

ÍNDICE

NOTA EDITORIAL	2
<i>IN FOCUS</i>.....	2
Técnica da UNIVA da AAUM	
ENTREVISTA DE EMPREGO	3
7 atitudes a evitar	
LICENCIADOS: QUE COMPETÊNCIAS?	4
Entrevista com Carlos Alberto Vilar Estêvão e Paulo Silva	
DESTAQUES/ EVENTOS	9
Breves - NOTÍCIAS	10
Sugestões de LEITURA	10
Informação ESTATÍSTICA	11
Projecto MeIntegra - um primeiro olhar ..	12
Resultados parcelares - licenciados	
Acções MeINTEGRA	13
FICHA TÉCNICA	15



NOTA EDITORIAL

O projecto **MeIntegra** - “*Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados*” insere-se no quadro institucional do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), Acção Tipo 4.2.2.1. - Estudos e Investigação, co-financiado pelo FSE e pelo Estado Português, e desenvolve-se no Centro de Investigação em Ciências Sociais do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.

Trata-se de um projecto que visa o *Estado de Arte* da temática da inserção profissional de jovens licenciados, bem como o diagnóstico simultâneo quer da situação dos jovens licenciados, quer das empresas que recrutam este tipo de mão-de-obra. Daí que se procure otimizar os vários contributos teóricos disponíveis nas Ciências Sociais, em particular na Sociologia, para a explicitação das lógicas e das estratégias prosseguidas pelos jovens licenciados e empregadores.

Abrangendo a região Norte de Portugal, esta investigação visa conhecer a empregabilidade dos licenciados provenientes de várias fileiras científicas contrastantes entre si, nomeadamente, “Tecnologia e Engenharia” e “Humanidades” e “Ciências Sociais”, bem como as modalidades de inserção nas empresas que têm quadros superiores (Viana do Castelo, Ponte de Lima, Braga, Barcelos, Vila Nova de Famalicão e Guimarães), em particular no que diz respeito às necessidades recensadas na admissão de estagiários e jovens ao primeiro emprego.

No que toca à pertinência científica deste projecto MeIntegra, visa-se alargar e aprofundar o conhecimento sobre a dinâmica dos mercados de trabalho (*e.g.*, profissional, local, “informal”) e as estratégias de inserção profissional. Pretende-se, assim, identificar as principais tendências de mudança social, formativa, económica e política que enfrentam as instituições do ensino superior.

Ana Paula Marques
Coordenadora do projecto MeIntegra

IN FOCUS

Hoje em dia procurar emprego não é tarefa fácil. E, sem dúvida, uma tarefa cada vez mais difícil, cansativa, desanimadora que implica muita persistência e dinamismo por parte dos candidatos. Procurar emprego é uma verdadeira etapa de desafios, batalhas e conquistas em que é o próprio protagonista que determina a sua orientação... obedece a um plano, à definição de objectivos, bem como à selecção de um conjunto de estratégias para a sua prossecução. O velho ditado que diz “quem procura por gosto não cansa” não se aplica no âmbito da procura de emprego. Ninguém procura emprego por gosto mas por necessidade... a vontade de concretizar sonhos é enorme... e o sonho de qualquer estudante universitário é, após o término da licenciatura, conseguir um emprego na sua área e pôr em prática tudo o que aprendeu ao longo de anos, deixando-se enveredar (ou não) pelo encantamento da própria mestria do conhecimento. Há quem consiga mais rápido concretizar os seus sonhos, outros mais lentamente e, há ainda outros que chegam a desistir deles. As barreiras são, por vezes, tão grandes que a desistência para certos candidatos se transforma no caminho mais fácil e mais cómodo mas, de modo algum, o mais adequado. Assim, procurar emprego implica indiscutivelmente um forte envolvimento e proactividade dos candidatos.

