



Universidades Lusíada

Neves, Maria Manuela Sabarigo, 1989-

Percurso profissional dos recém-licenciados em Psicologia da Universidade de Évora

<http://hdl.handle.net/11067/3277>

Metadados

Data de Publicação	2014
Resumo	O presente estudo pretende reflectir sobre o percurso profissional dos psicólogos que terminaram o curso na Universidade de Évora nos anos lectivos 2010/2011 e 2011/2012. Para que esta investigação produzisse uma fonte exequível foi aplicado um inquérito por questionário de forma a recolher dados no domínio pessoal e comportamental dos inquiridos e ainda opiniões individuais sobre as suas expectativas, atitudes neste percurso. No que se refere à estrutura da presente dissertação, importa salien...
Palavras Chave	Estudantes universitários - Emprego - Portugal - Évora, Estudantes de psicologia - Portugal - Évora, Universidade de Évora. Escola de Ciências Sociais. Departamento de Psicologia - Estudantes
Tipo	masterThesis
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FCEE] Dissertações

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-04-19T16:06:14Z com informação proveniente do Repositório



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**Percurso profissional dos recém-licenciados em
Psicologia da Universidade de Évora**

Realizado por:

Manuela Neves

Orientado por:

Prof. Doutor Mário Caldeira Dias

Constituição do Júri:

Presidente:

Prof. Doutor Eng. Diamantino Freitas Gomes Durão

Orientador:

Prof. Doutor Mário Caldeira Dias

Arguente:

Prof. Doutor Pedro Rui Bettencourt da Câmara

Dissertação aprovada em: 22 de Julho de 2014

Lisboa

2014



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Instituto Lusíada de Pós - Graduações

**Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise
Organizacional**

**Percurso profissional dos recém-licenciados
em Psicologia da Universidade de Évora**

Orientador: Prof. Doutor Mário Caldeira Dias

Aluna: Licenciada Manuela Neves

Lisboa

Março 2014





UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA

Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa

Instituto Lusíada de Pós - Graduações

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

**Percurso profissional dos recém-licenciados em Psicologia da Universidade
de Évora**

Manuela Neves

**Lisboa
Março 2014**

Percurso Profissional dos recém -licenciados em Psicologia da Universidade de Évora

Dissertação apresentada ao Instituto Lusíada de Pós - Graduações da Faculdade de Ciências da Economia e da Empresa da Universidade Lusíada de Lisboa para a obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional

Orientador: Prof. Doutor Mário Caldeira Dias

Lisboa

Março 2014

AGRADECIMENTOS

O espaço limitado desta secção de agradecimentos, seguramente, não me permite agradecer, como devia, a todas as pessoas que, ao longo do meu Mestrado em Gestão de Recursos Humanos me ajudaram, directa ou indirectamente, a cumprir os meus objectivos e a realizar mais esta etapa da minha formação académica. Desta forma, deixo apenas algumas palavras, poucas, mas um sentido e profundo sentimento de reconhecido agradecimento.

Ao meu orientador Professor Doutor Mário Caldeira Dias, pela disponibilidade, apoio e pelos seus imensos saberes que colocou ao meu dispôr.

Aos ex-estudantes da Universidade de Évora que disponibilizaram o seu tempo para responder ao questionário, pois as suas respostas foram um elemento fundamental para esta investigação.

À minha família, em especial à minha mãe pelo apoio incondicional nas várias escolhas da minha vida, obrigada pela paciência ao longo das várias fases deste trabalho. Aos meus irmãos, cunhadas e sobrinhos.

Aos meus amigos, Marta, Patrícia, Andreia, Soraia, Elsa, Cláudia e Sílvia, Fred.

A ele, ao Beto. Obrigada por tudo, obrigada por me surpreenderes a cada dia que passa.

Ao meu Pai, que apesar de não estar entre nós, todos os dias olha por mim, que não me abandona e que me impele a continuar, sempre mais alto e mais longe.

A Deus.

A todos, o meu Obrigada.

"Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende."

Leonardo da Vinci

APRESENTAÇÃO

Título: Percurso Profissional dos recém-licenciados em Psicologia da Universidade de Évora

Resumo: O presente estudo pretende reflectir sobre o percurso profissional dos psicólogos que terminaram o curso na Universidade de Évora nos anos lectivos 2010/2011 e 2011/2012.

Para que esta investigação produzisse uma fonte exequível foi aplicado um inquérito por questionário de forma a recolher dados no domínio pessoal e comportamental dos inquiridos e ainda opiniões individuais sobre as suas expectativas, atitudes neste percurso. No que se refere à estrutura da presente dissertação, importa salientar que esta organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo conduz-nos a uma introdução a este trabalho, assim como aos objectivos gerais e específicos delineados para a investigação empírica. Cabe ao segundo capítulo a revisão da literatura do ponto de vista académico e profissional, onde é apresentado uma contextualização do trabalho e do mercado de trabalho, bem como, a empregabilidade e a inserção profissional. É ainda neste capítulo que se enquadra a Psicologia e a Universidade de Évora no estudo, caracterizando o papel dos psicólogos no mercado de trabalho, bem como, uma análise da empregabilidade dos mesmos. O terceiro capítulo pretende conduzir-nos aos procedimentos metodológicos decorridos na investigação empírica, nomeadamente a caracterização da amostra e as técnicas de recolha e análise de informação, bem como os procedimentos para essa recolha. O quarto capítulo centra-se no tratamento, apresentação e discussão dos dados do inquérito por questionário, procurando conhecer o perfil dos ex-estudantes que terminaram o curso nos anos acima já referidos, assim como, a sua trajectória escolar para o mercado de trabalho. No quinto capítulo são inferidas conclusões com base nos resultados apresentados no capítulo anterior. As reflexões e recomendações face a este trabalho de investigação são apresentadas no sexto capítulo. Por fim o sétimo capítulo apresenta-se a bibliografia para a realização de todo o estudo.

Palavras-chave: Psicólogos, Trabalho, Empregabilidade, Inserção Profissional, Psicologia

PRESENTATION

Title: Professional career of graduates in Psychology, University of Évora

Abstract: This study aims to reflect on the career of the psychologists who completed the course at the University of Évora in the academic years 2010/2011 and 2011/2012 .

For this research to produce a feasible source a questionnaire in order to collect data in personal and behavioral domain of the respondents and even individual opinions about their expectations , attitudes, this route was applied . Regarding the structure of this dissertation , it should be noted that this organized into five chapters . The first chapter leads us to an introduction to this work , as well as the general and specific objectives outlined for empirical research . It is for the second chapter the literature in academic and professional standpoint , where is presented a contextualization of the work and the labor market, as well as employability and employability. It is in this chapter that fits Psychology and the University of Évora in the study , characterizing the role of psychologists in the labor market as well as an analysis of employment thereof . The third chapter will lead us to the methodological procedures within the empirical research , including characterization of the sample and the techniques of collecting and analyzing information , and the procedures for such collection . The fourth chapter focuses on the treatment , presentation and discussion of the data of the survey , seeking to know the profile of former students who completed the course in the years cited above , as well as , their educational trajectory for the job market . In the fifth chapter the conclusions from the results presented in the previous chapter are inferred . Reflections and recommendations address this research work are presented in chapter six . Finally, the seventh chapter presents the literature for conducting the entire study .

Keywords: Psychologists, Work, Employment, Professional Integration, Psychology

LISTA DE SIGLAS

EEES - Espaço Europeu do Ensino Superior

GPEARI - Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE - Instituto Nacional de Estatística

ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

PNE - Plano Nacional de Emprego

UE - Universidade de Évora

ÍNDICE GERAL

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO	13
1.2 ENQUADRAMENTO	15
1.3 JUSTIFICAÇÃO	16
1.4 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	17
1.5 OBJECTIVO	17
1.6 HIPÓTESES	18
1.7 METODOLOGIAS	18
1.8 SÍNTESE DE CAPÍTULOS	19

CAPÍTULO 2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 INTRODUÇÃO	20
2.2 TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO	22
2.2.1 O TRABALHO	22
2.2.2 MERCADO DE TRABALHO	26
2.2.2.2 A evolução do desemprego (2010 - 2012)	30
2.2.3 RELAÇÃO ENTRE A ESCOLA E O MERCADO DE TRABALHO	33
2.3. EMPREGABILIDADE E INSERÇÃO PROFISSIONAL	37
2.3.1 A EMPREGABILIDADE	37
2.3.2 A INSERÇÃO PROFISSIONAL	41
2.3.3 O PAPEL DAS UNIVERSIDADES	43
2.4. A PSICOLOGIA E A UNIVERSIDADE DE ÉVORA	47
2.4.1 SER PSICÓLOGO	47
2.4.2 A PSICOLOGIA E A UNIVERSIDADE DE ÉVORA	49
2.4.3 A PSICOLOGIA E O MERCADO DE TRABALHO	51
2.4.3.1 Empregabilidade dos Psicólogos	54
2.5. SÍNTESE DO CAPÍTULO	56

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA

3.1 AMOSTRA	57
3.2 INSTRUMENTO	58
3.3 PROCEDIMENTOS	60

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS REPRESENTADOS	62
4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	68

CAPÍTULO 5 – CONCLUSÕES

CAPÍTULO 6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPÍTULO 7 – ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1: Taxa de desemprego	30
Figura 2.2: Desemprego total, por grupos	31
Figura 2.3: Desemprego por nível de escolaridade	32
Figura 3.1: Número de licenciaturas em Psicologia	52
Figura 4.1: Amostra – género	57
Figura 4.2: Amostra - grupo etário	58

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1	62
Tabela 2	62
Tabela 3	63
Tabela 4	63
Tabela 5	63
Tabela 6	64
Tabela 7	64
Tabela 8	64
Tabela 9	64
Tabela 10	65
Tabela 11	65
Tabela 12	65
Tabela 13	66
Tabela 14	67
Tabela 15	67

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

Esta é uma investigação que surge no decurso do desenvolvimento de conhecer melhor o percurso de empregabilidade dos licenciados em Psicologia da Universidade de Évora nos anos lectivos 2010/2011 e 2011/2012 após término do curso que frequentaram.

A presente investigação desenvolve-se em torno de conceitos como a empregabilidade, o mercado de trabalho na actualidade e a inserção dos licenciados no mesmo. Nesta pesquisa centrei-me nos jovens licenciados na Universidade de Évora na área das ciências humanas e sociais, mais especificamente, na Psicologia.

Existindo alguns estudos sobre a população estudantil portuguesa, nomeadamente, no campo do ensino superior e na área das ciências humanas e sociais, do meu ponto de vista, reconheci que seria notório dar a conhecer o percurso dos estudantes logo que abandonam a sua vida escolar e ingressam no mercado de trabalho.

As questões ligadas ao ensino superior têm sido, nos últimos anos, alvo crescente de debate, quer por parte dos políticos, quer por parte dos educadores, e a própria integração dos licenciados no mercado de trabalho não tem passado indiferente a essas preocupações.

Conhecer e analisar os percursos profissionais dos licenciados do ensino superior, as estratégias de gestão de mão-de-obra qualificada das empresas e as suas especificidades sectoriais e regionais, bem como, as modalidades de interacção entre as universidades e o mercado de trabalho, são contributos relevantes para fornecer informação importante para os educadores, para as empresas e para as instituições do ensino superior e, também, para afinar prioridades e estudar ou renovar políticas educativas e de emprego.

As sociedades actualmente encontram-se envolvidas numa grave crise global que coloca em questão as fragilidades do mundo dito como desenvolvido. Esta crise com contornos financeiros e com complicações graves nas economias vai colocar a descoberto várias dificuldades no mundo laboral, colocando em risco inúmeros postos de trabalho. Esta precaridade laboral vai ser vivenciada por diversos actores sociais, e os jovens licenciados são apenas um exemplo.

Se para alguns vão existindo oportunidades de emprego, para outros essas tornam-se reduzidas. Este problema deve ser alvo de atenção, não só pelo investimento individual que representa a frequência do ensino superior, mas também pelo investimento que o próprio país realiza.

Ao nível das políticas de emprego e de educação são essenciais instrumentos que possibilitem compreender melhor esta realidade, para que se possa intervir de forma a facilitar o trajecto para a vida activa destes jovens qualificados.

Neste contexto, esta investigação assenta sobre a integração no mercado de trabalho dos licenciados em Psicologia pela Universidade de Évora, entre o ano lectivo de 2010/2011 e 2011/2012.

O estudo está organizado em duas partes. Na primeira parte é tratado a problemática teórica que se relaciona com os conceitos de empregabilidade, trabalho, profissão, mercado de trabalho. A segunda parte é dedicada à pesquisa empírica, onde se desenvolve e explica as escolhas metodológicas, a construção dos instrumentos utilizados, o processo de recolha de dados e por último a apresentação e análise dos resultados.

Neste capítulo estarão presentes as seguintes secções: o enquadramento do tema, a justificação do mesmo, a pergunta de partida e algumas questões colocadas para partir para a investigação, os objectivos propostos para a concretização do trabalho, bem como, as hipóteses colocadas. Por último irei referir a metodologia utilizada para a concretização da investigação.

1.2 ENQUADRAMENTO

Portugal é um país cada vez mais atingido pelo elevado nível de desemprego, cada vez mais as pessoas se preocupam e questionam com a problemática da empregabilidade. Observamos actualmente uma exigência de aptidões para o trabalho, considerando-se uma base de conhecimentos mais amplos, exigência da capacidade para resolução de problemas, exigência para a tomada de decisões autónomas, capacidade de abstracção e comunicação verbal e escrita.

Viver na era das novas tecnologias torna-se exigente. O trabalho passa a ser constituído por uma série de aplicações de conhecimentos, nas quais os indivíduos detêm uma importância acrescida. Se em tempos anteriores, ter uma formação de ensino superior era ter um futuro garantido e um estatuto social e rendimentos elevados, actualmente isso não acontece. Contudo segundo fontes do INE (Instituto Nacional de Estatística) ao contrário do que por vezes se quer fazer crer, ter um diploma do ensino superior continua a ser um instrumento privilegiado para aceder a um posto de trabalho e uma garantia de que este terá, comparativamente, maior estabilidade, melhor remuneração e maiores possibilidades de progressão na carreira. Além do mais, uma licenciatura continua a ser uma boa forma de resistir ao desemprego – por exemplo, a população com habilitação superior é menos atingida pelo desemprego de longa duração do que a população em geral, o que faz com que o desemprego dos licenciados não ultrapasse, em média, os seis meses. Um desempregado licenciado tem muito menor probabilidade de se manter no desemprego do que um não licenciado. Assim sendo, a dificuldade de acesso ao primeiro emprego adopta uma visibilidade social cada vez maior, envolvendo o universo familiar, social e o próprio Governo.

A sociedade portuguesa tem assistido, nos últimos 40 anos, à emergência de uma nova estrutura social, resultante da modernização que se tem feito sentir nas várias dimensões da sociedade. Assistiu-se a uma terciarização do mundo laboral, à massificação do ensino básico e secundário e à dispersão do ensino superior que conduziram a um aumento das classificações da população.

1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

As instituições de ensino superior, tendo em conta não só os processos de avaliação decorrentes de políticas educacionais, mas também a criação de dinâmicas internas de conhecimento e acompanhamento dos alunos que formam, devem estar cientes da importância desse acompanhamento e da realização de estudos de análise dos percursos dos seus licenciados.

Torna-se importante dar feedback às instituições de ensino superior no sentido destas conhecerem os seus alunos para além do percurso académico e também no sentido de se poderem tomar decisões concretas de gestão, funcionamento, organização e reestruturação dos cursos do ensino superior. Um estudo realizado aos diplomados de uma determinada instituição de ensino superior pode fornecer dados concretos que permitam avaliar a pertinência e adequação social, cultural e científica de determinadas áreas de formação.

Algumas áreas do ensino superior encontram-se saturadas e necessitam de uma urgente reestruturação de forma a potenciar meios e serviços. Para além disso a temática escolhida, tocou-me particularmente, pois sendo recém-licenciada e com bastantes dificuldades de inserção no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, conhecendo colegas na mesma situação foi importante desde já a aquisição e o aprofundamento de questões relacionadas com toda esta problemática. Optei por me centrar nesta temática também devido ao tema ser bastante actual e preocupante na nossa sociedade, na medida em que muitos dos estudantes e jovens recém-licenciados passam por bastantes dificuldades na tentativa de ingressarem no mercado de trabalho.

A problemática da transição dos jovens licenciados para o mercado de trabalho, apesar de ser um campo de investigação recente, tem assumido, nas últimas década, uma ampla projecção e visibilidade, não só como objecto de pesquisa, mas também ao nível do debate nacional e europeu. Assim, com a emergência de novos contextos e realidades que alteraram quer as características da educação, em particular do ensino superior, quer os traços distintivos do mundo económico e profissional associados ao aumento exponencial do desemprego dos jovens licenciados, tem tornado necessário reflectir e debater sobre a importância da

(re)definição do papel das instituições universitárias para responder adequadamente às necessidades económicas e de emprego.

1.4 PERGUNTA DE PARTIDA OU PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

Com o intuito de encaminhar toda a investigação foi definida como questão de partida: Qual o percurso profissional dos recém-licenciados em Psicologia da Universidade de Évora?

1.5 QUESTÕES DA INVESTIGAÇÃO

Após estabelecida a grande pergunta de partida para o desenvolvimento da investigação, outras perguntas surgem para completarem o trabalho, de forma, a se encontrar uma solução mais exequível para todas. Assim sendo, as outras questões são:

- Estão empregados?
- Trabalham na sua área de formação?
- Com que tipo de contrato?
- Qual a remuneração média?
- Voltariam a optar pela mesma licenciatura?

1.6 OBJECTIVO

O presente trabalho tem como objectivo dar a conhecer o percurso de empregabilidade dos recém-licenciados em Psicologia na Universidade de Évora perante o mercado de trabalho entre o ano lectivo 2010/2011 e 2011/2012.

1.7HIPÓTESES

Definido o objectivo principal da investigação que irá ajudar na pesquisa, numa melhor orientação e posteriormente nos resultados, é chegada a altura do levantamento de algumas hipóteses colocadas em torno do tema central. Assim sendo, as hipóteses pensadas são as seguintes:

Hipótese 1 - A percentagem de licenciados a trabalhar na sua área de formação é superior a 50%.

Hipótese 2 – A percentagem de empregados (Psicologia e outras áreas) é superior a 50%.

Hipótese 3 – A percentagem de empregados na sua área de formação com média maior ou igual a 15 é superior.

Hipótese 4 – Os licenciados com média igual ou maior que 15 tiveram um vencimento superior no estágio.

Hipótese 5 - Os licenciados com média igual ou maior que 15 auferem uma remuneração no seu trabalho superior.

1.8 METODOLOGIAS

Para se escolher uma metodologia de investigação é fundamental ter em conta, o problema que se está a ser estudado.

O objectivo deste trabalho de investigação como já foi referido atrás é tentar entender qual as perspectivas e quais as dificuldades que os licenciados encaram relativamente à sua inserção no mercado de trabalho. Para que a realização deste estudo fosse possível foram utilizados os seguintes métodos: inquéritos por questionários. Também é importante referir que a construção da parte teórica foram consultadas várias fontes bibliográficas.

