

Licenciados: que competências?

Sónia Azevedo

Atentando ao meio envolvente verificamos, num discurso recorrente, a palavra “competências” associada a outros termos, tais como “*peçoal, social, relacional*”, etc. Do mesmo modo, é comum ouvir que o recém-licenciado tem necessidade de efectuar um balanço das suas competências para melhor as saber rentabilizar no mercado de trabalho.

Procurando uma definição da palavra, encontramos a descrição da competência como sendo a “*integração e a coordenação de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes*”¹. Vista desta perspectiva, a competência é expressa de um modo singular, dando um poder acrescido ao seu detentor.

Durante o processo de licenciatura, são precisamente as competências que se pretendem desenvolver. Neste âmbito, como estaremos todos de acordo, falamos das competências técnicas adjacentes a uma determinada área do saber. Por seu lado, o mercado de trabalho, terá também a ideia de que competências deverão possuir um “*doutor ou engenheiro*”. Será que estas duas visões colidem ou se apartam?

Seguindo uma outra perspectiva, que ligação se estabelece entre a Universidade e o mercado de trabalho: trabalham e aspiram ambos as mesmas competências de um licenciado?

Procurando resposta a algumas questões sobre as competências que o licenciado deve possuir para melhor se integrar no mercado de trabalho, convidamos os autores do livro “**As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior – Perspectiva dos Empregadores e dos Diplomados**”² a falar um pouco sobre esta temática. (Prof. Doutor Carlos Alberto Vilar Estêvão, Prof. Doutor Carlos Cabral Cardoso³, Dr. Paulo Silva).

¹ Cf. a definição de competência fornecida pela *Wikipédia*, disponível em <http://pt.wikipedia.org>.

² Cabral Cardoso, Carlos; Estêvão, Carlos V. e Silva, Paulo (2006) *As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior – Perspectiva dos Empregadores e dos Diplomados*, Guimarães: TecMinho/ Gabinete de Formação Contínua.

³ Devido a outros compromissos, não foi possível contar com a presença do Sr. Prof. Doutor Cabral Cardoso.

Em ambiente informal, e bastante descontraído, tive a oportunidade de falar com dois dos autores do livro mencionado: o Prof. Doutor Carlos Estêvão e o Dr. Paulo Silva. Ambos foram bastante cooperativos e cordiais, facto que desde já muito agradeço. A conversa rondou vários temas, mas tendo

sempre o seu ponto central nas **competências transversais**.

Visto não ter sido utilizado qualquer aparelho de recolha, registo os pontos principais da nossa conversa não fazendo citações oficiais, mas antes indicando as expressões mais apelantes.



0. O Projecto

O Projecto desenvolvido sobre as “**Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior**” inscrito na medida de financiamento 4.2.2.1 do Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social - POEFDS, foi promovido e coordenado pela TecMinho, tendo ainda a colaboração de investigadores da Universidade do Minho.

O instrumento privilegiado de recolha de informação foi o questionário, tendo sido este aplicado a dois públicos diferenciados: licenciados e empresas.

Produto do estudo em causa, foi lançado um *site*⁴ para ir dando conta dos resultados a ser publicados em livro. A investigação, decorrendo durante os anos de 2004 e 2005, apresenta o seu produto final com a publicação do livro em 2006.

1. O início do Projecto

O Professor Carlos Estêvão é quem inicia a conversa, começando logo por atribuir o mérito do estudo ao Dr. Paulo Silva, pois foi deste último que partiu o convite ao parecer de certos documentos e conseqüente cooperação no estudo. “*Eu fiquei surpreendido*”, refere o Professor, pois não tem o hábito de envolver alunos nos seus estudos de investigação. Porém, neste caso foi ao contrário pois o convite de trabalho partiu do Dr. Paulo Silva, o ex-aluno.

