

ISPGAYA
instituto superior politécnico



Instituto Superior Politécnico Gaya
Centro de Investigação e Desenvolvimento
&
Observatório para a Qualidade

Observatório das Trajetórias dos Diplomados do ISPGAYA

**TRAJETÓRIAS ACADÉMICAS E
PROFISSIONAIS
DOS
DIPLOMADOS
DO ISPGAYA**

(LICENCIATURAS DE BOLONHA)

ENGENHARIA MECÂNICA



FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE

Instituto Superior Politécnico Gaya

TÍTULO

Trajetórias Académicas e Profissionais dos Diplomados do ISPGAYA (Licenciaturas de Bolonha) – Engenharia Mecânica

AUTORES

José Carlos Morais (Coord.)

EDIÇÃO: ISPGAYA

Vila Nova de Gaia

2019



Índice

Introdução	5
Contextualização do estudo	6
Objetivos	7
Metodologia	7
Procedimentos Metodológicos	9
Sujeitos participantes	9
Análise e Discussão dos dados	9
Caracterização dos sujeitos	11
Nível de Satisfação com o curso/ instituição	11
1. Razões para a escolha do curso	11
2. Razões para a escolha da instituição	12
3. Qualidade do curso/ instituição	14
4. Nível de competência adquirida	15
5. Preparação para a vida profissional	16
Inserção e Situação Profissional Actual	17
1. Situação Profissional actual	18
2. Principal meio de procura de emprego	19
3. Principal dificuldade na procura de emprego	20
4. Período até à obtenção do 1º emprego	21
5. Conclusão de curso e alterações no emprego	22
6. Número de empregos após a conclusão do curso	24
7. Caracterização da entidade empregadora e ramo de actividade	25
8. Situação contratual, permanência e remuneração	28
9. Realização Profissional	29
10. Necessidades de formação	30
Conclusões	33
Limitações e perspetivas de trabalho futuro	34
Bibliografia Consultada	34



Índice de Quadros e Tabelas

Quadro 1: Secções e questões do Questionário sobre as Trajetórias Académicas e Profissionais do ISPGAYA (QTAPI).....	8
Tabela 1: Caracterização dos sujeitos.....	9
Tabela 2: Razões para a escolha do curso.....	11
Tabela 3: Razões para a escolha do curso	13
Tabela 4: Qualidade da instituição em vários domínios.....	14
Tabela 5: Competência adquirida em diversos domínios do curso.....	15
Tabela 6: Nível de preparação para a vida profissional	16
Tabela 7: Situação profissional atual.....	19
Tabela 8: Principal meio de procura de emprego	20
Tabela 9: Principal dificuldade na procura de emprego	21
Tabela 10: Período até à obtenção do 1º emprego	22
Tabela 11: Conclusão do curso e alterações no emprego	23
Tabela 12: Número de empregos após ter terminado o curso	25
Tabela 13: Caracterização da entidade empregadora e ramo de atividade.....	26
Tabela 14: Situação contratual, remuneração e tempo de permanência.....	28
Tabela 15: Nível de realização profissional.....	30
Tabela 16: Frequência de formação: tipo e instituição.....	31



Introdução

O Instituto Superior Politécnico Gaya tem, como instituição de ensino superior, a missão de promover uma formação de elevado nível, adaptada às necessidades da sociedade moderna e do mercado de trabalho, aliando teoria e prática. Para tal, aposta numa política institucional centrada no diálogo com todos os membros da comunidade educativa e na contínua aferição e avaliação dos seus serviços.

Assim sendo, cientes da necessidade de refletir sobre estas questões, foi criado, em 2008, o **Observatório das Trajetórias dos Diplomados do ISPGAYA (OTDI)** que pretende, essencialmente, produzir, recolher e analisar informação sobre os diplomados no processo de transição para a vida ativa de forma a favorecer a análise dos contextos e dificuldades de inserção profissional, combater eventuais lacunas de formação e desenvolver estratégias de apoio ao diplomado. A sua atuação baseia-se no desenvolvimento de ferramentas de diagnóstico, monitorização e avaliação dos percursos formativos e profissionais dos diplomados, em que se enquadra uma primeira iniciativa levada a cabo no ano letivo de 2007/08 e que passou pela criação de um instrumento de diagnóstico das trajetórias académicas e profissionais dos diplomados do ISPGAYA (2002-2006). Este instrumento – Questionário Trajetórias Académicas e Profissionais do ISPGAYA - foi novamente aplicado em 2010/2011, e em 2018/2019, procurando este último procedimento captar dados relativos ao período de 2014/2019.

Esta iniciativa afigura-se como fundamental para a própria instituição, na medida em que permite também o desenvolvimento e adaptação das suas atividades de formação às necessidades do mercado de trabalho, até porque a predominância de alunos com um perfil de trabalhador estudante se configura como uma realidade indissociável da própria identidade e vida da instituição. Assim sendo, foi a pensar na necessidade de conhecer melhor as suas motivações, expectativas e, face ao surgir de novas e desafiantes realidades de formação e emprego, que o presente estudo se constituiu como uma prioridade.



Contextualização do Estudo

O Instituto Superior Politécnico Gaya (ISPGAYA), criado em 1990 pela Cooperativa de Ensino Politécnico (CEP), pretende formar profissionais que garantam uma atuação e intervenção de qualidade no mercado de trabalho. Todas as suas iniciativas obedecem a um projeto educativo comum que pretende dar ao aluno uma formação personalizada e integral com base numa especialização científica, cultural e tecnológica, realização profissional e integração sociocultural. De uma forma mais específica pretende:

- proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior;
- assegurar a diversificação da formação técnica e profissional;
- promover a investigação aplicada;
- desenvolver a capacidade de inovação e de análise crítica;
- desenvolver serviços de apoio às empresas e à comunidade.

O ISPGAYA está dividido em duas Escolas Superiores: Escola Superior de Ciência e Tecnologia (ESCT), Escola Superior de Desenvolvimento Social e Comunitário (ESDSC) que apresentam as seguintes licenciaturas adequadas ao Modelo de Bolonha:

Escola Superior de Ciência e Tecnologia

- Engenharia Eletrónica e de Automação
- Engenharia Informática
- Engenharia Mecânica
- Engenharia de Energias Renováveis
- Gestão
- Contabilidade

Escola Superior de Desenvolvimento Social e Comunitário

- Turismo



Objetivos

Este projeto de investigação de carácter institucional pretende, centrando-se no campo de pesquisa das relações entre educação e emprego, contribuir para uma compreensão mais aprofundada dos processos de inserção profissional dos seus diplomados no sentido de refletir sobre a qualidade da sua formação.