Definido o objectivo do trabalho foi colocada em prática uma metodologia produzida em 2 grandes partes: na primeira fase foi efectuada a recolha de conceitos, estudos efectuados, perspectivas teóricas em torno de conceitos como empregabilidade, trabalho e mercado de trabalho. Na fase posterior, a segunda fase, foi estabelecida a realização aplicação de 45

inquéritos que foram posteriormente analisados, dos quais foram detidos alguns resultados e conclusões.

1.9 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS

A investigação está dividida em 5 capítulos. Primeiramente o capítulo 1 que diz respeito à introdução, o porque da escolha da temática e o objectivo principal da investigação. No segundo capítulo estão inerentes os conteúdos teóricos para um melhor desenvolvimento da temática. O capítulo seguinte, que diz respeito, ao terceiro capítulo explica-se quais os métodos utilizados, a caracterização da amostra, bem como os procedimentos efectuados para o desenrolar do trabalho. O capítulo 4 diz respeito aos resultados conseguidos. Por fim, no último, o quinto capítulo são apresentadas as conclusões e algumas sugestões. No trabalho regista-se ainda a bibliografia e os apêndices, onde se encontra o guião de entrevista, o inquérito inicialmente estruturado e por último, o modelo final de inquérito utilizado.

CAPÍTULO II

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de um país passa sem dúvida alguma, entre outros aspectos, pela qualidade do ensino que ministra e pela qualidade das suas Instituições de Ensino Superior.

Desde muito cedo, o ensino de massas em termos de educação superior e especializada foi tido em conta e considerado de extrema importância.

Para reforçar esta ideia, Becker (1983) efectivamente, nas últimas décadas, o capital humano tem constituído uma prioridade política, económica e social para a generalidade das economias do mundo e, em particular, para os países ditos “industrializados”. Um crescente número de cidades e regiões por todo o mundo estão a colocar a aprendizagem, o conhecimento, a educação, a investigação e a inovação no centro das suas estratégias de desenvolvimento, juntando em torno de um mesmo objectivo decisores políticos, sector privado e sociedade. O crescente interesse nas cidades e regiões “inteligentes” reflecte as mudanças estruturais que têm ocorrido nas últimas décadas. Sociedades e economias estão rapidamente a tornar-se, mais que nunca, baseadas no conhecimento, particularmente na educação, formação e nas competências humanas.

O acesso ao ensino superior pressupõe que os alunos adquiram novas competências e que aprofundem conhecimentos no sentido de garantir perspectivas futuras de empregabilidade. As expectativas dos candidatos ao ensino superior são as mais diversificadas e terão, á partida como objectivo final, embora não único, a colocação no mercado de trabalho.

Em Portugal, a colocação no mercado de trabalho de licenciados do ensino superior tem sido um tema de grande debate, principalmente a partir do momento em que se assistiu a um aumento significativo do número de diplomados pelo sistema de ensino superior português.

Analisar as trajectórias dos diplomados do ensino superior torna-se importante para que seja possível avaliar os cursos de ensino superior, as competências adquiridas, assim como as necessidades do mercado de emprego.

Torna-se urgente conhecer os percursos profissionais dos diplomados do ensino superior e proceder à sua divulgação, como forma de garantir uma boa comunicação entre as famílias, as instituições e o tecido empresarial. É importante ter presente que as famílias portuguesas investem muito para garantir que os seus filhos possam obter um diploma de ensino superior.

Desta forma, cabe às instituições de ensino superior o estudo dos percursos profissionais dos seus antigos alunos e a respectiva divulgação enquanto forma de informar os jovens nas suas escolhas académicas.

Para o autor Moreira (2004) é necessário que o ensino superior crie competências específicas nos seus alunos, de forma a potenciar um bom desempenho no tecido empresarial. O mesmo autor afirma ainda que, em Portugal, não há dados fiáveis e significativos que traduzam o emprego dos diplomados de ensino superior e que se refiram a anos mais recentes.

2.2 TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO

2.2.1 O Trabalho

O trabalho na actualidade é compreendido como algo essencial na construção da nossa própria identidade, da socialização e da dinâmica das relações sociais e como a relação constituída entre o indivíduo com outra pessoa ou empresa, para qual ele trabalha, em troca do seu salário. Correia (2010 citado por Catani, 1996), acrescenta é entendido como “ fonte de satisfação, por permitir participar da obra produtiva geral, e fonte de verdadeiro prazer, por possibilitar a realização de objectos ou tarefas úteis para a sociedade”

Para Correia (2010 citado por Freire, 1997) o trabalho na sua relação com a natureza, como Marx referia “O trabalho é, antes de mais, um acto que este conceito se passa entre o Homem e a natureza” e ao intervir sobre a natureza o Homem modifica-a e, naturalmente, altera a sua própria natureza. É neste sentido que o autor anteriormente referido diz-nos que o trabalho surge como instrumento e meio favorecido entre a relação do Homem e da natureza.

O trabalho não pode ser visto como um acto isolado, é necessário ter em conta a sua qualificação e tarefa, é indispensável que exista uma relação entre o perfil do posto de trabalho, as habilitações do trabalhador, as suas características físicas, mentais e motivacionais.

Na perspectiva de Giddens (2001) para a grande parte dos sujeitos o trabalho é encarado como uma actividade que abrange a maior parte das suas vidas. Nas sociedades actuais ter um emprego é importante para se preservar o respeito por si próprio. Mesmo quando as condições de trabalho são relativamente desagradáveis e as tarefas a realizar monótonas, o trabalho tende a ser um elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas e no ciclo das suas actividades diárias. O trabalho é entendido como a realização de tarefas que envolvem esforço físico e mental, com o intuito de produzir bens e serviços para a satisfação das necessidades humanas. Existem várias particularidades do trabalho que são relevantes a este respeito, tais como, dinheiro, nível de actividade, variedade, estrutura temporal, contactos sociais e identidade pessoal. Na actualidade, a natureza e organização do trabalho estão a passar por transformações importantes que parecem poder vir a ter ainda um maior alcance no

futuro. Não obstante, para muitas pessoas o trabalho renumerado continua a ser a principal forma de gerar os recursos necessários à manutenção de uma vida diversificada.

Sendo o trabalho fundamental ao progresso do indivíduo na sua vida, o exercício de uma actividade renumerada é também uma condição para a sua segurança económica que lhe possibilita, por seu turno, uma realização pessoal e identitária fora do meio profissional. Como pode ser observado “pela variedade de formas que assume, pela diversidade de entendimentos que suscita (...) imaginar um mundo sem trabalho soa a algo de absurdo (...)”. (Rebello, 2003 citado por Freire, 1997).

“Torna-se necessário reconfigurar o processo produtivo, tornando-o suficientemente flexível para diminuir os volumes de produção; usar a tecnologia como uma variável estratégica ao serviço das estratégias de gestão (...) capazes de responder com maior rapidez às exigências do mercado.” (Rebello 2003 citado por Santos 1995)

O trabalho é entendido como um termo polissémico e controverso quanto baste. Usado, com assiduidade, no sentido de actividade produtiva, é também habitual, umas vezes, no sentido de resultado da actividade humana, outras vezes no sentido de ocupação, outras ainda no sentido de conjunto ou de grupo de trabalhadores. (Salgueiro et al 2002)

Em sentido muito vasto, designa, correntemente, toda a actividade humana dirigida à produção da vida social (material, cultural, recreativa, etc.), ou seja, designa o desenvolvimento de tarefas, de actividades, com determinadas características que comprometem um certo físico e intelectual e requerem um mínimo de aptidões.

Nas sociedades de economia de mercado, uma parte do trabalho, sem dúvida a mais significativa, realiza-se dentro e a outra fora do mercado de trabalho. Realiza-se na esfera do mercado tanto, o trabalho directo (trabalha por conta de outrem) como o trabalho indirecto (trabalho por conta própria na produção de bens ou serviços destinados ao mercado) colocado no mercado. Realizam-se fora da esfera do mercado todas as demais actividades produtivas – as que se destinam ao auto-consumo, as que se realizam em regime de voluntariado, o trabalho doméstico, etc...(Salgueiro et al 2002)

Falar do conceito de trabalho, é decerto bastante vasto e de alguma complexidade na sua definição. Mas, para nos referirmos ao conceito trabalho, teremos que entender um pouco como se deu a evolução do mesmo.

Embora a evolução do trabalho tenha sido ao longo dos tempos seguida de forma mais ou menos marcada, por desigualdades sociais, a globalização e as consequentes políticas socioeconómicas daí procedentes tendem a acentuar estas desigualdades e os fenómenos de exclusão.

Para o autor Rebelo (2003) tal parece ser o resultado da coexistência de um processo de diferenciação social e do impacto das novas tecnologias sobre a organização e a qualificação do trabalho produtivo, apesar de ser difícil dizer qual a origem das mutações do trabalho, dada a abundância de factores por elas responsáveis. É conhecido que as actuais mutações na organização do mundo do trabalho acarretam mudanças sociais irreversíveis, de que a crise do emprego é, pelo menos, uma parte.

Para melhor entender o processo de mutação é necessário conhecer a evolução e as vicissitudes antropógicas e sociais do trabalho ao longo dos tempos.

Na Idade Média, o trabalho (essencialmente agrícola e artesanal) fazia parte de um ritmo natural onde os núcleos familiares e profissionais estavam aliados. A população, submetida ao poder da Igreja, conhecia por vezes o desemprego forçado e não remunerado, o que agravava ainda mais as suas condições de vida. Com a gradual industrialização das sociedades, o trabalho emerge agora como um período de tempo mais diminuto na vida do trabalhador. (Rebelo, 2003)

“O trabalho assume um novo sentido” e a vida dos trabalhadores divide-se entre o tempo de trabalho socialmente imposto e, em contrapartida, o tempo pessoal e familiar de cada indivíduo. Na base da disposição do trabalho assalariado encontramos também a divisão na vida dos indivíduos entre um período de preparação para o trabalho – constituído por um tempo de formação – e um período de exercício efectivo do trabalho. Na sociedade contemporânea, o “tempo de trabalho socialmente necessário” é factor de alteração das condições de produção e de divisão do trabalho. Tendencialmente o trabalho humano dependerá cada vez menos numa acção sobre os materiais, e cada vez mais numa actividade

entre pessoas, com níveis de abstracção, conceptualização e complexidade diversos. (Rebelo, 2003)

Para o autor referido anteriormente, as complexas formas de emprego e a multiplicação e atomização dos locais de trabalho dissipam ainda mais geográfica e temporalmente o trabalho, pelo que a dependência a uma empresa far-se-á cada vez mais pela ideia de subordinação económica e não jurídica, gerando formas de emprego frágeis do ponto de vista social.

Pode-se, então, falar do risco de um desenvolvimento de uma sociedade onde de uma situação de emprego estável (marcada pela ideia progressão na carreira e rendimentos estáveis) se passa a outra com inconvenientes sociais: empregos de tempo determinado e instável, com horários irregulares, empregadores múltiplos, e rendimentos que variam. (Rebelo, 2003)

“Torna-se necessário reconfigurar o processo produtivo, tornando-o suficientemente flexível para diminuir os volumes de produção; usar a tecnologia como uma variável estratégica ao serviço das estratégias de gestão (...) capazes de responder com maior rapidez às exigências do mercado.” (Rebelo 2003 citado por Santos 1995)

As novas tecnologias não afectam da mesma forma trabalho e emprego, os progressos num destes domínios favorecem os progressos nos outros. No mundo do trabalho, cada trabalhador tem sido cada vez mais confrontado com a realidade do progresso técnico que tendencialmente marcará mais os domínios da electrónica, da informática e das telecomunicações. O sentido destas evoluções não deixa dúvida em relação ao ritmo de modificação qualitativa do papel do trabalho humano nos processos produtivos. (Rebelo, 2003)

No mundo do trabalho, cada trabalhador tem sido cada vez mais confrontado com a realidade do aperfeiçoamento técnico que tendencialmente marcará mais os domínios da electrónica, da informática e das telecomunicações. O sentido destas evoluções não deixa dúvida em relação ao ritmo de modificação qualitativa do papel do trabalho humano nos processos produtivos. (Rebelo, 2003)

2.2.2 Mercado de Trabalho

Sendo a grande problemática central da investigação a inserção laboral dos recém – licenciados da área das ciências humanas e sociais, analisar o mercado de trabalho e as suas evoluções seria estritamente necessário.

A partir dos anos 70 começa-se a notar alterações estruturais das economias e o desenvolvimento de novas formas de regulação levaram a que a existência de segmentos precários e uma necessidade ajustamento de uma mão-de-obra mais flexível. É normal depararmo-nos com novas formas de organização de trabalho, como o trabalho temporário, trabalho em part-time ou trabalho no domicílio. Na origem destas mudanças estiveram os estrangulamentos do modelo de desenvolvimento das sociedades avançadas e os processos de globalização, que levaram a uma competição económica mais acentuada à escala planetária.

Segundo Caldeira (2011) o mercado de trabalho em Portugal é caracterizado por a actual crise de longo prazo acrescentado que a mesma se pode prolongar até 2020, sem estar assegurada a resolução do problema fundamental que se relaciona com a capacidade da economia para ganhar competitividade, crescer, gerar emprego e diminuir o desemprego. O mesmo autor acrescenta ainda que a “criação directa de postos de trabalho ou os apoios à contratação e estágios vêm alargados os efeitos de substituição e de deslocamento, mais presentes do que em fase de expansão.”

Para o mesmo autor referido anteriormente falar sobre mercado e a sua análise são ideias actualmente muito vastas. Os mercados de trabalho são caracterizados por conterem dois segmentos principais. O mercado “primário” possui como principais atributos a estabilidade das condições de emprego, bons salários, perspectivas de carreiras, protecção social e bom estatuto social são na sua maior parte as organizações públicas e empresas privadas. Pelo contrário existe o mercado “secundário” que é composto por empregos com insegurança contratual, baixos salários, fracas oportunidades de promoção, ausência de protecção social e baixo estatuto social.

Segundo o autor Caetano (2001) o conceito de “mercado de trabalho relaciona aqueles que procuram emprego (trabalhadores) e aqueles que oferecem emprego (empresas) num sistema típico de mercado, onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, neste caso, o trabalho. O mercado de trabalho surgiu como resultado da industrialização e da

democracia representativa que esta viabilizou enquanto paradigma técnico económico da organização da produção.”

Acrescentando mais um pouco para a autora Correia (2010), a investigação acerca do mercado de trabalho pretende entender e prever os fenómenos de relacionamento entre os trabalhadores e as empresas, tendo por base a situação económica e social do país.

Para a mesma autora referida anteriormente “ aplicando este conceito às profissões, podemos afirmar que quando existem excesso de formação de profissionais e falta de procura dos mesmos, ou seja, não há um equilíbrio entre a oferta e a procura há uma saturação do mercado, o que provoca situações de desemprego. Pois o mercado não tem capacidade para absorver os profissionais. Por outro lado, também pode suceder que não exista oferta em excesso mas falta de procura. Isto acontece quando há um desenvolvimento acentuado na inovação industrial. Deixa de haver procura de uma profissão que está desactualizada e passa a haver procura de uma outra profissão em que ainda não há oferta suficiente.”

Para Centeno (2006) nos últimos trinta anos assistiu-se à mudança de uma economia baseada na produção industrial para uma economia mais orientada para os serviços, colocando novos desafios no formato como a política de emprego é encarada e na forma como é capaz de responder às novas tendências e realidades económicas. A forma de funcionamento dos mercados de bens e serviços e os mercados financeiros modificaram de forma significativa o seu modelo de acção.

Para o mesmo autor referido anteriormente “os ciclos de vida dos produtos muito curtos e o aumento da abertura das economias nacionais a uma concorrência em crescente globalização, associados a um aumento da importância das muitas rápidas mutações nos mercados financeiros transformaram o ambiente económico em que as sociedades se movem. É então natural que também o mercado de trabalho sofra alterações, ou pelo menos pressões, no sentido de se adaptarem à nova realidade dos restantes mercados.”

A urgência de flexibilidade é um requisito do funcionamento das empresas cuja importância aumentou para lá de qualquer incerteza razoável. As empresas têm actualmente de ser capazes de garantir que os seus produtos e serviços se apropriem a procuras e quadros concorrenciais inconstantes e em permanente mutação. Na economia mundial de hoje todos os países se empenham de forma cada vez mais agressiva na atracção dos fluxos crescentes de

Investimento Directo Estrangeiro. Isto significa que ou as empresas conseguem mudar-se e adaptar-se rapidamente a novas condições de competição ou estão condenadas a não ter sucesso. É indispensável também compreender que os efeitos psicológicos da necessidade da constante adaptação são hoje muito mais importantes que as necessidades reais de adaptação. A mediatização dos mercados financeiros faz com que os mercados respondam instantaneamente não apenas a transformações reais mas a alterações de expectativas dos agentes do mercado. (Centeno, 2006)

O “mercado” já não é um local de encontro entre ofertas e procura de bens e serviços mas uma entidade que estabelece constantemente expectativas sobre tudo, que “antecipa” a sua conduta face a essas expectativas e posteriormente “ajusta” o comportamento face a rumores e notícias que comprovam ou desmentem suas expectativas. (Centeno, 2006)

Para o mesmo autor a perspectiva neo-clássica acerca do mercado de trabalho refere-se ao encontro da oferta com a procura de capacidades de trabalho dele resultando a consequente afectação da mão-de-obra e respectivas condições, designadamente as salariais. O volume total de emprego gerado, a sua repartição pelos sectores de actividade, as ocupações e retribuições dependem, em grande medida, das leis do mercado, apesar de se tratar de um mercado particularmente regulado.

No mercado de trabalho o bem transacionado é a força de trabalho ou a capacidade para trabalhar, para executar uma determinada actividade. Esta singularidade do seu objecto e a presença, a partir de determinada altura, de actores colectivos (grupos ou associações de empregadores e de trabalhadores) são as duas posições de razões que permitem distinguir o mercado de trabalho dos dois outros mercados básicos das economias de mercado (o dos capitais e o dos produtos). (Centeno, 2006)

Para o mesmo autor, presentemente não permanece um só mercado de trabalho, mas variados mercados de trabalho particulares, tantas quantas as categorias profissionais, podendo até existir mercados distintos em relação à mesma categoria. Sendo o trabalho o produto trocado, podemos considerar que existem tantos submercados quantas as especificações requeridas pelos vários tipos de tarefas a realizar. Não existe, pois, um mercado de trabalho unificado de trabalho, mas um mercado segmentado em vários submercados definidos a partir de diferentes

critérios pelos níveis de qualificações (segmentação categorial), condições de trabalho e delimitação geográfica.

Assim sendo, há mercados muito especializados, que exigem qualificações muito precisas, no geral pouco correntes, e mercados vastos ou abertos com poucos requisitos em termos de qualificação e, conseqüentemente, de mais fácil acesso. Sendo os últimos poucos exigentes em termos de qualificação, qualquer um contem condições para exercer as tarefas e todos os territórios dispõem de mão-de-obra capaz de responder às necessidades destes postos de trabalho. Deste modo, o seu espaço geográfico tende a ser local. Pelo contrário, quando as qualificações impostas são demasiado específicas e raras, as bacias locais de emprego não proporcionam o número suficiente de trabalhadores com essas competências, pelo que o mercado necessita de uma dimensão geográfica ampliada.