Deixo algumas dicas úteis para quem está à procura de emprego baseadas na minha experiência pessoal e profissional enquanto técnica da Univa da AAUM. Em primeiro lugar, nunca desistam de lutar pelos vossos objectivos; em segundo lugar, acreditem nas vossas capacidades pois só assim conseguirão alcançar o que desejam... e quando menos esperam; em terceiro lugar, valorizem-se como pessoas e surpreendam-se todos os dias; em quarto lugar, não desanimem com os obstáculos que vão surgindo pois constituem meios de crescimento pessoal e profissional; em quinto lugar, não “desperdicem” oportunidades de emprego mesmo que não sejam de vosso agrado pois podem se arrepender mais tarde; em sexto lugar, pensem muito bem antes de tomarem uma decisão; em sétimo lugar, não tenham a presunção de que com uma licenciatura já sabem tudo e que estão preparados para o mercado de trabalho; em oitavo lugar, desenvolvam mais esforços para melhorar as vossas competências profissionais fomentando a formação contínua bastante valorizada no mundo laboral; em nono lugar, procurem conciliar os vossos interesses com as exigências mercado de trabalho para não terem surpresas desagradáveis; e, em décimo lugar, não fiquem à espera de falsas promessas e de que o emprego vai bater à vossa porta... procurem, lutem e persistam até que consigam concretizar os vossos sonhos profissionais.

A Técnica da Univa da AAUM
Mónica Dias

ENTREVISTA DE EMPREGO

7 Atitudes a evitar

Independentemente da dimensão da empresa, os empregadores afastam de forma implacável os candidatos que assumem um comportamento avaliado como pouco profissional. Eis aqui um pequeno inventário das atitudes a evitar sob pena de ver uma porta bater no nariz, ilustrados por alguns testemunhos de empregadores e instituições de selecção e recrutamento.

1. Negligência no vestuário

“É-me impossível receber mais de cinco minutos um candidato cuja gravata está suja ou manchada, ou uma candidata cuja imagem esteja negligenciada. Saber adaptar a sua postura à da empresa, ou emprego em questão, é, para mim, um sinal de profissionalismo”.

2. Desplante

“Já me aconteceu de interromper um entrevistado ou candidato quando este roía as unhas ou mascava *chiclets*”

3. Tédio

“Prefiro dez vezes contratar uma secretária com menos experiência, mas alegre, do que uma super profissional chata com a qual eu nunca poderia simpatizar”.

4. Súplica

“Afasto, sistematicamente, todas as cartas de apresentação que começam por frases negativas, do estilo ‘vocês são a minha última esperança’, ou então, ‘como sustento uma família de seis filhos, apelo à vossa generosidade para obter este emprego’”.

5. Exigência inoportuna

“Se um vendedor me coloca, logo no início da entrevista, uma pergunta sobre a parte fixa da sua futura remuneração, é um muito mau augúrio para a etapa seguinte”.

6. Crítica acrimoniosa

“O rancor não contido perante um antigo empregador desapontou-me sempre perante um candidato, principalmente se este se gabar ou elogiar de ter instalado um procedimento, ou de ter feito qualquer inovação no antigo emprego. Não é vergonha nenhuma registar divergências de pontos de vista com o seu antigo empregador, mas na condição de o fazer de maneira construtiva”.

7. Indelicadeza

“Durante uma entrevista, deixo o candidato falar, pelo menos, 90% do tempo. Para mim é um esforço necessário. Assim como também não suporto que me interrompam”.

Fonte:

Adaptação de Ebersold, S. (2005)

Actes de la Recherche en Sciences Sociales, nº 154, pp. 94-102

LICENCIADOS: QUE COMPETÊNCIAS?

Entrevista com Carlos
Alberto Vilar Estêvão e
Paulo Silva



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'¹ a falarem um pouco sobre esta temática.

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 Silva². 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. Apresentamos aqui apenas um resumo da conversa. Para aceder ao texto na versão integral, descarregue o documento no *site* MeIntegra - *downloads*.

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

¹ Cabral-Cardoso, Carlos, Estêvão, Carlos V. e Silva, Paulo (2006), *Competências transversais dos diplomados do ensino superior*, Guimarães: TecMinho/ Gabinete de Formação Contínua.

² Devido a outros compromissos, não foi possível contar com a presença do Prof. Doutor Cabral Cardoso.

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 site³ para ir dando conta dos resultados a ser publicados em livro. A investigação, decorrente durante os anos de 2004 e 2005, apresentou 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 por atribuir o mérito do estudo ao Dr. Paulo Silva. Este, por sua vez, realça os contributos de todos os intervenientes no estudo, em particular a riqueza da abordagem crítica do Prof. Carlos Estêvão, assim como a perspectiva complementar do Prof. Cabral Cardoso que, *"enquanto porta-voz da visão predominante das empresas, conseguiu ver todas as questões sob a perspectiva do empresário ou gestor"*.

