

**Escola Superior de Ciências Empresariais
Instituto Politécnico de Setúbal**

Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE

Relatório do Inquérito realizado em 2006/07

António José Almeida
Isabel Faria Vaz
M^a Amélia Marques
Pedro Dominginhos

Setúbal, 2007

FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE

Escola Superior de Ciências Empresariais

TÍTULO

Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE

AUTORES

António José Almeida, Isabel faria Vaz, M^a Amélia Marques e Pedro Dominginhos

EDIÇÃO

ESCE/IPS

Tiragem

200 exemplares

1^a Edição

Dezembro, 2007

ISBN: 978-989-95801-0-7

AGRADECIMENTOS

O presente relatório é o resultado de um longo processo de trabalho em que participou uma vasta equipa a quem os autores gostariam de expressar o seu profundo reconhecimento pessoal e profissional: a Dra Alexandra Frazão e a Dra Cláudia Santos, responsáveis pela logística da aplicação do questionário, a Dra Filipa Sousa responsável pela produção gráfica do questionário e pela construção da base de dados, a Eng. Catarina Caçador e restantes membros do CIAM que deram todo o apoio informático na resolução dos problemas encontrados, aos membros do Conselho Pedagógico nas pessoas dos seus Presidentes Pedro Dominginhos e Isabel Mota de Castro pelo entusiasmo com que apoiaram este projecto bem como pela possibilidade de realizar uma apresentação dos resultados preliminares do estudo junto dos membros do respectivo órgão e os Coordenadores de Unidade de Formação e restantes colegas que colaboraram na aplicação presencial dos questionários.

Por último, cumpre-nos expressar o nosso enorme reconhecimento e gratidão para com todos os diplomados da ESCE e em particular para com aqueles que tornaram possível este relatório ao disponibilizar o seu tempo e o seu entusiasmo a responder ao questionário.

Índice

INTRODUÇÃO.....	1
NOTA METODOLÓGICA.....	2
CAPÍTULO I.....	4
CARACTERIZAÇÃO SOCIOGRÁFICA DOS DIPLOMADOS PELA ESCE.....	4
1. COMPOSIÇÃO ETÁRIA E SEXUAL DOS DIPLOMADOS.....	4
2. MOBILIDADE GEOGRÁFICA.....	6
3. CONDIÇÃO PERANTE AS FORMAS DE CONJUGALIDADE	7
4. CAPITAL HABILITACIONAL DA FAMÍLIA DE ORIGEM.....	8
5. CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DOS PAIS.....	9
CAPÍTULO II.....	11
INSERÇÃO NA VIDA ACTIVA.....	11
1. OBTENÇÃO DO 1º EMPREGO.....	11
2. MEIOS DE OBTENÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO.....	13
3. CARACTERÍSTICAS DO PRIMEIRO EMPREGO.....	14
4. INDICADORES DE SATISFAÇÃO COM O 1º EMPREGO.....	20
CAPÍTULO III.....	23
PERCURSO DE INSERÇÃO.....	23
1. MODOS DE EVOLUÇÃO ENTRE EMPREGOS.....	23
2. CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO ACTUAL.....	24
3. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E MOVIMENTOS PENDULARES	29
4. SATISFAÇÃO COM O EMPREGO ACTUAL.....	30
CAPÍTULO IV.....	33
PROJECTOS FACE AO EMPREGO E À FORMAÇÃO.....	33
1. PERSPECTIVAS FACE AO FUTURO PROFISSIONAL.....	33
2. PERSPECTIVAS FACE À FORMAÇÃO.....	34
CAPÍTULO V.....	37
SATISFAÇÃO COM O CURSO E COM A ESCOLA.....	37
1. SATISFAÇÃO COM OS PROCESSOS PEDAGÓGICOS, O CURSO E A ESCOLA.....	37
CONCLUSÃO.....	39
BIBLIOGRAFIA.....	41
ANEXO.....	43
INQUÉRITO AOS DIPLOMADOS.....	43

Introdução

O estudo da inserção profissional dos diplomados constitui-se, hoje mais do que nunca, dada a existência de um desemprego qualificado persistente, num instrumento de trabalho para a pilotagem das políticas de ensino-formação levadas a cabo pelas instituições de ensino superior. Tal não significa assumir que os desajustamentos estruturais que atravessam o mercado de trabalho resultem de uma hipotética inadequação da oferta formativa a uma dada realidade socioeconómica, tese contraditória com a elevada escassez de recursos humanos avançados num país como Portugal, mas antes considerar que os processos de inserção profissional para além de serem influenciados pelas dinâmicas do mercados de trabalho, criação, extinção e deslocalização de empregos, são também o resultado de processos sociais e de mecanismos de inculcação ideológica que induzem os indivíduos a aceitar ou não os empregos disponíveis num dado momento histórico e num dado contexto territorial.

É neste contexto que o presente estudo sobre a inserção profissional dos diplomados pela ESCE procura compilar um conjunto de informações capaz de contribuir para a compreensão dos percursos de inserção desses mesmos diplomados bem como das suas expectativas face ao emprego e à formação. A nossa análise privilegiou a comparação entre os cinco cursos ministrados pela ESCE como um dos elementos interpretativos dos dados recolhidos, na medida em que nos interessava explorar eventuais diferenças nos processos de inserção resultantes das áreas de formação de origem.

Os resultados que aqui apresentamos estão organizados por forma a dar conta das principais dimensões de análise constantes do instrumento de recolha de dados utilizado, pelo que organizamos o relatório em cinco capítulos: caracterização sociográfica, inserção na vida activa, percurso de inserção, projectos face ao emprego e à formação e satisfação com o curso e com a escola. No capítulo I procedemos à caracterização sociográfica dos diplomados onde, para além dos atributos individuais, se procura dar conta de elementos que nos possam auxiliar na determinação da sua origem social. No capítulo II procuramos caracterizar os processos em que assenta a inserção dos diplomados após a conclusão do respectivo curso bem como as características e a satisfação com o 1º emprego. No capítulo III damos conta do percurso de inserção dos diplomados entre o 1º e o último emprego tendo em vista a avaliação das dinâmicas que atravessam esses percursos, bem como a satisfação dos diplomados com o emprego actual. No capítulo IV procuramos projectar o futuro dos diplomados através da análise das perspectivas face ao emprego e face à formação. Por último, quisemos igualmente avaliar a satisfação dos diplomados com o curso e a instituição que o ministrou.

Nota metodológica

Tendo em conta os objectivos do estudo, proceder à caracterização do processo de inserção profissional dos diplomados pela ESCE¹, a metodologia adoptada baseou-se no inquérito por questionário² auto ministrado. Para tanto procuramos garantir o máximo de standardização das respostas, por forma a garantir a sua homogeneidade e a facilitar o seu posterior tratamento estatístico.

O inquérito foi aplicado entre os meses de Novembro de 2006 e Fevereiro de 2007, numa primeira fase presencialmente durante o encontro anual de antigos alunos e numa segunda fase através do recurso ao envio postal e à disseminação através de *mailing list*. A percentagem de respostas obtidas atingiu, por isso, os 43% do total de diplomados de entre os cinco cursos ministrados na ESCE o que está em linha com taxas de resposta obtidas em estudos similares que têm vindo a ser realizados por outras equipas de investigação em Portugal (cf. Gonçalves, Parente e Veloso, s.d.; Sá, s.d.; Alves, 2000; Alves, 2003; Geraldés, Santos e Romão, 2004; Alves, 2005).

Quadro nº 1
Distribuição dos diplomados por curso (%)

Curso	Universo	Amostra	% de respondentes
Contabilidade e Finanças	373	149	39,9
Gestão de Recursos Humanos	275	127	46,2
Marketing	234	105	44,9
Gestão da Distribuição e da Logística	151	61	40,4
Gestão de Sistemas de Informação	47	22	46,8
Total	1080	464	43,0

Fonte: Serviços Académicos da ESCE e Inquérito por Questionário

Se a representatividade das respostas obtidas é significativa quer em termos globais quer por curso, também se verifica um elevado equilíbrio na distribuição dos respondentes por ano de conclusão do curso. Note-se que o período considerado resulta do facto de corresponder ao início da atribuição do grau de licenciatura (1999/00) e aos diplomados que haviam terminado o seu curso até um ano antes da aplicação do inquérito por questionário (2005/06).

¹ Apesar de no período em análise a ESCE conceder os graus de bacharelato e de licenciatura, os dados aqui apresentados reportam exclusivamente ao grau de licenciatura dado que é residual o número de diplomados que abandona os estudos apenas com o grau de bacharelato.

² O inquérito utilizado no presente estudo beneficiou de experiências anteriores de análise da inserção profissional levadas a cabo pela ESCE, nomeadamente no âmbito dos processos de auto-avaliação dos cursos, e na qual participaram diversos elementos da equipa.

Quadro nº 2
Distribuição dos respondentes por ano de conclusão do curso (%)

Ano de conclusão	%
1999/00	10,1
2000/01	18,7
2001/02	14,5
2002/03	16,3
2003/04	15,6
2004/05	20,3
2005/06	4,4
Total	100

Fonte: Inquérito por Questionário

CAPÍTULO I

Caracterização sociográfica dos diplomados pela ESCE

Neste capítulo procuramos proceder à caracterização sociográfica dos diplomados que responderam ao inquérito por questionário tendo em vista duas dimensões de análise particularmente relevantes para a determinação dos processos de inserção profissional: os atributos pessoais dos diplomados e a sua origem social.

Para a caracterização dos atributos pessoais consideramos variáveis como a idade, o sexo e a zona de residência. Para a origem social utilizamos basicamente dois indicadores: os níveis de qualificação escolar profissional dos pais.

1. Composição etária e sexual dos diplomados

Reveladora das dinâmicas associadas ao percurso escolar dos diplomados, a idade média com que terminam os estudos permite-nos compreender alguns aspectos que caracterizam esta população. Assim, constata-se que estamos perante uma população relativamente heterogénea do ponto de vista etário, facto que decorre da coexistência entre a população de percursos escolares marcados pela linearidade das opções académicas, marcados pelo sucesso escolar, e de percursos intermitentes em que os estudos foram interrompidos para dar lugar ao emprego ou o insucesso escolar se interpôs. A existência de uma idade mínima de conclusão da licenciatura de 21 anos é um indicador dos percursos lineares de sucesso enquanto que as idades máximas de 40 ou de 45 anos revelam os percursos intermitentes de quem tendo interrompido os estudos decidiu retomá-los na qualidade de trabalhador estudante.

Quadro nº 3
Idade média de conclusão da licenciatura por curso

Curso	Média	Idade mínima	Idade máxima
Contabilidade e Finanças	24,8	21	45
Gestão de Recursos Humanos	25,5	22	40
Marketing	24,3	21	34
Gestão da Distribuição e da Logística	24,7	22	34
Gestão de Sistemas de Informação	24,8	22	30
Total	24,9	21	45

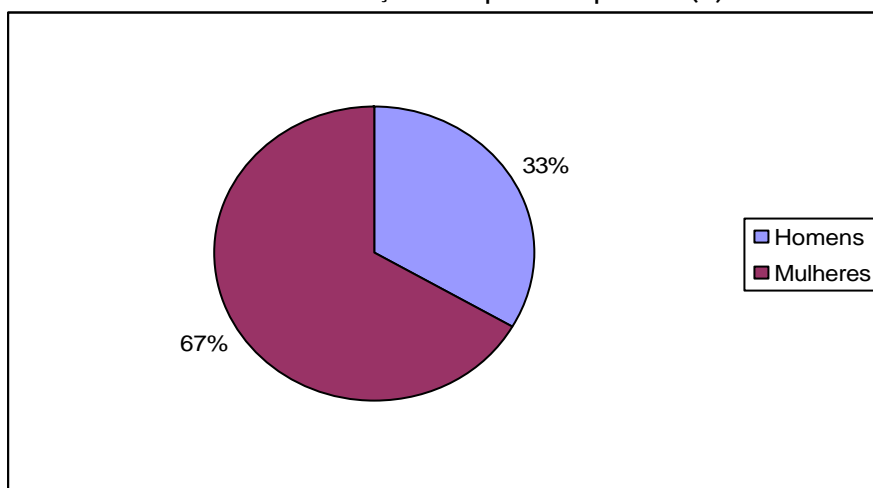
Fonte: Inquérito por Questionário

Quanto analisamos a idade média de conclusão da licenciatura, 24,9 anos, verificamos que ela é reveladora não só da heterogeneidade das situações anteriormente descritas, mas também da duração do

próprio curso. Neste sentido, importa ter em atenção que estamos perante cursos cuja duração corresponde a quatro anos e meio uma vez que, para além dos quatro anos de disciplinas curriculares, existe ainda um estágio curricular obrigatório de 3 meses em contexto real de trabalho a que se segue o período de elaboração e discussão pública do respectivo relatório de estágio.

Um segundo indicador relevante prende-se com a composição sexual da população a qual é marcada pela elevada taxa de feminização, 67% dos diplomados são mulheres, fenómeno que se tem vindo a acentuar na generalidade do ensino superior quer em Portugal quer na generalidade dos países europeus (HIS, 2005).

Gráfico nº 1
Distribuição dos diplomados por sexo (%)



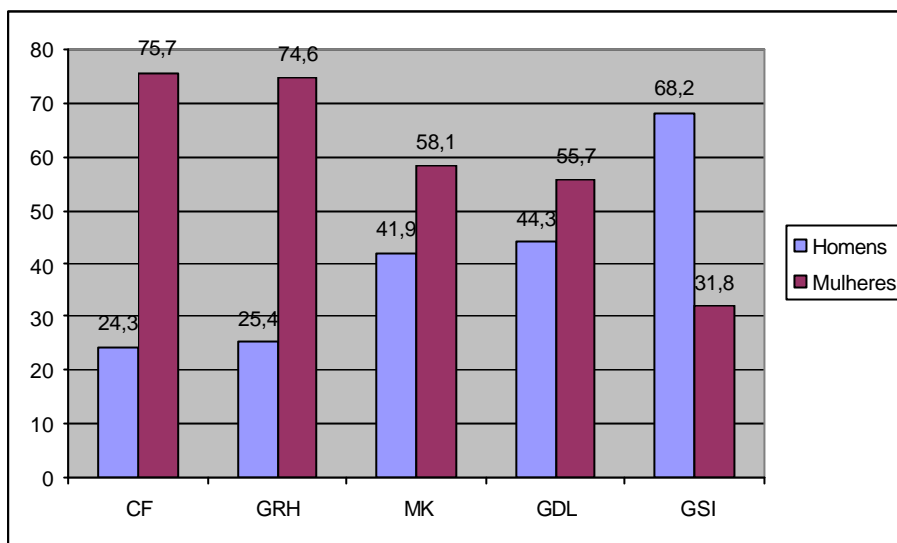
Fonte: Inquérito por Questionário

Importa, no entanto, salientar que essa tendência para a feminização da população estudantil não é um fenómeno homogéneo entre os diferentes cursos oferecidos pela ESCE. Assim, são os cursos de Contabilidade e Finanças e de Gestão de Recursos Humanos aqueles em que a taxa de feminização é mais acentuada, - em em cada quatro diplomados apenas um é homem - enquanto que os cursos de Marketing e de Gestão da Distribuição e da Logística apresentam uma estrutura mais próxima da equidade sexual, embora com predomínio das mulheres. O curso de Gestão de Sistemas de Informação, por sua vez, apresenta um perfil de diplomados marcado pelo predomínio dos homens em detrimento das mulheres já que cerca de dois em cada três diplomados são homens.

