

XIII Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho
12 e 13 de Maio de 2009

Inserção profissional: análise comparativa de duas áreas de formação

António José Almeida

Natália Alves

Resumo

A problemática da inserção profissional tem vindo a adquirir uma elevada visibilidade social e a ocupar um lugar de destaque na agenda da investigação científica. Tal visibilidade e destaque resultam não tanto de estarmos perante um fenómeno social novo mas, sobretudo, dos contornos que este tende a assumir num contexto em que a uma oferta crescente de diplomados com elevados níveis de escolaridade nem sempre tem correspondido uma capacidade de criação de empregos capaz de romper com o desemprego estrutural que tem sido apanágio das sociedades contemporâneas. Esta nova realidade tem feito com que os processos de inserção profissional sejam cada vez mais prolongados no tempo e atravessados por ritmos diferenciados (Charlot e Glassman, 1998; Murdoch e Paul, 2003; Alves, 2008) em função quer das dinâmicas socioeconómicas quer das estratégias dos diferentes actores sociais envolvidos de que se destacam os próprios diplomados, os responsáveis pelas empresas e os poderes públicos, estes na sua dupla condição de empregador e de regulador do funcionamento dos sistemas de educação, formação e emprego.

Neste contexto, a análise comparativa do processo de inserção profissional de licenciados em Gestão de Recursos Humanos (GRH) e em Ciências da Educação (CE) adquire maior relevância, na medida em que estamos perante duas áreas de formação de criação recente correspondendo a campos de exercício profissional pouco consolidados e caracterizados por recorrerem a bases de recrutamento extremamente diversificadas.

Assim, com base num inquérito por questionário a diplomados nestas duas áreas de formação, propomo-nos, com a presente comunicação, caracterizar: a composição

sociográfica de ambos os grupos de diplomados, o processo de obtenção do emprego, a integração no campo profissional e a satisfação com o emprego.

1. A problemática da inserção profissional no contexto do funcionamento do mercado de trabalho

Não sendo uma problemática nova, a inserção profissional tem vindo a assumir um estatuto privilegiado quer nos discursos políticos quer nas agendas de investigação dos cientistas sociais. Tal visibilidade decorre em grande parte da complexidade que caracteriza a inserção profissional dos jovens, num contexto marcado pelo fim da relação linear entre oportunidades educativas e oportunidades sociais (Alves, 2008), sobretudo devido ao aparecimento do desemprego enquanto fenómeno estrutural das sociedades contemporâneas e para o qual os jovens diplomados se vêem cada vez mais arrastados. Desemprego e precariedade são, neste contexto, dois atributos fundamentais que caracterizam a condição laboral de uma parcela importante de jovens (Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.).

Apresentado por muitos como o resultado da inadequação das formações académicas a um mercado de trabalho em permanente reajustamento, o desemprego de diplomados tem sido um território privilegiado em que se confrontam diferentes lógicas de poder: a lógica das empresas que procuram cada vez mais externalizar os seus custos de formação; a lógica do Estado que procura exercer a sua função reguladora num contexto em que a palavra de ordem é a diminuição da despesa pública; a lógica dos estudantes e suas famílias que procuram no diploma um passaporte para a melhoria ou manutenção da sua condição social e, por fim, a lógica das instituições de ensino superior que procuram projectar uma imagem de sucesso, por forma a manter ou aumentar a sua capacidade de atracção sobre a procura social de ensino.

Na verdade, o confronto entre estas diferentes lógicas de poder tende a escamotear o facto do desemprego, em geral, e o dos diplomados, em particular, resultar, em grande parte, das dinâmicas de crescimento económico e da emergência de novas centralidades na organização do espaço económico

internacional, de que as deslocalizações de empresas são um exemplo paradigmático.