Interessa ainda referir que os defensores das teorias da segmentação do mercado de trabalho “abandonam mesmo a abordagem do mercado em termos de ajustamento entre a oferta e a procura. Nestas teorias, o mercado de trabalho aparece representado como uma articulação de cadeias de mobilidade nas quais a mão-de-obra se insere, e não como um mecanismo de distribuição aleatória de pessoas pelos empregos” (Centeno 2006 citado por Rodrigues 1988).

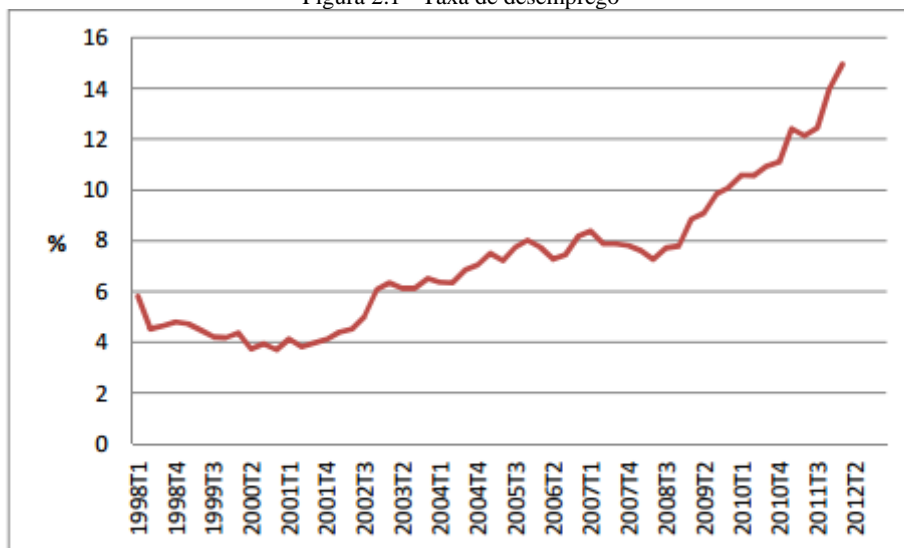
Neste sentido, tende-se hoje a privilegiar a análise sistémica do conjunto dos mecanismos de afectação dos empregados aos empregos assalariados existentes, mecanismos que superam as simples regras dos mercados em equilíbrio. Nesta visão, o emprego emerge como o apoio institucional à troca de força de trabalho. (Centeno 2006 citado por Gambier, 1982).

Poderá usar-se a expressão mercado de trabalho ou mercado de emprego para mencionar o mercado onde se transacionam capacidades de trabalho, levando em consideração a desigualdade entre trabalho e emprego, transmitindo depois maior amplitude à ideia de sistema de emprego através da inserção dos mecanismos de regulação. Nesta óptica, o sistema de emprego distingue-se e torna-se um conceito mais amplo do que o de mercado de trabalho porque lhe acrescenta a consideração expressa dos agentes reguladores. Isto é, admite-se que as características do emprego e a diferenciação existente não dependem somente do equilíbrio atingido no mercado entre procura e oferta, nem da organização em variáveis submercados, mas também das instituições e das estruturas económicas, políticas e sociais que os ajustam.

2.2.2.1 Evolução do desemprego (período de 2010 a 2012)

O período abrangido por este estudo inicia-se com níveis de desemprego muito baixos - no segundo trimestre do ano 2000 a taxa de desemprego registou o valor mais baixo de toda a década – 3,7 %. Estes baixos valores mantiveram-se até ao início de 2002 com valores a rondarem os 4,5%. A partir desse ano, verificou-se um crescimento sistemático do desemprego, apenas interrompido – entre finais de 2007 e finais de 2008 – por curtos episódios de alguma recuperação. A partir de então o ritmo de crescimento do desemprego intensificou-se, tendo a taxa de desemprego ultrapassado os máximos registados em meados da década de 1980. Em dez anos, a taxa de desemprego passou de 3,7% para 11.1% (valores relativos ao quatro trimestre dos anos 2000 e 2010) para se situar, no início de 2012 ao nível de 14,9%. No quatro trimestre de 2010, 618.9 mil indivíduos encontravam-se desempregados de acordo com o Instituto Nacional de Estatística, o que comparado com os 195.1 mil desempregados no quarto trimestre de 2000, representa uma taxa de crescimento média anual ao longo da década de 12,2%.

Figura 2.1 - Taxa de desemprego



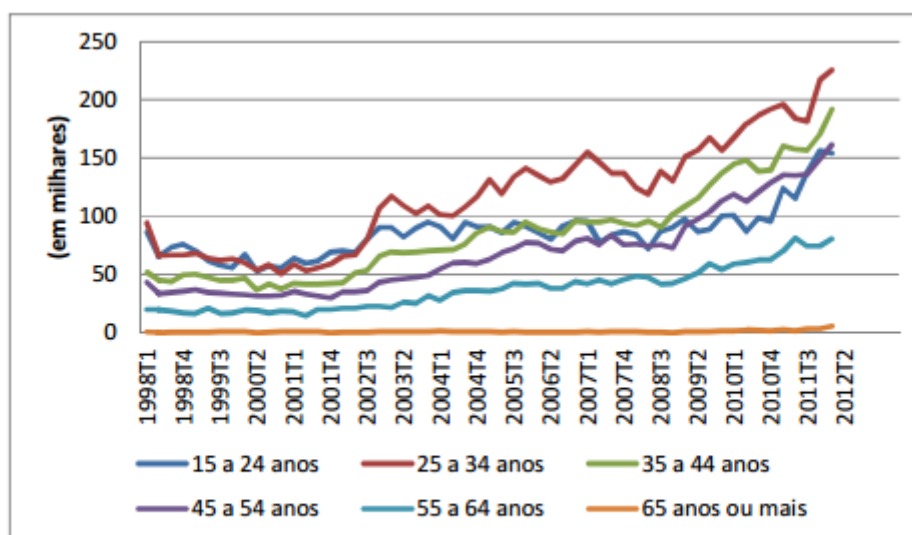
Fonte: INE - Inquérito ao Emprego; Quebra de série no 1º trimestre de 2010.

O número de desempregados inscritos nos Centros de Emprego da rede do Instituto do Emprego e Formação Profissional, aumentou de 327.434 em 2000 para 525,827 em 2010 e 641,222 no final de Maio de 2012.

À medida que aumentava o número de desempregados e a taxa de desemprego, registaram-se também alterações significativas na composição do stock de desempregados, sobretudo em termos de distribuição por escalões etários e níveis de escolaridade.

Em termos de escalões etários, sobressai o aumento particularmente forte do número de desempregados com idades entre os 25 e os 54 anos e, entre estes, os que se encontram no escalão entre os 35 e os 44 anos. Apesar do forte aumento do desemprego jovem (abaixo dos 25 anos) e ainda que a incidência do desemprego seja particularmente intensa entre os jovens, verifica-se, de facto, que o crescimento do desemprego registado neste período e, em especial, desde 2008, atingiu fortemente os adultos jovens – entre o quarto trimestre de 2001 e o quarto trimestre de 2010, a quota de desempregados com idades entre os 25 e os 44 anos aumentou de 35,7% para 43,3%.

Figura 2.2 - Desemprego - grupo etário



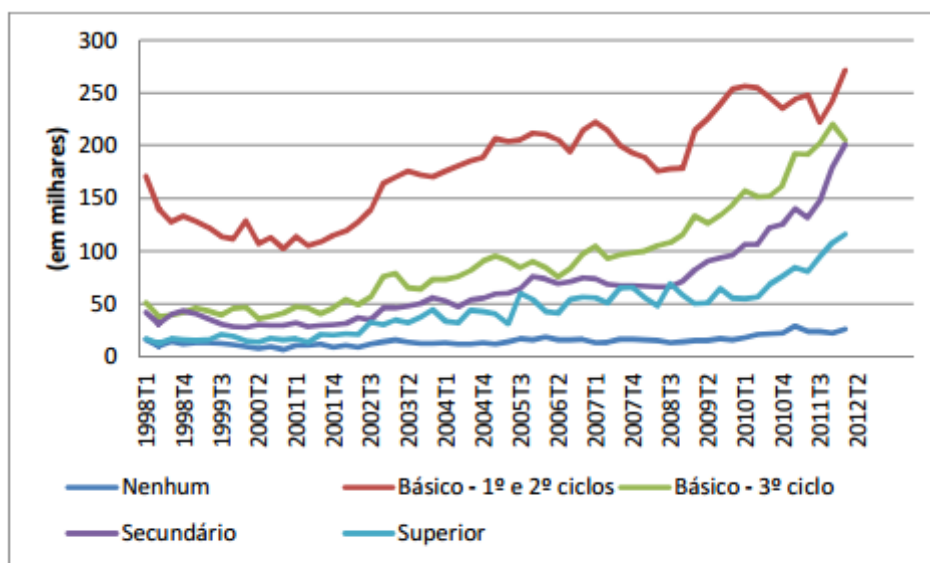
Fonte: INE - Inquérito ao Emprego; Quebra de série no primeiro trimestre de 2011.

Evolução semelhante é também visível em termos de taxa de desemprego: apesar de, no quarto trimestre de 2010, a taxa de desemprego jovem (15-24 anos) – 23% - exceder em cerca de 70% a do segundo grupo com maior incidência do desemprego (25-34anos) – 13,6% -, é entre os adultos jovens (25 – 34 anos) e adultos (35-54 anos) que se verifica o maior aumento relativo do desemprego neste período, registando-se, nestes grupos, variações relativas superiores a 200% entre 2000 e 2010.

Da mesma forma, deve-se salientar a evolução do desemprego em grupos de indivíduos com diferentes níveis de escolaridade. Ainda que a ordenação relativa dos vários grupos se

mantenha inalterada ao longo de todo o período considerado com um claro predomínio dos indivíduos com habilitações escolares ao nível dos primeiro e segundo ciclos do ensino básico (39,3% do emprego total no mesmo trimestre) – é o grupo com nível das habilitações escolares intermédias (terceiro ciclo do ensino básico e ensino secundário) o que regista um maior aumento do número de desempregados, representando 46,3% do total do desemprego no quarto trimestre de 2010 (36,1% no quarto trimestre do ano de 2000).

Figura 2.3 - Desemprego - escolaridade



Fonte: INE - Inquérito ao Emprego. Quebra de série no 1º trimestre de 2011.

Esta evolução reflecte, inevitavelmente o aumento do nível médio de escolaridade da população activa (o peso dos indivíduos com este nível de escolaridade no emprego total passou, no mesmo período, de 26,4% para 39,8%). Ainda assim, é clara a existência de défices de empregabilidade não negligenciáveis neste grupo.

O efeito do aumento da escolaridade média entre as gerações mais jovens faz-se também sentir ao nível da incidência e evolução do desemprego por níveis de escolaridade que varia consideravelmente entre grupos etários.

No ano 2000, a característica mais saliente do desemprego entre os indivíduos mais jovens era, sem dúvida, o desequilíbrio registado entre os que não possuíam nenhum nível de escolaridade completo(18,5%) e todos os restantes (6,6%-8,6%).

Em 2010, a situação é totalmente diferente: a taxa de desemprego varia menos com o nível de escolaridade (entre 18,9% no caso dos trabalhadores com ensino secundário e 25,1% no caso dos trabalhadores com o 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico) e, sobretudo, verifica-se que a incidência do desemprego entre jovens com ensino superior é agora relativamente elevada (taxa de desemprego igual a 21,1%). O sentido da evolução registada indica que, no caso dos trabalhadores jovens, ocorreu uma penalização relativa dos trabalhadores com mais qualificações académicas, reflexo, sem dúvida do aumento da oferta num período de contenção da procura.

2.2.3 Relação entre a escola e o mercado de trabalho

Se antes na sociedade se referia à juventude como uma das etapas do ciclo de vida, hoje, ser jovem é um tempo da vida cada vez mais incerto e diversificado. E tal não podia ser diferente, dadas as características complexas onde se inserem os jovens contemporâneos.

Para Cachapa (2012) ser jovem transformou-se um longo caminho, entre aprendizagens e experiências, entre opções e reconstrução de si. Da mesma forma que, ser jovem é conjuntamente viver na incerteza perante o futuro instável que a sociedade e o mercado de trabalho oferecem. A dificuldade de entrada ao mercado de trabalho, apesar das altas qualificações de alguns jovens, é uma das condições responsáveis pelo adiar de uma vida adulta. Os jovens actualmente vivem transições incertas onde vão experimentado e trocando períodos de independência com outros de dependência económica relativamente aos pais. As fundamentais representações associadas à juventude são assinaladas pela insegurança e pela união desta a determinados problemas sociais. Há alguns tempos atrás, como nos anos de 1950 a 1960 em Portugal, os jovens eram associados à revolta, à marginalidade e à criminalidade; e sobre estes caía a concepção de crise de valores, do conflito de gerações ao nível ético e cultural e ainda o espírito de utopia mas também de solidariedade.

Actualmente, a visão que a sociedade tem dos jovens está ligada ao descontentamento dos jovens, ao cepticismo, ao pragmatismo e, sobretudo, ao individualismo. Os problemas mais sentidos pelos jovens contemporâneos, um pouco por todo o mundo, correspondem à dificuldade de entrada no mercado de trabalho e à crise do emprego. (Cachapa, 2012 citado por Pais, 1990)

Nas sociedades contemporâneas os sistemas que acompanham a mudança para a vida adulta têm vindo a sofrer grandes modificações, não só em função dos contextos socioeconómicos, políticos e culturais particulares de cada país ou região, mas também nas formas como são vivenciados pelos jovens. Por exemplo, pode acontecer os jovens trabalharem antes de terem finalizado os seus estudos, ou retornarem ao sistema de ensino após um período mais ou menos longo na actividade, assim como a permanência em casa dos pais pode não ser um impeditivo para a formação de uma nova família. A transição para a vida adulta pode-se reconhecer esquematicamente quatro grandes factos: a conclusão dos estudos, o acesso ao emprego, a saída de casa dos pais e a formação de uma nova família. (Mauritti 2002 citado por Comissão Europeia, 1997:4)

Para a maioria dos jovens “estudantes a tempo inteiro” a etapa de formação é vivenciada num tempo e numa área separada das outras esferas da vida social, sobretudo as que se relacionam com o mundo laboral. Para a maioria a passagem pela universidade é encarada como um período de preparação que precede ao processo propriamente de “transição para a vida adulta”. Apesar de que para muitos desses jovens o título escolar venha a funcionar, de facto, como um “direito de entrada a posições sociais”, sabemos que, particularmente no actual contexto nacional, nas empresas o desenvolvimento de funções de quadros e de profissionais elevadamente qualificados segue tendencialmente um ritmo mais vagaroso do que aquele a que se vem assistindo ao nível da educação. (Mauritti, 2002)

Para Cachapa (2012) o que o ensino superior é hoje na Europa decorre do progresso sofrido ao longo de todo o período do pós-guerra. Eventualmente, a alteração mais expressiva diz respeito à chamada “massificação” do sistema, na medida em que hoje generalidade dos jovens europeus que pretendem frequentar o ensino superior têm condições para o fazer. A par do aumento do número de alunos, simplesmente também aumentou de forma significativa o número de docentes, o número e tipo de instituições. Estas alterações decorrem das novas exigências sociais associadas às transformações tecnológicas e industriais bem como o aumento de procura de mão de obra qualificada.

Ao longo das últimas décadas, na Europa, a procura de ensino superior tem evoluído também de forma positiva, nos vários países: a par dos objectivos da política pública de ter populações com maiores níveis de educação formal e qualificação, os próprios indivíduos começaram a manifestar maior interesse na participação no sistema educativo, aos vários níveis, devido à

percepção dos ganhos privados associados. Por isso, a participação nos vários graus de ensino aumentou de forma significativa, o que também potencia a maior participação no ensino superior. O ensino superior tem, assim, vindo a estar muito ligado ao conceito de desenvolvimento quer a nível individual, quer social. A evolução sentida ao nível da sociedade do conhecimento está associada à maior relevância, social e económica, dos sistemas educativos e de investigação e está fortemente correlacionada com a melhoria da capacidade competitiva da economia. A estratégia definida para a Europa, na agenda 2000, de basear a competitividade da economia em actividades de conhecimento intensivo, mostra bem a importância do ensino superior na consolidação dos sistemas produtivos. Foi através da Cimeira de Lisboa em 2000 que se atribuiu um novo objectivo estratégico para a década que se aproximava: tornar-se no espaço económico mais dinâmico e competitivo do mundo baseado no conhecimento e capaz de garantir um crescimento económico sustentável, com mais e melhores empregos, e com maior coesão social. Na actualidade, o sistema de ensino superior na Europa procura responder a vários desafios em simultâneo, dando resposta às várias “necessidades” sociais: por um lado, a resposta às necessidades da actividade económica e produtiva, através de desenvolvimentos tecnológicos e inovação; por outro lado, através do ensino e da formação, por via do aumento dos conhecimentos e das competências dos indivíduos. Alguns dos objectivos centrais das instituições do ensino superior estão associadas à preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, de modo a estarem aptos para responder aos requisitos do trabalho e da sociedade. (Eurydice, 2012)

O mundo do ensino e o mundo do trabalho constituem duas realidades que, infelizmente, não só têm andado de candeias às avessas, como mantêm, entre si, relações que nem sempre são pacíficas. O mundo do trabalho, absorvido pelos imperativos de uma praxeologia do imediato, pugna por resultados de curto prazo e de fácil mensurabilidade; o mundo do ensino, muitas vezes enlevado nos puritanismos de um equívoco fundamentalismo teórico, perde-se na procura de um pretenso conhecimento fundamental, que pouco ou nenhum valor adiciona à transformação criativa da chamada realidade prática. (Ceitil, 2006)

Para o mesmo autor apesar das diferenças e das distâncias, deveríamos avançar para plataformas de maior articulação entre estes dois universos, o que seria, sem dúvida, reciprocamente vantajoso: as empresas e organizações teriam muito a lucrar se os alunos saídos das universidades fossem detentores das competências que fossem mais necessárias

para o seu crescimento e desenvolvimento e as universidades poderiam enriquecer os seus currículos com um maior conhecimento de como o saber se faz substância nos contextos da vida prática.

