



EMPREGABILIDADE DOS RECÉM-LICENCIADOS DA FEP E SUAS
DETERMINANTES

Paula Cristina Gonçalves da Silva



Dissertação

Mestrado em Economia



Orientado por

Maria do Pilar González

Luís Delfim Santos



2018

Agradecimentos

A presente dissertação é o culminar de cinco anos de estudo na área de Economia efetuados na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, para a sua realização foram essenciais algumas pessoas que me auxiliaram e apoiaram incansavelmente, às quais estou extremamente agradecida.

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus orientadores, a Professora Pilar Gonzalez e o Professor Luís Delfim Santos, pela sua dedicação, paciência, disponibilidade constante e pelos conselhos e conhecimentos científicos que comigo partilharam. O seu apoio e encorajamento foram imprescindíveis para me motivar e permitiram a conclusão deste trabalho.

Agradeço ainda à Doutora Sofia Veiga, coordenadora do Serviço de Relações Externas e Integração Académica (SEREIA) da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, pelo fornecimento dos dados cruciais à prossecução desta dissertação.

Um especial agradecimento aos meus pais e à minha irmã pelos valores que me transmitiram ao longo da vida e pelo seu apoio incondicional ao longo de todo o meu percurso académico, o seu esforço e motivação permitiram-me atingir os meus objetivos e concluir com sucesso esta etapa.

Por fim, gostaria também de agradecer a todos os meus amigos e colegas da licenciatura e mestrado em Economia que sempre me auxiliaram e apoiaram, em particular, agradeço à minha amiga Teresa que esteve comigo ao longo de todo o meu percurso no ensino superior e, cuja amizade e ajuda foram importantes para a conclusão da presente dissertação.

Resumo

Os problemas associados ao rápido aumento da qualificação do capital humano e o aumento da taxa de desemprego dos jovens provocaram um crescente interesse dos investigadores em identificar as variáveis que permitem explicar a empregabilidade dos jovens licenciados e os fatores que influenciam a decisão dos mesmos de continuar a investir na sua educação ou entrar no mercado de trabalho com o grau de licenciado.

O estudo da temática da empregabilidade e dos fatores que a influenciam é fundamentalmente teórica, existindo algumas limitações na sua análise empírica. Assim, este estudo tem como principal objetivo contribuir para colmatar esta lacuna efetuando uma análise dos fatores sociodemográficos (idade e género), dos fatores de trajetória académica (classificação final de curso, mobilidade académica internacional, curso, ano de conclusão) e da sua influência na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP. Para este efeito, efetuou-se uma análise estatística descritiva, seguida da estimação de dois modelos *Probit*, que permitiram determinar o impacto dos fatores referidos na probabilidade de ser ativo e na probabilidade de estar empregado dos licenciados da FEP. Os dados utilizados foram obtidos a partir de um inquérito, realizado pelo Serviço de Relações Externas e Integração Académica, aos licenciados em Economia e Gestão nos anos letivos 2014/2015 e 2015/2016.

Os resultados sugerem que a idade tem um impacto positivo na probabilidade de ser ativo e de encontrar emprego. Relativamente ao género, verifica-se que as mulheres apresentam uma menor propensão a continuarem a estudar a tempo inteiro após a licenciatura e, que não existem diferenças de género no que diz respeito à probabilidade de estar empregado. A classificação final de curso e a mobilidade académica têm um impacto positivo na capacidade de encontrar emprego, no entanto a classificação afeta negativamente a probabilidade de participar no mercado de trabalho e a realização de mobilidade não influencia essa decisão.

Palavras-chave: Empregabilidade, Capital Humano, Ensino Superior, Determinantes Individuais de Empregabilidade, Licenciados

Códigos JEL: I23, J23, J24

Abstract

The problems associated with the rapid increase in the qualification of human capital and the increase in the rate of youth unemployment have led to a growing interest of researchers in identifying the variables that explain the employability of young graduates and the factors that influence their decision to continue to invest in their education or to enter the labour market after graduation from college.

The study of employability and the factors influencing it is fundamentally theoretical, with some limitations in its empirical analysis. Therefore, the main objective of this study is to contribute to fill this gap by analysing the sociodemographic factors (age and gender), the academic factors (final grade, international academic mobility, degree, year of its completion) and their influence on the employability of the newly graduated from FEP. For this purpose, a descriptive statistical analysis was carried out, followed by the estimation of two *Probit* models, which allowed to determine the impact of the factors mentioned, in the probability of being active and in the probability of being employed by the FEP undergraduates. The data used were obtained from a survey carried out by the External Relations and Academic Integration Service (SEREIA) and applied to the undergraduates in Economics and Management from 2014/2015 and 2015/2016.

The results suggest that age has a positive impact on the likelihood of being active and finding employment. Regarding gender, women are less likely to continue to study full-time after graduation, and there are no gender differences in the probability of being employed. The final grade and academic mobility have a positive impact on the ability to find employment, however the final grade negatively affects the probability of participating in the labour market and the realization of mobility does not influence this decision.

Key words: Employability, Human Capital, Higher Education, Individual determinants of employability, Graduates

JEL-Codes: I23, J23, J24

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract.....	iii
Índice de Tabelas.....	v
Índice de Figuras	vi
Introdução	1
Capítulo 1 - Revisão de Literatura	5
1.1. O conceito de empregabilidade	6
1.2. Determinantes de empregabilidade.....	11
1.3. Prosseguimento de estudos	19
Capítulo 2 – Metodologia.....	22
2.1. Procedimento e instrumento de recolha de dados.....	25
2.2. Amostra.....	27
Capítulo 3 – Análise descritiva dos dados	29
3.1. Caraterização geral da amostra	29
3.2. Caraterização da situação perante o mercado de trabalho.....	33
3.3. Caraterização do emprego	38
3.4. Prosseguimento de estudos	46
Capítulo 4 – Modelos explicativos da empregabilidade dos licenciados	51
4.1. Definição dos modelos explicativos da empregabilidade	51
4.2. Estimção dos modelos explicativos de empregabilidade	57
4.3. Discussão dos resultados	61
Conclusões.....	64
Referências bibliográficas.....	69
Anexos	73

Índice de Tabelas

Tabela 1: Caracterização dos licenciados por ano de conclusão, por curso e por género	28
Tabela 2: Distribuição das classificações finais de curso na amostra, por género e curso.....	31
Tabela 3: Distribuição da amostra por realização ou não de mobilidade académica internacional, por género e por curso.....	32
Tabela 4: Distribuição da amostra pela sua situação perante o mercado de trabalho	34
Tabela 5: Distribuição da amostra pelas situações perante o mercado de trabalho por género, por curso e pela realização de mobilidade	35
Tabela 6: Caracterização do emprego: Vínculo laboral.....	39
Tabela 7: Condições de acesso ao primeiro emprego: Tempo de procura	42
Tabela 8: Condições de acesso ao primeiro emprego: Diligências efetuadas para o encontrar	43
Tabela 9: Caracterização dos licenciados que prosseguiram estudos após a conclusão da licenciatura	47
Tabela 10: Distribuição da amostra pelas situações de atividade e inatividade	54
Tabela 11: Resultados da estimação do modelo explicativo da decisão de participar no mercado de trabalho ou estudar a tempo inteiro	57
Tabela 12: Resultados da estimação do modelo explicativo da capacidade de encontrar emprego	59

Índice de Figuras

Figura 1: Distribuição da amostra por idade	30
Figura 2: Distribuição das classificações finais de curso dos licenciados que realizaram ou não mobilidade académica internacional.....	32
Figura 3: Distribuição das situações perante o mercado de trabalho por classificação final de curso.....	35
Figura 4: Remuneração anual bruta (incluindo bónus) do emprego atual/último emprego	41
Figura 5: Remuneração anual bruta (incluindo bónus) do primeiro emprego.....	41
Figura 6: Número de propostas de emprego, para além da aceite, aquando da obtenção do 1º emprego.....	45
Figura 7: Número de mudanças de emprego	46
Figura 8: Distribuição das classificações finais de curso dos licenciados que prosseguiram estudos após a conclusão da licenciatura e do total da amostra	48
Figura 9: Expectativa de melhoria da empregabilidade decorrente da obtenção do mestrado	49

Introdução

A adesão de Portugal à União Europeia (UE), em 1986, teve implicações muito significativas na economia portuguesa e afetou profundamente o funcionamento da economia e do mercado de trabalho do país. Esta adesão integrou Portugal num mercado com elevados níveis de concorrência e acelerou o seu processo de exposição à globalização, o que exigiu um crescimento do investimento em novas tecnologias e, consequentemente, um aumento da procura de trabalhadores qualificados (Sá *et al.*, 2014). Em simultâneo verificou-se um aumento da oferta de trabalhadores qualificados, resultante do crescente investimento público e privado em educação, mas também como resultado da pressão decorrente do processo de adesão para que Portugal se aproximasse dos padrões dos restantes países pertencentes à atual União Europeia. Esse investimento possibilitou o aumento da escolaridade média da população portuguesa em consequência do alargamento da escolaridade obrigatória, que desde 2009 é de 12 anos (Sá *et al.*, 2014), mas também, do aumento do número de estudantes a frequentar o ensino superior, em particular, do aumento do número de graduados em instituições de ensino superior públicas, que se verificou ao longo das últimas décadas (Cardoso, Escária, Ferreira, Madruga & Raimundo, 2014a). De facto, em 2016, 35% dos portugueses entre os 25 e os 34 anos tinham concluído o ensino superior, claramente acima dos 25% registados em 2010 e dos 19% registados em 2005 (OCDE, 2017). No entanto, e apesar do significativo aumento do número graduados entre o grupo etário mais jovem, Portugal apresentava em 2016 uma percentagem de diplomados universitários na população entre os 25 e os 64 anos de 25%, o que ainda é inferior à média da OCDE (OCDE, 2017).

O aumento do número de estudantes universitários traduz as expectativas dos indivíduos acerca dos benefícios individuais de obter uma licenciatura (Figueiredo, Biscaia, Rocha & Teixeira, 2015), nomeadamente o aumento do rendimento e do bem-estar associados a entrar no mercado de trabalho com esse grau de ensino. Mas esse aumento reflete também crescentes níveis de produtividade do trabalho e de bem-estar social associados a políticas públicas que visam o aumento da escolaridade média e da qualidade da mesma. Neste contexto importa destacar a reforma do ensino superior que ocorreu em Portugal, a partir de 2006, com o cumprimento da Declaração de Bolonha. Esta reforma tinha como objetivo alargar o acesso ao ensino superior a novos públicos, contribuindo

assim para uma melhoria das qualificações da oferta de trabalho (Sin, Tavares & Amaral, 2016a).

Porém, o rápido crescimento do número de graduados do ensino superior gerou também efeitos adversos, nomeadamente, em termos de perda de valor da licenciatura, por via quer da redução da duração média das licenciaturas, quer do crescente número de licenciados existentes no mercado. Assim, apesar de necessária e vantajosa, a licenciatura passou a ser encarada por muitos empregadores com uma formação inicial, que não prepara completamente os estudantes para o mercado de trabalho (Sin *et al.*, 2016a). A perceção desta posição dos empregadores bem como a crescente perceção da necessidade de se diferenciarem no mercado face a um número cada vez maior de concorrentes, levou muitos estudantes portugueses a encararem o mestrado como a qualificação padrão em termos da sua empregabilidade (Cardoso *et al.*, 2014a), em contraste com a situação anterior, em que o mestrado era encarado como uma pós-graduação destinada apenas a quem queria dedicar-se a atividades de investigação (Sin *et al.*, 2016a).

Há ainda que referir que, a expansão da oferta de trabalhadores muito qualificados provocou desajustes entre as habilitações académicas destes e as competências exigidas nos empregos disponíveis, afetando negativamente a empregabilidade dos recém-graduados (Figueiredo *et al.*, 2015). Nas últimas décadas, o aumento do nível educacional da população tem sido um objetivo prosseguido na maioria dos países ocidentais havendo a expectativa de que as altas qualificações diminuam o *mismatch* educacional, isto é, a desadequada afetação do nível educacional existente e o requerido para os empregos disponíveis (Quintano, Castellano & D'Agostino, 2008). Contudo, o aumento das qualificações académicas pode gerar um acréscimo de competências que não é acompanhado, pelo menos ao mesmo ritmo, por um crescimento semelhante do número de empregos que exigem essas mesmas competências. Por outro lado, podem ainda ocorrer desajustes entre o conhecimento adquirido no ensino superior e as competências e capacidades exigidas pelo mercado de trabalho (Eliška, 2016). Se for este o caso, um diploma universitário não é garantia de um emprego e de uma carreira que corresponda à expectativa existente.

Por fim importa destacar que, no período da crise recente, a expansão da oferta de trabalho qualificado ocorreu em simultâneo com a diminuição da procura de trabalho, o que dificultou a procura de emprego e, provocou o aumento da taxa de desemprego, nomeadamente, dos indivíduos com o ensino superior (Cardoso *et al.*, 2014a). Ainda assim, os diplomados do ensino superior, apresentam sempre taxas de desemprego inferiores às

dos indivíduos com níveis de educação mais baixos (Figueiredo *et al.*, 2017), sendo a taxa de desemprego dos indivíduos com o ensino superior em Portugal no ano 2017 de 6,5%, claramente inferior à taxa de desemprego dos indivíduos com o ensino secundário (9,9%) e com o ensino básico (9,5%)¹.

A simultaneidade do rápido aumento da qualificação do capital humano e do aumento da taxa de desemprego jovem em Portugal², provocaram um crescente interesse dos investigadores no estudo da transição para o mercado de trabalho dos jovens recém-licenciados, em particular, na identificação das variáveis que permitem explicar a empregabilidade dos mesmos (Galego & Caleiro, 2011). Por outro lado, o aumento do número de estudantes de mestrado tornou particularmente relevante a análise dos fatores que influenciam a decisão dos jovens licenciados de continuar a investir na sua educação ou de entrar no mercado de trabalho com o grau de licenciado (Pastore, 2005). É nesta linha de investigação que se enquadra este estudo e com ele, pretende-se contribuir para a resposta às seguintes questões: Quais os fatores sociodemográficos e de trajetória académica que influenciam a empregabilidade dos recém-licenciados da Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP)? Será que esses fatores são determinantes na escolha entre entrar no mercado de trabalho com a licenciatura em alternativa a ingressar num segundo ciclo de estudos?

Para esse fim, utilizar-se-ão os dados do inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da Faculdade de Economia do Porto (FEP) dos anos letivos 2014/15 e 2015/16 realizado pelo Serviço de Relações Externas e Integração Académica (SEREIA) dessa faculdade e reportando-se aos licenciados em Economia e em Gestão.

A crescente concorrência que se verifica entre as várias instituições de ensino, torna a melhoria da empregabilidade dos diplomados um objetivo essencial para as próprias universidades, uma vez que estas necessitam de uma estratégia competitiva para garantir a procura por parte dos estudantes (Cardoso *et al.*, 2014a). Neste sentido, é importante para as instituições de ensino superior acompanhar o processo de inserção profissional dos seus graduados ao longo dos anos letivos, o que é habitualmente efetuado através da aplicação de inquéritos aos mesmos (Cardoso, Escária, Ferreira & Raimundo, 2014b). Este acompanhamento permite às faculdades conhecer e divulgar o sucesso dos seus graduados no mercado de trabalho destacando-se, assim, perante potenciais concorrentes e

¹ Fonte: PORDATA

² Em Portugal, em 2017, a taxa de desemprego dos jovens (menores de 25 anos) foi de 23,9%, muito superior à taxa de desemprego total que foi 8,9% no mesmo ano (Fonte: PORDATA).

assegurando a procura por parte dos futuros estudantes (Cardoso *et al.*, 2014a), uma vez que os mesmos consideram os indicadores de empregabilidade de uma instituição como um sinal do seu futuro sucesso profissional (Menon, Pashourtidou, Polycarpou & Pashardes, 2012).

A FEP reconhece a importância do estudo da empregabilidade dos seus diplomados e aplica anualmente um inquérito aos seus licenciados, alguns meses decorridos sobre a conclusão da sua licenciatura, como forma de obter informação sobre o tema. Assim, com a presente dissertação pretendemos contribuir para o conhecimento da situação perante o mercado de trabalho dos recém-licenciados da FEP. Por outro lado, e embora existam diversos modelos que tentam explicar a empregabilidade e a sua relação com a educação persiste uma falta de estudos empíricos que testem esses modelos teóricos (Finch, Hamilton, Baldwin & Zehner, 2013). É assim objetivo deste estudo contribuir para colmatar esta lacuna efetuando uma análise econométrica que permita aferir da importância dos fatores individuais de empregabilidade dos recém-licenciados da FEP.

A presente dissertação será estruturada da seguinte forma: no capítulo 1 definir-se-á o conceito de empregabilidade e explorar-se-á a literatura relevante sobre as suas determinantes. No capítulo 2 descrever-se-á, de forma geral, a metodologia que será aplicada e a amostra que será utilizada para responder às questões de investigação. No capítulo seguinte será efetuada uma caracterização da amostra recorrendo à estatística descritiva. No capítulo 4 apresentar-se-ão e discutir-se-ão os resultados da estimação dos modelos explicativos da empregabilidade dos licenciados. Por fim, apresentar-se-á uma síntese das conclusões retiradas e serão contempladas as limitações deste estudo e as sugestões para futura investigação.

Capítulo 1 - Revisão de Literatura

Durante o período da crise da dívida soberana o crescimento económico português contraiu, reduzindo as ofertas de emprego e, conseqüentemente provocando uma subida da taxa de desemprego (Galego & Caleiro, 2011; Sá *et al.*, 2014). Os diplomados também sentiram uma maior dificuldade em encontrar emprego dada a diminuição considerável do nível de absorção dos mesmos pelo mercado de trabalho (Sin, Tavares & Amaral, 2016b). Assim, sendo os jovens o grupo etário com maiores níveis de educação³, verificou-se um aumento significativo do desemprego jovem (Sá *et al.*, 2014). A crescente taxa de desemprego dos licenciados e o seu caráter paradoxal em função do persistente défice educativo de Portugal no quadro europeu, tornou o estudo da relação entre educação da população e a transição da população com o ensino superior para o mercado de trabalho, cada vez mais relevante, nomeadamente para fundamentar políticas de emprego mais eficazes na criação de emprego qualificado (Sá *et al.*, 2014).

As instituições de ensino superior em Portugal reconheceram as novas realidades com que se confrontavam os seus graduados e tentaram conceber estratégias que permitissem o aumento da empregabilidade dos seus estudantes (Galego & Caleiro, 2011), em particular através da implementação de renovações curriculares que promovessem uma melhor conciliação entre as competências fornecidas pelas universidades e aquelas que são procuradas pelos empregadores (Cardoso *et al.*, 2014a).

Também os estudantes se aperceberam das mudanças em curso e consideraram cada vez mais a sua futura empregabilidade como uma questão de relevo, sendo esta um critério cada vez mais importante para a escolha da área de estudos e do grau académico a obter (Cardoso *et al.*, 2014a). Estas escolhas foram significativamente afetadas pela implementação do Tratado de Bolonha uma vez que este levou ao aumento do número de mestrados oferecidos e ao aparecimento dos mestrados integrados o que, entre outras razões, possibilitou o aumento do número de indivíduos com um segundo ciclo de estudos (Sin *et al.*, 2016a). De facto, a percentagem de diplomados do ensino superior com o grau de mestre era, em Portugal no ano 2005 (antes da assinatura da declaração de Bolonha), de 4,5%⁴ tendo passado para 32,9% em 2016⁵.

³ Em 2015, 23% dos portugueses entre os 25 e os 64 anos possuíam um diploma universitário, todavia, essa percentagem era de 33% no grupo etário dos 25 aos 34 anos (Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE))

⁴ Fonte: PORDATA

O crescente número de mestres e licenciados promove o aumento da concorrência entre eles e pode ter implicações negativas na sua empregabilidade (Wilton, 2008) uma vez que, as qualificações superiores perdem parte do seu valor enquanto elemento diferenciador dos indivíduos no mercado de trabalho (Brown, Hesketh & Williams, 2003) e levando a que o diploma universitário deixe de ser uma garantia de obtenção de um emprego (Tomlinson, 2008). Wilton (2008) considera que a discussão acerca do impacto do excesso de graduados no mercado de trabalho na sua empregabilidade é relevante no caso dos diplomados em Economia e Gestão, dado que o número de estudantes nesta área tem vindo a aumentar a ritmos comparativamente elevados ao longo dos últimos anos. Efetivamente, em 2015, a área da Economia e Gestão apresentava a maior percentagem de licenciados e mestres nos países da OCDE (cerca de 24% e 29%, respetivamente) (OCDE, 2017, p.66). Em Portugal, o número de graduados em Economia e Gestão, em 2014, era de 19%, o que correspondia à segunda maior taxa de diplomados do país (OCDE, 2017, p.74).

Na presente revisão de literatura será analisado e clarificado o conceito de empregabilidade e será apresentada a discussão sobre as suas determinantes, com especial enfoque no impacto do Tratado de Bolonha sobre as decisões de prosseguimento de estudos superiores pós-licenciatura.

1.1. O conceito de empregabilidade

Apesar da ênfase atual no tema da empregabilidade, este conceito não é recente e teve uma presença proeminente na literatura em três fases distintas (Berntson, 2008). A primeira reporta-se ao início do século XX, quando a carência de mão-de-obra levou à introdução desse conceito, ainda que de forma simplista e dicotómica, para distinguir os indivíduos capazes de trabalhar (“empregáveis”) dos restantes (McQuaid & Lindsay, 2005). O foco do estudo da empregabilidade eram os desempregados e pretendia-se descobrir como os atrair para o mercado de trabalho (Berntson, 2008). A segunda fase ocorreu nas décadas de 50 e 60, quando a noção de empregabilidade se tornou mais alargada, diversificada e assumiu uma dimensão macroeconómica (incluindo mais indivíduos e grupos na sua definição) passando esta a ser encarada como um instrumento da política de emprego (Berntson, 2008). Neste período passaram a existir duas abordagens de

⁵ Fonte: PORDATA. Esta percentagem inclui o total de indivíduos que concluíram um mestrado ou um mestrado integrado.

empregabilidade. A primeira era uma abordagem focada no indivíduo e na identificação e medição das diferenças entre as competências produtivas dos indivíduos e as exigências do mercado de trabalho (McQuaid & Lindsay, 2005). Sob este ponto de vista, o indivíduo era considerado “empregável” se possuísse as competências e capacidades produtivas adequadas ao mercado de trabalho (Berntson, 2008). A segunda era uma abordagem estatística e com uma orientação macroeconómica que definia a empregabilidade como a probabilidade de um determinado grupo encontrar emprego (Berntson, 2008). Já a terceira fase começou na década de 90 e continua até aos dias de hoje. Nesta fase o conceito de empregabilidade passou a incluir todos os indivíduos inseridos no mercado de trabalho e o seu o foco está na interação entre as capacidades e competências dos indivíduos e as oportunidades do mercado de trabalho. Assim a empregabilidade é representada como sendo determinada pela combinação dos ativos individuais e das restrições/oportunidades estruturais (Berntson, 2008). Assim, apesar de manter a ênfase na iniciativa reconhece-se ao mesmo tempo que a empregabilidade do indivíduo é relativa à empregabilidade dos outros e às oportunidades, instituições e regras que regem o mercado de trabalho (McQuaid & Lindsay, 2005).