⁴ Cf. <http://www.tecminho.uminho.pt/ctdes>

Confessa que estranhou o convite do Dr. Paulo Silva para fazer parte da equipa de trabalho pois, diz sorrindo, *“tenho uma posição um pouco afastada relativamente à temática, devido ao meu posicionamento crítico, o que pode não ser logo imediatamente aceite pela visão das empresas”*. Por outro lado, menciona que *“não sabia até que ponto a minha posição poderia estar dessincronizada com a dos demais autores”*, confrontando-se com os objectivos da investigação, e, do mesmo modo, como se adequaria a sua visão à aceitação das organizações/ empresas. Por outro lado, a ideia do projecto revelou-se, além de interessante, uma ideia congruente com a sua vontade de alargar o conhecimento das competências possuídas por uns e exigidas por outros, assim como ver a diferença de comportamentos em relação ao tema devido ao carácter aparentemente *“mais humanizado”* das empresas actuais.

Por sua vez, o Dr. Paulo Silva tece *“os devidos elogios”* aos restantes intervenientes no estudo, focando a riqueza da abordagem crítica do Prof. Carlos Estêvão, assim como pela perspectiva complementar oferecida pelo Prof. Cabral Cardoso que, *“enquanto porta-voz da visão predominante das empresas, conseguiu ver todas as questões sob a perspectiva do empresário ou gestor”*. Tal conceito, aliado à *“visão crítica e enriquecida”* do Prof. Carlos Estêvão, permitiram levar a bom porto um projecto e o seu resultado apresentado ao público: o livro.

Questionados acerca da primeira ideia sobre o trabalho a desenvolver, os entrevistados referem que várias questões ajudaram a tomar esse como sendo o percurso a traçar.

Caracterizando a ideia inicial, ou o primeiro impulso para a realização do Projecto, o Dr. Paulo Silva diz que *“enquanto profissional e em constante contacto com empresas, tenho verificado uma cada vez maior atribuição de importância a competências não relacionadas com a função”*. Exemplifica: *“enquanto licenciado em Engenharia, tenho, forçosamente, que ter competências técnicas na minha área, mas tenho também necessidade de gerir equipas, de traçar caminhos alternativos a um problema, de comunicar adequadamente com quem me rodeia”*. Pelo contacto com as empresas, o entrevistado menciona que estas seriam as exigências mais constatadas aquando da contratação de um quadro superior. Ou seja, cada vez mais se verifica a necessidade, quer da empresa, quer do empregado, de *“possuir competências não relacionadas com a formação ou função técnica que desempenha”*.

2. As competências em discussão

A discussão assim começa. Tentando aferir o que são as competências transversais, os entrevistados contextualizam o processo até à chegada do conceito.

Numa perspectiva aliada à teoria, e tal como **Boltanski & Chiapello**⁵, o Prof. Carlos Estêvão vê a competência mais depressa associada ao âmbito político em detrimento do técnico, falando no *“novo espírito do capitalismo”* associado à competência. *“Neste mundo em rede ou connexionista, há uma certa centralidade das competências”* ou seja, *“alguém só será justamente grande neste mundo se for maleável, móvel e estiver integrado em redes, tornando-se pequeno ou excluído se não participar em projectos ou permanecer sedentário”*.⁶

Reforçando a ideia, o Prof. Carlos Estêvão diz que *“alguém só é empregável se conseguir manter as suas competências actualizadas e, conseqüentemente, isso faz do indivíduo o responsável ou gestor da sua carteira de competências”*. Há, de facto, pelo contacto com o mercado de trabalho, uma necessidade de manter a *“carteira de competências sempre actualizada”*, e isto porque *“a fórmula mágica agora é a da flexibilidade, a da adaptabilidade, e os indivíduos que verdadeiramente sejam capazes de recriar e transformar os seus projectos de vida serão aqueles que terão mais probabilidades de garantir o emprego”*⁷.

Relativamente ao que se entende por competência, o Prof. Carlos Estêvão refere que as competências são moldadas também pela acção do tempo pois, *“actualmente, tanto a flexibilidade como a polivalência, são competências enquadradas nos novos padrões de trabalho”*. A própria visão da empresa ou organização é cada vez mais social e humana, justifica, *“a empresa é vista como uma comunidade de trabalhadores. O próprio patronato já não chama os trabalhadores por esse nome, prefere antes apelida-los de colaboradores. Do mesmo modo, as relações de trabalho são agora chamadas de relações de serviço”* havendo, assim, uma cada vez maior *“humanização”* das relações de trabalho.