No caso português, o desemprego de diplomados assume um carácter particularmente paradoxal na medida em que o país vive confrontado com um défice de qualificações, quando comparado com o espaço europeu em que se integra, ao mesmo tempo que aumenta o peso dos diplomados desempregados. Este aparente paradoxo explica-se, em grande parte, pelo padrão de especialização económica do país a par do predomínio de políticas de gestão de recursos humanos pouco valorizadoras do capital humano enquanto fonte de competitividade (Almeida, 2007; Caetano, 2000; Lopes, 2000).

A análise da inserção profissional não pode, igualmente, deixar de ter em conta os modos de regulação dos diferentes tipos de mercado de trabalho, de que os mercados profissionais são parte integrante e cuja especificidade resulta da tendência para o fechamento social da sua base de recrutamento, por forma a obter um monopólio para um grupo profissional específico (Gonçalves, 2006; Rodrigues, 1997).

Ao introduzirmos esta nova dimensão de análise, decorrente dos contributos teóricos da Sociologia das Profissões, consideramos que o estudo da inserção profissional necessita ter em conta os atributos específicos de cada campo profissional e, por arrastamento, o modo de regulação de cada área de formação.

2. Opções metodológicas

Adoptando uma abordagem extensiva e comparativa, o estudo realizado baseou-se nos dados recolhidos através de inquéritos por questionário, auto-administrados aos licenciados em Gestão de Recursos Humanos da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal e aos diplomados em Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Ambos os questionários seguiram uma estratégia metodológica que tem vindo a ser adoptada em Portugal em estudos realizados por diversas equipas de investigação que, como referem Gonçalves, Parente e Veloso (s.d.: 33), "incorporam estratégias metodológicas

já testadas em outros contextos nacionais”, e que integram um reportório de experiências que constituem uma significativa massa crítica no estudo da realidade da inserção profissional dos diplomados do ensino superior em Portugal¹.

De entre as dimensões de análise consideradas, e que estruturam os instrumentos de recolha de dados utilizados, tivemos em conta para o presente texto: a caracterização dos diplomados e seus ascendentes e a caracterização do primeiro emprego e do emprego actual.

Os questionários foram aplicados ao universo dos 275 diplomados em Gestão de Recursos Humanos², no período que medeia entre os anos lectivos de 1999/00 e 2004/05, e aos 156 licenciados em Ciências da Educação que terminaram a formação entre 1998-1999 e 2002-2003, tendo sido obtida uma taxa de resposta, respectivamente, de 46,2% e de 30,4%. Ambos os valores estão em linha com estudos similares realizados em Portugal cujas taxas de resposta têm variado entre os 25 e os 59%³.

3. Caracterização sociográfica dos diplomados

Uma das características que estrutura o perfil dos diplomados em análise é a sua forte feminização. Com efeito, 74,6% dos licenciados em GRH são mulheres e a sua percentagem é ainda superior quando se trata de Ciências da Educação (85,4%). Estes dados reflectem uma tendência generalizada entre os diplomados do ensino superior em Portugal, mas que é particularmente relevante na Gestão de Recursos Humanos, dado estarmos perante um campo profissional marcado pela forte aceleração da presença feminina como, aliás, tem vindo a ser chamado à atenção em diversos estudos realizados sobre este domínio profissional quer em Portugal (Almeida, 2008; Cabral-Cardoso, 2004) quer noutros países (Kochan, 2004; Dowling e Fisher, 1997). Já a forte presença feminina nas Ciências da Educação reflecte a manutenção de um

¹ Para uma análise das diferentes componentes e estudos que integram esse já vasto reportório, consultar Alves (2008).

² Note-se que, no mesmo processo de inquirição, foram igualmente abrangidos os diplomados das restantes licenciaturas oferecidas pela ESCE e cujos resultados deram lugar a um relatório global intitulado “Inserção profissional dos licenciados pela ESCE” (Almeida, Vaz, Marques e Dominginhos, 2007).