De uma forma mais específica, o presente estudo pretende:

- caracterizar o perfil académico do diplomado do ISPGAYA;
- identificar as principais razões para o ingresso no ensino superior e no curso escolhido;
- detectar a opinião dos sujeitos sobre a qualidade do curso/instituição e competências adquiridas numa perspetiva de preparação para a vida ativa;
- caracterizar a situação profissional atual dos diplomados;
- identificar as estratégias de procura do primeiro emprego e as dificuldades encontradas neste processo, assim como o período de tempo associado ao processo de inserção profissional;
- averiguar o tipo de relação entre a formação adquirida e a situação atual emprego;
- detetar necessidades de aquisição de competências/ formação.

Metodologia

Tendo em conta os objetivos do estudo, a metodologia adotada baseou-se na utilização de um inquérito por questionário realizado especialmente para o efeito: **Questionário sobre as Trajetórias Académicas e Profissionais dos Diplomados do ISPGAYA (QTAPDI)**. Para tanto, procurámos obter o máximo de standardização das respostas, de forma a garantir a sua homogeneidade e a facilitar o seu posterior tratamento estatístico, pelo que foram compostas questões de resposta fechada que se distribuem em quatro secções distintas do (Quadro 1):

Caracterização

Secção I - Satisfação com o curso/ instituição

Secção II - Inserção e Situação Profissional Atual

Secção III - Necessidade de Formação



SECÇÕES	ITEM	OPÇÕES APRESENTADAS
	Género	Masculino ou Feminino
	Idade	Até 19 anos; 20 aos 25 anos; 26 aos 31 anos; 32 aos 37 anos; 38 aos 43 anos; mais de 44 anos
I. Satisfação com o curso/ instituição	Designação	Engenharia Mecânica
	Estatuto	Aluno Ordinário /Trabalhador Estudante
	Regime	Regime Diurno/ Regime Pós-Laboral
	Principal razão para o ingresso	Insistência/tradição familiar; Não ter conseguido emprego após o 12º ano; Garantia para a obtenção de emprego; Forma de acesso à profissão desejada; Prestígio social; Remuneração; Gosto pelo estudo/conhecimento ou outra
	Razão para escolha do curso	Por ser um curso com prestígio; Pelas várias saídas profissionais; Pela aquisição de conhecimentos; Por já ter trabalhado na área; Por desejar obter realização profissional; Por permitir desempenhar uma profissão útil; Para desempenhar uma profissão bem remunerada; Influência de familiares/amigos/professores; Por ser um curso para o qual tinha média para entrar; Influência do resultado de testes psicotécnicos ou Outra
	Razão para a escolha do ISPGAYA	Prestígio da instituição; Estabelecimento com o curso pretendido; Horários/ regime pós-laboral; Localização/ Proximidade da residência; Recomendação de amigos/ familiares
	Qualidade	1- Competência científico/pedagógica; 2- Serviços Académicos/Tesouraria; 3- Biblioteca; 4- Centro de Cópias e 5- Instalações e Equipamento
	Apreciação	Apreciação da qualidade da instituição (Escala: de 1= muito baixa até 5= muito alta)
	Nível de competência	1- Saberes específicos; 2- Saberes genéricos/ cultura geral; 3- Capacidade de trabalhar em equipa; 4- Capacidade de liderança /inovação; 5- Comunicação e 6- Espírito crítico
		Apreciação global – curso (Escala: 1= muito baixa 5= muito alta)
	Preparação para a vida profissional (Escala: 1=Muito reduzido 5=Muito elevado)	
II. Inserção e situação atual	Situação	À procura do 1º emprego; Desempregado; Estudante; Trabalhador-Estudante ou Empregado
	Meio procura de emprego	Resposta a anúncio; Candidatura espontânea; Inscrição no Centro de Emprego; Redes familiares/ amigos/ professores; Canais ligados à instituição; Outro
	Dificuldade	Formação insuficiente; Média obtida no curso; Falta de experiência profissional; Falta de emprego ou Outra
	Período de tempo até à obtenção do 1º emprego	Entrada Imediata; até 3 meses; 3 meses a 6 meses, de 6 meses a 1 ano; entre 1 ano e 2 anos; mais de 2 anos: Já tinha emprego antes Se já tinha emprego antes, a conclusão deste curso implicou alterações? Se sim, de que tipo? Mudança de emprego; Manutenção, com alteração de funções; Manutenção, com alteração de estatuto; Manutenção com alteração remuneratória
	Ramo	Dentro da mesma área de formação; Numa área semelhante; numa área diferente
	Nº empregos	Permanece no 1º, 1, 2, 3, 4 anos ou mais
	Entidade empregadora	Empresa de capital maioritariamente privado; Empresa de capital maioritariamente público; Administração Pública; Instituição Particular de Solidariedade Social; Outro
	Situação Contratual	Contrato de Trabalho sem termo/efetivo; Contrato individual de trabalho com termo; Contrato de prestação de serviços ou Situações de trabalho pontuais/ocasionais.
	Remuneração	< 500 euros; 500 a 749 euros; 750 a 999 euros ; 1000 a 1499 euros; 1500 a 1999 euros; Mais 2000 euros
	Permanência	Até 3 meses; 3 meses a 6 meses; de 6 meses a 1 ano; entre 1 ano e 2 anos e mais 2 anos
	Nível de Realização	1- Estabilidade; 2- Autonomia; 3- Condições de trabalho; 4- Remuneração; 5- Utilidade social; 6- Horário; 7- Promoção na carreira; 8- Prestígio da função; 9- Acesso a formação; Apreciação global
	III. Formação	Frequência anterior
Frequência no futuro		Tipo: Pós-Graduação; Mestrado; Doutoramento; Outro(s) Instituição: ISPGAYA ou Outra

Quadro 1: Secções e questões do Questionário sobre as Trajetórias Académicas e Profissionais do ISPGAYA (QTAPI).



Procedimentos Metodológicos

Os questionários foram disponibilizados via mail endereçado aos diplomados, o qual apresentava um link para um formulário Google onde se encontra o questionário¹. Este procedimento foi antecedido de um contato telefónico com os diplomados, sensibilizando-os para a importância da participação no estudo, garantindo-se o anonimato dos respondentes e a confidencialidade dos dados obtidos, tendo os sujeitos sido informados das motivações do estudo a nível institucional, e dos objetivos específicos do estudo, também presente na introdução do próprio questionário. As análises foram efetuadas com recurso ao *software* de análise estatística, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS® - v.21.0).

Sujeitos participantes

Partindo de uma população de 42 sujeitos, que correspondem ao total de alunos diplomados na Licenciatura em Engenharia Mecânica entre os anos letivos de 2014-2015 e 2018-2019, foram enviados os links para a totalidade da população em estudo tendo sido recebidas 11 respostas, o que aponta para um retorno de 26,2%.

Análise e Discussão dos dados

Caracterização dos sujeitos

As variáveis que foram consideradas para a caracterização global dos sujeitos foram o género e a idade, seguidas por variáveis relativas ao estatuto e regime de frequência (Tabela 1).