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 Boltanski⁴, o Prof. Carlos Estêvão vê a

³ Cf. <http://www.tecminho.uminho.pt/ctdes>

⁴ Boltanski, L & Chiapello, E (1999). *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard, 1999.

5

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 conexionalista, 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"*.⁵

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"*.⁶

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'*, é algo que não se verificava em tempos passados. 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, *'lhe 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 da sua relação com o mercado de trabalho, o Dr. Paulo Silva

assume relativamente ao desenvolvimento das chamadas competências transversais, que estas *"não têm 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.

Complementares a todos os factores mencionados, é comum associar a posse de determinado *portfolio* 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 entre o estabelecimento de ensino frequentado e a licenciatura. 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"*.

As competências transversais são 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.

4. As competências transversais: questões e respostas

Partindo das questões e constatações até a 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*

⁵ Estêvão, C; Cardoso, C & Silva, P (2006) As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior, pp. 21

⁶ Ibidem

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?”.*

O livro é um produto do projecto realizado. É considerado *“um instrumento de empregabilidade, dando a conhecer o que é valorizado pelas empresas”*, podendo o licenciado ajustar-se ao que realmente é procurado. Para o licenciado ter uma posição mais favorável perante o mercado de trabalho, deve desenvolver outras competências para além das adquiridas na 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 óptima 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.

“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, tal como refere o Dr. Paulo Silva. 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.

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 vez 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 do licenciado possuir, ou não, competências para além das técnicas. Na teoria, aquele que demonstrar dominar mais competências, terá maior possibilidade 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”.* Sob um outro ponto de vista, refere que *“conseguir articular competências técnicas com transversais é o ideal”* pois, o indivíduo sendo possuidor de competências técnicas vai induzir em si mesmo, assim como no desenvolvimento do seu trabalho, necessidades de competências transversais. *“Esta não é uma relação obrigatória, mas verifica-se que, dependendo do cargo ocupado, se sente necessidade de investir noutro tipo de competências para além das técnicas já dominadas”.*

Para o Prof. Carlos Estêvão as competências enquanto procedimentos definem-se na acção concreta de um indivíduo: *“O agir com competência engloba várias dimensões: o saber, o querer e o poder agir”.* Mas há que ter consideração a duas variáveis suplementares nesta defesa: *“a transferibilidade e a contextualização”*, pois tal como menciona, *“as competências são procedimentos que se definem na acção concreta”.*

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. Reforça-se, assim, o papel da licenciatura: esta não é um fim em si mesmo, é antes um meio para se conseguir aceder a um objectivo.

5. 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.

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, etc.). 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”.

Relacionando a transferência de competências no mercado de trabalho, o entrevistado exemplifica com a formação profissional no âmbito empresarial. Para este “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. Tal constatação é fácil verificar pela nomenclatura pois, como nomeação recorrente, “é mais usual ouvir falar em família de profissões, e não em profissões isoladas”. Isto é, “há uma série de competências não exclusivas de uma determinada posição ou posto, mas sim transversais a uma variedade de profissionais”.

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”.

6. 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 ao meio 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, está desperta para o mercado circundante”. 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, pois a TecMinho “é um agente privilegiado, na medida em que tenta estabelecer a ponte entre a Universidade e o meio envolvente”.

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 floreios teóricos pela utilização de pedagogias mais activas”. Relativamente à vantagem que poderá representar este novo sistema de ensino face às exigências do actual mercado de trabalho, o entrevistado enfatiza que o trabalho em equipa predomina e é cada vez mais frequente mencionar o trabalho em equipas multidisciplinares, aspecto que poderá ser muito relevante no acesso a um emprego. O modelo de Bolonha, argumenta, “vem enfatizar e encorajar a multidisciplinaridade. O próprio mercado de trabalho assim o exige. Hoje, em contexto académico, o trabalho parte sobretudo dos alunos, a centralidade deixa o professor em favorecimento do aluno. Tudo isto culmina num ambiente mais propício ao desenvolvimento e

desabrochar de competências devido á 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, concluindo 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 Comunicação
- > 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#>