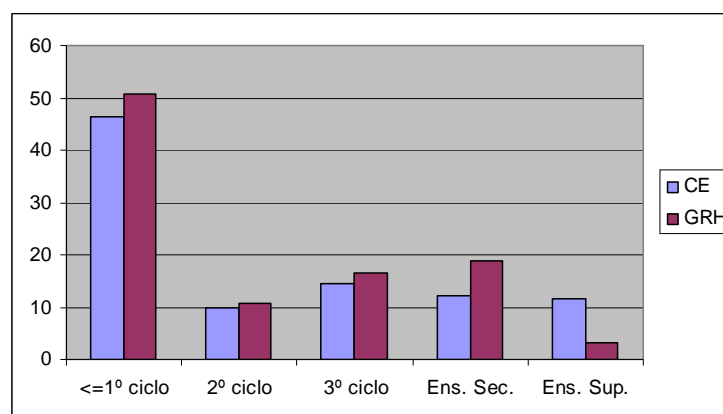
³ Vejam-se a este propósito os estudos de Alves, 2000 e 2005; Alves, 2003; Geraldês, Santos e Romão, 2004 e Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.;

padrão de escolhas que, como Bourdieu (1964) referia nos inícios dos anos 60 e Grácio (1997) mais recentemente corrobora, permanece ancorado no modelo tradicional de divisão sexual do trabalho.

A distribuição dos inquiridos pelos vários grupos etários reflecte, em ambos os estudos, uma elevada amplitude a qual varia entre os 22 e os 44 anos, no caso de Gestão de Recursos Humanos, e entre os 22 e os 51 anos no de Ciências da Educação. Esta distribuição etária reflecte não só as trajectórias escolares dos jovens, nem sempre lineares, mas também a existência de uma procura específica destas áreas de formação por parte de adultos empregados. Cerca de 20% dos licenciados em GRH e 28,3% dos de CE obtêm o diploma com 27 ou mais anos e vêem no curso uma oportunidade para se valorizarem profissionalmente. Esta procura por parte de indivíduos com idades mais avançadas explica, igualmente, o facto de mais de 10% dos diplomados de GRH e 11,2% dos de CE se caracterizar por estar casado/a viver conjugalmente ou separado/divorciado aquando da conclusão do curso, sendo que os que apresentam estes atributos têm 29 ou mais anos.

As semelhanças entre estes dois grupos de diplomados reduzem-se quando o que está em causa é a sua pertença social. Do ponto de vista da origem social, e embora ambos os cursos recrutem os seus alunos junto de famílias detentoras de um reduzido capital escolar é entre os diplomados em GRH que encontramos a menor percentagem de jovens cujo pai possui uma licenciatura (3,3%) enquanto que entre os diplomados de CE ela se situa nos 17,1%.

Gráfico nº 1
Nível de escolaridade dos progenitores (%)



Fonte: Inquéritos por Questionário

Este perfil, marcado por uma origem social onde a baixa escolaridade é dominante, é distinto do padrão dos estudantes que frequentam o ensino superior em Portugal, entre os quais 38% tem um progenitor com formação superior (Mauritti, 2003: 23). No caso específico das CE, a elevada percentagem de diplomados cujos pais possuem a escolaridade obrigatória ou menos (70,7%) confere a este curso um papel determinante no processo de democratização do acesso ao ensino universitário, em geral, e à Universidade de Lisboa em particular⁴. Já, o reduzido peso dos diplomados de GRH com pais licenciados ao mesmo tempo que dá visibilidade a uma lógica de equidade propiciada pelo ensino superior politécnico confirma, também, a forte segmentação social que atravessa o sistema de ensino superior (Balsa *et al.*, 2001; Vieira, 2005) e a existência de uma democratização selectiva (Garcia e Poupeau, 2003).

