

Diplomados universitários e satisfação com o trabalho

Carlos Manuel Gonçalves

Instituto de Sociologia da Universidade do Porto
Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Jorge Cerdeira

Centro de Economia e Finanças, Universidade do Porto
Instituto de Sociologia da Universidade do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico do Porto

Sofia Alexandra Cruz

Instituto de Sociologia da Universidade do Porto
Faculdade de Economia da Universidade do Porto

Resumo

Na atualidade a situação no mercado de trabalho dos diplomados universitários do ensino superior constitui um objeto de análise de interesse renovado para a sociologia e demais ciências sociais. Razões de natureza institucional e de curiosidade científica podem explicar tal fato. O presente artigo aborda precisamente a satisfação dos mestres da Universidade do Porto com o seu trabalho. Satisfação que constitui uma das dimensões relevantes da vida laboral. Elegemos analiticamente os indicadores, tipos e determinantes da satisfação do trabalho.

Palavras-chaves: satisfação com o trabalho; diplomados universitários; emprego.

University graduates and job satisfaction

Abstract

The situation in the labor market of university graduates of higher education constitutes an object of analysis of renewed interest for sociology and other social sciences. Institutional reasons and scientific curiosity can explain this fact. This article addresses precisely the satisfaction of the masters of the University of Porto with their work. Satisfaction is one of the relevant dimensions of working life. We chose analytically the indicators, types and determinants of job satisfaction.

Keywords: job satisfaction; university graduates; employment.

Diplômés universitaires et satisfaction au travail

Résumé

La situation sur le marché du travail des diplômés de l'enseignement supérieur constitue un objet d'analyse d'un regain d'intérêt pour la sociologie et les autres sciences sociales. Des raisons institutionnelles et la curiosité scientifique peuvent expliquer ce fait. Cet article traite précisément de la satisfaction à l'égard du travail des masters. La satisfaction est un des éléments pertinents de la vie professionnelle. Nous avons choisi analytiquement les indicateurs, les types et les déterminants de la satisfaction au travail.

Mots clés : satisfaction au travail ; diplômés universitaires; travail.

Graduados universitarios y satisfacción laboral

Resumen

La situación del mercado laboral de los graduados universitarios constituye un objeto de análisis de renovado interés para la sociología y otras ciencias sociales. Razones institucionales y la curiosidad científica pueden explicar este hecho. Este artículo aborda precisamente la satisfacción de los maestros de la Universidad de Oporto con su trabajo. La satisfacción es una de las dimensiones relevantes de la vida laboral. Elegimos analíticamente los indicadores, tipos y determinantes de la satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral; Graduados universitários; trabajo.

Introdução

O posicionamento no mercado de trabalho dos diplomados¹, em Portugal, em particular nos anos iniciais da sua trajetória profissional, tornou-se manifestamente um tema de interesse para os sociólogos e outros cientistas sociais². Um feixe de razões tem concorrido para isso, se atendermos ao passado recente. Por exemplo³: reconfigurações institucionais e morfológicas do ensino superior; acréscimo substancial da procura e correlativamente da titularização de diplomados; imposições administrativas e de avaliação de procedimentos e resultados de acordo com o managerialismo; estreitamento das relações entre as instituições de ensino e as entidades empregadoras públicas e privadas. A tais razões deve-se acrescentar uma outra que assume a primazia: as interrogações e o mapeamento das plurais dinâmicas do ensino superior, tão defendidos pelos sociólogos, em que os trabalhos pioneiros sobre a Universidade, de Adérito Sedas Nunes (1971) no então Gabinete de Investigações Sociais nos anos 1960, são um marco.

¹ Passaremos a usar o termo diplomados para referenciar todos aqueles que obtiveram um título académico universitário de licenciado, mestre ou doutor. De acordo com a Classificação Internacional Normalizada da Educação corresponde aos níveis 5 a 8.

² Entre nós um crescente interesse, por via dos sociólogos em particular, é conferido aos processos de transição do ensino superior para o mercado de trabalho: Gonçalves *et al* (2009, 2010 e 2017); Marques e Alves, org. (2010); Almeida (2014); Ramos *et al* (2014); Chaves e Morais *et al* (2016); Alves (2017).

³ Sobre a evolução do ensino superior consulte-se Neave e Amaral (2012).

Direta ou indiretamente, o questionamento macro sobre a natureza das relações entre sistema educativo e sistema produtivo subjaz às análises que foram sendo produzidas. Sem assumir um estatuto absoluto, uma postura teórica axial é-lhes comum – a rejeição da tese utilitarista do sistema de ensino, mesmo nas suas versões menos radicais como aquelas que fazem do termo “empregabilidade”, recorrente no discurso político sobre o ensino superior, mas também por parte da comunidade académica.

É bem verdade que a recolha de informação sobre o mercado de trabalho dos diplomados, pelas próprias instituições de ensino superior, assente quase exclusivamente na aplicação de inquéritos por questionário, no cumprimento das tais obrigações avaliativas, possibilitou um acervo importante de dados que foi e é muito relevante para a investigação sociológica. Numa sintética inventariação das problemáticas tratadas sobre os diplomados, ressaltam, entre outras, os processos de transição/inserção do ensino para o mercado de trabalho, o emprego/desemprego, salários, precariedade laboral, relações entre saberes e competências adquiridos na formação académica e os utilizados nas organizações empregadoras, estilos de vidas e expectativas face ao futuro profissional. O presente artigo pretende equacionar um aspeto que, entre nós, importa aprofundar: a satisfação dos diplomados universitários com a sua atividade profissional. Especificamente a nossa análise incidirá sobre os diplomados com o título académico de mestres (2º ciclo e mestrados integrados) da Universidade do Porto (U.Porto) que concluíram os seus cursos no ano letivo de 2016/17. Os dados que trabalharemos são provenientes do Observatório do Emprego e da Trajetória dos Diplomados da Universidade do Porto⁴. Em primeiro lugar, abordaremos a satisfação com o trabalho em alguns dos seus aspetos teóricos principais para, de seguida, nos focarmos nos mestres daquela instituição, destacando as características, tipos e determinantes da satisfação com o trabalho.

Satisfação com o trabalho e diplomados

A satisfação com o trabalho constitui um tema pesquisado na sociologia, psicologia e gestão organizacional. Os motivos para essa atenção são vários, avultando os que decorrem do reconhecimento do seu papel moderador entre uma diversidade de variáveis que contribuem para a estruturação e as dinâmicas individuais e coletivas das organizações, assim como aqueles relacionados com a produtividade e qualidade do desempenho ou ainda com o reconhecimento da pertinência da satisfação para assegurar a dignidade humana no espaço social do trabalho. Globalmente a literatura sobre o tema tem como objetivo equacionar os determinantes da satisfação. Os trabalhos de Elton Mayo vão contribuir para uma outra visão alicerçada nas

⁴ Agradecemos ao Prof. Doutor João Oliveira Correia da Silva a cedência dos dados.

denominadas “relações humanas” e na rutura com o paradigma racionalizador do trabalho e das organizações. Visão que integrará a temática da satisfação. Especificamente podemos considerar a abordagem de Hoppock (1935) como um marco iniciático da análise da satisfação com o trabalho e destaca-se que, ao longo do tempo, três grandes linhas de investigação, intrinsecamente relacionadas, se desenvolveram: a concetualização da satisfação, que as mais das vezes prolonga os contributos sobre a satisfação global com as plurais dimensões da vida; as relações com a motivação, o bem-estar em contexto de trabalho e a vida; os determinantes, as consequências e as formas de intervenção (pessoal ou organizacional). A literatura aponta uma profusão de conceptualizações sobre a satisfação com o trabalho. Um dos autores mais citado é Locke (1969 e 1976), que a define como um estado emocional positivo ou de prazer, produto da avaliação que os indivíduos fazem do seu trabalho, assim como a realização dos seus valores através da atividade laboral. Já Schneider e Snyder (1975) consideram-na como uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências que sucedem no contexto laboral e, por sua vez, Schwartz (2006 e 2011) refere-se sempre a uma posição gratificante, a que subjaz uma avaliação cognitiva que confronta a atividade de trabalho, nas suas plurais dimensões com as aspirações, que embora individual é influenciada grupalmente. Por sua vez, coloca-se o debate sobre se a satisfação é concebida como uma atitude ou como um estado emocional ou produto das articulações entre satisfação e motivação (Roussel, 1996). As perspetivas de investigação sobre esta problemática destacam a relevância de elementos individuais, situacionais e interacionais (Arvey *et al*, 1991) para a sua compreensão. Tais elementos interagem num feixe de relações intersubjectivas e complexas (Silva, 1998) que importa conhecer e interpretar, no sentido de captar as múltiplas configurações da satisfação com o trabalho e os desafios individuais e coletivos que encerra. Aspeto em si relevante e que subjaz, entre outros, às diversas e disjuntas construções teórico-metodológicas que se foram construindo ao longo do tempo.⁵