Nos anos recentes ocorreu, em muitos países, uma mudança da orientação das políticas de emprego conduzindo a uma redução da sua representação enquanto políticas de obrigação estatal de promoção do emprego, para uma crescente representação dessas políticas como uma obrigação individual em que o sucesso ou insucesso da carreira dos indivíduos é vista como dependendo apenas deles próprios (Sin *et al.*, 2016b). Contudo esta visão da empregabilidade como sendo puramente influenciada por características individuais, é frequentemente criticada por ser redutora, tendo essa mesma empregabilidade que envolver múltiplas dimensões analíticas nomeadamente, a individual, a institucional e a contextual (Cardoso *et al.*, 2014a).

A empregabilidade individual é definida como a capacidade de um indivíduo encontrar e manter um emprego devido às suas características inatas e às competências produtivas que adquiriu ao longo da vida (Cardoso *et al.*, 2014a) e depende, também, da forma como o indivíduo é capaz de as transmitir aos empregadores (Hillage & Pollard, 1998). Já na dimensão contextual considera-se que a empregabilidade reflete não só as competências e a proatividade dos indivíduos, mas também fatores externos não controláveis por eles, tais como, as condições do mercado de trabalho e as preferências dos empregadores em relação às características que procuram nos seus futuros colaboradores

(Sin *et al.*, 2016b). Deste ponto de vista a empregabilidade depende, portanto, da capacidade de adaptação do indivíduo às necessidades do mercado onde está inserido (Cardoso *et al.*, 2014a; Hillage & Pollard, 1998).

Deve-se ainda ter em atenção o papel das instituições de ensino na empregabilidade (dimensão institucional) uma vez que, também elas, podem auxiliar os seus graduados a encontrar um emprego ao assegurar a qualidade da formação ministrada (Sin *et al.*, 2016b), a reputação da instituição, a capacidade de cooperar com entidades empregadoras (Cardoso *et al.*, 2014a) e ao promoverem iniciativas junto dos seus estudantes que os incentive e os capacite a tornarem-se empregáveis (Harvey, 2001). Harvey (2001) a propósito da medição da empregabilidade institucional destaca que a taxa de desemprego dos diplomados de uma instituição não deve ser encarada como “o” indicador da empregabilidade institucional, nem sequer como “o” indicador do apoio que a instituição oferece visando aumentar a empregabilidade do estudante pois, na perspetiva do autor, isso implicaria a existência de uma relação causal entre as condições que a instituição oferece e a empregabilidade individual dos graduados, o que frequentemente não se verifica.

Estas várias dimensões tornam o conceito de empregabilidade diverso e complexo, dificultando a sua definição e, por consequência, a sua medição (Harvey, 2001). Não existindo uma definição consensual de empregabilidade (Berntson, 2008) este conceito continua a ser usado na literatura com referência a inúmeros contextos e com significados diversos (McQuaid & Lindsay, 2005).

McQuaid e Lindsay (2005) defendem que os empregadores tendem a considerar a empregabilidade como uma característica essencialmente individual, dando como exemplo a definição da Confederação da Indústria Britânica (CBI) que encara a empregabilidade como “a posse, por um indivíduo, das qualidades e competências necessárias para atender às necessidades mutáveis dos empregadores e clientes, ajudando-o assim a realizar suas aspirações e potencialidades no trabalho” (CBI, 1999, p.1). Ora, segundo Brown *et al.* (2003), esta definição é limitada por englobar apenas uma das dimensões associadas ao conceito de empregabilidade. Para estes autores este conceito envolve duas dimensões, a absoluta e a relativa. A primeira considera que, as características individuais são as únicas determinantes do desempenho dos indivíduos no mercado de trabalho (tal como decorre da definição da CBI), enquanto a dimensão relativa considera que a empregabilidade depende das condições da oferta e da procura de trabalhadores no mercado de trabalho.

Como essas condições variam com a conjuntura económica em períodos de contração de emprego mesmo os mais “empregáveis” podem ficar desempregados (Brown *et al.*, 2003).

Hillage e Pollard (1998, p.2), por sua vez, definem empregabilidade como “a capacidade de o indivíduo se movimentar de forma autossuficiente no mercado de trabalho e, assim atingir o seu potencial através de empregos sustentáveis”. Os autores consideram que, para atingir esse potencial, os indivíduos devem saber utilizar e comunicar aos empregadores todos os seus conhecimentos e atributos devendo adaptar-se ao contexto no qual trabalham (Hillage & Pollard, 1998).

As diversas definições de empregabilidade diferem no foco principal a considerar, o qual pode estar quer exclusivamente nas características do indivíduo e na adequação destas para o mercado de trabalho, quer nos fatores externos que influenciam a obtenção ou a mudança de emprego por parte dos indivíduos (McQuaid & Lindsay, 2005). Desta forma, uma definição adequada de empregabilidade deverá englobar todos os fatores que possam afetar o acesso, a manutenção e a mudança voluntária de emprego (Brown *et al.*, 2003).

Numa outra perspetiva Hillage e Pollard (1998) argumentam que o conceito de empregabilidade pode ser aplicado em três diferentes estágios da vida profissional de um indivíduo podendo ser encarado, de forma simples, como “a capacidade de obter um emprego inicial, manter o emprego e obter novos empregos, se necessário” (Hillage & Pollard, 1998, p.1). Assim, o estudo da empregabilidade pode ser centrado na capacidade de encontrar o primeiro emprego no caso dos recém-diplomados sendo que, neste caso o foco está em fornecer aos estudantes as competências e conhecimentos que lhes serão úteis no mercado de trabalho e ajudá-los a tornarem-se atrativos para futuros empregadores (Berntson, 2008). Após a inserção no mercado de trabalho, o segundo estágio da empregabilidade diz respeito aos indivíduos que estão empregados e tentam manter-se adaptados e adequados ao seu emprego, mas também àqueles indivíduos que já trabalharam, mas que, por alguma razão, não estão adequadamente inseridos no mercado de trabalho, como é o caso dos desempregados (Berntson, 2008). Finalmente, o terceiro estágio refere-se à capacidade de obter um novo emprego, ou seja, à capacidade de os indivíduos empregados procurarem um emprego alternativo ou uma promoção (McQuaid & Lindsay, 2005) com o objetivo de obterem uma maior capacidade de gestão das suas carreiras (Hillage & Pollard, 1998).

Embora as diversas definições e dimensões demostrem que existem diferentes abordagens para a análise da empregabilidade, a adoção de uma definição comum seria

benéfica uma vez que permitiria uma maior possibilidade de comparação e articulação entre os resultados de estudos empíricos efetuados acerca da empregabilidade nos vários ciclos de estudos e nas diferentes instituições. Em consequência, possibilitaria a melhor utilização desses resultados para identificar formas adequadas de orientar as escolhas individuais e de política pública em termos de melhorar a adequabilidade dos graduados aos empregos (Cardoso *et al.*, 2014b).

No presente estudo a empregabilidade será considerada essencialmente na sua dimensão individual, isto é, tentar-se-á compreender quais as características dos graduados da FEP que têm impacto quer na sua capacidade de encontrar emprego, quer nas suas decisões acerca da sua vida profissional e académica após a conclusão da licenciatura. Considerar-se-á ainda a empregabilidade fundamentalmente no contexto do primeiro estágio de Hillage e Pollard (1998) que, tal como mencionado anteriormente, diz respeito à capacidade de encontrar o primeiro emprego. Esta escolha decorre do facto da população alvo deste estudo serem recém-graduados que estão a ponderar entrar no mercado de trabalho. No entanto, e porque este estudo se vai referir a licenciados, vamos incluir uma dimensão adicional da empregabilidade que não é normalmente incluída nos estudos empíricos. Dadas as mudanças introduzidas pela reforma de Bolonha e o aumento do número de estudantes de mestrado desencadeado por ela iremos ter em conta uma dimensão temporal na decisão dos indivíduos licenciados. Assim consideramos que, para alguns licenciados, a decisão tomada no final da licenciatura é a de prosseguir estudos (de mestrado) visando aumentar a sua empregabilidade no futuro, seja porque o mestrado lhes permite desenvolver competências produtivas que serão recompensadas pelo mercado, seja porque o grau de mestre lhes permite sinalizar aos empregadores a sua maior adequabilidade aos empregos. Já outro grupo de licenciados entra imediatamente no mercado de trabalho uma vez obtido o grau de licenciados. Finalmente, a empregabilidade pode ainda ser vista como um fenómeno objetivo ou subjetivo, sendo a perspetiva objetiva referente ao nível absoluto de empregabilidade de um indivíduo, isto é, à determinação da sua situação perante o mercado de trabalho. Ao passo que a perspetiva subjetiva lida com as suas expectativas, ou seja, com as convicções e perceções do indivíduo acerca do seu possível desempenho no mercado de trabalho (Berntson, 2008). Como os dados a serem utilizados dizem respeito à situação real dos indivíduos perante o mercado de trabalho e não às suas expectativas, analisar-se-á a empregabilidade em sentido objetivo.

Tendo em conta as considerações precedentes, a definição de empregabilidade que iremos utilizar no contexto deste estudo é uma definição simultaneamente abrangente e simples de acordo com a qual a empregabilidade é “a capacidade de um graduado para obter um emprego satisfatório” (Harvey, 2001, p. 100).

1.2. Determinantes de empregabilidade

Para melhor compreender a empregabilidade é essencial estudar as suas determinantes, isto é, tudo aquilo que torna os indivíduos empregáveis (Berntson, 2008). Na secção anterior foi referido que a empregabilidade apresenta três dimensões analíticas (Cardoso *et al.*, 2014a), pelo que se considera a existência de três grandes grupos de determinantes de empregabilidade: as individuais, as externas/contextuais e as institucionais.

As determinantes institucionais incluem características das instituições de ensino superior tais como o seu prestígio, a qualidade do seu ensino e as ações de cooperação com entidades empregadoras (identificação de oportunidades de emprego com os empregadores, organização de feiras de emprego, promoção de estágios de trabalho) (Cardoso *et al.*, 2014a; Sin *et al.*, 2016a).

Por outro lado, existem três grandes categorias de determinantes externas/contextuais: a estrutura do mercado de trabalho, as oportunidades do mercado de trabalho e os fatores organizacionais (Bertson, 2008). O número total de empregos disponíveis, bem como o facto de que esses podem ser temporários ou permanentes são fatores relacionados com a estrutura dos mercados de trabalho que podem afetar a empregabilidade dos indivíduos (McQuaid & Lindsay, 2005). De facto, ainda que os indivíduos possuam características e competências adequadas ao ambiente em que estão inseridos, o que os tornaria “empregáveis”, se não existir oferta de emprego, o nível de empregabilidade dos mesmos será baixo (Berntson, 2008). Por outro lado, a segmentação do mercado de trabalho, como por exemplo a segmentação regional, pode provocar desigualdade de oportunidades entre indivíduos de diferentes segmentos, tendo aqueles que vivem numa região mais desenvolvida e com uma situação económica favorável maior facilidade em encontrar emprego (Berntson, 2008). Por fim, os fatores organizacionais compreendem o conjunto de procedimentos que as organizações implementam para facilitar o processo de contratação, incluindo os fatores que envolvem a entrada e saída de

trabalhadores da organização. Os processos que as empresas implementam para contratar podem influenciar significativamente a maior ou menor facilidade de um determinado candidato entrar na organização. De forma semelhante e uma vez empregados, alguns fatores podem facilitar ou dificultar as tentativas dos indivíduos para melhorar a sua empregabilidade (Berntson, 2008).

Apesar da importância das determinantes institucionais e contextuais, neste estudo, e tal como anteriormente referido, apenas serão exploradas as determinantes individuais. Esta escolha foi determinada pelo objetivo desta dissertação (estudar o processo de integração no mercado de trabalho dos licenciados de uma instituição específica do ensino superior, a FEP) e pelos dados disponíveis para desenvolver a análise. As determinantes individuais dizem respeito aos conhecimentos, aos *skills* (o que fazer com o conhecimento adquirido), e aos atributos (como fazer) que definem as características produtivas de um indivíduo (Hillage & Pollard, 1998) e podem ser divididos em vários grupos, nomeadamente, determinantes sociodemográficas e determinantes referentes à trajetória académica (Berntson, 2008).

Assim, nas subsecções seguintes será explorado com maior detalhe o tipo de determinantes consideradas e o impacto que teoricamente delas podemos esperar. Serão também apresentados resultados empíricos obtidos em estudos anteriores relativos aos efeitos dessas determinantes sobre a empregabilidade dos indivíduos.

1.2.1. Determinantes Sociodemográficas

As determinantes sociodemográficas incluem fatores como a idade, o género, o estado civil e a etnia. Considera-se assim que estes elementos podem influenciar a motivação ou a capacidade dos indivíduos para realizar determinados tipos de atividade e ter determinados comportamentos (McQuaid & Lindsay, 2005).

Mallik, Basu, Hicks & Sappey (2014) defendem que a idade e a empregabilidade (medida pelo número de horas diárias de trabalho e pelo salário) apresentam uma relação quadrática, isto é, no início da vida ativa o aumento da idade tem um impacto positivo na empregabilidade, devido à acumulação de conhecimentos dos indivíduos e ao retorno sobre a experiência profissional, (Wittekind, Raeder & Grote, 2010) mas, a partir de uma certa idade, esse impacto vai diminuindo. Esta hipótese foi parcialmente verificada por Galego e Caleiro (2011) num estudo sobre a transição para o mercado de trabalho dos

estudantes da Universidade de Évora, uma vez que os graduados mais jovens apresentavam uma desvantagem no processo de procura de emprego (maior tempo de procura) relativamente aos graduados mais velhos. Isso pode resultar do facto de os diplomados mais velhos serem mais capazes de demonstrar aos empregadores que estão aptos para o mercado de trabalho devido à sua maior maturidade, ou do facto de os graduados mais jovens serem mais seletivos sobre os empregos que estão disponíveis para aceitar (Galego & Caleiro, 2011).

Contudo, outras análises acerca da empregabilidade dos recém-graduados, como a efetuada por Wilton (2011) sobre os graduados em Economia e Gestão das universidades do Reino Unido, mostraram que os estudantes que iniciam o ensino superior numa idade mais avançada são mais propensos a terem adquirido experiência profissional antes de iniciarem os seus estudos, podendo essa experiência afetar negativamente a sua empregabilidade no período posterior à graduação. De facto, os resultados deste estudo sugerem que os graduados mais jovens, quando comparados com os mais velhos, apresentavam uma maior propensão para terem um emprego adequado às suas habilitações académicas no qual utilizam os conhecimentos e competências que adquiriram ao longo do seu curso superior. Os mais jovens parecem ser, assim, os maiores beneficiários das ações de desenvolvimento da empregabilidade oferecidas pelas instituições de ensino inglesas (Wilton, 2011). Estes resultados podem ser explicados pelo facto de os empregadores preferirem contratar indivíduos mais jovens por estarem dispostos a aceitar um salário mais baixo (dada a sua menor experiência profissional) e, por terem um maior potencial de progressão (Sá *et al.*, 2014).

Relativamente ao impacto do género na empregabilidade, vários estudos demonstram que os homens têm acesso a melhores opções no mercado de trabalho e, portanto, são vistos como mais “empregáveis” (McQuaid & Lindsay, 2005). Adicionalmente, argumenta-se que o desenvolvimento do mercado de trabalho ocorreu no sentido do favorecimento dos indivíduos do sexo masculino, sendo que estes apresentam uma menor dificuldade em encontrar emprego do que as mulheres (Berntson, 2008). Esta diferença foi também confirmada por Wilton (2011) (graduados em Economia e Gestão das universidades do Reino Unido), uma vez que o seu estudo demonstra que, apesar da *performance* das mulheres durante o seu percurso académico ser melhor, isso não se traduz em melhores resultados de emprego sendo que, na realidade, são os graduados do sexo masculino quem apresenta melhores *performances* no mercado de trabalho.

Todavia, alguns estudos concluem que, do ponto de vista dos recém-licenciados, não existem diferenças significativas de empregabilidade entre homens e mulheres (Menon *et al.*, 2012), sendo isto o que se verifica nas análises efetuadas acerca dos recém-graduados portugueses nos quais o género não é identificado como um determinante que influencie a empregabilidade dos recém-graduados (Galego & Caleiro, 2011; Sin *et al.*, 2016b).

Em conclusão, não é possível determinar *a priori* qual será o impacto das determinantes sociodemográficas na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP uma vez que, diferentes estudos, obtiveram resultados diversos existindo evidência empírica de um impacto positivo ou negativo da idade na empregabilidade, e da não influência do género ou de uma influência positiva do género masculino na mesma.

1.2.2. Determinantes referentes à trajetória académica

As determinantes referentes à trajetória académica incluem as variáveis relacionadas com a educação/formação dos indivíduos e do seu desempenho académico (tipo de curso frequentado, área de estudos, ano de conclusão do curso, classificação final de curso, entre outros), bem como atividades com efeito potencialmente facilitador da inserção profissional dos mesmos (atividades extracurriculares, mobilidade académica internacional, entre outros) (Cardoso *et al.*, 2014b).

A educação é considerada como um fator com um impacto claramente positivo na *performance* dos indivíduos no mercado de trabalho (Mallik *et al.*, 2014). A Teoria do Capital Humano argumenta que aumentos no nível de escolaridade promovem o aumento da produtividade dos indivíduos o que acarreta um aumento dos seus salários (Becker, 1994). Logo e apesar de incorrerem em custos, os indivíduos investem em educação no presente com a expectativa de serem compensados no futuro por via dos salários mais elevados gerados por essa educação. Com este investimento os estudantes esperam também obter retorno em termos de uma maior empregabilidade futura, isto é, esperam obter melhores oportunidades de emprego e de progressão na carreira profissional (Becker, 1994).

Por outro lado, e de acordo com a teoria de *screening*, os empregadores usam o nível de escolaridade dos indivíduos como forma de reduzir as assimetrias de informação sobre as características produtivas associadas às características inatas (e, portanto, não observáveis na fase da contratação) dos seus potenciais trabalhadores (Sá *et al.*, 2014). Nesta perspetiva, os indivíduos decidem prosseguir estudos como forma de sinalizar a adequabilidade das

suas capacidades inatas e, conseqüentemente, aumentar a sua probabilidade de serem recrutados, uma vez que informam mais adequadamente o empregador sobre as suas capacidades produtivas no momento da contratação (Petzold, 2017).

O investimento em educação tem também efeitos que ultrapassam os retornos individuais que proporcionam (Sá *et al.*, 2014) gerando um elevado retorno social pois, ao aumentar as qualificações da força de trabalho, propicia o crescimento do rendimento nacional (Tomlinson, 2008). Todavia, uma rápida expansão na oferta de qualificações, se não for acompanhada de um crescimento económico favorável que potencie o aumento da procura de qualificações, pode colocar em causa, no curto prazo, a empregabilidade dos recém-graduados (Figueiredo *et al.*, 2015). Um estudo efetuado em 2011 com graduados da Universidade de Évora mostra que este desajustamento é particularmente importante para esses graduados em certas áreas de formação, tais como, a Educação e as Artes e as Humanidades, onde a situação profissional dos diplomados é bastante precária. Todavia os graduados na área de Economia/Gestão (à qual pertencem os licenciados a analisar neste estudo) parecem ser, no universo a que o estudo se reporta, bem-sucedidos na transição para o mercado de trabalho (Galego & Caleiro, 2011).

A classificação final de curso é uma medida da *performance* académica individual considerada na generalidade dos estudos sobre determinantes referentes à trajetória académica, sendo de esperar que contribua positivamente para a empregabilidade dos recém-graduados (Finch *et al.*, 2013). De acordo com os resultados obtidos por Galego & Caleiro (2011) os graduados com um bom desempenho académico (classificações mais elevadas) têm maior sucesso no mercado de trabalho e, segundo Tomlinson (2008) encontram-se em vantagem na obtenção de melhores perspectivas de emprego, uma vez que a *performance* académica funciona, de facto, como um mecanismo de sinalização de capacidades individuais (inteligência e motivação) (Sá *et al.*, 2014).

Com efeito, verifica-se que recém-licenciados com uma classificação mais elevada têm uma maior probabilidade de conseguirem uma entrevista de emprego, o que resulta da utilização da classificação final de curso como um mecanismo de seleção nos processos de recrutamento (Thoms, McMasters, Roberts & Dombkowski, 1999). Contudo, apesar deste fenómeno ser relevante para os recém-graduados constata-se que, à medida que os indivíduos adquirem experiência profissional, outras fontes de informação são ponderadas pelos empregadores e a classificação final perde influência na determinação da probabilidade de conseguir um emprego (Menon *et al.*, 2012).

Por outro lado García e Diaz (2009), num estudo acerca da inserção laboral dos recém-licenciados de uma universidade espanhola, concluíram que existe uma relação entre a classificação final de curso, o ingresso em níveis de educação superiores e o tempo investido na procura de oportunidades de emprego, isto é, indivíduos com classificações mais elevadas têm maior probabilidade de continuar a estudar e investem mais na obtenção de informação sobre os empregos, atrasando a sua entrada no mercado de trabalho. Assim, a classificação final de curso apresenta um papel mediador importante no momento da tomada de decisão de um graduado acerca do seu percurso académico e/ou profissional após a conclusão da licenciatura (García & Diaz, 2009).