Se as elevadas taxas de feminização já não merecem grande questionamento face aquilo que é uma tendência estrutural do ensino superior, como explicar a inversão deste fenómeno no curso de Gestão de Sistemas de Informação, quando este se apresenta sujeito aos mesmos mecanismos de ingresso que os restantes cursos? A resposta a esta pergunta parece-nos estar na antecipação do efeito decorrente da divisão sexual do trabalho. Ao apresentar-se como um curso híbrido, entre a gestão e a engenharia informática, o curso tende a ser escolhido por indivíduos do sexo masculino que o vêem como alternativa às engenharias, a que não conseguem aceder por exigirem a Matemática como disciplina específica de acesso, e rejeitado pelas mulheres à luz do estereótipo que faz das engenharias, em Portugal, um dos poucos domínios de exercício da dominação masculina³.

³ A propósito da composição sexual dos diplomados em engenharia e da distribuição sexual do trabalho na mesma área ver Rodrigues (1999).

Gráfico nº 2
Distribuição sexual dos diplomados por curso (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

2. Mobilidade geográfica

A regionalização da base de recrutamento tem sido uma das características mais marcantes do processo de desenvolvimento da rede de estabelecimentos de ensino superior em Portugal. Para tal contribuiu decisivamente, embora não exclusivamente, a criação de uma rede de estabelecimentos de ensino superior politécnico. Os dados recolhidos sobre a residência dos diplomados pela ESCE são particularmente reveladores deste estreitamento da base geográfica de recrutamento dos alunos já que cerca de 87% dos diplomados residia no Distrito de Setúbal quando terminou a licenciatura, sendo que apenas 12,3% dos diplomados mudou de residência para frequentar o ensino superior.

Estes dados parecem-nos merecedores de alguma reflexão na medida em que se, por um lado, revelam uma diminuição da distância física entre local de residência e local de estudo, evitando a mudança de residência dos alunos, com a consequente diminuição dos custos de frequência do ensino superior quando comparados com os custos dos estudantes deslocados, por outro, reduzem a diversidade sócio-cultural dos alunos por estabelecimento e impedem a experiência de uma vida mais autónoma por parte dos alunos, o que pode contribuir para alimentar um dos fenómenos mais perversos no funcionamento do mercado de trabalho: a resistência à mobilidade geográfica.

Apesar de tudo, esta maior acessibilidade material e psicológica do ensino superior por via dos efeitos geográficos, parece-nos um elemento facilitador do acesso a este nível de ensino por parte de camadas sociais mais desfavorecidas, particularmente num período marcado pelo significativo aumento dos custos directos decorrentes das alterações ao modelo de financiamento dos estabelecimentos de ensino, com as famílias a serem chamadas a reforçar a sua participação através das propinas.

Quadro nº 4
Distribuição dos diplomados segundo a zona de residência no final da licenciatura
e a zona de residência actual (%)

Zonas geográficas	Residência no final licenciatura	Residência actual
Coroa de Setúbal (Setúbal, Palmela e Sesimbra)	34,0	32,0
Área Metropolitana de Lisboa Sul (zona ribeirinha)	53,0	47,0
Área Metropolitana de Lisboa Norte	7,0	10,0
Lisboa e Vale do Tejo (s/ Área Metropolitana)	0,9	1,3
Litoral Alentejano	4,0	3,8
Alentejo (s/Lit. Alent.)	1,6	1,7
Algarve	0,2	0,4
Região Centro	0,2	1,3
Região Norte	0,0	0,8

Fonte: Inquérito por Questionário

A introdução na nossa análise da variável “residência actual” permite identificar dois grandes traços que marcam esta população: o padrão de distribuição geográfica se mantém -se, ainda que a Área Metropolitana de Lisboa Norte tenda a ser preferida para local de residência em detrimento da Área Metropolitana de Lisboa Sul e do que designamos por coroa de Setúbal e verifica-se uma tendência para o regresso às regiões de origem, quando terminados os estudos.

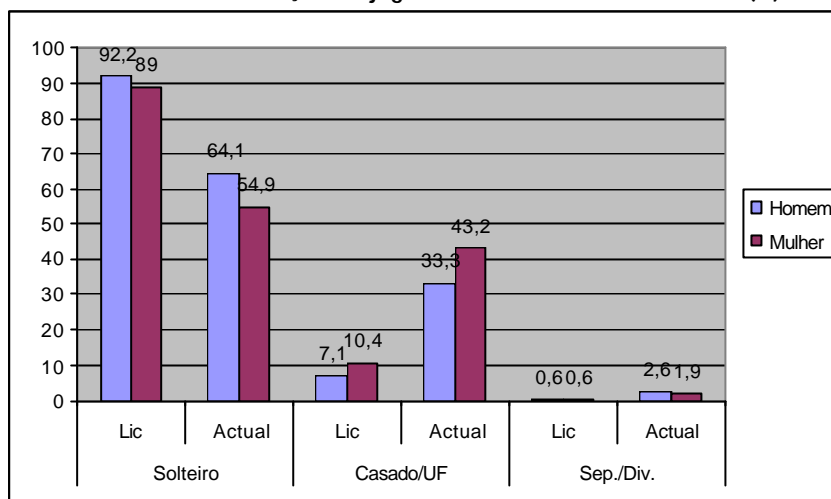
3. Condição perante as formas de conjugalidade

No que respeita à condição perante as formas de conjugalidade, constata-se que cerca de 90% dos diplomados se enquadrava na categoria de solteiro quando terminaram a licenciatura o que reflecte a tendência para o adiamento do casamento/união de facto sempre que a opção é o prosseguimento de estudos. Os restantes 10% tendem a corresponder aos trabalhadores estudantes, etariamente mais velhos e, por isso, tendencialmente mais integrados na adultez⁴.

Quando comparamos estes dados com a situação actual dos inquiridos, constata-se que o fim dos estudos e a integração no mercado de trabalho tendem a provocar uma alteração progressiva da condição conjugal dado que aumenta para cerca de 38% o peso dos casados/união de facto. Contudo, constata-se que não estamos perante um processo linear já que, apesar de terem concluído os estudos, mais de 50% dos diplomados mantém a sua condição de solteiro.

⁴ Sobre o conceito de adultez e as suas dimensões ver Alves (2007:30).

Gráfico nº3
Situação conjugal no fim da licenciatura e actual (%)

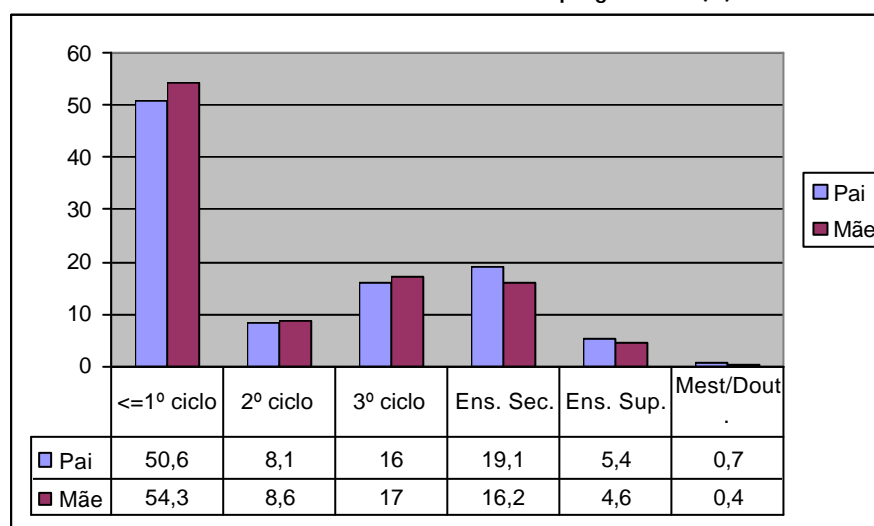


Fonte: Inquérito por Questionário

4. Capital habilitacional da família de origem

Um dos traços mais marcantes na origem social dos diplomados inquiridos é o facto de estarmos perante uma população cuja origem é atravessada por um reduzido capital habilitacional. Quer o pai quer a mãe de cerca de 50% dos diplomados não têm mais do que o 4º ano de escolaridade ascendendo a cerca de 75% o peso dos diplomados cujos pais não têm mais do que a escolaridade obrigatória. Em contrapartida, o peso dos diplomados cuja família de origem tem formação superior ronda os 6% para o pai e os 5% para a mãe⁵.

Gráfico nº4
Nível de escolaridade dos progenitores (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

⁵ Num estudo similar ao nosso realizado para a Universidade de Lisboa, conclui-se que cerca de 30% dos pais dos diplomados tinha formação superior e pouco mais de 30% tinha habilitações iguais ou inferiores ao 1º ciclo (Alves, 2005: 30)

Estes dados inserem-se naquilo que tem sido um dos efeitos mais significativos do ensino politécnico em Portugal ao contribuir, de forma decisiva, para a democratização do acesso ao ensino superior permitindo que uma parte significativa dos jovens, cujos pais apresentam um reduzido capital escolar, tenha acesso ao ensino superior através do politécnico dada a forte selectividade social da universidade⁶.

Este efeito democratizador induzido pelo ensino politécnico não está, contudo, isento de riscos na medida em que poderá ser gerador de uma nova clivagem social em função do estatuto atribuído às suas áreas de formação na hierarquia do prestígio social, do valor de troca que os seus diplomas venham a ter no mercado de trabalho e da sua capacidade para sustentar carreiras profissionais que dêem acesso a lugares de topo nas estruturas organizacionais. Neste contexto, importa também, num quadro de crescente massificação do ensino superior, compreender até que ponto o ensino politécnico induz a apetência pelo prosseguimento de estudos tendo em vista a obtenção de graus habilitacionais mais elevados.

5. Condição perante o trabalho e qualificação profissional dos pais

A condição perante o trabalho é um primeiro elemento revelador da posição social relativa dos diplomados. Por isso, e tendo em conta os dados relativos ao capital escolar anteriormente apresentados, não deixa de ser surpreendente o peso que os trabalhadores por conta própria têm entre os pais dos diplomados, 23,1% no caso do pai e 15,1% no caso da mãe. Poderíamos sempre argumentar que, num contexto marcado por uma crescente flexibilização das relações de trabalho, se trata de falsos trabalhadores independentes. Contudo, como veremos na análise das profissões, trata-se de um grupo significativo de empresários que, numa estratégia de mobilidade social, procura converter o seu capital económico em capital escolar.

Quadro nº 5
Condição perante o trabalho do pai, mãe e cônjuge

	Pai	Mãe	Cônjuge
Trabalhador por conta própria	23,1	15,1	10,7
Trabalhador por conta de outrem	75,1	67,4	86,6
Trabalhador familiar não remunerado	0,2	10,6	1,1
Outra	1,6	6,9	1,6
Total	100	100	100

Fonte: Inquérito por Questionário

É interessante constatar que existem algumas clivagens no que respeita à condição perante o trabalho do pai entre os diplomados dos diferentes cursos. Assim, é entre os diplomados em Contabilidade e Finanças que existe o maior número de trabalhadores por conta própria (39,7%) e entre os diplomados em Gestão de Recursos Humanos que os trabalhadores por conta de outrem têm mais peso (82,1%).

⁶ A propósito das desigualdades sociais no acesso ao ensino superior em Portugal ver Balsa *et alli* (2001) e Almeida *et alli* (2003).

Quadro nº 6
Condição perante o trabalho do pai por curso

Curso	Trabalhador por conta própria	Trabalhador por conta de outrem	Trabalhador familiar não remunerado	Outra
Contabilidade e Finanças	30,7	68,6	0,0	0,7
Gestão de Recursos Humanos	16,3	82,1	0,8	0,8
Marketing	19,8	77,2	0,0	3,0
Gestão da Distribuição e da Logística	24,1	72,4	0,0	3,4
Gestão de Sistemas de Informação	22,7	77,3	0,0	0,0
Total	23,0	75,2	0,2	1,6

Fonte: Inquérito por Questionário

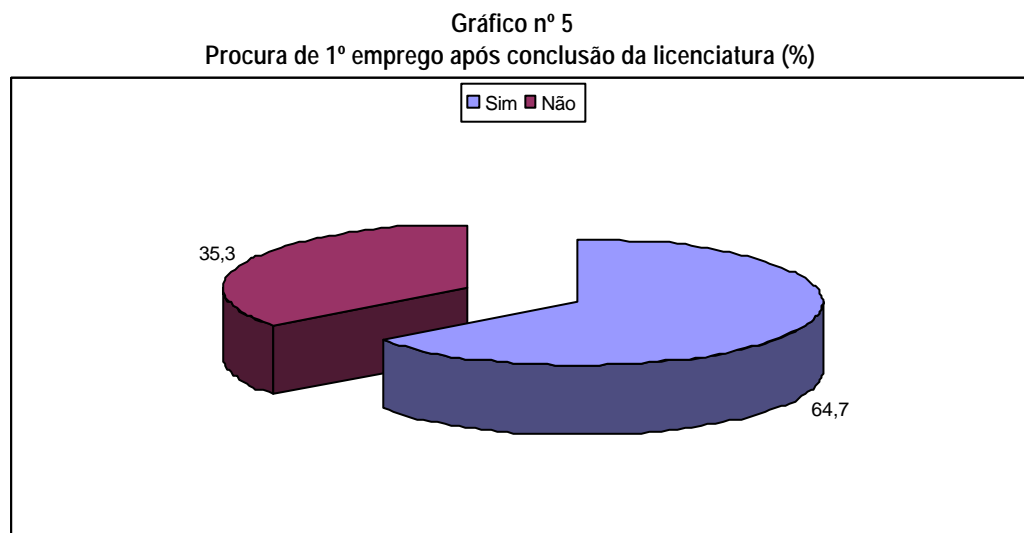
CAPÍTULO II

Inserção na vida activa

Neste capítulo procuramos caracterizar o processo de obtenção do 1º emprego por parte dos diplomados bem como alguns dos principais atributos desse mesmo emprego. Trata-se de uma abordagem que procura valorizar as estratégias dos diplomados na obtenção do emprego e tipificar a estrutura de oportunidades induzidas pelas dinâmicas do mercado de trabalho.

1. Obtenção do 1º emprego

Um dos primeiros elementos de análise, na medida em que condiciona todos os procedimentos posteriores, prende-se com o facto de, concluído o curso, os diplomados terem ou não procurado emprego. Os resultados mostram que existe um elevado número de diplomados que concluída a licenciatura não procura emprego, 35,3%.



Fonte: Inquérito por Questionário

Uma análise mais fina considerando a realidade de cada curso permite-nos constatar que o fenómeno da não procura de emprego é mais acentuado entre os diplomados em Contabilidade e Finanças (42,2%) e em Gestão da Distribuição e da Logística (39,3%). Em contrapartida é entre os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação (77,3) e em Marketing (71,8) que se verificam as maiores percentagens daqueles que procuram emprego.