A medição da satisfação com o trabalho pode ser feita por duas vias: índice global⁶; conjunto de indicadores específicos e discriminativos, que funcionam como variáveis

⁵ Para uma leitura sociológica sobre a satisfação com o trabalho consulte-se, por exemplo, Rubio (2010), Arechavala *et al* (2010),

⁶ Por exemplo, nos inquéritos do International Social Survey Programme é medida a satisfação global. Sobre os resultados para Portugal do inquérito de 1995 veja-se Vala (2000). O Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho de 2015, da responsabilidade do Eurofound, segue o padrão da primeira (Refere-se à questão - “Até que ponto está satisfeito com as condições de trabalho do seu principal trabalho remunerado?”). No nosso país 68,0% dos trabalhadores estavam satisfeitos, 18,0%, 11,0% e 2,0% respetivamente muito satisfeitos, pouco satisfeitos e nada satisfeitos. Os mais jovens (menos de 35 anos de idade) encontravam-se globalmente menos satisfeitos: nada satisfeito, 6,0% e pouco, 14,0%; muito satisfeitos, 24,0% e satisfeitos, 55,0%. Valores genericamente positivos possivelmente expressando a dinâmica mais favorável ao emprego que existia naquele ano. Consulte-se: <https://www.eurofound.europa.eu/pt>

determinantes. Predomina a última em que o problema principal reside na natureza, significados e número de tais indicadores, bem como nas técnicas de medida, conduzindo à existência de diversos modelos explicativos sobre a satisfação (Spector, 1997; Lima *et al*, 1988; Cook *et al* (1981) e elencam extensivamente indicadores e escalas de medida. É uma abordagem multidimensional. Herzberg (1966) com a sua dicotomia - fatores motivacionais/intrínsecos e fatores higiénicos/extrínsecos - distingue satisfação de insatisfação e é um marco analítico importante. Também Inglehart (1977) e Vala (2000) destacam a relevância de fatores de natureza intrínseca e extrínseca. Os primeiros remetem para a autonomia na execução das tarefas, o grau de responsabilidade, o desenvolvimento de capacidades, a aquisição de conhecimentos, a aplicação de conhecimentos, a variedade de tarefas, a frequência de formação profissional e a participação no processo de tomada de decisão. Já os fatores de natureza extrínseca apontam para o horário laboral, as condições do local de trabalho, o tempo livre, o vínculo contratual, a remuneração e a progressão na carreira. Ginnzberg *et al* (1951) introduzem a discussão de dimensões intrínsecas, extrínsecas e relacionais para problematizar a satisfação com o trabalho. Os últimos reportam aos relacionamentos com pares, subordinados e superiores hierárquicos. Entretanto outras propostas teórico-metodológicas são também de atender: Spagnoli *et al* (2012) – recompensas, clima organizacional, práticas gestionárias, natureza do trabalho; Astel *et al* (2007) - conteúdo e horário do trabalho, recompensas, formação, qualidade do desempenho; Rojot (2011) - interesse com o trabalho, reconhecimento, autonomia, relações com os superiores e colegas, equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, saúde, perspetivas sobre o emprego; ou ainda o modelo das características do trabalho de Hackman e Oldham (1980) - significância, responsabilidade e *feedback*. Brites (1988) agrega crenças e valores sobre o trabalho, controlo e emoções sobre o trabalho, norma subjetiva, satisfação com a vida, importância do trabalho para o estatuto social, privação relativa, conhecimentos de informática e expetativas profissionais. Ferreira *et al*. (2012), atendendo às particularidades da profissão estudada (professores do ensino superior português), adotam uma bateria ampla de dimensões/variáveis (ambiente de ensino; gestão da instituição; colegas; trabalhadores não docentes; ambiente de trabalho; características do emprego; desenvolvimento pessoal e profissional; cultura e valores da instituição; prestígio da instituição e ambiente de investigação). Uma rutura com as abordagens ancoradas na psicologia conduz ao equacionamento da satisfação com o trabalho tendo em conta uma leitura mais holística baseada para Arechavala *et al* (2010) nas dinâmicas do mercado de trabalho, condições do trabalho e condições do emprego ou, para Rubio (1997), nas condições em que se desenvolve a atividade de trabalho (com três planos analíticos: âmbito do trabalho; sistema de relações sociais em que se insere a atividade de trabalho; sistemas sociais e modelos culturais). Analisar as aspirações, motivações e orientações dos trabalhadores face à sua vida laboral tem que, em termos

sociológicos, atender ao igualmente às condições sociais e ao conjunto de fatores que não se cinjam aos comportamentos dos indivíduos nas organizações e às dinâmicas internas destas. Isto é, atender à satisfação percebida pelos atores e simultaneamente aos aspetos objetivos que traduzem as dinâmicas sociais e culturais internas e externas às organizações. Os estudos sobre os diplomados seguem as abordagens globais sobre a satisfação com o trabalho quanto às variáveis determinantes e técnicas de medida. Género, trajetória profissional, salário, nível e natureza disciplinar da formação académica, tipo de contrato de trabalho, sobre-educação, conhecimentos e competências adquiridas na formação académica são recorrentemente mobilizados como variáveis discriminantes, isoladamente ou agregadas em modelos analíticos compósitos⁷.

Mestres e satisfação com o trabalho

Como se apontou acima, o presente artigo abrange os mestres (mestrados 2º ciclo e mestrados integrados⁸) que concluíram os seus cursos na U.Porto, no ano letivo de 2016/17. Mestres que responderam, entre outubro e dezembro de 2019⁹, a um inquérito por questionário (aplicado online) sobre a situação ocupacional desenvolvido no âmbito do Observatório do Emprego e da Trajetória dos Diplomados da Universidade do Porto¹⁰. A população total inquirida foi de 1779 mestres¹¹ repartidos por 14 Faculdades e 144 cursos. Obteve-se uma amostra intencional de 793 mestres (taxa de resposta de 44,6%). As indicações apontadas pelos mestres referem-se sempre à sua condição no mercado de trabalho a 1 de outubro de 2019. A amostra é maioritariamente feminina (57,6%)¹², com uma prevalência do escalão etário dos 25 aos 29 anos de idade (81,1%), distribuídos principalmente pelas áreas de educação e formação da Engenharia, indústria transformadora e construção e da Saúde e proteção social, respetivamente com 36,1% e

⁷ Consulte-se: Wolniak e Pascarella (2005); Schomburg e Teichler (2006); Scomburg (2007); Mora *et al* (2007); Mora e Ceges-Lmpfl (2008); Koilas *et al* (2012); Aleksander e Montserrat (2013); Capecchi e Piccolo (2016), entre outros.

⁸ Os mestrados (2º ciclo) correspondem a cursos com uma duração de dois anos (após a licenciatura de três anos) e os mestrados integrados a cinco anos (após o 12º ano do ensino secundário). A importância dos mestres cresce de modo sustentado, no conjunto do total dos diplomados do ensino superior nacional. Nos anos mais recentes, em 2010, eram 29,0%, passando para 33,4% nove anos depois (Cf. Direção Geral de Estatística da Educação e Ciência).

⁹ A conclusão do curso decorreu entre julho e dezembro de 2019, o que aponta para cerca de 23 a 29 meses até à data de aplicação do inquérito por questionário.

¹⁰ O estudo abordou os processos de transição para o trabalho e a situação ocupacional dos diplomados (licenciados, mestres e doutores) da U. Porto abrangendo 5355 indivíduos (consulte-se Gonçalves, 2019 em

https://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_geral.ver?pct_pag_id=1001785&pct_parametros=p_pagina=1001785&pct_grupo=33905#33905).

¹¹ Atendendo aos nossos objetivos analíticos, foram excluídos os mestres que se encontravam na situação de trabalhador por conta própria ou como empregador.

¹² Indicação mais detalhada dos atributos sociodemográficos dos inquiridos encontra-se no Anexo B.