Entrevista realizada por Sónia Azevedo
az.sonia@gmail.com

DESTAQUES/ EVENTOS

SEMINÁRIO ANTECIPAR OPORTUNIDADES: EMPREGABILIDADE E EMPREENDEDORISMO

O Centro de Investigação de Ciências Sociais, no âmbito do projecto *MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção profissional de jovens licenciados (POEFDS)*, vai realizar um Seminário intitulado “*Antecipar Oportunidades: Empregabilidade e Empreendedorismo*”, no próximo dia 10 de Maio de 2007, no anfiteatro B1 do Complexo Pedagógico 2, do Campus da Universidade do Minho, em Gualtar.

Iniciado em 2006, este projecto visa responder a um conjunto de interrogações sobre as estratégias e as modalidades de inserção profissional na óptica quer dos jovens licenciados à procura do primeiro emprego, quer das empresas que têm vindo a recrutar este tipo de mão-de-obra, tendo na sua base um diagnóstico simultâneo da procura e da oferta do mercado de trabalho.

Este seminário propõe-se:

- Apresentar e devolver os principais resultados obtidos através dos diagnósticos cruzados: jovens licenciados e empresas/ organizações;
- Organizar um *Roteiro pelas saídas profissionais* em função dos sectores de actividade e dos cursos existentes na Universidade do Minho;
- Dinamizar *Mostras das Acções das Sessões de Formação Avançada*;
- Proporcionar uma *Mesa Redonda* constituída por diferentes representantes do contexto universitário e do mundo empresarial.

Para o debate e reflexão em torno destes temas, conta-se com o contributo de investigadores e profissionais provenientes de instituições diversas com reconhecida experiência e conhecimento neste domínio.

Coordenação científica:

Ana Paula Marques, Departamento de Sociologia (ICS-UM)

Comissão Organizadora:

Ana Paula Marques (coordenadora)
Rita Moreira (Equipa técnica)
Sónia Azevedo (Equipa técnica)
Paulo Xavier (Consultor)
Cristina Parente (Consultora)

Programa

09h 30: Recepção

10h 00: *Sessão de Abertura*

Vice-reitora da Universidade do Minho
Presidente do Instituto de Ciências Sociais
Director do Centro de Investigação em Ciências Sociais
Coordenadora científica do projecto MeIntegra

10h 15: *Apresentação dos resultados. Diagnósticos cruzados: jovens licenciados e empresas/ organizações*

Ana Paula Marques (Coordenadora)
Rita Moreira (Equipa técnica)
Sónia Azevedo (Equipa técnica)

11h 00: Pausa para café

11h 15: *Enfoques multidisciplinares*

Moderador: Cristina Parente (FLUP - Universidade do Porto)

Maria do Céu Taveira (IEP/UM)
Ana Paula Faria (EEG/ UM)
Avelino Leite (Delegado regional IEFP)
Nuno Martins (AIMinho)
Pedro Soares (AAUM)

12h 30: Debate

13h 00: Almoço

15h 00 – 18h 00: *Roteiro pelas saídas profissionais (feira das saídas profissionais)*

15h 15: *Mostras das Acções das Sessões de Formação Avançada*

Acção 1: Procura Activa de Emprego
Acção 2: *Portfolio* de competências
Acção 3: Empreendedorismo

16h 45: Pausa para café

17h 00: Mesa Redonda

Da Universidade para as Empresas: licenciados apanhados num choque de culturas

Moderador: Paulo Xavier (Epicentro)
Nuno Pinto Basto (EDIT Value)
Director de curso (a designar)
Licenciado (a designar)
Domingos da Silva Teixeira* (DST)
Eng.º. Luís Novais* (Vector 21)
Eng.ª Ana Paula Amorim (TecMinho)
Associação Comercial de Braga*

18h 30: Debate

19h 00: Encerramento

(*) A confirmar

Destinatários:

O seminário destina-se a todos os intervenientes no estudo, desde licenciados a empresas/ organizações, bem como a toda a comunidade académica e instituições da sociedade envolvente.

Breves - NOTÍCIAS

Portugal com mais licenciados

O número total de diplomados por ano no ensino superior aumentou 50,6% entre 1997/98 e 2004/05, passando de 46.478 para 69.987, o que corresponde a uma taxa média de crescimento anual de seis por cento, noticia a agência Lusa.