As universidades, em Portugal, estão em geral, ainda muito longe das ligações que seriam desejáveis em relação ao mundo do trabalho, não só no que diz respeito aos currículos, como, e talvez sobretudo, em relação ao tipo de práticas pedagógicas que desenvolvem no seu seio. Estas ainda privilegiam um tipo de prática pedagógica assente, sobretudo, na incorporação passiva dos saberes, por parte dos alunos, e não na pesquisa pró-activa e na contestação produtiva das ideias. E é justamente nas empresas e nas organizações que a criatividade é mais estimulada, desde que, obviamente, repassada pelo crivo de um pragmatismo determinado pelos imperativos do alcance dos resultados. (Ceitil, 2006)

“Se as universidades têm interesse em colaborar com as empresas, estas só têm, obviamente, a ganhar, e muito, com uma maior ligação às universidades. Desde logo, estabelecendo parcerias, como aliás já vai acontecendo com cada vez maior frequência, que podem revestir a forma de colocação de estagiários ou organização, pelas universidades, de módulos de formação avançada que permitam a actualização de competências requeridas pelos imperativos do desenvolvimento estratégico das empresas. É importante salvaguardar as especificidades das universidades e das outras entidades que se dedicam à formação, sob pena de perverter as regras da livre concorrência, num mercado de uma oferta cada vez mais abundante e menos diferenciada.” (Ceitil, 2006)

Sendo Portugal um país da União Europeia (U.E.), é essencial para o seu progresso a sua intromissão na edificação do Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES), onde o crescente aumento sustentado nos padrões de eficácia e qualidade são as metas cruciais para a construção desse mesmo Espaço Europeu. (Teixeira, 2007)

O Ensino Superior e a formação que este processo concede, são alvo de profundas alterações, constituindo-se como uma preocupação actual para alunos e professores, dada a grande mudança na dicotomia ensino/aprendizagem. Assiste-se assim, a uma necessária mudança de mentalidades quer dos alunos, quer dos professores a que se acrescenta uma mudança de postura e de hábitos. O Processo de Bolonha veio mostrar uma preparação mais prática dos alunos alinhado a um conjunto de competências adequadas às necessidades actuais do

mercado de trabalho. A Declaração de Bolonha sublinhou a necessidade de criar um espaço atractivo, dinâmico, competitivo, conciliável e consequente quer para os países da União Europeia quer para o mundo. (Teixeira, 2007)

2.3 EMPREGABILIDADE E INSERÇÃO PROFISSIONAL

2.3.1 Empregabilidade

O termo empregabilidade surgiu no fim dos anos 90 e remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho. (Alves, 2005)

Para o mesmo autor a palavra empregabilidade vem do inglês "employability" e representa o conjunto de habilidades, conhecimentos e comportamentos que qualificam uma pessoa para diferentes funções e a ajudam a ingressar ou manter-se no mercado de trabalho, é também a capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmicas dos novos mercados de trabalho. Em outras palavras, quanto mais as habilidades se aproximarem do perfil profissional exigido nos novos tempos, maiores serão as oportunidades no mercado de trabalho, isto é, maior será a probabilidade de ter emprego.

Por empregabilidade entende-se a oportunidade e capacidade, por parte das pessoas, da aquisição de competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego. A empregabilidade significa possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho: “transição bem sucedida da escola para o primeiro emprego, reentrada no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego, mobilidade horizontal e vertical entre e dentro de empresas, aptidão para responder a conteúdos e requerimentos de emprego (Kóvacs, 2002).

Para Petrella (1994, citado por Kóvacs, 2002), numa economia onde as forças de mercado podem funcionar livremente, as empresas tendem a assumir claramente o seu objectivo, que é produzir lucro para serem competitivas. É este que se torna o principal critério que dita a utilização dos recursos humanos quer em termos quantitativos quer em termos qualitativos. Criam-se empregos, dá-se formação, mudam-se as formas de organização do trabalho e os métodos de gestão, desde que a empresa se torne mais competitiva relativamente aos seus concorrentes.

Salgueiro et al (2002) afirma que este conceito pode ser definido como “capacidade do indivíduo para manter um emprego”, não se prende simplesmente com a adequação dos conhecimentos e competências, mas juntamente com as motivações e oportunidades oferecidas aos indivíduos para procurar emprego. Há muito tempo que este conceito se debate, desde a Cimeira de Luxemburgo para o emprego, e aponta evidentemente as inquietações da Europa com a colocação e adequação dos seus recursos humanos ao mercado de trabalho. Nos últimos anos vimos assistindo a um fenómeno consequente da desadequação de recém - licenciados ao mercado de trabalho. No entanto, aumentam as vagas para empregos específicos que demoram a ser preenchidas. Ao contrário das expectativas, especializar cursos orientados para este tipo de vagas não passa por ser uma solução, sobretudo porque as especificidades modificam-se todos os dias e um posto de trabalho actual hoje pode não ser o mesmo amanhã. O ensino tradicional, em geral, não está preparado para formar alunos para um mundo de trabalho mutante em que, na sua grande maioria, os alunos do primeiro ano de um curso tradicional, não vão seguir a carreira científica ou comercial que representa a licenciatura.

Para o mesmo autor do ponto de vista das políticas de emprego, a empregabilidade estabelece o primeiro pilar do Plano Nacional de Emprego (PNE) aprovado em 1998. No documento “Plano Nacional de Emprego” – Portugal e a Estratégia Europeia para o Emprego” pode ler-se que “ O Governo português está já a combater os riscos de inadequação entre as qualificações da força de trabalho e os empregos disponíveis, dando apoio à reconversão dos jovens diplomados desempregados. O reforço das qualificações dos trabalhadores é importante para fazer frente a uma eventual quebra da actividade nos sectores com uma elevada componente de mão-de-obra, a qual poderia conduzir ao aumento do desemprego entre os trabalhadores menos qualificados e com reduzida capacidade de adaptação.” Neste âmbito, o conceito de empregabilidade aparece principalmente associado ao percurso dos trabalhadores, à sua capacidade de introdução no mercado de trabalho depois de uma situação de desemprego.

Face à turbulência e imprevisibilidade das mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, hoje, mais do que nunca, a construção de um projecto de vida é um problema que diz respeito a todos – jovens e adultos, empregados ou desempregados, ainda que se confrontem com problemas diferentes, todos têm necessidade de usar os seus conhecimentos e competências para desenvolver e concretizar objectivos realistas que contribuam para a sua satisfação

pessoal e profissional. De entre as múltiplas dimensões que constituem os projectos de vida, há uma que assume particular importância – trata-se do planeamento e gestão da carreira profissional, o que, no caso dos jovens, é genericamente designado por processo de transição para a vida activa. (Azevedo, 1999)

No caso dos jovens, planear uma carreira encerra, hoje, mais incógnitas do que certezas. Planear significa obter um diploma e projectar a sua vida sem saber quando obterão o primeiro emprego, quanto tempo durará, se esse e os empregos ou actividades que se lhe seguem terão algo a ver com a formação inicial ou quantas vezes terão de mudar de emprego ou mesmo de área de actividade ao longo da vida profissional (Azevedo, 1999). Por outras palavras, perante um tal cenário de imprevisibilidade, em que as carreiras profissionais se desenvolvem em “*voos de borboleta*”, a adaptabilidade afirma-se, desde o ingresso na vida activa, como uma condição essencial no que respeita ao desempenho do papel de trabalhador.

Kovacs (1999) define empregabilidade como a “oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego.” Aglietta (1999) define o conceito afirmando que é a “oportunidade dada a cada um de alterar as suas capacidades no decurso da sua vida activa, e isso não no interior da empresa, em função dos seus interesses específicos, mas no sistema educativo, sob a alçada da colectividade e com o objectivo de dotá-los de competências transferíveis”.

Destes dois autores retirou-se algumas ideias:

- o conceito de empregabilidade está nitidamente associado ao percurso profissional dos estudantes;
- essas trajectórias estão associadas, de uma forma nítida, à vida activa dos trabalhadores, o que dirige para a utilidade da “formação ao longo da vida.”
- o conceito compromete a articulação entre o indivíduo e a sociedade;
- da formação que os indivíduos alcançam resulta um conjunto de capacidades que poderá/deverá ser transmissível, isto é, utilizável num leque ampliado de tarefas profissionais.

Torna-se essencial entender o desenvolvimento que o próprio conceito conheceu. O conceito de empregabilidade não é tão recente quanto a agenda política da União Europeia leva a

supor. De facto, relacionado com a organização científica do processo de trabalho, o conceito de empregabilidade surge no início do século XX no sentido de distinguir a aptidão ou inaptidão para o trabalho.

Um estudo efectuado por Gazier (1999), expõe uma boa sistematização dos variados conceitos e perspectivas de empregabilidade que se foram desenvolvendo ao longo dos tempos, onde destacaram-se as seguintes ideias:

- de uma noção estática que predominou até aos anos 80, passou-se a uma visão dinâmica da empregabilidade que confere mais responsabilidade aos trabalhadores mas que, ao mesmo tempo, também lhes confere a capacidade de transformarem o seu lugar no mercado de trabalho, por iniciativa pessoal ou colectiva;
- os critérios que foram sendo usados para descrever empregabilidade, e que progressivamente foram abandonados ao nível das políticas estatais ou supra-estatais, conservam-se ainda nas estratégias de gestão de recursos humanos desenvolvidas pelas empresas. Por exemplo, em muitas empresas apelam frequentemente a testes psicotécnicos nos processos de admissão ou de promoção dos trabalhadores;
- a utilidade que as políticas activas de emprego alcançaram em algumas regiões do mundo, sobretudo no Canadá e na União Europeia, conduziu a modificações substantivas no modo de compreender a empregabilidade: a perspectiva assistencialista e curativa que predominou até aos anos 80, deu lugar a uma visão preventiva e muito mais vasta, acabando a reflectir-se não só nas situações de desemprego ou outras formas de precariedade, mas igualmente no avanço profissional dos trabalhadores.

Através destes contributos, chegámos à definição: “a empregabilidade pode ser entendida como a capacidade de um indivíduo para aceder a uma inserção profissional efectiva e sustentável. A efectividade da inserção profissional remete para a ideia de que o emprego cumpre a sua função social, como fonte de rendimento, como meio de integração social e como veículo de realização pessoal. A sustentabilidade da inserção profissional implica a consideração de uma lógica de sistema, em que interagem vários agentes (indivíduos, empresas, entidades públicas,...) e que depende de condições gerais que lhe são alheias (económicas, sociais, políticas, culturais,...)” (Salgueiro et al, 2002)

2.3.2 Inserção Profissional

A inserção profissional é descrita como o período de transição que decorre entre o fim da escolaridade e a inserção durável no mercado de trabalho, no qual se encontram os jovens à procura do primeiro emprego, os jovens trabalhadores com estatuto precário ou os que esperam um lugar mais estável. É o processo através do qual os indivíduos, que nunca pertenceram à população activa, acedem a uma posição estabilizada no sistema de emprego. Inserção profissional significa, essencialmente, a obtenção de um emprego e de uma situação profissional e contratual estável. (Lourenço & Mendes, 1999)

Os mesmos autores afirmam que para muitos jovens adultos, o fim de um curso universitário significa a promessa de uma nova fase de vida, marcada pelo início da profissão escolhida. No entanto, um dos principais problemas com os quais os recém-formados deparam-se é com a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho das suas profissões.

Concluída a licenciatura, os ex-estudantes iniciam o processo de transição da universidade para o mundo de trabalho. Esta transição pode ser caracterizada como um período exploratório, no qual o jovem investiga as possibilidades existentes na sua profissão e procura experimentar-se em diferentes países. A qualidade da transição reflecte, ao menos em parte, o grau de comprometimento do indivíduo com a profissão escolhida. Esse grau de comprometimento revela-se nas suas expectativas frente ao curso universitário, no seu envolvimento com as actividades de formação e nas suas atitudes de preparação para essa transição. Nos vários momentos da trajectória universitária os jovens reavaliam as suas expectativas, reestabelecem objectivos e planeiam a formação profissional e a colocação no mercado de trabalho. Para muitos, trata-se de um movimento mais amplo de independência do meio familiar e de estabelecimento na vida adulta. Assim sendo, a conclusão do curso universitário, portanto, implica uma reavaliação das escolhas realizadas, das experiências vividas até ao momento e, também, uma antecipação do que está para vir, quer em termos profissionais como não profissionais. (Alves, 2005)

Este processo de inserção profissional correspondeu, até ao início da década de 70, a um período relativamente curto durante o qual os jovens trocavam a condição de inativo pela de activo empregado. No entanto, as alterações na estrutura económica, as estratégias de flexibilização da mão-de-obra e a passagem de uma situação de pleno emprego a uma outra

onde o desemprego estrutural se generaliza produziram modificações profundas na forma como na própria definição de inserção profissional. (Alves, 2005)

Ao nível das expectativas sociais, esperar-se-ia que o diploma de ensino superior permitisse obter uma situação profissional favorável. Porém, nos últimos anos têm-se assistido a um aumento da preocupação em torno das dificuldades de obtenção de um emprego estável e bem remunerado por parte dos diplomados. (Alves, 2005)

Com a crise do emprego, emerge todo um conjunto de formas de trabalho atípico. Os contratos a tempo indeterminado têm vindo a dar lugar a contratos a termo certo, recibos verdes e, mais recentemente, aos estágios. As estratégias de flexibilização da mão-de-obra associadas ao aumento das taxas de desemprego tiveram como consequência o aumento da complexidade dos processos de inserção profissional. O período de inserção é, neste momento, mais prolongado e as posições no mercado de trabalho diversificam-se: as situações de desemprego deixam de ser, para muitos jovens, uma experiência esporádica para assumirem um carácter recorrente; os contratos a termo certo sucedem-se e os estágios profissionais tendem a assumir uma importância crescente nos processos de inserção profissional, constituindo em alguns casos, em portas de entrada para o mercado de trabalho. Deste ponto de vista, o acesso a uma posição estabilizada no sistema de emprego é antecedido de um conjunto diversificado de estatutos que conferem uma especificidade própria aos percursos individuais de inserção na vida activa. (Alves, 2005)

A inserção profissional não é mais considerada como um simples momento no transcorrer do qual se efectua sem continuidade a passagem do sistema educativo ao sistema produtivo. Ela aparece de preferência como um processo complexo que se desenvolve no período que se confundem situações de busca de emprego, de emprego, de desemprego, de inactividade. (Lourenço & Mendes, 1999)

Os mesmos autores indicam que o início do processo de inserção profissional corresponde ao momento em que a pessoa pela primeira vez realiza uma actividade produtiva e o final do processo de inserção é delimitado com base a obtenção de uma posição estabilizada, o que não significa necessariamente um emprego estável com um contrato a tempo indeterminado, mas sim um posicionamento perante o emprego que se traduz na capacidade do indivíduo manter-se empregado, ainda que o possa fazer por uma sequência continuada de contratos a prazo.

2.3.3 O Papel das Universidades

As universidades enquanto instituições de ensino superior potenciadoras de novos conhecimentos devem contribuir e ter em conta a importância das redes de formação com vertente tecnológica e uma gestão que se coadune com a actualidade. A Universidade é entendida como uma comunidade de saberes cujo principal objectivo é a transmissão de conhecimentos de vastas áreas e que possam satisfazer os interesses de toda a sociedade. Devem também vocacionar-se os alunos para a investigação científica enquanto ponto de partida para o avanço do saber (Moreira, 2009).

Já Solbrekke e Karseth (2006) defendem que as Universidades têm como objectivo educar profissionais para uma responsabilidade moral e social. No entanto, e de acordo com os autores, numa altura em que se verificam constantes mudanças na sociedade, aumento da educação em massa e orientações de mercado cada vez mais fortes, os objectivos tradicionais do ensino superior são desafiados, levando ao aparecimento de soluções orientadas para o mercado e a uma mentalidade cada vez mais competitiva.

Tem-se assistido nos últimos anos a mudanças significativas na gestão das Instituições de Ensino Superior, principalmente tendo como referência a orientação para o mercado e as boas práticas do sector privado.

O processo de Bolonha vem afirmar essa ideia. Com mais ou menos intensidade, iniciou-se um processo de renovação nas universidades sob a orientação dos dirigentes políticos da União Europeia. Preocupados com os problemas que fustigavam o ensino superior os ministros da educação europeus iniciaram um projecto de configuração de um espaço comum para o ensino superior europeu capaz de responder com transparência, compatibilidade e flexibilidade às exigências da educação a este nível de ensino. Desta forma, a criação do Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES) surge incontornavelmente ligado à Declaração de Bolonha (1999) ao estabelecer a necessidade de promover uma maior mobilidade de estudantes, docentes e investigadores. Para alcançar estes resultados o ensino superior deveria disponibilizar uma oferta formativa mais competitiva, capaz de responder com eficácia aos desafios da globalização e que servisse de alicerce para a construção de uma comunidade europeia de cidadãos. (Moreira, 2009)

Um estudo sobre gestão da qualidade realizado, junto dos reitores e académicos das Universidades portuguesas sugere que, de facto, em Portugal, estão a surgir novas técnicas de gestão nas Universidades. Mas ao mesmo tempo, os mesmos autores referem que existem algumas barreiras à implementação de novas técnicas de gestão, como por exemplo, financiamento insuficiente, trabalho excessivo do pessoal docente e não docente, resistência à implementação de um modelo de gestão que confira uma maior intervenção dos seus stakeholders, resistência à mudança e alguma aversão ao uso de termos da área de gestão da qualidade. (Moreira, 2009. citado por Rosa et al. 2006)

O autor Buchbinder (1993) argumenta que a principal função da Universidade passa pela transmissão de conhecimentos a diversos destinatários, desde os alunos à comunidade intelectual e também à comunidade em geral. O conhecimento deve ser encarado como um bem social. Ao analisar as mudanças que ocorrem nas Universidades e ao tentar entender os significados e influências de tais mudanças, é essencial o papel desempenhado pelo conhecimento.

Para Simão e Costa (2000) em plena década de 60, no contexto europeu, foram produzidas grandes reformas no sector do ensino superior, num documento elaborado em colaboração com a OCDE destacava-se “ a necessidade de desenvolver a formação, através do sistema educativo, de quadros médios e superiores que correspondessem às necessidades e complexidades do desenvolvimento económico e social, para além das tradicionais licenciaturas, diplomados com uma qualificação inferior à desta, sobretudo para o exercício de certas profissões técnicas.”

No seguimento do documento da OCDE, foi criado um grupo destinado a analisar e planear as principais reformas a introduzir no sistema universitário. Esta situação trouxe diversas problemas, principalmente porque as Universidades existentes eram tidas como pouco susceptíveis de admitir ou produzir alterações demasiado profundas no âmbito das actividades que desenvolviam e no seio dos ensinamentos que transmitiam (Simão e Costa, 2000). De acordo com os mesmos autores, é a partir deste momento que se sente a necessidade de reformar o sistema universitário português, sobretudo porque a produtividades deste mesmo sistema era muito reduzida tendo em conta as necessidades que se faziam sentir no país.

Para os mesmos autores, emerge o ensino Politécnico enquanto fomentador da diversidade de ensino que, essencialmente, tem como objectivos transmitir conhecimentos de forma a potenciar a componente prática que possa ir ao encontro das necessidades sócio-económicas, principalmente tendo em conta as necessidades da região onde se encontra inserido.

É em Junho de 1999 que se aposta na reestruturação do ensino a nível europeu e com o intuito de criar o espaço europeu de ensino superior é assinada a Declaração de Bolonha. Os principais objectivos proclamados pela Declaração de Bolonha são a criação de um sistema europeu de ensino superior competitivo e a promoção da mobilidade e empregabilidade no espaço europeu. No entanto, o documento referente a Bolonha não contém qualquer tipo de reflexão acerca dos objectivos das universidades na investigação científica, ensino, estudo, organização do trabalho e da vida. Com o processo de Bolonha, as universidades e o estudo transformaram-se numa forma de mobilidade, empregabilidade e competitividade internacional defende o autor Kellermann (2001).