28,0%. Uma expressiva maioria estava empregada (91,3%). Por sua vez, predominava o grupo profissional dos Especialistas das atividades intelectuais e científicas¹³ (88,5%), o vínculo laboral a termo certo (56,1%), o rendimento mensal líquido entre os 801 euros e os 1400 euros (65,4%), a empresa privada (62,5%) e a inserção numa organização com mais de 500 pessoas (44,4%). O tempo médio de espera do primeiro emprego foi de 3,2 meses. É de acentuar a trajetória profissional limitada temporalmente dos mestres (terminaram os seus cursos entre julho e dezembro de 2016). É um agrupamento com um elevado nível de qualificação académica, uma escolaridade longa, em que para alguns (o caso, por exemplo, de medicina, engenharia) o acesso à U.Porto foi altamente competitivo, com expectativas de obtenção de atividade profissional com recursos económicos e simbólicos expressivos face à maioria da população empregada¹⁴.

Principalmente tributários quer da análise dos diplomados do ensino superior realizada no projeto de investigação “Higher Education and Graduate Employment in Europe” (CHERS)¹⁵ (Schomburg e Teichler, 2006; Teichler, edit., 2007; Mora *et al*, 2007), quer de Arechavala *et al*, (2010), construímos um conjunto de dimensões (condições do emprego, relações de trabalho, conhecimentos e competências, vida de trabalho e não trabalho e dinâmicas do mercado de trabalho, neste caso de 2011 a 2019) discriminadas por indicadores. As dinâmicas funcionam como enquadramento socioeconómico e as outras variáveis expressam fatores individuais, organizacionais e relacionais. A confluência entre as dimensões apontadas é heurísticamente relevante como meio de leitura sociológica da multicomplexidade que caracteriza a satisfação com o trabalho como uma das grandezas da vida social. Abrange-se o “mundo do trabalho” vivenciado pelos agentes sociais. A satisfação não é o resultado de um somatório de variáveis, mas sim de uma matriz combinatória e interdependente delas.

A satisfação com o trabalho percebida pelos mestres, em 1 de outubro de 2019, não deixa de refletir o contexto socioeconómico de Portugal. (Quadro 1). Quando a generalidade dos mestres ingressou no ensino superior, no ano letivo de 2011/2012¹⁶, o país encontrava-se numa crise económica e social que se agravaria nos anos seguintes, sobressaindo, entre outros aspetos, uma forte erosão do emprego e dos salários. O impacto negativo no emprego, remunerações e

¹³ Usamos a nomenclatura da Classificação Portuguesa de Profissões de 2010.

¹⁴ A conclusão do mestrado é também um acréscimo de habilitações académicas face aos seus pais. O caso dos 40% dos inquiridos em que ambos os pais tinham como habilitação académica mais elevada um dos ciclos do ensino básico.

¹⁵ O estudo abrangeu diversos países: Áustria, Finlândia, França, Alemanha, Itália, Holanda, Espanha, Suécia, Reino Unido, Noruega, República Checa e Japão. Foi aplicado um inquérito por questionário a uma amostra de diplomados, três a quatro anos após a sua graduação, centrado nas relações entre emprego e ensino superior.

¹⁶ Ano letivo de início da sua formação universitária para os que se inscreveram numa licenciatura de 3 anos, que posteriormente é seguido por um mestrado de 2 anos, ou num mestrado integrado de 5 anos. Recorde-se que o ano letivo de conclusão do curso é 2016/17.

condições de vida da população surtiu incidências diferenciadas conforme as categorias sociais (Lima, 2015; Rodrigues coord. et al. 2016; Gonçalves, 2020)¹⁷. As categorias dos jovens e dos trabalhadores mais velhos (55 e mais anos) foram as mais penalizadas¹⁸. Tradicionalmente os jovens apresentam elevadas taxas de desemprego. Taxas que comparativamente são menores para os jovens diplomados que possuem um título académico de nível superior como se testemunha para o escalão dos 25-29 anos¹⁹. Neste caso aquele título académico protege mais do desemprego. Todavia, as taxas são sempre superiores às dos diplomados e dos desempregados em geral, traduzindo a dificuldade de inserção no emprego pelos mais jovens mesmo com uma qualificação elevada.

Quadro 1
Indicadores sobre mercado de trabalho

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de crescimento real do PIB	-1,7	-4,1	-0,9	0,8	1,8	2,0	3,5	2,9	2,2
Variação anual PIB <i>per capita</i>	-1,8	-4,0	1,8	2,1	4,3	4,1	5,3	4,9	4,0
Taxa de emprego dos diplomados (25-29 anos) a)	77,7	73,3	71,0	73,8	73,1	77,4	81,5	81,1	82,0
Taxa de emprego dos diplomados (25-64 anos) a)	75,4	76,1	81,6	77,3	78,6	80,9	80,5	83,9	76,0
Taxa de emprego total (25-64 anos) a)	73,4	69,6	61,7	66,8	76,0	73,4	75,7	79,3	80,4
Taxa de desemprego dos diplomados (25-29 anos) a)	14,3	19,5	20,1	16,7	15,6	13,6	9,9	8,6	8,8
Taxa de desemprego dos diplomados (25-64 anos) a)	7,8	10,2	11,4	8,9	8,2	7,4	5,7	4,7	4,8
Taxa de desemprego total (25-64 anos) a)	11,8	14,4	15,2	12,8	11,4	10,2	8,0	6,2	5,8
% de trabalhadores por conta de outrem com contrato a termo b)	17,8	20,5	21,4	21,4	21,9	22,3	22,0	22,0	20,8
% de trabalhadores com contrato a termo c)	26,5	26,2	28,1	31,0	31,8	33,2	35,0	36,4	35,9

Legenda: a) Cf. Eurostat; b) INE; c) Quadros de Pessoal (está excluída a população empregada abrangida pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Fontes: Banco de Portugal; Eurostat; INE; MTSS.

De um modo mais robusto, a partir de 2014 verifica-se uma recuperação económica. Isso reflete-se no andamento positivo das taxas de emprego e de desemprego dos diplomados (25-29

¹⁷ A evolução do Produto Interno Bruto é bem indicativa da degradação da situação económica. Depois de vários anos com um crescimento negativo, a partir de 2014 assiste-se a uma evolução no sentido contrário. A mesma tendência é verificável para a evolução do PIB *per capita*.

¹⁸ Acrescente-se que o desemprego de longa duração se avolumou (2011, 53,2%, 2014, 65,5%, decaindo em 2019 para 49,9%), com todas as consequências sociais e económicas daí decorrentes. As alterações das regras do subsídio de desemprego impostas pela denominada troika, no âmbito do programa de ajustamento estrutural, conduziram a uma maior desproteção dos desempregados. (Cf. INE)

¹⁹ Optámos por apresentar os dados nacionais para os 25-29 anos, na medida em que 81,1% da nossa população concentra-se nesse escalão etário.

anos), mas igualmente das restantes categorias laborais, conquanto com desiguais ritmos de andamento entre si. O aumento do emprego fez-se principalmente pela incorporação de postos de trabalho com baixas ou estagnadas remunerações (num processo de desvalorização salarial), necessitando de baixas qualificações, atingidos por uma rotatividade mais intensa da mão de obra e baseados na precariedade laboral (Caldas, 2015; Almeida, 2017), como se observa na evolução do indicador dos trabalhadores com contrato com termo. Em suma, a transição da Universidade para o mercado de trabalho para a esmagadora maioria dos mestres (grosso modo entre junho de 2017 e novembro de 2019) ocorreu num contexto económico mais favorável, indutor de emprego.

Se atendermos aos indicadores sobre a satisfação com o trabalho dos mestres (Quadro 2), observa-se que as “Relações com os colegas” tem a média mais elevada²⁰, destacando-se dos restantes. A sociabilidade em contexto de trabalho que integra provavelmente a criação de novas amizades, formas de companheirismo e relações de entreaajuda entre trabalhadores. Não mais de que modos de convivialidade e de comunicação, que para a maioria é um “mundo social” que contrasta com o ambiente e clima social da Faculdade e da relação entre pares²¹. O que é indissociável do processo mais amplo de socialização profissional (Dubar, 1977) concretizado na aprendizagem de procedimentos, de normas e regras, de estruturas organizacionais, de relações de poder e da existência de grupos, formais ou informais. O quotidiano de trabalho é, por natureza intrínseca, uma fonte de configuração de novos modos de estar e ser, bem como de integração social (Flacher, 2002), da “antroponomia” (Bertaux, 1978) e de construção da identidade profissional (Sainsaulieu, 1977), que é particularmente importante para os mestres que iniciam a sua atividade como membros de profissões regulamentadas com o monopólio dos respetivos mercados de serviços e de trabalho, caso dos advogados, engenheiros, médicos, farmacêuticos e psicólogos, por exemplo (Gonçalves, 2007, Vezinat, 2016 e Burns, 2019)²². Todavia, todos estes processos, se tributários sempre dos contextos organizacionais em que ocorrem e que se reconfiguram conforme o mestre vai alterando as suas posições funcionais e hierárquicas, são atravessados por conflitos em termos pessoais e coletivos. Fruto ainda da sua recente inserção no mercado de trabalho, para alguns dos mestres ainda prevaleça uma “imagem dourada” dos contextos em que trabalham.