Segundo dados do Observatório do Ensino Superior, durante o período analisado registaram-se mais 23.509 diplomados, que incluem bacharelatos, licenciaturas, cursos de estudos superiores especializados, mestrados ou doutoramentos.

Por género, o número de diplomados do sexo feminino foi significativamente superior ao masculino, sendo que, entre 2000/01 e 2002/03, do total de diplomados do ensino superior, 67% são mulheres, um valor um pouco superior ao registado no último ano em análise (65%).

O número total de diplomados por tipo de tutela apresenta uma tendência crescente no ensino superior público que, de 1997/98 a 2004/05, regista um aumento de 76,3%, para mais 21.281 diplomados.

Por sua vez, o ensino superior não público apresenta um aumento de apenas 12%, registando-se mais 2.228 diplomados no período analisado, apesar de ligeiras oscilações.

Por tipo de ensino, os diplomados do ensino superior politécnico aumentaram 98,8%, de 16.866 para 33.532, enquanto os do ensino superior universitário cresceram apenas 23,1%, passando de 29.612 para 36.455. Assim, estes valores reflectem-se nas taxas médias de crescimento anual, que são de 10,3% e 3%, respectivamente.

Relativamente às áreas de educação e formação, o documento "Evolução do número de diplomados no ensino superior - 1997/98 a 2004/05" refere que a maior taxa média de crescimento anual pertence à área de Saúde e Protecção Social (17,23%) e a menor à de Ciências Sociais, Comércio e Direito (1,15%).

Quanto aos alunos estrangeiros, o número de diplomas decresce 10,99% entre 2000/01 e 2003/04, enquanto no ano seguinte aumenta 9,6%, passando o número de diplomados de 1.928 para 2.113.

Fonte:
PotugalDiário
01-03-2007

Sugestões de LEITURA

Marques, Ana Paula (2006), **Entre o Diploma e o Emprego. A Inserção Profissional de Jovens Engenheiros**, Porto: Edições Afrontamento.

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.

Drucker, Peter F. (2003), **Inovação e Espírito Empreendedor: *Entrepreneurship***, Ed. Thomson Learning.

Informação ESTATÍSTICA

População dos 15-64 anos com habilitações superiores (2005)

UE - 25	19,9%
Portugal	10,9%
Espanha	25,7%

Fonte: EUROSTAT

População dos 25-64 anos a participar em educação e formação (2005)

UE - 25	10,2%
Portugal	4,1%
Espanha	10,5%
Irlanda	7,4%
Finlândia	22,5%

Fonte: EUROSTAT

Salário mínimo e médio em € (2005)

	Salário Mínimo	Salário Médio
Espanha	599 €	1208€
Portugal	437 €	645 €
Irlanda	1238 €	1637 €
Grécia	668 €	1167 €
Luxemburgo	1467 €	3213 €

Fonte: EUROSTAT

Emprego total por sector de actividade (2005)

	Agricultura	Indústria	Serviços
EU- 25	4,9%	27,5%	67,7%
Portugal	11,8%	30,5%	57,7%
Espanha	5,2%	29,6%	65,1%
Irlanda	5,9%	27,8%	66,3%
Finlândia	4,9%	25,9%	69,1%

Fonte: *Employment in Europe* (Comissão Europeia, 2006)

População desempregada com habilitações superiores (2005)

UE-25	5 %
Portugal	4,4 %
Espanha	6,6 %
Irlanda	2,3 %
Finlândia	4,6 %

Fonte: EUROSTAT

Projecto MeIntegra - UM PRIMEIRO OLHAR

Resultados parcelares - LICENCIADOS

De forma esquemática, são apresentados, neste primeiro número da nossa *Newsletter*, alguns dos principais resultados do diagnóstico realizado junto dos jovens licenciados, no âmbito do projecto **MeIntegra** - "*Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados*". Pretendendo conhecer os percursos profissionais, inquirimos 364 jovens das fileiras científicas das "Humanidades", "Ciências Sociais", "Engenharias" e "Tecnologias" da Universidade do Minho.