Após o aparecimento das universidades havia duas perspectivas essenciais e que se encontravam ligadas: investigação e ensino de conhecimentos para aplicação prática, assim como para o desenvolvimento do indivíduo de forma a levar à sua emancipação. Kellerman (2001) refere ainda que o pior no processo de Bolonha é o facto de os Ministros europeus do ensino superior, tal como, os reitores das universidades europeias verem a empregabilidade dos licenciados como forma de promoção da competitividade económica. Desta forma, o autor transcreve uma frase do secretário-geral da Associação Europeia de Universidades “...empregabilidade mais que o ensino está a tornar-se a chave para o desenvolvimento de uma Europa competitiva. Para o autor referido anteriormente, ver a empregabilidade como principal orientação para agir em torno do ensino superior, irá trazer diversas consequências não só para os estudantes, como também, para as escolas, para as universidades como um todo, para a ciência, bem como, para a satisfação de muitas pessoas.

As conclusões da estratégia de Lisboa em Março de 2000 apontam, igualmente, para a importância das políticas europeias na área da educação, formação, ciência, tecnologia e inovação, identificando-se como objectivo estratégico tornar a União Europeia com conhecimentos mais competitivos, dinâmicos e potenciadora de um crescimento sustentável com mais e melhores empregos e maior coesão social. (Simão, Santos e Costa, 2005).

Pensado directamente em Portugal, é importante que as instituições de ensino superior do nosso país se questionem em relação a que medidas tomar para ter um sistema nacional mais competitivo e como poderão garantir aos portugueses mais mobilidade e empregabilidade dentro do espaço europeu e fora deste (Lourtie, 2001)

Tchibozo (2002) defende que o processo de transição entre a escola e o mercado de trabalho depende, essencialmente, de quatro concepções: 1) corrente determinista, na qual a transição escola/emprego depende da família e do background social; 2) corrente casual, na qual a transição se verifica por casualidade e onde a decisão pessoal tem apenas impacto marginal; 3) a corrente caótica defende que o processo de transição está relacionada com experiências profissionais anteriores e 4) corrente estratégica defende que o processo de transição depende, claramente, da decisão de cada um. Nesta última corrente, o processo de transição entre a escola e o mercado de trabalho é um processo organizado, conduzido pelo licenciado, como objectivo de obter emprego. Neste processo, aqueles que estão à procura de emprego devem ter em conta o comportamento da sociedade (dos empregadores, de outros candidatos a emprego, das autoridades públicas, de intermediários do mercado de trabalho e das associações). Quem procura emprego deve ter a capacidade de encontrar as soluções que melhor se adaptem ao que pretende e deve saber planear ajustar-se a novas condições e situações. No entanto, de acordo com o autor, a corrente estratégica, apesar de ser a mais interessante em termos de acção, não pode explicar todos os processos individuais de transição entre a escola e o mercado de trabalho.

Com a passagem do século XX para o século XXI, as relações entre educação e mercado de trabalho são vistas como semelhantes em sociedades economicamente avançadas. Tais relações podem ser discutidas tendo por base dois princípios. Em primeiro lugar, podemos falar de uma sociedade profissional, onde se espera que os indivíduos adquiram conhecimentos, competências e habilidade que possam ser importantes para o mercado de trabalho. Em segundo lugar, estas relações podem ser entendidas como fazendo parte de uma meritocracia educacional, ou seja, quanto mais elevado for o nível educacional alcançado, mais possibilidade de obter sucesso no mercado de trabalho. (Teichler, 2002)

Esta revisão de literatura permitiu abordar e sintetizar conhecimentos e conclusões de estudos já realizados na mesma área de investigação desta dissertação. Com a leitura e análise destes estudos foi possível compreender o papel das instituições de ensino superior na actual

sociedade do conhecimento, bem como compreender as ligações que se estabelecem entre a escola, mais especificamente o ensino superior, e o mercado de trabalho.

É importante que se tenha presente a importância de uma ligação cada vez mais forte entre ambos os sistemas (ensino/trabalho) como sendo vantajosa para todos os stakeholders envolvidos - os alunos (futuros licenciados), os pais, o mercado de trabalho e a sociedade em geral.

A aquisição de competências técnicas vocacionadas para o mercado de trabalho potenciam e desenvolvem o capital humano acarretando benefícios positivos quer para o indivíduo quer para a sociedade, cabendo às Instituições de Ensino Superior a missão de garantir a aquisição dessas competências.

Escola (ensino superior) e mercado de trabalho devem, desta forma, ter uma relação o mais próxima possível, uma vez que tal proximidade trará benefícios para todos, especialmente para os licenciados.

2.4 A PSICOLOGIA E A UNIVERSIDADE DE ÉVORA

2.4.1 Ser Psicólogo

A Psicologia, etimologicamente, seria a ciência da alma; o termo provém de duas raízes gregas: psike = alma e logos = Descrição ou ciência. Assim, desde o século XVI, ciência e alma foram combinadas numa só palavra, deixando perceber e entrever a possibilidade de um estudo científico da alma (Weil, 1967).

A Psicologia é uma ciência que tem como objetivo dar resposta a estas e muitas outras questões. De uma forma muito simplista, podemos definir a psicologia como a ciência que estuda o comportamento, procurando princípios gerais que o expliquem. Metaforicamente, a psicologia é o tronco de uma árvore, relativamente jovem, mas com inúmeros ramos, cada um deles voltados para uma área específica (Melo, 2005).

Assim, segundo o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (2011), ser psicólogo tem que ter como base diferentes princípios:

Princípio do respeito pela dignidade e direitos da pessoa: Os/as psicólogos/as devem respeitar as decisões e os direitos da pessoa, desde que estes sejam enquadrados num exercício de racionalidade e de respeito pelo outro. Nesta perspetiva, não devem fazer distinções entre os seus clientes por outros critérios que não os relacionados com os problemas e ou questões apresentadas, e devem, com a sua intervenção, promover o exercício da autonomia dos clientes;

Princípio da competência: Os/as psicólogos/as têm como obrigação exercer a sua atividade de acordo com os pressupostos técnicos e científicos da profissão, a partir de uma formação pessoal adequada e de uma constante atualização profissional, de forma a atingir os objetivos da intervenção. A competência é adquirida através de uma formação teórica e prática especializada, obtida no ensino superior e constantemente atualizada, bem como de uma formação prática supervisionada por psicólogos/as;

Princípio da responsabilidade: Os/as psicólogos/as devem ter consciência das consequências que o seu trabalho pode ter junto das pessoas, da profissão e da sociedade em geral. Devem contribuir para os bons resultados do exercício da sua atividade nestas diferentes dimensões e assumir a responsabilidade pela mesma. Devem saber avaliar o nível de fragilidade dos seus clientes, pautar as suas intervenções pelo respeito absoluto da decorrente vulnerabilidade, e promover e dignificar a sua atividade;

Princípio da integridade: Os/as psicólogos/as devem ser fiéis aos princípios de atuação da profissão promovendo -os de uma forma ativa. Devem prevenir e evitar os conflitos de interesse e, quando estes surgem, devem contribuir para a sua resolução, atuando sempre de acordo com as suas obrigações profissionais. A integridade é a qualidade de quem revela inteireza moral, também definida como uma virtude, uma conjugação coerente dos aspetos do eu. Para os/as psicólogos/as, será necessário que a esta coerência de carácter se adicione uma fidelidade aos princípios de atuação da profissão, defendendo -os quando estão ameaçados.

Princípio da beneficência e não-maleficência: Os/as psicólogos/as devem ajudar o seu cliente a promover e a proteger os seus legítimos interesses. Não devem intervir de modo a prejudicá-lo ou a causar -lhe qualquer tipo de dano, quer por ações, quer por omissão.

2.4.2 Psicologia e Universidade de Évora

Em 1559 a Universidade de Évora foi fundada, durante a regência de Dona Catarina da Áustria e confirmada por Bula Papal de Paulo IV. A sua instauração solene realizou-se a 1 de Novembro daquele ano, tendo a direção da Universidade ficado então confiada à Companhia de Jesus. Foi, portanto, a segunda Universidade criada em Portugal, após a fundação da Universidade de Coimbra em 1537. No âmbito das reformas efetuadas pelo Marquês de Pombal, num quadro político de grande hostilidade aos Jesuítas, a Universidade de Évora é extinta em 1759, após duzentos anos de existência (Melo, Chaleta, Bernardo, & Leite, 2005).

Só no século XX, em 1973, é que o Ensino Superior volta a ser renovado na cidade de Évora, com a criação do Instituto Universitário de Évora, por decreto do então Ministro da Educação, José Veiga Simão. A atividade letiva iniciou-se em Novembro de 1975 com a oferta de Bacharelatos em Produção Animal, Extensão Rural e Planeamento Biofísico (idem).

A 14 de Dezembro de 1979 foi criada a atual Universidade de Évora, em substituição do Instituto Universitário. Em 1986 teve a Universidade os seus Órgãos de Gestão institucionalizados e em 1987 foram aprovados os planos curriculares das Licenciaturas então ministradas. A publicação dos Estatutos da Universidade ocorreu em 21 de Agosto de 1989 (idem).

Na Universidade de Évora, a licenciatura em Psicologia tem como objetivo a formação de licenciados com uma base forte de conhecimento nas principais áreas da Psicologia e em áreas afins, indispensáveis a uma compreensão global e integrada do comportamento humano (Universidade de Évora, 2012).

A nível do Mestrado tem como objetivos (Universidade de Évora, 2012):

- A aprendizagem de conhecimentos científicos investigados nos distintos domínios de especialização;
- O progresso de uma prática profissional alicerçada, assente no conhecimento de diferentes perspetivas científicas e modelos teóricos, que faculte a otimização do exercício humano, nos mais distintos contextos de vida.

- O aperfeiçoamento de competências de avaliação, análise e intervenção psicológica que permitam: a) identificar necessidades, definir objetivos e escolher metodologias e técnicas inerentes à função a desempenhar; b) executar tarefas de avaliação psicológica e desenvolver intervenções psicológicas que possibilitem a prevenção de problemas e a promoção do bem-estar de pessoas e grupos, em interação com os contextos.
- O progresso de competências de perceção e reflexão críticas com vista à ascensão da qualidade das práticas profissionais.
- O desenvolvimento e consolidação de conhecimentos, metodologias e práticas de investigação.
- O desenvolvimento de competências pessoais e interpessoais que facultem um exercício profissional norteado por sólidos princípios científicos e éticos.
- A aquisição duma consciência ética e o conhecimento do código deontológico aplicado ao domínio da intervenção psicológica.

Objetivos específicos das áreas de especialização (Universidade de Évora, 2012):

- Psicologia da Educação: perceção dos fenómenos educativos sob o ponto de vista da Psicologia com a finalidade de potenciar a intervenção psicológica numa perspetiva preventiva e promotora do desenvolvimento de todos os intervenientes.
- Psicologia Clínica e da Saúde: facultar aos/às estudantes uma perspetiva clínica do desenvolvimento, da psicopatologia e da intervenção psicológica, com base numa compreensão amplificada da vida mental.
- Psicologia do Trabalho e das Organizações está formada com duas finalidades: a) a preparação de profissionais de psicologia competentes para contribuir significativamente para o desenvolvimento das organizações (consideradas nos sistemas mais amplos em que se integram) e para o progresso profissional, entre práticas harmonizadas com os objetivos globais da organização; b) preparação de profissionais com saber aprofundado no campo das organizações e do trabalho.

2.4.3 A Psicologia e o Mercado de Trabalho

Segundo Melo e Borges (2007) o mercado de trabalho tem poucos empregos e alta exigência na qualificação, o que faz com que o trabalho autônomo seja tido como projeto de trabalho futuro e uma alternativa de obter trabalho diante da escassez do emprego. Esta dificuldade de inserção, segundo os autores se dá pela falta de oportunidades no mercado, falta de atitude de busca e de conhecimentos teóricos do formando, enquanto a facilidade de inserção se daria pela presença dos aspetos mencionados, pela pró-atividade do formando e seu domínio de informação.

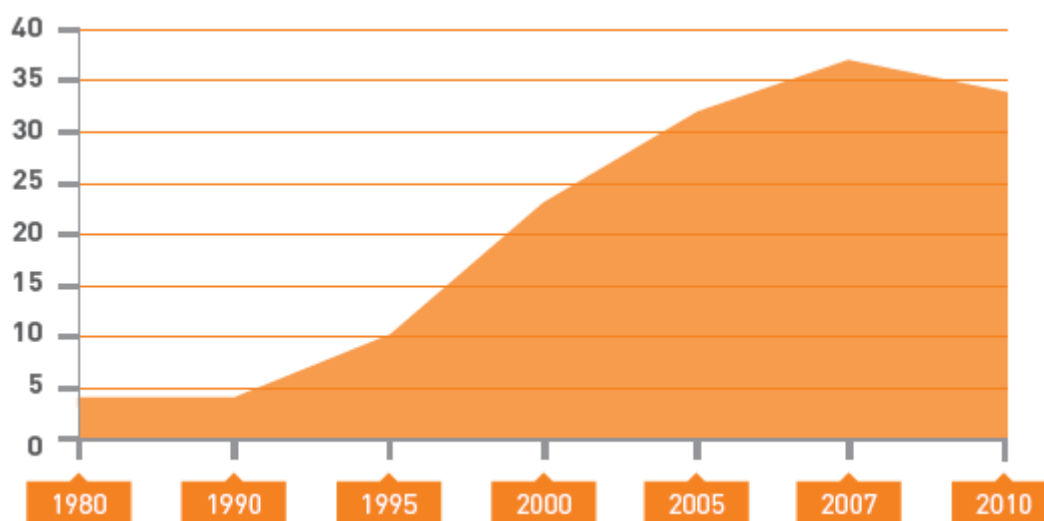
Segundo Telmo Batista Bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses “a situação de emprego dos psicólogos é difícil, não só pela crise, mas porque ainda não se encontrou a forma de ligar as necessidades que o país tem – e para as quais existe um forte contributo de resolução dos psicólogos – e a produção de profissionais. Temos de ser capazes de demonstrar mais a nossa utilidade para a resolução dos problemas. Nós não somos uma profissão de luxo, somos uma profissão essencial. É isso que temos estado a fazer e que pedimos aos psicólogos que façam nos diversos locais onde trabalham e intervêm. Se para nós nos parece óbvio qual o contributo que os psicólogos têm para dar, essa mensagem nem sempre passa para o exterior. E isso afeta as prioridades de contratação. Se os decisores e empregadores conhecerem melhor os benefícios de contratarem psicólogos prestarão mais atenção à utilização dos serviços de psicologia. Este deverá ser um assunto dos próximos anos – afirmar o psicólogo através dos contributos que pode dar à sociedade portuguesa.” (2011, p. 9).

Assim, de forma a compreendermos melhor as condicionantes das questões de empregabilidade na Psicologia em Portugal é necessário perceber a evolução da formação universitária em Psicologia em Portugal (Coelho, Brás, Pereira, & Amaro, 2012).

Segundo o mesmo autor só desta forma é possível compreender como passámos de quase 8000 licenciados a quase 23000 formandos em Psicologia durante a década passada. As primeiras licenciaturas em Psicologia em Portugal foram criadas após a mudança de regime político, mas os primeiros licenciados apenas concluíram a sua formação a partir de 1980 e

durante essa década o número de licenciaturas manteve-se estável. Foi apenas na década de 90 que começámos a assistir à criação de novas licenciaturas, elevando-se o número destas para 10 em 1995. O crescimento acentuou-se bastante desde aí, atingido 23 licenciaturas no ano de 2000. Este crescimento prolongou-se durante a primeira metade da década anterior chegando a 35 licenciaturas em 2005. A partir do ano de 2004, Portugal passou a deter mais licenciaturas em Psicologia do que a Espanha. Durante os últimos 3 anos temos assistido a uma ligeira redução no número de instituições com cursos de Psicologia em funcionamento, após um pico de 37 em 2007, diminuíram para 34 em 2010 e 32 neste ano lectivo (Coelho, Brás, Pereira, & Amaro, 2012)

Figura 3.1 - Nr.º de licenciaturas - Psicologia



A análise efectuada à distribuição dos psicólogos pelas várias áreas de exercício profissional, foi possível concluir que a maioria dos psicólogos (mais de metade 51,7%) afirma exercer na área Clínica e da Saúde. A 2.º área em que maior número de pessoas afirma exercer é a Educacional e Escolar, com 21,6% dos profissionais a exercer nesta área. A área da Psicologia Social e Comunitária é a 3.º área, com 9% de psicólogos. Com valores bastante próximos, encontra-se a área da Psicologia Social e das Organizações com 8,4%. A 5.º área que apresenta um maior número de psicólogos a trabalhar é a da Docência Universitária e da Investigação, que contabiliza 474 psicólogos. Estes números representam uma percentagem elevada de psicólogos (4,4%) a trabalhar nesta área face a outros países da União Europeia.

No total, até 31 de Outubro de 2011, 10.662 psicólogos forneceram a informação necessária neste quesito. Sobre isto, será necessário tomar em consideração dois aspetos fundamentais (Coelho, 2012):

- a) Ainda não existem especialidades da Psicologia definidas legalmente, que permitam identificar concretamente as áreas de exercício dos profissionais;
- b) As licenciaturas anteriores à reestruturação dos cursos de Psicologia à luz do processo de Bolonha eram, na sua grande maioria, generalistas (Psicologia ou Psicologia Aplicada), entre as 37 existentes apenas 8 eram específicas: Psicologia Clínica (Instituto Superior de Ciências da Saúde – Norte; Instituto Superior de Ciências da Saúde – Sul; Psicologia Social e do Trabalho (Universidade Fernando Pessoa); Psicologia Social e das Organizações (Instituto Superior de Línguas e Administração – Leiria; Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa); Psicologia Organizacional (Instituto Superior de Línguas e Administração – Bragança; Instituto Superior de Línguas e Administração – Gaia). Desta forma, até ao final de 2007, a grande maioria dos licenciados (89%) provinha de uma licenciatura generalista, apenas 847 (4,7%) provinham das licenciaturas específicas de Psicologia Clínica e 1.114 (6,3%) de um curso específico na área de Psicologia das Organizações.

Assim sendo, atualmente a psicologia é demasiado popular em Portugal. Nos últimos 10 anos passou-se de 4 para 23 licenciaturas com uma entrada anual de mais de 2 mil alunos no ensino superior público e privado. Esta proliferação do ensino da psicologia em Portugal ao nível das licenciaturas e pós-graduação é caótico, tanto a nível público como privado, apesar de se poder detetar nos dois sistemas alguns ilhéus ou rochedos de excelência neste “mar imenso de salve-se quem puder”. Enquanto ciência e área de intervenção quase tudo é possível em Portugal sob a capa de psicologia (Pinto, 2002).

2.4.3.1 Empregabilidade dos Psicólogos

Anteriormente à análise efectuada acerca da empregabilidade dos psicólogos é necessário registar a análise efectuada de uma forma geral aos diplomados.

Destaca-se um importante estudo realizado aos diplomados no ano de 2010 intitulado-se A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior elaborado pelo Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI) do Ministério da Ciência do Trabalho e da Tecnologia. Segundo os dados presentes desse relatório, em Junho de 2010 havia um total de 494 668 indivíduos à procura de um novo emprego em Portugal Continental, dos quais 32 118 possuem habilitação superior. Este valor equivale a 3 % da população com habilitação superior entre os 15-64 anos residente em Portugal e 6,5% do total de desempregados. (Coelho e Amaro, 2011)

Para os mesmo autores note-se que cerca de 2/3 dos inscritos nos centros de emprego com habilitação superior são desempregados de curta duração, 22 024 são desempregados há menos de 12 meses e 10 094 há mais de 12 meses.