Atualmente, o mercado de trabalho é bastante mais competitivo no que respeita aos trabalhadores altamente qualificados face ao que acontecia há algumas décadas. Assim, para além da *performance* académica individual e da área de formação, os estudantes consideram importante melhorar a sua empregabilidade e as condições da sua transição para o mercado de trabalho por via da participação em atividades extracurriculares (Tomlinson, 2008). Estas são atividades ou iniciativas nas quais os estudantes se envolvem estando ou não relacionadas com a sua área de estudos (Thompson, Clark, Walker & Whyatt, 2013) e que são vistas como uma forma de desenvolver competências interpessoais e/ou sociais (Rubin, Bommer & Baldwin 2002) por possibilitarem a obtenção de experiências e aprendizagens fora do ambiente formal da universidade (Sin *et al.*, 2016b). As atividades extracurriculares funcionam como um complemento ao desempenho académico, fornecendo experiência prática e melhorando as competências de gestão e organização por parte dos indivíduos podendo, em certos casos, compensar classificações mais baixas (Thompson *et al.*, 2013). Assim, atuam como um elemento diferenciador e uma vantagem competitiva para os recém-licenciados que nelas estiveram envolvidos, pois demonstram qualidades pessoais que não são diretamente observáveis na componente académica dos currículos (Sin *et al.*, 2016b).

As atividades extracurriculares podem assumir várias formas, sendo as mais comuns o trabalho relacionado ou não com a área de estudo, o voluntariado, a participação em associações estudantis/religiosas/culturais e a prática de um desporto (Thompson *et al.*, 2013; Sin *et al.*, 2016b). Cada atividade promove o desenvolvimento de diferentes competências individuais que, conseqüentemente, permitirão melhorar a futura empregabilidade dos seus participantes (Roulin & Bangerter, 2013). Roulin e Bangerter (2013) concluíram que a participação em atividades artísticas desenvolve a criatividade de

quem nelas participa, enquanto o desporto promove essencialmente o desenvolvimento de competências de liderança e trabalho em grupo. Por outro lado, a participação em associações estudantis permite a aquisição e o desenvolvimento de uma série de características relacionadas com a capacidade de liderança tais como a criatividade, a capacidade de iniciativa, a capacidade de organização e as competências interpessoais (Roulin & Bangerter, 2013), enquanto a participação em atividades de voluntariado desenvolve competências de envolvimento em ações de cidadania (Sin *et al.*, 2016b).

A evidência empírica sugere que, em geral, os diplomados que participam nessas atividades encontram emprego (adequado às suas qualificações) mais facilmente, o que pode resultar do facto dos empregadores reconhecerem as competências adquiridas na participação em associações como sendo transferíveis para o local de trabalho, embora o impacto dessa participação dependa muito da forma como os estudantes lidam com as experiências que tiveram e do valor atribuído pelos próprios empregadores a essas atividades (Merino, 2007). Assim, convictos de que o envolvimento nas atividades extracurriculares é uma forma de demonstrar qualidades e características pessoais (Rubin *et al.*, 2012), os graduados participam nas mesmas com o objetivo de impulsionar a sua empregabilidade futura (Merino, 2007; Tomlinson, 2008). Contudo, alguns empregadores consideram que um elevado envolvimento em atividades extracurriculares pode comprometer o desempenho académico (Rubin *et al.*, 2002) e conduzir a um menor compromisso profissional (Roulin & Bangerter, 2013), pelo que essas atividades podem apresentar um impacto negativo na empregabilidade.

O desenvolvimento de competências pessoais é também possível graças à participação em programas de mobilidade académica internacional (Konevas & Duoba, 2007). O número de estudantes que realiza mobilidade académica na Europa, em particular ao abrigo do programa *Erasmus*, tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos e esta tendência crescente também se verifica em Portugal (Sin, Tavares & Neave, 2017), sendo a Universidade do Porto considerada uma das universidades com maior sucesso relativamente à implementação deste tipo de programas (Gonçalves, 2014).

A participação em programas de mobilidade académica internacional apresenta duas dimensões de interesse para os estudantes no que respeita à sua empregabilidade. Por um lado permite demonstrar a futuros empregadores características de personalidade dos indivíduos que neles participam, tais como, a flexibilidade e adaptabilidade a novos ambientes/culturas e uma baixa aversão ao risco (Konevas & Duoba, 2007), por outro lado

promove o desenvolvimento de competências interpessoais (autonomia, capacidade de resolução de problemas, organização e coordenação), competências interculturais (capacidade de se integrar e trabalhar num ambiente multicultural) e ainda competências linguísticas (aprender/melhorar a comunicação numa língua estrangeira) (Konevas & Duoba, 2007). Portanto uma experiência de mobilidade internacional possibilita um grande desenvolvimento de competências pessoais, mas também a oportunidade de estudar numa instituição de ensino diferente, com diferentes metodologias e perspetivas de ensino e aprendizagem, o que contribui para uma maior diversificação das qualificações dos diplomados (Sin *et al.*, 2017).

Desta forma, a mobilidade torna o indivíduo mais apto para fazer face a contextos organizacionais diversos e melhora o seu desempenho no trabalho (Sin *et al.*, 2017), pelo que é de esperar que apresente um impacto positivo na empregabilidade dos jovens licenciados (Petzold, 2017). Num estudo efetuado junto de empregadores alemães, Petzold (2017) verificou que a mobilidade académica aumenta a probabilidade de um graduado conseguir uma entrevista de emprego e faz diminuir o tempo que decorre entre a entrega do currículo e a convocação para uma entrevista. Contudo, a utilização da mobilidade enquanto critério de seleção por parte dos empregadores é mais importante para empresas com filiais estrangeiras do que para aqueles que não as têm (Petzold, 2017).

Em relação ao caso português, um estudo realizado por Sin *et al.* (2017) mostra que, a elevada taxa de desemprego e as incertezas face à situação do mercado de trabalho fazem com que a melhoria da empregabilidade seja um dos impulsionadores da realização de mobilidade académica por parte dos estudantes portugueses. Adicionalmente e dado o número crescente de jovens qualificados em Portugal que optam por emigrar, a mobilidade funciona como uma oportunidade para os jovens estudantes experimentarem viver no estrangeiro por um curto período de tempo e aferir se serão capazes de o fazer no futuro aquando do surgimento de um potencial emprego fora do país. Todavia, ainda existem diversos obstáculos à realização de mobilidade. Em primeiro lugar a falta de capacidade financeira dado que as bolsas de mobilidade não cobrem todas as despesas básicas, e em segundo lugar a inflexibilidade curricular das instituições de ensino portuguesas que tornam mais difícil para os estudantes encontrarem instituições estrangeiras que cumpram todos os requisitos curriculares pelo que muitos optam por não realizar mobilidade para não atrasarem a conclusão do curso (Sin *et al.*, 2017).

Em geral, é possível concluir que a evidência empírica sugere que as determinantes referentes à trajetória académica (formação académica, classificação final, mobilidade académica) têm um impacto positivo na empregabilidade dos indivíduos, com a exceção da participação em atividades extracurriculares cujos resultados empíricos demonstram um impacto positivo ou negativo. Assim, é possível conjecturar *a priori* que estas determinantes poderão apresentar um impacto positivo na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP.

1.3. Prosseguimento de estudos

O processo de Bolonha arrancou oficialmente em Junho de 1999, com a assinatura da Declaração de Bolonha por parte de 29 países europeus. Tinha como principal objetivo o desenvolvimento de um Espaço Europeu do Ensino Superior (EEES) integrado e coerente através da harmonização da estrutura dos programas universitários, bem como por via da introdução de um sistema de créditos que facilitasse o reconhecimento mútuo de graus académicos entre os diversos países envolvidos (Cappellari & Lucifora, 2009). A reforma de Bolonha pretendia ainda que o EEES fosse um espaço competitivo, transparente e promotor da empregabilidade e da mobilidade dos estudantes, graduados e docentes. Deste modo, esta reforma exige que o ensino superior se adapte, deixando de ter como único objetivo o fornecimento de conhecimentos gerais aos seus graduados, mas passando a assumir também uma maior responsabilidade na formação de indivíduos preparados para entrar no mercado de trabalho (Cardoso *et al.*, 2014a).

Seguindo as diretrizes do processo, vários países europeus empreenderam reformas do seu sistema universitário (Cappellari & Lucifora, 2009). Para muitos deles, incluindo Portugal, essas reformas envolveram uma reestruturação importante, nomeadamente, por via da redução da duração do 1º ciclo de estudos e pela criação de mestrados integrados que permitissem a obtenção de um duplo grau em 5 anos encurtando, assim, o período de tempo necessário para a obtenção de um diploma universitário (Sin *et al.*, 2016a).

A reforma de Bolonha gerou muita controvérsia. Os seus defensores interpretaram o encurtamento do 1º ciclo como uma forma de aumentar o número de estudantes a frequentar o ensino superior, de reduzir as taxas de desistência, de promover a igualdade de oportunidades no acesso à universidade e de permitir uma entrada mais rápida no mercado de trabalho. Por sua vez, os críticos desta reforma levantaram dúvidas sobre o conteúdo

curricular de um 1º ciclo mais curto e do efeito sobre o valor para o mercado de trabalho dos novos graus (Cappellari & Lucifora, 2009).

Cappellari e Lucifora (2009) num estudo efetuado acerca do impacto do Tratado de Bolonha concluíram que a reforma aumentou a probabilidade de os jovens frequentarem o ensino superior, sendo este efeito mais forte para os indivíduos com boa *performance* académica no ensino secundário, mas com um contexto familiar desfavorável ao prosseguimento de estudos. Este resultado pode ser encarado como evidência empírica de que, antes da reforma, as restrições financeiras e/ou culturais impediam um subconjunto da população de fazer escolhas adequadas de investimento em educação.

Em Portugal, as alterações decorrentes do processo de Bolonha entraram em vigor a partir de 2006, sendo seguidas de um período de graves constrangimentos económicos e de escassez de emprego, os quais podem ter contribuído para a perda de valor do 1º ciclo de estudos no mercado de trabalho, na sequência do seu encurtamento de 4/6 anos para 3/4 anos (Sin & Tavares, 2017). De facto, quando questionados sobre as suas perceções acerca do valor da licenciatura, a maioria dos estudantes portugueses declara que a mesma deixou de ser suficiente após a redução do número de anos do 1º ciclo decorrente da aplicação da reforma de Bolonha. Os estudantes inquiridos consideraram que com uma licenciatura de 3/4 anos não têm tempo útil suficiente para adquirir o conhecimento e as competências de que necessitam no mercado de trabalho, pelo que não se sentem preparados para entrar no mesmo imediatamente após a conclusão da sua licenciatura. Adicionalmente e ainda que com um menor impacto, a perceção dos estudantes também se baseou no facto de, na sua opinião, a própria sociedade entender que o 1º ciclo deixou de ser suficiente (Sin & Tavares, 2017).

Verifica-se ainda que em Portugal e desde a implementação das diretrizes de Bolonha o número de diplomados no ensino superior tem vindo a aumentar e, como já referido anteriormente, foi acompanhada por um enorme aumento no número de diplomados com mestrado. Em relação à trajetória académica dos jovens observa-se uma tendência maioritária para os estudantes se deslocarem diretamente de um ciclo de estudos para o outro, o que não está totalmente de acordo com os objetivos iniciais da reforma de Bolonha que visava promover a obtenção de experiência profissional entre os ciclos, tida como vantajosa para os licenciados (Cardoso *et al.*, 2014a).

A perda de valor da licenciatura aliada ao aumento do número de licenciados levou a que os mesmos considerassem, cada vez mais, o mestrado como o novo nível académico

que lhes permite obter uma vantagem competitiva no mercado de trabalho (Sin *et al.*, 2016a). Assim, para se diferenciarem dos outros candidatos a emprego e após a conclusão do 1º ciclo, muitos licenciados colocam-se atualmente uma opção adicional (que não se colocava no passado dado que os mestrados eram normalmente graus que apenas eram obtidos por quem se dedicava à investigação e/ou à docência), traduzida na decisão continuar a estudar ou ingressar de imediato no mercado de trabalho.

O objetivo final de acumular capital humano é aumentar a probabilidade de encontrar emprego adequado, assim como aceder a salários mais elevados ao longo da vida ativa. Portanto e, ainda que prosseguir estudos tenha custos diretos e indiretos, ingressar de imediato no mercado de trabalho após a licenciatura pode não ser a melhor escolha. Em períodos de recessão económica e em particular quando as altas taxas de desemprego reduzem o custo de oportunidade de estudar, o investimento em educação permite aumentar a probabilidade de obtenção de um emprego com características e remunerações compatíveis com as habilitações (Pastore, 2005).

Assim, a decisão de prosseguir ou não estudos é tomada tendo em conta que o aumento das habilitações académicas deverá impulsionar a empregabilidade dos licenciados. Esta é uma decisão particularmente relevante no caso dos graduados portugueses uma vez que os mesmos atribuem maioritariamente a responsabilidade da sua empregabilidade a si próprios e às instituições de ensino em que se graduaram pelo que, parecem aceitar as condições da economia em que estão integrados, ao invés de questioná-la ou de esperar que a ação política altere ou melhore a situação económica e financeira (Sin *et al.*, 2016b).

Capítulo 2 – Metodologia

A análise da literatura sobre o conceito de empregabilidade mostrou-nos que a sua definição permanece em aberto dadas as diferentes perspetivas e dimensões associadas ao mesmo. Ainda que neste estudo tenhamos optado por definir empregabilidade como a capacidade de um graduado obter um emprego (Harvey, 2001), a complexidade deste conceito coloca problemas na sua medição, não existindo metodologias universalmente estabelecidas, o que possibilita a manipulação ou interpretação enviesada, com o objetivo de valorizar os aspetos positivos ou omitir os piores resultados, da análise da empregabilidade de um grupo de indivíduos (Cardoso *et al.*, 2014b).

Este problema é particularmente relevante na atualidade, uma vez que a empregabilidade e os seus indicadores são tidos como um critério relevante, não só das decisões individuais no que toca às escolhas de áreas de estudo e obtenção de graus académicos de nível superior, mas também das decisões de política pública nas áreas da educação e do emprego acerca do número de vagas e do montante de financiamento das instituições de ensino superior, pelo que se torna imprescindível definir e medir a empregabilidade de forma tão transparente e rigorosa quanto possível (Cardoso *et al.*, 2014a; 2014b).

Tendo presente estas considerações Cardoso *et al.* (2014b) dedicaram-se à questão da medição da empregabilidade e identificaram dois grandes tipos de metodologias adotadas em Portugal. Por um lado, uma metodologia baseada na utilização de informação secundária proveniente de bases de dados administrativas relativas ao número de diplomados inscritos nos centros de emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que consiste na determinação de um indicador do nível de desemprego correspondente ao rácio entre o número de inscritos nos centros de emprego do IEFP que concluíram, nos três anos anteriores, o seu curso superior numa determinada instituição de ensino e o número de diplomados desse mesmo curso no ano considerado. Contudo este método é limitador, uma vez que apenas determina um valor para uma proporção de diplomados desempregados não permitindo uma análise detalhada que contemple as dimensões relevantes associadas à empregabilidade.

Por outro lado, uma metodologia baseada na construção de um indicador de empregabilidade através dos resultados obtidos na “inquirição/auscultação de diplomados com vista à avaliação da situação laboral dos mesmos algum tempo depois da conclusão

dos seus ciclos de estudos” (Cardoso *et al.*, 2014b, p.7). Estes inquéritos devem apresentar duas componentes, em primeiro lugar, devem adotar uma tipologia (próxima das definições oficiais de empregado, desempregado e inativo) que permita a identificação da situação perante o mercado de trabalho dos inquiridos. Esta tipologia deverá ainda permitir controlar outros aspetos relevantes como o prosseguimento de estudos ou outras escolhas individuais em termos de carreira, para que a medição da empregabilidade seja efetuada de forma adequada. Em segundo lugar, os inquéritos devem abranger dimensões explicativas dos índices de empregabilidade, tais como a caracterização sociodemográfica do diplomado e do seu agregado familiar, a caracterização do seu percurso académico e a sua satisfação com a formação obtida, as experiências facilitadoras da sua entrada no mercado de trabalho, a caracterização do seu percurso profissional e as suas expectativas e avaliações do mesmo. A inclusão destes indicadores tem como objetivo aferir a sua relevância na empregabilidade (Cardoso *et al.*, 2014b).

Apesar dos inquéritos serem a técnica mais comum na avaliação da empregabilidade, os mesmos apresentam algumas desvantagens. Por um lado, podem existir enviesamentos das amostras provocados quer por inconsistências na definição da situação perante o trabalho, quer por efeitos de autosseleção nas amostras (resultantes do facto da resposta ao inquérito ser facultativa) que poderão levar à sobre representação dos extremos, uma vez que os licenciados em situações profissionais bastante favoráveis ou em situações precárias têm maior propensão a responder para tornar pública a sua situação (González, 2017). Por outro lado, as amostras podem não ser representativas do universo em estudo devido às baixas taxas de resposta, o que pode resultar do facto dos inquéritos serem muito extensos ou de difícil interpretação (Cardoso *et al.*, 2014b).

Ainda assim, os inquéritos apresentam uma grande flexibilidade e a possibilidade de avaliar as dimensões com influência sobre as condições de empregabilidade permitindo aplicar aos resultados dos mesmos, metodologias que possibilitem a medição do real efeito da instituição e do indivíduo sobre a empregabilidade, contribuindo para um melhor conhecimento sobre o conjunto de fatores que a influenciam (Cardoso *et al.*, 2014b).

As metodologias a aplicar à base de dados resultante das respostas ao inquérito são variadas. Galego e Caleiro (2011) avaliaram a empregabilidade dos recém-graduados da Universidade de Évora ao analisar os fatores explicativos do seu tempo de procura do primeiro emprego, tendo para isso estimado diversas especificações de modelos de duração a tempo discreto, agrupando a variável de duração de interesse (tempo de procura) em

grupos de meses e utilizando como variáveis explicativas características dos diplomados, bem como variáveis *dummy* do ano letivo para capturar possíveis efeitos do ciclo económico. Numa outra perspectiva, Mallik *et al.* (2014) consideram que a empregabilidade pode ser avaliada usando modelos econométricos de regressão linear em que a variável dependente pode ser definida, seja como o número de horas de trabalho semanal seja como o logaritmo natural da taxa de salário horária, ou através de modelos binários em que a variável dependente é uma variável *dummy* (estar empregado ou não). Nas três opções as variáveis independentes são vetores de fatores individuais, educacionais e ocupacionais dos indivíduos. Menon *et al.* (2012) estudaram a empregabilidade dos recém-graduados de uma universidade do Chipre estimando modelos binários *Probit* para determinar as características dos graduados que influenciam a probabilidade de obter emprego, bem como as características que determinam as suas remunerações. Pastore (2005) propõe um modelo do tipo *Heckman Probit* para comparar as determinantes individuais que influenciam a escolha entre a educação e a participação no mercado de trabalho dos jovens polacos. Neste modelo a variável dependente da equação principal é uma variável *dummy* (estar empregado ou desempregado/inativo), no entanto, o autor defende que existe a possibilidade de ocorrerem enviesamentos dos coeficientes dos determinantes do sucesso na procura de emprego. Assim, para corrigir as estimativas da equação principal é estimada simultaneamente uma equação de seleção em que a variável dependente é uma variável *dummy* (participar no mercado de trabalho ou não). As variáveis independentes das equações traduzem as características dos indivíduos.

Deste modo, os estudos que procedem ao tratamento de dados de inquéritos sobre a empregabilidade, acabam por não apresentar um valor para uma taxa/índice de empregabilidade, optando pela apresentação dos indicadores/fatores relevantes da empregabilidade dos diplomados (Cardoso *et al.*, 2014b).

À luz da revisão de literatura realizada e dos contributos anteriores, a opção metodológica do presente estudo recai sobre uma metodologia quantitativa econométrica que utiliza os dados de um inquérito aplicado pela FEP. O presente capítulo expõe a metodologia utilizada e descreve de forma geral a população e a amostra utilizadas no âmbito deste trabalho.

2.1. Procedimento e instrumento de recolha de dados

O presente trabalho utilizará o inquérito por questionário sobre a situação profissional dos licenciados da FEP, aplicado pelo Serviço de Relações Externas e Integração Académica da Faculdade de Economia do Porto (SEREIA), cuja população-alvo são os recém-licenciados em Economia e Gestão pela FEP nos anos letivos 2014/15 e 2015/16. O inquérito foi realizado *online*, com envio de *link* por *e-mail* institucional, entre os meses de Fevereiro e Maio de 2017. Assim, neste estudo, um recém-licenciado é um indivíduo que concluiu o curso há mais de 5 e menos de 20 meses.

A elaboração e aplicação do inquérito resulta do reconhecimento, por parte da FEP, da importância do estudo da empregabilidade dos seus graduados para a definição de uma estratégia competitiva que melhore a transição para o mercado de trabalho dos seus estudantes e tem como principal objetivo acompanhar a integração profissional dos diplomados e monitorizar os indicadores de sucesso dos respetivos cursos (Gonçalves, 2014). O inquérito foi elaborado com a intenção de ser simples, sucinto e incluir várias dimensões relevantes na análise da empregabilidade, tais como as características sociodemográficas do graduado, variáveis de caracterização da trajetória académica, variáveis referentes ao prosseguimento de estudos, variáveis tradutoras de experiências de aprendizagem potencialmente facilitadoras da inserção profissional, a caracterização da situação perante o trabalho e a caracterização do 1º emprego/emprego atual/último emprego.

A inclusão destas diferentes dimensões exige a divisão do inquérito em quatro partes (Anexo I). A primeira parte corresponde à recolha dos dados pessoais dos licenciados. Estes dados englobam informações sobre o género, a idade, o curso frequentado na FEP, o ano letivo de conclusão da licenciatura, a classificação final do curso e a participação ou não em programas de mobilidade académica internacional.

A segunda parte do inquérito diz respeito à situação perante o mercado de trabalho dos licenciados. Para avaliar todos os graduados foram inquiridos acerca da sua situação atual, tendo de escolher uma (e apenas uma) de cinco hipóteses disponíveis: “a trabalhar”, “desempregado tendo já trabalhado”, “à procura do primeiro emprego”, “a estudar a tempo inteiro” e “outras situações”. A escolha de uma destas opções determina a continuação da resposta à segunda parte do inquérito, sendo que, apenas continuam a responder os licenciados que escolheram as opções “a trabalhar”, “desempregado tendo já trabalhado” e “a estudar a tempo inteiro” (que respondem afirmativamente quando

questionados acerca da possibilidade de terem trabalhado após a conclusão da licenciatura). Estes licenciados responderam a diversas questões com o objetivo de caracterizar o seu emprego atual ou último emprego. Sendo que, as questões colocadas respeitavam a: setor de atividade da empresa, área profissional, país/cidade onde se encontram (encontravam) a trabalhar, vínculo laboral, remuneração anual bruta (incluindo bônus) e remuneração anual bruta do primeiro emprego (incluindo bônus) após o término da licenciatura.