.: Perfil sócio-demográfico

- Consolidação na Região Norte de Portugal da Universidade do Minho.
- Feminização do ensino superior (57%), embora persista a segregação por fileira científica: "Humanidades e Ciências Sociais" (77,3% das licenciadas); "Tecnologia e Engenharia" (68,3% dos licenciados).
- População estudantil jovem (com uma idade média de 25 anos).
- Selectividade social e alargamento da base de recrutamento no ensino superior: mais de 40% dos pais dos jovens licenciados possuem 4 anos de escolaridade.

.: Percurso académico

- Percurso Escolar regular:
 - ◆ 4 - 5 anos: 82,2%
 - ◆ Média de licenciatura: 13,2%
 - ◆ 1º Opção no Curso: 71%
- Motivos de ingresso no ES:
 - ◆ Realização Pessoal: 49%
 - ◆ Qualificação para o exercício de uma profissão: 16,7%
 - ◆ Oportunidade de crescimento pessoal e social: 15%
- Motivos de escolha do Curso na UM:
 - Localização geográfica: 29%
 - Prestígio da Instituição/ Curso: 27%
 - Vocação pelo Curso: 16%
- Três principais factores de satisfação relativamente ao curso:
 - incentivo ao empreendedorismo
 - incentivo e à inovação
 - saídas profissionais

.: Estágio curricular

- ❖ Obrigatório e não remunerado: 70 %
- ❖ Iniciativa do estudante: 44%
- ❖ Iniciativa da Universidade: 16%
- Contexto de estágio curricular
 - ❖ Empresas do sector privado: 58%
 - ❖ Organismos públicos: 29%
- Estágio traduziu-se numa oportunidade de emprego: 41%

.: Trajectória profissional

- Situação actual:
 - Trabalho por conta de outrem a tempo inteiro: 71%
 - Inactivo: 12%
 - Trabalhador independente/ empresário: 8%
 - Desempregado: 5%
 - Trabalho a *part-time*: 3%
- Meios de acesso ao emprego:
 - Contactos pessoais: 26%
 - Anúncios/ Concursos: 19%
 - Candidatura espontânea/ estágio profissional e curricular: 16%
 - Criação do próprio emprego/ empresa: 2%
- Correspondência da licenciatura ao emprego:
 - No mesmo ramo: 64% (Ex. Engenharias e Tecnologias)
 - Num ramo afim: 20%
 - Num ramo diferente: 16%
- Tempo de espera para o primeiro emprego:
 - ◆ 0 meses: 32%
 - ◆ 1 a 6 meses: 52%
 - ◆ Mais de 6 meses: 16%
- Situação perante o Emprego
 - Trabalhador por conta de outrem a tempo inteiro: 71%;
 - Inactividade: 12%;
 - Trabalhador independente/ empresário: 8%;
 - Trabalho a *part time*: 3%
- Vínculo contratual actual:
 - ◆ Contrato permanente: 15%
 - ◆ Contrato a termo: 29%
 - ◆ Estágio profissional: 30%
 - ◆ Recibos verdes: 12%
- Remuneração salarial líquida: a maioria situa-se entre os 500€ e 1000€ (77%)
- Tempo de trabalho
 - ❖ Até 39 horas (24%)
 - ❖ Entre 40 e 49 horas (59%)
 - ❖ Mais de 60 horas (15%)



ACÇÕES MeIntegra

No âmbito do projecto MeIntegra (Mercados e Estratégias de inserção de jovens licenciados), organiza-se na Universidade do Minho, entre Março, Abril e Maio de 2007, uma série de Sessões de Formação Avançada, com o objectivo de promover e facilitar a inserção no mercado de trabalho dos licenciados. Estas sessões dividem-se em três grupos:

Grupo I - Procura Activa de Emprego (início 20 de Março)

Objectivos: pretende dotar os(as) formandos(as) de competências e atitudes empreendedoras face à procura de emprego; desenvolver conteúdos no âmbito da procura activa de emprego. Serão explorados temas que irão desde os instrumentos da procura activa de emprego/técnicas de procura de emprego, até ao planeamento e identificação dos mecanismos facilitadores para a inserção no mercado de trabalho.