Esta mudança para a empresa de cariz humano e social *“reforça a dimensão humanista das competências”*. Talvez por isso, reforçam os entrevistados, *“Ihe*

⁵ Boltanski, L & Chiapello, E (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard.

⁶ Estêvão, C; Cardoso, C & Silva, P (2006) As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior, pp. 21

⁷ Ibidem

chamemos não técnicas, mas transversais, de carácter social e relacional, não intrínsecas à aprendizagem técnica de uma determinada área de estudo ou saber”.

3. O papel da Universidade e exigências do Mercado de Trabalho

Referindo-se ao papel da Universidade e sua relação com o mercado, o Dr. Paulo Silva assume relativamente ao desenvolvimento das chamadas competências transversais, que esta *“não tem sido preocupação das Universidades”* pois, argumenta *“tudo aquilo que escape ao domínio técnico de uma determinada área não é, tendencialmente, desenvolvido curricularmente”*. A visão do ensino é baseada numa vertente técnica e *“não há uma estratégia integrada do desenvolvimento de competências transversais no ensino superior”*.

Por outro lado, e à luz das mudanças introduzidas pelo processo de Bolonha no ensino universitário, o Prof. Carlos Estêvão defende que há maior possibilidade de desenvolvimento dessas competências hoje, comparativamente ao momento em que o estudo *de investigação foi realizado. E isto porque o processo de Bolonha vem reforçar “o seu ênfase nas competências dos alunos e não nos objectivos dos professores”*. Há uma quase troca de papéis, uma nova perspectiva sobre o que devem ser as competências.

Porém, e falando ainda num tempo que, embora muito recente, mas anterior a às mudanças introduzidas por Bolonha, o Dr. Paulo Silva reforça que, ao nível das competências adjacentes a uma licenciatura, *“o próprio licenciado nota, quando em confronto como o mercado de trabalho, ou até mesmo nas chamadas situações quotidianas, uma lacuna a nível das competências não técnicas, e por isso transversais”*.

Ao nível do mercado de trabalho, *“a formação académica inicial não é referência suficiente para o empregador”*. O Dr. Paulo Silva defende que o mercado exige mais do que isso, o licenciado tem de mostrar *“um portfólio de competências que se tenham desenvolvido ao longo do tempo”*, e não só as suas competências técnicas adjacentes da formação escolar. Chega mesmo a referir, a título de exemplo, que *“algumas empresas, ao utilizarem determinadas técnicas de selecção (como, por exemplo, e entrevista comportamental), têm como objectivo identificar o comportamento do indivíduo em determinadas situações (como procedeu, quais os resultados alcançados, etc.) de forma a avaliar a presença (ou não) de determinadas*

competências previamente seleccionadas como importantes para a actividade profissional a exercer.

Complementares a todos os factores mencionados, o entrevistado refere ainda a especificidade do mercado de trabalho envolvente, mais concretamente o da região Norte, espaço geográfico amostral do projecto em discussão. O mercado de trabalho desta *nossa* região tem alguns estereótipos aos quais a oferta tem de se condicionar. Assim, é comum associar a posse de determinado *portfólio* de competências aos alunos de determinada licenciatura, sejam estas competências técnicas e, eventualmente, transversais. Assim, *“prefere-se o licenciado em xyz, porque o bom profissional é aquele licenciado em xyz, na universidade abc.”*

Do mesmo modo, há ainda um grande estereótipo em relação à ligação estabelecida entre o estabelecimento de ensino frequentado e a licenciatura. É frequente associar e avaliar a qualidade de um determinado curso ao estabelecimento onde este é realizado, como por exemplo, *“o curso de Direito tem de ser na Universidade de Coimbra”*. Em contrapartida, e em jeito de à parte, o Dr. Paulo Silva revela que, na nossa região está também a criar-se essa imagem *“relativamente aos cursos de Engenharia na Universidade do Minho”*.

