

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

**17-18 MAYO, 2018, ELCHE**

## **Discursos sobre a empregabilidade dos jovens graduados em Portugal: convergências e divergências entre graduados e empregadores**

**António José Almeida  
(IPSetúbal/ESCE )**

17 e 18 de mayo de 2018

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

**17-18 MAYO, 2018, ELCHE**

## **SUMÁRIO DA APRESENTAÇÃO:**

1. Pressupostos teóricos;
2. Objetivos do estudo;
3. Metodologia adotada;
4. Principais resultados empíricos;
5. Conclusões.

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

**17-18 MAYO, 2018, ELCHE**

## **1. Pressupostos teóricos**

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## A centralidade do emprego nas sociedades contemporâneas

- O trabalho é o nosso facto social total. Estrutura por inteiro não só a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais (Méda, 1999);
- O emprego assegura a estabilidade financeira e económica, o estabelecimento de relações sociais, uma organização do tempo, do espaço e uma identidade (Paugam, 2000).

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## O conceito de empregabilidade

- A empregabilidade pode ser definida como a capacidade relativa que um indivíduo dispõe para obter um emprego que o satisfaça tendo em conta a interacção entre as suas características pessoais e o mercado de trabalho (Gazier, 1998).

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## O conceito de inserção profissional

- Inserção profissional (Vernières, 1993):
  - Processo através do qual um indivíduo, ou um grupo de indivíduos que nunca pertenceu à população activa, ocupa uma posição estabilizada no mercado de trabalho.

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## Tipología de percursos de inserção (Alves, 2008):

1. Percurso de inserção rápida num emprego estável;
2. Percurso de inserção diferida num emprego estável;
3. Percurso de estabilidade na precariedade;
4. Percurso de inserção precária;
5. Percurso de exclusão.

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

**17-18 MAYO, 2018, ELCHE**

## **2. Objetivos do estudo**

Discutir os processos de transição escola-trabalho a partir das perspectivas dos jovens graduados e dos empregadores, procurando identificar os fatores de empregabilidade que influenciam tais processos assim como as competências mais valorizadas.

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## 3. Metodología adotada

- Estudio qualitativo de natureza exploratória;
- Recurso à técnica do *focus group*:
  - *Com diplomados (6); Com empregadores (8).*
- Tratamento de dados:
  - análise de conteúdo temática.

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## **4. Principais resultados empíricos**

# VIII Congresso Internacional de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## Modos de inserção profissional

### A inserção rápida no emprego estável ... com pluriemprego

“...comecei a trabalhar (...) em cuidados continuados, (...) e estou ainda numa clínica (...) durante três dias em part-time”.

### A inserção como processo precário e instável

“Durante a licenciatura fui gestora comercial num banco (...) tendo ficado desempregada. Em 2010 e 2011 estive no IPS através do IEFP”;

“(...)tendo no entanto terminado o estágio curricular e encontrado emprego na STV onde continuo até ao momento (...). A par disso estou a trabalhar num restaurante vegetariano e num bar”.

### A inserção como processo precário e incerto

“Quando terminei a licenciatura comecei logo à procura de emprego não tendo encontrado nada na área, comecei a trabalhar num part-time”.

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## O discurso sobre a centralidade das *soft skills* e a *responsabilidade individual*

“Acho que a proactividade e o dinamismo, ser empenhada e não estar à espera que alguém diga o que é que tem de fazer são características que se destacam...”;

“... eu acho que do ponto de vista das empresas, elas preferem pessoas que vestem a camisola”;

“... em termos de proatividade e de trabalharmos em grupo para nos superarmos a nós próprios, por exemplo, ao fazer sempre um bocadinho mais e melhor do que nos é pedido, porque assim estamos a abrir portas”;

“A capacidade de adaptação ao local de trabalho também é muito importante”;

“...a proatividade, o espírito de equipa ou a capacidade de adaptação são essenciais”.

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## A experiência Erasmus:

Uma questão de “branding” pessoal?