Tendo em consideração também os inscritos em centros de emprego à procura do 1.º emprego, sobre os quais qualquer análise deve ser encarada com precaução, o número total de inscritos com habilitação superior nos centros de emprego em Portugal Continental, aumenta 15% entre Junho de 2009 e Junho de 2010 (passando de 37 692 para 43 324), enquanto o total de inscritos aumenta 12%, no mesmo período (passou de 472 873 para 531 348). Coelho e Amaro (2011)

A população com habilitação superior inscrita nos centros de emprego do Continente em Junho de 2010, incluindo os inscritos à procura do 1.º emprego, caracteriza-se genericamente por: ser maioritariamente feminina (66%); estar particularmente representada na região Norte (39%); estar maioritariamente inscrita há menos de um ano (71%) e ser predominantemente jovem (67% têm menos de 35 anos). Coelho e Amaro (2011)

Os dados mais recentes fornecidos pelo IEFP apontam para um forte crescimento do desemprego entre os formados em Psicologia. De Setembro de 2009 a Janeiro de 2011, o número de desempregados entre os formandos em Psicologia aumentou 26,8 (de 2353 a

2985). No mês de Janeiro, entre os 48522 desempregados com o ensino superior completo, existiam 2985 formados em Psicologia. Coelho e Amaro (2011)

Em Portugal, a profissão de psicólogos é exercida principalmente por mulheres. 77,4% dos membros efectivos da Ordem dos Psicólogos Portugueses são mulheres e apenas 22,6% são homens. Esta predominância, em número, de psicólogas sobre psicólogos é comum entre os países da União Europeia, apesar de apresentar uma menor amplitude. Por exemplo no país vizinho, em Espanha, a percentagem de psicólogas mulheres em Espanha é de 72,6%.

De acordo com o 8.º Relatório do Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEAR) acerca da procura de emprego dos diplomados com habilitação superior, (publicado em Março de 2011) a área de estudos na qual os psicólogos estão enquadrados (ciências sociais e do comportamento) era a 2.º área com maior número de registos de desempregados com habilitação superior, registando 13% de desempregados (um total de 5585 registos), sendo ultrapassada unicamente pela área das "ciências empresariais" que registava um nível de desemprego de 20% (um total de 8562 registos). A área de "ciências sociais e do comportamento" era, à mesma data, a área com mais inscritos na situação da procura de 1.º emprego, à frente das "ciências empresariais", "arquitectura e construção". Esta era, de resto, uma situação que já se prolongava desde Junho de 2009.

A análise efectuada deste mesmo relatório relativamente aos níveis de empregabilidade parece existir uma vantagem dos cursos com mais tempo de existência. Isto traduz não só o maior tempo que tiveram para a obtenção de postos trabalho, mas também a criação de redes que tendem a favorecer os formandos mais recentemente nestas instituições. Entre as licenciaturas pré-Bolonha, as licenciaturas em Psicologia (ou Psicologia Aplicada) apresentam melhores níveis de empregabilidade e mais baixos índices de inscritos como desempregados no IEFP relativamente às licenciaturas específicas (a excepção é o ISCTE relativamente ao nível de inscritos como desempregados no IEFP). Também os Mestrados Integrados apresentam menores percentagens de inscritos como desempregados no IEFP do que os mestrados de 2.º ciclo ou específicos. No entanto, entre os formandos mais recentes, o nível de inscritos como desempregados é equivalente (mesmo um pouco superior) à média nacional. Ou seja, não parece existir uma vantagem competitiva de uma pessoa habilitada com um Mestrado em Psicologia para a obtenção de emprego face à população geral. Perante este cenário temos de

questionar a pertinência da existência de um número tão elevado de instituições de formação universitária em Portugal.

2.5 Síntese de Capítulo

A evolução tida ao nível da sociedade do conhecimento está agregada à maior relevância, social e económica, dos sistemas educativos e de investigação e está fortemente correlacionada com a melhoria da capacidade competitiva da economia. A estratégia definida para a Europa, na agenda 2000, de fundamentar a competitividade da economia em actividades de conhecimento intensivo, mostra bem a importância do ensino superior na estabilização dos sistemas produtivos. Na actualidade, o sistema de ensino superior na Europa procura responder a vários desafios em simultâneo, dando resposta às várias “necessidades” sociais: por um lado, a resposta às carências da actividade económica e produtiva, através de desenvolvimentos tecnológicos e inovação; por outro lado, através do ensino e da formação, por via do aumento dos conhecimentos e das competências dos indivíduos. Alguns dos objectivos centrais das instituições do ensino superior estão associadas à preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, de modo a estarem aptos para responder aos requisitos do trabalho e da sociedade.

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA

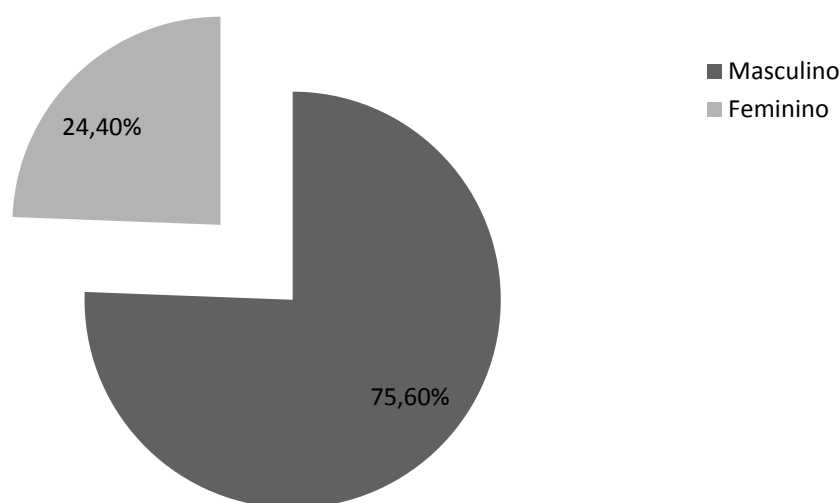
3.1 AMOSTRA

O universo deste estudo é constituído pelo conjunto de alunos que concluíram o curso de Psicologia na Universidade de Évora entre os anos de 2010 e 2012.

Esta população é constituída por 84 elementos. Obteve-se uma taxa de resposta de 53%, relativa a um total de 45 questionários recebidos, que integram a nossa amostra.

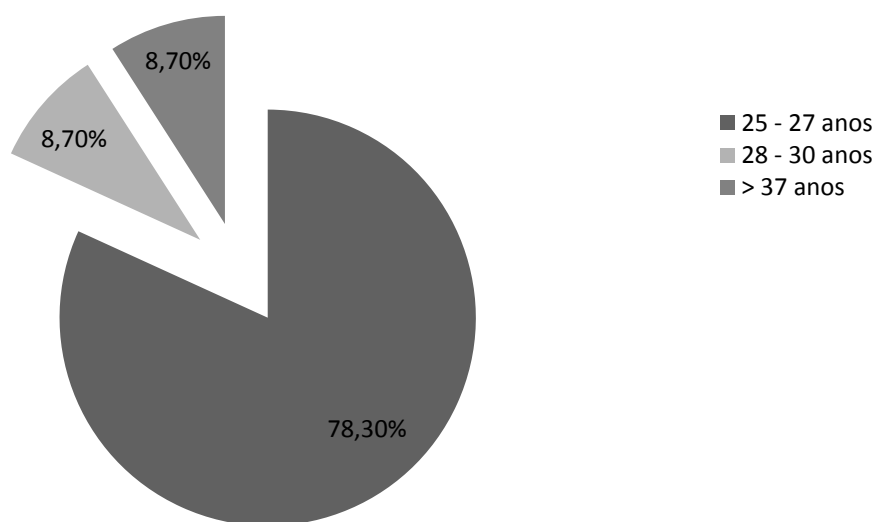
Em relação ao género, a amostra é constituída por 34 participantes do sexo feminino (75,6%) e 11 do sexo masculino (24,4%) (figura 4.1)

Figura 4.1 - Amostra - género



Relativamente à idade compreendidas os licenciados em Psicologia na sua maioria centram-se entre os 25 e os 27 anos de idade, 78,3%. Por conseguinte, existe também uma amostra significativa no intervalo de idade dos 28 aos 30 anos e com idade superior a 37 anos, apresentando ambos os intervalos 8,7%. (Figura 4.2)

Figura 4.2 - Amostra - grupo etário



3.2 INSTRUMENTO

A recolha dos dados deste estudo foi efectuada através de um questionário elaborado para o efeito. Foi desenhado uma primeira versão do questionário que foi primeiramente corrigida pelo orientador, dando assim origem a uma nova versão do mesmo.

Posteriormente foi realizado um pré-teste, recorrendo a 4 psicólogos com características muito semelhantes à população em estudo, com o objectivo de recolher o feedback desses participantes com relação ao questionário. Depois do preenchimento dos questionários foi solicitado a estes participantes a sua opinião. A informação dada pelos participantes no pré-teste foi recolhida e analisada. Após esta fase construiu-se a versão final do questionário, a qual não sofreu alterações significativas em relação à primeira versão.

Da consulta bibliográfica efectuada, verificou-se a generalização da aplicação do questionário em estudos semelhantes ao presente. É uma técnica de recolha de dados assume-se segundo Pinto (1982), como “ (...) a observação, por meio de perguntas directas ou indirectas, de populações relativamente vastas de unidades colocadas em situações reais, a fim de obter respostas susceptíveis de serem manuseadas mediante uma análise quantitativa”, que por sua vez, conduz à investigação empírica – análise extensiva da situação - remetendo-nos para a verificação das hipóteses formuladas previamente.

Sem qualquer dogmatismo ou descrença quanto às vantagens desta técnica, esta apresenta obviamente algumas limitações, nomeadamente a nível de custos e rapidez.

A obtenção de informação através das diferentes questões que compõem o questionário é influenciada pela forma como essas mesmas questões são colocadas. Assim, a redacção e a escolha de cada questão exige além de ponderação prévia o uso de bom senso. É de primordial importância a clareza e a linguagem utilizada.

Em suma, esta técnica permite obter do inquirido as respostas sobre o que ele sabe, o que de facto fez, o que faz ou pretende fazer e sobre o que ele sente e/ou pensa.

Por fim, há que escolher o tipo de questões, sua forma e conteúdo, formulá-las e redigi-las com bastante cuidado. As questões deverão ter uma ordem lógica e sequencial não havendo na sua sequência alterações bruscas.

A consulta de outros questionários, efectuados para investigações análogas, antecedeu a elaboração do utilizado nesta investigação, apoiando-nos sempre na bibliografia existente.

O inquirido por questionário foi elaborado de forma a poder obter as seguintes informações: opinião sobre o curso frequentado; opinião acerca da instituição; tempo decorrido entre a colocação da licenciatura e o 1.º emprego; forma de obtenção da 1.ª colocação; duração de ingresso no mercado de trabalho; principais sectores de actividade que acolhem os licenciados; remunerações; situação contratual; área geográfica onde exerce actividade; grau de satisfação face ao emprego; relação do curso com funções desempenhadas.

Foram ainda inseridas as seguintes variáveis sociodemográficas: sexo; naturalidade e idade.

Assim, o questionário é composto por 7 partes. Na primeira parte – Dados pessoais, pretendia-se obter informação acerca das variáveis sócio demográficas dos inquiridos, assim como, a idade, o sexo, a naturalidade, a sua situação actual face ao emprego.

Na segunda parte – percurso académico - pretendia-se obter informações acerca do início e conclusão do curso, influências na escolha do curso e da instituição, a média final do curso, bem como, a satisfação global do curso.

Na terceira parte – opiniões/sugestões relativas ao curso, destinava-se a obter informação sobre a avaliação do curso, bem como, se os psicólogos voltariam a optar pelo mesmo curso.

A quarta parte – da licenciatura ao estágio – pretendia-se obter informação acerca da forma de obtenção do estágio; as principais actividades desenvolvidas; obter informação da importância do estágio no mercado de trabalho.

Na quinta parte - do estágio ao mercado de trabalho - tentou-se saber se existiu uma integração nos quadros da organização onde estagiou.

A sexta-parte – percurso profissional – pretendia-se obter informação acerca da forma de obtenção do emprego; área de actividade; tipo de emprego e organização, vencimentos, vínculo contratual e a satisfação profissional.

Na sétima parte - formações académicas – pretendia-se obter algum feedback em relação à obtenção de formação adicional.

Na oitava parte – conclusões, sugestões e recomendações acrescentou-se ainda um campo para observações, para que os inquiridos pudessem deixar os comentários ou sugestões que entendessem.

O questionário foi sujeito a um pré-teste para que se pudessem identificar possíveis dificuldades na interpretação das questões, assim como para se obter feedback sobre questões a alterar, novas questões ou questões a retirar. Assim, os questionários foram testados junto dos licenciados dos vários anos em análise com os quais se tinha um contacto facilitado. Este processo de teste levou a que se introduzissem algumas alterações no inquérito final, tornando-o mais perceptível.

O presente questionário foi distribuído essencialmente de forma presencial por alguns licenciados e os restantes pelas redes sociais Facebook e Twitter.

3.3 PROCEDIMENTOS

Para delimitar o universo da amostra, foi solicitado aos Serviços Académicos, o número total de alunos que concluíram o curso de Psicologia na Universidade de Évora, entre os anos de 2010 e 2012.

Posteriormente foram contactados alguns ex-alunos através dos endereços electrónicos e de forma presencial. Este trabalho decorreu entre os meses de Março de 2013 a Setembro de 2013.

Do total de 84 alunos que concluíram o curso de Psicologia na Universidade de Évora entre os anos de 2010 e 2012 foi possível recolher 45 questionários.

Ao longo de todo o processo existiu sempre um cuidado de salvaguardar as questões relacionadas com a privacidade e a validade dos dados obtidos, bem como, a explicação e finalidade deste instrumento de análise.

O tratamento estatístico compreendeu a criação de uma base de dados no programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). No tratamento dos dados foi utilizada a análise estatística descritiva.

CAPÍTULO 4 - APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS REPRESENTADOS

O tratamento e análise de dados foram efectuados através do *software* SPSS (versão 21.0 para *Windows*).

Assim, realizamos três níveis de análises. Em primeiro lugar, procuramos compreender algumas variáveis ligadas ao curso de Psicologia e ao mercado de trabalho, recorrendo à estatística descritiva. Por outro lado, analisamos a existência de uma associação entre estas duas dimensões. Finalmente, procuramos entender se existe um efeito da média final de curso no salário durante o período de estágio e no emprego actual ligado à área da Psicologia.

Desta forma, relativamente a uma das variáveis centrais do nosso estudo (Hipótese 1), constatamos que 17 participantes trabalham presentemente na área da Psicologia (37.8%) (Tabela 1). No entanto, no que diz respeito à Hipótese 2, o número de participantes sobe quando integramos os que estão empregados noutras áreas (24, 53.3%) (Tabela 2).

Tabela 1-

Frequência relativa e absoluta dos participantes empregados na área de Psicologia

	EMPREGADO	NÃO EMPREGADO
EMPREGABILIDADE	37.8% (n=17)	62.2% (n=28)

Tabela 2-

Frequência relativa e absoluta dos participantes empregados

	EMPREGADO	DESEMPREGADO
EMPREGABILIDADE	53.3% (n=24)	46.7% (n=21)

Quanto às dimensões relacionadas com a formação superior, 44.4% dos participantes (n=20) concluíram o seu curso em 2012 (Tabela 3), 22.2% (n=10) efectuaram a sua licenciatura em

regime de trabalhador-estudante (Tabela 4) e 27.5% (n=11) obtiveram média final de 14 valores (M=14.60, D.P.=1.43), sendo que para 52.5% dos participantes (n=21) a sua classificação foi igual ou superior a 15 valores (Tabela 5). Adicionalmente, 88.2% dos participantes (n=37) voltaria a optar pela mesma formação superior (Tabela 6), enquanto que 54.8% (n=17) mencionou que o estágio foi importante para o ingresso no mercado de trabalho e 45.2% (n=14) considerou-o como muito importante (Tabela 7). Por outro lado, 57.8% dos participantes (n=26) não frequentou nem nunca frequentou nenhuma formação subsequente ao curso de Psicologia (Tabela 8). Apesar disso, 55.6% (n=10) dos licenciados que frequentou uma formação adicional obteve o grau de mestre (Tabela 9).

Tabela 3-

Frequência relativa e absoluta do ano de conclusão da licenciatura

	2010	2011	2012
ESTATUTO	17.8% (n=8)	37.8% (n=17)	44.4% (n=20)

Tabela 4-

Frequência relativa e absoluta do regime dos estudantes

	REGIME NORMAL	TRABALHADOR- ESTUDANTE
ESTATUTO	77.8% (n=35)	22.2% (n=10)

Tabela 5-

Frequência relativa e absoluta da média final dos participantes

	Menor 15	MAIOR OU IGUAL 15
MÉDIA	47.5% (n=19)	52.5% (n=21)

Tabela 6-

Frequência relativa e absoluta da percepção dos participantes sobre se voltariam a ingressar na mesma licenciatura

	SIM	NÃO
MESMA LICENCIATURA	82.2% (n=37)	17.8% (n=8)

Tabela 7-

Frequência relativa e absoluta da percepção dos participantes sobre a importância do estágio como etapa de integração no mercado de trabalho

	IMPORTANTE	MUITO IMPORTANTE
ESTÁGIO	54.85% (n=17)	45.2% (n=14)

Tabela 8-

Frequência relativa e absoluta da participação dos participantes em alguma formação após a licenciatura

	SIM, FREQUENTEI	SIM, FREQUENTO	NÃO
FREQUÊNCIA	29.5% (n=13)	11.4% (n=5)	59.1% (n=26)

Tabela 9-

Frequência relativa e absoluta da obtenção da formação dos participantes após a licenciatura

	OUTRA LICENCIATURA	ESPECIALIZAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO
GRADUAÇÃO	16.7% (n=3)	5.6% (n=1)	22.2% (n=4)	55.6% (n=10)

No que diz respeito ao mercado de trabalho, 17 licenciados (68%) permaneceram na organização onde obtiveram o primeiro emprego (Tabela 10). Relativamente aos participantes que estão a trabalhar no seu contexto de formação (Tabela 11), 11 (64.7%) encontram-se com um contrato sem termo e 12 (70.6%) têm um vencimento entre os 750 e os 1000 euros (Med=2, I.I.Q.=2) (Tabela 12).

Tabela 10-

Frequência relativa e absoluta sobre a mobilidade profissional dos participantes

	PERMANECE ORG. 1º EMP	INTEGROU 2ª ORG.	INTEGROU 3ª ORG.
FREQUÊNCIA	68% (n=17)	20% (n=5)	12% (n=3)

Tabela 11-

Frequência relativa e absoluta do vínculo dos participantes empregados na sua área de formação

	SEM TERMO	A TERMO	TRABALHADOR INDEPENDENTE
VÍNCULO	64.7% (n=11)	23.5% (n=4)	11.8% (n=2)

Tabela 12-

Frequência relativa e absoluta do vencimento atual dos participantes empregados na sua área de formação

	MENOS 750€	750€ E 1000€	MAIS 1000€
VENCIMENTO	17.6% (n=3)	70.6% (n=12)	11.8% (n=2)

Num segundo conjunto de análises, procuramos compreender a relação, através do teste de associação qui-quadrado, entre as variáveis ligadas à formação superior e as que dizem respeito ao mercado de trabalho e prossecução de eventuais formações. Assim, como se pode verificar pela Tabela 13, não verificamos uma associação significativa entre o ano de conclusão (2010, 2011 e 2012) e a empregabilidade numa área relacionada com a licenciatura em Psicologia ($\chi^2 (2)=1.14$, $p=.57$). Igualmente, não encontramos uma associação significativa entre o ano de fim de curso e as formações após a licenciatura ($\chi^2 (6)=7.13$, $p=.31$).