Conteúdos

Procura Activa de Emprego
 Processo de Procura: Onde? Como?
 Balanço Pessoal de Competências Profissionais
 Currículos
 Cartas de apresentação e candidatura
 Entrevistas de emprego
 Gestão do Tempo
 Formação Complementar (onde, como procurar)
 Comunicação e Imagem

Grupo II - Balanço de Competências (início 3 de Abril)

Objectivos: identificar e desenvolver competências, com a finalidade de dotar o(a) formando(a) de instrumentos que lhe permitam contrabalançar competências pessoais com aquelas exigidas pelo mercado de trabalho. Serão desenvolvidos conteúdos desde a inteligência emocional até à legislação laboral.

Conteúdos

Inteligência Emocional e Competências
 Planificação do Tempo
 Competências e Oportunidades
 Trabalhar Competências
 Direitos e Deveres dos(as) cidadãos(ãs)
 Saber Ser, Saber Fazer e Saber Estar

Grupo III - Empreendedorismo (início 17 de Abril)

Objectivos: motivar para o empreendedorismo, através do desenvolvimento de conteúdos em torno das características do(a) empreendedor(a). Serão focados aspectos inerentes à constituição de um negócio/ empresa, estabelecendo-se planos de negócios com o intuito de perspectivar a sua adequação e aceitação no mercado.

Conteúdos

O Empreendedor
Spin-off's académicos / Incubadoras
 Plano de Negócios
 Estratégia e Marketing
 Comunicação Empresarial
 Viabilidade Económico-Financeira
 Financiamento

As sessões de formação avançada vão ser realizadas por consultores especializados nas áreas do emprego e da formação, com experiência profissional comprovada no desenvolvimento de estratégias de inserção profissional.



ACÇÕES MeIntegra

Prazos para inscrição:

Grupo I - Procura Activa de Emprego - terminam as inscrições a **19 de Março/ 23 de Abril**

Grupo II - Balanço de Competências - terminam as inscrições a **30 de Março**

Grupo III - Empreendedorismo - terminam as inscrições a **13 de Abril**

Inscrição:

Para efectuar a sua inscrição deverá preencher a **ficha de inscrição** disponível em www.meintegra.ics.uminho.pt. Após o preenchimento poderá enviar a ficha para meintegra@ics.uminho.pt, ou entrega-la em mão no **Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS)** - Instituto de Ciências Sociais. Para qualquer informação poderá contactar: **253 604 215**

A participação nas Sessões de Formação Avançada é isenta de pagamento.

Os participantes terão direito a um manual de apoio e ao certificado de participação.

Empresas - Consultadoria e Workshops

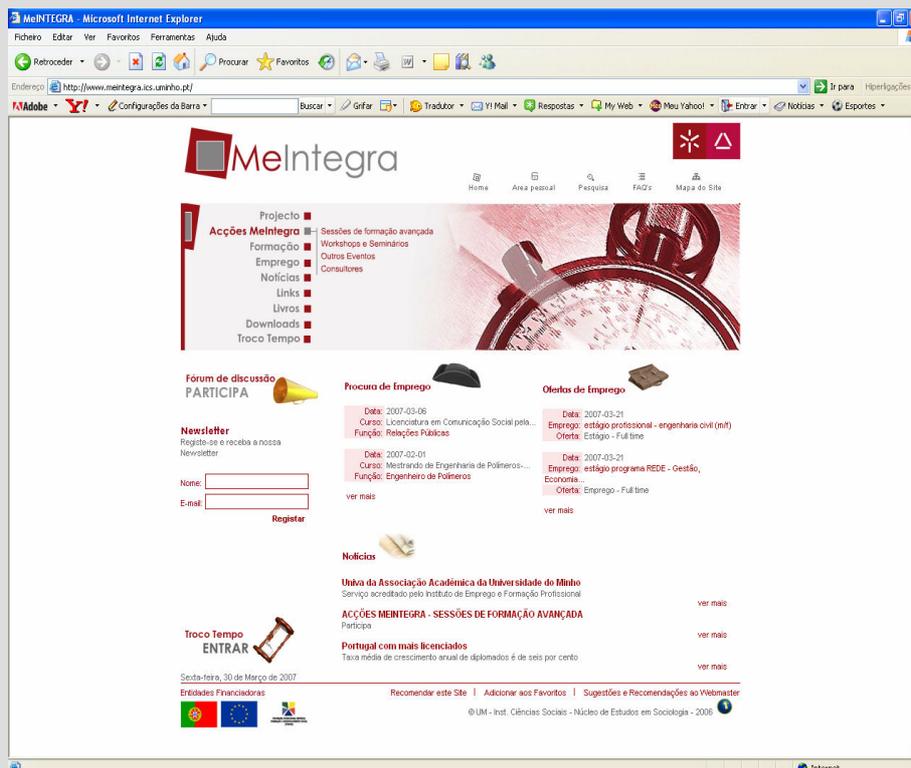
Com o objectivo de ajudar à integração de licenciados nas organizações o Projecto MeIntegra encontra-se a desenvolver acções de consultoria junto das empresas da região Norte.