Género	%
Masculino	61,1
Feminino	38,9
Idade	%
20 a 25 anos	0
26 aos 31 anos	16,7
32 aos 37 anos	16,7
38 aos 43 anos	16,7
Mais de 44 anos	11,1
Estatuto	%
Aluno Ordinário	18,2
Trabalhador-Estudante	81,8
Regime	%
Diurno	18,2
Pós-laboral	81,8

Tabela 1: Caracterização dos sujeitos.

¹ https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXwmH9_esPdAsJgB_rCPcif_RkzDvLn-WKIP8qpUmwzs1_tw/viewform?vc



A análise dos dados obtidos indica que a maioria dos sujeitos que acederam a participar no estudo é do género masculino (61,1%), com idades compreendidas entre os 26 e os 43 anos (50,1%). De entre os sujeitos participantes 81,8% frequentou o seu curso usufruindo do estatuto de trabalhador-estudante, com o mesmo valor para o regime pós-laboral.

Os dados revelam a tendência para uma população de género masculino nesta licenciatura em engenharia, que tem caracterizado os alunos das engenharias em Portugal. Uma característica reveladora das dinâmicas associadas ao percurso escolar dos sujeitos prende-se com a idade, tendo-se constatado que estamos perante uma população relativamente heterogénea do ponto de vista etário, com percursos escolares nem sempre lineares e, muitas vezes, interrompidos para dar lugar ao emprego, pelo que é bem patente a predominância de alunos que, na qualidade de trabalhador estudante, frequentaram as aulas em horários pós-laborais.

Na verdade, encontramos, por um lado, um conjunto restrito de sujeitos com idade e estatuto/regime de frequência que seguiu um percurso relativamente linear e um outro conjunto bem mais significativo com trajetórias escolares descontínuas e onde o investimento num percurso escolar surge mais tarde e coincidindo com um percurso profissional no mundo do trabalho.

Esta predominância de alunos trabalhadores-estudantes é um dos principais fatores que caracteriza a instituição, ainda que os valores assumidos na análise de dados efetuada possam ainda ser mais expressivos, uma vez que tendem a existir estudantes que embora trabalhem a tempo parcial ou a tempo inteiro não usufruem de tal estatuto, o que pode explicar o facto de os próprios valores de frequência das aulas em regime pós-laboral serem superiores aos de usufruto do estatuto de trabalhador estudante.

Um fator que contribui para este perfil é também o facto de o conjunto de licenciaturas que constam da oferta formativa da instituição ser constituído por áreas profissionais que assumem um relevo assinalável na área geográfica em que a instituição se inscreve, não só em função das necessidades identificadas de formação de nível superior e de carácter politécnico, como também dada a escassez de oferta formativa a este nível no panorama do ensino superior, especialmente privado, na região norte do país.



Nível de Satisfação com o curso/ instituição

De forma a tentar compreender as dinâmicas formativas por que passaram os diplomados e, do ponto de vista institucional, avaliar a qualidade da oferta formativa bem como determinar a capacidade de atracção destes diplomados para novas ofertas formativas foi desenhada uma secção inicial do questionário que compreendia seis itens essenciais divididos em dois momentos associados ao ingresso no ensino superior: antes do ingresso (razões para a escolha do curso e instituição) e após a conclusão do curso (apreciação relativamente à qualidade do curso e instituição, nível de competência adquirida e preparação para a vida profissional).

1. Razões para a escolha do curso

A escolha do curso é o primeiro passo do percurso académico que, para ser eficaz, deve tentar conjugar inúmeros aspetos como sejam os gostos, apetências/competências pessoais e, por outro lado, aspetos tão diversos como a oferta formativa disponível na região/país, média de entrada requerida, necessidade de deslocação, despesas associadas a uma eventual estada, entre muitas outras.

Assim sendo, procurando determinar as razões dos sujeitos para a escolha do curso foram apresentadas opções de resposta que procuravam ir ao encontro da variedade de possibilidades subjacentes à heterogeneidade de sujeitos, nomeadamente componentes associadas tanto às suas motivações de carácter pessoal como de cariz profissional (Tabela 2).

Razões para a escolha do curso	%
Por ser um curso com prestígio	36,4
Pelas várias saídas profissionais	36,4
Pela aquisição de conhecimentos de interesse pessoal	36,4
Por já ter trabalhado na área	63,6
Por desejar obter realização profissional	36,4
Por permitir desempenhar uma profissão útil	0
Para desempenhar uma profissão bem remunerada	18,2
Por influência de familiares/amigos/professores	9,0
Outra	36,4

Tabela 2: Razões para a escolha do curso.



Os dados obtidos permitem-nos verificar uma dispersão genérica dos dados pelas opções apresentadas sem que uma razão se destacasse significativamente. No quadro acima, construído com base respostas múltiplas (escolha múltipla), os sujeitos apontam como razões principais para a escolha do curso o facto de, terem já trabalhado na área (63,6). O facto de ser um curso com prestígio, de ter várias saídas profissionais, a aquisição de conhecimentos de interesse pessoal, o desejar obter realização profissional, detêm igual valor, com 36,4% em cada um destes fatores. O indicador «outras razões» reúne valor idêntico.

Dadas as conjunturas atuais a nível socioeconómico, facilmente compreendemos como o fator “saídas profissionais”, e, no fundo, o fator remuneratório, aparece como o mais destacado para os sujeitos, mas os inquiridos também valorizam a aquisição de conhecimentos de interesse pessoal e a realização profissional. Por outro lado, associando esta situação ao facto de a própria escolha do curso estar relacionada com o facto de os sujeitos já terem trabalhado/trabalharem na área em que se inscreve o curso, também podemos refletir sobre o quanto o acesso a uma licenciatura se pode configurar como a possibilidade de usufruir de um estatuto profissional diferente e obter realização profissional.

Na verdade, e tendo em conta o indicador de um grande número dos sujeitos ser trabalhador-estudante, podemos levantar, inclusivamente, a possibilidade de o acesso a uma formação de nível superior ser, do seu ponto de vista, a possibilidade de consolidar a sua situação profissional atual, ascender a um nível remuneratório mais elevado e assim atingir a referida realização profissional.

2. Razões para a escolha da instituição

Dada a natureza da instituição a que se refere o estudo, a questão das razões para a sua escolha afigura-se de vital importância para a aferição dos fatores que se constituem como as principais mais-valias da instituição. Nas opções apresentadas inscreveram-se desde aspetos de fundo associados ao prestígio da própria instituição nas suas componentes científico-pedagógicas e qualidade da formação ministrada, até questões associadas à localização e horários de funcionamento das aulas (Tabela 3).