Os licenciados com alguma experiência profissional responderam também à terceira parte do inquérito que engloba questões acerca do acesso ao primeiro emprego, sendo estas referentes a: tempo de procura do primeiro emprego, diligências efetuadas para o obter, número de propostas de emprego recebidas além da que foi aceite e número de vezes que o graduado mudou de emprego. Os licenciados foram ainda inquiridos sobre terem ou não fundado alguma empresa/organização e, em caso positivo, sobre a área de atividade da mesma.

A quarta e última parte do inquérito foi respondida por todos os graduados (independentemente da sua situação perante o mercado de trabalho) sendo estes questionados sobre o prosseguimento de estudos. Em caso de terem continuado a estudar, os inquiridos responderam a várias questões, tais como, a instituição de ensino e o tipo de curso que frequentavam e o país/cidade em que estavam a estudar. Por fim, todos os licenciados (independente de continuarem a estudar ou não) foram questionados acerca do valor que atribuíam ao mestrado em termos de melhoria da empregabilidade e sobre os motivos que, na sua opinião, levam um indivíduo a frequentar um curso fora da FEP.

Os dados obtidos no inquérito por questionário⁶ serão utilizados para efetuar uma análise em duas fases: em primeiro lugar, será realizada uma análise estatística descritiva da base de dados que nos permitirá efetuar uma caracterização geral da amostra; em segundo lugar, serão definidos e estimados, pelo método da máxima verosimilhança, dois modelos econométricos (*Probit*). O primeiro terá como objetivo determinar os fatores individuais com influência na decisão de ingressar no mercado de trabalho após a conclusão da licenciatura ou de prosseguir estudos, e apresentará como variável dependente uma variável binária (participar no mercado de trabalho ou estudar a tempo inteiro) e como variáveis independentes as características dos licenciados exploradas na estatística descritiva e relevantes para essa escolha. O segundo modelo englobará apenas os licenciados que

⁶ Foram recolhidos, inseridos e anonimizados no *software* de cálculo “Excel” e, posteriormente exportados para o *software* “Stata” versão 12.1, o qual foi utilizado para proceder à respetiva análise.

decidiram ingressar no mercado de trabalho e terá como objetivo identificar os fatores individuais que permitem ao licenciado aumentar a sua probabilidade de conseguir um emprego, pelo que a variável dependente será uma variável binária (ser empregado ou desempregado) e as variáveis independentes serão as características dos licenciados.

2.2. Amostra

A Tabela 1 apresenta a distribuição por curso, por ano letivo de conclusão do mesmo e por género do total de licenciados da FEP e do total de licenciados da amostra disponível. A população-alvo do inquérito utilizado no presente estudo são os licenciados em Economia e Gestão pela FEP nos anos letivos 2014/15 e 2015/16. Foram inquiridos 756 indivíduos, tendo-se obtido 475 respostas, o que representa uma taxa de resposta global de 62,8%. Verifica-se que as taxas de resposta por curso, bem como as taxas de resposta por ano de conclusão do mesmo e por género estão próximas do valor global, sendo os licenciados em Gestão aqueles que apresentam menores taxas de resposta ao inquérito (57,0%). Adicionalmente, a observação da distribuição dos graduados por curso e por ano de conclusão permite constatar que, a maior taxa de resposta (66,5%) encontra-se entre os licenciados em Economia no ano letivo 2015/16 e, que a parte da população menos representada na amostra são os licenciados em Gestão no ano letivo 2014/15, que apresentam uma taxa de resposta de 55,3%. Em relação ao género verifica-se que são as mulheres que apresentam maiores taxas de resposta (66,2% *vs* 58,8%).

A amostra é maioritariamente constituída por licenciados em Economia (67,4%), por indivíduos do sexo feminino (57,7%) e por licenciados no ano letivo 2015/16 (51,0%), pelo que se conclui que a composição da amostra traduz genericamente a composição do universo. Por fim, importa salientar que todos os graduados da amostra responderam ao inquérito durante o mesmo período de tempo (Fevereiro a Maio de 2017). Tal significa que os graduados em 2014/15 tiveram mais tempo para se inserirem no mercado de trabalho, o que deverá ser tido em conta na análise dos dados.

Tabela 1: Caraterização dos licenciados por ano de conclusão, por curso e por género

	2014/15 ⁷	2015/16 ⁸	Total
Número total de graduados	377	379	756
Número total de respostas	233	242	475
Taxa de resposta	61,8%	63,9%	62,8%
Curso: Economia			
Número de graduados	236	248	484
Número de respostas	155	165	320
Taxa de resposta	65,7%	66,5%	66,1%
Curso: Gestão			
Número de graduados	141	131	272
Número de respostas	78	77	155
Taxa de resposta	55,3%	58,8%	57,0%
Género: Feminino			
Número de graduados	210	204	414
Número de respostas	137	137	274
Taxa de resposta	65,2%	67,2%	66,2%
Género: Masculino			
Número de graduados	167	175	342
Número de respostas	96	105	201
Taxa de resposta	57,5%	60,0%	58,8%

⁷ Os dados presentes nesta coluna acerca do universo (número total de graduados) e a sua distribuição por curso e género foram recolhidos na publicação da Universidade do Porto - *Diplomados pela U.Porto de ciclos de estudos (cursos conferentes de grau) no ano letivo 2014-2015*, tendo sido utilizado o grupo L1 da FEP do referido documento.

⁸ Os dados presentes nesta coluna acerca do universo (número total de graduados) e a sua distribuição por curso e género foram recolhidos na publicação da Universidade do Porto - *Diplomados pela U.Porto de ciclos de estudos (cursos conferentes de grau) no ano letivo 2015-2016*, tendo sido utilizado o grupo L1 da FEP do referido documento.

Capítulo 3 – Análise descritiva dos dados

Neste capítulo pretende-se caracterizar a amostra, nomeadamente no que respeita às características sociodemográficas e de percurso académico dos licenciados inquiridos, bem como à situação face ao mercado de trabalho algum tempo após a conclusão do 1º ciclo de estudos e às condições do emprego dos licenciados da FEP. A situação perante o mercado de trabalho foi avaliada tendo em conta as cinco hipóteses de resposta já referidas do inquérito que permitiram explorar, com algum detalhe, o percurso académico e/ou profissional dos licenciados da FEP ao longo do período entre a conclusão da licenciatura e a data de resposta ao inquérito. Esta análise descritiva é relevante para o conhecimento do perfil e da situação face ao mercado de trabalho dos graduados da FEP, sendo esta avaliação também necessária para a identificação das variáveis a utilizar nos modelos econométricos a estimar no capítulo seguinte.

3.1. Caracterização geral da amostra

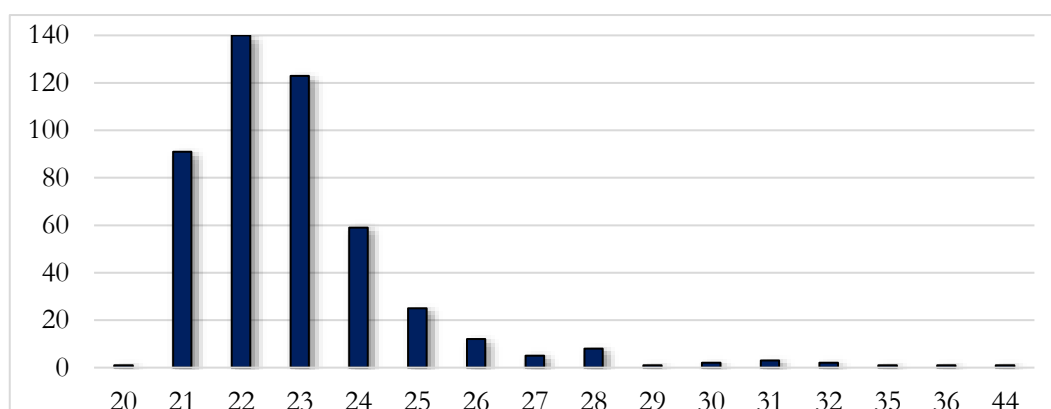
Nesta secção procura-se efetuar a caracterização dos 475 licenciados que compõe a amostra tendo em vista duas vertentes, as suas características sociodemográficas (género e idade) e as características do seu percurso académico (classificação final de curso, curso e participação em programas de mobilidade académica internacional).

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, a Tabela 1 (ver p.28) mostra-nos que, quer o universo quer a amostra são constituídos maioritariamente por licenciados do género feminino (54,8% e 57,7%, respetivamente). Dada a sua maioria não é, portanto, surpreendente que sejam as mulheres as que mais respondem ao inquérito nos dois cursos em análise e nos dois anos de conclusão dos mesmos.

Relativamente à idade dos inquiridos (Figura 1) observa-se que esta varia entre os 20 (idade mínima) e os 44 anos (idade máxima), sendo a média de idades de 23,0 anos. Na análise da distribuição da amostra por idade é importante, no entanto, ter em conta algumas particularidades. Em primeiro lugar, que as licenciaturas em Economia e Gestão têm uma duração de 3 anos e, em geral, os estudantes ingressam no ensino superior com 18 anos, pelo que, será expectável que os inquiridos terminem o curso aos 21 anos. E, em segundo lugar, que o inquérito foi respondido entre 5 a 20 meses após a conclusão da

licenciatura e que a idade apresentada no mesmo corresponde à idade dos inquiridos no momento de resposta, pelo que, para alguns indivíduos à idade de conclusão da licenciatura poderão ser somados até 2 anos. Tendo presentes estas considerações, o facto da faixa etária mais frequente (representando 74,5% da amostra) estar compreendida entre os 21 e os 23 anos corresponde àquilo que seria expectável. Por outro lado, a existência de um número significativo de licenciados com 24 anos (12,6%) pode ser explicada por uma entrada mais tardia no ensino superior, por uma possível mudança de curso ou ainda por possíveis retenções que atrasem a sua conclusão por 1 ano.

Figura 1: Distribuição da amostra por idade



A classificação final de curso é uma das variáveis de trajetória académica incluídas no questionário. Varia entre 11 (valor mínimo) e 19 valores (valor máximo) sendo o valor médio das classificações finais de todos os licenciados da amostra de 13,3 valores. Ainda que a diferença não seja muito significativa, o valor médio das classificações finais dos licenciados em 2014/15 (13,1 valores) é inferior ao apresentado pelos licenciados em 2015/16 (13,4 valores). Verifica-se também que mais de metade dos licenciados (56,4%) apresenta uma classificação final de 12 ou 13 valores e, que as classificações finais consideradas elevadas, isto é, as compreendidas entre os 16 e os 19 valores, são as menos representadas na amostra (9,9% dos licenciados).

Tabela 2: Distribuição das classificações finais de curso na amostra, por género e curso

Classificação	Feminino	Masculino	Classificação	Economia	Gestão	Amostra
11	5,5%	6,0%	11	6,9%	3,2%	5,7%
12	33,2%	31,3%	12	34,7%	27,8%	32,4%
13	23,4%	24,9%	13	23,8%	24,5%	24,0%
14	15,0%	14,4%	14	11,3%	22,0%	14,7%
15	15,7%	10,0%	15	11,9%	16,1%	13,3%
16	4,0%	10,5%	16	8,4%	3,2%	6,7%
17	2,2%	2,5%	17	2,5%	2,0%	2,3%
18	0,7%	--	18	0,3%	0,7%	0,4%
19	0,4%	0,5%	19	0,3%	0,7%	0,4%
Total	100%	100%	Total	100%	100%	100%

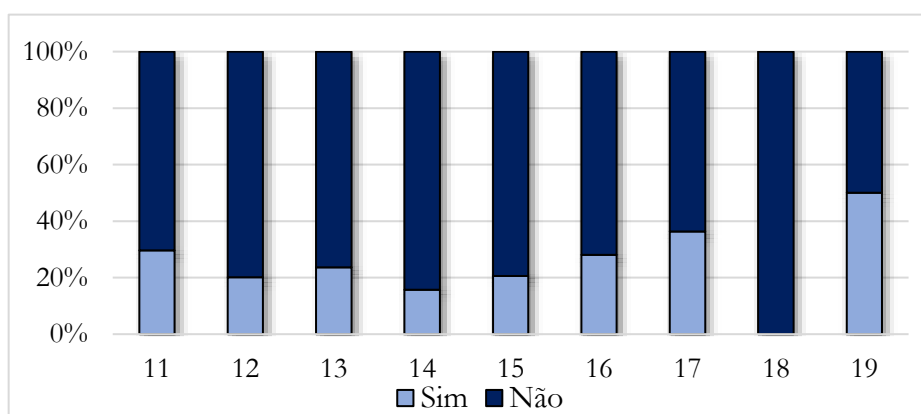
A Tabela 2 apresenta a distribuição das classificações finais por género e por curso mostrando que, as classificações finais de ambos os géneros apresentam uma distribuição concentrada à esquerda, isto é, as classificações mais baixas são as mais frequentes, verificando-se que, o intervalo de 12 a 14 valores é aquele que apresenta uma maior frequência relativa (71,6% das mulheres e 70,6% dos homens). Por outro lado, e ainda que, tal como referido anteriormente, as classificações finais consideradas elevadas (16-19 valores) apresentem uma menor concentração (7,3% das mulheres e 13,5% dos homens) observa-se que são os homens que conseguem obter os melhores resultados.

Relativamente ao curso, o valor médio das classificações finais do conjunto dos licenciados em Gestão (13,4) é ligeiramente superior ao valor médio do conjunto dos licenciados em Economia (13,2). Apesar disso, são os licenciados em Economia aqueles que apresentam uma maior frequência de classificações elevadas (11,5% *vs* 6,6%). A maioria (74,3%) dos licenciados em Gestão apresenta uma classificação final entre os 12 e os 14 valores, o que também se verifica, ainda que a percentagem seja um pouco inferior (69,8%), para os licenciados em Economia.

Tabela 3: Distribuição da amostra por realização ou não de mobilidade académica internacional, por género e por curso

	Participação em mobilidade	Não participação em mobilidade	Total
Amostra	104 (21,9%)	371 (78,1%)	475
Distribuição por género			
Feminino	20,1%	79,9%	274
Masculino	24,4%	75,6%	201
Distribuição por curso			
Economia	25,0%	75,0%	320
Gestão	15,5%	84,5%	155

Figura 2: Distribuição das classificações finais de curso dos licenciados que realizaram ou não mobilidade académica internacional



A participação em programas de mobilidade académica pode ser considerada como uma experiência de aprendizagem facilitadora da inserção profissional (Cardoso *et al.*, 2014b) e é, por isso, uma das variáveis de trajetória académica presentes no inquérito. A Tabela 3 mostra-nos que apenas 21,9% dos licenciados da amostra realizou mobilidade académica internacional. Estes 104 graduados passaram 1 semestre numa instituição de ensino fora de Portugal sendo que, no total, os graduados da FEP estiveram presentes em 22 países, dos quais, a Espanha foi o destino mais frequente (28,8% dos estudantes), e em 49 faculdades, com a *Universidad de Granada* seguida da *Kozminski University* a receberem o maior número de estudantes (28,8% e 12,5%, respetivamente).

A análise da Tabela 3 permite-nos, ainda, verificar que os licenciados em Economia da amostra têm maior participação em mobilidade por comparação com os licenciados em Gestão (25,0% *vs* 15,5%). Quanto ao género, observa-se que as percentagens de realização

de mobilidade estão muito próximas, todavia são os estudantes do sexo masculino que apresentam uma maior participação em programas de mobilidade (24,4% *vs* 20,1%). Por fim, a Figura 2 mostra que existe mobilidade em todos os níveis de classificação final de curso (com a exceção dos licenciados com 18 valores) e que são os estudantes com classificações de 11, 16 e 17 valores aqueles que mais participam nestes programas (30%, 28% e 36%, respetivamente), contudo e dado o número reduzido de observações de licenciados com classificações elevadas, as percentagens apresentadas na Figura 2 devem ser lidas com cautela. Ainda assim, verifica-se que 29,8% dos licenciados da amostra com classificações finais compreendidas no intervalo de 16 a 19 valores realizaram mobilidade académica e que essa percentagem é de 21,0% para os licenciados com classificações inferiores a 16 valores, pelo que, se pode argumentar que estudantes com melhores classificações têm maior propensão à realização de mobilidade académica internacional.

3.2. Caraterização da situação perante o mercado de trabalho

Como este estudo procura analisar a empregabilidade dos recém-licenciados da FEP, faz sentido explorar com maior detalhe, quais são as caraterísticas sociodemográficas e de trajetória académica dos grupos com diferentes situações perante o mercado de trabalho (empregados, desempregados e estudantes a tempo inteiro), de forma a tentar perceber quais são as caraterísticas individuais dos licenciados que favorecem a entrada no mercado de trabalho ou o prosseguimento de estudos e, ainda, quais as caraterísticas com maior impacto na capacidade de obtenção de um emprego.

As respostas referentes à situação dos licenciados face ao mercado de trabalho, estão reportadas na Tabela 4, todavia, é importante relembrar que a informação apresentada resulta da forma como os indivíduos se auto classificam de acordo com as hipóteses de resposta apresentadas no inquérito e, portanto, podem não estar em conformidade com as definições oficiais (adotadas pelo INE) das diferentes situações laborais.

Tabela 4: Distribuição da amostra pela sua situação perante o mercado de trabalho

Situação	Respostas	%
A trabalhar	227	47,8
Desempregado, tendo já trabalhado	13	2,7
À procura do 1º emprego	35	7,4
Estudante a tempo inteiro	167	35,2
Outro	33	6,9
Total	475	100

Tal como mencionado na secção 2.1, os 475 graduados só podiam escolher uma das cinco hipóteses presentes no inquérito (apresentadas na Tabela 4) acerca da situação em que se encontravam à data do inquérito. Verifica-se que, 227 licenciados encontravam-se empregados sendo que esta é a situação com maior número de respostas e representa 47,8% do total da amostra. Em contrapartida, 48 (10,1%) estavam desempregados, sendo que, destes 13 (2,7%) tinham experiência profissional anterior e 35 (7,4%) encontravam-se à procura do primeiro emprego. Finalmente, 167 licenciados (35,2%) encontravam-se a estudar a tempo inteiro, sendo esta a segunda categoria com mais respostas.

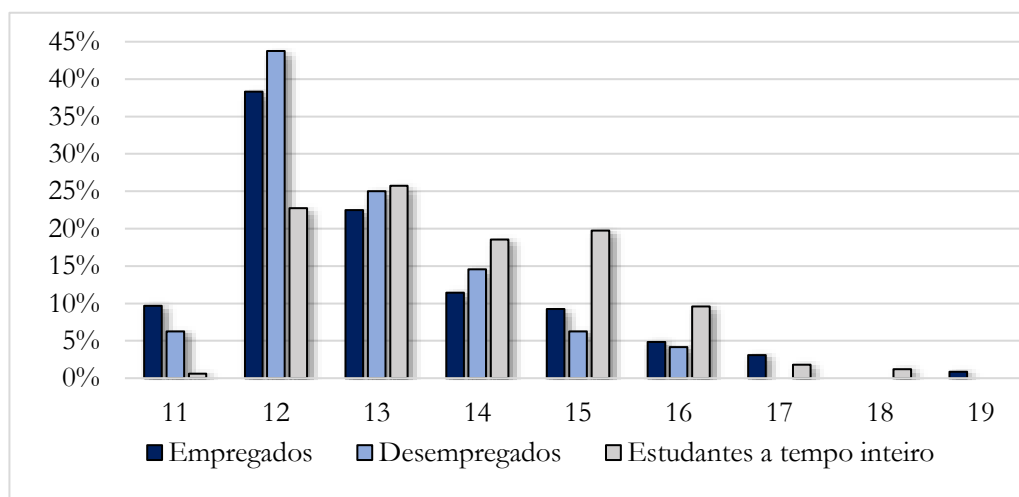
Os licenciados em 2014/15 relativamente aqueles que se licenciaram em 2015/16, apresentavam uma maior percentagem de empregados (55,8% *vs* 40,1%) e uma menor taxa de estudantes a tempo inteiro (25,8% *vs* 44,2%). A situação de desemprego era a menos representada em ambos os casos. Esta realidade está de acordo com o esperado, devido ao maior tempo decorrido entre a conclusão do curso e a resposta ao inquérito para os licenciados em 2014/15, o que permite um maior período de procura de emprego e ainda a conclusão de um possível 2º ciclo de estudos.

Tabela 5: Distribuição da amostra pelas situações perante o mercado de trabalho por género, por curso e pela realização de mobilidade

	Empregados	Desempregados(*)	Estudantes a tempo inteiro	Outro	Total
Amostra	47,8%	10,1%	35,2%	6,9%	475
Distribuição por género					
Feminino	50,3%	11,3%	32,2%	6,2%	274
Masculino	44,3%	8,5%	39,3%	7,9%	201
Distribuição por curso					
Economia	44,4%	10,6%	38,1%	6,9%	320
Gestão	54,8%	9,0%	29,0%	7,0%	155
Distribuição pela realização ou não de mobilidade					
Sim	51,9%	6,7%	34,6%	6,8%	104
Não	46,6%	11,1%	35,3%	7,0%	371

Nota: Na categoria dos desempregados estão incluídos os 13 licenciados na situação “desempregado, tendo já trabalhado” e os 35 licenciados na situação “à procura do 1º emprego”

Figura 3: Distribuição das situações perante o mercado de trabalho por classificação final de curso



A análise dos dados relativos aos fatores sociodemográficos mostra-nos que em todas as situações identificadas, as mulheres estão em maioria, o que é natural dado que a maior parte dos licenciados respondentes são do género feminino. A Tabela 5 permite-nos constatar que, as mulheres, em comparação com os homens, apresentam uma maior

percentagem de empregados (50,3% *vs* 44,3%), assim embora parte da literatura (Wilton, 2011; Berntson, 2008; McQuaid & Lindsay, 2005) sustente uma vantagem de acesso ao mercado de trabalho por parte dos homens, a mesma não parece se verificar na amostra em estudo, pelo menos no que respeita a este indicador simples. Todavia também se verifica que as mulheres se concentram relativamente mais na situação de desemprego (11,3% *vs* 8,5%), pelo que, não é possível aferir a existência de uma vantagem no mercado de trabalho por parte dos licenciados do género feminino sem trabalhar mais esta questão.

Relativamente à idade, os dados permitem verificar que os empregados apresentam a maior média de idades (23,6 anos), ligeiramente superior à média de idades da amostra (23,0 anos), e também a maior variância relativamente à variável idade, englobando indivíduos com idades entre os 21 e os 44 anos. Por outro lado, a menor variância diz respeito ao grupo dos desempregados, em que o desempregado mais velho tem apenas 28 anos, sendo que este grupo apresenta uma média de idades de 23,1 anos relativamente semelhante à média do total da amostra (23,0 anos). Por sua vez, os estudantes são o grupo com o valor médio de idades mais baixo (22,2 anos), incluindo licenciados com idades entre os 20 e os 30 anos.