Em pleno *campo de batalha* temos o licenciado: há que mediar e estruturar acção, mediante a sua área de saber, mas sempre em relação ao mercado. Falando do *gap*, ou vazio existente entre as competências técnicas e transversais verificadas pelos empregadores em relação a um licenciado formado, Dr. Paulo Silva menciona, em jeito de à parte, um caso peculiar: um recém-licenciado, recém integrado numa empresa, tinha por tarefa estabelecer um contacto telefónico a propósito do seu trabalho. A certa altura, e para grande espanto dos observadores, o licenciado, frustrado com o seu desempenho, começa a chorar em pleno telefonema. Embaraço à parte, diz o entrevistado que *“por vezes se peca por não saber fazer as coisas que consideramos mais simples”* e é, precisamente nisto que o mercado se baseia em fundamentar a falta de competências por parte de um licenciado.

A este propósito, o Prof. Carlos Estêvão confessa não ficar muito surpreendido, pois também ele, no passado, defronte uma novíssima e ainda desconhecida situação profissional, *“quase gaguejava, pois não me conseguia ver no papel que deveria desempenhar”*.

Avaliando o mercado de trabalho, refere o Dr. Paulo Silva, a *“oferta está ligada sempre a um sistema educativo, a um estabelecimento de ensino”*, por sua vez, a procura é mais restrita, menos abrangente, pois é *“uma questão ao nível da organização que se preocupa com o seu ganho imediato, com o lucro, com a produtividade e estes são factores determinantes do impacto do enquadramento profissional de um licenciado”*.

Ainda de notar a crescente preocupação por parte das empresas com os resultados que a pessoa poderá desenvolver, daquilo que é capaz de fazer e dos resultados que consegue gerar á empresa. Aqui intervêm as competências transversais, não técnicas ou específicas de uma só área do saber. Relacionando este factor com a *empresa-tipo* da região Norte, esta preocupação é mais visível ao nível das grandes empresas, ou daquelas que têm já uma estrutura diferente da característica empresa familiar. Na opinião do Dr. Paulo Silva, a micro empresa, representativa nesta região, poderá não ter tanta destreza ou interesse em distinguir este conceito, visto que se rege mais por uma lógica de conhecimentos pessoais num meio relativamente restrito.

Puxando novamente o assunto à mediação da Universidade no confronto entre licenciados e mercado de trabalho, o Dr. Paulo Silva elege as competências transversais como importantes, *“mas convém não esquecer o papel da Universidade no desenvolvimento das competências técnicas/ científicas. O domínio das competências técnicas pode ser um factor que, por si só, influencie ou potencie o desenvolvimento de outro tipo de competências”*. Justifica o Dr. Paulo Silva para quem, muitas das vezes, a valorização das competências transversais passa pelo domínio, ou não, das competências técnicas. A nível do próprio ensino este factor influencia: *“se o professor já tiver experimentado outros contextos de trabalho pois, tal como muitas outras coisas, influenciará o que ensina e o que valoriza”*, podendo, ou não, enfatizar as competências transversais para além das técnicas inerentes à licenciatura em questão.

3. As competências transversais - questões e respostas

Partindo das questões e constatações até este ponto referidas, os entrevistados delimitaram um território e um plano de acção. Traçam como metas de trabalho a *“avaliação da importância das competências transversais no exercício de uma determinada profissão”*, a par da avaliação do *“papel da Universidade, instituição que não tem tendencialmente intencionalizado o desenvolvimento dessas competências,*

mas que poderá desempenhar um papel relevante, ou não, no desenvolvimento das mesmas”.