Razões para a escolha da instituição	%
Prestígio da instituição	9,0
Estabelecimento com o curso pretendido	54,5
Horários/ regime pós-laboral	54,5
Localização/ proximidade da residência	81,8
Recomendação de amigos/familiares	18,2
Outra	0

Tabela 3: Razões para a escolha da Instituição

A análise dos dados obtidos indica que a localização/ proximidade da residência, o facto de possuir o curso desejado, e horários/ regime pós-laboral, são os fatores que mais determinam a escolha da instituição em causa, com 81,8% e 54,5% e 54,5%, respetivamente), A recomendação de amigos e familiares e o prestígio da instituição reúnem os valores mais baixos.

A este nível interessa também começar por ter em consideração o tipo de sujeitos que se constitui como o público-alvo da instituição. Assim sendo, tendo em conta que este público-alvo se caracteriza por ser trabalhador-estudante e, por este motivo, escolher frequentar as aulas em regime pós-laboral é natural que o facto de esta possuir o curso pretendido e a localização/proximidade da residência associadas aos horários e regime pós-laboral sejam fatores de destaque para a escolha da referida instituição. Por outro lado, e dado o facto desta escolha estar normalmente envolta em contextos de incerteza e de informação limitada, é compreensível que estes procurem obter informação junto dos seus familiares e amigos ou mesmo colegas de trabalho, principalmente os que se encontram a frequentar a mesma instituição, ou até o mesmo curso.

Na realidade, a própria instituição acaba por centrar a sua estratégia de divulgação e a consolidação do seu prestígio neste conjunto de relações informais que legitimam a sua qualidade e a circunscrevem também como uma opção, sobretudo devido à posição geográfica estratégica da própria instituição que oferece licenciaturas em áreas de relevo para a região.



3. Qualidade do curso/ instituição

Este item assume, no enquadramento dos objetivos principais do estudo, um papel central. Nele assenta todo o esforço de aferição da qualidade da formação ministrada, não só do ponto de vista dos alunos que anualmente procedem a esta avaliação como parte dos mecanismos internos da própria instituição, mas também de uma perspetiva muito mais global e tendo como ponto de referência todo o percurso académico e a experiência no mundo profissional como diplomados da referida instituição.

Desta forma, e no seguimento dos itens anteriores, procurou-se apontar os aspetos que se relacionavam com a qualidade da instituição em vários domínios desde a dimensão científico/pedagógica da formação ministrada até outros aspetos associados aos seus serviços, instalações e equipamentos, tendo como ponto de referência uma escala de qualidade de cinco itens (de 1= Muito baixa qualidade a 5= Muito alta qualidade) (Tabela 4).

	Competência Científico/ pedagógica	Serviços Académicos	Biblioteca	Instalações e equipamentos	Qualidade global
Média	4,1	4,4	4,0	3,5	3,82

Tabela 4: Qualidade da instituição em vários domínios.

Os valores assumidos pela média das respostas obtidas indicam que a qualidade científica pedagógica regista 4,1 de média, os serviços académicos uma média de 4,4. Por outro lado, encontramos as instalações e equipamentos com uma média de 3,5, seguidos da Biblioteca com 4,0. Por fim, foi avaliado o nível de qualidade global da instituição tendo sido registada média de 3,82 nas respostas obtidas.

Os indicadores obtidos vão no sentido de destacar, sobretudo, a qualidade científico-pedagógica e dos serviços académicos o que, do ponto de vista institucional, se reveste de capital importância, uma vez que é nestes dois pilares que assenta a instituição: por um lado, a qualidade do próprio serviço que é prestado e que corresponde aos objetivos formativos formulados pelos sujeitos e instituição e, por outro, a gestão/organização de todo o sistema associado à sua administração. Se tivermos em conta o perfil dos sujeitos envolvidos e das suas necessidades tão específicas, podemos mais facilmente perceber como estes dados vão no sentido de confirmar o nível de satisfação obtido e a correspondência entre os objetivos e os resultados alcançados tanto pela instituição como pelos seus alunos.



Relativamente à qualidade global da instituição, é de ressaltar o facto de o valor obtido se situar consideravelmente acima do nível intermédio, o que se apresenta como bastante satisfatório.

4. Nível de competência adquirida

A importância da análise das competências profissionais e do índice de preparação para a vida ativa é um reflexo das novas complexidades e incertezas de um ambiente económico e social marcado pela competitividade, necessidade permanente de inovação e onde é pedido aos recursos humanos não só força de trabalho, mas, sobretudo, competências e potenciais competências. Assim sendo, e atendendo à sua experiência no mercado de trabalho e entendimento das competências necessárias para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, os diplomados procederam à avaliação da formação recebida em matéria de competências gerais e específicas.

Neste domínio, foram apresentados itens que se associam a competências que vão desde os saberes específicos do curso até competências associadas à cultura geral, capacidade de trabalhar em equipa, espírito de liderança e inovação, capacidade de comunicação e espírito crítico, tendo como ponto de referência uma escala de cinco itens (de 1= Muito baixa competência a 5= Muito alta competência) (Tabela 5).

	Saberes específicos	Cultura geral	Trabalhar em equipa	Liderança e Inovação	Comunicação	Espírito Crítico	Competência Global
Média	3,8	3,8	4,0	3,8	3,8	3,9	3,8

Tabela 5: Competência adquirida em diversos domínios do curso.

A análise dos dados obtidos permite-nos observar que a competência que mais se destaca se associa ao trabalho em equipa (4,0), seguida pela aquisição de saberes específicos (3,8). Com igual valor (3,8) surgem as competências de liderança, inovação e espírito crítico, e comunicação. A aquisição de competências, em moldes globais, reúne a média de 3,8.

Os dados obtidos vão no sentido de destacar que as competências associadas à atividade profissional na sua componente relacional, nomeadamente a capacidade de trabalhar em equipa, acabam por ser o fator que mais se destaca, sendo que, na verdade, se trata das competências mais exigidas e valorizadas no



campo empresarial. A aquisição de cultura geral é também determinante, se considerarmos um mercado de trabalho cada vez mais globalizado. Paralelamente, encontramos a relevância de competências associadas ao enriquecimento pessoal, como sejam o desenvolvimento de espírito crítico e liderança e inovação, a par do destaque assumido pelos saberes específicos. Em síntese, podemos afirmar que os diplomados têm uma opinião menos favorável sobre o desenvolvimento de competências de comunicação, facto ao qual a instituição tem que estar atenta, face à acelerada mudança que se verifica atualmente em todos os campos do saber, e sobretudo nas exigências do mercado de trabalho. O conjunto de parcerias existentes entre o ISPGAYA e instituições públicas e privadas e a partilha de projetos é uma via que tem sido alicerçada para incentivar a inovação e a liderança, tanto em termos de conhecimento teórico como em termos de saber-fazer.

Resta-nos saber, no entanto, até que ponto estas opções se constituem como o resultado direto do modo de funcionamento dos cursos e dos processos de transmissão de saberes ou o reflexo, por um lado, do perfil/ panorama de competências que os sujeitos que, à entrada no ensino superior, já traziam consigo como profissionais na área, ou seja, uma bagagem de conhecimentos específicos que aprofundam e consolidam durante o seu percurso académico ou, por outro lado, de condicionalismos associados às condições específicas em que cada diplomado exerce a sua atividade profissional.

