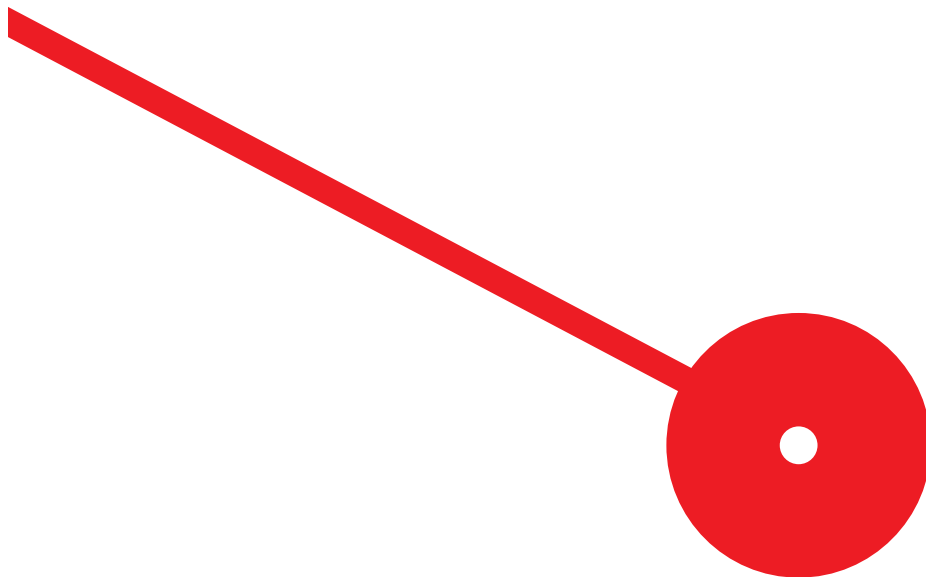




*Desafios no Acesso ao Mercado de
Trabalho por recém-licenciados –
sub-região do Tâmega e Sousa*

Margarida de Jesus Coelho Rodrigues

07/2024

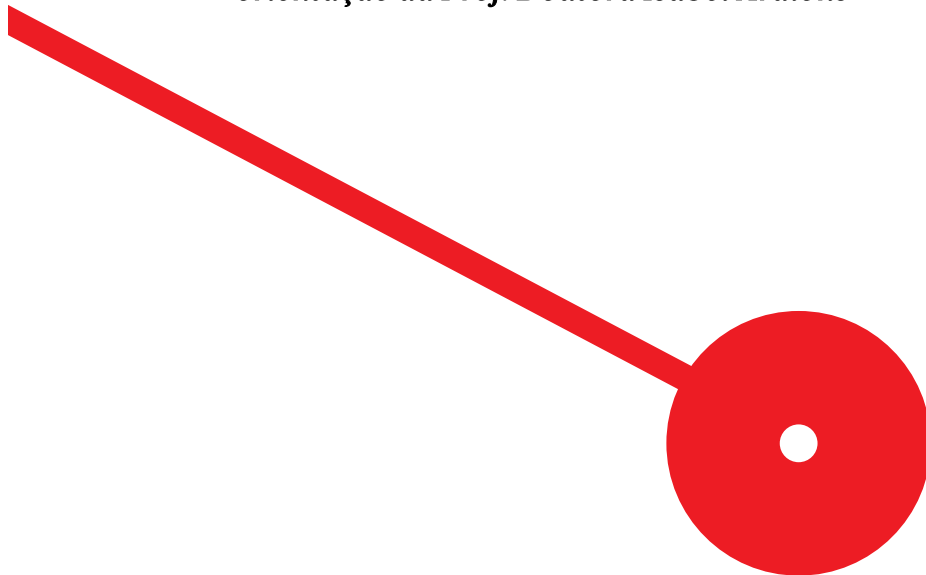




Desafios no Acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados – sub-região do Tâmega e Sousa

Margarida de Jesus Coelho Rodrigues

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação da Prof. Doutora Isabel Ardions



Dedicatória

À minha mãe, à minha irmã, aos meus meninos

Agradecimentos

À minha mãe e à minha irmã, pelo amor incondicional, suporte constante e por acreditarem no meu potencial. Por serem sempre o meu porto seguro. Vocês são a minha maior fonte de inspiração e motivação.

À minha Mami, ao meu pai, e à minha prima Mariana que sempre estiveram do meu lado, proporcionando-me um ambiente de apoio, compreensão e amor. Sem vocês, este trabalho não seria possível.

Aos meus meninos, Dylan, Flor, Lassie, cuja companhia constante e carinho incondicional foram uma fonte de conforto e alegria ao longo desta jornada acadêmica. Obrigada por estarem sempre do meu lado.

À minha família, por todo o amor, paciência e incentivo que me deram ao longo dos anos.

Às minhas amigas, Araújo, Sofia, Mariana, Marta, Vanessa, Maria José, Natividade e Armanda que compartilharam comigo os momentos de alegria e dificuldades, oferecendo sempre uma palavra de incentivo e um ombro amigo. A vossa presença foi essencial ao longo desta jornada.

À minha orientadora, Professora Doutora Isabel Ardions, cuja orientação atenta, conselhos valiosos e incentivo constante foram fundamentais para a realização deste trabalho. O meu obrigado pela sua dedicação e apoio.

Esta conquista é o resultado do esforço conjunto de todos. Muito obrigada por estarem ao meu lado e por me ajudarem a tornar este sonho realidade.

Resumo:

Esta investigação visa identificar e analisar os desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa ao ingressarem no mercado de trabalho. A pesquisa, exploratória e transversal, combina metodologias qualitativas, através de entrevistas, e quantitativas, através do inquérito por questionário. As entrevistas e o questionário foram realizados entre os dias 6 de abril e 18 de maio de 2024, abrangendo um público-alvo com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos e recém-licenciados.

A sub-região do Tâmega e Sousa, composta por 11 municípios com uma população jovem significativa, serve de foco para este estudo exploratório devido à sua demografia e facilidade de acesso aos participantes. A amostra inclui jovens de ambos os sexos, com idades entre 20 e 30 anos, como referido, que concluíram a licenciatura nos últimos seis anos.

O fator distintivo desta investigação reside no facto de se ter analisado os desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa no acesso ao mercado de trabalho, identificando as discrepâncias entre as competências adquiridas durante a formação académica e as exigências do mercado de trabalho, com o objetivo de contribuir para a criação de ambientes mais favoráveis à sua inserção profissional.

Os resultados obtidos, com uma amostra maioritariamente do sexo feminino (66%) na faixa etária de 20 a 25 anos, destacam a precariedade no emprego, com 33 participantes em contratos a termo certo. Estes resultados sugerem a necessidade de políticas de apoio mais eficazes, melhorias nos serviços de inserção profissional e maior integração de experiências práticas no currículo académico que ajudem a preparar melhor os jovens para as exigências do mercado de trabalho.

Palavras chave: mercado de trabalho, recém-licenciados, empregabilidade, desafios, competências

Abstract:

This research aims to identify and analyze the challenges faced by young graduates from the Tâmega e Sousa sub-region when entering the job market. The research, exploratory and transversal, combines qualitative methodologies, through interviews, and quantitative, through questionnaire surveys. The interviews and questionnaire were carried out between April 6th and May 18th, 2024, covering a target audience aged between 20 and 30 years old and recent graduates.

The Tâmega e Sousa subregion, made up of 11 municipalities with a significant young population, serves as the focus for this exploratory study due to its demographic and ease access to participants. As said, the sample includes young people of both sexes, aged between 20 and 30 years old, who completed a superior degree in the last six years.

The distinctive factor of this research lies in the fact that it analyzed the challenges faced by young recent graduates from the Tâmega and Sousa region entering the job market, identifying discrepancies between the skills acquired during academic training and the demands of the job market, with the aim of contribute to the creation of more favorable environments for their professional insertion.

The results obtained, with a sample composed mostly by women (66%), aged 20 to 25, highlight the precariousness of employment, with 33 participants on fixed-term contracts. These results suggest the need for the creation of more effective support policies, the implementation of improvements in professional insertion services and a greater integration of practical experiences into the academic curriculum to better help prepare young people for the demands of the job market.

Key words: job market, recent graduates, employability, challenges, skills

Índice geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Enquadramento Teórico.....	4
I.1. O mercado de trabalho.....	5
I.1.1. O conceito de trabalho e de mercado de trabalho	5
I.1.2. O conceito de empregabilidade.....	8
I.1.2.1. A importância das competências para a empregabilidade	9
I.1.2.1.1. As dimensões das competências	10
I.1.3. Emprego vs desemprego	12
I.1.3.1. Desemprego em Portugal	13
I.2. A empregabilidade e os jovens recém-licenciados.....	15
I.2.1. A formação académica para a empregabilidade	15
I.2.2. A realidade dos jovens no mercado de trabalho	17
Capítulo II – Metodologia.....	22
II.1. Questão e objetivos de investigação.....	23
II.2. Estratégia e desenho de investigação	23
II.3. Instrumentos de investigação	24
II.4. Caracterização da população em estudo.....	25
Capítulo III – Apresentação e Discussão de Resultados	27
III.1. Apresentação de resultados.....	28
III.1.1. Apresentação de resultados do inquérito por questionário.....	28
III.1.2. Apresentação de resultados das entrevistas.....	39
III.1.3. Triangulação de resultados.....	45
III.2. Discussão de resultados	47
Capítulo IV – Considerações Finais.....	51
IV.1. Conclusão	52
Referências bibliográficas.....	54

Apêndices.....	61
Apêndice I – Inquérito por Questionário – “Desafios no acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados”	62
Apêndice II – Guião da Entrevista – “Desafios no acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados”.....	74

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Sexo dos inquiridos	28
Gráfico 2 – Idade dos inquiridos	29
Gráfico 3 - Situação profissional atual dos inquiridos	29
Gráfico 4 - Vínculo contratual dos inquiridos	30
Gráfico 5 - Área de licenciatura dos inquiridos.....	30
Gráfico 6 - Ano de conclusão da licenciatura dos inquiridos.....	31
Gráfico 7 - Cargo desempenhado pelos inquiridos	31
Gráfico 8 – Dificuldades académicas no percurso académico	32
Gráfico 9 – Facilidade e rapidez em arranjar trabalho	32
Gráfico 10 - Preparação para entrar no mercado de trabalho	33
Gráfico 11 – Preparação adequada do curso para o mercado de trabalho.....	33
Gráfico 12 - Contacto com o mercado de trabalho, através da realização de estágios... 34	
Gráfico 13 – A importância do contacto com o mercado de trabalho durante a licenciatura	34
Gráfico 14 – Gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho na faculdade	35
Gráfico 15 – A importância dos gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho	35
Gráfico 16 - Dificuldade na transição para a vida ativa após o término da faculdade ...	36
Gráfico 17 - As competências técnicas (hard skills) e o mercado de trabalho.....	36
Gráfico 18 - As competências transversais (soft skills) e o mercado de trabalho.....	37
Gráfico 19 – As competências transversais e técnicas no mercado de trabalho.....	37
Gráfico 20 - Centro de emprego/empresas de recrutamento na obtenção de emprego ..	38
Gráfico 21 – A importância dos centros de emprego/empresas de recrutamento na obtenção de emprego	38
Gráfico 22 – A importância da existência de apoios para jovens recém-licenciados na procura do primeiro emprego	38
Gráfico 23 - Realização profissional	39

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Abordagens anglo-saxónica e francesa às competências	10
Tabela 2 - Informação sobre os entrevistados	40

Lista de abreviaturas

EU-27 – União Europeia 27 Estados-Membros

EU-28 – Antiga EU-27 (Reino Unido pertencia à União Europeia)

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional da Estatística

p.p. – pontos percentuais

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

No atual panorama, discutir os desafios no acesso ao emprego e ao mercado de trabalho, essenciais na vida de milhões de pessoas em todo o mundo, revela uma complexidade intrínseca, onde diversos fatores interligados dificultam o ingresso no mercado de trabalho, influenciados pelas transformações históricas que vão moldando o percurso das pessoas. E, neste contexto, o desemprego afeta especialmente os jovens, que enfrentam de maneira preocupante o desemprego, realidade esta, particularmente acentuada em países europeus como Portugal (Ferreira, 2021).

Num ambiente cada vez mais exigente e competitivo, a falta de atributos distintivos nos jovens à procura do primeiro emprego, demonstra ser um desafio, não só, para aqueles com pouca formação profissional, mas igualmente para os recém-licenciados (Costa, 2009).

Ainda que, de alguma forma, esta temática seja transversal ao longo do tempo, a verdade é que esta problemática afeta, sobretudo a geração atual que enfrenta, no seu todo, grandes desafios de integração na chamada vida adulta e em particular na vida ativa (Giuliani, 2022). Por este motivo, a necessidade de ultrapassar estes obstáculos, transforma-se no desafio de criar estratégias eficazes que permitam e promovam a inclusão destes jovens no mercado de trabalho.

Na literatura, o conceito de trabalho e mercado de trabalho evidencia a centralidade do trabalho na vida humana, não apenas como meio de subsistência, mas também como um importante mecanismo de integração social e desenvolvimento pessoal (Monteiro, 2014; Borges *et al.*, 2019). No entanto, a transformação do trabalho em mercadoria pelo capitalismo, como discutido por Krawulski (1998), tem levado a uma perda de independência e a um desgaste físico e moral dos trabalhadores. Esta dualidade entre o ideal do trabalho como fonte de realização pessoal e a realidade das exigências do mercado contemporâneo cria um ambiente de tensão e desafio para os jovens que estão a entrar no mercado de trabalho.

Por outro lado, a empregabilidade, é definida como o conjunto de competências e habilidades necessárias para conquistar e manter um emprego (Campos *et al.*, 2008), que é uma questão central para os jovens. A necessidade de adaptarem continuamente as suas competências para atender às demandas do mercado é enfatizada por Parra (2014) e Lopes (2021). Entretanto, há uma crescente preocupação com o desajuste entre a oferta de

diplomados e a procura no mercado de trabalho, bem como com a qualidade das oportunidades de emprego disponíveis (Sá *et al.*, 2014; Santos, 2017; Gomes *et al.*, 2021).

Adicionalmente, a discrepância entre os conhecimentos valorizados na educação formal e aqueles exigidos pelo mercado de trabalho, exacerbam os desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados (Pedroso, 2005). A falta de experiência profissional, a alta competitividade e a prevalência de contratos temporários e salários baixos são obstáculos significativos que impedem a estabilidade e o progresso profissional (Ferreira, 2021; Couto, 2022; Pereira, 2023).

Esta dissertação procura explorar estes desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados ao ingressarem no mercado de trabalho, examinando não apenas as dificuldades estruturais e económicas, mas também as barreiras psicológicas e sociais. A análise abrange a importância da formação académica, a necessidade de experiência prática, as condições de precariedade e vulnerabilidade no emprego, e as narrativas de responsabilidade individual que muitas vezes culpabilizam os jovens pela sua situação laboral (Beck e Beck-Gernsheim, 2002). Além disso, serão discutidas as políticas de apoio limitadas e a eficácia de programas como a Garantia Jovem na facilitação da transição para o mercado de trabalho (Garantia Jovem, s.d.).

A sub-região do Tâmega e Sousa serve de foco para este estudo exploratório devido à sua demografia e facilidade de acesso aos participantes. A amostra inclui jovens de ambos os sexos, com idades entre 20 e 30 anos, que concluíram a licenciatura nos últimos seis anos.

Partindo do que foi referido, os objetivos do estudo são, identificar quais os principais desafios que os jovens recém-licenciados enfrentam no acesso ao mercado de trabalho, caracterizar e compreender a forma como os jovens recém-licenciados vêm a inserção profissional nos dias de hoje, e ainda, identificar os fatores que influenciam a transição dos jovens para o mercado de trabalho na sub-região do Tâmega e Sousa.

A estrutura desta dissertação está organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta a revisão da literatura, onde se discutem os conceitos de trabalho, mercado de trabalho, empregabilidade e desemprego. O segundo capítulo descreve a metodologia utilizada na pesquisa. O terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos, enquanto o quarto capítulo se dedica, à discussão destes resultados à luz da literatura existente.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

I.1. O mercado de trabalho

É indubitável que a dinâmica do mundo contemporâneo se encontra em perpétua evolução. Tal evolução exerce uma marcante influência sobre o comportamento do mercado de trabalho, e, por conseguinte, sobre as dinâmicas do emprego. No presente capítulo, empreenderemos uma análise dos conceitos intrinsecamente associados ao panorama laboral, a fim de compreendermos as nuances e as implicações inerentes a essa interação complexa.