Quadro nº 7
Procura de 1º emprego após conclusão da licenciatura por curso

Curso	Sim	Não
Contabilidade e Finanças	57,8	42,2
Gestão de Recursos Humanos	66,7	33,3
Marketing	71,8	28,2
Gestão da Distribuição e da Logística	60,7	39,3
Gestão de Sistemas de Informação	77,3	22,7
Total	64,7	35,3

Fonte: Inquérito por Questionário

Esta elevada percentagem de diplomados que não procuraram emprego leva-nos a tentar perceber a razão de um tal fenómeno já que, do total de diplomados, apenas 9,2% afirma não procurar emprego por continuar no mesmo emprego que ocupava durante a frequência do curso sendo, por isso, trabalhadores estudantes.

Analisados os motivos da não procura de emprego, constatamos que é o facto de continuarem na empresa em que realizaram o estágio curricular que mais contribui para a ausência de necessidade de procurar emprego (59,2% dos que não procuraram emprego).

Quadro nº 8
Motivo pelo qual não procurou emprego após conclusão da licenciatura (%)

Motivo	%
Porque continuou na empresa em que realizou o estágio curricular	59,2
Porque continuou no mesmo emprego (trabalhador estudante)	24,7
Porque já tinha uma proposta de emprego	12,1
Porque criou a própria empresa	2,3
Outro	1,7
Total	100

Fonte: Inquérito por Questionário

Neste contexto, o estágio curricular surge como um elemento particularmente relevante na facilitação do acesso ao emprego por parte destes diplomados, na medida em que não só vêem eliminada uma etapa, sempre problemática, que é a procura de emprego como vêem reconhecidos o seu diploma e as suas competências pelo mercado de trabalho. Mas o efeito do estágio não se fica só por aqui. Embora não tenhamos controlado por via do inquérito, ele contribui ainda para o acesso ao emprego por parte de outros diplomados que, tendo procurado emprego, são recrutados posteriormente pelas mesmas empresas em que estagiaram ou são por estas recomendados para empregos disponíveis noutras entidades.

Regressando ao universo dos diplomados que procuraram emprego, os quais representam cerca de 64% da nossa amostra, procuramos saber qual o tempo que demoraram até à obtenção do emprego. Os resultados obtidos são reveladores de uma relativa facilidade na obtenção do 1º emprego já que 82,5% dos diplomados não demora mais de 6 meses para a sua obtenção.

Quadro nº 9
Tempo de obtenção do 1º emprego após a conclusão da licenciatura por curso

Curso	1-6 meses	6-12 meses	> 12 meses	Ainda está à procura
Contabilidade e Finanças	87,8	6,1	6,1	0,0
Gestão de Recursos Humanos	79,5	16,9	2,4	1,2
Marketing	76,4	13,9	5,6	4,2
Gestão da Distribuição e da Logística	86,8	2,6	7,9	2,6
Gestão de Sistemas de Informação	88,2	5,9	5,9	0,0
Total	82,5	10,6	5,1	1,7

Fonte: Inquérito por Questionário

2. Meios de obtenção do primeiro emprego

Tendo em conta que estamos longe dos períodos marcados pelo pleno emprego dos diplomados do ensino superior, importa caracterizar os diferentes tipos de estratégias adoptadas pelos diplomados na procura do 1º emprego. Os resultados obtidos revelam uma alteração substancial daquilo que eram os mecanismos tradicionais de suporte à procura de emprego em que os contactos pessoais surgiam como um dos meios privilegiados. Assim, constata-se que, resultado de uma maior formalização do funcionamento do mercado de trabalho, de uma maior valorização da capacidade de iniciativa individual e das oportunidades abertas pela utilização das novas tecnologias, apesar de dominante, a resposta a anúncios surge acompanhada de perto das candidaturas espontâneas e da inscrição em Portais de Emprego.

Quadro nº 10
Formas de procura de emprego após a conclusão da licenciatura

Formas de procura de emprego	%
Resposta a anúncios	60,4
Candidaturas espontâneas	52,0
Inscrição em Portais de Emprego	46,2
Inscrição em Centro de Emprego	34,0
Gabinete de Estágios da ESCE	28,6
Recursos a contactos pessoais	28,0
Criação do próprio emprego	1,7
Outra	0,9

Fonte: Inquérito por Questionário

Constatamos, ainda, que a inscrição nos Centros de Emprego, apesar de obrigatória para acesso ao Programa de Estágios Profissionais, apresenta-se relativamente desvalorizada face às formas de procura de emprego anteriormente mencionadas. No que respeita ao Gabinete de Estágios da ESCE, a sua importância apresentasse-nos reduzida quando comparada com o peso que assume na angariação de estágios curriculares que tem sido a sua função nobre.

3. Características do primeiro emprego

A caracterização do processo de inserção profissional dos diplomados implica, entre outras dimensões de análise, a caracterização dos atributos do primeiro emprego. Assim, se considerarmos a natureza do contrato de trabalho estabelecido entre o diplomado e a entidade patronal, constata-se que 29% dos diplomados que obtiveram o seu primeiro emprego após a conclusão da licenciatura estabeleceu desde logo um contrato a tempo indeterminado. Em contrapartida constata-se um elevado índice de precariedade (46,7%) entre aqueles que quando concluíram o curso já estavam empregados.

Quadro nº 11
Tipo de vínculo contratual no emprego após a conclusão da licenciatura (%)

Curso	Contrato a termo certo	Contrato a tempo indeterminado
Procurou emprego	71,0	29,0
Já estava empregado	46,7	53,3
Total	62,3	37,7

Fonte: Inquérito por Questionário

Estes resultados reflectem a institucionalização da precariedade quer na primeira inserção quer nos percursos profissionais dos diplomados em resultado das políticas de gestão de recursos humanos das empresas que fazem da flexibilidade contratual um dos pilares da sua actuação. Contudo, não deixa de ser de assinalar o facto de, na primeira inserção, 29% dos diplomados obter um contrato a tempo indeterminado escapando, deste modo, à lógica da flexibilidade contratual⁷.

Se as razões explicativas da precariedade na primeira inserção podem estar associadas à utilização do contrato a termo certo como elemento do processo de selecção, criando assim um período probatório no qual os indivíduos são avaliados na sua capacidade profissional, o que é facto é que uma significativa percentagem desses diplomados escapam a um tal processo. Do nosso ponto de vista, há duas hipóteses que nos podem ajudar a compreender tal comportamento. A primeira decorre da existência de estágios curriculares no final dos cursos o que faz com que algumas empresas tenham utilizado esse mesmo estágio para avaliar as capacidades profissionais dos diplomados. A segunda está associada à especificidade das competências de que os diplomados são portadores e ao grau de escassez ou de abundância dessas mesmas competências no mercado de trabalho.

A análise do tipo de vínculo contratual talvez nos ajude a desbravar esta última hipótese. Assim, apesar de não existir associação estatística entre o curso e o tipo de vínculo contratual, é visível que o curso de Contabilidade e Finanças se destaca por ser aquele em que a precariedade é menor. Se considerarmos que estamos perante um grupo de diplomados que disputa um mercado profissional onde o controlo dos acessos é assegurado por uma associação profissional⁸, talvez tenhamos aí parte da explicação para a sua especificidade.

⁷ Estes resultados são similares aos dados do Inquérito ao Emprego do INE já que também aí, 28% dos licenciados com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos que obtiveram o seu primeiro emprego em 2005 tinham um contrato de trabalho permanente.

⁸ Refira-se que o curso de Contabilidade e Finanças está acreditado pela CTOC - Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas para efeitos de certificação profissional como TOC - Técnico Oficial de Contas.

Quadro nº 12
Tipo de vínculo contratual no emprego após a conclusão da licenciatura por curso(%)

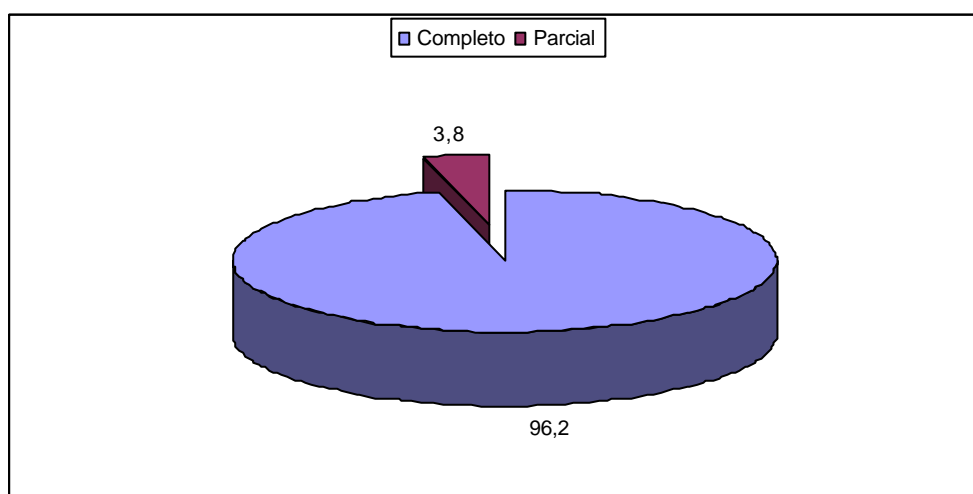
Curso	Contrato a termo certo	Contrato a tempo indeterminado
Contabilidade e Finanças	53,3	46,7
Gestão de Recursos Humanos	63,4	36,6
Marketing	70,4	29,6
Gestão da Distribuição e da Logística	65,5	34,5
Gestão de Sistemas de Informação	63,6	36,4
Total	62,3	37,7

Fonte: Inquérito por Questionário

Em contrapartida, mais exposto à precariedade surge-nos o curso de Marketing o qual se caracteriza por disputar um mercado de trabalho mais aberto a diferentes áreas de formação dado o tipo de competências requeridas.

Outra variável relevante para a caracterização do emprego é o tipo de horário praticado. O domínio quase completo do horário a tempo integral é a marca central entre estes diplomados. Esta característica reflecte, aliás, um dos atributos mais marcantes do funcionamento do mercado de trabalho português e que o distingue da generalidade dos mercados de trabalho europeus⁹.

Gráfico nº 6
Tipo de horário de trabalho após a conclusão da licenciatura (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Apesar dos horários a tempo parcial apresentarem um peso reduzido, é bastante provável que eles reflectam situações de sub-emprego e não opções deliberadas por parte dos seus protagonistas dado que não surgem estatisticamente associados a qualquer atributo específico constante do inquérito como seja o sexo, a idade, o estatuto conjugal ou o curso.

O sector de actividade em que os diplomados se integram é outro dado relevante para a compreensão das dinâmicas do emprego. O facto mais relevante é o papel destacado dos Serviços às Empresas na absorção

⁹ De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal de 2004, em Portugal 96% dos TPCO têm um trabalho a tempo completo (MTSS, s.d.).

dos diplomados dado que um em cada quatro diplomados exerce a sua actividade profissional neste sector. Esta hegemonia parece-nos poder resultar de dois factores principais: a área científica em que os cursos se integram predominantemente, a gestão, e a tendência crescente para as empresas externalizarem grande parte das suas funções não directamente ligadas ao *core business*.

Quadro nº 13
Sector de actividade do emprego após a conclusão da licenciatura (%)

Sector de actividade	%
Serviços às empresas	25,2
Comércio a retalho e por grosso	12,6
Administração Pública central e local	9,6
Banca e Seguros	8,7
Indústria transformadora	7,8
Transportes	6,7
Telecomunicações	6,4
Construção civil e obras públicas	5,7
Serviços às pessoas	3,9
Electricidade, gás e água	1,1
Outro	12,2

Fonte: Inquérito por Questionário

Dos restantes sectores que se destacam, com excepção da Indústria Transformadora, gostaríamos de realçar um atributo que lhes é transversal: trata-se de sectores fortemente expostos à concorrência e marcados pela presença de grupos económicos estruturados como são os casos do Comércio e da Banca e Seguros. Com destaque surge ainda a Administração Pública que, algo paradoxalmente, surge como o terceiro sector com maior peso no emprego.

A análise dos sectores de actividade segundo os cursos permite-nos constatar que existem lógicas diferenciadas na estrutura da procura de diplomados. Assim, se para os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação e em Contabilidade e Finanças existe uma forte concentração do emprego nos Serviços às Empresas, 54,5% e 40,4% respectivamente, para os diplomados nos restantes cursos existe uma maior dispersão pelos diferentes sectores de actividade.

Contudo, uma comparação das modas permite-nos constatar que os diplomados em Gestão de Recursos Humanos tendem igualmente a ser absorvidos pelos Serviços às Empresas, os diplomados em Marketing pelo sector do Comércio e os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística pelo sector dos Transportes. Se no caso dos diplomados em Gestão de Recursos Humanos estamos ainda perante uma consequência da externalização de funções, casos do Trabalho Temporário e da Consultadoria em Recursos Humanos, nos casos de Marketing e de Gestão da Distribuição e da Logística são as orientações específicas dos cursos, associadas às dinâmicas dos respectivos sectores, que tendem a explicar o seu peso no emprego.

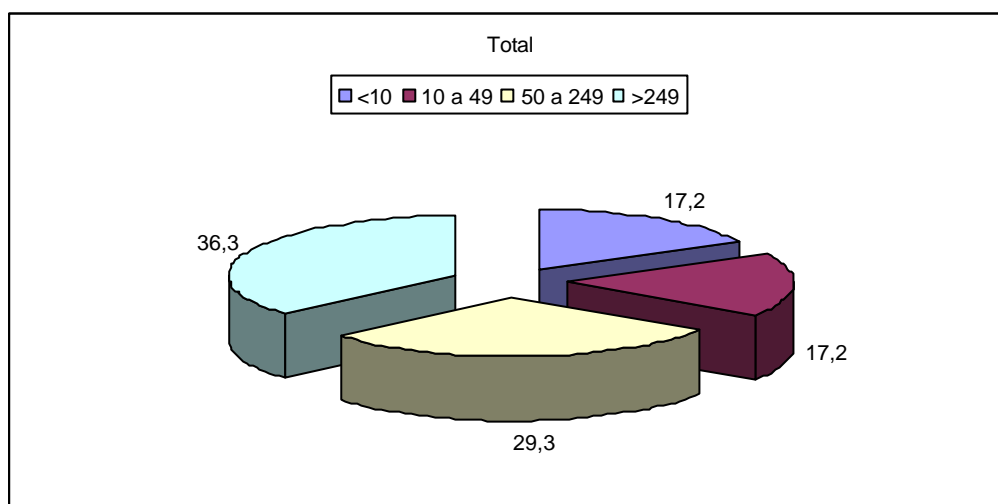
Quadro nº 14
Distribuição do emprego após a conclusão da licenciatura por sector de actividade segundo o curso (%)

	Ind. Transformadora	Electricidade, gás e água	Construção e obras públicas	Transportes	Telecomunicações	Comércio	Banca e Seguros	Serviços às empresas	Serviços às pessoas	Ad. Pública Central e Local	Outro	Total
Contabilidade e Finanças	4,3	0,7	10,6	3,5	3,5	5,0	10,6	40,4	2,8	11,3	7,1	100
Gestão de Recursos Humanos	9,2	1,7	5,0	4,2	5,9	11,8	10,9	18,5	8,4	13,4	10,9	100
Marketing	6,3	1,0	3,1	2,1	12,5	21,9	10,4	16,7	2,1	4,2	19,8	100
Gestão da Distribuição e da Logística	15,8	1,8	1,8	29,8	7,0	19,3	0,0	5,3	1,8	3,5	14,0	100
Gestão de Sistemas de Informação	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	0,0	54,5	0,0	13,6	13,6	100
Total	7,8	1,1	5,7	6,7	6,4	12,6	8,7	25,3	3,9	9,4	12,2	100

Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita às classes de dimensão das empresas que recrutam os diplomados da ESCE constata-se o predomínio das empresas de média e grande dimensão por contraposição com as micro e pequenas empresas. São, por isso, as empresas mais complexas e estruturadas aquelas que tendem a absorver os diplomados, facto que está em consonância com a distribuição dos recursos humanos avançados¹⁰ por classes de dimensão na estrutura nacional do emprego¹¹, reflectindo uma das vulnerabilidades das micro e pequenas empresas em Portugal.