“a (ideia) que eu quis dar aos meus empregadores (ao fazer Erasmus) é que tive curiosidade para experimentar uma coisa nova”;

Uma questão de “ganhar mundo”?

“Não fiz Erasmus e arrependo-me, pelas vivências e pelo que os meus colegas me contaram”;

“Eu fiz Erasmus... a vantagem é (...) absorver as várias experiências e culturas.”.

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## **Baixos salários, precariedade e *brain drain*:**

“(as empresas) precisam muito de pessoas tecnologicamente bem formadas, especialistas, proactivas, com perfil pessoal de grande autonomia e independência mas cada vez podem pagar menos por essas pessoas”;

“a diferença é esta: quanto é que eu ganho em Portugal e quanto é que eu ganho fora (...) em Portugal um contrato fixo é mais difícil”; “é muito fácil serem atraídos para trabalhar fora”.

## **... e conformação ideológica:**

“não é fácil atrair bons talentos nem retê-los. Aqui vem a questão da lealdade, da humildade e do querer trabalhar”.

# **VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:**

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

**17-18 MAYO, 2018, ELCHE**

## **5. Conclusões**

# VIII Congreso Internacional de Investigación e Intervención en Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

Carácter precário e incerto que marca a inserção profissional dos jovens diplomados;

Centralidade dos baixos salários e conformação ideológica a um capitalismo periférico;

Sobrevalorização da importância das *soft skills* para o acesso ao emprego;

Consciência difusa da existência de um problema estrutural no mercado de trabalho decorrente da escassez de oportunidades de emprego;

Tendência para a responsabilização individual pela dificuldade em obter um emprego;

Entre o desajustamento de competências e o desajustamento de expectativas.

# VIII Congresso Internacional de Investigação e Intervenção em Recursos Humanos:

Salud Ocupacional, Tecnología y Gestión del Talento

17-18 MAYO, 2018, ELCHE

## Referências bibliográficas:

- ▶ Almeida, A. J. (2010). Formação, mercado de trabalho e profissões, in Marques, A.P. e Alves, M.G. (orgs). Inserção profissional de graduados em Portugal, V. N. de Famalicão, Edições Húmus.
- ▶ Almeida, A. J. (2008). “Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal”, Sísifo-Revista de Ciências da Educação, nº 2, pp. 51-58.
- ▶ Alves, N. (2008). Juventudes e inserção profissional, Lisboa, Educa.
- ▶ Alves, N. (2009). Inserção profissional e formas identitárias, Lisboa, Educa.
- ▶ Gazier, B. (ed.) (1998). Employabilité: concepts and practices. Berlin: European Employment Observatory.
- ▶ Marques, A.P. e Alves, M.G. (2010) (orgs). Inserção profissional de graduados em Portugal, V. N. de Famalicão, Edições Húmus.
- ▶ Marques, Ana Paula (s.d.) (coord). Mercados e Estratégias de Inserção Profissional Licenciados versus Empresas da Região Norte, Braga, Univ. do Minho.
- ▶ McQuaid, R. W. e Lindsay, C. (2005). The concept of employability. Urban Studies, 42, 2, pp. 197-219.
- ▶ Méda, D. (1999). O trabalho: um valor em vias de extinção. Lisboa: Fim de Século.
- ▶ Paugam, S. (2000). Le salarié de la precarité. Paris: PUF.
- ▶ Rose, J. (2002). Les jeunes et l’emploi. Questions conceptuelles et méthodologiques. In Fournier, G. e Bourassa, B. (dirs). Les 18 à 30 ans et le marché du travail: quand la marge devient la norme. Laval: PULaval, pp. 84-116.
- ▶ Schnapper, D. (1998). Travail et chômage. In Coster, M. e Pichault, F. (eds). Traité de Sociologie du Travail. Bruxelles: De Boeck Université, pp. 127-137.
- ▶ Vernières, M. (1993). Formation Emploi: Enjeu économique et social. Paris: Cujas.