É assim traçado, formalmente, o objectivo do projecto, pelas seguintes questões: i) *“em que medida são importantes as competências transversais para que os diplomados do ensino superior desempenhem eficiente e eficazmente as suas actividades profissionais?”* e ii) *“em que medida as instituições de ensino superior e as entidades empregadoras potenciam a aquisição/ desenvolvimento das competências transversais?”*.⁸

Questionado acerca do resultado final do projecto, o Dr. Paulo Silva justifica a opção tomada quanto aos materiais ou recursos de divulgação do mesmo. Ao longo do processo de inquirição, e após este, pretendia-se como o *site*, não só dar uma visão a um público mais alargado, mas também *“alargar o conhecimento dos resultados a todos aqueles que possam estar interessados na temática, assim como aos intervenientes no estudo: os licenciados, as empresas e a própria comunidade universitária”*.

O livro é um produto do projecto realizado. Foi tomada em consideração a publicação de um documento pois, tal como menciona *“das investigações que vão sendo realizadas, os seus resultados são apenas conhecidos pela equipa de trabalho e dentro de um círculo relativamente restrito”*, e deste modo, publicando-se um livro, ou até mesmo lançando um *web-site*, *“dá-se a conhecer o produto a um público mais abrangente e em maior número”*.

Revelando uma utilidade prática, o entrevistado menciona o livro como um instrumento auxiliar para quem está ainda a realizar a sua formação académica, ou para quem pretende integrar o mercado de trabalho, pois *“é um instrumento de empregabilidade, dando a conhecer o que é valorizado pelas empresa”*, podendo o licenciado ajustar-se ao que realmente é procurado.

“O aluno modelo tem ainda muito presente a ideia do que deve ser o papel do aluno: fazer o curso, tirar boas notas e, finalizado o processo, integrar o mercado”. Porém, não é o que se verifica pelo comportamento do mercado, contrariamente à ideia

⁸ Idem, pp.7

formada, existem cursos *“mesmo na área das Engenharias, que têm bastante dificuldade na integração no mercado de trabalho”*.

Deste modo, e para uma maior adequação entre oferta e procura, é importante que os alunos vão de encontro às necessidades do mercado. Deverá existir um certo esforço e capacidade da parte do licenciado para o desenvolvimento das competências que lhe são exigidas pelo mercado de trabalho.

Para o licenciado ter uma posição mais favorável perante o mercado de trabalho, deve desenvolver outras competências para além das advindas da licenciatura e, ainda, deve tornar recorrente o desenvolvimento de actividades que lhe potenciem o acesso ao domínio de outras competências. O Dr. Paulo Silva exemplifica: *“estar envolvido no núcleo de alunos, na Associação Académica, na organização de eventos como o Enterro da Gata, o cortejo Académico e afins, é uma ótima maneira de desenvolver competências ligadas ao estabelecimento de contactos, à apresentação de ideias, à solicitação de apoios. Pode, também, ser uma forma de adequar determinados tipos de comportamento consoante os interlocutores ou situações. Tudo isto faz parte do leque das competências transversais tão solicitadas pelos empregadores, assim – conclui – desenvolver actividades extra curriculares é propício ao desenvolvimento de competências”*.

A empregabilidade, sendo definida pelos entrevistados como a *“capacidade de se empregar, manter ou mudar de emprego”*, está intimamente ligada às competências transversais, visto que estas são um factor contributivo para o seu desenvolvimento.

Sob o ponto de vista do empresário, e segundo a opinião do Dr. Paulo Silva, a explicação da relação das competências transversais com a empregabilidade, tem uma explicação muito simples: *“os escolhidos pelo mercado de trabalho são aqueles, não que não se limitaram a seguir as pisadas do aluno tipo, mas foram mais além, ou seja, que para além das suas capacidades técnicas conferidas pela formação, mostram outras capacidades”*. O empresário quer alguém que, independentemente da sua formação curricular, saiba resolver problemas rotineiros ou até mais complicados. Por sua volta o *“o licenciado deve saber resolver ou, pelo menos, deve saber a quem se dirigir para resolver determinado problema ou situação”*. Nesta perspectiva, o Prof. Carlos Estêvão intervém, reiterando que *“as empresas, cada vez mais, atendem ao facto de o licenciado possuir, ou não, competências gerais, para além das técnicas.*

Em teoria, aquele que demonstrar ser detentor de mais competências, mais possibilidades terá de integração”.