I.1.1. O conceito de trabalho e de mercado de trabalho

Os conceitos de trabalho e de mercado de trabalho não são homogêneos para todos os autores, como se pode verificar pelo exemplo de visões que passamos em revista:

- Para Krawulski (1998, p. 2) o trabalho pode ser concebido como “o exercício da atividade humana, quaisquer que sejam a esfera e a forma sob as quais esta atividade seja exercida”, segundo este, o trabalho “deixou de ser uma atividade de realização individual e um esforço que satisfaz, na medida em que é moldado, aperfeiçoado e completado pelo artífice, para transformar-se em mercadoria no mercado universal criado pelo capitalismo vigente”, e acrescenta que o trabalho passou a ser “um processo intensivo de desgaste físico-moral, que levou os trabalhadores à perda da sua independência e à necessidade de produzir fora de casa, sob rigorosa supervisão, já que não mais possuíam a matéria-prima e os instrumentos de trabalho” (Krawulski, 1998, p. 7)
- Reinert (2001, p. 1) apresenta mais uma perspectiva, ao definir o trabalho como sendo “uma atividade social, necessária ao progresso material e moral da humanidade”. Para este autor, é plausível supor que desde o momento em que o ser humano percebeu a sua própria singularidade, também reconheceu o trabalho como uma atividade essencial para garantir a sobrevivência e o avanço, este reconhece que o trabalho é uma faceta intrínseca à natureza humana e perdura ao longo do tempo, independentemente do sistema de produção vigente.
- Por outro lado, a presença marcante do conceito de trabalho está associada com a carência no mercado de trabalho, muitas vezes confundindo-se com o emprego e a sua escassez (Zucchetti, 2005). Levando Zucchetti (2005, p. 10) a afirmar que o “trabalho apresenta-se como categoria histórica, que perpassa não só as relações de produção de tipo económica à medida que cria a possibilidade de se ampliarem

as discussões referentes ao emprego e ao desemprego, mas atribui novos valores ao trabalho.” Segundo, ainda, Zucchetti (2005), falar do trabalho como valor implica, em última análise, abordar o valor da vida, do bem coletivo e das normas a serem seguidas, isto, amplia o conceito de trabalho, relacionando-o não apenas à sobrevivência, mas também a questões de mercadoria e venda nos contextos sociológicos e económicos.

- Para Monteiro (2014) o trabalho desempenha um papel central na vida diária das pessoas, este é foco de preocupações e investimentos tanto a nível individual quanto coletivo. Para além de ser uma fonte de rendimento, o trabalho atua como um mecanismo fundamental de integração social.
- Ainda nesta envolvente, Santos (2017) acrescenta que o trabalho é uma parte essencial da vida de todos os seres humanos. Dentro da esfera familiar, é crucial para a subsistência e o progresso, a nível pessoal, representa uma fonte de realização e desenvolvimento, no contexto globalizado atual, o trabalho não se restringe apenas à manutenção individual ou familiar, mas também assume um papel social, muitas vezes influenciado pela conjuntura internacional, já como elemento económico, está sujeito às dinâmicas do mercado e às políticas governamentais
- Borges *et al.* (2019, p. 1) vão ainda mais longe, e referem que o trabalho é o canal através do qual o indivíduo empenha os seus esforços, conhecimentos e vivências. Segundo este, o trabalho é uma “troca de esforços mútuos ou uma permuta de favores, para satisfazer necessidades pessoais ou as de um grupo.” E, estes autores (Borges *et al.*, 2019) apresentam ainda este conceito sob o ponto de vista de uma prestação de serviços a terceiros ou a uma empresa, resultando numa compensação por esses serviços, compensação essa que pode ter natureza material ou financeira. Por outro lado, o trabalho pode ser interpretado como uma maneira de resolver desafios, atribuindo dignidade ao ser humano e contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, enquanto colabora para o crescimento económico do país (Borges *et al.*, 2019).
- Já para Cruz e Costa (2022, p. 1) o trabalho converte o ser humano num “coletivo com capacidade de transformar a natureza em objeto”.

No entanto, para que o trabalho ocorra, é necessário um contexto adequado, o que nos leva ao conceito de mercado de trabalho.

O mercado de trabalho opera com base em normas e princípios que resultam em disparidades categorizadas específicas que se manifestam entre os trabalhadores que desfrutam de contratos mais seguros em comparação com aqueles que têm contratos menos estáveis, observando-se diferenças entre aqueles com contratos formais precários e aqueles que trabalham informalmente ou através de vínculos que não referem a sua verdadeira condição de empregados assalariados. Adicionalmente, há discrepâncias entre aqueles que exercem atividades em regime de tempo integral e aqueles que aspiram a essa modalidade de trabalho ou, no mínimo, desejam trabalhar mais horas (Cantante, 2018).

Cantante (2018, p.1) acrescenta, referindo que o mercado de trabalho é “um conjunto de determinantes sociais, económicas e simbólicas que se definem a montante do mesmo, na estrutura social, nos trajetos formativos, no quadro cultural de cada sociedade.” Para este “as desigualdades económicas, culturais e sociais que antecedem a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho tendem a prolongar-se, pelo menos parcialmente, nos trajetos laborais e nas oportunidades existentes nesse campo”.

Ao que Borges *et al.* (2019, p. 6) completam, indicando que a funcionalidade do mercado de trabalho “é vital para a sobrevivência do ser humano”, este afirma ainda que o conceito de mercado engloba as diversas modalidades da atividade laboral, abrangendo tanto as atividades executadas de maneira física quanto intelectual.

Por outro lado, muitos trabalhadores e empresas, entram no mercado de trabalho com objetivos opostos, ou seja, os trabalhadores procuram oportunidades e salários altos, mas as empresas não estão dispostas a contratá-los nesse cenário. Da mesma maneira, que quando os salários estão baixos, poucos trabalhadores estão dispostos a oferecer os seus serviços, enquanto as empresas estão à procura de mão de obra. À medida que os trabalhadores procuram emprego e empresas procuram trabalhadores, o mercado de trabalho atinge uma estabilidade. Desta maneira, o mercado de trabalho é caracterizado pela incerteza, pois é influenciado por diversas variáveis que afetam a economia de um país. Neste contexto, o trabalho é tratado como um produto, e os trabalhadores desempenham vários papéis, como vendedores e consumidores, dentro da economia (Borges *et al.*, 2019).

Por fim, tal como Cantante (2018, p. 2) expõe “um dos desafios na análise deste tipo de fenómenos é o de não transformar as desigualdades categoriais em oposições entre grupos privilegiados e grupos dominados ou excluídos”. Situação que afeta de sobremaneira os

jovens, para quem o mercado de trabalho é cada vez mais caracterizado pela heterogeneidade e por situações contraditórias, em que os segmentos mais qualificados podem coexistir na mesma situação profissional com segmentos menos qualificados (ILO, 2015).

Cruz e Costa (2022) reforçam esta ideia, defendendo que o ambiente do mercado de trabalho demonstra uma tendência de ser mais criterioso e exigente ao incorporar profissionais, onde simplesmente possuir conhecimento técnico não é suficiente para garantir a entrada no mercado. As competências individuais são rigorosamente avaliadas de forma contínua antes das decisões de contratação.

Debruçando-se sobre o tema, Dias (2023), conclui que a competitividade do mercado de trabalho é resultante da criação de novas ideias e ações, a partir da empregabilidade, conceito que abordaremos na alínea seguinte.

I.1.2. O conceito de empregabilidade

A empregabilidade, conforme definida por Rueda *et al.* (2004, p. 63), consiste nas "ações empreendidas pelas pessoas para desenvolver habilidades e procurar conhecimentos favoráveis, com vista a conseguir uma colocação no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal." Só através dessas ações é possível garantir a permanência no mercado de trabalho e competir eficazmente com outros indivíduos por um emprego (Borges *et al.*, 2019).

Em 2007, Almeida (2007), referia que a difusão do conceito de empregabilidade no ambiente académico, especialmente no contexto português, parecia estar impregnada pela carga ideológica que carregava, com poucos indivíduos a se dedicarem e a questionarem a expressão a ponto de transformá-la num conceito científico efetivo capaz de abordar os novos fenómenos sociais com uma resposta heurísticamente relevante. E acrescentava que o termo empregabilidade “tem vindo a ser aceite acriticamente para legitimar uma visão do mundo ideologicamente centrada nas concepções neo-liberais” (Idem, 2007, p. 52).

Campos *et al.* (2008, p. 159) debruçando-se sobre a temática acrescentam que a “empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho”.

Em 2012, Terenas, argumentou que para a empregabilidade aumentar, os profissionais devem desenvolver competências e valorizar-se continuamente, tornando-se verdadeiros recursos humanos capazes de se adaptarem às necessidades do mercado de trabalho em constante evolução.

A nível académico, a empregabilidade começa por influenciar as decisões dos estudantes sobre que cursos universitários escolher, mas também serve como um guia para as instituições de ensino superior. Segundo Cardoso *et al.* (2013), estas instituições ajustam os planos de estudo para atrair mais alunos, mas também orientam os próprios estudantes nas escolhas sobre a sua trajetória e formação académica, oferecendo oportunidade de ganhar experiência profissional durante a sua formação.

Posteriormente, com o avanço da tecnologia, o aumento da interconexão global, a intensificação da concorrência entre organizações, a volatilidade económica e financeira, a incerteza nas transações contratuais e as mudanças no paradigma do trabalho, Parra (2014) indica que é imprescindível que o indivíduo possua uma variedade de competências para se adaptar aos desafios do mercado de trabalho, ou seja, é essencial que ele esteja pronto para desempenhar funções em qualquer setor ou campo profissional, já que essas competências são cada vez mais essenciais para garantir empregabilidade.

Importa, assim, refletir sobre as competências necessárias para alcançar e manter uma posição sólida no mercado de trabalho, que abordaremos na alínea seguinte.

I.1.2.1. A importância das competências para a empregabilidade

Atualmente, a idealização de competências está voltada para as novas formas de trabalho e para as organizações modernas. Se antes, possuir uma certificação superior era suficiente para ser considerado competente, atualmente formação superior e competência não são mais sinónimos. É essencial que os indivíduos sejam capazes de se adaptar e adquirir novas competências, mesmo que estas não estejam diretamente relacionadas com as suas áreas de formação (Parra, 2014).

Esta conceção conduz-nos ao conceito de competência intrinsecamente aliada ao conceito de empregabilidade, em que competência tal como Parra (2014) definiu, é a habilidade de utilizar conhecimentos, habilidades e valores para agir de maneira eficaz diante de diversas situações, acrescentando que

a competência, é entendida como o resultado de uma construção simultaneamente pessoal e social, de aprendizagens teóricas ou experiências. É, conjuntamente, consumidora e produtora de saberes quando o indivíduo tem de enfrentar situações novas e resolver obstáculos eficazmente, é em si mesma uma constante aprendizagem (p. 10).

Já recentemente, Lopes (2021) enuncia que é cada vez mais relevante reconsiderar a empregabilidade, uma vez que é através do aprimoramento de competências técnicas (*Hard Skills*) e transversais (*Soft Skills*) que se alcança o equilíbrio entre as necessidades das organizações e as competências dos diplomados.

I.1.2.1.1. As dimensões das competências

Abordar as dimensões das competências implica perceber as duas grandes abordagens: a anglo-saxónica e a francesa. De forma muito sintética conforme se pode verificar na Tabela 1, as duas perspetivas diferenciam-se essencialmente por a abordagem francesa enfatizar uma abordagem mais estruturada e hierárquica baseada em categorias específicas de competências e a anglo-saxónica tender ser mais flexível e orientada para resultados.

Tabela 1 - Abordagens anglo-saxónica e francesa às competências

Abordagens	Dimensões das Competências	
Abordagens anglo-saxónicas	<i>Hard</i> (Competências essenciais)	<i>Knowledge</i>
		<i>Skills</i>
	<i>Soft</i> (Competências diferenciadoras)	<i>Behaviours</i>
		<i>Traits</i>
		<i>Motives</i>
Abordagens francesas	<i>Savoir</i> (Competências teóricas)	
	<i>Savoir-faire</i> (Competências práticas)	
	<i>Savoir-être</i> (Competências sociais e comportamentais)	

Fonte: Sire e Tremblay (1999 citado em Almeida, 2012, p. 31)

Segundo uma abordagem anglo-saxónica, as competências são frequentemente vistas como habilidades transferíveis que podem ser aplicadas numa variedade de contextos, classificando-se em duas categorias: "*Hard*" e "*Soft*". As competências "*Hard*" estão relacionadas com conhecimentos técnicos que um indivíduo possui sobre determinado assunto - "*Knowledge*" - e as suas habilidades ou saber-fazer - "*Skills*". Já as competências "*Soft*" incluem a perceção que o indivíduo tem de si mesmo - "*Behaviours*", os seus traços

de personalidade - "*Traits*", e as suas motivações que posteriormente se traduzem em comportamentos no ambiente de trabalho - "*Motives*" (Parra, 2014, p.10).

Adicionalmente, Parra (2014, p. 10), indica que as competências "Hard", segundo esta abordagem, são aquelas adquiridas tanto pela educação e formação, como pelo seu desenvolvimento pessoal e as competências "Soft" são "qualidades pessoais que residem na base dos comportamentos dos indivíduos".

Na perspetiva francesa, a competência é definida com base em três componentes principais: o saber-saber (*savoir*), o saber-fazer (*savoir-faire*) e o saber-ser (*savoir-être*).

O saber-saber (*savoir*) refere-se ao conjunto de conhecimentos gerais ou específicos relacionados com um campo disciplinar científico, técnico ou tecnológico, ou seja, os conhecimentos teóricos. O saber-fazer (*savoir-faire*) engloba o domínio das ferramentas e métodos cuja aplicação é essencial para um desempenho profissional eficaz. Trata-se de um conjunto de habilidades práticas que incluem o uso de instrumentos, equipamentos e métodos. Envolve a aplicação prática dos conhecimentos técnicos, tecnológicos e científicos. O saber-ser (*savoir-être*) consiste num conjunto de competências sociais e relacionais, incluindo atitudes e comportamentos, que são necessários para desempenhar qualquer função profissional (Parra, 2014).

Ambas as abordagens são seguidas atualmente, havendo muitos países a optar por uma visão mista, combinando elementos das duas abordagens nos seus sistemas educativos e de formação, sendo a União Europeia um exemplo de como os dois conceitos podem coexistir com a aplicação do Quadro Europeu de Competências (European Skills Framework), que procura promover a comparabilidade e a transferibilidade das competências em toda a região, independentemente da abordagem específica adotada por cada país (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO), s.d.).

Atualmente, as organizações estão progressivamente a priorizar competências transversais ("*soft*") ao invés das competências técnicas ("*hard*"). As competências transversais são aquelas que permitem aos indivíduos demonstrar liderança, iniciativa, capacidade de cooperação e adaptação ao ambiente organizacional em que estão inseridos. Por outro lado, as competências técnicas estão relacionadas com as experiências e trajetórias profissionais particulares de cada indivíduo, com conhecimentos mais restritos e específicos a uma determinada profissão ou setor (Parra, 2014).

A ambivalência, polivalência e flexibilidade dos colaboradores (Parra, 2014), o trabalho em equipa, a aprendizagem contínua, o relacionamento interpessoal, a proatividade, a comunicação assertiva, a liderança e a resiliência (Santos, s.d.), são, nos dias de hoje algumas das principais competências transversais priorizadas pelas organizações, pois só assim conseguem ser mais competitivas nos mercados em que atuam (Parra, 2014).

Travassos (2019) afirma que para uma organização conseguir alcançar o sucesso, é fundamental que ela escolha indivíduos qualificados, aprimore continuamente as suas competências, nomeadamente as competências “*soft*”, e promova um ambiente propício ao desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Para este autor (Travassos, 2019, p. 101) “as *soft skills* são aquelas que vão fazer a diferença e potenciar os sujeitos para a máxima performance”.

As competências para a empregabilidade desempenham um papel significativo tanto no âmbito do emprego quanto do desemprego, influenciando diretamente a dinâmica do mercado de trabalho. Assim sendo, no capítulo subsequente, analisaremos esses conceitos.

I.1.3. Emprego vs desemprego

O emprego, para Gomes *et al.* (2021, p. 93) tem “o poder de exercer uma grande influência na dignidade humana, de combater diretamente o estado de pobreza de uma pessoa, oportunizar a realização de sonhos, combater as desigualdades sociais e diminuir a violência”.

Partindo da definição de emprego de Reinert (2001, p. 1), que defendeu que o emprego é “uma consequência específica do capitalismo”, ou seja, o emprego é “o elo de ligação formal entre o trabalhador e o modo de produção capitalista e não com uma organização específica, porque o trabalhador é livre para escolher a organização por intermédio da qual a sua ligação se efetivará”.

Em 2018, num estudo realizado por Cantante (2018), ao analisar as taxas de emprego em várias categorias sociais nos países europeus, foi possível verificar-se a presença de disparidades marcantes entre trabalhadores com diferentes níveis de qualificação. Os dados revelam que os trabalhadores mais qualificados tendem a ter taxas de emprego mais altas e maior estabilidade no mercado de trabalho, enquanto os menos qualificados enfrentam maiores desafios de inserção e manutenção no emprego.

Na sequência deste estudo, este comprovou que a obtenção de emprego é um elemento crucial ao avaliar as circunstâncias de vida das populações e as disparidades de igualdade entre diferentes grupos sociais (Cantante, 2018), portanto a procura de emprego representa um dos investimentos mais significativos no mercado de trabalho, isto é válido para os que procuram uma alternativa de emprego, especialmente, os que estão desempregados (Centeno *et al.*, 2007).

No campo oposto deparamo-nos com o conceito de desemprego que Reinert (2001, p. 2), definiu como a “não possibilidade do trabalho assalariado nas organizações”.