Preparação para a vida profissional

Os sujeitos avaliaram o nível de preparação para a vida profissional de acordo com a sua experiência, tendo como ponto de referência uma escala de cinco itens (de 1= Muito má preparação a 5= Muito boa preparação) (Tabela 6).

Preparação para a vida profissional	
Média	3.5

Tabela 6: Nível de preparação para a vida profissional



Pela análise da tabela podemos concluir que, segundo os sujeitos, o nível de preparação para a vida profissional se situa nos 3,5. Ainda que se trate da quantificação de um indicador por demais subjetivo e variável consoante a área profissional e experiência de cada sujeito, o estudo do valor indicado permite, para além de conhecer as opiniões dos licenciados sobre a preparação dos cursos que frequentaram, medir a adequação da formação fornecida às exigências/contingências do mercado de trabalho.

Com efeito, é de assinalar o facto de o valor obtido se situar acima do nível intermédio, o que se afigura como bastante satisfatório. Na verdade, há que considerar que geralmente, nesta avaliação ressalta a natural incapacidade de os próprios sujeitos fazerem esta avaliação e assim, abstrair-se, na medida do possível de fatores como a experiência pessoal no que toca a relação com o próprio curso/instituição/docentes e colegas, o contexto pessoal/profissional em que a inserção profissional ocorreu/se alterou e as contingências associadas à evolução do conhecimento/tecnologias que, sobretudo na área das ciências e engenharias, é particularmente relevante.

Inserção e situação profissional atual

A inserção profissional pode ser caracterizada como sendo o momento de transição entre o sistema de educação/ formação e a obtenção de um emprego, pelo que é um processo complexo e no qual interagem fatores de natureza diversa como sejam a conjuntura económica, as políticas de emprego, tudo em conjugação com as características socioeconómicas dos diplomados, o seu perfil profissional e leque de competências associadas ao diploma adquirido.

O processo de inserção profissional dos diplomados tem sido objeto de uma atenção crescente, constituindo-se como um tema privilegiado de debate e reflexão, especialmente no contexto do ensino superior português onde estas questões têm vindo a assumir uma visibilidade crescente e onde se multiplicam iniciativas de investigação neste domínio.

A análise dos fatores associados à inserção e situação profissional dos sujeitos permite-nos ter uma visão mais centrada dos seus percursos de inserção, caracterizar o processo de obtenção do primeiro emprego assim como alguns dos principais atributos desse mesmo emprego. Por outro lado, procura-se detetar e



avaliar as estratégias de obtenção do emprego e tipificar a estrutura de oportunidades do mercado de trabalho.

Neste domínio salienta-se o papel das instituições e atores sociais que integram o sistema de transição profissional e que estruturam os fluxos de acesso e mobilidade assim como a relação entre a oferta e a procura: empresas, centros de emprego e de formação profissional, associações empresariais, entre outros.

A nível das instituições de ensino superior uma das iniciativas com maior destaque e relevância a este nível prende-se com a criação de observatórios para a análise do processo de inserção profissional e de redes de acompanhamento e orientação que facilitem e promovam o desenvolvimento pessoal e profissional dos diplomados na fase de transição para a vida ativa, procurando, numa perspetiva de intervenção vocacional, fazer convergir as exigências do mercado e o seu perfil de competências e qualificações.

1. Situação Profissional atual

Tendo em conta que estamos longe dos períodos marcados pela plena facilidade no acesso e manutenção do emprego por parte dos diplomados do ensino superior, importa caracterizar os diferentes tipos de situação profissional e que determinam a eficácia do processo de inserção profissional. Assim sendo, e assumindo-se como uma das variáveis em estudo de maior relevância, encontramos a situação profissional dos sujeitos, tendo sido consideradas possibilidades que vão desde estar à procura do primeiro emprego, estar desempregado, estar empregado ou ser trabalhador-estudante (Tabela 7).

Situação Profissional atual	%
Trabalhador – Estudante	9,1
Empregado	90,9

Tabela 7: Situação profissional atual.

Os dados obtidos indicam que a totalidade dos sujeitos se encontram empregados, sendo que 16,7% são trabalhadores-estudantes, pois prosseguiram estudos noutra instituição.



A análise do processo de inserção dos diplomados evidencia um conjunto de resultados bastante positivos. Contudo, não nos podemos alhear do facto de estarmos perante uma significativa heterogeneidade de situações, em virtude de estarmos a considerar diferentes anos de conclusão do curso. Apesar de tudo, há que ter também em consideração primeiro a vertente politécnica da formação e, portanto, a dimensão profissionalizante da sua orientação vocacional, assim como o facto de um número bastante significativo de sujeitos já durante o próprio percurso académico estarem empregados e a estudar recorrendo ao estatuto de trabalhador-estudante.

2. Principal meio de procura de emprego

No processo de transição, a capacidade de formulação de estratégias de inserção profissional passa, cada vez mais, pelo conhecimento das técnicas de procura de emprego, participação eficiente em entrevistas de emprego, pela aprendizagem contínua/ ao longo da vida, requalificação ou reconversão profissional e pelo empreendedorismo.

Para o caso dos sujeitos que estão/estiveram empregados foi colocada uma questão sobre o principal meio de procura de emprego tendo as opções apresentadas abrangido desde a resposta a anúncio até à utilização de canais ligados à instituição, passando pela candidatura espontânea, inscrição no Centro de Emprego e contactos através das redes familiares/amigos/professores (Tabela 8).

Principal meio de procura de emprego	%
Candidatura espontânea	36,4
Redes sociais e Internet	9,1
Redes familiares/ amigos/ professores	18,2
Canais ligados ao estabelecimento de ensino	9,1
Centro de Emprego	0
Outra	18,2

Tabela 8: principal meio de procura de emprego

Relativamente a esta questão, foram obtidos dados que vão no sentido de indicar que quase 36,4 % dos diplomados conseguiram emprego por recurso a candidatura espontânea. O recurso a Redes familiares/



amigos/ professores ou outra forma reúnem os segundos maiores valores, com 18,2% cada. Na opção «centro de emprego» o valor é nulo.

Face aos dados obtidos, é evidente uma atitude planeada por parte dos diplomados na procura de emprego com base na resposta às oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho e que vai no sentido de uma maior formalização do funcionamento do mercado de trabalho, com uma enorme relevância para a candidatura espontânea, mas com um fator de peso cada vez maior que é o papel da internet e redes sociais na procura de emprego. Os contactos garantidos pelo ISPGAYA acabam por relevar também importância deste tipo de ligações na orientação para o emprego, pela via, por exemplo, dos estágios profissionais, pelo que a exploração da dimensão vocacional da própria formação deverá continuar a ser repensada e trabalhada.