Estas acções baseiam-se no pressuposto de que os licenciados só têm lugar nas organizações na medida em que as suas competências sejam uma mais-valia para as mesmas. Por isso, o processo passa primeiramente pelo diagnóstico das necessidades das organizações à luz dos seus objectivos estratégicos e, posteriormente, pela identificação dos licenciados cujo perfil melhor corresponde a essas necessidades.

Estão também a ser organizados vários workshops dirigidos às organizações em torno de temáticas que foram percebidas como importantes para a integração de quadros superiores. O objectivo é ajudar os gestores e os empresários a responder a questões que muito frequentemente se lhes colocam:

- Como saber que licenciado preciso na minha organização?
- Como gerir e avaliar as competências dos licenciados da minha organização?
- Como gerir as implicações da existência de licenciados na cultura da minha organização?
- Como posso obter o contributo de licenciados para a minha organização?

WEBSITE MeIntegra



O website www.meintegra@ics.uminho.pt contém informação sobre novas oportunidades de inserção quer para os licenciados da Universidade do Minho, quer para as Empresas da Região que pretendam ou costumam recrutar este tipo de mão-de-obra qualificada. Este website é uma estratégia para facilitar a inserção dos licenciados, bem como aumentar/dinamizar a cooperação entre todos os actores que fomentam o emprego da Região.

Serviços disponíveis para os licenciados

Os licenciados da Universidade do Minho poderão aceder a um leque de serviços diversificado. Poderão colocar o seu CV *on-line* e consultar informações sobre emprego, formação, notícias, *links* temáticos, entre outros. Neste sítio serão devolvidos os principais resultados deste estudo e divulgadas as acções desenvolvidas, tais como: organização de sessões de formação avançada, tertúlias/*workshops* (técnicas de procura de emprego, preparação de entrevistas e currículos, realização de planos de desenvolvimento pessoal e profissional, etc.).

Foi criado um fórum onde são abordadas as principais questões sobre a temática, permitindo que sejam colocadas FAQ's e apresentadas respostas às mesmas por parte da equipa técnica e de consultores designados para o efeito.

Empresas podem recrutar através do website MeIntegra

A disponibilização de novos serviços via *internet* estende-se, também, às empresas que poderão aceder aos currículos dos licenciados da Universidade do Minho que se candidatarem a emprego. Também poderão colocar ofertas de emprego/estágio através do preenchimento de um formulário próprio. Além disso, também poderão consultar a calendarização dos *workshops*/seminários que irão ser desenvolvidos para as empresas/ organizações.

Criação de um espaço para troca de tempo e conhecimentos

O 'Troco tempo' pretende ser um espaço onde a moeda de troca é o tempo.

O grande objectivo deste serviço será trocar tempo e conhecimento. Pretende-se que a troca seja o ponto de partida para uma maior valorização e promoção de actividades de cooperação entre as pessoas. Esperamos que os utentes deste serviço troquem o seu tempo promovendo, um maior contacto com outras realidades e experiências contribuindo assim, para uma maior aprendizagem.

Todos os anúncios de "troco tempo" estarão disponíveis nos classificados de tempo, o sítio ideal para consultar toda a oferta/ procura disponível.

Ficha Técnica

Propriedade: Centro de Investigação em Ciências Sociais – Projecto MeIntegra ©
Redacção: Equipa técnica do projecto MeIntegra © **Coordenação:** Prof. Ana Paula Marques © **Tiragem:** 300 exemplares © **Distribuição:** gratuita ©
Impressão: Centro de Investigação em Ciências Sociais