Com o decorrer dos anos, é evidente o agravamento do desemprego, o crescimento dos subempregos, bem como o aumento das disparidades e das injustiças sociais (Gomes *et al.*, 2021)

Santos (2017) constatou que o desemprego causa impacto significativo em diversas famílias, resultando em dificuldades financeiras e gerando privações nos lares, dificuldades essas, enunciadas por Borges *et al.* (2019), como a diminuição ou até desaparecimento do poder de compra do trabalhador, levando-o à não satisfação de necessidades básicas que geram consequências graves para ele e para a sua família.

Borges *et al.* (2019), como resultado do seu estudo, vão ainda mais longe, constatando que a taxa de desemprego à data estava a um nível tão alto, que acabava por afetar milhões de indivíduos que não conseguiam encontrar emprego.

Ainda nesta envolvente, Ferreira (2021), acrescenta que as taxas de desemprego em 2021 afetavam as perspetivas de carreira dos recém-formados e não refletiam adequadamente a verdadeira situação do desemprego.

I.1.3.1. Desemprego em Portugal

Fazendo uma retrospectiva sobre o desemprego em Portugal, Ribeiro (2019, p. 1) constatou no seu estudo que:

no período mais crítico da crise económica, em 2013, o desemprego atingiu 40,7% dos jovens portugueses, afetando mais fortemente aqueles com idades inferiores a 25 anos (28,9%, 10 pontos percentuais superior à média EU-28), mas também os jovens mais velhos (21,9% entre os jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos, 7,3 pontos superior à média EU-28). Estes valores têm vindo a baixar continuamente, acompanhando a recuperação económica e financeira do

país, registando em 2019 um valor pouco superior a 20%, ainda assim o terceiro valor mais elevado na UE.

Por outro lado, num estudo mais recente realizado por Ferreira (2021, p. iii), foi possível evidenciar que “a taxa de desemprego jovem tem vindo a aumentar consideravelmente, com simultâneo decréscimo ao nível da qualidade e estabilidade dos empregos”.

Esta tendência continua em 2022 em que a taxa de desemprego jovem em Portugal continua a ser mais alta do que a média europeia (Tavares & Carmo, 2022).

Com base na análise dos dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (2024) referentes ao ano de 2023, extraímos algumas conclusões significativas.

- Em 2023, em Portugal, a média anual da população empregada foi de 4 978,5 mil pessoas tendo aumentado 2,0% (97,1 mil) em relação ao ano anterior, o que se apresenta como uma situação positiva. Mas, de igual modo, também a população desempregada, estimada em 346,6 mil pessoas, aumentou em relação a 2022 (8,6%; 27,5 mil) (INE, 2024).
- No que diz respeito à taxa de emprego, em 2023 esta situou-se em 57,0% o que significa um aumento de 0,9 p.p. em relação a 2022. Equitativamente a taxa de desemprego também aumentou face a 2022, sendo este aumento de 0,4 p.p., o que totaliza 6,6% (INE, 2024).
- Já a taxa de desemprego de jovens (16 a 24 anos) situou-se em 20,3%, mais 1,2 p.p. do que no ano anterior (INE, 2024).
- No 3º trimestre de 2023, a taxa de desemprego de jovens na União Europeia, a 27 países, foi estimada em 14,9%, menos 5,4 p.p. do que em Portugal (20,3%), que nesse trimestre apresentou a 7ª taxa mais elevada na EU-27 (INE, 2024).
- Em relação ao 2º trimestre de 2023, a taxa de desemprego de jovens aumentou 0,6 p.p. na EU-27 e 3,2 p.p. em Portugal. Relativamente ao 3º trimestre de 2022, a taxa aumentou em Portugal (1,5 p.p.) e diminuiu na EU-27 (0,4 p.p.) (INE, 2024).
- Relativamente à região Norte, na qual esta inserida a sub-região do Tâmega e Sousa, no último trimestre de 2023, a taxa de desemprego foi superior à média nacional (6,6%)., tendo sido esta de 7,9% (INE, 2024).

Após contextualizar a situação de desemprego em Portugal, torna-se crucial entender de que maneira os jovens vivem esta situação. Nesta próxima alínea, serão abordadas a

importância da formação académica para a empregabilidade dos jovens, e as expectativas destes em relação ao mercado de trabalho, comparativamente com a situação atualmente vivida.

I.2. A empregabilidade e os jovens recém-licenciados

Os jovens recém-licenciados enfrentam um cenário desafiador relativamente à empregabilidade. Com a conclusão do ensino superior, muitos deparam-se com a necessidade de adquirir experiência, além das competências técnicas adquiridas na universidade para atender às necessidades do mercado de trabalho.

No entanto, apesar desses desafios, Silva (2022, p. 73) afirma que:

O facto de um jovem recém-diplomado se sentir confiante e “empregável”, tendo em conta as habilitações académicas que dispõe, assim como todas as suas competências, irá torná-lo num candidato competitivo, com maior autoestima e provavelmente com uma melhor *performance* nas tarefas que irá desempenhar.

I.2.1. A formação académica para a empregabilidade

Num cenário de crise de emprego, onde as modalidades, funções e significados têm sido reformulados, são os jovens que estão mais expostos e vulneráveis a essas transformações (Monteiro, 2014). Desta maneira, a formação académica representa um cenário rico em oportunidades para a formação de futuros profissionais, oferecendo recursos para o desenvolvimento de competências que contribuam para uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho (Noro *et al.*, 2011).

Compreender melhor como a educação influencia os padrões de emprego e desemprego emerge como uma ferramenta valiosa na formulação de políticas de emprego mais eficazes, direcionadas para a criação de empregos qualificados e com impactos positivos no crescimento económico (Sá *et al.*, 2014).

A educação desempenha um papel fundamental na preparação para o mercado de trabalho (Fernandes, 2020). Pereira (2023) acrescenta que, a educação é crucial para impulsionar o mercado de trabalho e promover o crescimento económico nacional, adicionalmente Sá *et al.* (2014) afirmam que a educação tem um impacto favorável na redução do desemprego e, para aqueles que estão desempregados, parece ampliar as hipóteses de conseguir um novo emprego.

Como já referido, um diploma de ensino superior é importante, mas não é suficiente por si só para assegurar estabilidade e sucesso no emprego. As empresas procuram profissionais versáteis e competentes, capazes de desempenhar diversas tarefas e funções no ambiente de trabalho (Noro *et al.*, 2011), isto é, se as pessoas querem encontrar emprego e progredir, necessitam de desenvolver novas habilidades e competências, mas para isso acontecer é necessário que os jovens apresentem uma formação adequada e trabalhos realizadores, já que as organizações fazem cada vez mais exigências (Campos *et al.*, 2008).

A relevância da educação dentro do ambiente do mercado de trabalho é fundamentada nos princípios das teorias do capital humano. Essas teorias argumentam que o investimento em educação resulta numa força de trabalho mais capacitada e, portanto, mais produtiva. Esse investimento, por sua vez, contribui para o crescimento económico, o que se torna especialmente crucial num contexto de globalização (Sá *et al.*, 2014).

Neste sentido, Paulos (2021), reforça que a obtenção de níveis mais elevados de qualificação académica tem sido identificada como uma vantagem significativa no que diz respeito à entrada no mercado de trabalho e à remuneração recebida.

Tavares e Carmo (2022) afirmam que os jovens com mais escolaridade são os que apresentam as menores taxas de desemprego em todas as faixas etárias, Sá *et al.* (2014) acrescentam que estes são os que mais prontamente conseguem encontrar emprego quando estão desempregados.

Os principais ganhos vinculados a um nível de educação superior incluem um salário mais elevado, uma maior oportunidade de conseguir emprego e um período prolongado em que os benefícios da educação se manifestam (Pereira, 2023).

Em 2014, Sá *et al.* (2014) concluíram no seu estudo, que a formação académica para os que perderam ou estão à procura do primeiro emprego, aumenta fortemente a probabilidade de encontrar emprego, sendo esta cerca de 50% maior, comparativamente com os que não tem formação académica.

Este estudo vem sustentar a ideia de que os recém-licenciados muitas vezes têm expectativas elevadas, baseadas na sua formação académica e nas promessas do ensino superior, mas a realidade do mercado de trabalho pode apresentar desafios substanciais para os quais os jovens se podem sentir desajustados.

Atualmente, as Instituições de Ensino Superior, direcionam mais esforços para promover a empregabilidade, quer através da seleção dos cursos oferecidos, quer na organização de atividades destinadas a desenvolver as habilidades interpessoais dos estudantes. Com a evolução dos cursos e das disciplinas, os objetivos de aprendizagem agora abrangem não apenas o conhecimento, mas também a aquisição de competências como trabalho em equipa, resolução de problemas, utilização de novas tecnologias e habilidades de comunicação. Estas competências mostram-se transferíveis e úteis em diversas áreas de atuação que os estudantes possam vir a desenvolver, contribuindo significativamente para a empregabilidade dos alunos (Pires *et al.*, 2020).

Com base nesta conjuntura, no capítulo subsequente, serão tratadas as “expectativas dos recém-licenciados vs a realidade do mercado de trabalho”.

I.2.2. A realidade dos jovens no mercado de trabalho

No mercado de trabalho, observa-se que a procura de diplomados pelas empresas não conseguiu acompanhar o aumento significativo de pessoas com diplomas. Isso, porém, não implica que os empregadores tenham perdido o interesse em mão de obra qualificada (Sá *et al.*, 2014).

Segundo Santos (2017) as oportunidades disponíveis para os jovens são limitadas e as vagas de emprego são escassas e muitas vezes instáveis. Possuir uma formação académica já não garante que os licenciados sejam integrados no mercado de trabalho (Gomes *et al.*, 2021).

O processo de saída da escola para o emprego, segundo Pedroso (2005) é marcado pela existência de uma discrepância entre os conhecimentos valorizados na escola e pelos colegas, e aqueles valorizados pelo mundo económico.

Segundo este autor, os jovens devem orientar-se para superar os desafios que lhes são apresentados à entrada do mercado de trabalho, incluindo o contacto com o mundo do trabalho, a escolarização e a qualificação profissional, conforme apontado por este autor, que também considera o défice de postos de trabalho como um desafio adicional (Pedroso, 2005).

Os jovens possuem determinadas desvantagens em relação à restante população ativa, nomeadamente menos experiência de trabalho, o que constitui um desafio na procura de emprego. Esta situação afeta os “os diplomados desempregados a um nível pessoal,

podendo estes acabar por sentir frustração e ressentimento por não haver uma recompensa pelo seu esforço e sacrifício”, ou seja, ao seu investimento em formação superior (Ferreira, 2021, p. 9).

Couto (2022, p. 8) completa esta ideia referindo que:

os jovens encontram múltiplos entraves: é exigida uma experiência profissional longa que não é oferecida pela sua formação; são apelidados de “demasiado qualificados” numa tentativa de não serem pagos de forma adequada às suas qualificações; são empurrados para trabalhos não-qualificados e mal pagos, para part-times e para o desemprego.

Outra dificuldade no acesso ao mercado de trabalho, é o número de candidatos para cada oferta de emprego, uma vez que esta aumentou muito (Tositto, s.d.), ou seja, segundo Campos *et al.* (2008, p. 180), é necessário que os candidatos se mantenham “atualizados, alertas às demandas de mercado e motivados, mesmo sabendo que as oportunidades de colocação são cada vez mais disputadas e limitadas”.

Carmo e Matias (2019, p. 53) afirmam até, que a crise afetou sobretudo os jovens, tornando-os mais “vulneráveis a condições precárias de trabalho”. Segundo estes autores, a precariedade é transversal não apenas aos jovens com nível de escolaridade superior, mas também à população mais jovem, independentemente do seu nível de escolaridade.

E, a combinação de várias variáveis como a falta de oportunidades no mercado de trabalho, o aumento da competitividade, o aumento de trabalho com mais insegurança contratual e baixos salários, contribuiu, segundo Beck e Beck-Gernsheim (2002), para o aumento de narrativas sobre a responsabilidade individual, que começou a ser incorporada no discurso público e tem vindo em grande parte a contribuir para uma tendência de suposta normalização da precariedade.

Os contratos de trabalho temporários surgem como mais um fator na base destas dificuldades sentidas pelos jovens (Couto, 2022), segundo um estudo efetuado por Pereira (2023) os jovens com menos de 25 anos tendem a ter predominantemente contratos temporários.

E, Carmo e Matias (2019) afirmam que os jovens se veem constrangidos a aceitar trabalhos precários, nomeadamente trabalhos temporários, pela necessidade de garantir

algum rendimento regular – ainda que, possivelmente, efémero – na procura de alguma autonomia económico-financeira.

Como forma de colmatar todas estas dificuldades, Oliveira (2022) defende que os programas de estágio representam uma estratégia para integrar os indivíduos no mercado de trabalho e estabelecer uma rede de contactos que pode ser valiosa para as empresas após a conclusão da formação. Essa rede pode, inclusive, abrir portas para que o estagiário seja contratado permanentemente pela organização.

Nesta sequência, com a chancela do programa Portugal 2020, implementado desde 2014 em resposta ao expressivo aumento do desemprego jovem surge a Garantia Jovem - política de incentivo na captação de jovens e da sua inserção no mercado de trabalho (Garantia Jovem, s.d.).

Esta medida engloba várias tipologias de estágios em função do seu estatuto contratual ou remuneratório (estágios curriculares e em formação, estágios profissionais, estágios com remuneração, estágio financiados pelo IEFP ou financiados pelas empresas ou outras entidades) (Garantia Jovem, s.d.).

Mas, segundo Pedroso (2005) estes programas estão muito concentrados em atividades meramente ocupacionais, com reduzido potencial de inserção profissional após o período de duração dos apoios, devendo ponderar-se as condições para a eventual expansão de apoios à transição profissional de maior potencial, incluindo as medidas territorializadas e as de apoio ao emprego.

Nesta temática, Cantante (2018, p. 160) indica que “a incidência dos baixos salários é mais elevada entre a população mais jovem na grande maioria dos países europeus”.

Atualmente a maioria dos jovens valoriza mais, a boa remuneração, o prestígio e o estatuto social que a profissão escolhida lhes poderá proporcionar (Tositto, s.d.), no entanto, Pereira (2023, p. 48) afirma, que a “nível salarial, a percentagem de jovens a auferirem o salário mínimo nacional aumentou, independentemente do nível de ensino”, este ainda constata que “a nível de disparidade salarial, é possível observar que esta aumenta quanto maior for o nível de escolaridade dos jovens”.

Esta afirmação é bastante preocupante, uma vez que estamos perante a geração “com os níveis mais elevados de escolaridade e de formação na história de muitos países” (Carmo & Matias, 2019, p. 54).

Devido ao aumento significativo da proporção de jovens que concluem o ensino superior, a vantagem salarial associada a esse nível de educação diminuiu consideravelmente ao longo da década. Houve uma tendência de convergência em relação à remuneração dos jovens com ensino secundário, embora a diferença ainda seja significativa (Pereira, 2023).

Num estudo realizado por Benati e Fischer (2020), os resultados mostram que os estudantes se consideram bem preparados para o mercado de trabalho no que diz respeito ao capital humano, social, cultural e de identidade. No entanto, muitos deles sentem que não estão suficientemente preparados em termos de capital psicológico e na capacidade de lidar com os desafios encontrados no ambiente profissional.

A partir da literatura previamente analisada, é, então possível extrair e identificar alguns dos principais desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados ao ingressarem no mercado de trabalho. Estes desafios podem ser enumerados da seguinte forma:

- Desajuste entre oferta e procura de diplomados: há um aumento significativo de pessoas com diplomas, mas a procura de diplomados pelas empresas não acompanhou esse crescimento (Sá *et al.*, 2014).
- Oportunidades limitadas e emprego instável: as oportunidades de emprego para os jovens são limitadas, escassas e muitas vezes instáveis, e possuir uma formação académica já não garante a inserção no mercado de trabalho (Santos, 2017; Gomes *et al.*, 2021).
- Desfasamento entre educação e necessidades do mercado: existe uma discrepância entre os conhecimentos valorizados no ambiente académico e aqueles exigidos pelo mercado de trabalho, o que torna o processo de transição da escola para o emprego desafiador (Pedroso, 2005).
- Menos experiência profissional: os jovens têm menos experiência de trabalho em comparação com a população ativa, o que constitui uma desvantagem significativa na procura de emprego, levando à frustração e ressentimento (Ferreira, 2021).
- Importância dos estágios: a falta de contacto com o mundo do trabalho é um entrave, e os programas de estágio são uma estratégia para integrar os jovens no mercado de trabalho e estabelecer redes de contactos que podem facilitar a contratação permanente (Oliveira, 2022).