Gráfico nº 7
Distribuição do emprego após a conclusão da licenciatura por classe de dimensão da empresa (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Contudo, esta distribuição do emprego por classe de dimensão das empresas não se apresenta como um fenómeno uniforme entre os diferentes cursos de que os diplomados são originários. Isto porque, entre os diplomados em Contabilidade e Finanças (29,4%) e em Gestão de Sistemas de Informação (22,7%) encontramos percentagens bastantes superiores à média global, que é de 17,2%, do emprego em micro empresas. Em contrapartida, é entre os diplomados em Gestão de Recursos Humanos e em Gestão da Distribuição e da Logística que encontramos a maior concentração do emprego em grandes empresas, 52,5% e 41,4% respectivamente, para uma média entre cursos de 36,3%.

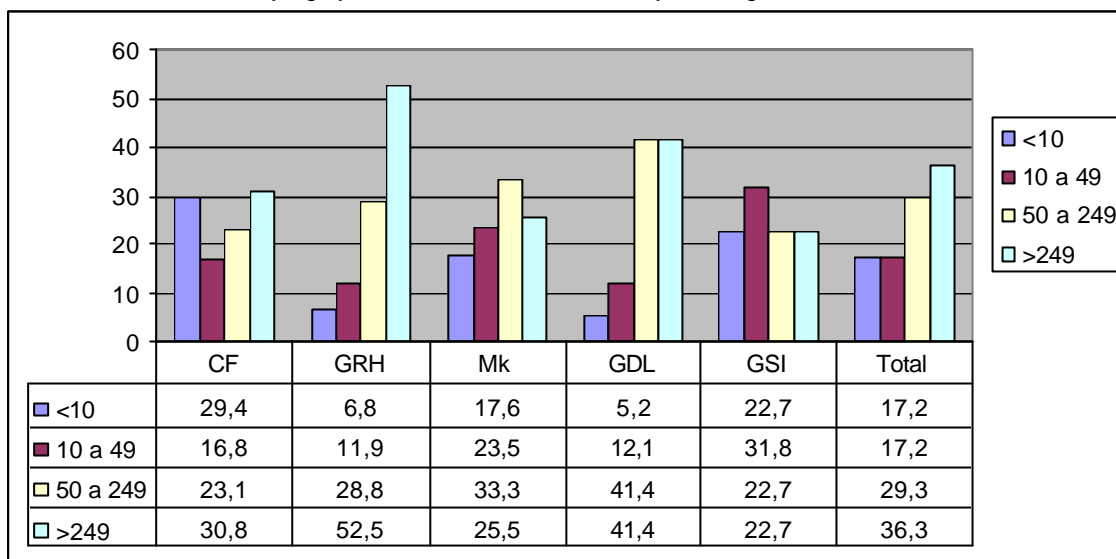
O peso do emprego em micro empresas entre os licenciados em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Sistemas de Informação encontra a sua explicação no modo como os respectivos mercados de trabalho profissionais estão organizados em Portugal¹², em que os serviços de proximidade adquirem um peso elevado.

¹⁰ Taxa de recursos humanos avançados é o resultado do peso dos trabalhadores com formação superior sobre o total dos trabalhadores.

¹¹ Os dados dos Quadros de Pessoal 2004 (MTSS, s.d.) permitem-nos constatar que é nos sectores em que predominam as empresas de maior dimensão que se concentram os trabalhadores com maiores níveis de habilitação.

¹² Veja-se a este propósito algumas das conclusões do estudo sobre a relação entre a oferta formativa e a criação de empresas em Portugal (Silva Ribeiro et alli, 2007) e o texto sobre as ILE (Almeida, 2005).

Gráfico nº 8
Distribuição do emprego por classe de dimensão da empresa segundo o curso (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Em contrapartida, o maior peso do emprego em grandes empresas entre os licenciados em Gestão de Recursos Humanos e em Gestão da Distribuição e da Logística, reflecte uma organização diferente dos respectivos mercados de trabalho, marcados pela forte presença de empresas multinacionais¹³ e por uma maior preocupação com os factores intangíveis de competitividade, por parte das grandes empresas mais expostas à concorrência.

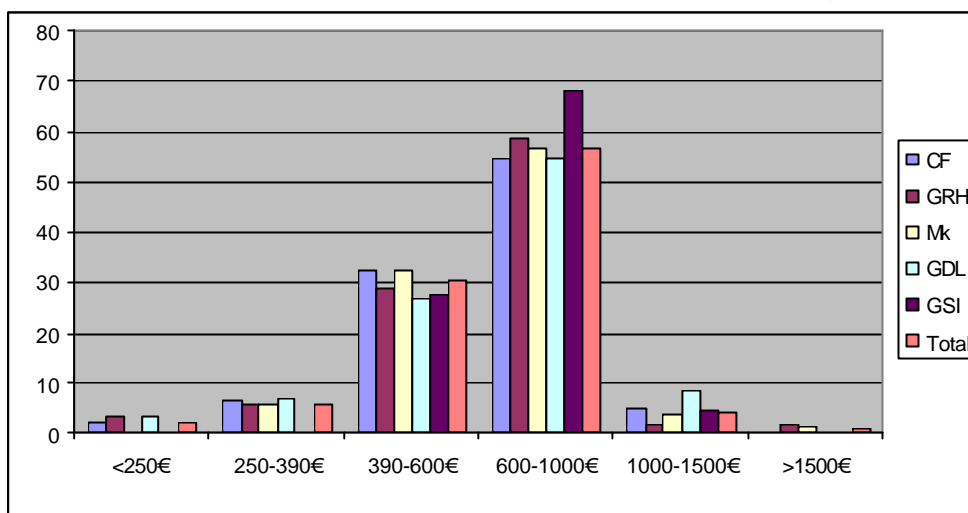
Um último elemento de caracterização do 1º emprego para o qual gostaríamos de realçar é o que se prende com a remuneração auferida pelos diplomados. Relativamente a esta dimensão constata-se que a moda da distribuição se encontra na classe de rendimentos entre os 600 e os 1000 Euros líquidos mensais, a qual representa mais de 55% do total dos diplomados, o que no contexto nacional, face aos níveis médios do rendimento do trabalho e à valorização da experiência profissional, podemos considerar que revela alguma valorização económica destes diplomados por parte do mercado de trabalho. Contudo, constata-se que a segunda maior classe modal, que tem como ponto médio um valor pouco acima do salário mínimo nacional, representa 30% dos diplomados.

As restantes classes de rendimento, não tendo um peso significativo, não deixam de ser preocupantes se considerarmos que aproximadamente 10% dos diplomados tem um salário inferior a 390 Euros. Contudo, este facto adquire maior inteligibilidade ao constatararmos que é entre esses 10% de diplomados que se concentra a maioria dos 3,8% que tem um horário de trabalho a tempo parcial.

A análise do salário por cursos não revela diferenças estatisticamente significativas embora na classe modal dominante, entre os 600 e os 1000 euros, os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação apresentem um peso superior à média. Já na classe entre os 1000 e os 1500 euros destaca-se o peso dos diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística, os quais evidenciam uma maior capacidade de negociação das suas qualificações/competências em virtude da escassez de profissionais com formação superior na respectiva área.

¹³ O peso das grandes empresas e das multinacionais na procura de profissionais de recursos humanos em Portugal tem vindo a ser constatado em diversos estudos empíricos (cf. Almeida, 2000).

Gráfico nº 9
Distribuição dos diplomados por nível de remuneração no 1º emprego (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Apesar dos níveis de rendimento no primeiro emprego se mostrarem, para uma grande parte dos diplomados, dentro dos padrões dominantes para o contexto nacional, note-se que entre os diplomados da Universidade de Lisboa, em período comparável, o salário médio era de 709,90 euros (Alves, 2005: 104), esta é uma das áreas de maior insatisfação com o 1º emprego entre os diplomados, como veremos no ponto seguinte.

4. Indicadores de satisfação com o 1º emprego

Para além das condições materiais que caracterizam o 1º emprego, procuramos igualmente identificar as suas condições simbólicas, pelo que inquirimos os diplomados acerca do seu grau de satisfação relativamente a algumas variáveis quer intrínsecas quer extrínsecas do emprego.

Da análise dos resultados gostaríamos de realçar quatro grandes conclusões:

- a elevada satisfação com as relações interpessoais, seja entre colegas ou com as chefias;
- a elevada satisfação com o conteúdo do trabalho, medido em termos de autonomia, iniciativa, etc);
- a satisfação com a estabilidade de emprego.
- a tendência para uma menor satisfação com a remuneração e as oportunidades de promoção e de formação;

Estes resultados, globalmente, expressam, no plano simbólico, uma avaliação positiva do 1º emprego a qual é particularmente clara quando analisamos a resposta dos diplomados acerca da sua satisfação global no emprego: cerca de 3 em cada 4 respondentes mostram-se satisfeitos ou totalmente satisfeitos com o 1º emprego.

Estando nós no plano da avaliação do valor simbólico atribuído a um conjunto de atributos do 1º emprego, terreno no qual se jogam as expectativas sociais dos actores e se manifestam as lutas entre diferentes grupos de interesse pela hegemonia ideológica, parece-nos adequado procurar algumas hipóteses explicativas para os sentidos que esta avaliação pode arrastar consigo.

Quadro nº 15
Grau de satisfação dos diplomados com o 1º emprego (%)

Variáveis	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito	Totalmente satisfeito ou satisfeito	NS/NR
Relação com os colegas	9,4	90,2	0,4
Relação com os superiores hierárquicos	14,7	84,9	0,4
Horário de trabalho	15,2	84,8	0,0
Utilidade do trabalho para a sociedade	18,2	80,4	1,4
Satisfação geral no emprego	26,7	72,9	0,4
Contactos com outras áreas funcionais	23,4	72,8	3,8
Autonomia	30,2	69,6	0,2
Reconhecimento do trabalho	30,8	68,8	0,4
Estabilidade de emprego	34,8	64,4	0,8
Possibilidade de ter Iniciativa	34,8	62,1	3,1
Possibilidade de tomar decisões	37,2	61,4	1,4
Oportunidades de formação	47,6	51,5	0,9
Nível de remuneração	48,4	51,4	0,2
Oportunidades de promoção	65,2	32,3	2,5

Fonte: Inquérito por Questionário

Assim, a satisfação com as relações interpessoais tende a revelar a existência de uma preocupação, mesmo que informal, com a integração dos recém-diplomados nos diferentes contextos profissionais e/ou organizacionais, independentemente desta poder assumir uma forma marcada por um modelo de relação de natureza paternalista o qual tende a transmitir um sentimento de segurança e de confiança ao protegido e um sentimento de dominação ao protector.

A satisfação com o conteúdo do trabalho, nas suas diferentes dimensões, é outro elemento estruturante das percepções dos diplomados que, tendo em conta o predomínio, em Portugal, das lógicas tayloristas de organização do trabalho¹⁴, pode ser revelador da valorização do trabalho simples em detrimento do trabalho complexo, devido à falta de experiência profissional que os habilite a assumir um maior grau de confiança nas suas capacidades profissionais.

A satisfação com a estabilidade de emprego, surge-nos como algo paradoxal face ao peso dos contratos a termo certo no 1º emprego, os quais abrangiam mais de 60% dos diplomados. A resposta para este paradoxo parece-nos estar precisamente no domínio da conformação ideológica destes diplomados os quais, parafrazeando Beck (2001), parecem reflectir a crescente normalização da precariedade.

Por último, a menor satisfação com a remuneração e as oportunidades de promoção e de formação revelam uma das realidades mais expressivas das políticas de gestão de recursos humanos em Portugal: as políticas de salários baixos e o reduzido investimento na qualificação dos trabalhadores. Relativamente às políticas salariais, elas tendem a reflectir os problemas estruturais de produtividade do trabalho, os quais têm vindo a legitimar um agravamento do diferencial de remuneração entre capital e trabalho. Já o reduzido investimento na qualificação, por via das oportunidades de acesso à formação contínua, reflecte um modelo de especialização baseado em mão-de-obra intensiva que faz de Portugal um dos países europeus em que o acesso à formação por parte dos trabalhadores é menor¹⁵.

¹⁴ Veja-se a este propósito as leituras propostas por autores como Kovacs e Castillo (1998), Lopes (2000) e Caetano (2000).

¹⁵ Veja-se a este propósito os dados apresentados por Almeida (2007).

Em síntese, a satisfação dos diplomados com o 1º emprego reflecte uma elevada conformação ideológica à hegemonia dos valores neoliberais, valorizadores da flexibilidade contratual e da iniciativa individual, na crença de que, à boa maneira da teoria do capital humano, isso lhes permita o acesso a uma remuneração mais elevada, a uma carreira vertical e à formação contínua enquanto alavanca de catalização permanente das oportunidades salariais e de carreira.

CAPÍTULO III

Percurso de inserção

Neste capítulo procuramos caracterizar a situação dos diplomados aquando da resposta ao inquérito, tentando, sempre que possível, estabelecer uma comparação entre aquilo que designamos de situação actual e situação no 1º emprego. Esta comparação permite-nos encontrar algumas das linhas que caracterizam os percursos dos diplomados entre a obtenção do 1º emprego e o emprego actual.

1. Modos de evolução entre empregos

A análise da evolução do percurso de inserção dos diplomados após a conclusão da licenciatura permite-nos constatar que a larga maioria dos diplomados, mais de 75%, não teve mais do que dois empregos. Este facto, se considerarmos a amplitude do período temporal em análise (6 anos), reflecte uma situação de relativa estabilidade tendo em conta os atributos desta população, jovens diplomados sem experiência profissional.

Se atendermos à realidade dos diplomados de cada curso, constatamos que é entre os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística que se verifica uma maior tendência para a estabilidade de emprego, 55% dos diplomados só teve um emprego, enquanto que entre os diplomados em Marketing se verifica a menor percentagem dos que tiveram apenas um emprego, 37,5%.