²⁰ Numa escala de 1=muito insatisfeito a 5=muito satisfeito.

²¹ Do total dos mestres, 21,9% eram trabalhadores estudantes pelo menos durante o último ano do curso.

²² A construção da identidade profissional ocorre ainda no decurso da formação académica. A par da lecionação dos conteúdos de cariz científico, por via de uma ação das instituições de ensino e dos docentes são ministrados os princípios da ética e deontologia profissional mas, mais importante, os correspondentes símbolos de status, posicionamentos face aos demais profissionais e “clientes”.

Quadro 2²³
Indicadores sobre a satisfação com o trabalho

	Média	Desvio-padrão
Acesso à formação	3,54	1,175
Aprendizagem de novos conhecimentos e competências	3,76	,988
Carga e ritmo de trabalho	3,27	1,149
Condições no local de trabalho - ambiente, equipamento, segurança e saúde no trabalho	3,86	1,079
Criatividade do trabalho	3,50	1,040
Duração semanal do horário de trabalho	3,34	1,198
Estabilidade e segurança face à situação profissional	3,44	1,240
Montante da remuneração mensal	2,93	1,163
Oportunidades de promoção na carreira profissional	3,08	1,223
Participação na tomada de decisões	3,59	1,019
Prestígio da profissão/funções desempenhadas	3,62	1,065
Relações com os colegas	4,20	,846
Relações com os subordinados (no caso de existirem)	3,80	,829
Relações com os superiores hierárquicos	3,88	,982
Responsabilidade pela execução do trabalho	4,02	,866
Tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	3,25	1,259
Tipo de contrato de trabalho	3,47	1,296
Utilização dos conhecimentos e competências	3,90	,913
Variedade das tarefas realizadas	3,81	,996

“Responsabilidade pela execução do trabalho”, “Variedade das tarefas realizadas” e “Utilização dos conhecimentos e competências” são os indicadores da satisfação também com médias elevadas. Inserem-se na dimensão da natureza e organização do trabalho e são estruturantes das novas aspirações, motivações e expectativas dos trabalhadores, o que é ainda mais importante pelo facto de os mestres se inserirem maioritariamente em profissões de elevada qualificação. Composição das tarefas, tão valorizada pela corrente da abordagem micro da atividade de trabalho (Ughetto, 2018), mas igualmente das relações entre a formação académica, a que se pode juntar para alguns dos mestres a experiência profissional entretanto adquirida, e o trabalho. A sua supremacia, mais vincada face aos demais indicadores de natureza extrínseca, é defendida por Inglehart (1997), Méda e Vendramin (2013), MOW (1987), Vala (2000). Num

²³ O alfa de Cronbach é de 0,912, sugerindo uma fiabilidade muito boa.

estudo sobre os valores do trabalho dos diplomados da U. Porto (que obtiveram o seu título académico em 2008) constatou-se um equilíbrio mais de que uma supremacia (Gonçalves *et al*, 2019). Aspeto que decorre das condições do mercado do trabalho no país e que se têm mantido estruturantes ao longo do tempo: precariedade laboral e salários baixos.

Com as médias mais baixas encontram-se o “Montante da remuneração mensal” e as “Oportunidades de promoção na carreira profissional”. Podemos entender o valor da última como resultante do confronto entre as expectativas e aspirações construídas, sobretudo enquanto alunos, e a “realidade” constringedora das organizações empregadoras e do mercado de trabalho. A remuneração é uma variável que recorrentemente é avaliada negativamente (Roussel, 1996; Santos, 2009). Quanto a esta, mais uma vez, importa convocar a situação em Portugal. Ela reflete a evolução não expressiva das remunerações no contexto de recuperação económica pós 2014 (Caldas e Almeida, 2018). Repara-se que o escalão dos 801 aos 1400 euros de rendimento mensal líquido concentra uma parcela ampla (65,4%) dos diplomados da U.Porto (Anexo A). Concomitantemente, os dois extremos da escala registam valores não displicentes (em particular no que é inferior a 800 euros). Relacionado com isto, 53,2% consideram que “o rendimento atual dá para viver”, o que só aparentemente é contraditório com a insatisfação, porquanto uma parcela importante dos mestrados valoriza uma remuneração mais elevada. Num país em que se conjuga estruturalmente baixos salários, pesada desigualdade salarial e desigualdades educativas (especialmente na obtenção de um título académico universitário), as remunerações dos diplomados ganham uma especial atenção. Numa leitura global, conservaram, ao longo do tempo, uma expressiva vantagem remuneratória face aos demais trabalhadores com níveis de escolaridade inferiores (Portugal *et al*, 2018), sendo um dos fatores determinantes da manutenção dos níveis elevados de desigualdade salarial. Contudo, o prémio salarial associado ao ensino superior diminuiu, nos anos mais recentes, em termos globais e particularmente para os trabalhadores mais jovens (Campos e Reis, 2019; FJN, 2021). Tal tendência enquadra-se num quadro mais geral de desvalorização salarial, que ganhou um andamento expressivo com o programa de ajustamento estrutural, de 2011 a 2014, mas que posteriormente não foi invertida de um modo sustentado com exceção do salário mínimo nacional (Caldas, 2015).

Da análise apresentada sobre a satisfação com o trabalho, importa destacar que a população inquirida declara estar satisfeita com as oportunidades de relações de sociabilidade com os colegas e as condições do exercício da atividade de trabalho, particularmente da responsabilidade assumida, da diversidade de tarefas realizadas e da oportunidade de aplicar conhecimentos e competências. Por outro lado, ao nível da não satisfação com o trabalho sobressai a dimensão salarial e a escassez de oportunidades para progredir na carreira. Para finalizar, estes resultados sintonizam-se, por um lado, com conclusões de outras pesquisas que

destacam o papel preponderante do ambiente de trabalho (Koiliias *et al*, 2012) e da importância da autonomia do trabalho (Kucel e Vivalta-Bufi, 2013), para explicar a satisfação laboral dos diplomados universitários e, por outro lado, com investigações (Jaramilli *et al*, 2017; Mora *et al*, 2005) que destacam que em termos de insatisfação com o trabalho sobressai a dimensão salarial e a escassez de oportunidade para progredir na carreira. A que se associa a questão da precariedade laboral (Castellaci e Vinas-Bardolet, 2020).

Tipos e determinantes da satisfação com o trabalho

Passemos de seguida à construção de tipos de satisfação com o trabalho. A análise fatorial de componentes principais²⁴ permitiu a extração de quatro tipos de satisfação. Incorporam o tipo atividade de trabalho - indicadores que expressam a natureza e a organização do trabalho valorizados de modo robusto pelos mestres. A prevalência de alguns deles já tínhamos destacado acima. O tipo relações contratuais engloba a carreira profissional, tipo de contrato de trabalho, remuneração, estabilidade e segurança face à situação profissional. Estes são centrais definem as condições efetivas do emprego, não são mutuamente exclusivos, embora com significados e níveis de importância diferenciados para os trabalhadores. Do tipo trabalho, vida pessoal e familiar destaca-se a duração semanal do horário de trabalho, o tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e a carga e ritmo de trabalho. A sociabilidade organizacional, não mais que a sociabilidade no trabalho, com colegas, subordinados (no caso de existirem) e superiores hierárquicos caracteriza o tipo relativo às relações de sociabilidade.

²⁴ A análise de componentes principais foi efetuada através do programa SPSS 25. Foi adotada a rotação varimax e as não-respostas foram tratadas através do procedimento exclude cases listwise. A medida de Kaiser-Meyer-Olkin (0.920) e o teste de esfericidade de Bartlett (p-value de 0.000) sugerem que a análise efetuada é adequada. Utilizando o critério de Kaiser (valores próprios superiores a 1), selecionaram-se quatro fatores que no total explicam 64,2% da variância dos dados.

