT	Pergunta	Opções de resposta
1.1	Idade			Número
1.2	Sexo	Women Students		M/F
1.3	Curso			Nome do curso
1.4	Ano Inscrição		Dados a recolher internamente na FEP	Ano letivo
1.5	Ano Conclusão			Ano letivo
1.6	Média			Número
1.7	Experiência internacional durante o curso	International course experience rank		Sim/Não
2. Situação profissional				
2.1.	Situação atual		Qual a sua situação profissional atual? Se (1) passar à questão 2.1.1 Se (2) passar à questão 2.1.8 Se (3) ou (4) passar às questões do grupo 4	(1) a trabalhar (2) desempregado, tendo já trabalhado (3) à procura de 1º emprego (4) a estudar a tempo inteiro (5) Outro; Qual?
2.1.1.	Nome da empresa	Career rank	Qual a empresa em que trabalha?	Nome
2.1.2.	Setor de atividade	Career rank	Qual o setor de atividade da empresa?	Consultoria Auditoria Banca Comercial Banca de Investimento e Mercado de Capitais Seguros Retalho/Bens de consumo/Distribuição

Construção
 Telecomunicações
 Tecnologia
 Saúde
 Indústria
 Energia
 Setor público
 Media e
 comunicações
 Outro; Qual?

2.1.3.	Área profissional	Career rank	Qual é a sua área profissional dentro da empresa?	Marketing Comercial Gestão da Produção/Logística Estratégia Recursos Humanos Financeira Mercados financeiros Contabilidade Auditoria Controlo de gestão Fiscalidade Sistemas de informação Docência/Investigação Projeto pessoal Outro
2.1.4.	Vínculo laboral	NA	Qual o vínculo laboral do seu emprego?	Sem vínculo

				Estágio
				Contrato a termo certo
				Contrato a termo incerto
				Contrato por tempo indeterminado
				Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões)
				Empresário
2.1.5.	Salário Atual	Salary today	bónus?	Qual o seu salário anual bruto, incluindo
				Menos de 10.000€
				10.000€-15.000€
				15.000€-20.000€
				20.000€-25.000€
				Mais de 25.000€
				Não remunerado
2.1.6.	1º Salário			Qual o 1º salário após término da licenciatura?
				(no final desta questão passa para o grupo 3.)
				Menos de 10.000€
				10.000€-15.000€
				15.000€-20.000€
				20.000€-25.000€
				Mais de 25.000€
				Não remunerado
2.1.7.	Nome da empresa	Career rank		Qual a última empresa em que trabalhou?
				Nome
2.1.8.	Setor de atividade	Career rank		Qual o setor de atividade da empresa?
				Consultoria
				Auditoria
				Banca Comercial
				Banca de Investimento e Mercado de Capitais
				Seguros

Retalho/Bens de
 consumo/Distribuição
 Construção
 Telecomunicações
 Tecnologia
 Saúde
 Indústria
 Energia
 Setor público
 Media e comunicações
 Outro; Qual?

<i>2.1.9.</i>	Área profissional	Career rank	Qual era a sua área profissional dentro da empresa?	
				Marketing Comercial Gestão da Produção/Logística Estratégia Recursos Humanos Financeira Mercados financeiros Contabilidade Auditoria Controlo de gestão Fiscalidade Sistemas de informação Docência/Investigação Projeto pessoal Outro; Qual?

2.1.10.	Vínculo laboral	NA	Qual o vínculo laboral do seu último emprego?	Sem vínculo Estágio Contrato a termo certo Contrato a termo incerto Contrato por tempo indeterminado Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões) Empresário
2.1.11.	Último Salário	Salary today	Qual era o seu salário anual bruto, incluindo bónus?	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.12.	1º Salário		Qual o 1º salário após término da licenciatura?	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
3. Acesso ao primeiro emprego				
3.1.	Empregabilidade	Employed at 3 months	Quanto tempo demorou a encontrar o 1º emprego?	Antes de terminar a licenciatura 1 mês 2 meses 3 meses 4-6 meses