Quadro nº 16
Distribuição dos diplomados por nº de empregos ocupados após a conclusão da licenciatura (%)

Curso	Um	Dois	Três	Quatro ou mais
Contabilidade e Finanças	41,6	33,6	15,8	8,9
Gestão de Recursos Humanos	45,8	32,2	16,9	5,1
Marketing	37,5	34,6	21,2	6,7
Gestão da Distribuição e da Logística	55,0	33,3	11,7	0,0
Gestão de Sistemas de Informação	45,5	36,4	18,2	0,0
Total	43,8	33,6	16,9	5,8

Fonte: Inquérito por Questionário

A comparação entre os diplomados dos diferentes cursos não nos deve, no entanto, conduzir a interpretações lineares quanto ao significado das mudanças de emprego. É que, se para uns mudar de emprego pode significar um processo de mobilidade voluntária no quadro de uma carreira profissional ascendente¹⁶, para outros, mudar de emprego pode significar um processo de mobilidade involuntária no quadro de ajustamentos do volume de emprego às necessidades produtivas ou de políticas de gestão de recursos humanos, por parte das empresas, baseadas na rotação externa do pessoal.

¹⁶ Sobre os tipos de carreira profissional ver Almeida, Marques e Alves (2000).

A análise do tempo de procura de emprego entre os que mudaram de emprego, permite-nos, embora de forma unidimensional, medir o grau de empregabilidade dos diplomados que confrontados com uma situação de desemprego procuram um novo emprego. Os resultados evidenciam um elevado grau de empregabilidade já que cerca de 60% dos diplomados não esperaram mais de 2 meses para aceder a um novo emprego.

Seguindo o mesmo indicador para a análise por cursos, e considerando apenas o período mais curto de procura de emprego, é possível afirmar que são os cursos de Contabilidade e Finanças (66,7%) e de Gestão da Distribuição e da Logística (65,4%) os que apresentam um maior grau de empregabilidade enquanto que o curso de Marketing é o que apresenta menor grau de empregabilidade (50,8%).

Quadro nº 17
Período mais longo de procura de emprego entre os que mudaram de emprego por curso (%)

Curso	1-2 meses	3-5 meses	6-11 meses	12 ou mais meses
Contabilidade e Finanças	66,7	24,4	2,6	6,4
Gestão de Recursos Humanos	61,2	17,9	13,4	7,5
Marketing	50,8	27,9	8,2	13,1
Gestão da Distribuição e da Logística	65,4	3,8	19,2	11,5
Gestão de Sistemas de Informação	61,5	15,4	0,0	23,1
Total	60,8	20,8	8,6	9,8

Fonte: Inquérito por Questionário

O resultado dos indicadores, número de empregos e tempo mais longo de procura de emprego, permite-nos concluir que os diplomados pela ESCE apresentam um elevado grau de empregabilidade o qual se traduz não tanto no acesso a um emprego estável, uma vez que 47,2% mudou de emprego, mas no acesso a uma posição estabilizada no mercado de trabalho¹⁷, dada a relativa facilidade com que acedem a novos empregos. Contudo, não podemos deixar de chamar à atenção para o facto de que a empregabilidade, enquanto conceito multidimensional¹⁸, carece de uma maior complexificação a qual nos leva a interrogarmo-nos sobre o papel das origens e das expectativas sociais sobre a decisão de aceitar um emprego em função do seu valor na escala de prestígio social.

2. Caracterização do emprego actual

A caracterização da situação dos diplomados aquando da sua inquirição, embora reflectindo uma heterogeneidade de situações em virtude de estarmos perante diferentes anos de conclusão do curso, permite-nos ter uma visão mais centrada nos seus percursos de inserção.

Uma primeira dimensão de análise prende-se com a situação na profissão, a qual evidencia uma reduzida taxa de desemprego entre os diplomados (5%) quer entre os que procuram o 1º emprego (0,7%) quer entre os que procuram novo emprego (4,3%). Entre os que estão empregados verifica-se que a larga maioria (89,3%) é trabalhador por conta de outrem, havendo 4,9% de trabalhadores de conta própria e 0,9% de empresários. Se tivermos em conta que, no contexto português, os trabalhadores por conta própria tendem a ser falsos trabalhadores independentes, conclui-se que existe uma elevada propensão para o assalariamento em

¹⁷ Expressão utilizada por Vernières (1997) para caracterizar os processos de inserção profissional dos jovens nas sociedades actuais.

¹⁸ Sobre o conceito de empregabilidade ver McQuaid e Lindsay (2005), Almeida (2007) e Alves (2007).

detrimento da opção por uma carreira como empresário. Aliás, auto-classificados como empresários surgem apenas diplomados em Contabilidade e Finanças e em Gestão de Recursos Humanos, cursos que primeiro colocaram licenciados no mercado de trabalho.

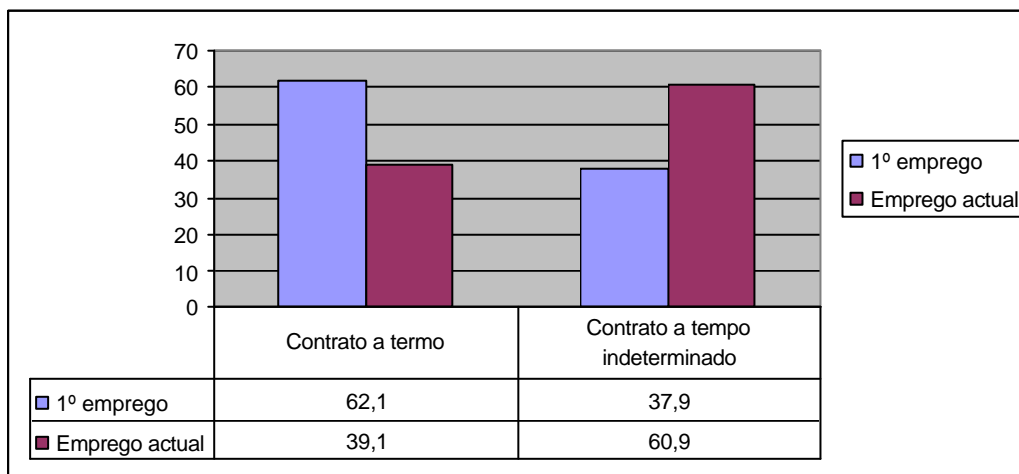
Quadro nº 18
Distribuição dos diplomados por situação na profissão (%)

Curso	TPCO	TCP	Empresário	Desempregado à procura do 1º emprego	Desempregado à procura de novo emprego
Contabilidade e Finanças	90,6	5,0	2,2	0,0	2,2
Gestão de Recursos Humanos	86,2	6,5	0,8	0,0	6,5
Marketing	90,2	4,9	0,0	2,0	2,9
Gestão da Distribuição e da Logística	88,5	3,3	0,0	1,6	6,6
Gestão de Sistemas de Informação	95,5	0,0	0,0	0,0	4,5
Total	89,3	4,9	0,9	0,7	4,3

Fonte: Inquérito por Questionário

Quando analisamos a distribuição dos diplomados por tipo de relação contratual, apesar de cerca de 40% manter uma situação contratual precária, reflexo da generalização das formas atípicas de emprego¹⁹, verifica-se uma inversão da distribuição face ao 1º emprego. Tal significa que a antiguidade no mercado de trabalho, ao garantir a aquisição de experiência profissional, tende a aumentar a probabilidade de acesso a um emprego estável.

Gráfico nº 10
Distribuição dos diplomados por tipo de relação contratual (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

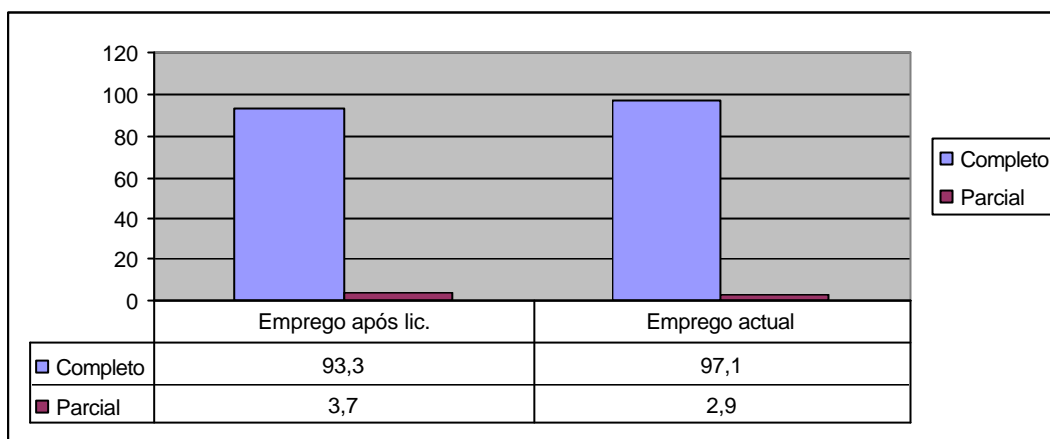
Esta tendência para o aumento da estabilidade do emprego do 1º para o emprego actual, é reveladora daquilo que são algumas das características do funcionamento do mercado de trabalho em Portugal, para as quais já tivemos oportunidade de chamar à atenção, o qual tende a usar o contrato a termo para alongar o

¹⁹ Para uma discussão sobre as formas atípicas de emprego que atravessam o mercado de trabalho em Portugal bem como os seus significados, consultar Vaz (1997 e 2006).

período probatório a que o trabalhador está sujeito e a valorizar a experiência profissional enquanto factor de acesso ao mercado de trabalho primário, preenchido que está o requisito das habilitações escolares avançadas.

Quanto ao tipo de horário de trabalho, verificamos, face ao 1º emprego, uma diminuição dos diplomados com horário a tempo parcial, facto que confirma a leitura segundo a qual o recurso a este tipo de horário mais do que uma opção voluntária tende a reflectir uma situação de sub-emprego.

Gráfico nº 11
Distribuição dos diplomados por tipo de horário de trabalho (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

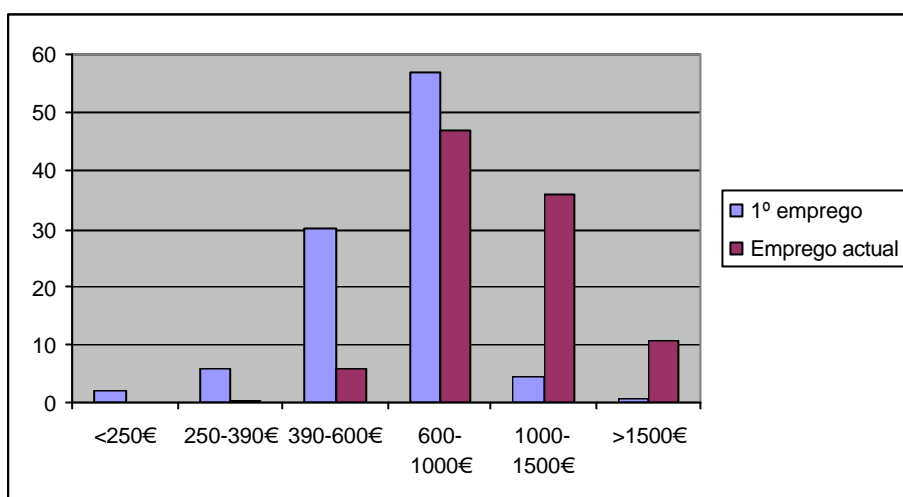
Apresentada como uma modalidade de gestão do tempo de trabalho capaz de contribuir para a flexibilização das políticas de gestão de recursos humanos das empresas, o quase insignificante peso do horário a tempo parcial entre estes diplomados leva-nos a questionar, por um lado, até que ponto esta modalidade de gestão do tempo de trabalho pode ser, em Portugal, um instrumento de flexibilização do mercado de trabalho e, por outro, que sentido fará o recurso ao horário a tempo parcial entre uma população altamente escolarizada e com total disponibilidade para investir numa carreira profissional.

O nível de remuneração é outro elemento relevante para a caracterização do emprego dos diplomados cuja análise assume maior acuidade se tivermos em conta que esta era uma das dimensões relativamente à qual os diplomados manifestavam um maior índice de insatisfação no 1º emprego.

Os resultados obtidos mostram uma significativa transformação da estrutura remuneratória entre o 1º emprego e o emprego actual. Tal transformação faz com que cerca de 50% dos diplomados aufera uma remuneração superior a 1.000 euros, valor que no 1º emprego só era atingido por 5% e que nos níveis remuneratórios inferiores a 600 euros se passe de cerca de 38% dos diplomados no 1º emprego para cerca de 6% no emprego actual.

Tal significa que para além de aumentar a probabilidade de acesso a um emprego estável, a antiguidade no mercado de trabalho, com a consequente aquisição de experiência profissional, tende igualmente a aumentar a probabilidade de acesso a uma remuneração substancialmente mais elevada para a generalidade dos diplomados.

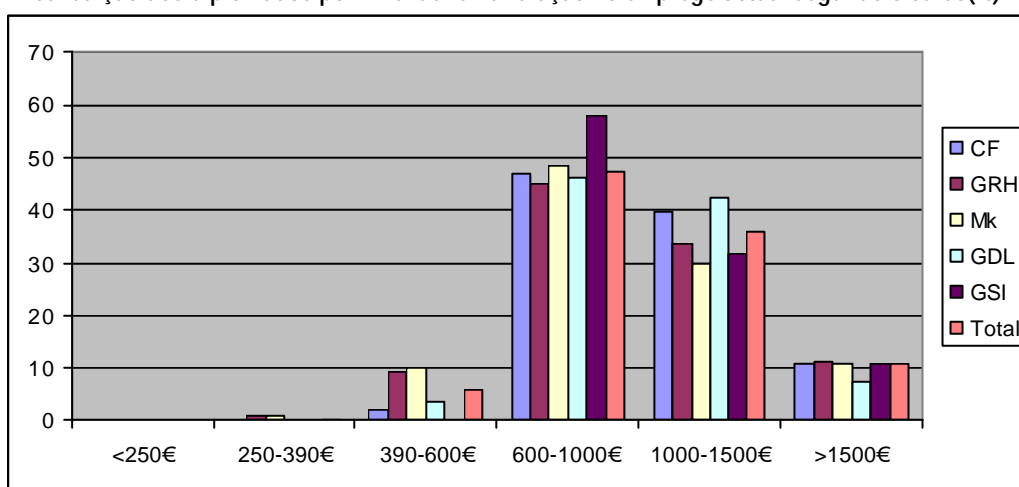
Gráfico nº 12
Distribuição dos diplomados por nível de remuneração no 1º emprego e no emprego actual(%)



Fonte: Inquérito por Questionário

A análise dos níveis de remuneração por curso não evidencia diferenças significativas sendo apenas de levantar a hipótese de que os licenciados em Gestão de Sistemas de Informação parecem estar mais protegidos dos baixos salários, inferiores a 600 euros, dos que os seus colegas. Contudo, tal não se traduz num maior acesso ao topo da hierarquia salarial.

Gráfico nº 13
Distribuição dos diplomados por nível de remuneração no emprego actual segundo o curso(%)



Fonte: Inquérito por Questionário

A distribuição do emprego por sectores de actividade confirma o padrão que já havíamos encontrado no 1º emprego, facto que, conjugado com a já constatada valorização da experiência profissional pelo mercado de trabalho, nos leva a equacionar a hipótese de que estamos perante uma tendência para a rigidez no que respeita à mobilidade inter sectorial. Tal hipótese adquire maior inteligibilidade se considerarmos que podem existir competências tácitas associadas a cada sector de actividade nas áreas profissionais destes diplomados.