Quadro 3
Tipos de satisfação com o trabalho²⁵

	Atividade de trabalho	Relações contratuais	Trabalho, vida pessoal e familiar	Sociabilidade organizacional
Oportunidades de promoção na carreira profissional	,442	,619	,110	,181
Relações com os colegas	,201	,096	,112	,802
Relações com os subordinados (no caso de existirem)	,251	,119	,112	,693
Relações com os superiores hierárquicos	,381	,181	,289	,607
Acesso à formação	,590	,383	,178	,091
Utilização dos conhecimentos e competências	,817	,029	,018	,161
Variedade das tarefas realizadas	,812	,055	,015	,134
Responsabilidade pela execução do trabalho	,694	,112	,150	,266
Carga e ritmo de trabalho	,335	,221	,725	,166
Tipo de contrato de trabalho	,074	,846	,120	,110
Montante da remuneração mensal recebida	,232	,653	,273	-,050
Aprendizagem de novos conhecimentos e competências	,821	,170	,039	,103
Participação na tomada de decisões	,679	,190	,168	,261
Condições no local de trabalho (ambiente, equipamento, segurança e saúde ..)	,328	,315	,312	,253
Tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	,045	,180	,869	,175
Estabilidade e segurança face à situação profissional	,018	,803	,172	,200
Criatividade do trabalho	,695	,037	,253	,191
Duração semanal do horário de trabalho	,082	,200	,873	,095
Prestígio da profissão/funções desempenhadas	,617	,312	,173	,177
% da Variância explicada	64,2			
Valor do alfa de cronbach	0,912			

²⁵ Dados sobre as médias, desvios-padrão, alfa de Cronbach e coeficiente de correlação para as várias dimensões da satisfação estão indicados no Anexo C.

Como apontámos acima, o nosso interesse é especificamente saber se determinadas variáveis configuram a satisfação com o trabalho. Atendendo aos atributos sociodemográficos e de inserção no mercado de trabalho dos mestres e aos múltiplos resultados de estudos (Mora *et al*, 2007 e 2008; Vila *et al*, 2008; Capecchi e Piccolo, 2016; Silva, 1998; Santos *et al*, 2009), selecionamos as seguintes variáveis (Anexo E): sexo; tipo de contrato; remuneração; posição face à remuneração; situação atual no mercado de trabalho (empregado/desempregado); tipo e dimensão da organização; atividade executada por outrem; adequação entre emprego e formação académica; relevância do mestrado para o emprego atual; importância do trabalho na vida social; áreas de educação e formação; modalidades de competências profissionais²⁶.

A análise de regressão linear (Quadro 4) revela que as variáveis consideradas têm um poder de influência diverso para cada um dos tipos. Apontemos os resultados mais expressivos: a profissão e a importância do trabalho influenciam o tipo atividade de trabalho; a remuneração e a relevância do mestrado influenciam o tipo relações contratuais; a posição face à remuneração influencia o tipo trabalho e vida pessoal e familiar; a situação atual influencia o tipo sociabilidade no trabalho. As mulheres apresentam menor satisfação no tipo trabalho e vida pessoal e familiar do que os homens. Os mestres que detêm um contrato a termo evidenciam, em média, uma maior satisfação com a atividade de trabalho, mas menor satisfação com relações contratuais, relativamente aos indivíduos que possuem um contrato sem termo. Um rendimento mais elevado proporciona, em média, maior satisfação com a atividade de trabalho e relações contratuais, ainda que penalize a satisfação com o trabalho, vida pessoal e profissional. Os mestres para os quais o trabalho assume importância significativa na sua vida revelam ter, em média, maior satisfação com a atividade de trabalho²⁷. O facto da atual atividade profissional dos mestres poder ser executada por outras pessoas somente com um curso com o mesmo grau académico origina maior

²⁶ No caso das competências mobilizadas no emprego atual (recorde-se à data de 1 de outubro de 2019) foi realizada uma análise fatorial de componentes principais que possibilitou a obtenção de modalidades de competências (Anexo D). No tipo A encontram-se fundamentalmente os indicadores de interação social (liderança, trabalho em equipa, comportamento ético). O tipo B centra-se na atividade profissional, mais especificamente na natureza e organização do trabalho (Trabalhar sob pressão, Gerir o tempo, Desenvolver a autoaprendizagem, Organizar, planear e gerir tarefas). O tipo C valoriza os conhecimentos (aquisição, aplicação e relacionamento). Retenha-se que nos anos 1980 e 1990, especialmente em França, a problemática das competências ganhou espaço nos estudos sobre o trabalho e nas práticas da gestão de recursos (Le Boterf, 1994 e Zarifian, 1999). Entre nós os contributos de Suleman (2007) sobre a banca, Parente (2008) e Veloso (2008) ambas sobre a indústria transformadora seguem tal problemática de um modo crítico. Por sua vez, Cardoso *et al* (2006), Marques e Vieira (2014), Suleman (2018) Laranjeiro *et al* (2020) abordam as competências dos diplomados do ensino superior.

²⁷ Por último, qual o posicionamento dos mestres da U. Porto sobre o trabalho como uma das dimensões da sua vida? Atingiu-se a média de 3,35 (DP 0,551). Embora seja uma questão restrita, permite-nos, no plano absoluto, inferir de um posicionamento satisfatório e num plano relativo menos valorizado que a família e os amigos. São resultados que enfileiram com as conclusões de Gonçalves *et al* (2019) sobre os valores do trabalho dos diplomados de U. Porto que obtiveram a sua titulação académica em 2008.

satisfação com a atividade de trabalho. A adequação da atual atividade profissional à formação académica do mestrado proporciona, em média, uma maior satisfação com a atividade de trabalho.

Quadro 4
Tipos de satisfação com o trabalho

	Atividade de trabalho	Relações contratuais	Trabalho, vida pessoal e familiar	Sociabilidade Organizacional
Sexo	0.015 (0.073)	0.070 (0.067)	-0.152** (0.077)	-0.026 (0.085)
Tipo de contrato	0.189** (0.078)	-0.703*** (0.066)	0.021 (0.083)	0.017 (0.083)
Remuneração mensal	0.055* (0.032)	0.219*** (0.031)	-0.095*** (0.036)	-0.018 (0.035)
Posição face à remuneração mensal	0.058 (0.104)	0.693*** (0.089)	0.450*** (0.102)	-0.043 (0.105)
Situação atual no mercado de trabalho	-0.114 (0.099)	0.089 (0.119)	-0.254** (0.121)	0.322** (0.138)
Profissão	0.484*** (0.160)	-0.150 (0.132)	-0.166 (0.175)	0.183 (0.195)
Tipo de organização	-0.022 (0.082)	-0.197** (0.083)	0.0251 (0.095)	-0.319*** (0.096)
Dimensão da organização	0.004 (0.076)	0.155** (0.072)	0.023 (0.082)	0.108 (0.088)
Atividade executada por outrem	0.179** (0.076)	-0.122* (0.067)	0.038 (0.081)	0.007 (0.085)
Adequação entre emprego e formação académica	0.350*** (0.076)	0.056 (0.066)	-0.106 (0.082)	0.016 (0.079)
Relevância do mestrado para o emprego atual	0.067 (0.087)	0.145** (0.072)	-0.119 (0.088)	-0.061 (0.098)
Importância do trabalho na vida social	0.813*** (0.261)	0.182 (0.188)	0.363 (0.238)	0.297 (0.290)
Competências – Tipo 1	0.068* (0.036)	0.019 (0.032)	0.064* (0.036)	0.078** (0.037)
Competências – Tipo 2	0.125*** (0.040)	-0.023 (0.037)	0.097*** (0.037)	0.060 (0.039)

Quadro 4
Tipos de satisfação com o trabalho (continuaç^oao)

	Atividade de trabalho	Relações contratuais	Trabalho, vida pessoal e familiar	Sociabilidade Organizacional
Competências – Tipo 3	0.083** (0.036)	-0.071** (0.032)	-0.0047 (0.038)	0.066* (0.039)
Áreas de educação e formação - Ciências sociais, comercio e direito	0.153 (0.159)	-0.265* (0.136)	-0.226 (0.141)	0.170 (0.168)
Areas de educação e formação - Ciências, matemática e informática	-0.041 (0.159)	-0.104 (0.145)	-0.338** (0.155)	0.098 (0.175)
Areas de educação e formação - Engenharia, indústria transf. e construção	-0.138 (0.150)	-0.138 (0.131)	-0.083 (0.133)	0.203 (0.167)
Areas de educação e formação - Saúde e proteção social	-0.083 (0.143)	-0.195 (0.135)	-0.692*** (0.135)	0.199 (0.165)
Constante	-1.710*** (0.347)	-0.843*** (0.284)	0.376 (0.324)	-0.770** (0.387)
R ² Ajustado	0.175	0.369	0.106	0.027
F(19,694)	7.68***	31.20***	5.79***	1.94***

Nota: Entre parêntesis o desvio-padrão. Erros-padrão robustos entre parênteses; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Notas finais

O presente artigo teve como objeto a satisfação dos diplomados com o título académico de mestres (2º ciclo e mestrados integrados) da U.Porto que concluíram os seus cursos no ano letivo de 2016/17. Trata-se de uma população particular no sentido quer da sua formação académica (em termos de conteúdos e da sua duração), quer da sua trajetória laboral ainda curta (pelo menos para uma maioria expressiva), o que influencia os resultados obtidos.