No que se refere às características de trajetória académica, na Tabela 5 destaca-se o facto de os licenciados em Economia apresentarem, em comparação com os de Gestão, maiores percentagens de estudantes a tempo inteiro (38,1% *vs* 29,0%) e de desempregados (10,6% *vs* 9,0%) e menor percentagem de empregados (44,4% *vs* 54,8%). Portanto, os licenciados em Gestão parecem privilegiar relativamente mais a entrada no mercado de trabalho aquando da conclusão da licenciatura, apresentando uma menor propensão para continuar a estudar a tempo inteiro. No entanto, através dos dados apresentados não é possível afirmar se estes licenciados continuam a estudar, conciliando a vida académica com a vida profissional ou se decidem terminar os seus estudos com a obtenção da licenciatura.

Acerca da participação em mobilidade académica internacional ao longo do curso, verifica-se que o grupo de licenciados que participaram nesses programas apresenta uma maior percentagem de empregados (51,9% *vs* 46,6%) e uma menor percentagem de desempregados (6,7% *vs* 11,1%) quando comparados com o grupo de licenciados que não realizaram mobilidade. Numa outra perspetiva, no grupo dos empregados há uma percentagem de participação superior à observada para a totalidade da amostra (23,8% *vs* 21,9%), sendo que no caso dos desempregados se verifica o oposto (14,6% *vs* 21,9%).

Assim, ainda que de forma pouco expressiva, a participação em programas de mobilidade académica parece ter um impacto positivo nas perspetivas de emprego dos licenciados da FEP, o que confirma o referido na literatura (ver Petzold, 2017).

Em relação à classificação final de curso, os dados da Figura 3 permitem concluir que os empregados se concentram sobretudo nas classificações finais de 12 ou 13 valores, sendo o valor médio das classificações finais dos empregados de 13 valores, ligeiramente inferior ao verificado para a amostra (13,3 valores). Adicionalmente, os empregados são o grupo da amostra que apresenta maior variância relativamente à variável classificação final, incluindo licenciados dos dois extremos, isto é, o licenciado com uma das classificações mais baixas (10,8) e aquele com a mais alta (18,7). Por sua vez, os desempregados são o grupo que apresenta as classificações finais mais baixas, sendo que, nenhum dos licenciados que possua uma classificação final superior a 16 valores se encontra em situação de desemprego. Esta situação é ainda mais diferenciada para o subgrupo de desempregados com alguma experiência profissional, uma vez que, o valor médio das classificações finais desses 13 desempregados é de 12 valores e o valor máximo observado é de 14 valores. Estes resultados, em comparação com o que se verificou no grupo dos empregados, parecem mostrar que a distribuição dos respondentes traduz aquilo que é esperado em teoria, isto é, indivíduos com médias mais altas têm maior sucesso no mercado de trabalho (Galego e Caleiro, 2011). Por fim, o grupo de licenciados que se encontravam a estudar a tempo inteiro apresenta uma distribuição por classificação final menos concentrada à esquerda do que os dois grupos anteriores, ou seja, os estudantes exibem uma concentração relativamente maior de licenciados com boas classificações finais, apresentando o valor médio das classificações finais mais elevado (13,7 valores). Logo, parece ser possível antecipar que os graduados com boas classificações finais apresentam uma maior propensão para adiarem a sua entrada no mercado de trabalho, decidindo prosseguir estudos.

Para finalizar esta análise, vamos deter-nos nos 33 licenciados que se classificaram como “Outro”, isto é, que não consideraram nenhuma das quatro hipóteses apresentadas como sendo a adequada para descrever a sua situação atual. A leitura das 33 respostas permitiu constatar que, 21 destes licenciados se encontravam a efetuar estágios curriculares ou internacionais, em situações de trabalho *part-time* dentro e fora da área em que se licenciaram, a trabalhar por conta própria ou ainda numa situação de trabalhador-estudante; adicionalmente, 3 licenciados estavam numa situação de procura do primeiro emprego e 4

estavam a concluir a tese de mestrado. Assim, o facto destes licenciados (28) não se incluírem nas categorias “a trabalhar”, “à procura do primeiro emprego” ou “a estudar a tempo inteiro”, pode ter resultado de uma interpretação errada da pergunta por parte dos mesmos pelo que, em futuros inquéritos, será benéfico aperfeiçoar a questão relativa à situação perante o mercado de trabalho, de forma a evitar interpretações erradas e ambiguidades, incluindo, por exemplo, instruções acerca de quais as situações englobadas em cada hipótese de resposta. Por outro lado, existem 5 licenciados que se encontravam em circunstâncias que constituem efetivamente uma situação que não se enquadra em nenhuma das hipóteses apresentadas e que são, por isso, casos interessantes para o estudo da empregabilidade porque refletem outras escolhas que não as habitualmente consideradas, tais como, a realização de voluntariado, a decisão de fazer um *gap year* no fim da licenciatura ou a escolha pessoal de ser inativo, não se encontrando nem a trabalhar nem a estudar ou envolvido em alguma organização.

3.3. Caraterização do emprego

Para além da análise das caraterísticas individuais, de percurso académico e da situação face ao mercado de trabalho dos licenciados é também importante perceber as caraterísticas do seu emprego. Por conseguinte, nesta secção pretende-se averiguar, com algum detalhe, as caraterísticas do emprego e as condições de acesso ao primeiro emprego dos licenciados da FEP, efetuando uma análise das condições e caraterísticas do emprego atual/primeiro emprego dos 227 licenciados que se incluíram na categoria “a trabalhar” e das condições do primeiro e do último emprego dos licenciados que se classificaram como “desempregado tendo já trabalhado” (13 respostas) e daqueles que se incluíram na categoria “a estudar a tempo inteiro”, mas que declararam ter trabalhado após a conclusão da licenciatura (29 respostas).

No que se refere à localização do emprego, verifica-se que os 227 empregados se encontram a trabalhar em 12 países e 38 cidades diferentes, sendo que 93,0% trabalham em Portugal e os restantes no estrangeiro, com a Espanha como destino mais frequente. As 3 cidades em que trabalharam mais licenciados são o Porto com 48,5% dos empregados, Lisboa com 15,4% e a Maia com 9,7%. Por sua vez, ainda que o número de desempregados que já tiveram emprego seja reduzido (13), na sua última experiência profissional, estes

trabalharam em 3 países e 9 cidades diferentes, sendo que 76,9% tinham estado empregados em Portugal, e a cidade do Porto era a localização mais frequente (38,5% dos desempregados). Já os 29 estudantes com experiência profissional, trabalharam em 3 países e 10 cidades diferentes, sendo que 76,9% trabalhavam em Portugal, com particular incidência na Área Metropolitana do Porto (62,0% dos inquiridos).

Em relação ao setor de atividade da entidade empregadora verifica-se que, não existe um setor claramente predominante. No entanto, os 3 setores com o maior número licenciados da FEP são a consultoria com 18,1% dos inquiridos, o setor do retalho/bens de consumo/distribuição com 17,3% das respostas e a auditoria com 9,0% dos respondentes.

Quanto à área profissional em que os licenciados estão inseridos dentro da empresa onde trabalham, também existe uma grande dispersão pelas diferentes hipóteses de resposta (Anexo I) sendo a contabilidade a área mais frequente com 13,5% das respostas, seguida da área comercial com 12,4% dos inquiridos e da área da consultoria com 11,3%.

Os inquiridos responderam também a algumas questões que permitem aferir acerca das condições do seu emprego, nomeadamente sobre o seu vínculo laboral e a remuneração anual bruta, incluindo eventuais bónus ou compensações.

Tabela 6: Caracterização do emprego: Vínculo laboral

Vínculo laboral	Empregados	Desempregados que já trabalharam	Estudantes que já trabalharam
Contrato a termo certo	26,9%	23,1%	17,2%
Contrato a termo incerto	5,3%	15,4%	6,9%
Contrato por tempo indeterminado/integração nos quadros	28,6%	7,7%	3,5%
Empresário ou trabalhador por conta própria	-	-	10,3%
Estágio Profissional	33,0%	46,2%	48,3%
Prestação de Serviços (Recibos Verdes)	3,1%	-	3,5%
Outro	3,1%	7,7%	10,3%
Total	100%	100%	100%

Relativamente ao primeiro aspeto, a Tabela 6 permite-nos verificar que os estágios profissionais remunerados são a categoria mais representada (33,0% dos empregados atuais, 46,2% dos desempregados que já tiveram emprego e 48,3% dos estudantes que já tiveram emprego). Acresce que a maioria dos licenciados que responderam “Outro”

estavam a efetuar estágios curriculares ou estágios de verão (remunerados) o que mostra a importância dos estágios para a inserção no mercado de trabalho dos licenciados da FEP.

De referir também que grande parte dos atuais desempregados e estudantes se encontravam numa situação de precaridade contratual no seu último emprego, dada a relevância dos contratos a termo nesses grupos. Assim, ainda que este não deva ser o único fator explicativo do desemprego ou da decisão de inatividade dos estudantes, o facto do último emprego destes licenciados ser a termo certo está obviamente associado à sua situação de não emprego aquando da resposta ao inquérito.

Relativamente aos empregados, ainda que na sua maioria (65,2%) também estejam a trabalhar na modalidade de estágios ou contratos a termo, observa-se que, uma parte considerável dos mesmos (28,6%) se encontrava numa situação mais estável, ou seja, com um contrato por tempo indeterminado/integração nos quadros, o que não se verifica nos outros 2 grupos em análise, onde os contratos sem termo são uma categoria residual.

De notar ainda, que apenas o grupo dos estudantes que já trabalharam apresentava licenciados em situação de criação do próprio emprego na sua última experiência profissional (correspondendo àqueles que responderam “Outro”) sendo, contudo, a relevância desta categoria muito reduzida.

Quanto à remuneração dos licenciados, a Figura 4 apresenta-nos os dados relativos à remuneração anual bruta (incluindo eventuais bónus e compensações) do emprego atual/último emprego dos inquiridos e a Figura 5 os dados relativos à remuneração anual bruta (incluindo eventuais bónus e compensações) que estes obtiveram no primeiro emprego (existindo a possibilidade de as duas coincidirem, isto é, do indivíduo nunca ter mudado de emprego). Antes de analisar os dados apresentados, importa referir que este indicador pode não ser o mais adequado, uma vez que, a maioria dos indivíduos tem presente o valor do seu salário mensal líquido tendo normalmente que efetuar cálculos e diligências de procura de informação para obter o valor bruto anual. Este facto pode provocar eventuais erros na resposta, pelo que poderá fazer mais sentido em futuros inquéritos questionar os licenciados da FEP acerca da sua remuneração mensal líquida.

Figura 4: Remuneração anual bruta (incluindo bónus) do emprego atual/último emprego

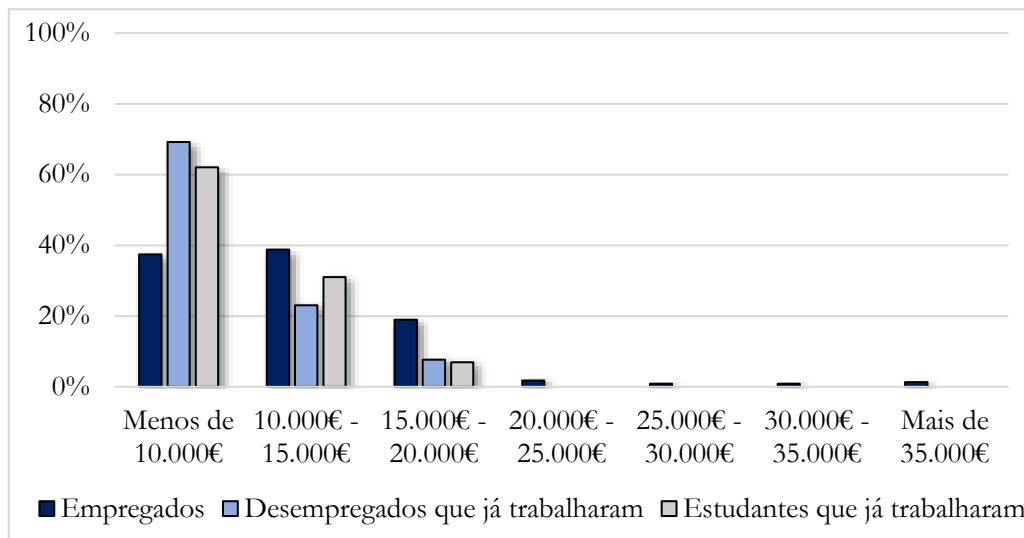
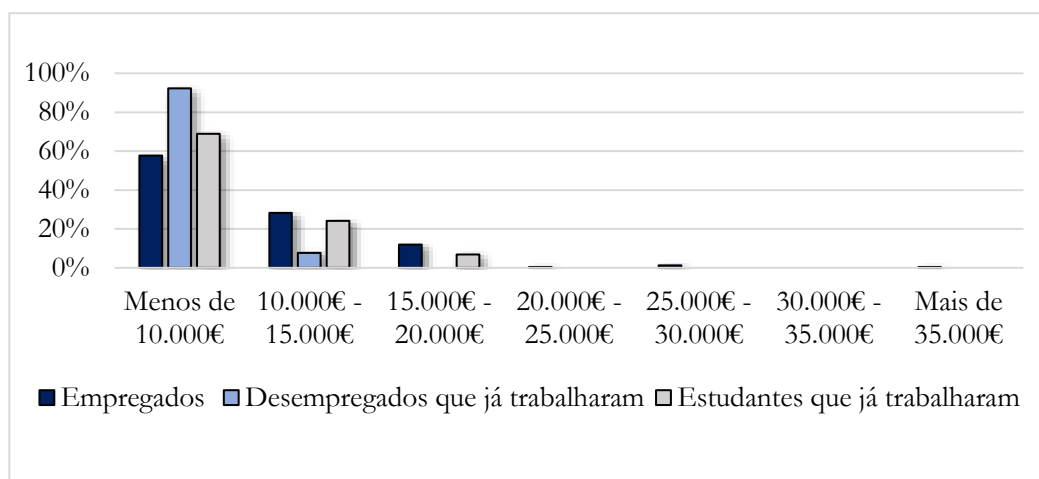


Figura 5: Remuneração anual bruta (incluindo bónus) do primeiro emprego



Na Figura 4, verifica-se que, no seu último emprego os atuais desempregados e estudantes nunca auferiram uma remuneração anual bruta acima dos 20.000€ e, que a distribuição salarial dos atuais desempregados é a mais concentrada à esquerda, sendo este, o grupo com uma maior percentagem (69,2%) de licenciados que receberam menos de 10.000€ anuais. Assim, ainda que, uma grande percentagem (62,1%) dos atuais estudantes também auferisse salários baixos (menos de 10.000€) no seu último emprego, estes parecem em média obter remunerações mais elevadas do que os atuais desempregados. Por sua vez, os licenciados empregados apresentam uma maior dispersão em relação à variável remuneração sendo que estes licenciados auferem remunerações que variam entre os

menos de 10.000€ e os mais de 35.000€ anuais. Por outro lado, apenas 37,4% dos mesmos recebia menos de 10.000€ anualmente, pelo que, se pode concluir que os licenciados empregados apresentam, em média, uma maior remuneração anual bruta quando comparados com os outros 2 grupos em análise. Relativamente à remuneração auferida no primeiro emprego (Figura 5), observa-se que, mais uma vez, os empregados obtinham remunerações mais elevadas e que os atuais estudantes continuavam a apresentar, em média, remunerações anuais brutas mais elevadas do que os atuais desempregados.

A análise conjunta das remunerações auferidas no emprego atual/último emprego e das remunerações auferidas no primeiro emprego, mostra que nos 3 grupos em estudo a percentagem de licenciados a auferirem remunerações mais baixas é superior no primeiro emprego. Assim, e como seria de esperar (dado o retorno sobre a experiência), os dados indicam que a experiência profissional é acompanhada do aumento da remuneração dos indivíduos.

Tal como mencionado anteriormente, para além das condições do seu emprego atual/último emprego, os licenciados da FEP com experiência profissional foram questionados acerca das condições de acesso ao seu primeiro emprego, com o objetivo de aferir acerca da facilidade ou dificuldade que têm em encontrar emprego após o término da licenciatura. As tabelas 7 e 8 apresentam os dados relativos ao tempo de procura pelo primeiro emprego e às diligências efetuadas pelos licenciados para o encontrar.

Tabela 7: Condições de acesso ao primeiro emprego: Tempo de procura

Tempo de procura	Empregados	Desempregados que já trabalharam	Estudantes que já trabalharam
Antes de terminar a licenciatura	41,9%	46,2%	44,9%
1 mês	19,8%	7,7%	17,2%
2 meses	9,3%	7,7%	20,7%
3 meses	8,4%	15,4%	3,5%
4-6 meses	11,9%	15,4%	6,9%
6-9 meses	3,5%	-	-
9-12 meses	1,3%	7,7%	-
Mais de 12 meses	4,0%	-	6,9%
Total	100%	100%	100%

Tabela 8: Condições de acesso ao primeiro emprego: Diligências efetuadas para o encontrar

Diligências	Empregados	Desempregados que já trabalharam	Estudantes que já trabalharam
Apresentação da empresa na FEP	1,8%	-	6,9%
Bolsa de Emprego da FEP	29,1%	15,4%	27,6%
Anúncios em outros sites	20,7%	30,8%	24,1%
Candidatura Espontânea	22,0%	7,7%	6,9%
Porto de Emprego	7,1%	-	3,5%
Rede de contactos pessoal	13,2%	46,2%	20,7%
Visitas a empresas organizadas pela FEP	0,4%	-	-
Outro	5,7%	-	10,3%
Total	100%	100%	100%

A análise da Tabela 7 permite verificar que uma grande parte dos licenciados tinham um emprego garantido à data de conclusão do curso, sendo que os atuais desempregados são o grupo onde essa percentagem é mais elevada (46,2%) e os empregados o grupo onde essa percentagem é mais baixa (41,9%). Observa-se ainda que, nos 3 grupos em análise, a quase totalidade dos licenciados (91,2% dos empregados, 92,3% dos desempregados que já trabalharam e 93,1% dos estudantes que já trabalharam) encontrou emprego até 6 meses após o término da licenciatura, sendo que, apenas uma parte residual da amostra demorou mais de 1 ano para encontrar o seu primeiro emprego.

Estes resultados permitem-nos concluir que os licenciados pela FEP não apresentam grandes dificuldades na procura do primeiro emprego, ainda que, no caso dos atuais desempregados e estudantes, esse não seja um emprego de longa duração e, que de acordo com os dados apresentados na Tabela 6 não seja um emprego com elevada estabilidade. Por outro lado, essa relativa facilidade em encontrar o primeiro emprego e, portanto, a existência de oportunidades no mercado de trabalho parece mostrar que, a decisão de inatividade tomada por parte dos 29 estudantes que já trabalharam, não deve ter sido influenciada por um excessivo tempo de procura do primeiro emprego que os poderia ter desencorajado a continuar essa procura.

Relativamente à forma de obtenção do primeiro emprego (Tabela 8), os dados apresentados dizem respeito a procedimentos de procura de emprego que podemos classificar de ativos, isto é, que traduzem um comportamento onde o indivíduo coloca em

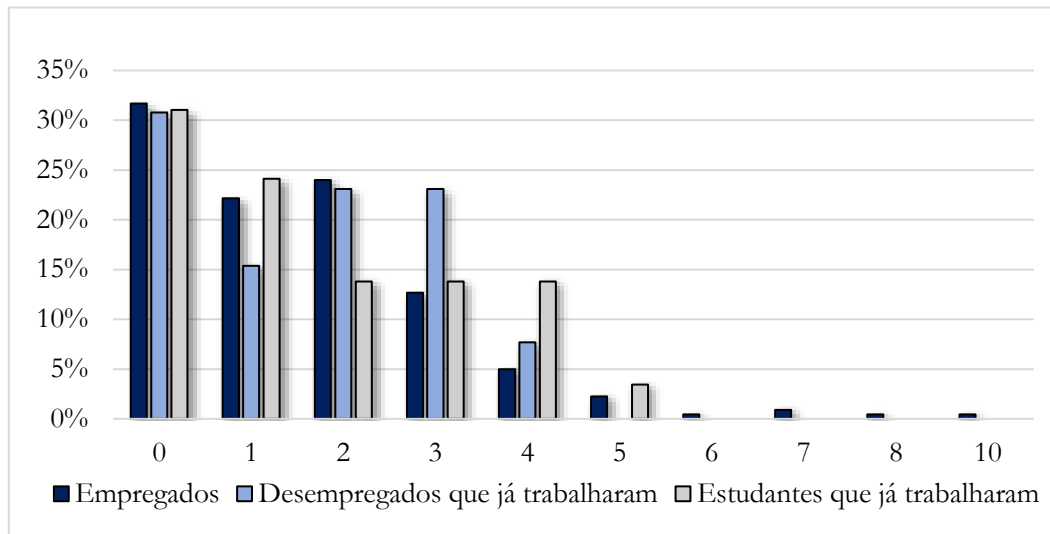
si próprio a ação de procura, como é o caso da resposta a anúncios e da procura autónoma de emprego (envio de CV para empresas, contacto direto com empregadores, recurso à rede de contactos pessoal).

Os procedimentos *online*, em especial, parecem assumir um papel essencial nesta procura, destacando-se a Bolsa de Emprego da FEP uma vez que, os seus anúncios são um dos meios mais utilizados para encontrar emprego, tendo sido utilizada por 29,1% dos empregados, 15,4% dos desempregados que já trabalharam e 27,6% dos estudantes que já trabalharam. Por outro lado, a procura autónoma de emprego por parte dos inquiridos também foi relevante, sendo que, os 22,0% empregados recorreram ao envio de uma candidatura espontânea (envio de CV) e 46,2% dos atuais desempregados e 20,7% dos atuais estudantes obtiveram o seu primeiro emprego através do contacto com a sua rede de contactos pessoal.

Por sua vez, as ações de apoio ao emprego proporcionadas pela FEP ou efetuadas em parceria com ela, tais como o Porto Emprego, as apresentações e as visitas às empresas, não parecem ter grande impacto na procura de emprego por parte dos seus licenciados e, a criação do próprio emprego é um procedimento muito residual (correspondente apenas a uma parte dos atuais estudantes que escolheram a opção “Outro”).