- Alta competitividade: a concorrência nos empregos aumentou significativamente, exigindo que os candidatos se mantenham atualizados e motivados apesar das oportunidades serem cada vez mais limitadas e disputadas (Campos *et al.*, 2008).
- Precariedade e vulnerabilidade: a crise de 2010, afetou e afeta ainda os jovens de maneira desproporcional, tornando-os mais vulneráveis a condições precárias de trabalho, independentemente do nível de escolaridade (Carmo & Matias, 2019).
- Narrativas de responsabilidade individual: a combinação de falta de oportunidades, aumento da competitividade, insegurança contratual e baixos salários tem contribuído para a normalização da precariedade e a responsabilização individual dos jovens pela sua situação laboral (Beck e Beck-Gernsheim, 2002).
- Programas de apoio limitados: as políticas de incentivo, como a Garantia Jovem, têm-se concentrado em atividades ocupacionais com baixo potencial de inserção profissional após o período de apoio, necessitando de expansão para incluir medidas de transição profissional mais eficazes (Pedroso, 2005).
- Prevalência de contratos temporários: muitos jovens são contratados com contratos temporários, o que contribui para a instabilidade e precariedade no emprego (Couto, 2022; Pereira, 2023).
- Salários baixos: os jovens enfrentam baixos salários e, muitas vezes, recebem o salário mínimo, independentemente do nível de escolaridade, o que é especialmente preocupante considerando que esta é a geração com os níveis mais elevados de escolaridade e formação (Cantante, 2018; Pereira, 2023; Carmo & Matias, 2019).
- Preparação psicológica inadequada: embora muitos jovens se sintam bem preparados em termos de capital humano e social, eles frequentemente se sentem despreparados para lidar com os desafios psicológicos do ambiente profissional (Benati & Fischer, 2020)

O desafio deste trabalho é a partir deste ponto perceber se estes desafios também são sentidos pelos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa.

II.1. Questão e objetivos de investigação

A presente investigação tem como questão de investigação “Quais os desafios a que os jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa são expostos aquando da sua entrada para o mercado de trabalho?”. No que diz respeito aos objetivos do estudo, estes são, identificar quais os principais desafios que os jovens recém-licenciados enfrentam no acesso ao mercado de trabalho, caracterizar e compreender a forma como os jovens recém-licenciados vêm a inserção profissional nos dias de hoje, e ainda, identificar os fatores que influenciam a transição dos jovens para o mercado de trabalho na sub-região do Tâmega e Sousa.

II.2. Estratégia e desenho de investigação

O presente estudo adota uma natureza mista, através da combinação da pesquisa qualitativa, através de entrevistas, e da pesquisa quantitativa, através do inquérito por questionário. Este tipo de natureza foi a selecionada por reforçar a validade dos dados, pois permitiu explorar as perceções e experiências dos participantes de maneira mais aprofundada através das entrevistas. Além disso, dada a densidade populacional significativa da sub-região, o uso do questionário amplia o alcance e a visibilidade da pesquisa.

A combinação e o cruzamento dos dados obtidos fazem com que este estudo apresente uma triangulação metodológica. Ao combinar metodologias qualitativas e quantitativas, através das entrevistas e dos inquéritos por questionário, foi possível captar uma visão mais detalhada e multifacetada das trajetórias académicas e profissionais dos participantes, bem como das estratégias que adotam para se inserirem no mercado de trabalho.

Por se tratar de uma recolha de dados num determinado momento do tempo, no caso entre os dias 6 de abril e 18 de maio de 2024, via *Google Forms*, e por ser possível identificar pontos comuns entre as entrevistas e os inquéritos por questionário, o desenho do estudo é caracterizado como transversal. A aplicação do desenho transversal neste estudo permitiu a identificação de correlações entre os dados obtidos, permitindo examinar um tema que ainda não foi muito aprofundado em pesquisas anteriores.

No seguimento do tópico anterior, este estudo é classificado como exploratório, por ser um problema que ainda não foi amplamente estudado na área e sobre a qual existem ainda

muitos caminhos possíveis a explorar. A abordagem exploratória foi essencial para compreender as nuances e os contextos específicos do problema em questão. Esta abordagem permitiu, ainda, a identificação e análise mais detalhada e rica das complexidades e desafios envolvidos na transição para o mercado de trabalho, através das perspetivas e experiências dos participantes da zona geográfica em estudo.

II.3. Instrumentos de investigação

Para a recolha de dados, foi necessário desenvolver uma entrevista e um questionário que permitissem alcançar os objetivos do estudo. Devido à escassez de informações e à ausência de estudos prévios nesta área, foi imprescindível realizar uma pesquisa aprofundada, que culminou na elaboração destes instrumentos.

A entrevista baseou-se no trabalho de Duarte Botelho, intitulado "A inserção dos jovens no mercado de trabalho: o caso dos jovens com o ensino secundário", redigido em 2016. No estudo de Duarte Botelho, o foco foram os alunos do ensino secundário, enquanto no presente estudo o foco são os recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa. Uma vez que ambos os estudos compartilham objetivos semelhantes, foi possível adaptar um guião de entrevista para este estudo.

O inquérito foi desenvolvido a partir das questões formuladas na entrevista, com o intuito de responder aos objetivos estabelecidos por este estudo. Tanto a entrevista como o inquérito foram testados com um conjunto de pessoas com características semelhantes às do público-alvo deste estudo, no sentido de garantir clareza na linguagem e compreensão dos objetivos das questões. Esta validação permitiu limar alguns pormenores e chegar-se ao guião e questionário final.

No que concerne à estruturação da entrevista, esta foi organizada em quatro partes distintas. A primeira parte abrange informações sociodemográficas, seguida por uma secção que investiga as trajetórias académicas dos participantes. Posteriormente, são exploradas as trajetórias profissionais, culminando na discussão das estratégias adotadas em relação ao mercado de trabalho. O guião da Entrevista pode ser consultado no Apêndice II.

Relativamente ao inquérito por questionário, ele foi veiculado através do *Google Forms* e esteve acessível para resposta no período compreendido entre os dias 6 de abril e 18 de maio de 2024. Relativamente à sua constituição, este foi organizado em oito secções

distintas. Na primeira secção são fornecidas as informações gerais do inquérito, incluindo os objetivos, a questão de investigação e o público-alvo. Em seguida, são apresentadas as secções "Dados Demográficos - Dados Pessoais", seguida pela secção "Dados Demográficos – Região", e subsequentemente pela secção "Dados Demográficos - Dados Sociais". Posteriormente, são abordadas as secções relacionadas com a formação superior dos participantes e as suas trajetórias académicas. Segue-se uma etapa do questionário dedicada às trajetórias profissionais dos participantes. Por último, foi disponibilizada uma secção onde os interessados podem fornecer seu endereço de email para receber os resultados da pesquisa realizada.

O questionário é constituído por questões de escolha múltipla das secções 2 a 5. Na sexta secção, é empregue exclusivamente uma escala de Likert para avaliar o nível de concordância dos inquiridos. Na sétima secção, utiliza-se novamente a escala de Likert, juntamente com uma pergunta aberta para respostas em formato de texto longo. A última secção contém uma pergunta aberta onde, como já foi referido, os participantes podem optar por deixar o seu endereço de email. O Questionário pode ser consultado no Apêndice I.

II.4. Caracterização da população em estudo

O Tâmega e Sousa é uma sub-região que faz parte da região Norte. Esta é composta por 11 municípios: Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Resende (Comunidade Intermunicipal Do Tâmega E Sousa, s.d.).

Com uma população aproximada de 410 000 habitantes e uma densidade populacional de 223 hab/km², correspondente a 4% da população residente em Portugal e 11,4% da população da região Norte, o Tâmega e Sousa é uma das sub-regiões com a população mais jovem do país (Comunidade Intermunicipal Do Tâmega E Sousa, s.d.).

No que concerne ao número de recém-licenciados na sub-região, não existem dados disponíveis que permitam conclusões específicas. Neste estudo, considera-se recém-licenciado um indivíduo que obteve o grau de licenciado há no máximo seis anos, ou seja, desde 2019. Este período temporal estendido é justificado pela pandemia de Covid-19, que levou muitos jovens a adiar a conclusão da sua formação.

Para a realização deste estudo, optou-se pelo método de amostra por conveniência. Este método de amostragem não probabilística foi selecionado devido a várias considerações práticas e logísticas. A escolha da sub-região do Tâmega e Sousa como área de estudo justifica-se tanto pelo motivo da facilidade de acesso aos participantes, como pela viabilidade logística, isto é, permitiu uma melhor organização e execução na recolha de dados. A escassez de estudos prévios nesta área específica foi também uma das motivações da escolha desta sub-região e desta faixa etária de participantes.

O estudo é direcionado a jovens de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos. A escolha deste intervalo de idades alicerça-se nos documentos sobre as políticas de juventude da União Europeia (Youth Wiki, 2020) e a características do público-alvo deste estudo serem indivíduos com o ensino superior completo, inseridos ou não no mercado de trabalho, que tenham terminado a sua licenciatura no máximo há 6 anos, com origem na sub-região do Tâmega e Sousa. Optando por estes critérios amostrais pretende-se garantir a maior diversidade e experiência.

Depois de apresentado todo o desenho metodológico procederemos para o próximo capítulo, no qual serão expostos e analisados os resultados derivados desta pesquisa.

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

III.1. Apresentação de resultados

Neste capítulo, serão expostos os resultados obtidos através da investigação conduzida. Inicialmente, serão apresentados os resultados obtidos a partir dos inquéritos por questionário, seguidos pelos resultados das entrevistas. Por último, proceder-se-á à triangulação dos dados obtidos.

III.1.1. Apresentação de resultados do inquérito por questionário

No âmbito da abordagem quantitativa, mais precisamente ao inquérito por questionário, foram obtidas um total de 125 respostas. Dessas, 28 não atendiam aos critérios estabelecidos, nomeadamente terem idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos, terem o ensino superior completo, estarem inseridos ou não no mercado de trabalho, terem terminado a sua licenciatura no máximo há 6 anos e terem origem na sub-região do Tâmega e Sousa, isso resultou em 97 respostas válidas para a análise final.

Relativamente à etapa "Dados Demográficos - Dados Pessoais", foram obtidos os seguintes resultados: No que concerne ao sexo, a maioria dos participantes identificou-se como sendo do sexo feminino (66%), 29% identificaram-se como do sexo masculino, e os restantes 5% optaram por não revelar a sua identidade de género, conforme ilustrado na figura abaixo (Figura 1). No que toca às idades dos participantes, 70 destes apresentavam ter a idade compreendida entre os 20 e os 25 anos, o que corresponde a uma taxa de 72%, os restantes 27 inquiridos tinham idades compreendidas entre os 26 e os 30 anos (Figura 2).

Gráfico 1 – Sexo dos inquiridos

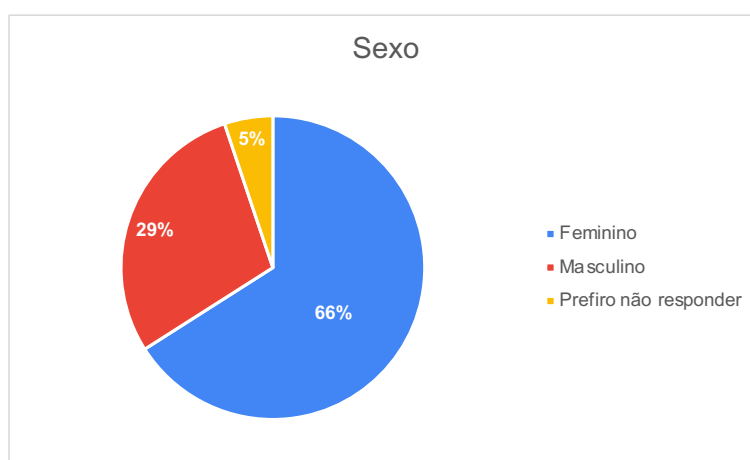
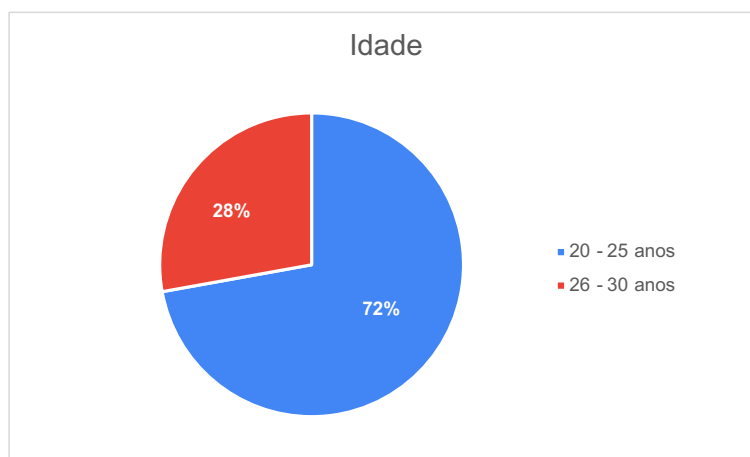


Gráfico 2 – Idade dos inquiridos



Na secção "Dados Demográficos - Dados Sociais", referente à situação profissional atual, foram obtidas diversas respostas. As mais significativas são as seguintes: 39 inquiridos indicaram ser trabalhadores dependentes, 23 declararam ser trabalhadores-estudantes, e 10 informaram estar à procura do primeiro emprego (Figura 3). No que diz respeito ao vínculo contratual das 97 respostas válidas, destacamos os 33 respondentes que indicaram estar sob contrato de trabalho a termo certo, 12 responderam que estão em regime contrato sem termo, e duas respostas foram classificadas na categoria "outro", onde os inquiridos afirmaram estar a realizar um Estágio Profissional IEF, conforme ilustrado na Figura 4.

Gráfico 3 - Situação profissional atual dos inquiridos

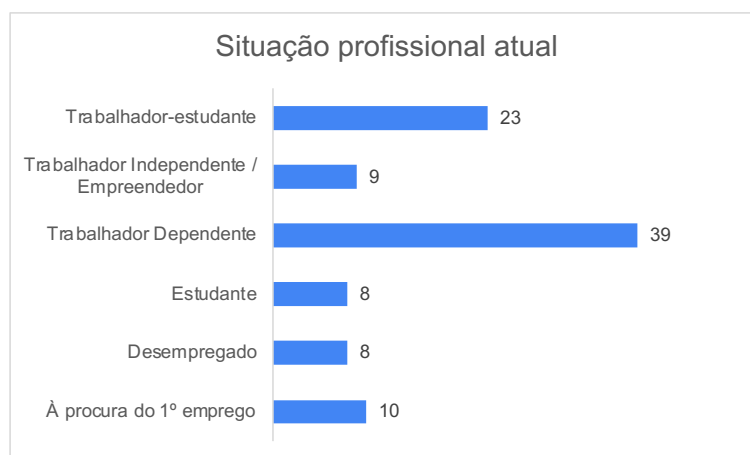
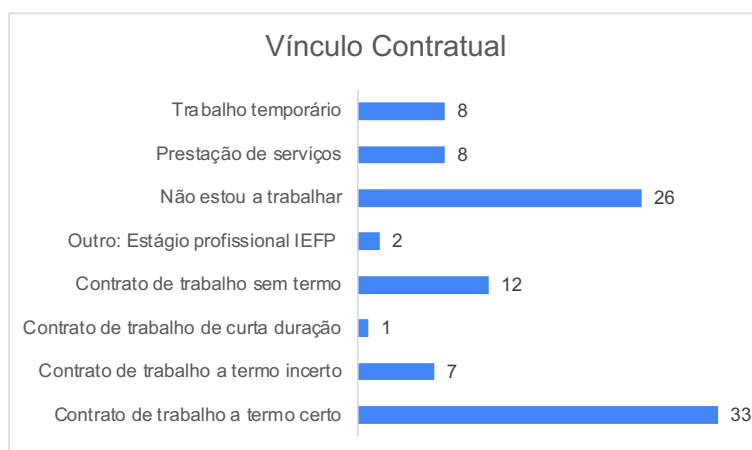


Gráfico 4 - Vínculo contratual dos inquiridos



Na secção "Formação Superior", a questão sobre a área de formação resultou em diversas respostas. As áreas mais indicadas foram informática (10 respostas), humanidades (9 respostas) e ciências empresariais (9 respostas) respetivamente, como é possível verificar-se na Figura 5. Em relação ao ano de conclusão da licenciatura, as mais representativas foram o ano de 2022, com 38%, seguido pelo ano de 2021, com 28%, conforme ilustrado na Figura 6. Numa última afirmação em relação a esta secção, 63% dos inquiridos indicaram que o cargo que desempenhavam estava relacionado com a sua área de formação, contra os 10% que responderam negativamente (Figura 7).