Globalmente destaca-se a satisfação percebida dos mestres com dimensões relativas às oportunidades de relações de sociabilidade com os colegas e às condições do exercício da atividade de trabalho, nomeadamente da assunção de responsabilidade, da diversidade de tarefas realizadas e da oportunidade de aplicar conhecimentos e competências. São predominantemente elementos intrínsecos ao trabalho. Já a insatisfação com o trabalho faz-se sentir, de maneira mais

expressiva, quanto à remuneração e à ausência de oportunidades que possibilitem a progressão na carreira.

A análise fatorial de componentes principais conduziu à extração de quatro tipos de satisfação com o trabalho: atividade de trabalho; relações contratuais; trabalho, vida pessoal e familiar; e relações de sociabilidade. O primeiro tipo integra indicadores relativos à natureza e organização do trabalho que são valorizados de forma expressiva pela população inquirida. Do segundo tipo fazem parte condições efetivas do emprego, carreira profissional, tipo de contrato de trabalho, remuneração e estabilidade e segurança face à situação profissional. Destaca-se a relevância destas dimensões para definir as situações no mercado de trabalho, que apresentam graus de importância e sentidos diferenciados para os diplomados. Quanto ao trabalho, vida pessoal e familiar avultam a duração semanal do horário de trabalho, o tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e a carga e ritmo de trabalho. Finalmente, o quarto tipo destaca a sociabilidade no trabalho com colegas, subordinados (no caso de existirem) e superiores hierárquicos.

Optámos por analisar o impacto de variáveis independentes nos tipos de satisfação com o trabalho acima referenciados. Os resultados que obtivemos revelam que a profissão e a importância do trabalho influenciam o tipo atividade de trabalho. Já a remuneração e a relevância do mestrado condicionam o tipo relações contratuais. Por sua vez, a posição face à remuneração influencia o tipo trabalho, vida pessoal e familiar, e finalmente a situação laboral atual interfere com o tipo relações de sociabilidade. Acrescente-se que os resultados obtidos expressam igualmente o contexto socioeconómico que o país vivia durante o período de transição da Universidade para o mercado de trabalho dos mestres (entre junho de 2017 e novembro de 2019). Aumento do emprego acompanhado pela permanência da precariedade laboral a níveis elevados (especialmente no setor privado) e uma débil evolução dos salários. Recorde-se que a 1 de novembro de 2019 unicamente 3,4% dos mestres estavam desempregados.

Os resultados da investigação reforçam a relevância do papel da satisfação com o trabalho dos diplomados universitários para compreender a estruturação e as dinâmicas individuais e coletivas das atividades profissionais e das organizações. Contribuem para entender a multidimensionalidade destes processos, a porosidade de fronteiras entre os espaços e tempos de (não)trabalho e a imperiosidade do reconhecimento da centralidade da satisfação, entre outras variáveis, para a salvaguarda e promoção do trabalho digno.

Bibliografia

- ALMEIDA, A.J. *et al.* (2008), *Inserção profissional dos licenciados pela ESCE*, Setúbal, ESCE/IPS.
- ALVES, Mariana Gaio; MORAIS, César; CHAVES, Miguel (2017), “Employability of higher education graduates in Portugal: trends and challenges in the beginning of the 21ST century”, *Forum Sociológico*, pp.9-19.
- ARVEY, R. D.; CARTER, G. W.; BUERKLEY, D. K. (1991), “Job satisfaction: Dispositional and situational influences”, in C. L. Cooper, I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol. 6, pp. 359–383.
- BERTAUX, Daniel (1978), *Destinos pessoais e estrutura de classe*, Lisboa, Moraes.
- BURNS, Edgar (2019), *Theorising Professions. A Sociological Introduction*, Londres, Palgrave Macmillan Cham.
- CALDAS, José Castro (2015), “Desvalorização do trabalho; do memorando à prática”, *Cadernos do Observatório*, nº6, CES-Observatório sobre Crises e Alternativas.
- CALDAS, José Castro; ALMEIDA, João Ramos (2018), “Emprego e salários: pontos de interrogação”, *Barómetro das Crises*, nº 19.
- CAPECCHI, Stefania; PICCOLO, Domenico (2016), “Investigating determinants of job satisfaction of Italian graduates: a model-based approach”, *Journal of Applied Statistics*, v.43, nº1, pp.169-179.
- CARDOSO, Carlos Cabral; ESTEVÃO, Carlos V.; SILVA, Paulo (2006), *Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior, Perspetiva dos Empregadores e Diplomados*, Guimarães, TecMinho, v.VIII.
- CASTELLACCI, Fulvio; BARDOLET, Clara Viñas (2020), “Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries”, *Studies in Higher Education*, v.46, nº9, pp.1866-1880.
- CHAVES, Miguel; MORAIS, César (2016), “Quanto tempo para aceder ao mercado de trabalho? A inserção profissional dos diplomados do ensino superior no dealbar da recessão”, *Configurações*, vol.17, [Consult. a 02.10.2021]. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/configuracoes.3293>.
- CLAUDE, Dubar (1997), *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*, Porto, Porto Editora.
- COOK, J.D.; HEPWORTH, S.J.; WALL, T.D.; WARR, P.B. (1981), *The Experience of Work*, London, Academic Press.
- FERREIRA, José Brites; MACHADO, Maria Lourdes; GOUVEIA, Odília (2012), “A (in)satisfação dos académicos no Ensino Superior”, *Educação, Sociedade & Culturas*, nº. 37, pp. 129-139.

- GONÇALVES, Carlos Manuel; CERDEIRA, Jorge e CRUZ, Sofia Alexandra (2022), “Diplomados universitários e satisfação com o trabalho”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XLIII, pp. 54-84.
- FLANCHEC, Alice Le; MULLENBACH, Astrid; ROJOT, Jacques (2015), “Favoriser la satisfaction au travail: Les apports de l’enquête reponse 2011”, *Management & Avenir*, nº81, pp.37-55.
- GINZBERG, Eli; GINSBURG Sol W.; AXELRAD, Sidney; HERMA, John L., *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*, Columbia, University Press.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2007), “Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento”, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, vol. 17, pp. 23-45.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2009), “Desenvolvimento do estudo: notas teórico-metodológicas”, in Carlos Manuel Gonçalves (coord.), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas, pp.17-58.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2009), “Transição da universidade para o trabalho”, in Carlos Manuel Gonçalves (coord.), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas, pp.59-123.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2010), “Emprego dos licenciados universitários”, in Renato Miguel Carmo (org.), *Desigualdades sociais 2010. Estudos e indicadores*, Lisboa, Mundos Sociais, pp.181-189.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2017), “Diplomados universitários e sobre-educação”, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, número temático – “Processos sociais e questões sociológicas”*, pp.42-74.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2020), “Notas sobre o trabalho e o emprego – Partes I e II”, *Plataforma Barómetro Social*, [Consult. a 15.04.2022]. Disponível em: <http://www.barometro.com.pt/2021/01/06/3a-serie-de-2020-de-artigos-de-opiniao-dezembro-de-2020/>.
- GONÇALVES, Carlos; COUTO, Ana Isabel; BARROSO, Margarida; CRUZ, Sofia (2019), “Valores do trabalho: regularidades e singularidades portuguesas”, in Allan Claudius Queiroz Barbosa, Cristina Parente (orgs.), *Sociologia, Gestão e Economia: diálogos transversais entre Brasil e Portugal*, Curitiba-Brasil, CRV, pp.141-174.
- Hackman, J. R. (1980), “Work redesign and motivation”, *Professional Psychology*, vol. 11, nº3, pp.445–455.
- HERZBERG, F. (1966), *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Pub. Co.
- HOPPOCK, R. (1935), *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
- INGLEHART, Ronald (1977), *The silent revolution—Changing values and political styles among Western publics*, Princeton, Princeton University Press.
- KOILIAS, Christos; TOURNA, Eleni; KOUKOULETSOS, Kostas (2012), “Job satisfaction of higher education graduates”, *Operational Research*, v.12, pp.421-437.