Um outro aspeto a ser considerado na caracterização do primeiro emprego dos licenciados da FEP foi o número de propostas de emprego que estes receberam, para além da que aceitaram, durante a procura pelo mesmo (Figura 6), verifica-se que, os empregados receberam entre 0 e 10 propostas, os atuais desempregados receberam entre 0 e 4 propostas e os atuais estudantes receberam 0 a 5 propostas, sendo este último, o grupo com uma maior média de propostas recebidas (1,66). Ainda assim, observa-se que, uma grande percentagem de licenciados (31,5% dos empregados, 30,8% dos desempregados que já trabalharam e 31% dos estudantes que já trabalharam) não recebeu qualquer proposta para além da que aceitou e que a percentagem de licenciados que recebeu 5 ou mais propostas de emprego é residual.

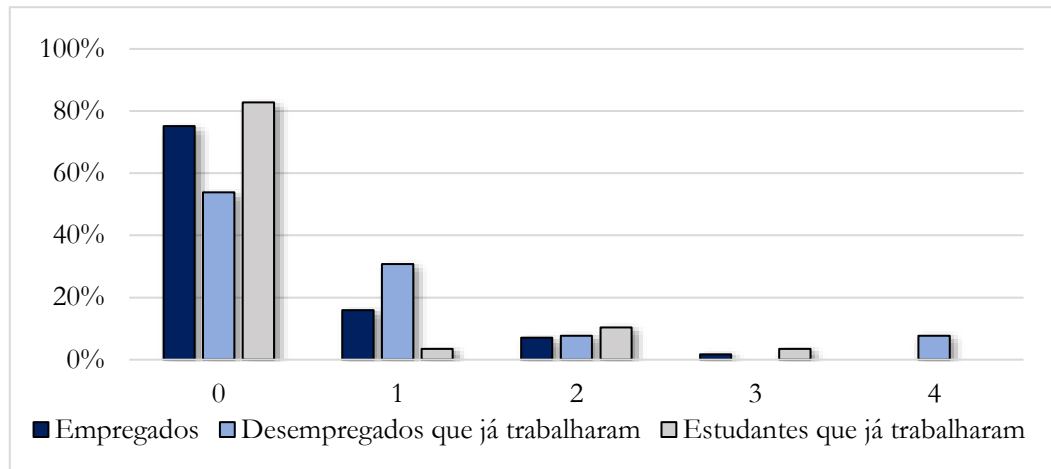
Figura 6: Número de propostas de emprego, para além da aceite, aquando da obtenção do 1º emprego



O elevado número de licenciados sem propostas adicionais pode ser explicado pelo pouco tempo de procura de emprego ou pela aceitação imediata da primeira proposta recebida. Para além disso, a existência de licenciados com elevado número de propostas recebidas representa claras vantagens para os mesmos, por lhes dar a possibilidade de escolherem o emprego com as melhores condições contratuais e de salário e também o emprego com que mais se identificam. Numa outra perspetiva, a existência de várias propostas permite aos graduados aumentar a sua capacidade de negociação e conseguir assim melhorar as ofertas de emprego recebidas.

Para finalizar a análise das condições do emprego dos licenciados da FEP, a Figura 7 apresenta os dados relativos ao número de vezes que os graduados mudaram de emprego, sendo possível constatar que os empregados e os atuais estudantes mudaram de emprego no máximo 3 vezes e, que os atuais desempregados efetuaram no máximo 4 mudanças de emprego. Contudo, a maioria dos licenciados nunca mudou de emprego, ou seja, o seu primeiro e o seu emprego atual/último emprego são o mesmo. Verifica-se também que os atuais desempregados apresentam a menor percentagem (53,9%) de licenciados nessa situação e a maior percentagem (30,8%) de licenciados que mudaram de emprego 1 vez. Portanto, ainda que não muito elevada, a rotatividade laboral dos atuais desempregados aparenta ser superior à rotatividade dos empregados e dos atuais estudantes.

Figura 7: Número de mudanças de emprego



A existência de licenciados que mudaram de emprego várias vezes, no relativamente curto espaço de tempo que decorreu entre a conclusão da sua licenciatura e a resposta ao inquérito, pode por um lado ser positiva, na medida em que pode traduzir a existência de uma margem de escolha, isto é, os licenciados têm a capacidade de sair de um emprego que consideram insatisfatório e encontrar outro rapidamente. Todavia, por outro lado, apresenta um aspeto negativo, na medida em que pode ser revelador de empregos desadequados à formação dos licenciados ou da existência de precariedade contratual. Tendo em conta os dados apresentados na Tabela 6 acerca do vínculo laboral, esta última explicação parece ser a mais provável.

3.4. Prosseguimento de estudos

Tal como referido no capítulo 1, na presente dissertação vamos incluir uma dimensão na análise da empregabilidade que não é normalmente incluída nos estudos empíricos (ver p.10) e que remete para uma decisão de entrada no mercado de trabalho em diferentes momentos no tempo. Esta escolha foi determinada pela consideração de que, para alguns licenciados, a decisão tomada no final da licenciatura é de prosseguir estudos visando aumentar a sua empregabilidade no futuro. Como tal faz sentido analisar, com algum detalhe, como os recém-licenciados da FEP se comportam em relação ao prosseguimento de estudos após a licenciatura.

Como mencionado anteriormente, todos os licenciados (independentemente da sua situação perante o mercado de trabalho) foram convidados a responder à quarta parte do

inquérito, onde foram questionados acerca da possibilidade de continuarem a estudar após a licenciatura, verificando-se que, dos 475 inquiridos a maioria (N=302; 63,6%) continuava a estudar (Tabela 9). Estes 302 indivíduos encontravam-se a estudar em 13 países, 27 cidades e 39 faculdades diferentes, sendo que 92,1% estudavam em Portugal e os restantes no estrangeiro, com a Itália como destino mais frequente. Quanto às cidades e, tal como seria de esperar, o Porto era a que recebia o maior número de estudantes (80,1%) e em segundo lugar estava Lisboa com 8,9% inquiridos. A faculdade que recebia mais licenciados era a FEP (68,6%), seguida da Católica Porto *Business School* (6,0%). Relativamente ao tipo de curso que frequentavam, constata-se que a quase totalidade (96,7%) dos estudantes estava a frequentar um mestrado, sendo que, 2,3% dos estudantes frequentavam uma pós-graduação e uma percentagem residual (0,9%) encontrava-se noutras situações.

É também importante perceber qual o perfil dos licenciados que decidiram prosseguir estudos e, nomeadamente, identificar as suas características sociodemográficas e de trajetória académica e a sua situação face ao mercado de trabalho, o que está parcialmente representado na Tabela 9.

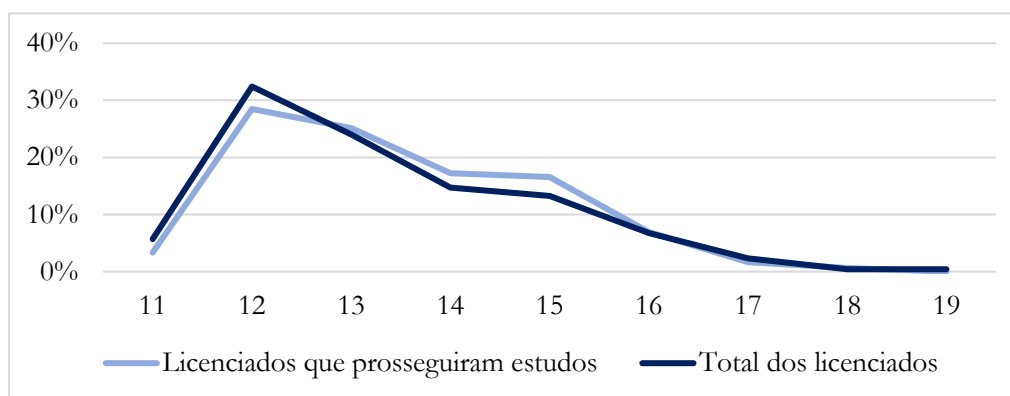
Tabela 9: Caracterização dos licenciados que prosseguiram estudos após a conclusão da licenciatura

	Respostas	% do total	Total
Licenciados que prosseguiram estudos	302	63,6	475
Distribuição por género			
Feminino	176	64,2	274
Masculino	126	62,7	201
Distribuição por curso			
Economia	214	66,9	320
Gestão	88	56,8	155
Distribuição pela situação perante o mercado de trabalho			
A trabalhar	82	36,1	227
Desempregado, tendo já trabalhado	5	38,5	13
À procura do 1º emprego	27	77,1	35
Estudante a tempo inteiro	167	100	167
Outro	21	63,6	33

A distribuição por género dos licenciados que decidiram prosseguir estudos é muito semelhante à observada para a totalidade amostra, observando-se que da totalidade de

mulheres na amostra, 64,2% encontravam-se a estudar e que essa percentagem era inferior (62,7%) no caso dos homens, não existindo, portanto, uma diferença relevante na decisão de prosseguir estudos. Relativamente à idade constata-se que os estudantes têm idades entre os 20 e os 35 anos, sendo que, o seu valor médio é de 22,7 anos, valor ligeiramente inferior à média de idades da totalidade dos respondentes da amostra (23,0 anos). Os licenciados em Economia apresentavam uma percentagem de indivíduos que decidiram prosseguir estudos após a licenciatura superior à apresentada pelos licenciados em Gestão (66,9% *vs* 56,8%), pelo que os últimos parecem ter uma menor propensão para continuar os seus estudos após a licenciatura.

Figura 8: Distribuição das classificações finais de curso dos licenciados que prosseguiram estudos após a conclusão da licenciatura e do total da amostra

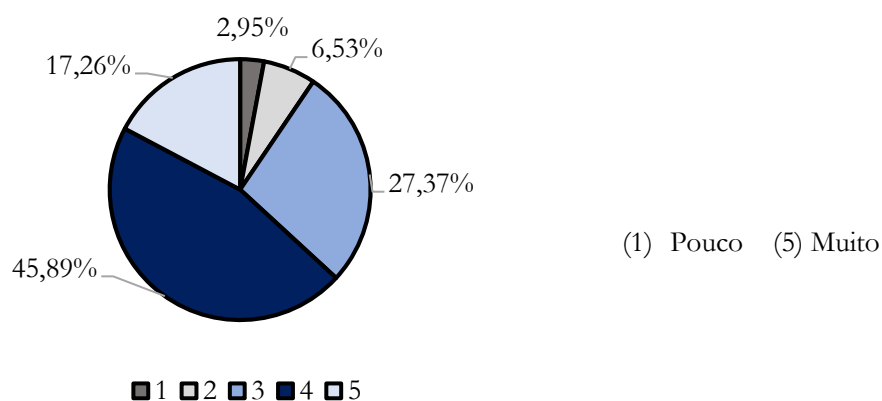


Os licenciados que prosseguiram estudos concluíram as suas licenciaturas com classificações que variam entre 11 valores e 18 valores, sendo o seu valor médio igual a 13,5 valores, ligeiramente superior ao valor médio do total da amostra (13,3). A maioria (53,7%) dos estudantes têm uma classificação final entre 12 e 13 valores, no entanto, e quando comparados com os 475 licenciados da amostra, aqueles que prosseguiram estudos apresentam uma maior percentagem (65,9% *vs* 58,7%) de licenciados com classificações finais entre os 13 e os 16 valores e uma menor percentagem (31,8% *vs* 38,1%) de licenciados com classificações entre os 11 e os 12 valores (Figura 8). Portanto, a propensão para frequentar um ciclo de estudos superior, parece ser maior para os licenciados com classificações elevadas, embora, se verifique que os 2 indivíduos da amostra com maiores classificações finais (19 valores) decidiram não continuar a estudar após a conclusão da licenciatura e encontram-se a trabalhar.

Relativamente, à situação perante o mercado de trabalho (Tabela 9), os dados permitem concluir que 167 (55,3%) dos licenciados que prosseguiram estudos estudavam a tempo inteiro, existindo 82 trabalhadores-estudantes e 32 estudantes que se encontravam à procura de emprego, dos quais, 27 não tinham qualquer experiência profissional. Pelo que, se conclui que, ainda que uma parte significativa dos estudantes concilie os estudos pós-licenciatura com o emprego ou a procura do mesmo, a maioria dos licenciados prefere terminar a sua vida académica antes de ingressar no mercado de trabalho, o que está de acordo com o reportado pela literatura (Cardoso *et al.*, 2014a).

Por outro lado, verifica-se que a maioria (77,1%) dos licenciados que procuravam o primeiro emprego encontravam-se a estudar, sendo este o grupo com a maior percentagem de estudantes e que apenas 38,5% dos desempregados com experiência profissional o faziam. Já os licenciados empregados são grupo com a menor percentagem (36,1%) de estudantes verificando-se, portanto, que grande parte dos licenciados que ingressaram com sucesso no mercado de trabalho possuindo apenas a licenciatura não consideram a obtenção de um mestrado como sendo algo essencial, pelo menos no imediato.

Figura 9: Expectativa de melhoria da empregabilidade decorrente da obtenção do mestrado



Os 475 licenciados (independentemente de continuarem a estudar ou não) foram ainda questionados acerca das suas expectativas sobre a obtenção de um mestrado e de como a aquisição desse diploma poderia melhorar a sua empregabilidade. A Figura 9 mostra-nos que maioria (63,2%) dos licenciados entende que o mestrado melhora bastante as perspetivas de emprego e, que apenas 9,5% considera que a obtenção de um segundo ciclo de estudos não tem um significativo impacto na empregabilidade de um indivíduo. Este último grupo é constituído por 80,0% de licenciados empregados à data de resposta

ao inquérito e, surpreendentemente por 6,7% de estudantes a tempo inteiro que, embora tenham prosseguido estudos e tenham optado por não ingressar de todo no mercado de trabalho, consideram que o mestrado não é uma mais valia significativa para o indivíduo.

Estes resultados mostram que as expectativas da maioria dos licenciados da FEP acerca do impacto do mestrado vão de encontro à literatura existente, uma vez que vários estudos concluem que o aumento do nível de escolaridade de um indivíduo tem um impacto positivo sobre a sua empregabilidade (Mallik *et al.*, 2014; Sá *et al.*, 2014), em resultado de os empregadores considerarem que a obtenção de um ciclo de estudos superior é reveladora de características e capacidades inatas favoráveis para o mercado de trabalho (Sá *et al.*, 2014) e, de a escolaridade permitir desenvolver as características produtivas nos indivíduos (Becker, 1994). Os resultados revelam ainda que os licenciados da FEP têm esses aspetos em consideração quando tomam a sua decisão de obterem um mestrado (Sin *et al.*, 2016a).

Capítulo 4 – Modelos explicativos da empregabilidade dos licenciados

A presente secção tem por objetivo a identificação dos fatores individuais, nomeadamente os fatores sociodemográficos e os fatores de trajetória académica, com maior influência na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP, recorrendo para isso a uma abordagem econométrica. Apesar da importância dos fatores institucionais e contextuais para o estudo da empregabilidade, a base de dados disponível não incluía nenhuma variável tradutora dos seus efeitos, pelo que, apenas serão identificados os fatores referidos.

Na literatura analisada verificou-se que existem diversas técnicas econométricas passíveis de utilização para a análise das determinantes de empregabilidade (ver capítulo 2), tais como o recurso a modelos de escolha binária (*Probit*) (Menon *et al.*, 2012). Neste sentido, na presente dissertação serão estimados⁹ modelos desse tipo para estudar a empregabilidade dos recém-licenciados da FEP, sendo que a mesma será analisada em duas vertentes. Em primeiro lugar, serão identificados os fatores individuais que estão envolvidos na decisão de entrar no mercado de trabalho ou de prosseguir estudos, nomeadamente a obtenção de um mestrado ou pós-graduação, dos recém-licenciados da FEP aquando da conclusão da sua licenciatura. De referir, que no modelo a estimar se admite a possibilidade de existirem licenciados numa situação de conciliação entre a vida profissional e académica, contudo o presente estudo pretende focar-se nos fatores explicativos da decisão entre participar no mercado de trabalho ou dedicar-se em exclusivo aos estudos. Em segundo lugar, a empregabilidade será analisada enquanto capacidade de obter um emprego, pelo que, será estimado um modelo *Probit* para identificar as determinantes individuais dos licenciados que, participando no mercado de trabalho conseguem um emprego.

4.1. Definição dos modelos explicativos da empregabilidade

No modelo de escolha binária a variável de interesse, Y_i , é uma variável dicotómica, que no primeiro modelo a estimar neste estudo é definida como igual a 1 se o i -ésimo licenciado participa no mercado de trabalho e igual a 0 se está a estudar a tempo inteiro, enquanto que no segundo modelo é definida como igual a 1 se o i -ésimo licenciado está

⁹ Com recurso ao *software* “Stata” versão 12.1 e utilizando o método da máxima verosimilhança

empregado e igual a 0 se está desempregado. Esta variável corresponde a uma manifestação observável de uma variável não observável Y_i^* (variável latente), que é definida em função de um vetor de variáveis explicativas (\mathbf{X}_i) e de um termo de perturbação aleatória (u_i), que, por hipótese, segue uma distribuição normal reduzida (Mendes de Oliveira, 1998). Sendo os modelos explicativos da empregabilidade adotados neste estudo representados pela seguinte especificação:

$$Y_i^* = \mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta} + u_i, \text{ em que } Y_i = \begin{cases} 1, & \text{se } Y_i^* > 0 \\ 0, & \text{se } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Os resultados da estimação do modelo permitem determinar quais são as variáveis estatisticamente significativas (que assim poderão ser consideradas determinantes de empregabilidade) e qual o seu contributo marginal (que será diferente para cada indivíduo) sobre a variável dependente.

i) Modelo explicativo da decisão de participar no mercado de trabalho ou estudar a tempo inteiro

Tal como mencionado anteriormente, a segunda parte do inquérito tinha como objetivo aferir qual a situação dos inquiridos face ao mercado de trabalho e, para isso, os licenciados auto classificaram-se de acordo com as hipóteses de resposta apresentadas (“a trabalhar”, “desempregado tendo já trabalhado”, “à procura do primeiro emprego”, “a estudar a tempo inteiro” ou “outras situações”). Tendo em conta as respostas relativas à situação dos licenciados à data de resposta ao inquérito, classificámos cada um dos respondentes como ativo, como inativo ou como inativo-estudante, utilizando para isso os critérios do INE (ver Anexo II). A decisão de adotar neste estudo as definições apresentadas pelo INE resulta da sugestão de Cardoso *et al.* (2014b) que tal, como referido no capítulo 2, considera uma adequada medição da empregabilidade aquela que utiliza as definições oficiais de empregado, desempregado e inativo para identificar a situação perante o mercado de trabalho dos indivíduos. Assim, procedeu-se a uma reorganização da amostra da seguinte forma:

- Os licenciados que se incluíram na categoria “a trabalhar” foram classificados como **ativos** por serem empregados. Sendo identificados como empregados todos os licenciados que declararam ter algum tipo de trabalho remunerado durante o período de referência do inquérito, independentemente de em simultâneo serem ou não estudantes.

- Os licenciados que se classificaram como “desempregado tendo já trabalhado” ou “à procura do primeiro emprego” foram contabilizados como **ativos** por serem desempregados. Em linha com os procedimentos do INE foram considerados desempregados aqueles que se declararam em tais categorias, mesmo que estejam simultaneamente a estudar.
- Os licenciados que se incluíram na categoria “a estudar a tempo inteiro” foram considerados **inativos-estudantes**.

Resta a categoria “outras situações” que teve de ser analisada com maior detalhe. De acordo com o apresentado na secção 3.2, os licenciados nesta situação apresentavam diversas situações laborais pelo que a classificação destes 33 licenciados foi efetuada da seguinte forma:

- Os licenciados que se classificaram como estagiários¹⁰, trabalhadores *part-time*, trabalhadores por conta própria e trabalhadores-estudantes foram considerados **ativos** por realizarem trabalho remunerado sendo, portanto, empregados.
- Os licenciados que se incluíram numa situação de procura de emprego foram classificados como **ativos** por serem considerados desempregados.
- Os licenciados que se encontravam numa situação de conclusão da tese de mestrado sem outra ocupação foram contabilizados **inativos-estudantes** por serem considerados estudantes.
- Os licenciados que se classificaram como inativos, voluntários ou a efetuar um *gap year* foram considerados **inativos**.

Com os dados assim reorganizados a variável dependente (Y_i) do modelo *Probit* a estimar foi definida como igual a 1 se o i -ésimo licenciado é ativo e igual a 0 se é inativo-estudante. De notar que os licenciados numa situação de inatividade, mas que não sejam estudantes (voluntários, *gap year*,...) não foram incluídos na estimação deste modelo, uma vez que, a questão em causa é determinar quais os fatores que influenciam a escolha dos licenciados entre participar no mercado de trabalho ou continuar a estudar. Os dados da Tabela 10 mostram-nos que a amostra utilizada na estimação apresentada na subsecção

¹⁰ De acordo com os critérios do INE um estagiário só é classificado como empregado se o estágio for remunerado. Como não temos informação acerca da remuneração destes licenciados assumimos que esse estágio era remunerado, pelo que, os mesmos podem ser considerados empregados. Esta hipótese resulta da observação de que os restantes estagiários da amostra (incluídos nas outras situações laborais) estão envolvidos em estágios remunerados, pelo que parece ser credível assumir que estes licenciados estão na mesma situação.

seguinte é composta por 470 licenciados, dos quais, 299 participam no mercado de trabalho ($Y_i = 1$) e 171 estudam a tempo inteiro ($Y_i = 0$).

Tabela 10: Distribuição da amostra pelas situações de atividade e inatividade¹¹

	Ativos	Inativos
Empregados	248 (227+21)	-
Desempregados	51 (13+35+3)	-
Estudantes a tempo inteiro	-	171 (167+4)
Total	299	171

A variável Y_i está relacionada com uma variável latente Y_i^* , que ao contrário da primeira, pode ser definida como uma variável aleatória contínua e, representa a propensão dos licenciados para participarem no mercado de trabalho à data de resposta ao inquérito. Esta propensão está dependente de um conjunto de variáveis explicativas (X_i) que correspondem às variáveis tradutoras das determinantes de empregabilidade encontradas na revisão de literatura e que estão disponíveis no inquérito, nomeadamente, a idade, o género, a classificação final de curso, o curso, o ano de conclusão do mesmo e a realização de mobilidade académica internacional. Dada a distribuição destas variáveis e o facto de as mesmas serem, na sua maioria, variáveis qualitativas, foi necessário efetuar uma reformulação das variáveis explicativas, pelo que as mesmas foram incluídas na estimação econométrica da seguinte forma:

- A variável **“Idade”** é uma variável numérica que varia entre 20 e 44 anos. Na análise estatística verificou-se que, existe uma distribuição desigual dos indivíduos pelas diferentes idades. Assim, tendo em conta essa distribuição, esta variável foi dividida em 2 grupos, o dos 20-22 anos com 232 licenciados e o dos 23-44 anos com 243 licenciados. Para cada grupo foi criada uma variável binária que assume o valor 1 caso o indivíduo tenha uma idade compreendida nesse intervalo e, assume o valor 0 caso contrário.