É também de assinalar a capacidade de iniciativa individual protagonizada pela candidatura espontânea, já referida, e a utilização de outros meios não identificados e que poderão passar, nomeadamente, pelo recurso a concursos públicos ou mesmo à criação do próprio emprego.

3. Principal dificuldade na procura de emprego

Os percursos profissionais dos diplomados do ensino superior caracterizam-se, hoje em dia, pela incerteza e pela descontinuidade na correspondência entre diploma e inserção profissional. Realidades como o desemprego e a precariedade laboral são obstáculos com os quais convivem e assumem numa conformidade que se tem vindo a instalar atualmente na mentalidade de todos aqueles que se aventuram no tortuoso percurso de inserção profissional.

Paralelamente, a flexibilidade e a polivalência nos diversos contextos de emprego fundamentam a necessidade de os jovens em início de carreira serem detentores de elevadas qualificações académicas, agindo com autonomia e criatividade e partilhando experiências profissionais diferenciadas. Contudo, nem sempre a formação é suficiente para o conjunto de tarefas a desenvolver, requerendo-se formação complementar ou especializada e um investimento constante na reciclagem de conhecimentos e no desenvolvimento de processos de aprendizagem ao longo da vida.



Assim sendo, e procurando avaliar as dificuldades sentidas pelos diplomados no contexto de inserção profissional, foram apresentadas as possibilidades de a formação ser insuficiente, ter falta de experiência profissional e de falta de emprego na área do curso (Tabela 9).

Principal dificuldade na procura de emprego	%
Formação insuficiente	0
Falta de experiência profissional	27,3
Falta de emprego na área do curso	9,1
Não tive dificuldade	27,3

Tabela 9: principal dificuldade na procura de emprego.

A análise dos dados indica nenhum dos sujeitos teve dificuldade por ter formação insuficiente. A falta de experiência profissional reúne 27,3% e o mesmo valor recai sobre a afirmação de que não tiveram dificuldade na procura de emprego.

4. Período até à obtenção do 1º emprego

A inserção profissional tem-se caracterizado como um processo não automático, pouco linear ou até híbrido que pressupõe uma série de etapas transitórias, com alternância de períodos de formação, de desemprego e de atividade profissional, sem configurar um padrão contínuo. Por outro lado, esta insegurança e baixas expectativas, relativamente ao emprego ou, em casos extremos, as situações de desemprego prolongado potenciam o desenvolvimento de sentimentos de frustração e depressão que, em algumas áreas, antecedem, inclusivamente, a conclusão do próprio curso.

Desta forma, a indicação do período até à obtenção do primeiro emprego afigurou-se como um dos aspetos a considerar para a análise da inserção profissional dos diplomados, por isso foram apresentadas a possibilidade de ter havido uma entrada imediata, os sujeitos já terem emprego antes ou a obtenção de emprego de entre períodos de tempo determinado (Tabela 10).



Período até à obtenção do 1º emprego	%
Entrada imediata	45,5
até 3 meses	0
3 a 6 meses	0
de 6 meses a 1 ano	9,1
entre 1 e 2 anos	0
Mais de 2 anos	9,1
Já tinha emprego antes	36,4

Tabela 10: Período até à obtenção do 1º emprego

Os dados obtidos indicam que a maior parte (36,4%) já tinha emprego antes, e o maior valor (45,5%) recai na afirmação de que tiveram entrada imediata, 9,1% num período de 6 meses a 1 ano. Num período de 1 a 2 anos temos 0, e mais de 2 anos, 9,1%. Relativamente ao tempo de espera até à obtenção de emprego, os sujeitos parecem aceder ao primeiro emprego com uma relativa rapidez. Na verdade, e conhecendo o perfil essencialmente de trabalhador-estudante dos diplomados, facilmente percebemos como a grande maioria ou já se encontrava a trabalhar, ou começou imediatamente a trabalhar ou o tempo de procura de emprego não excedeu os três meses.

5. Conclusão de curso e alterações no emprego

Considerando o esforço e empenhamento implicados na conjugação do percurso profissional com o percurso académico de cada trabalhador-estudante, facilmente percebemos como o projeto de vida se vai centrar na exploração das novas oportunidades possibilitadas pelo diploma, de forma a (re)direcionar as suas trajetórias e a moldar a sua relação com o trabalho em função do seu novo perfil profissional. Nesta perspetiva, a passagem para a vida ativa já não é encarada como um fenómeno de transição, mas de ajustamento às novas qualificações e (re)adaptação da carreira profissional protagonizada pela mudança de emprego ou pela sua manutenção com alterações mais ou menos significativas. Assim sendo, e centrando a atenção nos sujeitos que já tinham emprego antes de terminar o curso, tornou-se pertinente colocar a questão de se a sua conclusão implicou alterações no seu emprego e, caso tenham existido, de que tipo (alteração de funções, estatuto, remuneração ou mesmo uma mudança de emprego) (Tabela 11).



Conclusão de curso e alterações no emprego	%
Sim	54,5
Não	45,5
Tipo de alteração no contexto de emprego	%
Mudança de emprego	27,3
Manutenção, com alteração de funções	18,2
Manutenção, com alteração de estatuto	0
Manutenção com alteração remuneratória	22,2
Outra	32,3

Tabela 11: Conclusão do curso e alterações no emprego

Os dados obtidos indicam-nos que a conclusão do curso não implicou alterações no emprego de 54,5% dos sujeitos, embora 27,3% tenha sentido alterações no que respeita a mudança de emprego. Em 22,2 % dos casos verificou-se manutenção do emprego com alteração de funções e 22,2% houve alteração remuneratória. 32,3% assinalam outro tipo de alteração no contexto do emprego.

Os dados são muito positivos, de um modo global, acerca da possibilidade de alteração da condição social dos diplomados pelo facto de terem concluído a sua licenciatura em Engenharia Mecânica. Correspondem a mudanças que se configuram configurou-se como o processo natural, que já se antevia desde a opção pelo investimento num curso de ensino superior.

Já nos casos em que essas mudanças se repercutiram ao nível laboral é de salientar o facto de o estatuto profissional e a remuneração se terem constituído como os aspetos que sofreram alterações, e não tanto as funções desempenhadas. Esta observação vem reforçar a ideia de que, de facto, o diploma funciona, fundamentalmente, como o desencadeador de processos de reconhecimento de competências e de prestígio o que, na realidade, se traduz não necessariamente na mudança de funções, o que é significativo, mas no usufruir de regalias de carácter hierárquico e, conseqüentemente, remuneratório.

Se recuperarmos os dados obtidos relativamente à questão que procurava trabalhar as motivações dos sujeitos para o ingresso no ensino superior, facilmente verificamos até que ponto é que o impacto do diploma na vida profissional correspondeu aos seus objetivos e expectativas iniciais. De facto, a maioria dos sujeitos apresentava precisamente o fator do aumento da sua remuneração como o mais determinante para a sua opção e um valor significativamente inferior ao facto de já trabalhar ou ter trabalhado na área ou ainda o gosto pela aquisição de conhecimentos.