Gráfico 5 - Área de licenciatura dos inquiridos

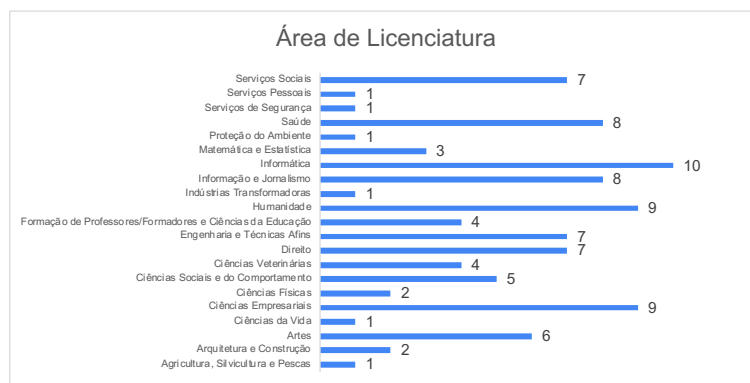


Gráfico 6 - Ano de conclusão da licenciatura dos inquiridos

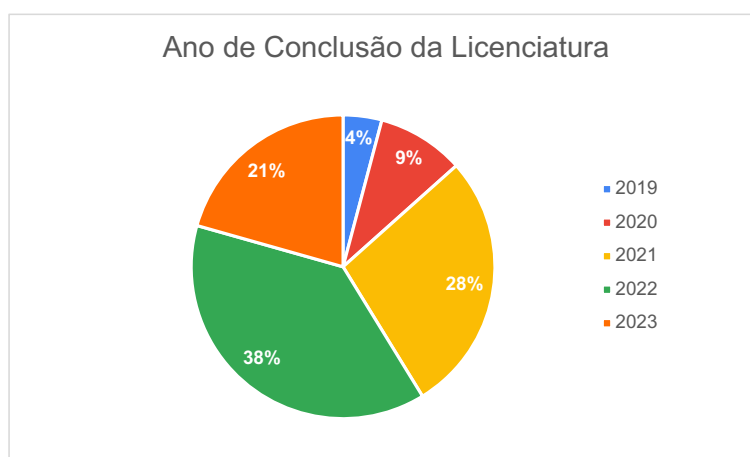
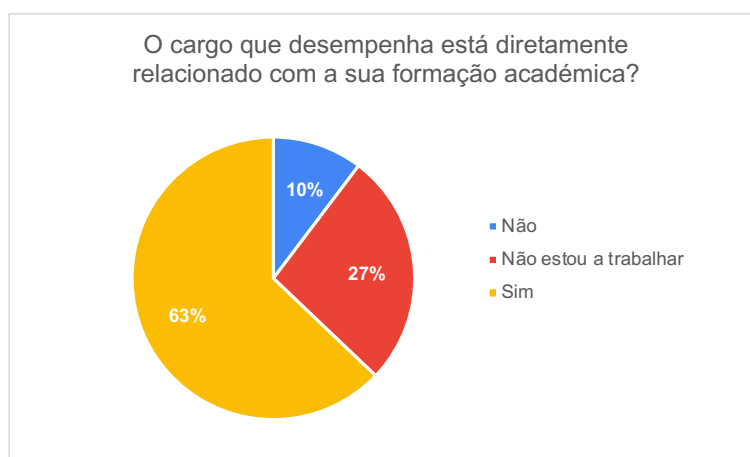


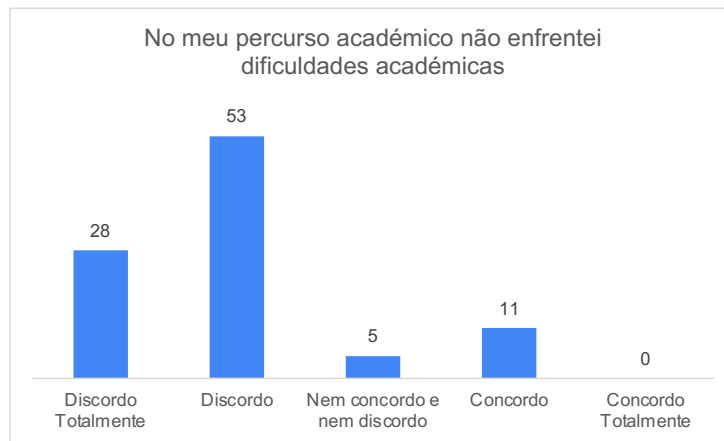
Gráfico 7 - Cargo desempenhado pelos inquiridos



Na secção "Trajetórias Académicas", conforme previamente mencionado, foi utilizada uma escala de Likert para avaliar o grau de concordância dos inquiridos com as afirmações apresentadas.

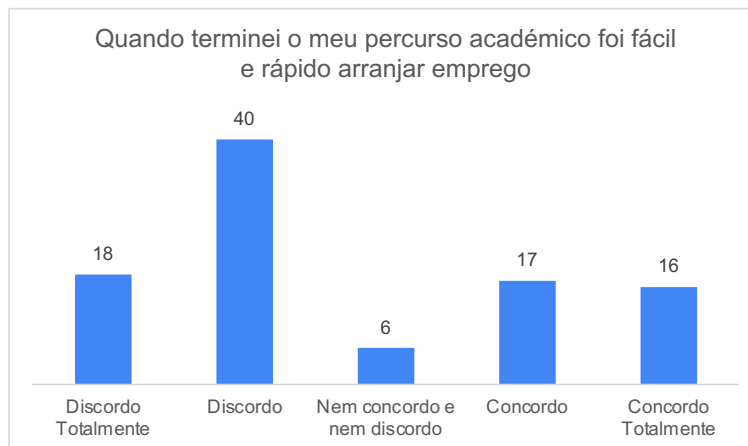
Relativamente à primeira afirmação "No meu percurso académico não enfrentei dificuldades académicas", 81 participantes discordam ou discordam totalmente da afirmação (Figura 8).

Gráfico 8 – Dificuldades académicas no percurso académico



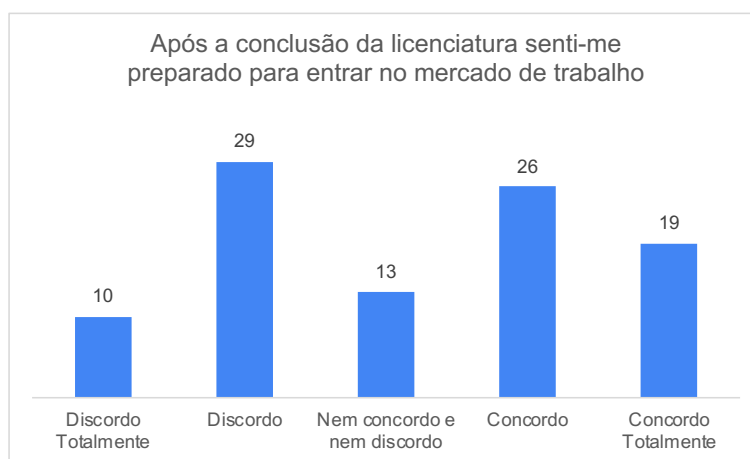
Em relação à afirmação “Quando terminei o meu percurso académico foi fácil e rápido arranjar emprego”, 58 pessoas discordam ou discordam totalmente da afirmação, enquanto 33 inquiridos concordam ou concordam totalmente com a afirmação (Figura 9).

Gráfico 9 – Facilidade e rapidez em arranjar trabalho



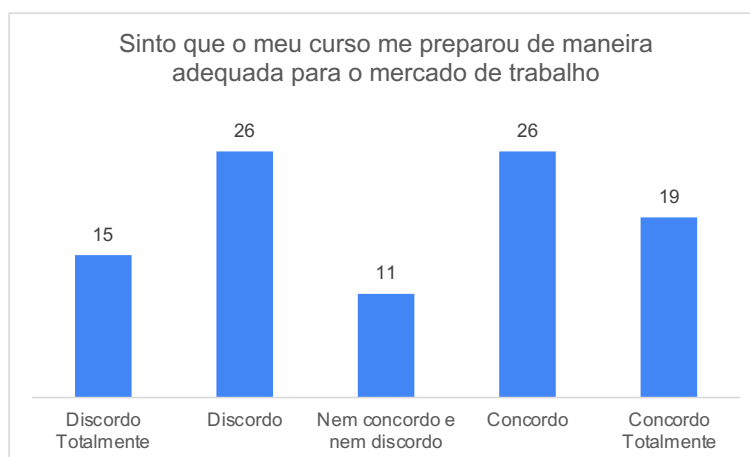
Na terceira afirmação, “Após a conclusão da licenciatura senti-me preparado para entrar no mercado de trabalho”, obtivemos resultados muito equilibrados, 39 inquiridos discordam ou discordam totalmente e 45 concordam ou concordam totalmente com a afirmação (Figura 10).

Gráfico 10 - Preparação para entrar no mercado de trabalho



No que se refere à questão “Sinto que o meu curso me preparou de maneira adequada para o mercado de trabalho”, à semelhança da afirmação anterior, foram obtidos resultados similares, 41 inquiridos discordam ou discordam totalmente da afirmação e 45 concordam ou concordam totalmente (Figura 11).

Gráfico 11 – Preparação adequada do curso para o mercado de trabalho



No que diz respeito à afirmação "Durante a licenciatura tive contacto com o mercado de trabalho, através da realização de estágios", 29 inquiridos indicaram discordar ou discordar totalmente, enquanto 67 pessoas concordaram, das quais 40 concordaram totalmente (Figura 12). Relativamente à importância de realização de estágio, foi feita a afirmação seguinte, "Sinto que o contacto com o mercado de trabalho durante a licenciatura é/foi uma mais-valia no acesso ao mercado de trabalho", que recebeu uma resposta praticamente unânime. Relativamente a esta última afirmação, 85 dos inquiridos concordaram ou concordaram totalmente (Figura 13).

Gráfico 12 - Contacto com o mercado de trabalho, através da realização de estágios

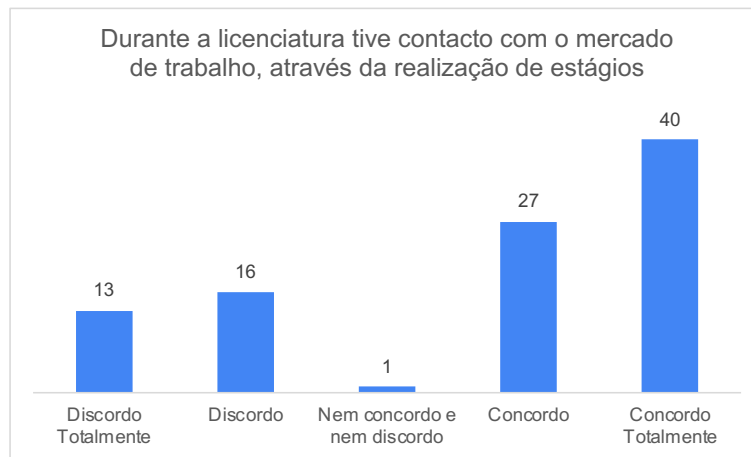


Gráfico 13 – A importância do contacto com o mercado de trabalho durante a licenciatura



No que concerne à afirmação "Na minha faculdade existem gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho", 36 inquiridos indicaram não concordar nem discordar (Figura 14). Entre os demais participantes, 35 afirmaram concordar ou concordar totalmente com a existência desses gabinetes, enquanto 26 discordaram ou discordaram totalmente, conforme indicado na Figura 14. No entanto 85 inquiridos afirmam que as existências destes gabinetes facilitam a transição para a vida ativa. (Figura 15).

Gráfico 14 – Gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho na faculdade

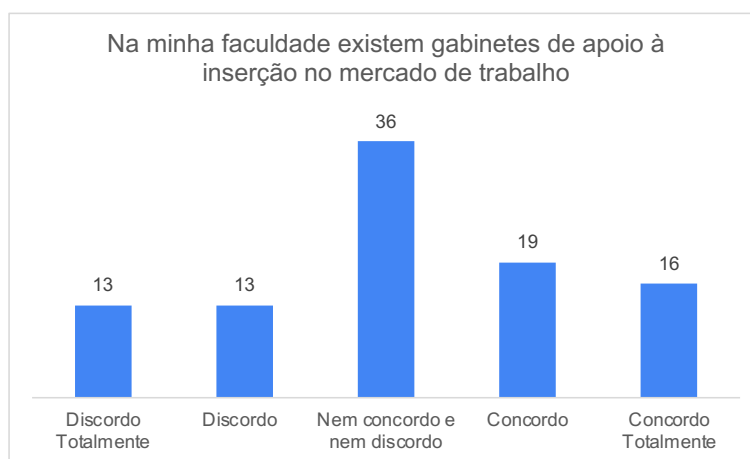
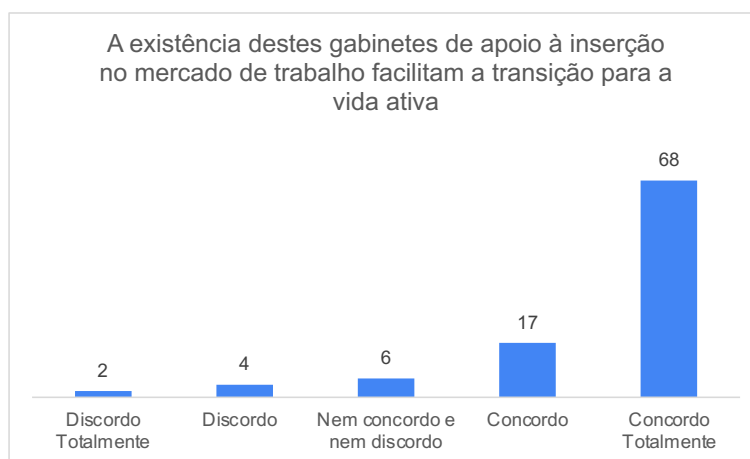


Gráfico 15 – A importância dos gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho



A secção "Trajetória Profissional" iniciou-se com a afirmação "Após o término da licenciatura, não senti dificuldade na transição para a vida ativa", à qual 71 inquiridos responderam discordar ou discordar totalmente (Figura 16).

Gráfico 16 - Dificuldade na transição para a vida ativa após o término da faculdade



No que diz respeito às competências, foram formuladas três afirmações das quais podemos extrair as seguintes conclusões. Em relação às competências técnicas, 88 jovens indicaram concordar ou concordar totalmente com a afirmação (Figura 17). Quanto às competências transversais, 89 inquiridos manifestaram concordar ou concordar totalmente com a afirmação (Figura 18).

Na terceira afirmação, ainda dentro deste tema, que estabelece "No mercado de trabalho, as competências transversais são mais valorizadas do que as competências técnicas", as respostas foram variadas. Quarenta e um inquiridos concordaram ou concordaram totalmente, 23 inquiridos não concordaram nem discordaram, e 33 discordaram ou discordaram totalmente da afirmação (Figura 19).

Gráfico 17 - As competências técnicas (hard skills) e o mercado de trabalho

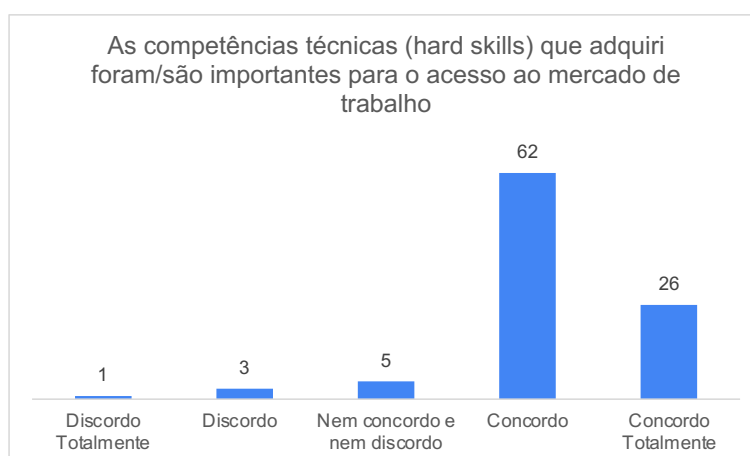


Gráfico 18 - As competências transversais (soft skills) e o mercado de trabalho

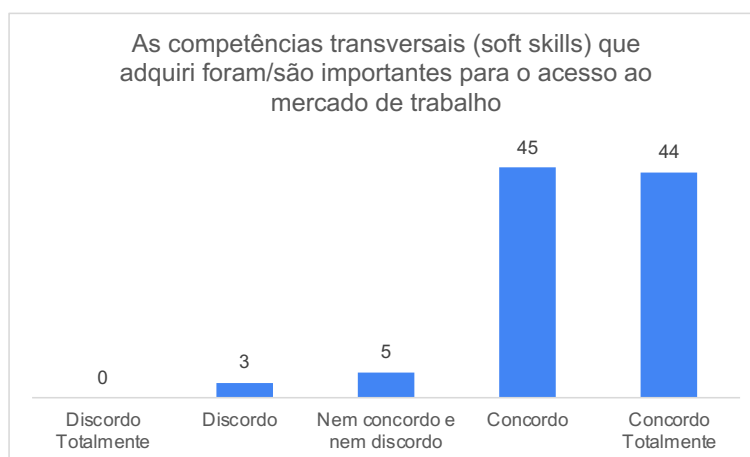
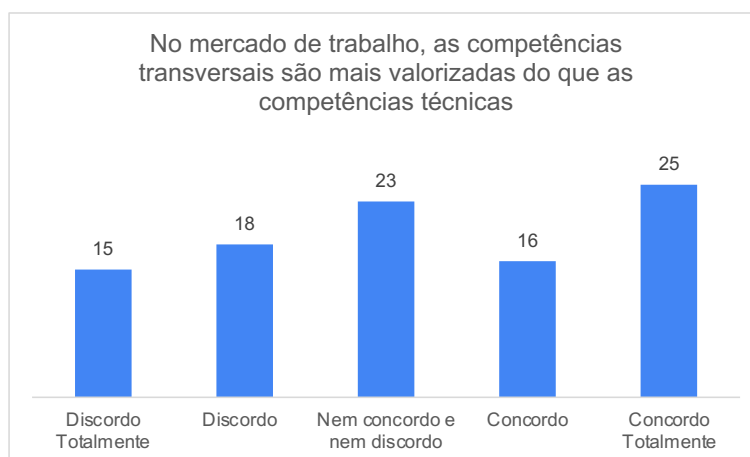


Gráfico 19 – As competências transversais e técnicas no mercado de trabalho



Nesta secção, foram apresentadas duas afirmações relacionadas com centros de emprego e empresas de recrutamento. A primeira afirmação, "Necessitei de recorrer/recurso ao centro de emprego/empresas de recrutamento para conseguir emprego", teve como resposta a discordância ou discordância total de 59 jovens, indicando que não necessitaram de recorrer a essas instituições. Por outro lado, 33 inquiridos afirmaram concordar ou concordar totalmente com esta afirmação (Figura 20).