Ainda sob a perspectiva do empresário, *“algumas competências não são importantes nos licenciados. Isso é inerente ao papel que a empresa assume de função de gestão das competências desejadas”.* O Dr. Paulo Silva refere que *“ a própria posição de um licenciado numa empresa define, à partida, as competências que lhe serão exigidas pela entidade empregadora: a um licenciado em posição técnica são tendencialmente exigidas mais competências técnicas em detrimento de algumas competências transversais.. Porém, para ascender a um cargo de gestão (percurso de carreira normalmente percorrido), o licenciado tem de provar ou é, pelo menos, importante ser detentor de outras competências. “*

O Prof. Carlos Estêvão sustenta esta perspectiva, dizendo que *“há a imagem estereotipada de que, na hierarquia da empresa, os quadros inferiores são apenas técnicos, executam, enquanto que os quadros médios e superiores são aqueles que pensam”.* Posto isto, o entrevistado lança em questão *“até que ponto é que a «ideologia das competências» serve para discriminar as pessoas?”.* A formação mais orientada para o desenvolvimento de competências transversais tende, deste modo, a ser mais orientada para os estratos de nível médio e superior, pois, tal como explicado, não se verifica tanto a *“necessidade de dar essa formação a quadros inferiores, visto que estes não têm por lema de trabalho “pensar”.*

Sob um outro ponto de vista, refere que *“conseguir articular competências técnicas com transversais é o ideal” ;* além disso, a posse de competências técnicas pode induzir o desenvolvimento de competências transversais. *“Esta não é uma relação obrigatória, mas verifica-se por vezes que, dependendo do cargo ocupado, há necessidade de investir noutra tipo de competências para além das meramente técnicas já dominadas”.*

Reforçando o que foi teorizado por **Boterf**⁹, o Prof. Carlos Estêvão fala então das competências enquanto procedimentos que se definem na acção concreta de um indivíduo. *“O agir com competência engloba várias dimensões: o saber agir, o querer agir e o poder agir”.* Há no entanto, que ter em consideração duas variáveis na

⁹ Le Boterf, parafraseado pelos autores do projecto, *“considera que a competência existe quando é demonstrada, ou seja, quando a pessoa é capaz de aplicar as suas aptidões ou habilidades numa actividade profissional. Para este autor, a competência assenta num triângulo indissociável, que combina um saber agir, um querer agir e um poder agir”*, in Op. Cit., pp. 15.

discussão das competências: *“a transferibilidade e a contextualização. Isto é, as competências articulam-se com um contexto, com uma situação concreta. Assim sendo, como é que poderão transferir-se essas mesmas competências para outra situação?”* Respondendo à própria questão, o entrevistado menciona que este é um problema que encontra solução na prática, pois as *“competências são procedimentos que se definem na acção concreta”*.

A propósito deste debate circular em torno de licenciados, Universidade e mercado de trabalho, o Prof. Carlos Estêvão menciona um episódio ilustrativo acerca do pouco conhecimento do mercado por parte do licenciado. *“Há tempos, num encontro de licenciados, onde estava presente um elemento de um grande grupo empresarial português, alguém colocou a questão: «como é que eu, sendo de educação vou à sua empresa e me apresento?». A resposta da empresa, de acordo com o responsável, foi clara: depende do tipo de organização, mas a empresa tem uma política de que «qualquer licenciado nos serve;, o que interessa ou o que determina a integração do individuo é que «perante um desafio a enfrentar lhe saiba fazer frente e resolvê-lo»“.*

Reforça-se, assim, o papel da licenciatura: não é um fim em si mesmo, é antes um meio para conseguir aceder a um objectivo, ou, antes, um *“mecanismo facilitador de outras competências”*¹⁰. Aliando esta perspectiva *“à capacidade inovadora do licenciado”*, a empresa receberá a proposta com agrado. Importa, assim, ver a formação de base não como limitada ou específica, mas antes como um instrumento potenciador de outra perspectiva que, quando aliada à iniciativa própria, poderá constituir um bom cartão de apresentação.