¹¹ Os dados apresentados foram obtidos através da conjugação dos valores presentes na Tabela 4 e da distribuição, efetuada no final da secção 3.2, dos 33 licenciados em “Outras situações” pelas suas diferentes situações laborais.

- A variável **“Género”** é uma variável binária que assume o valor 1 caso o licenciado seja do sexo feminino e assume o valor 0 caso o licenciado seja do sexo masculino.
- A variável **“Classificação Final”** é uma variável numérica que indica a classificação final de curso do licenciado, arredondada às unidades e, que varia entre 11 valores e 19 valores. Face à sua distribuição pela amostra, foram definidas 2 classes: classificações finais entre os 11 e 13 valores com 290 licenciados e classificações entre 14 e 19 valores com 180 licenciados. Para cada classe foi criada uma variável binária que assume o valor 1 caso o indivíduo tenha uma classificação final de curso compreendida nessa classe e, assume o valor 0 caso contrário.
- A variável **“Curso”** é uma variável binária que assume o valor 1 caso o indivíduo seja licenciado em Economia e assume o valor 0 caso o indivíduo seja licenciado em Gestão.
- A variável **“Ano”** diz respeito ao ano letivo de conclusão do curso e é uma variável binária que assume o valor 1 caso o licenciado tenha concluído o curso em 2014/15 e assume o valor 0 caso o licenciado tenha concluído o curso em 2015/16.
- A variável **“Mobilidade”** diz respeito à realização de mobilidade académica internacional e é uma variável binária que assume o valor 1 caso o indivíduo tenha participado num programa de mobilidade e assume o valor 0 caso contrário.

ii) Modelo explicativo da capacidade de encontrar emprego

Com este modelo pretende-se identificar os fatores sociodemográficos e de trajetória académica que explicam a probabilidade de os licenciados da FEP encontrar um emprego, pelo que apenas foram incluídos no mesmo os licenciados que participam no mercado de trabalho, isto é, todos os que foram classificados como ativos. Cada um destes 299 licenciados foi classificado como empregado ou como desempregado, utilizando para isso os critérios do INE (ver Anexo II). Assim, procedeu-se novamente a uma reorganização da amostra da seguinte forma:

- Os licenciados que se incluíram na categoria “a trabalhar” foram classificados como **empregados**.

- Os licenciados que se classificaram com “desempregado tendo já trabalhado” ou “à procura do primeiro emprego” foram contabilizados como **desempregados**.
- Os licenciados que na categoria “outras situações” se classificaram como estagiários, trabalhadores *part-time*, trabalhadores por conta própria e trabalhadores-estudantes foram considerados **empregados**.
- Os licenciados que na categoria “outras situações” se incluíram numa situação de procura de emprego foram classificados como **desempregados**.

Com os dados assim reorganizados a variável dependente (Y_i) deste modelo *Probit* a estimar foi definida como igual a 1 se o i -ésimo licenciado está empregado e igual a 0 se está desempregado. Os dados da Tabela 10 mostram-nos que a amostra utilizada na estimação deste segundo modelo é composta por 299 licenciados, dos quais, 248 estão empregados ($Y_i = 1$) e 51 estão desempregados ($Y_i = 0$). Uma vez mais, a variável Y_i está relacionada com uma variável latente Y_i^* , que neste caso representa a propensão dos licenciados para se encontrarem empregados à data de resposta ao inquérito. Esta propensão está dependente de um conjunto de variáveis explicativas (\mathbf{X}_i), nomeadamente, a idade, o género, a classificação final de curso, o curso, o ano de conclusão do mesmo e a realização de mobilidade académica internacional. Estas variáveis foram incluídas na estimação econométrica em condições iguais às apresentadas para o modelo explicativo da decisão de ser ativo, com a exceção da variável “Classificação Final” que foi agrupada de forma distinta, um grupo que inclui as classificações finais entre 11 e 14 valores e outro que inclui as classificações finais entre 15 e 19 valores. A classificação final de 14 valores foi escolhida como valor de divisão entre as 2 classes, uma vez que, em muitos processos de recrutamento apenas podem participar os indivíduos com classificações superiores a 14 valores. Para cada classe foi criada uma variável binária que assume o valor 1 caso o indivíduo tenha uma classificação final de curso compreendida nessa classe e, assume o valor 0 caso contrário.

4.2. Estimação dos modelos explicativos de empregabilidade

Na presente subsecção estão apresentados os resultados das estimações dos modelos *Probit* definidos na subsecção 4.1, que nos permitirão aferir o impacto dos fatores individuais sociodemográficos (idade e género) e de trajetória académica (classificação final de curso, mobilidade académica, curso e ano de conclusão do mesmo) dos recém-licenciados da FEP em 2014/15 e 2015/16 na empregabilidade dos mesmos.

As tabelas abaixo apresentadas fornecem informação acerca das estimativas dos coeficientes e dos efeitos marginais de cada variável explicativa sobre a variável dependente. Como estamos perante modelos *Probit* a estimativa do coeficiente apenas dá, de imediato, informação sobre o sentido (positivo ou negativo) da influência da variável explicativa (X_i) sobre a variável binária explicada, não podendo ser retirada qualquer conclusão acerca da grandeza dessa influência sem efetuar cálculos adicionais. Assim, para obter informação acerca dessa grandeza é necessário calcular os seus efeitos marginais, que são variáveis de indivíduo para indivíduo, e também com os valores de todas as variáveis explicativas (Mendes de Oliveira, 1998). Os efeitos marginais foram calculados para os valores médios observados das variáveis explicativas que, na presença de variáveis *dummy*, correspondem à proporção de inquiridos na amostra que possuem a característica particular representada por cada variável.

Tabela 11: Resultados da estimação do modelo explicativo da decisão de participar no mercado de trabalho ou estudar a tempo inteiro

Variável explicativa	Coefficiente	Efeitos Marginais ^(a)
Idade: 20-22 (23-44)	-0,483***	-0,178***
Género: Feminino (Masculino)	0,222*	0,083*
Classificação Final 11-13 (14-19)	0,347***	-0,130***
Curso: Economia (Gestão)	-0,275**	-0,100*
Ano: 2014/15 (2015/16)	0,343***	0,127***
Constante	0,289*	--
Número de observações: 470		
LR (p-value): 47,17 (0,000)		
Pseudo R ² : 0,086		

Notas: (a) Efeitos Marginais para os valores médios observados para as variáveis explicativas. Estatisticamente significativo a um nível de significância de 1% (***), 5% (**) e 10% (*), respetivamente. Entre parêntesis está indicada a categoria omitida.

Relativamente às variáveis sociodemográficas, verifica-se que a variável *dummy* representativa da idade dos indivíduos está associada a um coeficiente negativo, assim, tudo o resto constante, os indivíduos com menos de 23 anos têm, relativamente àqueles cuja idade é superior (categoria omitida), uma menor probabilidade de estarem inseridos no mercado de trabalho, o que pode ser explicado pelo facto de, em geral, os indivíduos mais velhos terem maiores responsabilidades (filhos, casa) e portanto, uma maior necessidade de trabalhar ou pelo menos de trabalhar e estudar em simultâneo. Os licenciados mais jovens com as características “médias” apresentam assim, uma probabilidade de estarem ativos, cerca de 17,8 pontos percentuais (p.p) inferior face aos licenciados com idade superior a 22 anos, tudo o resto constante. Por sua vez, a variável “Género” apresenta um coeficiente positivo, logo, a um nível de significância de 10% e mantendo tudo o resto constante, os licenciados do sexo feminino têm uma probabilidade 8,3 p.p superior de participarem no mercado de trabalho, quando comparados com os licenciados do sexo masculino.

No que se refere às variáveis de trajetória académica, observa-se que, a variável classificação final de curso exibe um coeficiente positivo, pelo que, indivíduos com classificações entre os 11 e os 13 valores têm uma maior probabilidade de estarem ativos do que os licenciados com classificações finais de 14 ou mais valores, sendo essa probabilidade 13,0 p.p superior para licenciados com classificações mais baixas, tudo o resto constante. Este resultado pode ser explicado pelo facto de os licenciados com classificações mais baixas terem maiores custos de oportunidade associados ao aumento da escolaridade (maior tempo de estudo, maior esforço) ou ainda, pelo facto das suas classificações finais de licenciatura não serem suficientes para serem admitidos no mestrado, dados os requisitos de inscrição e o número elevado de candidatos. Quanto à variável “Curso”, esta possui um coeficiente negativo, pelo que, a um nível de significância de 5%, os licenciados em Economia apresentam uma probabilidade de ingressarem no mercado de trabalho após a licenciatura, 10,0 p.p inferior comparativamente aos licenciados em Gestão. Isto pode ser consequência do facto da licenciatura em Gestão ser encarada como algo mais prático e mais vocacionado para o mercado de trabalho, pelo que os seus licenciados podem ter interesse em aplicar de imediato os seus conhecimentos no mercado de trabalho. Finalmente, a variável “Ano” apresenta um coeficiente positivo, pelo que, os indivíduos que terminaram a licenciatura no ano lectivo 2014/15 apresentam uma probabilidade de participação no mercado de trabalho 12,7 p.p superior face àqueles que terminaram em 2015/16. O que é expectável, visto que, os primeiros terminaram a

licenciatura há mais tempo e tiveram assim a possibilidade de terminar um 2º ciclo de estudos e, ainda dispuseram de mais tempo para decidir o que fazer acerca da sua participação no mercado de trabalho.

De notar que a variável “Mobilidade” não está presente na Tabela 11, o que resulta da constatação de que, quando avaliada individualmente, mas também quando estimada em conjunto com as restantes variáveis, a mesma não é estatisticamente significativa a nenhum nível de referência, pelo que a participação ou não em programas de mobilidade académica internacional não surge como uma determinante na decisão de participar no mercado de trabalho ou de prosseguir estudos e, como tal não foi incluída no modelo explicativo.

Tabela 12: Resultados da estimação do modelo explicativo da capacidade de encontrar emprego

Variável explicativa	Coefficiente	Efeitos Marginais ^(a)
Idade: 20-22 (23-44)	-0,532***	-0,135***
Classificação Final 11-14 (15-19)	-0,522**	-0,106**
Curso: Economia (Gestão)	-0,336*	-0,077*
Mobilidade: Sim (Não)	0,348	0,076*
Constante	1,776***	--
Número de observações: 299		
LR (p-value): 14,50 (0,006)		
Pseudo R²: 0,052		

Notas: (a) Efeitos Marginais para os valores médios observados para as variáveis explicativas. Estatisticamente significativo a um nível de significância de 1% (***), 5% (**) e 10% (*), respetivamente. Entre parêntesis está indicada a categoria omitida.

Após a apresentação dos fatores individuais com influência na decisão dos licenciados da FEP entre ser ativo ou estudar a tempo inteiro, a Tabela 12 fornece os resultados da segunda vertente de análise da empregabilidade, isto é, das características individuais dos licenciados da FEP que lhes permitem apresentar um bom desempenho na inserção no mercado de trabalho (obter um emprego).

Em primeiro lugar constata-se que ao contrário do modelo anterior, as variáveis “Género” e “Ano” não são estatisticamente significativas a nenhum nível de referência, isto é, não são determinantes individuais com influência sobre a capacidade dos licenciados da FEP encontrarem um emprego e, portanto, não foram incluídas no modelo explicativo de empregabilidade.

A variável “Idade” é um fator explicativo da empregabilidade dos graduados, verificando-se que os licenciados mais jovens (menores de 23 anos) têm uma menor probabilidade de estarem empregados (coeficiente negativo) quando comparados com os licenciados mais velhos (23-44 anos), sendo essa redução da probabilidade de estar empregado igual a 13,5 p.p, tudo o resto constante. Este resultado pode estar associado a uma preferência por parte dos empregadores em recrutar indivíduos mais velhos com maior maturidade e, portanto, mais preparados para enfrentar o mercado de trabalho.

Relativamente aos fatores de trajetória académica observa-se que, a classificação final de curso apresenta um coeficiente negativo, pelo que, os licenciados com classificações mais baixas (inferiores a 15 valores) têm maior dificuldade em encontrar emprego. De facto, a um nível de significância de 5%, a probabilidade de estar empregado desses licenciados é 10,6 p.p inferior face à probabilidade de estar empregado dos licenciados com classificações entre os 15 e os 19 valores, tudo o resto constante. Estes valores eram expectáveis dada a utilização da classificação final de curso como um mecanismo de seleção dos empregadores no momento do recrutamento. Quanto ao curso constata-se que, a um nível de significância de 10%, os licenciados em Economia apresentam um probabilidade de estarem empregados 7,7 p.p inferior relativamente aos licenciados em Gestão. Dada a natureza mais específica da licenciatura em Gestão é possível que esses licenciados tenham um perfil mais adequado aos empregos específicos criados nestes anos.

Por fim, a variável “Mobilidade” ainda que não significativa a 10% está muito próximo desse valor (11%), sendo que os seus efeitos marginais são estatisticamente significativos a 10%. Assim, ainda que com menor impacto, verifica-se que os licenciados que participaram em programas de mobilidade académica internacional têm uma maior probabilidade de estarem empregados relativamente àqueles que não realizaram mobilidade (categoria de referência). A participação em programas de mobilidade aumenta a probabilidade de estar empregado em 7,6 p.p, a um nível de significância de 10% e com tudo o resto constante, o que pode estar relacionado com a percepção, por parte dos empregadores, da realização de mobilidade como uma mais valia capaz de desenvolver as competências dos indivíduos.

4.3. Discussão dos resultados

A presente análise da empregabilidade apresenta dois objetivos principais, tentar compreender quais os fatores individuais que influenciam a probabilidade de participar no mercado de trabalho (ser ativo) e quais os fatores que permitem a esses licenciados ativos melhorar a sua probabilidade de estar empregado.

Em geral, os resultados obtidos nos modelos explicativos da empregabilidade vão de encontro aos resultados empíricos alcançados em estudos anteriores e identificados na revisão de literatura, isto é, os fatores sociodemográficos (género e idade) e os fatores de trajetória académica (classificação final de curso, curso, mobilidade académica internacional, ano de conclusão) são fatores com influência na empregabilidade dos recém-licenciados (Galego & Caleiro, 2011; Menon *et al.*, 2012). Destacam-se as variáveis Classificação Final de curso, Idade e Curso, uma vez que se revelaram estatisticamente significativos em ambos os modelos.

No que diz respeito à idade, o seu impacto sobre a propensão dos licenciados da FEP de prosseguir estudos e dedicar-se aos mesmos de forma exclusiva é consistente com o verificado noutras análises, isto é, os mais novos são os mais propensos a prosseguir estudos e os mais velhos apresentam maior participação no mercado de trabalho (Pastore, 2005). De facto, o aumento da idade está associado a vários atributos que potenciam a entrada no mercado de trabalho, tais como, a maturidade, a experiência profissional e outras experiências pessoais (Gonçalves, 2014). Por outro lado e ainda que a literatura não seja consensual acerca do sentido da influência da idade sobre a capacidade de encontrar um emprego, os resultados obtidos neste estudo, de que os licenciados mais velhos têm maior probabilidade de encontrar emprego, estão de acordo com os apresentados por Galego e Caleiro (2011) e sustentam a hipótese de que no início da vida ativa o aumento da idade provoca um crescimento das perspetivas de emprego (Mallik *et al.*, 2014).

Da análise da influência do género sobre a empregabilidade conclui-se que as mulheres apresentam uma menor propensão à continuação dos estudos a tempo inteiro após a conclusão da licenciatura, no entanto, não existe uma diferença estatisticamente significativa entre os géneros sobre a sua probabilidade de estar empregado. Estas conclusões são o oposto do verificado por Pastore (2005) que no seu estudo, observou que as diferenças de género nas escolhas educacionais são menos importantes do que as verificadas em termos da probabilidade de sucesso no mercado de trabalho, sendo que a

probabilidade de um homem continuar a estudar não é estatisticamente diferente da de uma mulher, mas que os homens são melhor sucedidos na procura de emprego. Ainda assim, os nossos resultados são consistentes com estudos efetuados acerca da empregabilidade dos recém-licenciados, onde se sugere que no acesso ao primeiro emprego, os empregadores não fazem distinção entre géneros nos processos de recrutamento (Galego & Caleiro, 2011; Menon *et al.*, 2012, Sin *et al.*, 2016b).

A classificação final do curso apresenta um impacto positivo na transição dos licenciados para o mercado de trabalho, ou seja, melhores *performances* académicas conferem uma maior probabilidade de encontrar emprego. Este resultado é consistente com outros estudos realizados acerca da empregabilidade dos jovens graduados, que referem que os diplomados com melhores classificações têm uma melhor incorporação no mercado de trabalho (Galego & Caleiro, 2011; Finch *et al.*, 2013, Sá *et al.*, 2014). Esta situação é uma consequência da utilização da *performance* académica como elemento diferenciador entre os candidatos por parte dos empregadores (Tomlinson, 2008). Por outro lado, os resultados do impacto da classificação final na probabilidade de prosseguimento de estudos a tempo inteiro estão em linha com o apresentado por García e Díaz (2009), segundo os quais os indivíduos com classificações finais do curso mais elevadas tardam a ingressar no mercado de trabalho, pois investem mais na continuidade da sua formação pós-superior. Assim, a classificação final de curso parece apresentar um papel mediador no momento da tomada de decisão de um licenciado da FEP acerca do seu percurso académico e/ou profissional após a conclusão da licenciatura.

A conjugação dos resultados apresentados, ainda que por si só não explique a situação atual dos licenciados, parece indicar que existe uma vantagem em termos de empregabilidade (estar empregado) para as mulheres mais velhas e com classificações finais razoáveis ou elevadas, relativamente aos homens, mais jovens e com classificações finais elevadas, que têm mais hipóteses de estar a estudar a tempo inteiro.

Na perspetiva do mercado de trabalho, em geral, considera-se que não existem diferenças significativas nas competências dos economistas e dos gestores, pelo que, o estudo da empregabilidade destes diplomados deve ser efetuado em conjunto (Wilton, 2008; Gonçalves, 2014). Contudo, nos modelos explicativos estimados na subsecção anterior observa-se que, os licenciados em Economia apresentam uma maior propensão para continuar a estudar a tempo inteiro após a conclusão da licenciatura e que os licenciados em Gestão apresentam uma vantagem em termos de empregabilidade (estar

empregado). Estes resultados podem estar associados ao facto das classificações finais mais elevadas (que apresentam uma menor probabilidade de participação do mercado de trabalho) estarem mais concentradas no curso de Economia, mas também ao perfil dos estudantes que frequentam cada curso, isto é, os licenciados em Gestão podem ter optado por essa licenciatura por lhe associarem uma componente mais prática sendo, portanto, indivíduos menos interessados na parte académica/investigação. Verifica-se ainda a hipótese de Galego e Caleiro (2011) de que os graduados na área de Economia/Gestão parecem ser bem-sucedidos na transição para o mercado de trabalho, não apresentando grandes dificuldades na procura do primeiro emprego, existindo mesmo um grande número de licenciados com emprego assegurado antes do fim da licenciatura. Quanto ao ano de conclusão do curso, observa-se que é apenas um fator com influência sobre a decisão entre estudar e ser ativo, o que pode ser explicado pelo facto de todos os graduados terem respondido ao inquérito no mesmo período de tempo, logo os licenciados em 2014/15 tiveram tempo de possivelmente concluir os seus estudos de mestrado e apresentam assim maiores participações no mercado de trabalho.

Por fim, a participação em programas de mobilidade académica internacional apresenta um impacto positivo na empregabilidade dos licenciados, sendo que os participantes em mobilidade apresentam uma maior probabilidade de encontrar emprego, o que é consistente com os resultados obtidos noutros estudos no âmbito da empregabilidade (Petzold, 2017). Este impacto resulta da perceção dos recrutadores de que a realização de mobilidade é uma oportunidade de desenvolvimento de competências interpessoais (Konevas & Duoba, 2007). Contudo, esta participação não é um fator com influência na decisão entre ser ativo ou estudar a tempo inteiro.

Conclusões

Os problemas associados ao rápido aumento da qualificação do capital humano, o aumento da taxa de desemprego dos jovens e o aumento do número de licenciados a prosseguirem estudos após a conclusão do curso, aumentaram a discussão pública acerca do tema da empregabilidade e, nomeadamente, acerca dos fatores que influenciam a empregabilidade dos jovens licenciados (Galego & Caleiro, 2011). Em Portugal, os decisores políticos passaram a considerar a promoção da mesma como um critério na implementação e execução de políticas de educação, com o objetivo de melhorar a transição para o mercado de trabalho dos diplomados universitários (Cardoso *et al.*, 2014a).

A definição do conceito de empregabilidade não é consensual (Berntson, 2008), pelo que o mesmo continua a ser usado na literatura com referência a inúmeros contextos e com significados diversos (McQuaid & Lindsay, 2005), o que coloca problemas na sua medição (Harvey, 2001). Embora a empregabilidade envolva diversas dimensões analíticas, nomeadamente, a individual, a contextual e a institucional (Cardoso *et al.*, 2014a), no presente estudo esta foi considerada essencialmente na sua dimensão individual. Apesar da ênfase atual no tema, persiste uma falta de estudos empíricos acerca das determinantes dessa empregabilidade (Finch *et al.*, 2013).

Neste contexto, a presente dissertação teve como principal objetivo explorar os fatores individuais, nomeadamente, os fatores sociodemográficos e os fatores de trajetória académica com influência na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP. Para o alcançar, recorreu-se a uma abordagem econométrica, através da estimação de dois modelos *Probit*. A empregabilidade dos recém-licenciados da FEP foi analisada em duas vertentes, por um lado, foram identificados os fatores sociodemográficos (idade e género) e os fatores de trajetória académica (classificação final de curso, mobilidade académica internacional, curso, ano de conclusão) envolvidos na decisão dos licenciados entre a participação no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos, aquando da conclusão da sua licenciatura. Por outro lado, analisou-se também a influência desses fatores individuais na capacidade dos licenciados ativos encontrarem emprego. A estimação dos dois modelos binários foi possível graças à utilização dos dados do inquérito sobre a situação profissional dos licenciados em Economia e Gestão da FEP em 2014/15 e 2015/16, realizado e disponibilizado pelo SEREIA.