Na segunda afirmação dentro desta questão, 90 inquiridos concordaram ou concordaram totalmente, indicando que, apesar de apenas 33 terem necessitado recorrer a centros de emprego ou empresas de recrutamento, estes consideram essas instituições uma mais-valia para os jovens recém-licenciados (Figura 21).

Gráfico 20 - Centro de emprego/empresas de recrutamento na obtenção de emprego

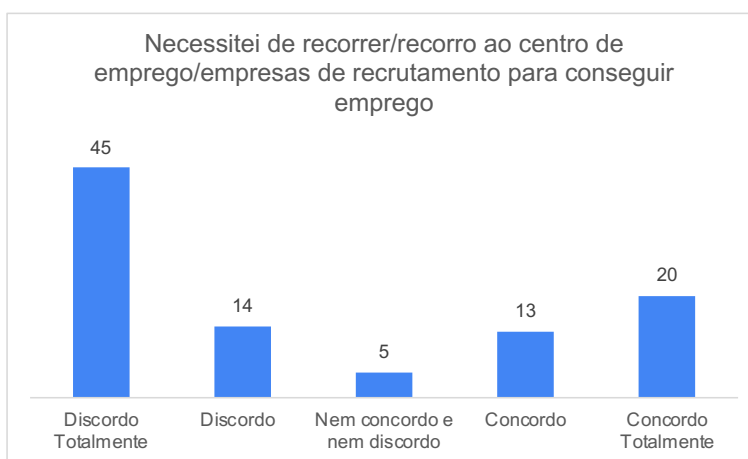
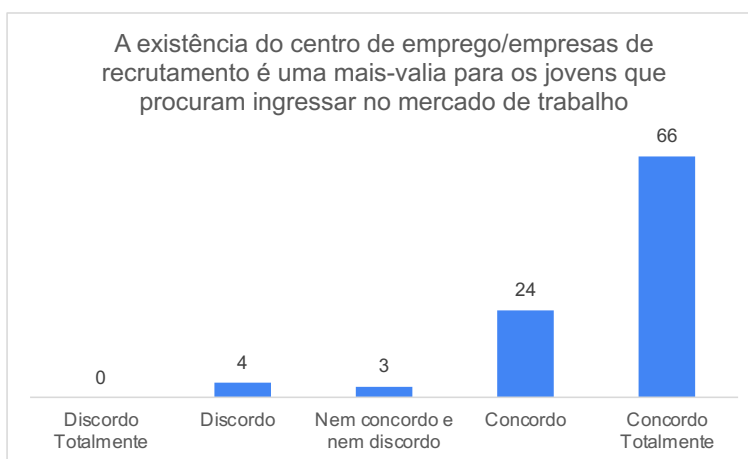
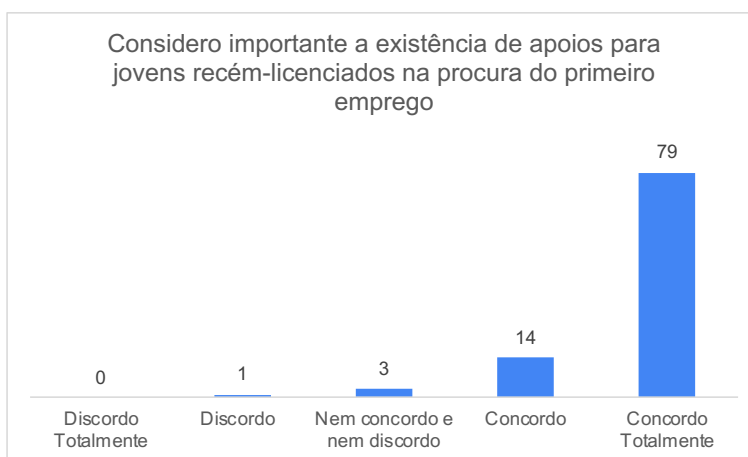


Gráfico 21 – A importância dos centros de emprego/empresas de recrutamento na obtenção de emprego



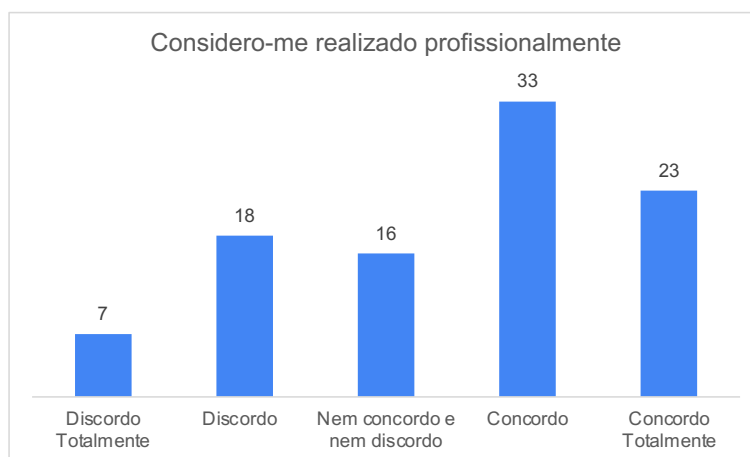
A afirmação subsequente foi "Considero importante a existência de apoios para jovens recém-licenciados na procura do primeiro emprego". Dentre os inquiridos, 93 concordaram com esta afirmação, sendo que, destes, 79 concordaram totalmente (Figura 22).

Gráfico 22 – A importância da existência de apoios para jovens recém-licenciados na procura do primeiro emprego



Em seguida, questionou-se aos inquiridos se se consideravam realizados profissionalmente. Dos inquiridos que apresentaram resposta válida, 56 indicaram que se sentem realizados, 16 não concordaram nem discordaram, e os restantes 25 discordaram (Figura 23).

Gráfico 23 - Realização profissional



Por último, nesta secção foi inserida uma resposta aberta, à qual os jovens eram questionados sobre os desafios e dificuldades a que os jovens são expostos aquando do seu acesso ao mercado de trabalho.

Foram obtidas diversas respostas, sendo as mais mencionadas as seguintes:

- exigência de experiência profissional;
- a falta de variedade dos estágios durante a formação;
- a existência de barreiras geográficas;
- competitividade do mercado de trabalho;
- o oportunismo das entidades nos estágios financiados pelo IEFP;
- baixos salários;
- instabilidade do mercado de trabalho;

III.1.2. Apresentação de resultados das entrevistas

No que concerne à abordagem qualitativa, especificamente às entrevistas, foram conduzidas um total de seis entrevistas. A seleção das entrevistadas baseou-se em critérios previamente estabelecidos e já mencionados: idade entre 20 e 30 anos, conclusão do ensino superior, inserção ou não no mercado de trabalho, conclusão da licenciatura há no máximo seis anos, e origem na sub-região do Tâmega e Sousa. Além de cumprirem os

critérios definidos, na escolha das entrevistadas também foi considerada a facilidade de acesso para a realização das entrevistas.

Tabela 2 - Informação sobre os entrevistados

Entrevistados (jovens)	Sexo	Idade	Área de Licenciatura
E1	Feminino	24	Enfermagem
E2	Feminino	22	Economia
E3	Feminino	24	Enfermagem
E4	Feminino	22	Serviço Social
E5	Feminino	23	Psicologia
E6	Feminino	24	Enfermagem

Em relação aos desafios encontrados ao longo do percurso académico, os entrevistados mencionaram,

Entrevistado E3: “Foram anos de muito esforço, muito desgaste a nível psicológico e que me fizeram crescer muito... sinto que foi especialmente difícil porque apanhei a época da pandemia, o que tornou tudo ainda mais stressante e exigente”.

Entrevistado E4: “Acho que foi pouco produtivo, no sentido de nos preparar para o mercado de trabalho. Senti-me massacrada com teoria, mas pouca preparação para a prática. Para além disso, sinceramente, não senti grandes dificuldades”.

Entrevistado E5:

Até agora, acho que o principal obstáculo no meu percurso foi mesmo a pandemia e tudo o que isso implicou: o facto de ter ficado algum tempo em casa, a ter aulas online, acabou por ter um grande impacto na minha passagem pela faculdade. Sinto que me privou bastante de conhecer novas pessoas e de me integrar completamente no meio académico, algo que gostaria que tivesse acontecido. Por outro lado, acho que afetou um bocado a minha aprendizagem, na medida em que impossibilitou o contacto direto com professores e até com situações práticas concretas que me ajudariam a perceber melhor a matéria e como aplicá-la futuramente.

No que concerne à rapidez e facilidade em arranjar emprego após a conclusão da licenciatura, o entrevistado E3 afirmou, “Tive sorte que foi muito rápido. Num dos estágios que realizei, uma das minhas tutoras gostou do meu desempenho e contactou-me ainda antes de ter o diploma para saber se estaria interessada em trabalhar nesse local”.

Quando indagados sobre a sua preparação para ingressar no mercado de trabalho, eles indicaram:

Entrevistado E1: “Sempre pensei que iria trabalhar em algo que os outros não queriam, pois só essas oportunidades é que estão disponíveis para recém-licenciados...”.

Entrevistado E2: “Quando terminei a licenciatura, estava um bocadinho perdida. A minha maior preocupação, sem dúvida alguma, era não encontrar trabalho dentro das áreas que eu tinha interesse...”.

Entrevistado E3: “O que mais me preocupava era encontrar um trabalho minimamente bem remunerado, com boas condições e que fosse perto da minha zona de residência...”.

Em relação à questão de se consideravam que o curso os preparou adequadamente para o mercado de trabalho, os entrevistados responderam:

Entrevistado E2: “O meu curso sempre foi muito teórico, tanto que no meu último ano, cheguei a ir a várias reuniões sobre o processo de reformulação das cadeiras da licenciatura”.

Entrevistado E5:

Acho que a maioria dos cursos estão muito direccionados para a parte teórica. A parte prática fica mais esquecida e depois, quando chegamos ao mercado de trabalho, temos o conhecimento todo, mas não sabemos bem nem possuímos as ferramentas todas para saber como aplicá-lo na prática, quando somos confrontados com situações reais, concretas.

No que concerne ao contacto com o mercado de trabalho durante a formação, os entrevistados indicaram que os estágios são uma mais-valia para qualquer aluno, pois permitem aprender a teoria e depois experienciar na prática. Segundo o entrevistado E4, os estágios são uma mais-valia para qualquer aluno porque aprendem a teoria e depois conseguem experienciar em estágio. Da mesma forma, o entrevistado E3 afirmou que

estes são sem dúvida uma mais-valia, já que abrem muitas portas para o mercado de trabalho.

Quando questionados sobre os gabinetes de apoio à inserção profissional, quer à sua existência quer à sua importância estes responderam:

Entrevistado E2:

Gabinete, penso que não, pelo menos não que eu saiba. Sei que existia uma júnior empresa dentro da minha faculdade e chegou a haver imensos workshops, quer da faculdade, quer do núcleo da faculdade sobre o mercado de trabalho, e esses workshops ajudaram principalmente na parte do recrutamento...

Entrevistado E4:

Tenho conhecimento da sua existência, mas nunca o procurei nem usufruí, nem nunca tive conhecimento de ninguém que frequentasse...agora estou a tirar mestrado e sinto mesmo que esses gabinetes são uma mais-valia porque já estamos mais numa fase de vida de procurar trabalho na nossa área de formação, durante a licenciatura acho que não fazia tanto sentido.

No que diz respeito às trajetórias profissionais e à questão sobre a dificuldade na transição para a vida ativa, foram obtidas as seguintes respostas:

Entrevistado E2: “É uma fase complicada. Olhas à tua volta e todos os teus amigos ou conhecidos estão em diferentes fases de vida...”.

Entrevistado E3: “Acho que existe uma pressão, desde muito cedo, diria desde a adolescência para nos irmos preparando para a vida adulta...”.

Entrevistado E4:

Muitas vezes sinto que não sei ser adulta. Há muitas coisas do dia-a-dia que sinto que não sei. Coisas simples da área da saúde, das finanças, conhecimentos que parece que ninguém nos ensina. Terminamos e somos atirados aos lobos, só. E somos obrigados a saber e a procurar. Acho que isso acaba por desmotivar grande parte dos jovens. Sentimo-nos um bocado desamparados. Isto foi o que eu senti, e que ainda sinto bastante.

Quando questionados acerca das competências técnicas, os entrevistados responderam,

Entrevistado E2: “Não posso dizer que foram totalmente adequadas, mas também não posso dizer que não foram”.

Entrevistado E3: “É impossível aprender tudo sobre todas as coisas, mas apesar das dificuldades e restrições, considero que terminei a licenciatura bem preparada a nível técnico”.

Entrevistado E4: “As competências técnicas são importantes. Estou a terminar o primeiro ano de mestrado e reconheço isso, mas não tenciono estudar mais, porque sinceramente sinto que não somos assim tão reconhecidos”.

Já em relação às competências transversais, obtivemos os seguintes feedbacks:

Entrevistado E5:

Acho que as competências transversais são cada vez mais valorizadas...o espírito de liderança e a capacidade de gerirmos o nosso tempo, nos organizarmos, são duas *soft skills* que são bastante valorizadas pelos empregadores e que nem sempre são muito desenvolvidas ao longo do nosso percurso académico.

Entrevistado E6: “O pensamento crítico e a adaptabilidade são *skills* que vamos desenvolvendo muito em contexto de estágio, sendo fulcrais para o trabalho que estou a desempenhar”.

Quando questionados sobre quais as competências mais valorizadas pelos empregadores, os entrevistados indicaram que as competências transversais são as mais importantes. O entrevistado E2 sente que no seu local de trabalho as *soft skills* são mais valorizadas, afirmando que não vale a pena ter uma licenciatura, como já muitas pessoas a têm, se depois não se for autónomo e se não souber gerir o *stress*. Por outro lado, o entrevistado E3 acha que atualmente as competências transversais são mais valorizadas, mas reconhece que existem instituições em que o importante é que o trabalho apareça feito, não sendo valorizadas competências como a comunicação e a capacidade de liderança.

Relativamente aos centros de emprego e empresas de recrutamento, os entrevistados tiveram opiniões diversas. O entrevistado E1 afirmou que, na sua área, estes centros funcionam muito bem para quem quer ir para o estrangeiro ou para o sul, mas no Norte não têm muitas oportunidades. O entrevistado E5, apesar de nunca ter beneficiado de nenhum apoio, tem uma opinião positiva sobre o Centro de Emprego, considerando-o uma boa ponte entre quem está à procura de emprego e as entidades empregadoras. Por

outro lado, o entrevistado E4 não achou que fosse uma mais-valia, relatando que se inscreveu assim que se licenciou e nunca beneficiou de nenhum apoio ou orientação, e que esperava algo mais próximo e benéfico, mas não encontrou essa experiência.

Em relação à questão central do estudo, sobre quais os desafios a que foram expostos, eles responderam:

Entrevistado E1: “A precariedade, a instabilidade, a falta de experiência ...”.

Entrevistado E2: “A maior dificuldade, sem dúvida, é o número de anos de experiência que são pedidos nas propostas das empresas”.

Entrevistado E3: “Instabilidade, os salários desajustados, a dificuldade na progressão da carreira, o facto de nem todos os empregadores se esforçarem para dar uma boa integração aos jovens...acho que são estes os maiores desafios”.

Entrevistado E4:

A exigência de experiência profissional. Acho que foi a maior dificuldade que senti. Fui a várias entrevistas em que me diziam “ah, não tem experiência” ... e isso custa ouvir. Porque não podemos ter experiência se nunca nos derem oportunidade de trabalhar. E a maioria das vezes, a experiência que pedem é muito alta e sabemos que é complicado conseguirmos atingir esse nível. E isso leva à instabilidade ... não é fácil encontrarmos um emprego onde nos sintamos bem e nos vejamos a trabalhar a vida toda, acabamos por estar sempre a trocar. Não existe estabilidade.

Entrevistado E5:

No meu ponto de vista, a falta de experiência profissional, sendo jovens, é natural que ainda não tenhamos grande experiência e isso é um entrave enorme no mercado de trabalho, sobretudo porque os empregadores são muito exigentes a esse nível e preferem contratar alguém que já é mais experiente, acabando por não dar oportunidade a quem se está a iniciar nesse mundo. Acho que existe também uma grande instabilidade no mercado de trabalho, o que nos leva a aceitar empregos mais temporários, de curto prazo, sujeitamo-nos a condições mais precárias.

Entrevistado E6: “Precariedade e instabilidade, embora não tenha sido o meu caso, mas conheço muitos colegas que estão a trabalhar em regime de prestação de serviços o que não lhes permite estabilidade financeira para poderem também evoluir a nível pessoal”.