				Mais de 6 meses
3.2.	Modalidade de acesso	Placement Success Rank	Como obteve o seu 1º emprego? Através...	FEP Bolsa de Emprego da Porto de Emprego Apresentações na FEP Visitas a empresas organizadas pela FEP Anúncios em outros sites Candidatura espontânea Rede de contatos pessoal
				Outro; Qual?
3.3.	Propostas de emprego	NA	Quantas propostas de emprego recebeu além da que aceitou?	Número
3.4.	Mobilidade profissional	NA	Quantas vezes mudou de emprego?	Número
4. Situação Académica				
4.1.	Progressão nos estudos		Atualmente continua a estudar? Se sim, passar à pergunta 4.2; Se não, terminar o inquérito	Sim/Não
4.2.	Nome da Instituição de Ensino		Qual a Instituição de Ensino que está a frequentar?	Nome
4.3.	Curso frequentado		Qual o tipo de curso que está a frequentar?	Mestrado Doutoramento Pós-graduação Outro; Qual?
4.4.	Valor do curso		Em que medida acha que o mestrado/doutoramento/pós graduação/outro, melhora a empregabilidade? (1) melhora pouco; (5) melhora muito	1 2 3

4

5

4.5. Motivo para frequentar um curso não-FEP

Qual o motivo para frequentar um curso fora da FEP?

Melhor empregabilidade
Posição no ranking mais elevada
Maior experiência internacional
Acreditação da escola
Experiência por uma escola diferente
Nível dos alunos mais elevado
Melhores professores
Melhores disciplinas/conteúdos
Melhores estruturas de apoio
Existência de estágio curriculares
Não admissão por parte da FEP
Outro; Qual?

**Anexo 2 - Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP em
2010/2011.**

**INQUÉRITO SOBRE A SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS
LICENCIADOS DA FEP EM 2010/2011**

Objetivo:

Acompanhar a integração profissional dos diplomados de 2010/11 e monitorizar indicadores de sucesso dos respetivos cursos.

Público-alvo:

375 Licenciados de 2010/2011 | Gestão: **138** | Economia: **237**

- Realização de inquérito telefónico (evitando inquérito *on-line* ou papel) a fim de obter uma amostra maior e o mais representativa possível da população em estudo. Esta abordagem será confidencial, mas não anónima, de modo a ser possível, posteriormente, fazer um acompanhamento personalizado de cada *Alumni*, em termos de Gestão de Carreira, caso seja necessário.

- Período de realização do inquérito: Março/ Abril 2013

- Tempo médio previsto por inquérito: 10 minutos (contando com as tentativas de contato falhadas)

- Perfil dos entrevistadores: estudante de doutoramento da FEP ou ex-estagiário do SEREIA do curso de Psicologia ou de Ciências da Educação

- Formação prévia aos entrevistadores por parte do SEREIA

- Assinatura de termo de responsabilidade por parte dos entrevistadores face à não utilização nem disponibilização a terceiros da informação obtida

INQUÉRITO AOS LICENCIADOS

	Dados	Critério FT	Pergunta	Opções de resposta
<i>1.1</i>	Idade			Número
<i>1.2</i>	Sexo	Women Students		M/F
<i>1.3</i>	Curso			Nome do curso
<i>1.4</i>	Ano Inscrição		Dados a recolher internamente na FEP	Ano letivo
<i>1.5</i>	Ano Conclusão			Ano letivo
<i>1.6</i>	Média			Número
<i>1.7</i>	Experiência internacional durante o curso	International course experience rank		
2. Situação profissional				
<i>2.1.</i>	Situação atual		Qual a sua situação profissional atual? Se (1) passar à questão 2.1.1 Se (2) passar à questão 2.1.8 Se (3) ou (4) passar às questões do grupo 4	(1) a trabalhar (2) desempregado, tendo já trabalhado (3) à procura de 1º emprego (4) a estudar a tempo inteiro (5) Outro; Qual?
<i>2.1.1.</i>	Nome da empresa	Career rank	Qual a empresa em que trabalha?	Nome
<i>2.1.2.</i>	Setor de atividade	Career rank	Qual o setor de atividade da empresa?	Auditoria Banca Comercial Banca de Investimento e Mercado de Capitais Consultoria Construção Energia Indústria

Media e
Comunicações
Retailho / Bens de
Consumo/Distribuição
Saúde
Seguros
Setor Público
Telecomunicações
Tecnologias
Outro; Qual?