4. Formação vs competências transversais

Questionados sobre a capacidade que uma determinada formação de base tem no desenvolvimento de competências transversais, os entrevistados não apresentam pontos divergentes. Entendem as licenciaturas ligadas às Ciências Sociais e Humanas como maiores potenciadoras no desenvolvimento de competências transversais, em comparação a áreas de estudo da Tecnologia e Engenharias.

Tal explicação reside, segundo o Prof. Carlos Estêvão, na *“natureza das próprias disciplinas”* leccionadas em cada âmbito de formação. Considera os alunos provindos

¹⁰ Citação livre de um outro contexto de entrevista a diferentes intervenientes.

das Ciências Humanas e Sociais com maior desenvolvimento de outras competências para além das técnicas. Justifica que *“os assuntos tratados são mais globalizantes, o que obriga o aluno a sair um pouco do espaço delimitado de uma disciplina técnica concreta”*. Estabelecendo um ponto de comparação e tendo em conta os resultados do estudo, refere que *“há pouca valorização, na área das Engenharias, de competências viradas para os negócios, como a liderança e a comunicação, contrariamente ao que acontece, nas Ciências Humanas e Sociais”*.

Corroborando esta posição, o Dr. Paulo Silva explica que os cursos das Ciências Humanas e Sociais, por comparação às Tecnologias e Engenharias, *“valorizam mais o conhecimento do outro, do exterior, das relações. As Engenharias tendem a não valorizar, durante o processo de aprendizagem, as competências transversais, incluindo as mais directamente relacionadas com o empreendedorismo (assunção de risco, orientação para os negócios, ...). Este tipo de competências, as menos valorizadas, são aquelas que os licenciados vão necessitar em pleno mercado de trabalho, e as que para as quais estão menos preparados”*.

Relacionado a transferência de competências no mercado de trabalho, o entrevistado exemplifica com a formação profissional no âmbito empresarial. *“Verifica-se que o financiamento às acções de formação profissional é maior quando esta é ligada não a um conhecimento ou área específica, mas sim quando se prevê que o resultado dessa formação seja a mobilização das competências para outros contextos; ou seja, não se financiam conhecimentos ou competências específicas do mesmo modo que se dá maior apoio a conhecimentos transferíveis ou a competências transversais”*.

“A formação específica para um posto de trabalho está, cada vez mais, a entrar em desuso”, defende o Prof. Carlos Estêvão. Hoje, *“é mais frequente ouvir falar em família de profissões, e não em profissões isoladas”*. Isto é, *“não se defende tanto a posse de competências restritas a uma determinada posição ou posto, mas sim de competências de amplo espectro.*

Argumentando o papel da formação profissional em relação ao desenvolvimento de competências, o Dr. Paulo Silva defende que *“a própria empresa, no seu próprio interesse, devia promover esta transversalidade ou transferência de competências pois, tal como é vulgar verificar, há mudanças muito rápidas no seio de uma empresa, logo, é vantajoso para a organização. As mudanças do mercado são aceleradas e o indivíduo tem que se saber adaptar. O que é hoje considerado como muito bom,*

poderá não o ser daqui a 5 anos. Quando se fala em formação profissional aliada ao mercado, temos sempre a consciência de que está a formar para ontem”.

4. A Universidade, o Processo de Bolonha e o Mercado de Trabalho

Mudando a tónica da conversa para o papel da Universidade no acesso ao mercado de trabalho, o Prof. Carlos Estêvão defende que *“a Universidade do Minho tem feito um grande esforço para se vincular à comunidade circundante”*, embora haja ainda um longo caminho a percorrer, os passos até aqui dados pela instituição são relevantes. *“No panorama nacional, a posição da Universidade do Minho em relação ao mercado de trabalho é boa pois, mais do que outros estabelecimentos do ensino superior, está desperta para o mercado,, para a realidade empresarial, para as necessidades da comunidade, preocupações que não são tão visíveis em Universidades, sobretudo das ditas clássicas”.*