Também do ponto de vista da situação perante a profissão dos progenitores destaca-se o assalariamento como condição dominante em mais de 80% dos licenciados em GRH e em CE, com predomínio para a condição de operário, no caso do pai, e de funcionária administrativa, no caso da mãe. Merece ainda referência o peso que o trabalho independente assume nos agregados familiares de ambos os grupos de licenciados: de cerca de 16% dos pais dos diplomados em GRH e 14% dos de CE e, respectivamente, 13% e 9% das mães assumem a condição de trabalhadores por conta própria, em regra pequenos comerciantes ou profissionais especializados. É também de salientar o peso da condição de doméstica: cerca de 18% das mães dos licenciados em GRH e 9% das dos de CE pertencem à população inactiva.

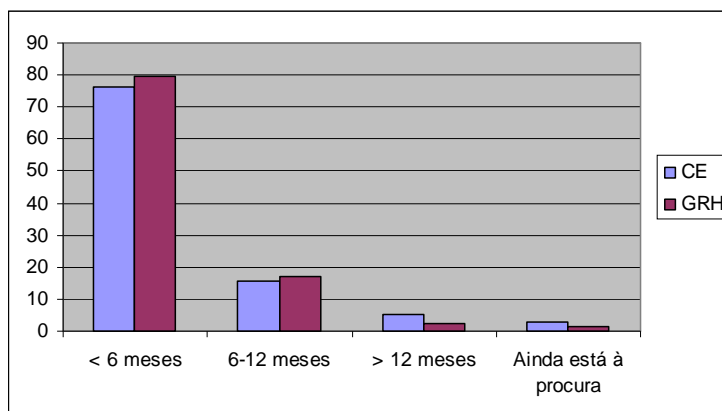
Estamos, assim, perante duas populações oriundas das chamadas “classes populares”, onde predominam os operários, os assalariados executantes e a pequena burguesia tradicional, verificando-se um défice de presença de empresários, dirigentes e profissionais liberais e de profissionais técnicos e de enquadramento em comparação com o padrão das origens sociais dos estudantes do ensino superior (Mauritti, 2003) ou dos diplomados por outras instituições universitárias (Alves, 2005).

⁴ Registe-se que para o total dos licenciados da Universidade de Lisboa essa percentagem se situa em 54,5% (Alves, 2005).

4. A procura do 1º emprego

O tempo que medeia entre a conclusão da licenciatura e a obtenção do 1º emprego é um indicador relevante para a caracterização do processo de inserção profissional dos diplomados, reflectindo não só o grau de necessidade/saturação destes profissionais num dado contexto socioeconómico, mas também os ciclos económicos de crescimento ou recessão.

Gráfico nº 2
Tempo de procura do 1º emprego (%)



Fonte: Inquéritos por Questionário

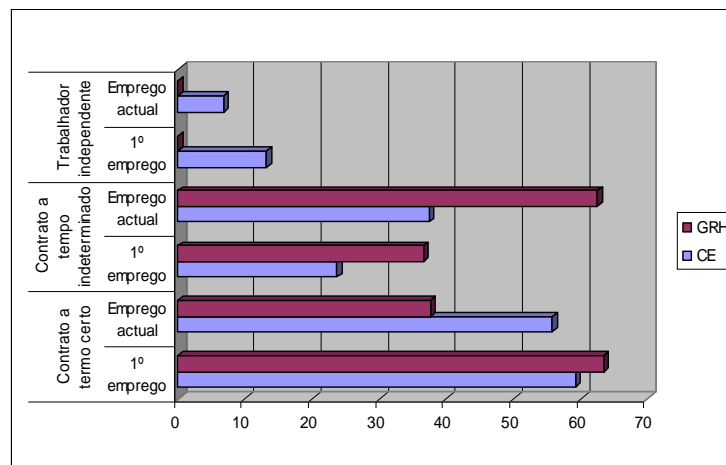
Os resultados obtidos evidenciam uma relativa facilidade no acesso ao 1º emprego já que cerca de 80% dos diplomados de ambos os cursos que procuram emprego obtêm-no durante os primeiros 6 meses após a conclusão do curso⁵, sendo residual o desemprego de longa duração na primo inserção. Assim, para uma percentagem elevada de recém-licenciados, o acesso ao primeiro emprego é marcado pela rapidez e pela linearidade. Estes resultados corroboram os dados obtidos quer pelo ODES (2001) quer por outros estudos realizados no plano europeu (Teichler, 2002, Épiphanie *et alli*, 2001) e vêm, uma vez mais, demonstrar que a passagem da “universidade” para o mundo do