2.1.3.	Área profissional	Career rank	Qual é a sua área profissional dentro da empresa?	<p>Auditoria Comercial Contabilidade Controlo de gestão Docência/Investigação Estratégia Financeira Fiscalidade Gestão da Produção/Logística Internacionalização Marketing Mercados financeiros Recursos Humanos Sistemas de informação Se consultoria, em que área?</p>
2.1.4.	Vínculo laboral	NA	Qual o vínculo laboral do seu emprego?	<p>Outro; Qual? Sem vínculo</p>

				Estágio Contrato a termo certo Contrato a termo incerto Contrato por tempo indeterminado Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões) Empresário ou trabalhador por conta própria
2.1.5.	Salário Atual	Salary today	bónus?	Qual o seu salario anual bruto, incluindo
				Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.6.	1º Salário			Qual o 1º salário após término da licenciatura? (no final desta questão passa para o grupo 3.)
				Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.7.	Nome da empresa	Career rank		Qual a última empresa em que trabalhou?
2.1.8.	Setor de atividade	Career rank		Qual o setor de atividade da empresa?
				Auditoria Banca Comercial Banca de Investimento e Mercado de Capitais Consultoria Construção Energia

Indústria
Media e
Comunicações
Retailho / Bens de
Consumo/Distribuição
Saúde
Seguros
Setor Público
Telecomunicações
Tecnologias
Outro; Qual?

2.1.9.

Área profissional

Career rank

Qual era a sua área profissional dentro da
empresa?

Auditoria
Comercial
Contabilidade
Controlo de gestão
Docência/Investigação
Estratégia
Financeira
Fiscalidade
Gestão da
Produção/Logística
Internacionalização
Marketing
Mercados financeiros
Recursos Humanos
Sistemas de
informação
Se consultoria, em que
área?
Outro; Qual?

2.1.10.	Vínculo laboral	NA		Qual o vínculo laboral do seu último emprego?	Sem vínculo Estágio Contrato a termo certo Contrato a termo incerto Contrato por tempo indeterminado Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões) Empresário
2.1.11.	Último Salário	Salary today	bónus?	Qual era o seu salário anual bruto, incluindo	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.12.	1º Salário			Qual o 1º salário após término da licenciatura?	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
3. Acesso ao primeiro emprego					
3.1.	Empregabilidade	Employed at 3 months		Quanto tempo demorou a encontrar o 1º emprego?	Antes de terminar a licenciatura 1 mês 2 meses 3 meses 4-6 meses Mais de 6 meses

3.2.	Modalidade de acesso	Placement Success Rank	Como obteve o seu 1º emprego? Através...	FEP Bolsa de Emprego da Porto de Emprego Apresentações na FEP Visitas a empresas organizadas pela FEP Anúncios em outros sites Candidatura espontânea Rede de contatos pessoal Outro; Qual?
3.3.	Propostas de emprego	NA	Quantas propostas de emprego recebeu além da que aceitou?	Número
3.4.	Mobilidade profissional	NA	Quantas vezes mudou de emprego?	Número
4. Situação Académica				
4.1.	Progressão nos estudos		Atualmente continua a estudar? Se sim, passar à pergunta 4.2; Se não, terminar o inquérito	Sim/Não
4.2.	Nome da Instituição de Ensino		Qual a Instituição de Ensino que está a frequentar?	Nome
4.3.	Curso frequentado		Qual o tipo de curso que está a frequentar?	Mestrado Doutoramento Pós-graduação Outro
4.4.	Valor do curso		Em que medida acha que o mestrado/doutoramento/pós graduação/outro, melhora a empregabilidade? (1) melhora pouco; (5) melhora muito	1 2 3 4 5

4.5. Motivo para frequentar um curso não-FEP

Qual o motivo para frequentar um curso fora da FEP?

- Melhor empregabilidade
 - Posição no ranking mais elevada
 - Maior experiência internacional
 - Acreditação da escola
 - Experiência por uma escola diferente
 - Nível dos alunos mais elevado
 - Melhores professores
 - Melhores disciplinas/conteúdos
 - Melhores estruturas de apoio
 - Existência de estágio curriculares
 - Não admissão por parte da FEP
 - Outro; Qual?
-