Após a análise dos relatos dos entrevistados e a apresentação dos resultados obtidos através do inquérito por questionário, será realizada, na secção seguinte, a triangulação dos dados, obtidos por esses dois métodos.

III.1.3. Triangulação de resultados

A triangulação de dados provenientes das abordagens quantitativa e qualitativa desta investigação permitiu uma análise mais robusta e integrada dos desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa ao ingressarem no mercado de trabalho.

Relativamente ao perfil dos participantes, no inquérito por questionário, foram obtidas 125 respostas, das quais 97 foram válidas após a aplicação dos critérios de inclusão. Destes, 66% identificaram-se como sendo do sexo feminino e 29% como do sexo masculino, com a maioria (72%) na faixa etária dos 20 a 25 anos. Nas entrevistas, foram conduzidas seis entrevistas com participantes que cumpriram os mesmos critérios de inclusão.

Na secção "Trajetórias Académicas", 81 inquiridos discordaram da afirmação "No meu percurso académico não enfrentei dificuldades académicas", resultado esse que foi corroborado nas entrevistas, com os entrevistados a mencionarem desafios como o desgaste psicológico e as dificuldades adicionais impostas pela pandemia, como foi o caso do entrevistado E5.

A preparação para o mercado de trabalho foi um ponto de discórdia entre os inquiridos, com respostas equilibradas: 39 discordaram e 45 concordaram com a afirmação "Após a conclusão da licenciatura senti-me preparado para entrar no mercado de trabalho". As entrevistas refletem esta divisão, com alguns entrevistados a sentirem-se inadequadamente preparados, principalmente devido à natureza teórica dos cursos. Os entrevistados E2 e E5 destacaram a falta de preparação prática como um obstáculo significativo.

Relativamente à importância dos estágios, no inquérito 67 inquiridos concordaram que tiveram contacto com o mercado de trabalho através de estágios, e 85 concordaram que

esta experiência foi uma mais-valia para o acesso ao mercado de trabalho. As entrevistas reforçam esta visão positiva sobre os estágios. E4 e E3 destacaram que os estágios são essenciais para a aprendizagem prática e abertura de portas no mercado de trabalho.

Em relação às competências técnicas, 88 inquiridos concordaram com a importância destas. Quando mencionada a importância das competências transversais 89 concordaram com a afirmação. Quando afirmado que "No mercado de trabalho, as competências transversais são mais valorizadas do que as competências técnicas", as respostas foram variadas. Quarenta e um inquiridos concordaram ou concordaram totalmente, 23 inquiridos não concordaram nem discordaram, e 33 discordaram ou discordaram totalmente da afirmação. Os relatos qualitativos destacam a importância das duas competências, no entanto é mencionada a crescente valorização das *soft skills* pelos empregadores. E5 e E6 enfatizaram a importância de competências como a liderança e o pensamento crítico, refletindo a tendência observada nos dados quantitativos.

Relativamente à transição para a vida ativa a maioria dos inquiridos (71) discordou da afirmação "Após o término da licenciatura, não senti dificuldade na transição para a vida ativa", indicando dificuldades significativas nesta fase. As entrevistas confirmam esta dificuldade, com os entrevistados E2, E3, e E4 a descreverem a pressão e os desafios na transição para a vida adulta e profissional, como a falta de orientação e suporte.

A afirmação sobre a necessidade de recorrer a centros de emprego ou empresas de recrutamento teve 59 discordâncias, mas 33 concordâncias, enquanto 90 consideraram essas instituições uma mais-valia. Nas entrevistas, as opiniões foram divididas. Alguns, como E1 e E5, consideraram os centros de emprego úteis, enquanto outros, como E4, não viram benefícios concretos, refletindo a divisão observada nos dados quantitativos.

Relativamente à questão central em estudo, quais os desafios encontrados no acesso ao mercado de trabalho, na pesquisa quantitativa, as dificuldades mais mencionadas foram a exigência de experiência profissional, instabilidade do mercado, e baixos salários. Estas dificuldades são ecoadas também nas entrevistas. Por exemplo, os entrevistados E1 e E2 destacaram a exigência de experiência como um obstáculo significativo, enquanto E3 e E4 mencionaram a instabilidade e precariedade como desafios centrais.

Com base no conjunto abrangente de informações recolhidas, procederemos à discussão detalhada dos resultados obtidos no capítulo subsequente.

III.2. Discussão de resultados

A análise dos dados recolhidos sobre os jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa no mercado de trabalho revela um cenário complexo e desafiador. Esta discussão visa interpretar esses resultados à luz da literatura revista, destacando as implicações práticas e teóricas para a empregabilidade e a transição dos jovens para o mercado de trabalho.

Como já referido, os dados demográficos mostram uma predominância de participantes do sexo feminino (66%), com a maioria (72%) situada na faixa etária entre 20 e 25 anos.

Relativamente aos dados sociais e profissionais, a existência de um número considerável de inquiridos no regime de trabalhador-estudante, indica que uma parte significativa dos jovens está simultaneamente a estudar e a trabalhar, uma tendência crescente em contextos onde a competitividade do mercado de trabalho exige experiência prática paralela à formação académica (Campos *et al.*, 2008). Além disso, a existência de um número relevante de jovens à procura do primeiro emprego (10) aponta para as dificuldades enfrentadas em assegurar uma posição no mercado de trabalho, não apenas enfrentada pelos recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa, mas também pelos jovens a nível nacional (Tavares & Carmo, 2022; INE, 2024).

Já em relação ao vínculo contratual, 33 dos inquiridos têm contrato a termo certo, e 26 não estão a trabalhar, enquanto outros estão em estágios profissionais. A alta prevalência de contratos a termo certo reflete a precariedade e instabilidade no emprego jovem, um problema amplamente discutido na literatura por Couto (2022) e por Pereira (2023). Esta precariedade é frequentemente associada à vulnerabilidade financeira e à incerteza profissional (Santos, 2017). Por outro lado, estes resultados mostram que existem poucos jovens a usufruir dos apoios governamentais nomeadamente a medida enquadrada na Garantia Jovem, a baixa participação dos jovens nesta medida pode eventualmente estar associada com o desconhecimento e falta de informação, ou até mesmo com a complexidade dos processos burocráticos.

Os dados sobre a formação superior mostram que informática, humanidades e ciências empresariais são as áreas de formação mais comuns, na amostra recolhida. Os anos de conclusão mais representativos foram 2022 (38%) e 2021 (28%), indicando que os participantes são recém-licenciados. A relevância do cargo, com 63% a trabalhar na sua área de formação, é um dado positivo, o que sugere uma certa correspondência entre a

formação acadêmica e o emprego obtido. No entanto, 27% dos participantes não trabalham e 10% atuam fora da sua área de formação, o que indica um desajuste entre as expectativas acadêmicas e as realidades do mercado de trabalho (Noro *et al.*, 2011).

A maioria dos participantes (81) enfrentou dificuldades acadêmicas, muitas vezes exacerbadas pela pandemia. Além disso, 58 participantes discordaram da facilidade em encontrar emprego após a licenciatura, e apenas 45 se sentiram preparados para o mercado de trabalho. Estes dados corroboram os resultados encontrados no estudo de Pedroso (2005), que refere a lacuna entre a preparação acadêmica e as exigências do mercado.

A relevância dos estágios é amplamente reconhecida, com a maioria dos participantes a mencionar a sua importância para a preparação prática. Esta percepção é alinhada com estudos que enfatizam a necessidade de experiência prática para facilitar a transição para o emprego (Oliveira, 2022).

Apenas 35 dos participantes reconheceram a existência de gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho, podendo estes dados indicar uma lacuna significativa na conscientização e utilização desses serviços, ou mesmo a sua não existência. Indo mais longe nesta análise, podemos ainda extrapolar que a falta de utilização de gabinetes de apoio pode ser atribuída à falta de divulgação ou à percepção de ineficácia desses serviços.

A transição para a vida ativa é um desafio, com 71 dos participantes a indicarem terem passado por dificuldades. Este dado reflete a complexidade da entrada no mercado de trabalho para estes jovens recém-licenciados, que acompanham os dados nacionais, ao encontrarem barreiras significativas, como a exigência de experiência e a falta de oportunidades estáveis (Ferreira, 2021). A valorização tanto de competências técnicas quanto transversais pelos participantes reforça a importância de uma formação abrangente, que inclua competências sociais e interpessoais (Travassos, 2019), o que sugere que as Instituições de Ensino Superior deveriam fazer um reajuste aos conteúdos lecionados, de maneira a permitir que os jovens saiam das universidades com as competências necessárias para ingressarem no mundo do trabalho.

Aproximadamente um terço dos participantes (33) utilizou centros de emprego, e 90 consideram esses serviços valiosos. Este alto nível de valorização sugere que os centros de emprego desempenham um papel crucial no apoio aos jovens recém-licenciados, apesar da sua utilização ainda ser limitada, como refere E4 na entrevista realizada. Esta

tendência é corroborada pela literatura, que aponta para a importância desses serviços na facilitação da entrada no mercado de trabalho (Pedroso, 2005).

Os resultados mostram que a percepção do trabalho entre os jovens e as entidades está a evoluir, com uma valorização crescente das competências transversais. Estes resultados vão de encontro a Zucchetti (2005) que discute o trabalho como uma categoria histórica, associada ao emprego e desemprego, atribuindo novos valores ao trabalho.

A satisfação profissional é mista, com 56 dos participantes a sentirem-se realizados e 25 não. Os principais desafios mencionados pelos respondentes incluem a exigência de experiência, falta de estágios variados, barreiras geográficas, competitividade, precariedade e baixos salários. Estas dificuldades refletem os desafios estruturais do mercado de trabalho para os jovens, amplamente documentados na literatura (Santos, 2017; Cantante, 2018).

Os depoimentos pessoais das entrevistadas fornecem dados qualitativos sobre as dificuldades académicas e a entrada no mercado de trabalho. E3 e E5 destacaram o impacto negativo da pandemia, enquanto E2 e E1 mencionaram a pressão e a exigência de experiência como barreiras significativas. Estes depoimentos corroboram as tendências observadas nos dados quantitativos e na literatura, sublinhando a necessidade de políticas de apoio mais eficazes (Monteiro, 2014).

A revisão da literatura oferece um quadro teórico robusto para entender os resultados deste estudo. Monteiro (2014) e Krawulski (1998) destacam o papel central do trabalho na integração social e a transformação do trabalho pela dinâmica capitalista. Cruz e Costa (2022) e Borges *et al.* (2019) veem o trabalho como um meio de transformação e desenvolvimento pessoal e económico. Esses conceitos permitem a contextualização das dificuldades enfrentadas pelos jovens recém-licenciados no mercado de trabalho.

Cantante (2018) e Dias (2023) discutem as desigualdades e a competitividade no mercado de trabalho, aspetos que foram claramente refletidos nos desafios relatados pelos participantes deste estudo. Por outro lado, a necessidade de competências técnicas e transversais percebido pelas respostas obtidas, secunda o destacado por Parra (2014) e Travassos (2019), quando referem a evidente valorização dessas competências quer por parte de empregados quer de entidades empregadoras.

Num primeiro momento e resultado dos dados obtidos neste estudo diríamos que: existe uma necessidade urgente de melhorar a divulgação e a eficácia dos gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho; as instituições de ensino superior deveriam reforçar a integração de experiências práticas, como estágios e/ou workshops, nos seus planos curriculares para melhor preparar os estudantes para as exigências do mercado de trabalho.

Além disso, as políticas de emprego dever-se-iam focar na criação de oportunidades estáveis e na redução da precariedade, especialmente para os jovens. A promoção de competências transversais deve ser uma prioridade, tanto nas instituições de ensino quanto nas políticas de empregabilidade, tal como defende Parra (2014).

Ao concluir a discussão de resultados, verifica-se que este estudo alcançou com êxito os objetivos inicialmente delineados, permitindo uma resposta completa à questão de investigação "Quais os desafios a que os jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa são expostos aquando da sua entrada para o mercado de trabalho?".

Os desafios identificados incluem uma prevalência significativa de contratos a termo certo, evidenciando a instabilidade e a precariedade do emprego jovem na sub-região do Tâmega e Sousa. Ademais, muitos jovens enfrentam dificuldades consideráveis na obtenção de emprego, devido à crescente exigência de experiência profissional e à competitividade do mercado. Além disso, obstáculos como barreiras geográficas e baixos salários foram frequentemente mencionados pelos entrevistados.

No que tange à perceção da inserção profissional, os jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa expressaram frequentemente sentimentos ambivalentes, caracterizados por uma preparação percebida como insuficiente e desafios na transição para o mercado de trabalho. A maioria manifesta preocupações quanto à correspondência entre as qualificações académicas e as expectativas do mercado, evidenciando um desfasamento entre a formação recebida e as competências exigidas pelo mercado atual.

Por último, relativamente aos fatores que influenciam a transição dos jovens para o mercado de trabalho nesta sub-região, estes incluem tanto aspetos estruturais, como a disponibilidade de empregos estáveis, quanto fatores individuais, como competências específicas. A importância dos estágios e outras formas de experiência prática foi também destacada como crucial para facilitar uma transição eficaz dos jovens para o mercado de trabalho.

CAPÍTULO IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

IV.1. Conclusão

Com base na análise dos dados demográficos, socioeconómicos e profissionais, bem como nas perceções e experiências relatadas pelos participantes, este estudo oferece *insights* substanciais sobre os desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa no mercado de trabalho atual. A transição para a vida profissional revela-se uma jornada complexa, permeada por uma série de obstáculos que vão desde a falta de experiência até as exigências cada vez mais rigorosas do mercado de trabalho.

Uma das ilações mais evidentes é a necessidade premente de um maior suporte institucional durante esta fase crítica. Embora existam recursos disponíveis, como os gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho, há uma lacuna significativa entre a existência desses serviços e sua efetiva utilização pelos jovens. Melhorias na acessibilidade e na eficácia desses recursos são cruciais para fornecer orientação e apoio adequados aos recém-licenciados.

Além disso, os resultados destacam a importância da integração de experiências práticas, como estágios, no plano curricular. Estas oportunidades não apenas proporcionam aos estudantes uma compreensão mais profunda do ambiente profissional, mas também os equipam com as competências necessárias para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

É também evidente que os desafios enfrentados pelos jovens recém-licenciados refletem problemas estruturais mais amplos do mercado de trabalho, como a exigência de experiência prévia para obter emprego e a prevalência de contratos precários e salários baixos. A abordagem destas questões requer não apenas medidas específicas direcionadas aos jovens, mas também uma revisão mais ampla das políticas de emprego e das práticas organizacionais.

Outro especto destacado pelos dados é a importância das competências transversais, além das técnicas, na empregabilidade dos jovens. Competências como adaptabilidade, comunicação eficaz e pensamento crítico são cada vez mais valorizadas pelos empregadores e desempenham um papel fundamental no sucesso profissional dos indivíduos.

Diante destas inferências, fica claro que a promoção da empregabilidade juvenil requer uma abordagem multifacetada e colaborativa, envolvendo instituições de ensino, empregadores, governo e outras partes interessadas. A criação de políticas e programas eficazes, alinhados com as necessidades e desafios específicos dos jovens, é essencial para facilitar uma transição mais suave para a vida profissional e promover a inclusão e a prosperidade económica a longo prazo.

Relativamente às limitações desta dissertação, estas incluem a amostra por conveniência, a amostra de participantes não representa completamente a diversidade dos jovens recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa. Por se tratar de um estudo onde a recolha de dados ocorreu durante um período específico, esta não reflete totalmente a dinâmica do mercado de trabalho ao longo do tempo. Além disso, a pesquisa focou-se apenas numa sub-região geográfica, o que limita a generalização dos resultados para outras áreas. Por último, a escassez de estudos prévios nesta sub-região e nesta faixa etária dificultou comparações e identificação de tendências a longo prazo.