- KUCCEL, Aleksander; BUFÍ, Monserrat Vilalta (2013), “Job satisfaction of university graduates”, *Revista de Economía Aplicada*, v.XXI, nº61, pp-29-55.
- LARANJEIRO, Ana Costa; SULEMAN, Fátima; BOTELHO, Maria, Carmo (2020), “A empregabilidade dos graduados: competências procuradas nos anúncios de emprego”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº93, pp.49-69.
- LE BOTERF, Guy (1994), *De la competence:essai sur n attracteur etrange*, Paris, Les Editions d’Organisation.
- LIMA, Maria da Paz Campos (2015), “O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal”, in *Crítica Económica e Social*, nº1.
- LIMA, Maria Luísa; VALA, Jorge; MONTEIRO, Maria Benedicta (1988), “Os Determinantes da Satisfação Organizacional. Confronto de Modelos”, *Análise Psicológica*, vol.VI, pp. 441-457
- LOCKE, E. A. (1969), “What is job satisfaction?”, *Organizational Behaviour Human Performance*, vol. 4, nº. 4, pp. 309-336.
- LOCKE, E.A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, in M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, Rand McNally, pp. 1297-1349.
- MARQUES, Ana Paula; ALVES, Mariana Gaio (2010), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal*, Vila Nova de Famação, Húmus.
- MÉDA, Dominique; VENDRAMIN, Patricia (2013), *Réinventer le travail*, Paris, PUF.
- MORA, José, Ginés; CEGES-LMPF (2008), “El «éxito laboral» de los jóvenes graduados universitarios europeos”, *Revista de Educación*, número extraordinário, pp.41-58.
- MORA, José-Ginés; ARACIL, Adela Garcia; VILA, Luis E. (2007), “Job satisfaction among young European higher education graduates”, *Higher Education*, vol. 53, pp.29–59.
- MORA, José-Ginés; VILA, Luís E.; ARACIL, Adela García (2005), “European Higher Education Graduates and Job Satisfaction”, *European Journal of Education*, vol. 40, n.1 pp. 22-35.
- MOW (1987), *The meaning of working*, Nova York, Academic Press.
- NEAVE, Guy; AMARAL, Alberto (2012), *Higher Education in Portugal 1974-2009. A Nation, a Generation*, Springer.
- PARENTE, Cristina (2008), *Competências: formar e gerir pessoas*, Porto, Afrontamento.
- PASCAL, Ughetto (2018), *Les nouvelles sociologies du travail. Introduction à la sociologie de l’activité*, Bruxelas, De Boeck Supérieur.
- PORTUGAL, Pedro; RAPOSO, Pedro S.; REIS, Hugo (2018), “Sobre a distribuição de salários e a dispersão salarial”, *Revista de Estudos Económicos*, vol. IV, pp.23-31.
- RAMOS, Madalena; PARENTE, Cristina; SANTOS, Mónica (2014), “Os licenciados em Portugal: uma tipificação de perfis de inserção profissional”, *Educação e Pesquisa*, vol. 40, nº. 2, pp. 383-400.
- RODRIGUES, Carlos Farinha; FIGUEIRAS, Rita; JUNQUEIRA, Rita (2016), *Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal: as consequências sociais do programa de ajustamento*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.

- ROUSSEL, Patrick (1996), *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Economica.
- RUBIO, José Antonio Pérez (1997), “Motivacion Y Satisfaccion Laboral: Retrospectiva Sobre Sus Formas De Analisis”, *Reis*, vol.80, nº97, pp.133-167.
- SAINSAULIEU, Renaud (1977), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la FNSP.
- SANTOS, Susana Correia *et al.*(2009), “Running Head. A importância das características centrais do trabalho na satisfação com as recompensas”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº. 61, pp. 85-99.
- SCHNEIDER, B.; SNYDER, R. A. (1975), “Some relationships between job satisfaction and organization climate”, *Journal of Applied Psychology*, vol.60, nº3, pp.318–328.
- SCHWARTZ, S. H. (2006), “Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications”, *Revue Française de Sociologie*, vol.47, pp.249-288.
- SCHWARTZ, S. H. (2011), “Studying values: Personal adventure, future directions”, *Journal of CrossCultural Psychology*, vol.42, pp.307-319.
- SCOMBURG, Harald (2007), “Work orientation and job satisfaction”, in Ulrich Teichler, *Careers of university graduates*, New York, Springer, pp. 247-263.
- SCOMBURG, Harald; TEICHLER, Ulrich (2006), *Higher education and graduate employment in Europe*, New York, Springer.
- SILVA, R.B (1998), “Para uma análise da satisfação com o trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº26, pp.149-178.
- SPAGNOLI, Paola; CAETANO, António; SANTOS, Susana Correia (2012), "Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change over Time?", *Journal of Business Research*, vol. 65, nº5, pp. 609-616.
- SPECTOR, E.Paul (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*, SAGE Publications, Inc.
- SULEMAN, Fátima (2007), *O valor das competências: um estudo aplicado ao sector bancário*, Livros Horizonte.
- SULEMAN, Fátima (2018), “The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options”, *High Educ*, v.76, pp.263-278.
- TEICHLER, Ulrich (2007), *Careers of university graduates*, New York, Springer.
- TOURNA, Eleni; KOUKOULETSOS, Kostas (2010), “Job satisfaction of higher education graduates”, *Operational Research – ORIJ*, vol. 12, nº 3, pp. 421-437.
- VALA, Jorge (2000), “Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho”, in Manuel Villaverde Cabral; João Vala; João Freire, *Atitudes sociais dos portugueses*, Imprensa de Ciências Sociais.
- VELOSO, Luísa (2008), *Aprendizagem e identificação: o espaço das empresas: estudo sociológico num grupo empresarial português*, Porto, Afrontamento.
- VEZINAT, Nadège (2016), *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, Armand Colin.
- VIEIRA, Diana Aguiar; MARQUES, Ana Paula (2014), *Preparados para trabalhar?*, Fórum Estudante, Consorcio Maior Empregabilidade.

GONÇALVES, Carlos Manuel; CERDEIRA, Jorge e CRUZ, Sofia Alexandra (2022), “Diplomados universitários e satisfação com o trabalho”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XLIII, pp. 54-84.

VILA, Luis E.; ARACIL, Adela Garcia; MORA, Jose Gines (2007), “Job satisfaction among young European higher education graduates”, *Higher Education*, v.53, nº1, pp.29-59.

VILA, Luis E.; ARACIL, Adela, Garcia; MORA, Jose Gines (2007), “The Distribution of Job Satisfaction among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?”, *The Journal of Higher Education*, v.78, nº1, pp.97-118.

WOLNIAK, Gregory C.; PASCARELLA, Ernest T. (2005), “The effects of college major and job field congruence on job satisfaction”, *Journal of Vocational Behavior*, v.67, 2, pp. 233-251.

ZARIFIAN, P. (1999), *Objectif compétence*, Paris, Liaisons.

Carlos Manuel Gonçalves. Autor para correspondência. Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (Porto-Portugal). Faculdade de Letras da Universidade do Porto (Porto-Portugal). Endereço: Via Panorâmica, s/n, 4150-564 Porto (Portugal). *Email:* cmgves@letras.up.pt

Jorge Cerdeira. Centro de Economia e Finanças, Universidade do Porto (Porto-Portugal). Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (Porto, Portugal). Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico do Porto. Endereço de correspondência: Rua do Curral, Casa do Curral, Margaride, 4610-156 Felgueiras, Portugal. Email: jcerdeira@letras.up.pt

Sofia Alexandra Cruz. Instituto de Sociologia da Universidade do Porto (Porto-Portugal). Faculdade de Economia da Universidade do Porto (Porto-Portugal). Endereço de correspondência: Rua Dr. Roberto Frias, 4200-464 Porto, Portugal. Email: sacruz@fep.up.pt

Artigo recebido em 8 de janeiro de 2022. Aprovado para publicação em 19 de abril de 2022.