Neste sentido, conclui-se que, face a estas motivações iniciais, as expectativas dos sujeitos foram, de certa forma, satisfeitas. Contudo, consideramos relevante levantar algumas questões quanto à possibilidade de poder haver algum desapontamento pelo facto de as funções desempenhadas não serem alteradas, embora possa ter sucedido que o prosseguimento de estudos tenha sido resultado da necessidade de corresponder às exigências e desafios da própria função e assim, corresponder satisfatoriamente às necessidades e objetivos definidos. Por outro lado, tal também se pode associar às motivações apresentadas e que se relacionam com a vontade de adquirir conhecimentos ou obter realização profissional, embora com uma incidência menos expressiva.

6. Número de empregos após a conclusão do curso

A caracterização da situação dos diplomados aquando da resposta ao inquérito, pode também passar pela comparação, sempre que possível, e uma vez que os anos de conclusão do curso são significativamente diferentes, entre aquilo que designamos de situação atual e o percurso profissional desde o primeiro emprego. Desta forma, conseguimos encontrar algumas das linhas que podem ajudar a compreender o processo de estabilidade laboral e o índice de satisfação do diplomado com a evolução da sua própria carreira. Assim sendo, a análise da evolução do percurso de inserção dos diplomados após a conclusão do curso foi tida em consideração, tendo como ponto de partida o número de empregos no seguimento do primeiro emprego e após o fim do curso. (Tabela 12)

Número de empregos após ter terminado o curso	%
Permanece no 1º emprego	72,8
1	9,1
2	9,1
3	0
4 ou mais	0

Tabela 12: Número de empregos após ter terminado o curso

Os dados obtidos permitem-nos constatar que a maior parte dos diplomados (72,8%) permanece no 1º emprego, em dois casos verifica-se que tiveram 1 e 2 empregos após terem terminado o curso.



A análise da evolução do percurso de inserção dos diplomados permite-nos constatar que uma percentagem considerável permanece no seu primeiro emprego. De facto, e se considerarmos a amplitude do período temporal em análise (5 anos), verificamos que o panorama obtido reflete uma situação de relativa estabilidade tendo em conta os atributos desta população. Contudo, esta observação não nos deve conduzir a interpretações lineares quanto ao significado das mudanças de emprego, uma vez que, nuns casos mudar de emprego pode significar um processo de mobilidade voluntária no sentido ascendente de uma carreira profissional e em outros casos mudar de emprego pode significar um processo de mobilidade involuntária no quadro de ajustamentos do emprego às necessidades produtivas ou a políticas de gestão de recursos humanos da empresa/instituição. De qualquer modo, os dados indicam, para alguns destes diplomados, a realidade de mudança de emprego com relativa frequência.

7. Caracterização da entidade empregadora e ramo de atividade

No sentido de caracterizar a entidade empregadora foram apresentadas opções relativas à natureza da empresa/instituição: de cariz público ou privado, associada à Administração Pública ou mesmo a uma Instituição Particular de Solidariedade Social. Por outro lado, pretendia-se avaliar se o emprego se situava na mesma área de formação do curso, numa área semelhante ou totalmente diferente (Tabela 13).

Caracterização da entidade empregadora	%
Empresa de capital maioritariamente privado	89,9
Empresa de capital maioritariamente público	0
Administração Pública	9,1
Instituição Particular de Solidariedade Social	0
Outra	0
Ramo de atividade	%
Emprego dentro da mesma área de formação	72,7
Emprego numa área semelhante	18,2
Emprego numa área totalmente diferente	9,1

Tabela 13: Caracterização da entidade empregadora e ramo de atividade.

A análise da tabela permite-nos observar que a maior parte dos sujeitos (89,9%) trabalha em empresas de capital maioritariamente privado, e 9,1% na Administração Pública. Relativamente ao tipo de funções



exercidas e à sua associação à área de formação, observamos que 72,7% se encontra a trabalhar na mesma área, 18,2% numa área semelhante e 9,1% numa área totalmente diferente.

A predominância de entidades de capital maioritariamente privado indicia, por um lado, o quanto é relevante o papel das empresas no âmbito do cariz politécnico dos cursos frequentados até porque, provavelmente, a maior parte dos sujeitos participantes diplomou-se na área das engenharias. Por outro lado, encontramos o papel da Administração Pública como um empregador de assinalável dimensão, uma vez que encontramos uma oferta formativa precisamente homónima.

A satisfação, agora comprovada, por parte da instituição relativamente à inserção dos seus diplomados, baseia-se na consciência de um, nem sempre evidente, desfasamento entre o leque de conhecimentos assimilados e as qualificações dos seus diplomados e a necessidade de responder, em tempo útil, às solicitações do tecido empresarial, sobretudo em áreas em constante evolução como é o caso da Mecânica.

Aqui entra a capacidade de a instituição ir consultando os seus parceiros nas empresas no sentido identificar as vertentes de formação que devem ser privilegiadas de forma a poder envolver constantemente tanto docentes como alunos num processo de contínua formação e reciclagem de conhecimentos. Desta forma, e jogando por antecipação, procura fazer-se a diferença face ao volume de tempo que geralmente medeia entre a identificação da necessidade, o início do processo formativo e a sua conclusão e que pode fazer toda a diferença no momento da escolha dos diplomados no contexto profissional.

O reconhecimento do papel desempenhado e da qualidade da formação ministrada tem tido tradução no aumento da procura de parcerias/protocolos por parte de instituições/ empresas da região, fruto do seu perfil associado a uma abordagem essencialmente politécnica e também como consequência da incapacidade crescente do mercado para satisfazer a premente necessidade de especialização.

8. Situação Contratual, permanência e remuneração

A questão contratual é um aspeto fundamental para compreender o processo de inserção profissional, uma vez que, neste domínio, uma das maiores dificuldades, mesmo para aqueles que concluíram um curso de ensino superior, prende-se com a possibilidade/ facilidade em acederem a empregos com contrato a tempo



indeterminado. Contudo, numa situação de crise económica, tal situação contratual pode não ser sinónimo de estabilidade, uma vez que eventuais dificuldades ou mesmo a falência levam, conseqüentemente, à precariedade e ao despedimento. Por outro lado, com a crise de emprego, o desemprego deixa de ser, em muitos casos, uma experiência esporádica e emerge todo um conjunto de novas formas de trabalho (trabalho temporário, trabalho flexível) e passando a existir, inclusivamente, novas conceções de estabilidade associadas à ocupação, sucessivamente, de empregos a termo certo.