Tabela 13-

Associação entre o ano de conclusão da licenciatura, a empregabilidade e a formação posterior à licenciatura

	ANO DE CONCLUSÃO LICENCIATURA
EMPREGABILIDADE PSICOLOGIA	1.14
FORMAÇÃO POSTERIOR	7.13

Qui-quadrado.*p<.05, **p<.01, *p<.001**

Adicionalmente, e abordando uma variável central do nosso estudo (Hipótese 3), verificamos uma associação entre a média final de curso (esta variável foi previamente recodificada em dois grupos com menos de 15 valores e com 15 valores ou mais) e a empregabilidade na área da psicologia ($\chi^2 (6)=4.61$, $p=.03$) (Tabela 14). Desta forma, 84.2% dos licenciados (n=16)

com média inferior a 15 não obteve trabalho na sua área de formação, enquanto que 47.6% dos participantes com média igual ou superior a 15 estão neste momento empregados. Por último, não registamos uma associação entre a média e a formação posterior à licenciatura ($\chi^2(2)=.31, p=.86$).

Tabela 14-

Associação entre a média da licenciatura, a empregabilidade e a formação posterior à licenciatura

	MÉDIA
EMPREGABILIDADE PSICOLOGIA	4.61*
FORMAÇÃO POSTERIOR	.31

Qui-quadrado.*p<.05, **p<.01, *p<.001**

Finalmente, averiguamos, através do teste Mann-Whitney, o efeito da média final de curso nas remunerações no estágio (Hipótese 4) e nos empregos ligados à Psicologia (Hipótese 5) (Tabela 15). Assim, registamos diferenças entre os participantes com média inferior a 15 valores e os participantes com média igual ou superior a 15 ($z=-2.34, p=.02$). Os últimos apresentaram um salário superior. No entanto, apesar de termos encontrado dados similares ao nível do emprego atual na área da psicologia, não encontramos diferenças significativas ($z=-.81, p=.42$).

Tabela 15-

Diferenças em função da média da licenciatura ao nível da remuneração no estágio e no trabalho atual ligado à psicologia

	MÉDIA INFERIOR A 15	MÉDIA IGUAL OU SUPERIOR A	z
--	------------------------	------------------------------	---

	(n=3)	15	
	ORDEM MÉDIA	(n=10)	
		ORDEM MÉDIA	
REMUNERAÇÃO	6.00	7.30	-0.81
EMPREGO			
REMUNERAÇÃO	11.50	16.32	-2.34*
ESTÁGIO			

Mann-Whitney. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os objectivos deste trabalho foram compreender as taxas de empregabilidade dos alunos de Psicologia, principalmente na sua área, descrever as variáveis relacionadas com a licenciatura e o mercado de trabalho, identificar as associações entre estas duas vertentes e, finalmente, apresentar o efeito da média final de curso na remuneração do estágio e do emprego atual na área de formação superior. Este trabalho foi desenvolvido tendo como base a pergunta de partida: Qual o percurso profissional dos recém-licenciados em Psicologia da Universidade de Évora?

Com base em todo o trabalho desenvolvido foi possível responder a esta pergunta, depois de todos os elementos de informação reunidos apurou-se que: os ex-estudantes consideram o seu percurso académico superior como necessário para uma melhor inserção no mercado de trabalho, mas por outro lado não encaram Portugal e as próprias universidades como apoiantes deste complexo processo. No entanto, voltariam a tomar a mesma decisão de ingressar no ensino superior e no mesmo curso que frequentam. No que respeita às perspectivas dos recém-licenciados em relação ao mercado de trabalho apurou-se que as dificuldades de encontrar emprego na área são muitas e o trabalho que encontram são instáveis. Afirmam que não se sentem satisfeitos com a sua situação profissional, apontando como principais razões para a dificuldade de inserção no mercado de trabalho a crise económica – financeira instalada no país. Também referem que desconhecem ou existem poucas medidas por parte do Governo para tentar minimizar o problema, apontando como

possíveis soluções a sensibilização e apoio das PMEs na contratação dos recém-licenciados, bem como, reavaliação de algumas leis.

Assim, quanto à variável central do nosso estudo, verificamos que 37.8% dos licenciados se encontram a trabalhar na sua área de formação superior. Desta forma, rejeitamos a Hipótese 1, pois o número de licenciados que aplica os conhecimentos adquiridos durante a sua licenciatura num contexto de mercado de trabalho é inferior a 50%. Estes dados são significativamente superiores aos publicados no relatório da Universidade de Évora de 2012, referente a diplomados entre os anos letivos de 2010/2011 até 2011/2012 (15.8%). Comparativamente com os diplomados de 2º ciclo, a percentagem de empregados na sua área é de 52.6%. Assim, parece haver evidência que uma formação mais completa pode representar uma maior probabilidade de empregabilidade. De qualquer forma, ainda longe dos valores apresentados por Coelho e Amaro (2011), no âmbito do observatório do emprego da Ordem dos Psicólogos Portugueses, onde até ao ano de 2006, 67.1% dos licenciados em Psicologia da Universidade de Évora com cédula profissional encontravam-se a exercer na sua área. Neste caso, esta disparidade também se pode dever, para além de não contemplar os diplomados do ano de 2012, devido à não certificação de todos os profissionais. De qualquer forma, a título de curiosidade, apenas 9.9% dos licenciados desta universidade estavam inscritos no centro de emprego. Por outro lado, Miranda (2006) concluiu, num estudo com diplomados de Psicologia da Universidade do Minho de 2003 e 2004, que 91% desta população se encontrava a trabalhar na sua área de formação. Adicionalmente, Silva e Gomes (2003) verificaram que 85% dos licenciados em Educação da mesma instituição estavam integrados no mercado de trabalho, desenvolvendo atividades na sua área de formação. Parece que um dos fatores para este decréscimo acentuado passados dez anos, poderá ter a ver com a grave crise que Portugal atravessa. Apesar deste facto, 34.5% dos licenciados em educação tinham um contrato a termo. No nosso estudo, a percentagem é menor (23.5%), embora o número de trabalhadores independentes, os denominados “recibos-verdes”, seja de 11.8%.

Quanto à empregabilidade total (na área da psicologia e em outras áreas), no nosso estudo 53.3% dos participantes estavam empregados. Desta forma, confirmamos a hipótese 2, pois trata-se de uma percentagem superior a 50%. Os dados do relatório da Universidade de Évora (2012) confirmam estes dados, pois apresentam empregados na ordem dos 51%. No

entanto, estes resultados revelam um elevado número de desempregados, tornando-se um flagelo na nossa sociedade, visto que se tratam de 46.7% dos participantes.

Relativamente à hipótese 3, verificamos uma associação significativa entre a média final de curso e a empregabilidade na área de formação superior dos participantes. Assim, confirmamos a hipótese 3, visto que a percentagem de diplomados empregados com melhor média final de licenciatura foi superior (47.6% *versus* 15.8%). Estes resultados parecem salientar o investimento que os estudantes devem realizar durante a sua licenciatura, pois poderão ter frutos na integração no mercado de trabalho. No entanto, não vão de encontro aos dados de Miranda (2006) que verificou que a empregabilidade não variava em função da classificação obtida pelos estudantes no curso. Contudo, comparativamente com o nosso estudo, esta diferença poderá dever-se ao intervalo muito significativo em termos de taxa de não empregabilidade na área (9% *versus* 62.2%).

No que diz respeito à quarta hipótese, detetamos diferenças significativas em função da média dos diplomados ao nível da remuneração no seu estágio. Neste caso, confirmamos a quarta hipótese, pois os salários dos diplomados com média superior foram mais elevados. Desta forma, estes dados reforçam a hipótese anterior, visto que o investimento feito pelos estudantes durante a sua graduação, se for traduzido numa média mais elevada, poderá refletir-se não só numa maior probabilidade de empregabilidade, mas também num salário mais elevado durante o seu estágio.

Todavia, não verificamos diferenças significativas em função da média ao nível do emprego atual na área da Psicologia. Por esse facto, rejeitamos a última hipótese, apesar de, em média, os alunos com melhor classificação auferirem um vencimento superior. Mais concretamente, também os resultados obtidos por Miranda (2006) referem que os maiores vencimentos estavam do lado dos melhores alunos, embora neste caso as diferenças tivessem sido significativas.

Desta forma, esta investigação também pretende fazer face à escassez de estudos em Portugal nesta área. No entanto, embora, algumas universidades publiquem os dados de empregabilidade dos seus diplomados, muitas fazem-no globalmente, não especificando a situação particular de cada licenciatura. Além disso, não existe uma componente que relacione várias variáveis para tentar aprofundar melhor esta realidade.

Assim, os dados do nosso estudo traduzem o elevado desemprego que se faz sentir em todo o país, a que não são alheios os licenciados em Psicologia. Neste sentido, deverão ser implementadas medidas que fomentem a participação da população com elevada formação no mercado de trabalho. Neste aspeto ressaltamos duas vertentes: a primeira relacionada com o curso de Psicologia e a integração no mercado de trabalho. Como referem Coelho e Amaro (2011), “perante este cenário temos de questionar a pertinência da existência de um número tão elevado de instituições de formação universitária em Psicologia em Portugal” (pg. 5); a segunda tem a ver com a durabilidade das medidas propostas pelos órgãos decisores que atenuam o desemprego dos licenciados a curto-prazo, mas que o seu efeito, infelizmente, não se propaga no tempo.

Quanto às limitações deste trabalho, a amostra poderia ter sido mais elevada e dessa forma, reforçar os resultados obtidos. Além disso, não realizamos nenhuma análise de carácter qualitativo que proporcionasse compreender melhor as razões da elevada não empregabilidade dos diplomados na sua área de formação.

No entanto, o nosso estudo descreve uma faceta da realidade dos licenciados em Psicologia da Universidade de Évora desde a sua formação até à sua integração no mercado de trabalho, tentando contribuir para uma melhoria das taxas de empregabilidade destes profissionais.

CAPÍTULO 5 - CONCLUSÕES

Actualmente os jovens recém-licenciados deparam-se com a dificuldade de se inserirem profissionalmente no mercado de trabalho, que parece não ter postos de trabalho qualificados o suficiente para responder à produção de recursos humanos qualificados por parte das instituições de ensino superior portuguesas. Face a este problema, é de esperar que surja a necessidade de mobilizar estratégias alternativas de integração profissional, emergindo, assim, o empreendedorismo como um fenómeno a assumir crescente importância neste contexto.

Os factores ambientais, os recursos, e as políticas governamentais, bem como os factores sociológicos, como as redes sociais e a família, são condições essenciais no processo de empreendedorismo. Os poderes públicos compreenderam a crescente importância do empreendedorismo, enquanto instrumento de desenvolvimento económico, capaz de garantir a oferta de bens e serviços à sociedade, ao mesmo tempo que gere emprego e riqueza. Por isso, empenham-se cada vez mais em conceber políticas que apoiem este fenómeno.

Nos resultados do nosso estudo verificaram que 53.3% dos participantes encontram-se empregados, mas apenas 37.8% se encontram a trabalhar na sua área de formação superior. Adicionalmente, 15.8% dos licenciados com média inferior a 15 valores trabalham num contexto relacionado com a Psicologia, mas no caso dos diplomados com uma classificação igual ou superior a 15, essa percentagem é de 47.6. Finalmente, os participantes com melhor média têm um vencimento superior no seu estágio e no seu trabalho atual, embora neste último caso as diferenças não tenham sido significativas.

Os licenciados em Psicologia pela Universidade de Évora enquadram-se na tendência mais geral do mercado de trabalho actualmente vivido em Portugal: “o acesso a empregos marcados pela precariedade, o que tem subjacente a lógica crescente da flexibilização quantitativa dos recursos humanos.” (Gonçalves, Parente, Veloso, 2001)

Vários são os factores explicativos que podem ser apontados, mas principalmente pela crise que actualmente se instalou em Portugal e um pouco por toda a Europa.

Para ser competitivo com países que não estabelecem a sua economia nos baixos salários e na desregulação das relações laborais, Portugal tem de garantir que a sua população activa adapte os seus conhecimentos e competências necessárias ao acréscimo do volume e qualidade dos seus produtos e serviços. O melhoramento das competências formalmente atribuídas e dos

níveis de literacia de empregados e empregadores é a primordial estratégia para o país criar emprego numa economia global que se constrói , estrutura e evolui a partir do conhecimento. É estritamente fundamental existir vários tipos de incentivo dados às empresas e a aposta em sectores que potenciem os recursos do país são factores importantes para se pensar como estratégias de desenvolvimento económico. Mas sem o aumento das habilitações e das competências da população empregada actualmente e da que integrará no futuro próximo para o mercado de trabalho qualquer estratégia política nessa área será insustentável.

Para além disto tudo, também existe um aspecto a ter em conta que é a a atitude do jovem licenciado perante a sua intensa procura num lugar no mercado de trabalho. Persistência, paciência e confiança são três palavras chave que se devem valorizar. Não vale a pena desmoralizar com o primeiro "não". A procura ainda está no início e há que ter paciência até a oportunidade chegar.

Por vezes os recém-licenciados procuram logo no princípio metas demasiado altas. Devemos ser realista na procura e continuar a apostar na nossa formação. Por vezes é preciso começar por outros caminhos até a grande oportunidade surgir.

Após o trabalho efectuado é importante resaltar alguns aspectos importantes que devem ser tidos em conta. Num primeiro aspecto , seria interessante ampliar a amostra da investigação e recorrer a mais que um curso da universidade. Um outro aspecto que também poderia ser interessante era estudar o outro lado da problemática, isto é, de que forma as empresas enquanto mecanismos de recepção dos jovens licenciados encaram e que medidas contem perante a problemática de inserção dos jovens licenciados no mercado de trabalho.

A boa relação mantida com a Universidade de Évora e os seus estudantes e recém-licenciados foi estritamente vantajoso para a concretização deste trabalho, contudo é de salientar que o universo da amostra poderia ter ido mais além do que o real.

CAPÍTULO 6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aglietta, M. (1979). *A Theory of Capitalist Regulation*. London: Verso.
- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Azevedo, J. (1999). *Voos da borboleta: Escola, trabalho e profissão*. Porto: Edições Asa
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial
- Buchbinder, H.(1993). The market oriented university and the changing role of knowledge. *Higher Education*. 26: 331-347
- Cachapa, F. (2012). *Novos comportamentos na transição para a vida adulta: impactos da frequência no Ensino Superior*. Évora: Universidade de Évora
- Caetano, L. (2001). Exclusão social e desenvolvimento: como o novo mercado de trabalho pode ser um gerador de exclusão – *Sociedade e Trabalho* n.º 14/15. Lisboa: MTSS
- Caldeira, M. (2011). *Migrações laborais e processos de integração no mercado de trabalho. O caso dos imigrantes da Europa de Leste no Grande Porto e dos portugueses em Genebra*. Braga: Universidade do Minho Instituto Superior de Ciências Sociais.
- Ceitel, M. (2006). *Gestão de Recursos Humanos para o século XXI*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Centeno, L (2006). Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho português. Direcção geral de estudos, estatística e planeamento. Ministério do trabalho e da solidariedade social. *Colecção Cogitum n.º 25*
- Coelho, V. e Amaro, A. (2011). A empregabilidade dos psicólogos: factos e mitos. *PSI*. 21. 22-26
- Coelho, V. (2012). Retrato de uma profissão: quem somos quantos somos. *Psi21* , 21-23.
- Coelho, V., Brás, P., Pereira, L., & Amaro, A. (2012). Um país de psicólogos. *PSI21* , 14-15

Correia, S. (2010). *A empregabilidade dos recém licenciados em serviço social*, Tese de mestrado em serviço social. Lisboa: Instituto superior de Serviço Social da Universidade Lusíada de Lisboa.

Dias, M. C. (2011). O emprego e desemprego em perspectiva: a evolução do mercado de trabalho em Portugal. *Dossier a reorganização do mundo do trabalho na economia competitiva*, 12, 13 – 31.

Eurydice (2012). *Key Data on Education in Europe 2012*. Brussels: ECAEA/Eurydice

Gazier, B. (1999). *Employability: concepts and policies*. Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs.

Giddens, A. (2001). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Karseth, B. e Solbrekke, D. (2006): Characteristics of graduate professional education: expectations and experiences in psychology and law. *London Review of Education* 4(2), 149–167

Kellerman, B. (2001). The leadership. *Harvard Business Review*. Edição Especial:15-24.

Kóvacs, I. (2002). *As metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Oeiras: Celta Editora.

Lourenço, L. e Mendes, R. (1999). *Percursos Sócio-Profissionais dos diplomados do Instituto Superior Técnico*. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa - Gabinete de Estudos e Planeamento Núcleo de Avaliação Pedagógica.

Lourtie, P. (2001). *Furthering Bologna Process: Report to the Ministers of Education of the signatory Countries*. Praga: European Commission

Mauritti, R. (2002). Padrões de vida dos estudantes universitários nos processos de transição para a vida adulta. *Revista do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia*, 39, 31-94

Melo, M., Chaleta, E., Bernardo, F., & Leite, I. (2005). *Relatório de Auto-Avaliação da Licenciatura em Psicologia*. Évora: Universidade de Évora.

Melo, S., & Borges, L. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27 , 376-395.

Moreira, H. (2009). *Mobilidade e Empreendedorismo no Ensino Superior: o caso das Ciências Sociais*. Braga: Universidade do Minho - Instituto de Ciências Sociais.

Pinto, A. (2002). Uma leitura comentada de dois artigos de J. Ferreira Marques sobre a Psicologia em Portugal e uma reflexão sobre cenários futuros. In *Homenagem ao Prof. Doutor J. Ferreira Marques* (pp. 23-38). Lisboa: Stória Editores.

Rebello, G. (2003). *Emprego e Contratação Laboral em Portugal: uma análise sócio-económica e jurídica*. Lisboa: Editora RH

Salgueiro, T., Cachinho, H., André, I., Leite, J., Bairrada, M., Rodrigues, M. e Feio, P. *Estratégias empresariais, emprego e empregabilidade no comércio*. Lisboa: Observatorio do Comércio 2002

Simão J., Costa A. (2000). *O Ensino Politécnico em Portugal*. Lisboa: CCISP

Simão, V., Santos, M. e Costa, A. (2005). *Ambição para a excelência. A oportunidade de Bolonha*. Lisboa: Gradiva.

Tchibozo, G. (2002). Extra-Curricular Activity and the Transition from Higher Education to Work: A Survey of Graduates in the United Kingdom. *Higher Education Quarterly*. 61: 37–56.