⁵ Estes resultados são francamente positivos quando comparados com estudos similares nas áreas das ciências sociais e humanas, as quais tendem a apresentar períodos de desemprego na primo inserção mais longos que as restantes áreas (cf. entre outros Vieira, Raposo e Santos, 2008; Alves, 2005 e Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.).

trabalho remunerado é bem mais suave e rápida do que os debates públicos por vezes nos pretendem fazer crer⁶. Aliás, esta performance é tanto mais importante quanto estamos perante áreas de formação associadas a campos profissionais fortemente expostos à concorrência de outras áreas de formação, nomeadamente das restantes áreas associadas às ciências sociais e humanas (Cabral-Cardoso, 2004; Almeida, 2000).

Flexibilidade a tempo inteiro é a expressão que melhor caracteriza a condição dos diplomados em GRH e CE no primeiro emprego, o que evidencia a forma como a adesão das empresas e do Estado às estratégias de flexibilização da relação contratual configura, para a grande maioria dos licenciados, uma primo inserção pautada pela precariedade. Com efeito, a grande maioria dos licenciados – 95% dos de GHR e 86,5% de CE - obteve um trabalho a tempo inteiro e celebrou com a entidade patronal um contrato de trabalho a termo – 63,4% dos diplomados em GRH e 58,7% dos de CE. Todavia, a precariedade tende a diminuir à medida que aumenta o tempo de permanência no mercado de trabalho, reflectindo, assim, a valorização da experiência profissional, por parte das entidades empregadoras, no acesso ao mercado de trabalho primário (Gazier, 1990).

Gráfico nº 3
Tipo de vínculo contratual no 1º emprego e no emprego actual (%)



Fonte: Inquéritos por Questionário

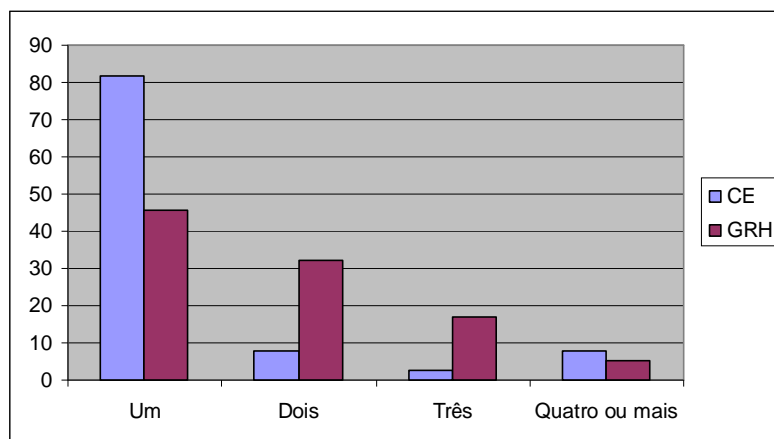
⁶ Em todos estes estudos, o tempo médio para obtenção do primeiro emprego é de seis meses ainda que apresente grandes variações nacionais. De acordo com os dados apresentados por Teichler (2002: 205), em França o tempo médio de procura do primeiro emprego é de sete meses, em Itália de nove e em Espanha atinge os doze meses.