Quadro nº 19
Distribuição do emprego por sectores de actividade (%)

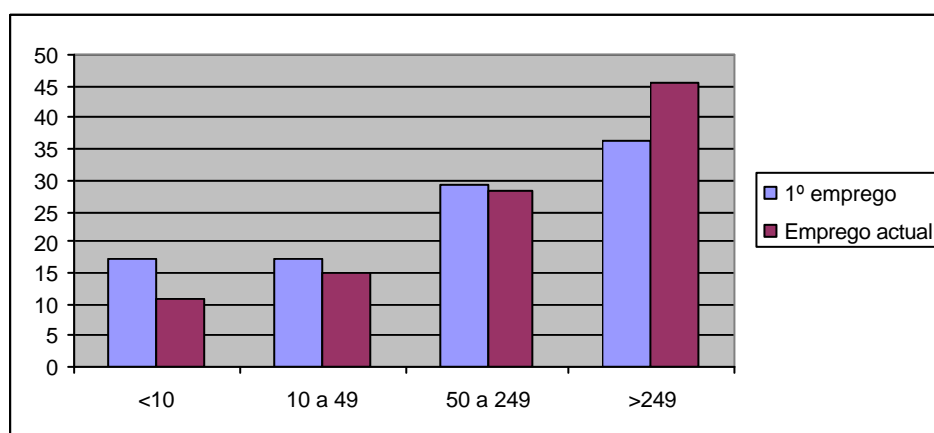
Sector de actividade	1º emprego	Emprego actual
Serviços às empresas	25,2	22,9
Comércio a retalho e por grosso	12,6	14,8
Administração Pública central e local	9,6	12,6
Banca e Seguros	8,7	9,8
Indústria transformadora	7,8	7,0
Transportes	6,7	8,5
Telecomunicações	6,4	4,3
Construção civil e obras públicas	5,7	4,5
Serviços às pessoas	3,9	3,5
Electricidade, gás e água	1,1	1,3
Outro	12,2	10,8

Fonte: Inquérito por Questionário

Confirma-se assim que são os Serviços às Empresas, o Comércio e a Administração Pública Central e Local que lideram no emprego dos diplomados pela ESCE. As variações negativas que encontramos do 1º emprego para o emprego actual traduzem-se numa diminuição do emprego nos Serviços às Empresas, nas Telecomunicações, na Construção Civil e Obras Públicas e nos Serviços às Pessoas. Esta variação negativa pode reflectir duas lógicas que importa enunciar: a primeira que decorre de eventuais quebras de dinamismo no crescimento destes sectores que possa fazer com que libertem temporariamente recursos humanos, a segunda que resulta daquilo que Moncel (2001) designa por função de distribuição da mão-de-obra debutante que tende a ser característica de alguns sectores de actividade.

A análise da distribuição dos diplomados por classe de dimensão das empresas revela um fenómeno similar ao que acabamos de descrever para os sectores de actividade. Assim, verifica-se que as pequenas e micro empresas tendem a assegurar uma função de distribuição para as grandes empresas na medida em que o seu peso reduz-se quando comparamos o 1º emprego com o emprego actual. Suportando os custos da primo inserção, as pequenas e micro empresas não parecem ter estratégias adequadas à retenção destes diplomados.

Gráfico nº 14
Distribuição dos diplomados por classe de dimensão das empresas (%)



Fonte: Inquérito por Questionário

Por último, quisemos auscultar os diplomados acerca da sua percepção quanto ao grau de adequação das funções que desempenham à área de formação do curso, o que nos permite avaliar uma das dimensões da qualidade da inserção, pese embora essa adequação seja o resultado de uma multiplicidade de variáveis.

Os resultados mostram que, globalmente, existe uma relativa adequação, sendo residual a percentagem de diplomados que afirma que as suas funções são totalmente desadequadas face à área de formação do curso (3,9%).

A análise por curso permite-nos, contudo, identificar pequenas diferenças entre aqueles que afirmam a existência de uma total adequação. Assim, é entre os diplomados em Contabilidade e Finanças que encontramos o maior peso dos que percebem uma total adequação (56,3%) e entre os de Marketing que encontramos o menor peso (39,8%).

Quadro nº 20
Adequação das funções à área de formação por curso

Curso	Totalmente adequadas	Parcialmente adequadas	Totalmente desadequadas
Contabilidade e Finanças	56,3	40,7	3,0
Gestão de Recursos Humanos	48,1	45,4	6,5
Marketing	39,8	54,8	5,4
Gestão da Distribuição e da Logística	48,1	51,9	0,0
Gestão de Sistemas de Informação	42,1	57,9	0,0
Total	48,7	47,4	3,9

Fonte: Inquérito por Questionário

Note-se que entre os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística e em Gestão de Sistemas de Informação é nula a referência à situação de total desadequação das funções. Tal significa que estes cursos tendem a proteger mais os seus diplomados do desempenho de funções que nada tenham a ver com a sua área de formação. A explicação para esta evidência tanto pode decorrer das especificidades das suas formações, valorizadoras de competências tecnológicas mais específicas, logo menos apropriáveis por quem não é da respectiva área de formação, como pode ser o resultado de uma maior procura das suas competências o que lhes permitiria ser mais selectivos na aceitação dos empregos disponíveis. Esta última hipótese é reforçada com o facto de estarmos perante dois cursos que abrem o menor número de vagas e, conseqüentemente, colocaram no mercado de trabalho o menor número de diplomados no período em análise.

3. Mobilidade geográfica e movimentos pendulares

A análise da mobilidade geográfica entre os diplomados da ESCE afigura-se-nos como uma variável importante para a caracterização da sua inserção profissional, tanto mais que, tal como já havíamos constatado, a base geográfica de recrutamento se mostrava particularmente fechada. Mas a análise da mobilidade geográfica também nos pode ajudar a compreender aquilo que designamos anteriormente por elevado grau de empregabilidade dos diplomados da ESCE na medida em que a sua predisposição para aceitar um emprego em diferentes latitudes pode contribuir para reduzir o tempo de procura quer do 1º emprego quer de um novo emprego.

Quadro nº 21
Distribuição dos diplomados segundo a zona de residência e a zona de exercício da actividade profissional (%)

Zonas geográficas	Residência no final licenciatura	Residência actual	Zona do 1º emprego	Zona do emprego actual
Coroa de Setúbal (Setúbal, Palmela e Sesimbra)	34,0	32,0	25,6	21,9
Área Metropolitana de Lisboa Sul (zona ribeirinha)	53,0	47,0	19,4	21,1
Área Metropolitana de Lisboa Norte	7,0	10,0	45,4	43,0
Lisboa e Vale do Tejo (s/ AML)	0,9	1,3	1,8	3,7
Litoral Alentejano	4,0	3,8	4,1	4,7
Alentejo (s/Litoral Alentejano)	1,6	1,7	1,6	1,5
Algarve	0,2	0,4	0,2	0,2
Região Centro	0,2	1,3	0,9	1,4
Região Norte	0,0	0,8	0,9	1,2

Fonte: Inquérito por Questionário

A análise dos resultados do inquérito, comparando as zonas de residência no final do curso, a zona de residência actual e a zona de exercício da actividade profissional, mostra que estamos perante uma tendência um efeito de metropolização do mercado residencial e de trabalho, o que revela uma mobilidade geográfica de latitude muito restrita já que esta tende a ocorrer no interior da Área Metropolitana de Lisboa.

Outro fenómeno relevante, e que decorre da lógica anterior, é a constatação de que estes diplomados tendem a alimentar a lógica dos movimentos pendulares, uma vez que se verifica a tendência para residir na margem sul do Tejo e trabalhar na margem Norte: 43% trabalha actualmente na zona de Lisboa, mas apenas 10% aí reside.

Os resultados da distribuição dos diplomados pelas restantes zonas mostram que os diplomados oriundos de fora das três primeiras zonas de referência tendem a regressar à sua zona de origem enquanto estudantes verificando-se uma muito residual transferência de diplomados para as regiões centro e norte, cujo litoral é marcado por um forte dinamismo económico e logo por uma maior dinâmica dos respectivos mercados de trabalho locais.

4. Satisfação com o emprego actual

À semelhança do que fizemos com o 1º emprego, também quisemos avaliar o grau de satisfação dos diplomados com o emprego actual. Os resultados obtidos revelam que a maioria dos diplomados se manifesta satisfeito na totalidade das variáveis consideradas, mesmo naquelas relativamente às quais uma significativa parte dos respondentes se manifestava insatisfeito no 1º emprego como era o caso da remuneração e das oportunidades de promoção e de formação. Os resultados revelam, contudo, que continuam a ser estas as variáveis relativamente às quais os níveis de insatisfação são mais elevados.

Quadro nº 22
Grau de satisfação dos diplomados com o emprego actual (%)

Variáveis	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito	Totalmente satisfeito ou satisfeito	NS/NR
Relação com os colegas	5,4	94,4	0,2
Relação com os superiores hierárquicos	7,1	92,1	0,8
Utilidade do trabalho para a sociedade	8,8	89,2	2,0
Contactos com outras áreas funcionais	10,3	87,7	2,0
Satisfação geral no emprego	12,6	87,2	0,2
Satisfação geral com a empresa/organização	13,7	86,1	0,2
Horário de trabalho	14,0	86,0	0,0
Autonomia	14,2	85,5	0,3
Estabilidade de emprego	14,2	84,8	1,0
Possibilidade de tomar decisões	17,6	81,4	1,0
Possibilidade de ter Iniciativa	15,7	81,3	3,0
Reconhecimento do trabalho	18,7	80,1	1,2
Oportunidades de formação	25,4	74,2	0,4
Nível de remuneração	31,6	68,2	0,2
Oportunidades de promoção	39,8	57,2	3,0

Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita às variáveis em que os diplomados se mostram mais satisfeitos, continuam a ser as que integram a dimensão das relações interpessoais, seja com colegas seja com superiores hierárquicos, aquelas em que os níveis de satisfação são mais elevados, 94,4% e 92,1% respectivamente.

Na tentativa de estabelecer uma análise dos níveis de satisfação entre o 1º emprego e o emprego actual, comparamos a evolução da insatisfação a qual nos permite concluir que se verifica uma diminuição da insatisfação em todas as variáveis.

Quadro nº 23
Comparação do grau de insatisfação dos diplomados com o 1º emprego e com o emprego actual (%)

Variáveis	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito c/ 1º emprego	Totalmente insatisfeito ou pouco satisfeito c/ emprego actual
Estabilidade de emprego	34,8	14,2
Nível de remuneração	48,4	31,6
Horário de trabalho	15,2	14,0
Oportunidades de promoção	65,2	39,8
Oportunidades de formação	47,6	25,4
Relação com os colegas	9,4	5,4
Relação com os superiores hierárquicos	14,7	7,1
Possibilidade de ter Iniciativa	34,8	15,7
Autonomia	30,2	14,2
Possibilidade de tomar decisões	37,2	17,6
Contactos com outras áreas funcionais	23,4	10,3
Reconhecimento do trabalho	30,8	18,7
Utilidade do trabalho para a sociedade	18,2	8,8
Satisfação geral no emprego	26,7	12,6

Fonte: Inquérito por Questionário

Este resultado, que se traduz globalmente numa diminuição da insatisfação geral no emprego de 26,7% para 12,6%, revela que o percurso profissional dos diplomados é atravessado pela percepção de uma melhoria da sua situação profissional. Assim, é expectável que os fenómenos de mobilidade profissional anteriormente descritos correspondam a uma mobilidade ascendente traduzida numa melhoria das dimensões extrínsecas e intrínsecas do trabalho.

Contudo, não podemos igualmente deixar de colocar a hipótese de que esta melhoria dos níveis de satisfação possa ter como contraponto a existência de reduzidas oportunidades objectivas e de esperanças subjectivas²⁰ no acesso a empregos mais qualificados e de maior prestígio social.

²⁰ Expressões utilizadas por Bourdieu e Passeron (1964) em *Les Héritiers* para explicar alguns dos mecanismos de reprodução social entre os estudantes universitários franceses.

CAPÍTULO IV

Projectos face ao emprego e à formação

Neste capítulo, procuramos dar conta das perspectivas dos diplomados face ao seu futuro profissional bem como o face ao potencial investimento no prosseguimento de estudos e na formação contínua.

1. Perspectivas face ao futuro profissional

Questionados sobre as suas expectativas profissionais para os próximos 5 anos, as respostas dos diplomados parecem contagiadas por estratégias defensivas em que manter o emprego é a palavra de ordem. A intrometer-se nesta lógica defensiva, apenas a carreira internacional parece seduzi-los. Mudar parece ser um risco ao qual não gostariam de se sujeitar.

Das hipóteses por nós colocadas gostaríamos de fazer uma referência especial à criação da própria empresa, a qual surge apenas em 6º lugar quando hierarquizamos as médias das respostas. Este facto é particularmente relevante se considerarmos, como já tivemos oportunidade de constatar, que estes diplomados têm na sua origem familiar uma elevada percentagem de trabalhadores por conta própria, 23,1% entre os pais e 15,1% entre as mães. Tal pode significar que, do ponto de vista sociológico, estamos perante um processo de mobilidade social de reconversão²¹ em que o capital económico da família de origem tende a ser convertido em capital escolar com passagem à condição de assalariado.

Quadro nº 24
Perspectivas profissionais para os próximos 5 anos (média)
(1=pouco e 4=muito)

Variáveis	Gostava que se realizasse	Desvio-padrão
1. Manter o emprego e ser promovido	3,31	0,898
2. Manter o emprego mas mudar de funções	2,59	1,107
3. Desenvolver uma carreira internacional	2,46	1,135
4. Manter o emprego e as funções actuais	2,43	1,015
5. Mudar de emprego e de funções	2,42	1,170
6. Criar a própria empresa	2,39	1,188
7. Mudar de emprego mas mantendo funções	1,99	1,021

Fonte: Inquérito por Questionário

Confrontados com a probabilidade das expectativas profissionais anteriormente enunciadas se realizarem, as médias das respostas dos diplomados revelam um desfazamento entre o desejo e a realidade. Esta consciência dos limites à realização dos seus desejos é porventura um dos indicadores mais expressivos

²¹ Machado *et alli* (2003:58) utiliza a expressão "trajectórias estacionárias com promoção escolar" para designar a mobilidade dos estudantes filhos de empresários e dirigentes com baixos níveis de escolaridade.

da sua condição social e da conformação ideológica à redução das oportunidades objectivas para sua concretização.

Quadro nº 25
Probabilidade de realização das perspectivas profissionais para os próximos 5 anos (média)
(1=pouco e 4=muito)

Variáveis	Probabilidade de se realizar	Desvio-padrão
1. Manter o emprego e as funções actuais	2,77	0,990
2. Manter o emprego e ser promovido	2,35	1,021
3. Manter o emprego mas mudar de funções	2,21	1,025
4. Mudar de emprego e de funções	2,11	1,003
5. Mudar de emprego mas mantendo funções	1,85	0,893
6. Criar a própria empresa	1,79	0,904
7. Desenvolver uma carreira internacional	1,75	0,887

Fonte: Inquérito por Questionário

Das variáveis correspondentes a situações menos prováveis de se realizar, gostaríamos de explorar o significado das reduzidas possibilidades de se concretizar uma carreira internacional, a qual surgia no plano dos desejos como uma aparente intromissão num quadro marcado por estratégias defensivas. Surgindo em último lugar na hierarquia de probabilidades, é de admitir que o desejo de uma tal carreira internacional corresponda mais à adesão encantada a um modelo ideal de carreira profissional do que a um desejo pessoal amadurecido.