Teichler, U. (2007). *Careers of University Graduates. Views and Experiences in Comparative Perspectives*. London: Springer

Teixeira, E. (2007). *Dificuldades de Inserção no Mercado de Trabalho e o Espírito Empreendedor dos Engenheiros Cívicos Recém-licenciados pela UTAD*. Vila Real: Universidade de Trás os Montes e Alto Douro.

Universidade de Évora. (2012). *Estudar*. Obtido em 10 de Outubro de 2013, de Universidade de Évora: <http://www.estudar.uevora.pt/>.

Weil, P. (1967). *Manual de Psicologia Aplicada*. Belo Horizonte: Editora Itatiaia Limitada.

CAPÍTULO 7 – ANEXOS

ANEXO A

Inquérito por questionário

QUESTIONÁRIO

Da Licenciatura ao Mercado de Trabalho

Percurso da empregabilidade dos psicólogos: Estudo de caso na Universidade de Évora

No âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Análise Organizacional da tese intitulada "Percurso de empregabilidade dos Psicólogos da Universidade de Évora entre o ano de 2010 e 2012.

Para que se torne possível a resposta a este desafio, a sua opinião é fundamental.

Pedimos a sua distinta colaboração, para responder ao questionário em anexo. O objectivo final do estudo é identificar e caracterizar as dificuldades em presença no processo de inserção no mercado de trabalho.

As suas respostas serão absolutamente confidenciais e anónimas. O tratamento da informação recolhida destina-se exclusivamente aos fins definidos.

Agradecemos, desde já, a sua colaboração!

1. Dados pessoais

1.1 SEXO

Masculino

Feminino

1.2 IDADE _____ anos

1.3 NACIONALIDADE: _____

1.4 CONCELHO DE NATURALIDADE _____

1.5 CONCELHO DE RESIDÊNCIA _____

1.9 O SEU ESTATUTO DE ESTUDANTE DURANTE O CURSO FOI:

Estudante em Regime Normal _____

Trabalhador -Estudante _____

Estudante em Regime Militar _____

Outro _____

Qual? _____

SITUAÇÃO PROFISSIONAL ACTUAL:

Empregado _____

Desempregado _____

CASO ESTEJA DESEMPREGADO, INDIQUE HÁ QUANTO TEMPO. _____

QUANTOS EMPREGOS, ESTEVE ANTES DE ESTAR DESEMPREGADO? _____

Média: _____

2. Percurso académico

2.1 INGRESSO NO CURSO DE PSICOLOGIANO ANO DE: _____

2.2 ESTE CURSO FOI A SUA:

- 1.º Opção _____
2.º Opção _____
3.º Opção ou mais _____

2.3 NA ESCOLHA DO CURSO SENTIU-SE SOBRETUDO INFLUENCIADO POR:

(Seleccione apenas **uma** opção)

- Pais/Familiares _____
Colegas _____
Amigos _____
Professores do ensino secundário _____
Ninguém _____
Outros _____ Quem? _____

2.4 INDIQUE A IMPORTÂNCIA RELATIVA DOS FACTORES QUE O LEVARAM À DECISÃO PELO CURSO:

(1-Nula; 2-Muito baixa; 3-Baixa; 4- Média; 5- Alta; 6 - Elevada)

- Adequação aos interesses intelectuais/vocação _____
Prestígio do curso _____
Maior probabilidade de ingressar na faculdade _____
Facilidade de inserção no mercado de trabalho _____
Profissão bem renumerada _____
Maior possibilidade de trabalhar autonomamente _____
Ampla leque de escolhas profissionais futuras _____

2.5 NA ESCOLHA DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO (UNIVERSIDADE DE ÉVORA), INDIQUE A IMPORTÂNCIA RELATIVA DOS FACTORES QUE O LEVARAM A ESSA ESCOLHA:

(1-Nula; 2-Muito baixa; 3-Baixa; 4- Média; 5- Alta; 6 - Elevada)

- Não teve vaga noutra instituição de ensino superior _____
Notoriedade desta instituição universitária _____
Proximidade da residência _____
Possibilidade de trabalhar e estudar ao mesmo tempo _____
Qualidade de ensino _____
Decisão dos pais _____
Maior probabilidade de ingresso no curso _____
Redução das despesas com a realização do curso _____
Outro(s). Especifique: _____

2.6 A UNIVERSIDADE DE ÉVORA FOI A SUA:

- 1.º Opção 2.º Opção 3.º Opção ou mais

2.7 QUANDO INICIOU O SEU CURSO, TINHA ALGUM CONHECIMENTO DO "MUNDO DA PSICOLOGIA"

- Não _____
Sim, conhecia bem teoricamente _____
Tinha alguns contactos com alguns profissionais _____

2.8 CONCLUIU O SEU CURSO NO ANO DE:

- 2010 2011 2012

3. Opiniões/sugestões relativas ao seu curso

3.1 HIERARQUISE, POR ORDEM CRESCENTE DE IMPORTÂNCIA (1.º,2.º,3.º,4.º,5.º,6.º,7.º,8.º,9.º)
OS FACTORES DE QUE CONSIDERA DEPENDER O SUCESSO GLOBAL, NA OBTENÇÃO DA
LICENCIATURA EM PSICOLOGIA:

Assiduidade e participação nas aulas teóricas _____
Assiduidade e participação nas aulas práticas _____
Da aplicação diária _____
Da capacidade/inteligência pessoal _____
Pertencer a um grupo de colegas aplicados/estudiosos _____
Do favoritismo dos professores _____
Da sorte _____
Outro(s). Qual(ais) _____

3.2 AVALIE O CURSO DE PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA, NAS VERTENTES
EXPOSTAS, UTILIZANDO A ESCALA:

(1-Mau; 2-Fraco; 3 - Suficiente; 4 - Bom; 5- Muito Bom):

Qualidade pedagógica _____
Qualidade científica _____
Formação Prática _____
Oportunidade de contacto com a realidade exterior _____
Exposição ao contacto com os potenciais empregadores _____

3.3 HOJE, VOLTARIA A OPTAR PELA MESMA LICENCIATURA?

Não Sim

Se respondeu Não, indique-nos porquê? _____

Que outro curso tiraria _____

4. Da Licenciatura ao Estágio

(Nota: Se não realizou estágio passe à questão n.º)

4.1 QUAL O INTERVALO DE TEMPO QUE DECORREU ENTRE A CONCLUSÃO DA LICENCIATURA E O INÍCIO
DO ESTÁGIO:

[0-3] meses [4-6]meses [7-12]meses >12meses

4.2 TEVE ACESSO AO SEU ESTÁGIO ATRAVÉS DE:

Inscrição num Centro de Emprego _____
Contacto com Empregadores em geral _____
Contacto com Empregadores ex-alunos da UE _____
Convite feito por docentes/empregadores _____
Resposta a anúncios _____
Através de uma bolsa de estágio da UE _____
Através de familiares/amigos _____
Através de colegas _____
Por concurso público _____
Outro _____

4.3 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ONDE ESTAGIOU/ESTAGIA

Denominação: _____

Localização geográfica: _____

Freguesia: _____
Concelho: _____
Distrito: _____

4.4 ALGUM DOS ELEMENTOS DA ORGANIZAÇÃO FOI ALUNO DA UE?

Não
Sim

Se respondeu Sim, que função(ões) aí desempenha(va)? _____

4.5 A ORGANIZAÇÃO EM QUE ESTAGIA(OU) TEM POR NÚMERO DE TRABALHADORES:

Menos de 5 trabalhadores _____
Entre 6 a 10 trabalhadores _____
Entre 11 e 25 trabalhadores _____
Entre 26 e 50 trabalhadores _____
Entre 51 e 100 trabalhadores _____
Entre 101 e 200 trabalhadores _____
> 200 trabalhadores _____

4.6 INDIQUE TRÊS PRINCIPAIS ACTIVIDADES QUE DESENVOLVE(EU) DURANTE O SEU ESTÁGIO.

1 - _____

2 - _____

3 - _____

4.7 DURANTE O PERÍODO DE ESTÁGIO TEVE POR RENUMERAÇÃO MENSAL:

Sem remuneração _____

<500€ _____

De [500€ a 750€] _____

De [760€ a 1000€] _____

De [1001€ a 1500€] _____

> 1500€ _____

4.8 CONCLUSÃO DO ESTÁGIO: Mês: _____ Ano: _____

4.9 CONSIDERA QUE O SEU ESTÁGIO ENQUANTO ETAPA QUE ANTECEDE A ENTRADA NO MERCADO DE TRABALHO FOI:

Nada importante _____

Pouco importante _____

Importante _____

Muito importante _____

4.10 JUSTIFIQUE, POR FAVOR, A OPÇÃO QUE ASSINALOU NA PERGUNTA ANTERIOR.

5. Do Estágio à Inserção no Mercado de Trabalho/ 1.º Emprego

5.1 APÓS A CONCLUSÃO DO ESTÁGIO:

1. Integrou os quadros da organização onde estagiou _____
2. Não integrou os quadros da organização onde estagiou, por não lhe ter sido colocada essa opção _____
3. Não ficou integrado na organização onde estagiou por não ter sido essa a sua opção _____
4. Outra situação _____
Qual? _____

5.2 CASO A RESPOSTA ANTERIOR TENHA SIDO A SEGUNDA OU A TERCEIRA:

Foi trabalhar para outra organização:

Denominação: _____

Localização geográfica:

Freguesia: _____

Concelho: _____

Distrito: _____

5.3 CONSIDERA QUE NO MOMENTO ACTUAL A INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, PARA OS LICENCIADOS EM PSICOLOGIA, ESTÁ:

Muito dificultada _____

Relativamente dificultada _____

Relativamente facilitada _____

Facilitada _____

Muito facilitada _____

Não tem opinião _____

5.4 PARA A OBTENÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO, CONSIDERA SER FUNDAMENTAL: (selecione apenas uma opção)

Ter uma boa classificação final do curso _____

O curso ter sido concluído numa Universidade prestigiada _____

Ter conhecimentos e amigos com influência _____

Ser competente e possuir perfil adequado _____

Outra _____ Qual? _____

5.5 EM SUA OPINIÃO, PARA SE ACEDER MAIS FACILMENTE AO MERCADO DE TRABALHO, É DETERMINANTE POSSUIR: (Importância relativa: 1- Pouco importante; 2 - Medianamente Importante: 3 - Muito Importante)

	1	2	3
Experiência profissional _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidade de trabalhar em equipa _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sólida preparação teórica _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abertura a novas aprendizagens _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser criativo e eficiente na resolução de novas situações _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser polivalente e flexível _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fácil comunicação e relacionamento humano _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderança, iniciativa e responsabilidade _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra(s) competência(s). Qual(ais)? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Percurso Profissional

6.1 MOBILIDADE PROFISSIONAL

- Permanece na organização onde obteve o 1.º emprego _____
- Integrou uma 2.ª organização _____
- Integra outra organização e, após o 2.º emprego, mudou de organização _____
- 1 vez _____
- 2 vezes _____
- 3 vezes _____
- 4 vezes ou mais _____

6.2 SEMPRE QUE NECESSÁRIO PREENCHA A SEGUINTE COLUNA COM UM (X), QUE DIZEM RESPEITO AO 1.º EMPREGO, 2.º EMPREGO E EMPREGO ACTUAL:

	1.º EMPREGO	2.º EMPREGO	EMPREGO ACTUAL
DATA INICIO:	Mês: ___ Ano: _____	Mês: ___ Ano: _____	Mês: ___ Ano: _____
CONSEGUIU O EMPREGO ATRAVÉS:	-Inscrição num Centro de Emprego _____ - Contacto com empregadores _____ - Concurso público ____ - Através da UE _____ - Através de familiares/amigos _____ - Resposta a anúncios ____ - Convite de colegas ____ - Convite de docentes ____ - Convite de empregadores _____ - Ficou na organização que estagiou ____ - Outra?Qual? _____	-Inscrição num Centro de Emprego _____ - Contacto com empregadores _____ - Concurso público ____ - Através da UE _____ - Através de familiares/amigos _____ - Resposta a anúncios ____ - Convite de colegas ____ - Convite de docentes ____ - Convite de empregadores ____ - Ficou na organização que estagiou ____ - Outra?Qual? _____	-Inscrição num Centro de Emprego _____ - Contacto com empregadores _____ - Concurso público ____ - Através da UE _____ - Através de familiares/amigos _____ - Resposta a anúncios ____ - Convite de colegas ____ - Convite de docentes ____ - Convite de empregadores _____ - Ficou na organização que estagiou ____ - Outra?Qual? _____
ÁREA DE ACTIVIDADE	_____	_____	_____
NATUREZA JURIDICA DA ORGANIZAÇÃO EMPREGADORA QUE INTEGRA	- Empresa privada ____ - Empresa pública ____ - Administração central ____ - Administração local ____ - Associação ____ - Outra? Qual? _____	- Empresa privada ____ - Empresa pública ____ - Administração central ____ - Administração local ____ - Associação ____ - Outra? Qual? _____	- Empresa privada ____ - Empresa pública ____ - Administração central ____ - Administração local ____ - Associação ____ - Outra? Qual? _____
POSIÇÃO HIERARQUICA NA ORGANIZAÇÃO	- Profissional liberal ____ - Empresário ____ - Director/ Gestor ____ - Chefe de serviço ____ - Carreira técnico superior ____ - Coordenador ____ - Outra? Qual? ____	- Profissional liberal ____ - Empresário ____ - Director/ Gestor ____ - Chefe de serviço ____ - Carreira técnico superior ____ - Coordenador ____ - Outra? Qual? ____	- Profissional liberal ____ - Empresário ____ - Director/ Gestor ____ - Chefe de serviço ____ - Carreira técnico superior ____ - Coordenador ____ - Outra? Qual? ____
TEMPO DE TRABALHO	- Tempo inteiro ____ - Tempo parcial ____ - Outra? Qual? _____	- Tempo inteiro ____ - Tempo parcial ____ - Outra? Qual? _____	- Tempo inteiro ____ - Tempo parcial ____ - Outra? Qual? _____
N.º DE HORAS DE TRABALHO SEMANAL	_____ horas	_____ horas	_____ horas
VINCULO CONTRATAL	- Sem termo ____ - Por tempo indeterminado _____ - A termo certo ____ - Trabalhador independente__	- Sem termo ____ - Por tempo indeterminado _____ - A termo certo ____ - Trabalhador independente__	- Sem termo ____ - Por tempo indeterminado _____ - A termo certo ____ - Trabalhador independente__

	1.º Emprego	2.º Emprego	Emprego Actual
VALOR DA RENUMERAÇÃO MENSAL LIQUIDA	- Menos 750€ _____ - De (760€ a 1000€) _____ - De (1001€ a 1500€) _____ - De (1501€ a 2000€) _____ - Mais do que 2000€ _____	- Menos 750€ _____ - De (760€ a 1000€) _____ - De (1001€ a 1500€) _____ - De (1501€ a 2000€) _____ - Mais do que 2000€ _____	- Menos 750€ _____ - De (760€ a 1000€) _____ - De (1001€ a 1500€) _____ - De (1501€ a 2000€) _____ - Mais do que 2000€ _____
IDENTIFICAÇÃO E LOCALIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	- Nome _____ - Concelho _____ - Distrito _____	- Nome _____ - Concelho _____ - Distrito _____	- Nome _____ - Concelho _____ - Distrito _____
DATA DE DESVINCULAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	- Mês: _____ - Ano: _____	- Mês: _____ - Ano: _____	- Mês: _____ - Ano: _____
RAZÃO QUE CONDUZIU À MUDANÇA DE ORGANIZAÇÃO	- Qual? _____ _____ _____	- Qual? _____ _____ _____	- Qual? _____ _____ _____

6.3 PARA ALÉM DO SEU EMPREGO PRINCIPAL, EXERCE/EXERCEU EM PARALELO SEGUNDAS ACTIVIDADES PROFISSIONAIS:

Não
Sim

6.4 SE RESPONDEU SIM NA PERGUNTA ANTERIOR, FÂ-LO:

Regularmente
Ocasionalmente

6.5 O QUE MAIS VALORIZA NO SEU EMPREGO ACTUAL: (Importância relativa: 1 -Nada; 2 - Pouco; 3 - Razoável; 4- Muito; 5 - Elevado)

	1	2	3	4	5
Maior possibilidade de tomar decisões _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior rotina na execução de tarefas _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mais responsabilidades _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior autonomia funcional _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior variedade de tarefas _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade hierárquica _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior colaboração entre os colegas _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Melhores possibilidades de promoção _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra(s). Qual(ais)? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RELATIVAMENTE À ACTIVIDADE QUE DESEMPENHA, CONSIDERA QUE O SEU TRABALHO ACTUAL É ADEQUADO ÀS RESPECTIVAS QUALIFICAÇÕES OBTIDAS NA LICENCIATURA?

7 . Formação Académica Pós - Licenciatura

7.1 APÓS A CONCLUSÃO DA SUA LICENCIATURA, FREQUENTOU OU ESTÁ A FREQUENTAR OUTRAS FORMAÇÕES ACADÉMICAS?

Sim frequentei Em que Universidade? _____
 Sim estou a frequentar Em que Universidade? _____
 Não frequentei

7.2 SE FREQUENTOU OU ESTÁ A FREQUENTAR INDIQUE POR FAVOR DO QUE SE TRATA:

Outra licenciatura _____ Especifique a área _____
Especialização _____ Especifique a área _____
Pós-graduação _____ Especifique a área _____
Mestrado _____ Especifique a área _____
Doutoramento _____ Especifique a área _____

7.3 SE FREQUENTOU OU ESTÁ A FREQUENTAR OUTRA FORMAÇÃO ACADÉMICA, ESSA OPÇÃO DEVEU-SE:

À sua própria iniciativa _____
À iniciativa da organização onde trabalha _____

7.4 SENUNCA FREQUENTOU E NÃO ESTÁ A PENSAR FREQUENTAR OUTRA FORMAÇÃO ACADÉMICA, INDIQUE TRÊS RAZÕES: (Importância: 1 - menos importante; 2 - importância média; 3 - mais importante)

	1	2	3
Indisponibilidade de tempo _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não compensa financeiramente _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para o meu desempenho profissional a licenciatura que obtive é suficiente _	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Razões familiares _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não me sinto suficiente estimulado _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra(s). Qual(ais)? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Entidades envolvidas com o Mercado de Trabalho

8.1 UNIVERSIDADE DE ÉVORA

8.1.1 AVALIE A INSTITUIÇÃO UE NOS SEGUINTE ASPECTOS: (Utilize a escala: 1-Mau; 2- Fraco; 3 - Suficiente; 4 - Bom; 5 - Muito Bom)

	1	2	3	4	5
Diligências para a colocação dos licenciados _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esforço na actualização dos licenciados _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoio à actividade profissional dos licenciados _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.1.2 NA SUA OPINIÃO DE QUE FORMA A UE PODERÁ APOIAR OS SEUS EX ALUNOS RECÉM LICENCIADOS EM PSICOLOGIA?

8.2 EM SUA OPINIÃO, A QUALIDADE DO CURSO DE PSICOLOGIA NA UNIVESIDADE DE ÉVORA É:

Fraca _____
Média _____
Elevada _____

9. Conclusões, sugestões e recomendações

9. ESTE ESPAÇO É DESTINADO ÀS CONCLUSÕES, SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES QUE GOSTASSE DE AQUI DEIXAR EXPRESSAS:

Muito Obrigado pela sua colaboração!