A análise descritiva da amostra mostrou que a maioria dos licenciados da FEP, nos anos em análise, estavam empregados ou a estudar a tempo inteiro, sendo a situação de desemprego pouco expressiva. A caracterização das condições do emprego dos licenciados com alguma experiência profissional permitiu concluir que os licenciados estão na sua maioria numa situação de precariedade contratual. Ainda assim, os mesmos não têm grandes dificuldades nem na procura do primeiro emprego, apresentando um curto tempo de procura, nem na transição para outro emprego, existindo licenciados que, no curto período de tempo entre a conclusão do curso e a resposta ao inquérito, apresentavam várias mudanças de emprego. Relativamente à remuneração auferida verifica-se que, em geral, a mesma aumenta com a experiência profissional, existindo licenciados a auferirem remunerações anuais até 35.000€. Numa outra perspetiva, constatou-se que a grande parte dos licenciados da FEP continuou a estudar após a licenciatura (independentemente da sua situação perante o mercado de trabalho), sendo o mestrado encarado pelos mesmos como uma mais valia para a sua empregabilidade.

Apesar da importância da análise estatística o principal contributo do presente trabalho relaciona-se com o estudo empírico das determinantes individuais de empregabilidade. De uma forma geral, os resultados obtidos nos modelos explicativos da empregabilidade vão de encontro aos resultados empíricos alcançados em estudos anteriores, mostrando que os fatores sociodemográficos (género e idade) e os fatores de trajetória académica (classificação final de curso, curso, mobilidade académica internacional, ano de conclusão) são fatores com influência na empregabilidade dos recém-licenciados da FEP em 2014/15 e 2015/16 (Galego & Caleiro, 2011; Menon *et al.*, 2012).

Os resultados sugerem que a idade tem um impacto positivo na empregabilidade dos licenciados da amostra, sendo que, os licenciados mais velhos (23-44 anos) têm uma maior probabilidade de serem ativos e de encontrarem emprego. A vantagem destes graduados resulta da preferência dos empregadores por indivíduos com maior maturidade (Galego & Caleiro, 2011). Por sua vez, o género apenas se revelou determinante na decisão entre ingressar no mercado de trabalho ou estudar a tempo inteiro, constatando-se que as mulheres apresentam uma maior propensão a participar no mercado de trabalho, não sendo um fator de influência da probabilidade de estar empregado.

Tal como a idade, também a classificação final do curso apresenta um impacto positivo na transição dos licenciados para o mercado de trabalho, ou seja, melhores performances académicas conferem uma maior probabilidade de encontrar emprego.

Adicionalmente, os indivíduos com classificações finais mais elevadas apresentam também uma menor probabilidade de serem ativos, investindo mais na continuidade da sua formação pós-superior.

Os modelos explicativos de empregabilidade mostram-nos ainda que os licenciados em Economia apresentam uma maior propensão para continuar a estudar a tempo inteiro após a conclusão da licenciatura e que os licenciados em Gestão apresentam uma vantagem em termos de empregabilidade (estar empregado). Quanto ao ano de conclusão do curso, observa-se que é apenas um fator com influência sobre a decisão entre estudar e ser ativo, verificando-se que os licenciados em 2014/15 apresentam maior probabilidade de estarem numa situação de atividade. A participação em programas de mobilidade académica internacional, apesar de não influenciar a decisão de ser ou não ativo, apresenta um impacto positivo na empregabilidade dos licenciados, sendo que os participantes em mobilidade apresentam uma maior probabilidade de encontrar emprego. Este impacto traduz a perceção dos recrutadores de que a realização de mobilidade é uma oportunidade de desenvolvimento de competências interpessoais (Konevas & Duoba, 2007).

Os resultados obtidos são relevantes para a Faculdade de Economia da Universidade do Porto e para os seus diplomados e futuros estudantes na medida em que contribuem para o conhecimento dos fatores que possibilitam uma bem-sucedida inserção profissional. Podem assim auxiliar a instituição a melhorar a sua estratégia de implementação de programas de apoio ao emprego dos seus graduados e, também os diplomados a se adaptarem às necessidades do mercado de trabalho e a tomar decisões adequadas ao desenvolvimento da sua empregabilidade (Cardoso *et al.*, 2014a).

O presente estudo deve ser encarado como um primeiro passo para a análise das determinantes da empregabilidade dos licenciados da FEP, pelo que existe a necessidade de se aprofundar e dar continuidade ao estudo desta temática utilizando resultados de inquéritos de anos posteriores. Espera-se, portanto, que sirva de impulso e motivação para futuras investigações.

Limitações e sugestões de pesquisa futura

Não obstante os contributos enunciados, são várias as limitações que o presente estudo encerra. Em primeiro lugar, limitações relacionadas com a amostra, nomeadamente, com o número de respondentes do inquérito. Ainda que, o número de licenciados inquiridos neste trabalho tenha sido elevado (taxas de resposta final na ordem dos 60%) a

amostra pode conter enviesamentos, pelo que poderá ser importante para a FEP desenvolver medidas no sentido de colmatar esta limitação. Por outro lado, a amostra está sujeita a enviesamentos provocados por inconsistências na definição da situação perante o mercado de trabalho e, por efeitos de autosseleção (resultantes do facto da resposta ao inquérito ser facultativa) que poderão levar à sobre representação dos extremos, uma vez que os licenciados em situações profissionais bastante favoráveis ou em situações precárias podem ter maior propensão a responder para tornar pública a sua situação (González, 2017).

Em segundo lugar, existem limitações associadas ao inquérito aplicado, nomeadamente a ausência de questões passíveis de traduzirem outros fatores encontrados na literatura com influência na empregabilidade dos licenciados. Sendo que para uma melhor análise das determinantes da empregabilidade dos licenciados, o inquérito deveria contemplar questões sobre o contexto socioeconómico do licenciado (área de residência, escolaridade e setor de trabalho dos pais e rendimento anual da família) (Menon *et al.*, 2012), o percurso académico anterior à entrada na faculdade (classificação final e área de estudo do ensino secundário) (Galego & Caleiro, 2011), a participação em cursos/especializações de formação profissional, em atividades extracurriculares como associações estudantis, e ainda sobre a experiência profissional (incluindo estágios curriculares e profissionais) (Cardoso *et al.*, 2014b). Numa outra perspetiva foram sugeridas, ao longo do texto, pequenas alterações ao inquérito, como a modificação da questão acerca da situação perante o mercado de trabalho, que achamos poderem ser úteis para a melhor adequação do inquérito.

A terceira limitação prende-se com a escassez de estudos empíricos que testem as proposições teóricas das determinantes da empregabilidade e da sua relação com a educação, o que condiciona a comparação dos resultados. Apesar disso, foi efetuada uma comparação com resultados de estudos semelhantes realizados noutras universidades do país (Galego & Caleiro, 2011; Sin *et al.*, 2016b) e com amostras culturalmente diferentes (Pastore, 2005; Menon *et al.*, 2012; Petzold, 2017).

Investigação futura no que a este tema se refere é, portanto, necessária. Por um lado, seria interessante aplicar um inquérito aos mestres da FEP para comparar as suas *performances* no mercado de trabalho com as dos licenciados, observar o sucesso ou insucesso da transição para o mercado de trabalho dos licenciados que prosseguiram estudos e, ainda para constatar se as expectativas dos licenciados acerca do impacto do

mestrado na sua empregabilidade, se verificam. Por outro lado, estender esta análise por um maior período de tempo ou utilizar uma metodologia comum entre as várias instituições de ensino superior em Portugal permitiria uma comparação mais vasta de resultados.

Estudos futuros poderão também ter em conta determinantes contextuais, procedendo para isso a um acompanhamento do percurso profissional dos indivíduos de forma a avaliar o impacto da conjuntura económica sobre a empregabilidade dos mesmos (Galego & Caleiro, 2011). Sendo que este impacto económico poderia ser também avaliado comparando os dados de inquéritos aplicados aos graduados da FEP ao longo de vários anos.

Referências bibliográficas

- Becker, G. S. (1994). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions*. Estocolmo: Universidade de Estocolmo.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- Cappellari, L., & Lucifora, C. (2009). The “Bologna Process” and college enrollment decisions. *Labour Economics*, 16. 638–647
- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., Madruga, P., & Raimundo, A. (2014a). Employability and higher education in Portugal. *Journal of Graduate Employability*, 17-31.
- Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V. S., & Raimundo, A. (2014b). *Indicadores de medição da empregabilidade dos diplomados do Ensino Superior: Relatório final*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- CBI (Confederation of British Industry). (1999). *Making Employability Work: An Agenda for Action*. London: CBI.
- Eliška, K. (2016). Risk factors of young graduates in the competitive E.U. labour market at the end of the current economic crisis. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 38-51.
- Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V., & Teixeira, P. (2015). Should we start worrying? Mass higher education, skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates’ employment. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1401-1420.
- Figueiredo, H., Portela, M., Sá, C., Silva, J. C., Almeida, A., & Lourenço, D. (2017). *Benefícios do ensino superior*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Finch, D., Hamilton, L., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-704.
- Gabinete de Estudos Estratégicos e Melhoria Contínua da Universidade do Porto. (2017). *Diplomados pela U.Porto de ciclos de estudos (cursos conferentes de grau) no ano letivo 2015-2016*. Porto. Reitoria da Universidade do Porto.
- Gabinete de Estudos Estratégicos e Melhoria Contínua da Universidade do Porto. (2016). *Diplomados pela U.Porto de ciclos de estudos (cursos conferentes de grau) no ano letivo 2014-2015*. Reitoria da Universidade do Porto.
- Galego, A. & Caleiro, A. (2011). Understanding the transition to work for first degree university graduates in Portugal. *Notas Económicas*, 33, 44-61.

García, L. A., & Díaz, C. E. (2009). Relaciones entre la nota de egreso de los titulados universitarios y su inserción laboral. *European Journal of Education and Psychology*, 2(3),169-180.

Gonçalves, T. (2014). *Determinantes de carreira: Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP de 2009/2010 e 2010/2011* (Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos). Faculdade de Economia da Univeridade do Porto, Porto.

González, P. (2017). *Inquérito aos graduados (licenciados e mestres) da UP: ano letivo 2012-13*. Observatório do Emprego da Universidade do Porto.

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Londres: Institute for Employment Studies.

Konevas, L., & Duoba, K. (2007). The role of student mobility in the development of human capital in Europe. *Economics and Management*, 7(3) 585-591.

Mallik, G., Basu, P. K., Hicks, J., & Sappey, R. (2014). Do the determinants of employability and earnings returns produce similar outcomes in metropolitan and regional labour markets? The case of New South Wales, Australia. *Regional Studies*, 48(10),1706-1718.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

Mendes de Oliveira, M. (1998). *Modelos de Escolha Binária*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Menon, M., Pashourtidou, N., Polycarpou, A., & Pashardes, P. (2012). Students' expectations about earnings and employment and the experience of recent university graduates: Evidence from Cyprus. *International Journal of Educational Development*, 32(6), 805–813.

Merino, R. (2007). Pathways from school to work: can the competences acquired in leisure activities improve the construction of pathways?. *Journal of Education and Work*, 20(2), 139-159.

OCDE. (2017). *Education at a glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OCDE Publishing.

Pastore, F. (2005). To study or to work? Education and labour market participation of young people in Poland. *Institute of the study of labor: Discussion Paper Series*, 1793.

Petzold, K. (2017). Studying abroad as a sorting criterion in the recruitment process: a field experiment among german employers. *Journal of Studies in International Education*, 21(5), 412-430.

Quintano, C., Castellano, R., & D'Agostino, A. (2008). Graduates in economics and educational mismatch: the case study of the University of Naples 'Parthenope'. *Journal of Education and Work*, 21(3), 249-271.

Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Extracurricular activities in young applicants' résumés: What are the motives behind their involvement?. *International Journal of Psychology*, 48(5), 871-880.

Rubin, R. S., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2002). Using extracurricular activity as an indicator of interpersonal skill: prudent evaluation or recruiting malpractice?. *Human Resource Management*, 41(4), 441-454.

Sá, C., Oliveira, C., Cerejeira, J., Simões, M., Portela, M., Teixeira, P., Ferreira, P., Sousa, S., & Sousa, S. (2014). *Educação e mercado de trabalho em Portugal: retornos e transições*. Universidade do Minho: Escola de Economia e Gestão.

Sin, C., Tavares, O., & Amaral, A. (2016a). Student perceptions of the employability of the first degree in Portugal. *Education + Training*, 58(9), 966-983.

Sin, C., Tavares, O., & Amaral, A. (2016b). Who is responsible for employability? Student perceptions and practices. *Tertiary Education and Management*, 22 (1), 65-81.

Sin, C., & Tavares, O. (2017). *Reasons for the poor employability of the first degree in students' perceptions*. Paper presented at the 3rd International Conference on Higher Education Advances: HEAd'17, Universitat Politècnica de València, València.

Sin, C., Tavares, O., & Neave, G. (2017). Student mobility in Portugal: grappling with adversity. *Journal of Studies in International Education*, 21(2), 120-135.

Thompson, L. J., Clark, G., Walker, M., & Whyatt, J. D. (2013). It's just like an extra string to your bow: Exploring higher education students' perceptions and experiences of extracurricular activity and employability. *Active Learning in Higher Education*, 14(2), 135-147.

Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M., & Dombkowski, D. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 339-356.

Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British journal of sociology of education*, 29(1), 49-61.

Wilton, N. (2008). Business graduates and management jobs: An employability match made in heaven?. *Journal of Education and Work*, 21(2), 143-158.

Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. *Work, employment and society*, 25(1), 85–100.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.

Webgrafia

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+(percentagem)-553), acessido em 19 junho 2018.

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrC od=0006399&contexto=bd&selTab=tab2, acessido em 10 julho 2018.

Anexos

Anexo I: Inquérito sobre a situação profissional dos licenciados da FEP em 2014/15 e 2015/16

INQUÉRITO SOBRE A SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS LICENCIADOS DA FEP EM 2011/2012

Objetivo:

Acompanhar a integração profissional dos diplomados de 2011/12 e monitorizar indicadores de sucesso dos respetivos cursos.

Público:

Licenciados de 2012

- Mediante a situação profissional dos licenciados, poder-se-á relembrar que a Unidade de Aconselhamento e Carreira também se dirige a ex-alunos para Gestão de Carreira, bem como a importância de estar inscrito no Portal Alumni e, eventualmente, na Bolsa de Emprego On-line da FEP, a fim da FEP não perder o contacto com os seus ex-alunos.

Nota: O inquérito utilizado na presente dissertação foi o aplicado entre Fevereiro e Maio de 2017 aos licenciados nos anos letivos 2014/15 e 2015/16, contudo, a versão do inquérito sobre a situação profissional que nos foi disponibilizada pelo SEREIA e presente neste anexo corresponde ao inquérito aplicado aos licenciados em 2011/12. Salvo alguns detalhes o inquérito aqui apresentado e o que foi aplicado para obtenção dos dados utilizados neste trabalho são semelhantes.

INQUÉRITO AOS LICENCIADOS

	Dados	CrITÉrio FT	Pergunta	Opções de resposta
1.1	Idade			Número
1.2	Sexo	Women Students		M/F
1.3	Curso			Nome do curso
1.4	Ano Inscrição		Dados a recolher internamente na FEP	Ano letivo
1.5	Ano Conclusão			Ano letivo
1.6	Média			Número
1.7	Experiência internacional durante o curso	International course experience rank		Sim/Não
2. Situação profissional				
2.1.	Situação atual		Qual a sua situação profissional atual? Se (1) passar à questão 2.1.1 Se (2) passar à questão 2.1.8 Se (3) ou (4) passar às questões do grupo 4	(1) a trabalhar (2) desempregado, tendo já trabalhado (3) à procura de 1º emprego (4) a estudar a tempo inteiro (5) Outro; Qual?
2.1.1.	Nome da empresa	Career rank	Qual a empresa em que trabalha?	Nome
2.1.2.	Setor de atividade	Career rank	Qual o setor de atividade da empresa?	Consultoria Auditoria Banca Comercial Banca de Investimento e Mercado de Capitais Seguros Retalho/Bens de consumo/Distribuição

				Construção Telecomunicações Tecnologia Saúde Indústria Energia Setor público Media e comunicações Outro: Qual?
2.1.3.	Área profissional	Career rank	Qual é a sua área profissional dentro da empresa?	Marketing Comercial Gestão da Produção/Logística Estratégia Recursos Humanos Financeira Mercados financeiros Contabilidade Auditoria Controlo de gestão Fiscalidade Sistemas de informação Docência/Investigação Projeto pessoal Outro
2.1.4.	Vínculo laboral	NA	Qual o vínculo laboral do seu emprego?	Sem vínculo

				Estágio Contrato a termo certo Contrato a termo incerto Contrato por tempo indeterminado Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões) Empresário
2.1.5.	Salário Atual	Salary today	Qual o seu salário anual bruto, incluindo bónus?	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.6.	1º Salário		Qual o 1º salário após término da licenciatura? (no final desta questão passa para o grupo 3.)	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.7.	Nome da empresa	Career rank	Qual a última empresa em que trabalhou?	Nome
2.1.8.	Setor de atividade	Career rank	Qual o setor de atividade da empresa?	Consultoria Auditoria Banca Comercial Banca de Investimento e Mercado de Capitais Seguros

2.1.9.	Área profissional	Career rank	Qual era a sua área profissional dentro da empresa?	Retalho/Bens de consumo/Distribuição Construção Telecomunicações Tecnologia Saúde Indústria Energia Setor público Media e comunicações Outro; Qual?
				Marketing Comercial Gestão da Produção/Logística Estratégia Recursos Humanos Financeira Mercados financeiros Contabilidade Auditoria Controlo de gestão Fiscalidade Sistemas de informação Docência/Investigação Projeto pessoal Outro; Qual?

2.1.10.	Vínculo laboral	NA	Qual o vínculo laboral do seu último emprego?	Sem vínculo Estágio Contrato a termo certo Contrato a termo incerto Contrato por tempo indeterminado Prestação de serviços (recibos verdes ou comissões) Empresário
2.1.11.	Último Salário	Salary today	bónus? Qual era o seu salário anual bruto, incluindo	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
2.1.12.	1º Salário		Qual o 1º salário após término da licenciatura?	Menos de 10.000€ 10.000€-15.000€ 15.000€-20.000€ 20.000€-25.000€ Mais de 25.000€ Não remunerado
3. Acesso ao primeiro emprego				
3.1.	Empregabilidade	Employed at 3 months	Quanto tempo demorou a encontrar o 1º emprego?	Antes de terminar a licenciatura 1 mês 2 meses 3 meses 4-6 meses

3.2.	Modalidade de acesso	Placement Success Rank	Como obteve o seu 1º emprego? Através...	Mais de 6 meses Bolsa de Emprego da FEP Porto de Emprego Apresentações na FEP Visitas a empresas organizadas pela FEP Anúncios em outros sites Candidatura espontânea Rede de contatos pessoal Outro; Qual?
3.3.	Propostas de emprego	NA	Quantas propostas de emprego recebeu além da que aceitou?	Número
3.4.	Mobilidade profissional	NA	Quantas vezes mudou de emprego?	Número
4. Situação Académica				
4.1.	Progressão nos estudos		Atualmente continua a estudar? Se sim, passar à pergunta 4.2; Se não, terminar o inquérito	Sim/Não
4.2.	Nome da Instituição de Ensino		Qual a Instituição de Ensino que está a frequentar?	Nome
4.3.	Curso frequentado		Qual o tipo de curso que está a frequentar?	Mestrado Doutoramento Pós-graduação Outro; Qual?
4.4.	Valor do curso		Em que medida acha que o mestrado/doutoramento/pós graduação/outro, melhora a empregabilidade? (1) melhora pouco; (5) melhora muito	1 2 3

		4	5
4.5.	Motivo para frequentar um curso não-FEP	Qual o motivo para frequentar um curso fora da FEP?	<p>Melhor empregabilidade</p> <p>Posição no ranking mais elevada</p> <p>Maior experiência internacional</p> <p>Acreditação da escola</p> <p>Experiência por uma escola diferente</p> <p>Nível dos alunos mais elevado</p> <p>Melhores professores</p> <p>Melhores disciplinas/conteúdos</p> <p>Melhores estruturas de apoio</p> <p>Existência de estágio curriculares</p> <p>Não admissão por parte da FEP</p> <p>Outro; Qual?</p>

Anexo II: Definições dos conceitos de ativo, inativo, empregado e desempregado segundo os critérios do INE (Metainformação)

ATIVO: Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (estava empregado ou desempregado).

EMPREGADO: Indivíduo com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, se encontrava numa das seguintes situações:

1. Tinha efetuado trabalho de pelo menos uma hora, mediante pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros;
2. Tinha uma ligação formal a um emprego, mas não estava temporariamente ao serviço;
3. Tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica;
4. Estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar.

Nota: Os estagiários só são considerados empregados caso sejam remunerados pelo trabalho que efetuam (excluindo o pagamento das despesas de alimentação ou de transporte). Os aprendizes ou estagiários não remunerados ainda que produzam bens ou serviços, não são considerados como tal.

DESEMPREGADO: Indivíduo com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações:

1. Não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro;
2. Tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (o período de referência ou as três semanas anteriores);
3. Estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não.

A procura ativa traduz as seguintes diligências:

1. Contacto com centros de emprego público ou agências privadas de colocações;

2. Contacto com empregadores;
3. Contactos pessoais ou com associações sindicais;
4. Colocação, resposta ou análise de anúncios;
5. Procura de terrenos, imóveis ou equipamentos;
6. Realização de provas ou entrevistas para seleção;
7. Solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria.

A disponibilidade para aceitar um trabalho é fundamentada com:

1. O desejo de trabalhar;
2. A vontade de ter um trabalho remunerado ou uma atividade por conta própria, no caso de se poder obter os recursos necessários;
3. A possibilidade de começar a trabalhar num período específico (período de referência ou as duas semanas seguintes).

INATIVO: Indivíduo que, independentemente da sua idade, no período de referência não podia ser considerado economicamente ativo, isto é, não estava empregado nem desempregado.

Das definições apresentadas resulta que o conceito de **atividade** predomina sobre o de **inatividade** e o conceito de **emprego** sobre o de **desemprego**. Isto é, na determinação da situação perante o mercado de trabalho de um indivíduo, em primeiro lugar, verifica-se se este cumpre os requisitos do conceito de emprego, se isso não acontecer, passa-se à verificação do cumprimento dos requisitos do conceito de desemprego, sendo que apenas se esses requisitos não forem cumpridos é que um indivíduo será classificado como inativo.