2. Perspectivas face à formação

Confrontados com a sua intenção de continuar a formação académica, os diplomados afirmam maioritariamente que pensam fazê-lo (78,1%). A ausência de unanimidade, ou pelo menos de uma maioria mais expressiva, leva a que nos questionemos acerca da razão pela qual 21,9% dos diplomados não têm intenção de continuar tal formação, tanto mais que, no actual quadro de alteração da estrutura de graus académicos decorrente do chamado Processo de Bolonha, é expectável uma desvalorização económica e simbólica do grau de licenciado de que são portadores.

A trajectória académica e as expectativas sociais e profissionais são porventura as variáveis que nos ajudam a compreender este fenómeno. Assim, se considerarmos que as reduzidas classificações médias com que concluem o curso reflectem o nível de investimento dos diplomados nos seus estudos²², então talvez se compreenda melhor esta desvalorização de continuar o investimento escolar.

A análise por cursos mostra-nos que a valorização da continuação do investimento escolar tende a ser diferenciada. Assim, é entre os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação, Gestão de Recursos Humanos e Marketing que a intenção de prosseguir estudos é mais elevada e entre os diplomados em Contabilidade e Finanças e Gestão da Distribuição e da Logística que é mais reduzida.

²² Note-se que mesmo à entrada nos respectivos cursos as classificações médias de candidatura tendem a ser relativamente baixas.

Quadro nº 26
Intenção de continuar formação académica por curso (%)

Curso	Sim	Não
Contabilidade e Finanças	73,2	26,8
Gestão de Recursos Humanos	80,3	19,7
Marketing	80,0	20,0
Gestão da Distribuição e da Logística	78,7	21,3
Gestão de Sistemas de Informação	86,4	13,6
Total	78,0	22,0

Fonte: Inquérito por Questionário

Confrontados com o tipo de programas que gostariam de frequentar, a Pós-Graduação surge como o programa favorito seguido do Mestrado e residualmente do Doutoramento. Esta distribuição não é no entanto uniforme já que entre os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação e em Marketing o Mestrado recolhe a preferência relativamente à Pós-Graduação.

Quadro nº 27
Intenção de continuar formação académica por curso segundo o tipo de programa (%)

Curso	Pós-Graduação	Mestrado	Doutoramento
Contabilidade e Finanças	44,3	26,2	2,0
Gestão de Recursos Humanos	48,8	33,9	7,9
Marketing	37,1	41,9	5,7
Gestão da Distribuição e da Logística	41,0	37,7	4,9
Gestão de Sistemas de Informação	40,9	50,0	18,2
Total	43,3	34,5	5,6

Fonte: Inquérito por Questionário

Os diplomados em Contabilidade e Finanças, que já eram os que menor intenção demonstravam em prosseguir estudos, destacam -se também agora pelo facto de serem aqueles que manifestam menor intenção de prosseguir programas de formação conferentes de grau.

A intenção de investimento na formação contínua ao nível das línguas estrangeiras e da informática surge com pesos muito diferenciados, sendo as línguas estrangeiras a área privilegiada pelos diplomados, facto ao qual não deverá ser alheio o défice de competências na área associado à sua importância crescente no mundo profissional.

Quadro nº 28
Intenção de continuar formação contínua por curso segundo as áreas de formação (%)

Curso	Línguas estrangeiras	Informática	Outra
Contabilidade e Finanças	14,1	2,0	5,4
Gestão de Recursos Humanos	23,6	7,9	7,1
Marketing	21,9	3,8	8,6
Gestão da Distribuição e da Logística	24,6	6,6	9,8
Gestão de Sistemas de Informação	22,7	9,1	4,5
Total	20,3	5,0	7,1

Fonte: Inquérito por Questionário

Na análise por curso, mais uma vez os diplomados em Contabilidade e Finanças evidenciam uma menor propensão para o investimento nestas áreas por contraponto com os diplomados em Gestão da Distribuição e da Logística, no caso das línguas estrangeiras, e em Gestão de Sistemas de Informação, no caso da informática.

CAPÍTULO V

Satisfação com o curso e com a escola

Neste capítulo procuramos dar conta da satisfação dos diplomados com o curso que frequentaram bem como com a Escola.

1. Satisfação com os processos pedagógicos, o curso e a escola

A satisfação com algumas das dimensões relevantes para compreender as dinâmicas formativas por que passaram os diplomados surge no contexto deste relatório como um elemento periférico no contexto da análise da inserção profissional mas nem por isso deixa de ser igualmente importante, do ponto de vista institucional, enquanto instrumento de pilotagem da oferta formativa bem como para determinar a capacidade atracção destes diplomados para novas ofertas formativas.

Quadro nº 29
Grau de satisfação dos diplomados

Variáveis	Totalmente Insatisfeito	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Totalmente Satisfeito	NS/NR
Relevância dos conhecimentos adquiridos para o exercício da actividade profissional	0,9	13,0	70,4	15,0	0,7
Oportunidade de participar em Programas Internacionais (ex: Erasmus)	4,5	26,7	45,2	11,0	12,6
Utilidade do Estágio Curricular	9,6	15,1	41,8	28,9	4,7
Realização de aulas abertas, seminários, etc.	1,1	12,1	64,6	20,0	2,0
Preparação técnico científica dos docentes	1,3	14,0	69,8	14,2	0,7
Preparação pedagógica dos docentes	1,8	12,8	70,6	14,4	0,4
Disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos	0,4	6,0	51,4	41,9	0,2
Acessibilidade aos meios informáticos	0,6	6,6	46,5	46,2	0,0
Acessibilidade ao fundo documental	0,0	4,9	48,4	46,4	0,2
Apoio dado pelo Gabinete de Estágios	6,1	18,2	37,9	17,9	20,0
Preparação para a prossecução de estudos pós-graduados	3,4	21,3	47,1	5,0	23,3
Contributo do curso para o desenvolvimento do espírito crítico	0,2	11,6	62,7	24,2	1,3
Peso das disciplinas específicas e gerais	10,6	39,9	42,7	6,2	0,7
Satisfação com as classificações obtidas	1,1	24,2	69,8	4,6	0,2
Satisfação com o relacionamento entre colegas	0,2	3,3	49,0	47,5	0,0
Ligação do curso à vida profissional	2,0	16,1	63,4	18,3	0,2
Satisfação com a formação obtida	0,4	8,8	72,8	17,9	0,0
Satisfação geral com o curso	0,4	6,8	70,6	22,1	0,0
Satisfação geral com a Escola	0,2	2,2	57,7	39,9	0,0

Fonte: Inquérito por Questionário

A leitura dos dados permite-nos uma conclusão genérica a qual evidencia a existência de uma satisfação generalizada com todas as variáveis consideradas sejam elas relativas à Escola, ao curso frequentado, ao seu funcionamento pedagógico, aos meios disponibilizados ou ao corpo docente. Contudo, algumas dessas variáveis indiciam uma certa propensão para uma satisfação relativa menos positiva pelo que importa enunciá-las. Dessas variáveis, o peso das disciplinas específicas face às gerais (10,6%) e a utilidade do estágio curricular (9,6%) destacam-se por serem aquelas que constituem a moda entre os diplomados que afirmam estar totalmente insatisfeitos. Se relativamente à primeira variável estamos perante um antigo debate existente no interior da ESCE sobre um suposto défice de disciplinas específicas nos diferentes cursos dado o seu carácter demasiado generalista, no segundo caso, a insatisfação com o estágio curricular tem um significado diferente, na medida em que tal insatisfação é mais acentuada no curso de Gestão de Sistemas de Informação o que, mais do que um deficiente funcionamento dos estágios, uma vez que os mecanismos da sua angariação e gestão são idênticos para todos os cursos, poderá revelar um desfasamento entre as expectativas dos alunos e o conteúdo das actividades que lhe são propostas durante esses mesmos estágios.

Entre os que afirmam estar totalmente satisfeitos destacam-se com mais de 40% das respostas as variáveis: satisfação com o relacionamento entre colegas (47,5%), acessibilidade ao fundo documental (46,4%), acessibilidade aos meios informáticos (46,2%) e disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos (41,9%). Quando procedemos ao cruzamento destas variáveis com o curso verificamos que apenas na disponibilidade dos docentes existem diferenças estatisticamente significativas sendo, também aqui, os diplomados em Gestão de Sistemas de Informação os que atingem níveis de satisfação menos elevados.

Em síntese, muitos parecem ser os pontos fortes do projecto educativo da ESCE face ao quadro de expectativas de que os seus alunos são portadores. Tal facto merece-nos uma reflexão particular sobre o papel social deste tipo de projecto educativo na promoção da igualdade de oportunidades dado que estamos a falar de estudantes oriundos de classes sociais pouco favorecidas e de territórios marcados pela forte proletarização da mão-de-obra onde o capital económico e cultural tende a ser pouco abundante.

Conclusão

A análise do processo de inserção dos diplomados pela ESCE evidencia um conjunto de resultados extremamente positivos quanto à relevância da oferta formativa existente no quadro das opções de recrutamento e selecção adoptadas pelas empresas/organizações existentes na sua região de influência. Esses resultados estão patentes quer na facilidade com que os diplomados se integram no mercado de trabalho, mais de 80% dos diplomados que procura emprego no final da licenciatura obtêm-no num prazo inferior a 6 meses, quer no facto de cerca de 60% dos diplomados que não procuram emprego o fazerem por terem ficado a trabalhar na empresa/organização em que realizaram o seu estágio curricular.

Este padrão global do processo de inserção é ainda atravessado por um conjunto de atributos que, mais do que resultar de uma hipotética desadequação dos seus perfis de formação às necessidades socioeconómicas do meio envolvente, é a expressão de um mercado de trabalho cada vez mais volátil e marcado pela institucionalização da precariedade, ao qual os jovens diplomados revelam uma elevada conformação ideológica. Tal conformação é patente nos elevados índices de satisfação com diferentes atributos do emprego, 3 em cada 4 respondentes mostram-se satisfeitos ou totalmente satisfeitos com o 1º emprego, satisfação essa que aumenta com a mudança de emprego o que indicia processos de mobilidade profissional ascendente associados a uma maior aceitação dos modos dominantes de gestão da mão-de-obra. Igualmente revelador deste encontro de expectativas é o facto de cerca de 50% dos diplomados considerarem as funções desempenhadas totalmente adequadas à sua área de formação sendo residual a percentagem daqueles que consideram as funções totalmente desadequadas (3,9%). A destoar deste cenário surge de forma recorrente a menor satisfação com a remuneração ou com variáveis a ela associadas como são os casos das oportunidades de promoção e de formação.

Outro elemento que nos merece destaque é a crescente formalização dos mecanismos de acesso ao emprego, dado que a resposta a anúncios, as candidaturas espontâneas e a inscrição em portais de emprego surgem como as formas privilegiadas de procura de emprego em detrimento do tradicional recurso a contactos pessoais. Esta maior aposta por parte dos diplomados nos mecanismos formais de procura de emprego tende a reflectir uma maior transparência no funcionamento do mercado de trabalho e uma maior crença na valorização da iniciativa individual de que o recurso às candidaturas espontâneas é um exemplo paradigmático.

No que respeita à distribuição sectorial do emprego é de salientar a sua forte terciarização onde os serviços às empresas, comércio a retalho e por grosso e a administração pública central e local se destacam como principais campos geradores de emprego. A destacada liderança dos serviços às empresas com cerca de um quarto do 1º emprego reflecte não só a especificidade da organização de alguns segmentos do mercado de trabalho profissional como também a crescente externalização de alguns serviços por parte das empresas/organizações, funcionando como sector de inserção na medida em que o seu peso se reduz do 1º emprego para o último. Note-se, no entanto, que esta função de sector de inserção resulta em grande parte da forte desregulamentação do emprego em segmentos deste sector os quais recorrem de forma sistemática à rotação externa de pessoal como modelo dominante de gestão de recursos humanos.

Por último, gostaríamos de referir os resultados obtidos quanto aos projectos face ao emprego e à formação. No que respeita às perspectivas profissionais merece-nos particular referência o desejo de manter o

emprego como o elemento mais valorizado o que de alguma forma contradiz a tese da conformação ideológica à precariedade a que aludimos anteriormente. Talvez esta contradição seja tão só o resultado de diferentes fases do ciclo de vida em que o que é aceitável nos primeiros confrontos com o mercado de trabalho, em que a entrada na adultez não está completamente consumada, o deixa de ser quando se projecta um futuro de responsabilidades pessoais e familiares. Por sua vez, no que respeita às perspectivas face à formação, constata-se um generalizado desejo de prosseguir estudos (78%) com predomínio para as pós-graduações (43,3%) em detrimento dos mestrados (34,5%) e dos doutoramentos (5,6%). Contudo, não deixa de ser de assinalar, no actual contexto marcado pela designada sociedade do conhecimento e pela desvalorização dos graus académicos em resultado da abolição do grau de bacharel e da diminuição dos tempos de formação dos licenciados, a existência de mais de 20% de diplomados que afirma não ter intenção de prosseguir estudos.

Em síntese, importa ressaltar o facto dos resultados obtidos no presente estudo projectarem uma imagem global que, se por um lado reflecte a existência de uma interacção virtuosa entre diplomados - escola - mercado de trabalho, por outro, não oculta aquilo que são alguns dos atributos estruturais que caracterizam a sociedade portuguesa em geral e o seu tecido socioeconómico em particular, nomeadamente no que respeita ao défice de valorização do conhecimento e da coesão social.

Bibliografia

- ALMEIDA, A.J. (2005) "ILE: um modelo de emprego sustentado?". In **Actas do XI Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho**. Lisboa: APSIOT (cd-rom).
- ALMEIDA, A.J. (2007) "Empregabilidade e contextos de trabalho: que papel na estruturação do mercado de trabalho em Portugal". In **Sísifo/Revista de Ciências da Educação**, nº 2, pp. 51-58
- ALMEIDA, A.J., MARQUES, M. A. e ALVES, N. (2000). «Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho». In **Actas do IV Congresso Português de Sociologia**. Lisboa: APS.
- ALMEIDA, J. F. *et alli*(2003). **Diversidade na Universidade**. Oeiras: Celta.
- ALVES, M. G. (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, N. (1998). «Escola e trabalho: atitudes, projectos e trajectórias». In M. V. Cabral e J. M. Pais (org.). **Os jovens portugueses hoje**. Oeiras: Celta/SEJ.
- ALVES, N. (2000). **Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1994-1998**. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa.
- ALVES, N. (2005). **Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1999-2003**. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa.
- ALVES, N. (2007). "E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social?". In **Sísifo/Revista de Ciências da Educação**, nº 2, pp. 59-67.
- ALVES, N. (2007). **Inserção profissional e formas identitárias: percursos dos licenciados da Universidade de Lisboa**. Lisboa: UL-FPCE, dissertação de doutoramento.
- BALSA, C. *et alli* (2001). **Perfil dos estudantes do ensino superior. Desigualdades e diferenças**. Lisboa: Edições Colibri.
- BECK, U. (2001). **La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité**. Paris: Editions Flammarion.
- BOURDIEU, P. e PASSERON, J.-C. (1964). **Les héritiers. Les étudiants et la culture**. Paris: Editions Minuit.
- CAETANO, A. (coord) (2000). **Mudança organizacional e gestão de recursos humanos**. Lisboa: OEFP.
- GERALDES, M.; Santos, P. e Romão, A. (Coord.) (2004). **A inserção profissional dos jovens diplomados no Algarve**. Faro: Fundação da Juventude/Delegação do Algarve.
- GONÇALVES, C. 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).
- HIS (2005). **Eurostudent 2005. Social and economic conditions of student life in Europe 2005**. Hannover: HIS. <http://www.his.de/Eurostudent/report2005.pdf> (consultado em Outubro de 2007).
- KOVACS, I. e Castillo, J. J. (1998). **Novos modelos de produção: trabalhos e pessoas**. Oeiras: Celta.
- LOPES, H. (coord) (2000). **As modalidades da empresa que aprende e empresa qualificante**. Lisboa: OEFP.
- MACHADO, F.L. *et alli* (2003). "Classes sociais e estudantes universitários: origens, oportunidades e orientações". In **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 66, pp. 45-80.
- McQUAID, R. W. e Lindsay, C. (2005). "The concept of employability". In **Urban Studies**, Vol. 42, nº 2, pp. 197-219.
- MONCEL, N. (2001). "Gestion sectorielle de la main-d'œuvre et insertion des débutants dans les années 90 ». In **Formation Emploi**, nº 75, pp. 43-57.
- MTSS (s.d.). **Quadros de Pessoal 2004**. Lisboa: MTSS.
- RODRIGUES, M. L. (1999). **Os Engenheiros em Portugal**. Oeiras: Celta.