ANEXO A
Variáveis e indicadores da satisfação com o trabalho

Variáveis	Indicadores
Condições do emprego	Montante da remuneração mensal
	Oportunidades de promoção na carreira profissional
	Duração semanal do horário de trabalho
	Estabilidade e segurança face à situação profissional
	Tipo de contrato de trabalho
	Acesso à formação
	Condições no local de trabalho (ambiente, equipamento, segurança e saúde no trabalho...)
Conhecimentos e competências	Aprendizagem de novos conhecimentos e competências
	Utilização dos conhecimentos e competências
Natureza e organização do trabalho	Carga e ritmo de trabalho
	Criatividade do trabalho
	Participação na tomada de decisões
	Variedade das tarefas realizadas
	Responsabilidade pela execução do trabalho
Relações de trabalho	Relações com os subordinados (no caso de existirem)
	Relações com os superiores hierárquicos
	Relações com os colegas
Vida de trabalho e não trabalho	Tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
	Prestígio da profissão/funções desempenhadas
Mercado de trabalho (2011 a 2019)	Emprego
	Desemprego
	Remunerações
	Situação contratual

ANEXO B
Atributos da amostra (%) a

Variável	Indicador	H	M	T
Idade	25-29	65,5	73,7	81,1
	30-34	18,5	14,7	9,7
	35-39	7,7	3,3	4,4
	40 e mais	3,3	3,7	4,8
Área de educação e formação	Educação, artes e humanidades	5,7	13,1	10,0
	Ciências sociais, comércio e direito	11,9	17,3	15,0
	Ciências, matemática e informática	9,8	11,8	11,0
	Engenharia, indústria transformadora e construção	54,2	22,8	36,1
	Saúde e proteção social	18,5	35,0	28,0
Importância do mestrado para a obtenção do emprego	Sim	76,4	67,1	71,0
Situação ocupacional	Empregado	92,6	90,4	91,3
	Desempregado	3,3	3,5	3,4
	Exclusivamente em formação/estágio profissional ou a estudar	4,2	6,1	5,3
Grupo profissional	Militares	0,3	0,7	0,5
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0,9	0,9	0,9
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	89,7	87,6	88,5
	Técnicos e profissões de nível intermédio	7,6	5,3	6,3
	Pessoal administrativo	0,9	2,9	2,1
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	0,6	2,7	1,8
Tipo de contrato de trabalho	Contrato de trabalho sem termo	49,7	34,8	41,1
	Contrato de trabalho a termo	50,3	65,2	56,1
	Contrato de prestação de serviços/Recibos verdes	3,0	2,5	2,8
Rendimento mensal líquido (euros)	Igual ou inferior a 800	10,1	23,0	17,5
	801-1100	30,4	34,8	32,9
	1101-1400	36,6	29,5	32,5
	1401-1700	8,9	4,8	6,6
	igual ou superior a 1701	14,0	7,9	10,5

Posição face ao rendimento mensal líquido	O rendimento atual permite viver confortavelmente	33,9	25,5	29,1
	O rendimento atual dá para viver	51,5	54,5	53,2
	É difícil viver com o rendimento atual	14,0	15,8	15,0
	É muito difícil viver com o rendimento atual	0,6	4,2	2,7

ANEXO B
Atributos da amostra (%) a)

Variável	Indicador	H	M	T
Tipo de organização	Empresa Privada	66,7	59,5	62,5
	Empresa Pública e Instituto Público	19,0	20,8	20,1
	Administração Pública Central, Regional e Local	10,7	15,5	13,5
	Instituição privada sem fins lucrativos	3,6	4,2	3,9
Dimensão da organização (número de trabalhadores)	1-5	3,9	10,3	7,6
	6-10	4,8	10,7	8,2
	11-100	22,0	22,1	22,1
	101-500	19,0	16,8	17,8
	Mais de 500	50,3	40,0	44,4

a) Os dados sobre o emprego referem-se a 1 de outubro de 2019.

ANEXO C

Médias, desvios-padrão, alfa de Cronbach e coeficiente de correlação para as várias dimensões da satisfação

Dimensões	Itens	Média	Desvio - padrão	α	Atividade de trabalho	Relações contratuais	Trabalho, vida pessoal e familiar	Sociabilidade organizacional
Atividade de trabalho	9	3.73	0.75	0.89	1.00	0.51***	0.44***	0.60***
Relações contratuais	4	3.23	0.97	0.80	0.51***	1.00	0.47***	0.41***
Trabalho, vida pessoal e familiar	3	3.29	1.06	0.85	0.44***	0.47***	1.00	0.44***
Sociabilidade organizacional	3	3.95	0.72	0.69	0.60***	0.41***	0.44***	1.00

***p<0.01

ANEXO D

Tipos de satisfação com o trabalho

Sexo. Variável dicotómica (*dummy*) que assume o valor 1 se o indivíduo é do sexo feminino e 0 se for do sexo masculino.

Tipo_contrato. Variável *dummy* que assume o valor 1 se o indivíduo possui um contrato a termo (certo ou incerto) e 0 se se trata de um contrato sem termo (efetivo).

Rendimento. É uma variável que indica o rendimento líquido mensal médio do indivíduo e que toma os seguintes valores: 1, se igual ou inferior a 800 €; 2, se entre 801 e 1100 €; 3, se entre 1101 e 1400 €; 4, se entre 1401 e 1700 €; 5, se igual ou superior a 1701 €.

Posição salário. Variável *dummy* com o valor 1 se o rendimento atual do indivíduo permite viver confortavelmente ou permite viver e o valor 0 se é difícil ou muito difícil viver com o rendimento atual.

Situação Atual. Variável *dummy* igual a 1 se o indivíduo tem emprego ou bolsa de investigação e 0 caso contrário.

Profissão. Variável *dummy* igual a 1 se o indivíduo tem uma das seguintes profissões: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; Especialistas das atividades intelectuais e científicas; Técnicos e profissões de nível intermédio; caso contrário, a variável assume o valor 0.

Tipo de organização. Variável *dummy* igual a 1 se o indivíduo trabalha numa empresa ou instituto público, administração pública central, regional ou local; se o indivíduo trabalha numa empresa ou instituição privada, a variável assume o valor 0.

Dimensão da empresa. Variável *dummy* igual a 1 se a empresa onde o indivíduo trabalha tem mais de 100 trabalhadores; 0 caso contrário.

Atividade executada por outra pessoa. Variável *dummy* que assume o valor 1 se a atual atividade profissional do indivíduo (ou a última, caso esteja desempregado(a)) pode ser executada por outra(s) pessoa(s) somente com um curso com o mesmo grau académico e o valor 0 caso contrário.

Adequação entre emprego e formação académica. Variável *dummy* igual a 1 se o grau de adequação da atual atividade profissional do indivíduo (ou a última, caso esteja desempregado(a)) à formação académica do mestrado é registado como muito ou totalmente adequado; 0 caso contrário.

Relevância do mestrado para o emprego atual. Variável *dummy* que assume o valor 1 se o mestrado foi determinante para o indivíduo obter o emprego e 0 caso contrário.

Importância do trabalho na vida social variável *dummy* igual a 1 se o trabalho assume um grau de importância na vida do indivíduo de “importante” ou “muito importante”; caso contrário, a variável assume o valor 0.

Áreas de educação e formação. Variável para as áreas científicas do mestrado obtida a partir da questão relativa às Áreas de educação e formação a 1 dígito do mestrado e categorizada da seguinte forma: 1 - educação, artes e humanidades; 2 - ciências sociais, comércio e direito; 3 - ciências, matemática e informática; 4 - engenharia, indústria transformadora e construção; 5 - saúde e proteção social. Para cada categoria (1 a 5), foi criada uma variável binária que assume o valor 1 se o mestrado do indivíduo pertence a essa área científica e 0 caso contrário.

Anexo E
Modalidades de competências

	Tipo A	Tipo B	Tipo C
Trabalhar sobre pressão	,244	,761	,014
Gerir o tempo	,281	,779	,074
Trabalhar autonomamente	,217	,642	,258
Comunicar corretamente numa língua estrangeira	,146	,432	,170
Trabalhar com tecnologias de informação e comunicação	,181	,589	,303
Analisar e sintetizar informação	,152	,562	,556
Desenvolver a autoaprendizagem	,129	,563	,527
Ter capacidade de liderança	,615	,397	,212
Adquirir novos conhecimentos	,184	,384	,668
Organizar, planear e gerir tarefas	,436	,554	,381
Assumir responsabilidades e decisões	,566	,407	,331
Obter conhecimentos aprofundados na sua área de formação académica	,178	,152	,778
Relacionar os seus conhecimentos com os de outras áreas disciplinares	,416	,058	,620
Pensar criticamente	,452	,239	,616
Formular novas ideias e soluções	,443	,304	,567
Trabalhar em equipa	,649	,315	,153
Ter capacidade de iniciativa	,685	,378	,277
Aplicar os seus conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais	,467	,174	,595
Agir eticamente	,648	,069	,347
Analisar e refletir sobre problemas profissionais	,727	,170	,289
Mobilizar as competências de outros profissionais	,786	,190	,148
Ter capacidade de adaptação e flexibilidade	,605	,455	,206
% da Variância explicada	59.3%		
Alfa de cronbach	0.943		

Anexo E (continuação)
Modalidades de competências

Médias, desvios-padrão, alfa de Cronbach e coeficiente de correlação para as várias dimensões das competências

Dimensões	Ítems	Média	Desvio-padrão	α	Tipo A	Tipo B	Tipo C
Tipo A	8	3.39	0.84	0.90	1.00	0.72***	0.74***
Tipo B	8	3.47	0.75	0.86	0.72***	1.00	0.68***
Tipo C	6	3.69	0.76	0.87	0.74***	0.68***	1.00

***p<0.01