Para trabalhos futuros, é recomendada a ampliação da amostra, para incluir uma diversidade maior de jovens recém-licenciados em diferentes regiões geográficas. Isto permitiria validar os resultados em contextos mais variados e a analisar uma gama mais ampla de experiências e perspetivas. Além disto, seria benéfico realizar estudos longitudinais, isto é, acompanhar os jovens ao longo do tempo após a conclusão da licenciatura, analisando e investigando como é que as suas trajetórias profissionais evoluem e quais os principais desafios enfrentados. Outra proposta seria comparar os resultados entre diferentes grupos etários e níveis de qualificação, esta análise de informação poderia fornecer *insights* adicionais sobre as dinâmicas do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: Revista de Ciências Da Educação*, 2, 51–58.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4221>
- Almeida, P. P. (2012). *Gerir com competência: manual para a empresa do século XXI*. In *Gerir com competência: manual para a empresa do século XXI*.
<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15877>
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. SAGE Publications Ltd,
<https://doi.org/10.4135/9781446218693>
- Benati, K., & Fischer, J. (2020). Beyond human capital: Student preparation for graduate life. *Education+ Training*, 63(1), 151–163. doi:10.1108/ET-10-2019-0244
https://www.researchgate.net/publication/346842296_Beyond_human_capital_student_preparation_for_graduate_life
- Borges, L., Vaz, G. de A., Machado, L., & Ribeiro, D. (2019). *Mercado de Trabalho, Empregabilidade e suas Variações*. Repositorio.ifgoiano.edu.br.
<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/472>
- Botelho, D. M. R. (2016, julho 1). *A inserção dos jovens no mercado de trabalho: o caso dos jovens com o ensino secundário*. Comum.rcaap.pt.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/14267>
- Campos, K. C. de L., Vieira, V. F., Camargo, A. P. de, Schegushevski, A., Tavares, F. T., Piovezan, N. M., & Alkschbirs, S. R. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 8(2), 159–183.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200009
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018*. In repositorio.iscte-iul.pt. Observatório das Desigualdades.
<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/15496>

- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., Madruga, P., Raimundo, A., & Varanda, M. P. (2013). *Empregabilidade e ensino superior em Portugal*. Repositorio.ul.pt. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/7888>
- Carmo, R. M. D., & Matias, A. R. (2019). *As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida*. Revista crítica de ciências sociais, 53-78. <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>
- Centeno, M., Machado, C., & Novo, Á. (s.d.). *A Criação e Destruição de Emprego em Portugal**. Bportugal.pt. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab200715_p.pdf
- Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa - A Região. (s.d.). Comunidade Intermunicipal Do Tâmega E Sousa. <https://www.cimtamegaesousa.pt/pt/a-regiao>
- Correia, A. M. R., Mesquita, A. (2013). Mestrados & doutoramentos: estratégias para a elaboração de trabalhos científicos: o desafio da excelência. Vida Económica.
- Costa, A. D. O. (2009). *Inserção do jovem no mercado de trabalho: uma análise do Programa Jovem Aprendiz Coca-Cola FEMSA MG*. Repositorio.ufmg.br. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-9ZHKCP>
- Couto, S. (2022). *Emprego, mercado de trabalho e precariedade: o difícil percurso dos jovens em Portugal*. Repositorio-Aberto.up.pt. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/145159>
- Cruz, J. M. D., & Costa, L. R. V. D. (2022). Mercado de Trabalho e suas exigências atuais. *Salão Do Conhecimento*, 8(8). <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/2252>
- Dias, M. (Ed.). (2023, novembro 30). *Empregabilidade: significado, a importância e seus pilares*. Wwww.gupy.io. <https://www.gupy.io/blog/empregabilidade>
- Estágios - Garantia Jovem*. (n.d.). Wwww.garantiajovem.pt. Acedido junho 29, 2024. Disponível em: <https://www.garantiajovem.pt/estagios>
- European Commission, 2013. *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Acedido abril 29, 2024. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

- European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)*. (s.d.).
Ec.europa.eu. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>
- Fernandes, F. J. S. M. (2020, outubro 1). *Reskilling e Upskilling e o futuro do mercado de trabalho*. Wwww.repository.utl.pt.
<https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/21125>
- Ferreira, S. A. G. (2021, julho 20). *Fatores que dificultam a inserção profissional dos jovens recém-licenciados em serviço social, em Portugal*. Repositorio.iscte-Iul.pt.
<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/22979>
- Giuliani, T. de A. (2022, março 4). *O perfil comportamental de jovens estudantes da geração Z: proposta do modelo de aprendizagem Zimago®*. Bdigital.ufp.pt.
<https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/10925>
- Gomes, L. H. N. de F., Severo, E. A., & Guimarães, J. C. F. de. (2021). Fatores influenciadores da empregabilidade de alunos de instituições de ensino superior. *Revista Gestão Universitária Na América Latina - GUAL*, 14(3), 91–116.
<https://doi.org/10.5007/1983-4535.2021.e79029>
- Iefponline - Estágios ATIVAR.PT. (s.d.). Iefponline.iefp.pt.
<https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>
- ILO (2015), *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up Investments in Decent Jobs for Youth*. Geneva: International Labour Office.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf
- Krawulski, E. (1998). A orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista Da ABOP*, 2(1), 5–19.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002
- Lopes, G. P. (2021). *Re(pensar) a empregabilidade: a importância das soft skills*. In comum.rcaap.pt. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/37281>
- Monteiro, R. A. de P. (2014). A importância do trabalho na transição para a vida adulta. *Desidades*, 4, 20–29.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-92822014000300003

Noro, G. de B., ABBADE, E. B., & DIEFENTHÄLER, G. (Eds.). (2011). *Desenvolvendo a Empregabilidade no Âmbito Acadêmico*. Wwww.aedb.br.

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/731441.pdf>

O Que é a Garantia Jovem? - Garantia Jovem. (s.d.). Wwww.garantiajovem.pt. Acedido

abril 29, 2024. Disponível em: https://www.garantiajovem.pt/o-que-e-garantia-jovem?TSPD_101_R0=082e784de1ab20008fc04e0f89c71c8be2a5e8ac14ccb3fa7d33e8892e9f51fb378d6c7c88db2e36083748a1451430004c4481dd3513d4d5138b0cbab9bb87f6585463005e045493c0c32179e551d24aa56e8303ea894db7ed7371f42abd8360

[0](#)

Oliveira, G. S. (2022). *Fatores de empregabilidade: um levantamento teórico*. Repositorio.ufu.br.

<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/35866>

Parra, R. I. C. e S. (2014). *Competências de empregabilidade: exploração do mercado de trabalho português*. Comum.rcaap.pt.

<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/6623>

Paulos, L. S. S. (2022, fevereiro 28). *Transição para o mercado de trabalho de diplomados do Ensino Superior: identidade, agência e estrutura*. Repositorium.sdum.uminho.pt.

<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/77424>

<http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/77424>

Pedroso, P. (s.d.). *Acesso ao Emprego e Mercado de trabalho Formulação de Políticas Públicas no Horizonte de 2013*, novembro de 2005.

<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79974/1/Acesso%20ao%20emprego%20e%20mercado%20de%20trabalho.pdf>

<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79974/1/Acesso%20ao%20emprego%20e%20mercado%20de%20trabalho.pdf>

<https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/79974/1/Acesso%20ao%20emprego%20e%20mercado%20de%20trabalho.pdf>

Pereira, R. J. L. (2023). *Os Jovens no Mercado de Trabalho em Portugal: qual o papel da escolaridade?* Repositorio-Aberto.up.pt.

<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/152750>

<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/152750>

Pires, C., Sarkar, S., Infante, P., & Vieira, C. (Eds.). (2020). Universidade de Évora /

Inovação, Cooperação e Empreendedorismo / DECPT / Publicação TREZE /

Publicação TREZE - Número 3. Wwww.uevora.pt.

<https://www.uevora.pt/inovar/decpt/treze/treze-numero3>

- Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning.* (2016). EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0383>
- Reinert, J. N. (2001). *Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções.* *Ciências Da Administração*, 3(5), 45–48.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5164130>
- Ribeiro, C. (2019, abril 4). *Perspetivas de integração social e profissional dos jovens. Praça Das Redes.* <https://pracadasredes.caixademitos.com/2019/04/04/perspetivas-de-integracao-social-e-profissional-dos-jovens/>
- Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. de L. (2004). *Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?* *Psicologia: Teoria E Prática*, 6(2), 63–73.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200006
- Sá, C. A. da S. P. de, Oliveira, C. D. P., Cerejeira, J., Simões, M., Portela, M., Teixeira, P., Ferreira, P., Sousa, S., & Sousa, S. C. C. (2014). *Educação e mercado de trabalho em Portugal: retornos e transições.* Repositorium.sdum.uminho.pt.
<https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/35444>
- Santos, A. de P. (2017). *A Família, o Trabalho e a Empregabilidade.* *Revista Eletrônica Espaço Teológico.*, 11(19), 46–58.
<https://revistas.pucsp.br/index.php/reveleto/article/view/34415>
- Santos, B. L. (s.d.). *As 7 Competências mais Valorizadas pelas Empresas.* Alento - Gestão de Recursos Humanos E Consultoria. Acedido a março 9, 2024. Disponível em: <https://www.alento.pt/noticias/As-7-Competencias-mais-Valorizadas-pelas-Empresas>
- Silva, T. S. R. dos S. (2022, fevereiro 8). *O papel da empregabilidade percebida na relação entre a qualidade do estágio e a autoeficácia na transição para o trabalho.* Comum.rcaap.pt. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/41149>

- Statistics Portugal - Web Portal. (2024, fevereiro 7). Wwww.ine.pt.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=593942664&DESTAQUESmodo=2
- Tâmega e Sousa. (2021, novembro 4). Wikipedia. <https://pt.wikipedia.org/wiki/T>
- Tavares, I., & Carmo, R. M. do. (2022, setembro 1). *O desemprego em Portugal e na Europa: Quão penalizados estão a ser os jovens?* Repositorio.iscte-Iul.pt.
<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/26192>
- Terenas, N. (2012). *A Empregabilidade*.
<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0627.pdf>
- The ESCO Classification. (2024, fevereiro 22). Esco.ec.europa.eu.
<https://esco.ec.europa.eu/en/classification>
- Tositto, A. M. L. (s.d.). *Os desafios do mercado de trabalho na atualidade*.
Www.uniara.com.br. <https://www.uniara.com.br/cop/artigos/os-desafios-do-mercado-de-trabalho-na-atualidade/>
- Travassos, V. D. C. (2019). *A importância das Soft Skills nas competências profissionais*.
In comum.rcaap.pt. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/31936>
- Youth Wiki (2020, janeiro). *Política de juventude. O que é? - Um artigo sobre o tema Governança da Política de Juventude com base na Youth Wiki*.
https://www.juventude.pt/files/upload/documentos_de_apoio/wiki-t7.pdf
- Zucchetti, D. T. (2005). *O Trabalho como Conceito, Valor e Formação*. *Revista Práxis*, 1, 9–14.
<https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraxis/article/view/536>

Apêndice I – Inquérito por Questionário – “Desafios no acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados”

Desafios no acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados

Este questionário faz parte da investigação inserida na Dissertação de Mestrado em Assessoria de Administração, do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, intitulada "Desafios no Acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados - sub-região do Tâmega e Sousa". O mesmo tem como objetivo identificar os desafios no acesso ao Mercado de Trabalho, por recém-licenciados da sub-região do Tâmega e Sousa.

O público alvo desta investigação são os jovens recém-licenciados, com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos, da sub-região do Tâmega e Sousa.

O questionário é anónimo sendo garantida a sua confidencialidade, os dados recolhidos não serão utilizados com qualquer outro fim que não seja este estudo, nem serão partilhados com terceiros. O sucesso deste estudo depende da sua colaboração, pelo que desde já, agradecemos o seu contributo. Relembro que não existem respostas certas ou erradas. Em caso de dúvida pode sempre enviar email para 2190744@iscap.ipp.pt.

Caso deseje obter os resultados deste estudo no final deste questionário insira o seu email.

O tempo de preenchimento deste questionário é de cerca de 5 minutos.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Dados Demográficos - Dados Pessoais

Sexo *

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

Idade *

- Menos de 20 anos
- 20 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- Mais de 30 anos

Dados Demográficos - Região

Região *

- Sub-região do Tâmega e Sousa (Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Resende)
- Outra: _____

Dados Demográficos - Dados Sociais

Nível de Escolaridade *

- Básico
- Secundário
- CTeSP
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Situação profissional atual *

- Estudante
- Trabalhador-estudante
- Desempregado
- Trabalhador Independente / Empreendedor
- Trabalhador Dependente
- À procura do 1º emprego
- Outra: _____

Vínculo Contratual *

- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Contrato de trabalho sem termo
- Contrato de trabalho de curta duração
- Contrato de trabalho a tempo parcial
- Trabalho temporário
- Prestação de serviços
- Não estou a trabalhar
- Outra: _____

Área da Licenciatura *

- Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação
- Artes
- Humanidade
- Ciências Sociais e do Comportamento
- Informação e Jornalismo
- Ciências Empresariais
- Direito
- Ciências da Vida
- Ciências Físicas
- Matemática e Estatística
- Informática
- Engenharia e Técnicas Afins
- Indústrias Transformadoras
- Arquitetura e Construção
- Agricultura, Silvicultura e Pescas

- Ciências Veterinárias
- Saúde
- Serviços Sociais
- Serviços Pessoais
- Serviços de Transporte
- Proteção do Ambiente
- Serviços de Segurança
- Outra: _____

Ano de Conclusão da Licenciatura *

- Antes de 2019
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024

O cargo que desempenha está diretamente relacionado com a sua formação académica? *

- Sim
- Não
- Não estou a trabalhar

Trajectoria Académica

Trajectoria Académica *

Relativamente à sua trajetória académica, avalie a concordância nos seguintes pontos numa escala de 1 a 5, sendo 1 - discordo totalmente e 5 - concordo totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo e nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
No meu percurso académico não enfrentei dificuldades académicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando terminei o meu percurso académico foi fácil e rápido arranjar emprego	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Após a conclusão da licenciatura senti-me preparado para entrar no mercado de trabalho

Sinto que o meu curso me preparou de maneira adequada para o mercado de trabalho

Durante a licenciatura tive contacto com o mercado de trabalho, através da realização de estágios

Sinto que o contacto com o mercado de trabalho durante a licenciatura é/foi uma mais-valia no acesso ao mercado de trabalho

Na minha faculdade existem gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho

A existência destes gabinetes de apoio à inserção no mercado de trabalho facilitam a transição para a vida ativa

Trajectoria Profissional

Trajectoria Profissional *

Relativamente à sua trajetória profissional, avalie a concordância nos seguintes pontos numa escala de 1 a 5, sendo 1 - discordo totalmente e 5 - concordo totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo e nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Após o término da licenciatura não senti dificuldade na transição para a vida ativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As competências técnicas (hard skills) que adquiri foram/são importantes para o acesso ao mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As competências transversais (soft skills) que adquiri foram/são importantes para o acesso ao mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

No mercado de trabalho, as competências transversais são mais valorizadas do que as competências técnicas.

Necessitei de recorrer/recurso ao centro de emprego/empresas de recrutamento para conseguir emprego

A existência do centro de emprego/empresas de recrutamento é uma mais-valia para os jovens que procuram ingressar no mercado de trabalho

Considero importante a existência de apoios para jovens recém-licenciados na procura do primeiro emprego

Considero-me realizado profissionalmente

Quais são as maiores dificuldades/desafios dos jovens recém-licenciados no acesso ao mercado de trabalho? *

A sua resposta

Partilha de Resultados

Caso deseje receber os resultados desta investigação indique o seu email

A sua resposta

Apêndice II – Guião da Entrevista – “Desafios no acesso ao Mercado de Trabalho por recém-licenciados”

Objetivos do estudo:

Identificar quais os principais desafios que os jovens recém-licenciados enfrentam no acesso ao mercado de trabalho. Caracterizar e compreender a forma como os jovens recém-licenciados vêm a inserção profissional nos dias de hoje, identificar os fatores que influenciam a transição dos jovens para o mercado de trabalho na sub-região Tâmega e Sousa.

Amostra (indivíduos a entrevistar)

Jovens de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos, com o ensino superior completo, inseridos ou não no mercado de trabalho, que tenham terminado a sua licenciatura no máximo à 6 anos, com origem na sub-região do Tâmega e Sousa. Optando por estes critérios amostrais pretendo garantir a maior diversidade e experiência.

Data de entrevista:

Número de entrevista:

Duração da entrevista:

Local da entrevista:

Guião de entrevista a aplicar aos Jovens

1 - Dados Sociodemográficos

1. Sexo
2. Idade
3. Região
4. Nível de escolaridade
5. Área de Formação
6. Ano de conclusão da licenciatura
7. Situação profissional atual
8. Vínculo contratual (caso esteja a trabalhar)
9. Cargo ou função (caso esteja a trabalhar)

2 - Trajetórias Escolares/Académica

1. Como descreves o teu percurso escolar?
2. Que expectativas tinhas quando terminaste o teu percurso escolar? O que mais te preocupava?
3. Quais foram para ti as grandes dificuldades / obstáculos no teu percurso escolar?
4. Na tua faculdade existia algum gabinete de apoio à inserção no mercado de trabalho? Sentiste que fazia a diferença? Sentiste que era uma mais-valia?

5. Achas que as competências técnicas que adquiriste durante o teu percurso foram as adequadas ao mercado de trabalho. Porquê?
6. Achas que as soft skills que adquiriste durante o teu percurso foram as adequadas ao mercado de trabalho. Porquê?
7. Sentes que estas são as que são valorizadas pelos empregadores? (No caso de resposta negativa perguntar: Quais achas que são as que os empregadores valorizam mais?)

3 - Trajetórias Profissionais

1. Como foi a tua trajetória desde o fim dos estudos até arranjares emprego?
2. Atualmente fala-se das dificuldades na transição para a vida adulta. Dá-me a tua opinião.
3. O que foi para ti mais importante para obteres um emprego?
4. Qual a tua opinião sobre o Centro de Emprego? Beneficiaste de algum tipo de apoio? Empresas de Recrutamento? Voluntariado?
5. No teu caso consideraste realizado profissionalmente?

4 - Estratégias adotadas em relação ao mercado de trabalho

1. Na tua opinião que atitudes facilitam a transição para o mercado de trabalho?
2. Quais são as maiores dificuldades dos jovens no mercado de trabalho? Precariedade? Instabilidade?
3. Gostarias de prosseguir estudos no futuro? Quais os mecanismos/ estratégias?
4. Como te vês profissionalmente daqui a 5 anos?