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

SILVA RIBEIRO, J. *et alii* (2007). **Estudo sobre a criação de empresas a nível local e a sua correlação com a oferta formativa existente**. Lisboa: OEFP, Colecção "Estudos e Análises", nº 42.

VAZ, I. F. (1997). **As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho**. Lisboa: MQE.

VAZ, I. F. (2006). "Significado recente da evolução das formas atípicas de emprego". Comunicação ao **XII Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho**.

VERNIERES, M., (1997). **L'insertion professionnelle: analyses et débats**. Paris: Economica.

ANEXO

Inquérito aos Diplomados

**INSTRUÇÕES DE
PREENCHIMENTO**

Face ao seu processo de tratamento (*leitura óptica*),
este inquérito deve ser preenchido utilizando **caneta ou
esferográfica preta ou azul** e preenchido como mostra
o **exemplo**, apenas **uma opção por questão**.

1 2 3

Preencha

assim
assim não
se rasurado

INQUÉRITO AOS DIPLOMADOS DA ESCE

No âmbito do processo de avaliação da inserção profissional dos diplomados estamos a promover a aplicação de um inquérito por questionário tendo em vista recolher informação sobre a situação profissional dos diplomados dos diferentes cursos da ESCE.

É neste contexto que lhe vimos solicitar a colaboração mediante o preenchimento do questionário que se segue, a fim de recolher dados que nos permitam pilotar de uma forma dinâmica a relação entre formação e emprego.

A informação recolhida é absolutamente confidencial pelo que as respostas apenas serão analisadas após tratamento estatístico e de forma agregada.

Setúbal, 2006.

1. Caracterização face ao Ensino Superior

1.1. Curso que frequentou na ESCE: CF GRH MKT GDL GSI

1.2. Indique o ano lectivo em que se matriculou pela 1ª vez na ESCE :

95-96 96-97 97-98 98-99 99-00 00-01 01-02

1.3. Indique o ano lectivo em que terminou a Licenciatura :

99-00 00-01 01-02 02-03 03-04 04-05 05-06

1.4. Indique a nota com que concluiu a licenciatura :

10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

2. Dados pessoais e familiares

2.1. Idade :

--	--

2.2. Sexo : Masculino Feminino

2.3. Qual o seu estado civil quando concluiu a Licenciatura:

solteiro casado/a viver conjugalmente separado e/ou divorciado viúvo/a

2.4. Qual o seu estado civil actual: solteiro casado/a viver conjugalmente separado e/ou divorciado viúvo/a

2.5. Qual é o seu concelho de residência actual ? _____

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

2.6. Em que concelho residia quando concluiu a licenciatura ? _____

--	--	--	--

2.7. Para frequentar o ensino superior foi obrigado a mudar de zona de residência ? Sim Não



2.8. Assinale com um X, no quadro abaixo, o grau de instrução que o seu pai, a sua mãe e, no caso de ser casado/a viver conjugalmente, o seu cônjuge concluíram :

Grau de instrução	Pai	Mãe	Cônjuge
(1) Não sabe ler nem escrever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Sabe ler e/ou escrever	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 1º ciclo do Ens. Básico (antiga 4ª classe)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 2º ciclo do Ens. Básico (antigo Ensino Preparatório)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 3º ciclo do Ensino Básico (antigo Ensino Secundário Geral; antigo 5º ano)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Ensino Secundário Complementar ou equivalente ao 11º ano (antigo 7º ano)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 12º ano (Propedêutico)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Ensino Superior (bacharelato ou licenciatura)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) Ensino Pós-graduado (mestrado, doutoramento)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.9. Qual a profissão actual do seu Pai (no caso de estar reformado/desempregado ou falecido indicar a última profissão)?

Indique qual : _____

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

Nunca exerceu qualquer profissão

2.10. Qual a profissão actual da sua Mãe (no caso de estar reformada/desempregada ou falecida indicar a última profissão)?

Indique qual : _____

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

Nunca exerceu qualquer profissão

2.11. Qual a profissão do seu cônjuge, caso seja casado /a viver conjugalmente (no caso de estar reformado(a)/desempregado(a) ou falecido(a) indicar a última profissão)?

Indique qual : _____

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

Nunca exerceu qualquer profissão

2.12. Qual a situação na profissão dos seus pais (no caso de estarem reformados/desempregados ou falecidos, indicar a última profissão) ?

	Pai	Mãe	Cônjuge
(1) Trabalhador por conta própria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Trabalhador por conta de outrem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Trabalhador familiar não remunerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Outra. Qual ? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Inserção Profissional: o seu primeiro emprego após a conclusão do curso

3.1. Após a conclusão do curso procurou um emprego? Sim Não

3.2. Se não procurou emprego indique a razão assinalando uma das hipóteses seguintes :

- Não procurou emprego porque continuou no mesmo emprego (era trabalhador estudante)
- Não procurou emprego porque continuou na empresa em que realizou o estágio curricular
- Não procurou emprego porque já tinha uma proposta de emprego
- Não procurou emprego porque criou a sua própria empresa
- Outra. Qual ? _____



3.3. Caso já estivesse empregado quando terminou o curso, indique :

- O emprego era numa área profissional directamente relacionada com o curso que frequentou
 O emprego era numa área profissional próxima do curso que frequentou
 O emprego era numa área profissional totalmente diferente da do curso que frequentou

3.3.1. Após a conclusão do curso

- Permaneceu no mesmo emprego mantendo as mesmas funções Mudou de emprego
 Permaneceu no mesmo emprego mas mudou de funções Outro. Qual ? _____

3.4. Independentemente da sua condição perante o trabalho, após a conclusão da licenciatura continuou a estudar? Sim Não

3.5. Se respondeu sim, indique os tipos de programas que frequentou(a):

- Curso de pós-graduação Área de _____
 Curso de mestrado Área de _____
 Doutoramento Área de _____
 Curso de Línguas
 Curso de Informática
 Outro. Qual ? _____

A preencher pelos serviços			

3.6. Caso tenha procurado emprego, identifique as diligências que tomou para obter um emprego :

- Contactou o Gabinete de Estágios da ESCE
 Respondeu a anúncios
 Inscreveu-se em portais de recrutamento on-line
 Recorreu a contactos pessoais
 Contactou o Centro de Emprego da sua zona de residência
 Enviou candidaturas espontâneas
 Criou o seu próprio emprego
 Outra. Qual ? _____

3.7. Quanto tempo permaneceu à procura do 1º emprego, após a conclusão da licenciatura ?

- 1 a 6 meses 6 a 12 meses mais de 12 meses ainda estou à procura do 1º emprego

3.8. Se ainda está à procura do 1º emprego, indique há quantos meses :

--	--

4. Caracterização do 1º emprego (Empresa/organização em que obteve o 1º emprego)

4.1. Sector de actividade da empresa:

- Indústrias Transformadoras Comércio a retalho e por grosso
 Electricidade, Gás e Água Banca e Seguros
 Construção e Obras Públicas Serviços às empresas (ex: empresas de consultoria)
 Transportes Serviços às pessoas (ex: ipss)
 Telecomunicações Administração Pública central e local
 Outro. Qual? _____



4.2. Número de trabalhadores: <10 10-49 50-249 >249

4.3. Tipo de horário Completo Parcial

4.4. Tipo de vínculo Contrato a termo Contrato por tempo indeterminado

4.5. Profissão :

Indique qual :

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

4.6. Categoria Profissional:

Indique qual :

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

4.7. Tipo de empresa Pública Privada Cooperativa, IPSS, Mutualidades, Fundações

4.8. Situação na profissão Trabalhador por conta de outrem Trabalhador por conta própria Estagiária(o)

4.9. Indique o Concelho em que exerceu a sua actividade profissional no 1º emprego

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

4.10. Como classifica a adequação das funções que exerceu no 1º emprego relativamente à sua área de formação?

totalmente adequadas parcialmente adequadas totalmente desadequadas

4.11. Durante quanto tempo esteve no 1º emprego?

menos de 6 meses 7 a 12 meses 1 a 2 anos 2 a 3 anos ainda está no mesmo emprego

4.12. Indique o valor do seu 1º vencimento (rendimento mensal líquido)

até 250€ 250€ a 390€ 390€ a 600€ 600€ a 1000€ 1000€ a 1500€ >1500€

4.13. Tendo em conta o seu 1º emprego, qual o seu grau de satisfação com cada um dos seguintes aspectos?

	Totalmente Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	NS / NR
(1) Estabilidade do emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Nível de remuneração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Horário de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Autonomia, possibilidade de agir e pensar com independência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Relações com os colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Oportunidades de desenvolvimento e formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Iniciativa que lhe permite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Utilidade do trabalho para a sociedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) Relações com os superiores hierárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) Possibilidade de tomar decisões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) Oportunidades de promoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) Contactos com outras partes da empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) Reconhecimento do seu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) Satisfação geral no emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Percurso Profissional

5.1. Desde a conclusão do curso até ao momento, quantos empregos teve? um dois três quatro ou mais

5.2. Na mudança de emprego, qual a duração do período mais longo de procura de emprego?

entre 1 e 2 meses entre 3 e 5 meses entre 6 e 11 meses um ano ou mais

9793



5.3. Qual a sua situação actual no mercado de trabalho?

- trabalhador por conta de outrem empresário desempregado à procura de novo emprego
 trabalhador por conta própria desempregado à procura do 1º emprego inactivo - estudante

6. Caracterização do emprego actual

6.1. Sector de actividade da empresa:

- Indústrias Transformadoras Comércio a retalho e por grosso
 Electricidade, Gás e Água Banca e Seguros
 Construção e Obras Públicas Serviços às empresas (ex: empresas de consultoria)
 Transportes Serviços às pessoas (ex: ipss)
 Telecomunicações Administração Pública central e local
 Outro. Qual? _____

6.2. Número de trabalhadores: <10 10-49 50-249 >249

6.3. Tipo de horário Completo Parcial

6.4. Tipo de vínculo Contrato a termo Contrato por tempo indeterminado

6.5. Profissão :

Indique qual : _____

A preencher pelos serviços

--	--	--	--

6.6. Categoria Profissional:

Indique qual : _____

A preencher pelos serviços

--	--	--	--

6.7. Tipo de empresa Pública Privada Cooperativa, IPSS, Mutualidades, Fundações

6.8. Situação na profissão Trabalhador por conta de outrem Trabalhador por conta própria Estagiária(o)

6.9. Tendo em conta o seu emprego actual, assinale o seu grau de satisfação com cada um dos seguintes aspectos?

	Totalmente Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	NS / NR
(1) Estabilidade do emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Nível de remuneração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Horário de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Autonomia, possibilidade de agir e pensar com independência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Relações com os colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Oportunidades de desenvolvimento e formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Iniciativa que lhe permite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Utilidade do trabalho para a sociedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) Relações com os superiores hierárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) Possibilidade de tomar decisões	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) Oportunidades de promoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) Contactos com outras áreas da empresa/organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) Reconhecimento do seu trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14) Satisfação geral no emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) Satisfação geral com a empresa/organização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6.10. Em relação ao seu emprego actual, como avalia o grau de adequação das funções que exerce relativamente à sua área de formação?

totalmente adequadas parcialmente adequadas totalmente desadequadas

6.11. Indique o valor do seu vencimento actual (rendimento mensal líquido)

250€ a 390€ 390€ a 600€ 600€ a 1000€ 1000€ a 1500€ >1500€

6.12. Indique o Concelho em que exerce actualmente a sua actividade profissional

A preencher
pelos serviços

--	--	--	--

7. Projectos profissionais para o futuro

7.1. Como perspectiva o seu futuro profissional para os próximos 5 anos :

	Gostava que se realizasse				probabilidade de se vir a concretizar			
	Pouco		Muito		Pouco provável		Muito provável	
	1	2	3	4	1	2	3	4
(1) Manter o emprego e as funções actuais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Manter o emprego actual mas mudar de funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Manter o emprego actual mas ser promovido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Mudar de emprego mas manter as funções actuais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Mudar de emprego e de funções	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Desenvolver uma carreira internacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Criar a sua própria empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Outra Qual? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.2. Prossecução dos estudos :

7.2.1. Pensa continuar a sua formação académica? Sim Não

7.2.2. Caso pretenda continuar a sua formação, que tipo de programa pretende frequentar?

Curso de pós-graduação Área de _____

Curso de mestrado Área de _____

Doutoramento Área de _____

Curso de Línguas

Curso de Informática

Outro. Qual ? _____

A preencher
pelos serviços



8. Apreciação sobre o curso que frequentou

8.1. Classifique o curso que frequentou na ESCE relativamente às seguintes variáveis:

	Totalmente Insatisfeito	Pouco satisfeito	Satisfeito	Totalmente satisfeito	NS / NR
(1) Relevância dos conhecimentos adquiridos para o exercício da actividade profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Oportunidade para participar em programas internacionais (Erasmus, Jogos de Gestão, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) A utilidade do estágio curricular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Realização de aulas abertas, de seminários e outros eventos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Preparação técnico-científica dos docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Preparação pedagógica dos docentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Acessibilidade aos meios informáticos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(9) Acessibilidade ao fundo documental (Centro de Documentação)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(10) Apoio dado pelo Gabinete de Estágios na procura do 1º emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(11) Preparação para a prossecução de estudos pós graduados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(12) Contribuição do curso para o desenvolvimento do espírito crítico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(13) Peso das disciplinas específicas relativamente às disciplinas gerais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(14)) Grau de satisfação com as classificações obtidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(15) Grau de satisfação com o relacionamento com os colegas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(16) Ligação do curso à vida profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(17) Grau de satisfação com a formação obtida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(18) Satisfação geral com o Curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(19) Satisfação geral com a Escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Obrigado pela sua colaboração!