Explicando a sua visão enquanto Director do Departamento de Sociologia da Educação e Administração Educacional, o Prof. Carlos Estêvão tem presente que *“a missão passa também pela prestação de serviços à comunidade”*. Salaria que alguns serviços à comunidade estão ainda numa fase incipiente, mas que é imperativo estabelecer uma cada vez maior ligação com o meio, reconhecendo esta acção como uma das principais obrigações das Universidades. *“A Universidade tem de estar atenta aos sinais da comunidade e aos do próprio mercado, pois só com uma maior sensibilidade e conhecimento profundo dos anseios e expectativas destes é que a Universidade pode cumprir mais cabalmente a sua missão..*

Por seu turno, o Dr. Paulo Silva enquanto pertencente a uma instituição de interface da Universidade ao mercado de trabalho – a TecMinho – advoga a ligação cada vez mais próxima da Universidade à sociedade. O entrevistado explica que a TecMinho *“é um agente privilegiado, na medida em que tenta estabelecer a ponte entre a Universidade e o meio envolvente”*. Isso permite à instituição em causa ter um outro conhecimento do mercado, das procuras e ofertas mais ocorrentes.

Relacionando, neste contexto, as mudanças provocadas no ensino pelo Processo de Bolonha, o Prof. Carlos Estêvão vê a Universidade com maior capacidade de aproximação ao meio, na medida em que há *“um ambiente mais favorável ao desenvolvimento de competências, à aprendizagem de um saber mais útil, deixando-se de parte alguns floreados teóricos,e mobilizando pedagogias mais activas”*.

Relativamente à vantagem que poderá representar este novo sistema de ensino relativamente ao mercado, o entrevistado enfatiza a relevância do trabalho individual e do trabalho em equipa. E acrescenta: *Hoje, em contexto académico, o trabalho deve partir sobretudo dos alunos: a centralidade deixa o professor a favor do aluno. Tudo isto culmina num ambiente mais propício ao desenvolvimento e ao desabrochar de competências devido à maior intervenção pessoal do aluno”.*

Também este ponto de vista é partilhado pelo Dr. Paulo Silva que, reforçando a importância do trabalho em equipa e, por outro lado, tentando relevar o facto de que se enriquece ainda mais o trabalho quando levado a cabo por uma equipa multidisciplinar, conclui dando o exemplo do estudo levado a cabo e aqui explorado em *quase contexto de conversa*.

Competências Transversais

As competências transversais podem ser definidas como os conhecimentos, capacidades e atitudes que um indivíduo pode mobilizar para o desempenho de diferentes actividades profissionais. O termo transversal significa que existe uma transversalidade na utilização das competências. A partir da análise de diferentes artigos científicos e outras publicações, foram identificadas as seguintes competências transversais:

- > Tecnologias de Informação e Comuni
- > Comunicação Oral e Escrita
- > Trabalho em Grupo
- > Orientação Para o Cliente
- > Resolução de problemas
- > Numeracia
- > Línguas Estrangeiras
- > Autonomia
- > Adaptação à Mudança
- > Inovação e Criatividade
- > Liderança
- > Recolha e Tratamento de Informação
- > Planeamento e Organização
- > Conviver Com a Multiculturalidade/Diversidade
- > Espírito Crítico
- > Compromisso Ético
- > Sensibilidade Para os Negócios
- > Tolerância ao Stress
- > Auto-Confiança
- > Identificação de Oportunidades
- > Cultura Geral
- > Disponibilidade Para a Aprendizagem Contínua
- > Atenção ao Detalhe
- > Influência/Persuasão
- > Capacidade Para Questionar
- > Capacidade Para Ouvir
- > Relacionamento Interpessoal
- > Planeamento - Acção
- > Negociação
- > Apresentação Pessoal
- > Iniciativa
- > Persistência
- > Autocontrolo
- > Tomada de decisão
- > Motivação
- > Gestão de Conflitos
- > Motivação dos Outros
- > Criação de Laços/Redes
- > Assunção de Risco
- > Desenvolvimento dos Outros

In <http://www.tecminho.uminho.pt/ctdes/index2.php#>