Com efeito, está empiricamente demonstrado que a experiência profissional, medida através da antiguidade no mercado de trabalho, é um elemento fundamental para que os jovens possam aceder à estabilidade de emprego (Nicole Drancourt e Roulleau-Berger, 2001; Grelet, 1997; Giret, 2000), facto que é corroborado com estes dois grupos de licenciados. De facto, do primeiro para o último emprego a estabilidade aumentou entre os diplomados, em particular para os de GRH. A maior facilidade com que estes diplomados acedem à estabilidade de emprego, ainda que saibamos que esta estabilidade é cada vez mais relativa, é um dos poucos aspectos que diferencia o processo de inserção destes dois grupos, facto que se explica pelas características dos respectivos mercados de trabalho profissionais e pelas aspirações sócio-profissionais dos actores sociais em presença.

5. Trajectória profissional e salarial

Do ponto de vista da trajectória profissional, constata-se uma relativa estabilidade de emprego, tendo em conta os atributos das populações em estudo, uma vez que, desde a conclusão da licenciatura, cerca de 78% dos diplomados de GRH e 88% dos de CE não tiveram mais do que dois empregos, sendo residual, em ambos os grupos, o valor daqueles que passaram por quatro ou mais empregos.

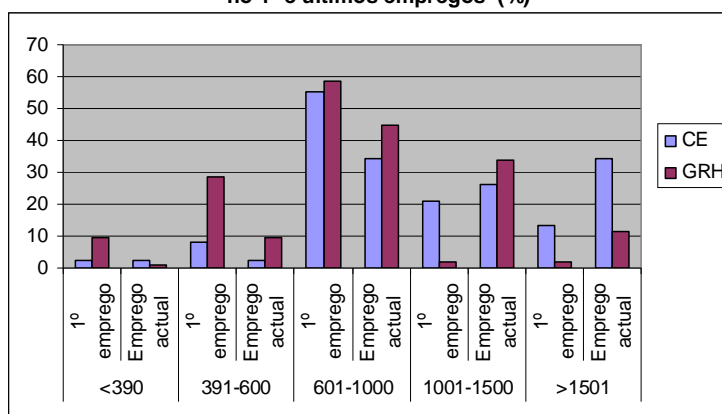
Gráfico nº 4
Distribuição dos diplomados por nº de empregos ocupados
desde a conclusão da licenciatura (%)



Fonte: Inquéritos por Questionário

À mobilidade externa está, por vezes, associada uma situação de desemprego, como demonstram os trabalhos de Nicole-Drancourt (1991,1992) e de Pottier (1992). Ora, a mobilidade de emprego em que estes diplomados estão envolvidos é acompanhada por uma relativa facilidade no acesso a novos empregos, já que cerca de 60% dos licenciados em GHR e 56% dos de CE não estiveram mais de 2 meses em desemprego de mobilidade e apenas 7,5% dos primeiros e 5,8% dos segundos experimentaram o desemprego de mobilidade de longa duração (mais de 12 meses).

Gráfico nº 5
Distribuição dos diplomados por escalões de rendimento
no 1º e últimos empregos (%)



Fonte: Inquéritos por Questionário

A experiência profissional não influencia apenas a estabilidade de emprego. Ela está também associada a aumentos salariais. Do primeiro para o último emprego diminuiu a percentagem de diplomados de ambos os cursos nos escalões mais baixos de rendimento e aumenta a dos que auferem salários líquidos superiores a 1501 euros. A evolução salarial que se verifica não só está em linha com os resultados obtidos em estudos similares (Alves, 2000 e 2005) como reflecte a tendência do mercado de trabalho português para valorizar salarialmente quer a obtenção de um grau académico superior (Portugal, 2004) quer a experiência profissional⁷.

⁷ Os dados dos Quadros de Pessoal (MTSS, s.d.) são bastante esclarecedores quanto à importância da antiguidade no mercado de trabalho para a valorização salarial dos trabalhadores, reflectindo a importância do contexto de trabalho na construção da empregabilidade dos trabalhadores (Almeida, 2007).

No entanto, a maior estabilidade de emprego de que gozam os licenciados em GRH não parece ter repercussões positivas a nível salarial. Com efeito, a percentagem de licenciados de CE que se situa no escalão de rendimento mais elevado é o triplo da que encontramos junto dos de GRH o que nos leva a admitir a hipótese de o “mercado de trabalho dos licenciados” atribuir um prémio salarial em troca da aceitação da precariedade contratual.

6. Grau de satisfação com o emprego

Com funções que consideram total ou parcialmente adequadas à respectiva área de formação no 1º emprego - 82,9% no caso de GRH e 86,4% no de CE – estes diplomados parecem experimentar uma inserção profissional no campo profissional em que obtiveram a sua formação.

Quadro nº1
Comparação da satisfação (satisfeito e muito satisfeito) com o emprego actual (%)

	CE	GRH
Oportunidades de formação	50,0	54,7
Nível de remuneração	42,7	63,2
Oportunidades de formação	69,5	73,6
Estabilidade de emprego	83,3	83,2
Autonomia	83,3	84,1
Utilidade do trabalho para a sociedade	94,4	89,6
Horário de trabalho	77,8	85,0
Relação com os colegas	88,8	98,1

Fonte: Inquéritos por Questionário

À relativa adequação das funções à área de formação acresce a satisfação geral com o 1º emprego. Essa satisfação tende a ser mais elevada com todas as variáveis relacionadas com o conteúdo do trabalho e com os seus aspectos relacionais, escapando apenas a este quadro global as oportunidades de promoção e o nível de remuneração, variáveis que estão associadas e que apresentam graus de insatisfação superiores a 50%. Contudo, constata-se que os valores associados a estas variáveis, embora

continuem a ser aquelas em que os níveis de satisfação é menor, registam uma significativa redução do 1º emprego para o emprego actual.

Conclusão

Os resultados apresentados sobre a inserção profissional dos licenciados de GRH e de CE mostram-nos uma realidade que em nada escapa àquilo que são as tendências gerais da inserção dos diplomados do ensino superior em Portugal, e das quais destacamos: uma relativa facilidade em obter um emprego, uma inserção na precariedade que o tempo de presença no mercado de trabalho acaba por mitigar e uma satisfação generalizada com as diferentes dimensões do emprego, à excepção do que à remuneração diz respeito.

Não estando nós perante campos profissionais regulamentados, mas antes marcados pela forte concorrência de outras áreas de formação, as dinâmicas da inserção profissional destes diplomados parecem reflectir uma preocupação crescente com a valorização dos recursos humanos avançados nas opções de recrutamento das organizações e a descoberta, entre estes profissionais, de competências úteis para a prossecução dos seus projectos socioeconómicos.

Os resultados a que chegamos sobre a inserção profissional dos diplomados nestas duas áreas de formação mostram-nos uma realidade que em nada escapa àquilo que são as tendências gerais da inserção dos diplomados do ensino superior em Portugal (ODES, 2001; Alves, 2005; Almeida et al, 2007; Gaio Alves, 2008), e das quais destacamos: uma relativa facilidade em obter um emprego, uma tendência para a inserção na precariedade, um forte peso do emprego terciário e uma satisfação generalizada com as diferentes dimensões do emprego, à excepção do que à remuneração diz respeito.

Bibliografia

- Almeida, António José (2008), “A profissionalização da Gestão de Recursos Humanos: composição sociográfica de um grupo profissional em construção”, *Sisifo/Revista de Ciências da Educação*, 6 (no prelo).
- Almeida, António José (2007), *Empregabilidade e contextos de trabalho: que papel na estruturação do funcionamento do mercado de trabalho em Portugal?*, *Sisifo/Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 51-58.
- Almeida, António José (2004), “Uma reflexão crítica sobre a gestão de recursos humanos”, In Lança, Isabel Salavisa et al (org). *Portugal e a Sociedade do Conhecimento*, Oeiras, Celta, pp. 179-188.
- Almeida, António José (2000), “Perfis de competências dos profissionais da gestão de recursos humanos: da ilusão estratégica à estratégia da desilusão”, *Recursos Humanos Magazine*, Nov/Dez, pp. 10-22.
- Almeida, António José; Vaz, I. F.; Marques, M. A. e Dominginhos, P. (2007), *Inserção profissional dos licenciados pela ESCE, Setúbal, ESCE-IPS*.
- Alves, Mariana Gaio (2003), *A inserção profissional dos diplomados do ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e de Tecnologia*, Lisboa, FCT-UNL, dissertação de doutoramento.
- Alves, Natália (2008), *Juventudes e inserção profissional*, Lisboa, Educa/UI&DCE (no prelo).
- Alves, Natália (2005), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1999-2003*, Lisboa, Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Alves, Natália (2000), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1994-1998*, Lisboa, Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Cabral-Cardoso, Carlos (2004), “The evolving portuguese model of HRM”, *International Journal of Human Resource Management*, 15, pp. 959-977.
- Caetano, António (coord) (2000), *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos*, Lisboa, OEFP.
- Correia, Anabela G. (2002), “As práticas de recrutamento e selecção em Portugal”, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 1,1, pp. 42-54.
- Dowling, P. J. e Fisher, C. (1997), “The Australian HR Professional: a 1995 profile”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35, 1, pp. 1-20.

Gazier, Bernard (1990), *Économie du Travail et de l'Emploi*, Paris, Dalloz.

Geraldes, Maria; Santos, P. e Romão, A. (Coord.) (2004), *A inserção profissional dos jovens diplomados no Algarve*, Faro, Fundação da Juventude/Delegação do Algarve.

Gonçalves, Carlos (2006), "Profissões e mercados: notas de reflexão", In *Fórum Sociológico*, 15/16, pp. 15-32.

Gonçalves, Carlos M.; Parente, C. e Veloso, L. (s.d.), *Licenciados em sociologia: ritmos e formas de transição ao trabalho*, <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1481.pdf> (consultado em Novembro de 2007).

Kochan, Thomas A. (2004), "Restoring trust in the human resource management profession", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42, 2, pp.132-146.

Lopes, Helena (coord) (2000), *As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante*, Lisboa, OEFP.

Moreno, Conceição (Coord) (1998), *Os empresários e o mercado do 1º emprego: estratégias de recrutamento*, Porto, Associação Industrial Portuguesa.

Mauritti, Rosário (2003), "Caracterização e origens sociais", In Almeida, J. F. et al, *Diversidade na Universidade*, Oeiras, Celta, pp. 13-30.

Moncel, N. (2001), « Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90 », *Formation Emploi*, 75, pp. 43-57.

MTSS (s.d.), *Quadros de Pessoal 2004*, Lisboa, MTSS.

Portugal, Pedro (2004), "Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados", *Banco de Portugal/Boletim Económico*, Março, pp. 73-80.

Ribeiro, Ana P. F. (2008), *Relatório sobre os resultados do inquérito aos licenciados em 2005/2006*, Porto, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Rodrigues, M^a de Lurdes (1997), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta.

SÁ, Carla (s.d.), *Empregabilidade e percursos de inserção dos licenciados em Economia da Universidade do Minho: 1995-2006*, Braga, Universidade do Minho.

Vieira, Carlos; Raposo, L. e Santos, M. (2008), Relatório sobre o Inquérito aos Licenciados da Universidade de Évora, Évora, Reitoria da Universidade de Évora

Vieira, Carlos e Santos, M. (2001a), Estudo e análise do inquérito aos licenciados em Matemática Aplicada, Évora, Reitoria da Universidade de Évora.

Vieira, Carlos e Santos, M. (2001b), Estudo e análise do inquérito aos licenciados em Biologia, Évora, Reitoria da Universidade de Évora.