Um outro aspeto a considerar é a remuneração que se apresenta como um dos fatores tidos em consideração para um tipo de análise económica que se tem focalizado no estudo do impacto do valor de um diploma de ensino superior e a posição destes indivíduos no mercado de trabalho. No entanto, este tipo de estudos, caracteristicamente virados para o contexto económico/financeiro, não considera a existência de fatores não pecuniários, ou seja, não tomam em linha de conta a utilização que cada trabalhador retira da sua licenciatura. Isto remete-nos para uma questão mais abrangente que é a da satisfação do licenciado com o seu emprego, pelo que a perceção que o licenciado tem relativamente à adequação entre a sua licenciatura e a função que desempenha é um facto determinante para a sua realização profissional e satisfação com o emprego.

Assim sendo, e procurando avaliar a situação profissional dos sujeitos, foram apresentadas questões associadas à situação contratual, remuneração e tempo de permanência no atual emprego. No âmbito da situação profissional foram apresentadas as modalidades previstas para o vínculo laboral. Ao nível de remuneração foram apresentados seis patamares remuneratórios com intervalos de 500 euros situados em valores inferiores a 500 euros até superiores a 2000 euros de vencimento líquido. Por fim, quanto ao tempo de permanência no atual emprego foi apresentada a possibilidade de estarem empregados há menos de três meses até um período superior a dois anos (Tabela 14).



Situação Contratual	%
Contrato de Trabalho sem termo/efetivo	90,9
Contrato individual de trabalho com termo (a prazo)	9,1
Contrato de prestação de serviços (recibos verdes)	0
Situações de trabalho pontuais/ocasionais	0
Remuneração	%
Menos de 500 euros	0
500 a 749 euros	0
750 a 999 euros	36,4
1000 a 1499 euros	45,4
1500 a 1999 euros	9,1
Mais de 2000 euros	9,1
Tempo de permanência no atual emprego	%
até 3 meses	9,1
de 3 a 6 meses	0
de 6 meses a 1 ano	0
de 1 a 2 anos	9,1
mais de 2 anos	81,8

Tabela 14: Situação contratual, remuneração e tempo de permanência.

Os valores obtidos permitem-nos verificar que 90,9% dos sujeitos apresenta uma situação contratual com um vínculo sem termo (efetivo), 9,1% com termo, e não se verificam contratos de prestação de serviços e trabalho pontuais ou ocasionais. Neste seguimento, e face ao índice remuneratório (valores ilíquidos) verifica-se que 36,4% entre 750 e 1000 euros, 45,4% dos sujeitos auferem remunerações entre 1000 e 1499 euros, 9,1% entre 1500 e 1999 euros, 0% entre 500 e 749 euros, 9,1% mais de 2000 euros. Com remunerações inferiores a 500 euros não existem observações.

Outro fator analisado neste domínio foi o tempo de permanência no atual emprego, tendo-se verificado que 81,8% se encontra na referida entidade empregadora há mais de 2 anos.

A análise dos fatores apresentados permite-nos, embora de forma unidimensional, tecer algumas considerações sobre a situação em termos globais dos diplomados no seu emprego atual. Quanto ao vínculo contratual após a conclusão do curso, constata-se que a situação evolui no sentido de uma certa estabilidade, considerando a significativa percentagem de sujeitos com contrato de trabalho sem termo, em comparação com o número de sujeitos com contrato de prestação de serviços, o que aponta para níveis elevados de segurança na relação de trabalho. Este fator é complementado pelo facto de a larga maioria



dos sujeitos, com as devidas reservas dado o leque de anos de término de curso em causa, se encontrar há mais de dois anos no emprego atual.

Associando esta estabilidade ao fator remuneratório, e admitindo que a maior parte dos sujeitos auferem vencimentos superiores a 750 euros, embora os patamares apresentados (750 a 999 e 1000 a 1499 euros) sejam bastante alargados, são razoáveis os efeitos positivos inerentes à manutenção de níveis de qualidade de vida satisfatórios, o que se constitui como um dos fatores que mais contribui para o seu processo de independência e autonomização face à família e, simultaneamente, para a construção do seu próprio ambiente familiar.

9. Realização Profissional

A realização profissional é um conceito abstrato que, na generalidade, se refere à satisfação ou contentamento que resulta do confronto entre um conjunto de expectativas/motivações iniciais e os resultados obtidos. A realização profissional implica uma complexidade de variáveis que vão desde características objetivas como o tipo e condições de emprego, a qualidade e exigências do mercado de trabalho, a dinâmica dos mercados de trabalho, a maximização da rentabilidade dos recursos humanos e do capital humano até variáveis de carácter mais pessoal como é o caso do prazer investido nas tarefas a executar, o estímulo para o trabalho, a noção de produtividade, a própria perspetiva de utilidade social do papel profissional desempenhado assim como outros fatores associados à própria identidade ocupacional e ao significado subjetivo atribuído ao trabalho numa perspetiva de desenvolvimento de um percurso de formação e carreira profissional.

Neste sentido, e de forma a avaliar o nível de realização profissional dos sujeitos foram apresentados fatores como a autonomia, as condições de trabalho, o ordenado, a utilidade social, o horário, a carreira, o prestígio social e o acesso a formação tendo, como ponto de referência uma escala de cinco níveis de satisfação (de 1= Muito baixo nível de satisfação a 5= Muito alto nível de satisfação) (Tabela 15).



	Autonomia	Condições trabalho	Ordenado	Utilidade social	Horário	Carreira	Prest. social	Acesso a formação	Global
Média	4,4	4,3	3,0	3,5	4,0	3,7	3,5	4,1	3,8

Tabela 15: Nível de realização profissional

Considerando os valores de média assumidos pelos vários fatores apresentados, pode observar-se que a autonomia, o horário e as condições de trabalho revelam os nível de satisfação mais elevado (4,4; 4,3 e 4 respectivamente). O valor global de realização apresentado foi de 3,8 e os valores mais baixos recaem sobre o ordenado (3), a utilidade social e o prestígio social (com 3,5 cada).

10. Necessidades de formação

Aquando da conclusão do curso, os diplomados encontram-se preparados para a (re)inserção no mercado de trabalho. Contudo, o prosseguimento de estudos apresenta-se também como uma opção em alternativa a percursos de inserção na vida ativa e que, por um lado, se configura como uma forma de aceder a níveis de especialização/ qualificação mais elevados e, por outro, parece constituir-se como uma resposta a eventuais situações de desemprego

Com efeito, perante as novas realidades de emprego e formação que se configuram e a evolução estrutural que tem definido o nosso mercado de emprego, a necessidade de atualização de conhecimentos e competências tem vindo a acentuar a oferta de cursos de formação pós-graduada. Neste domínio, interessa definir e conhecer o impacto ou a importância desta temática num contexto onde, cada vez mais, à preparação exigida pelas entidades empregadoras e trabalhada no âmbito da formação inicial, acresce a necessidade e responsabilidade de formar ou (re)formar as competências dos seus diplomados, contribuindo para o elevar dos seus níveis de satisfação pessoal e profissional.

Na verdade, a ideia de que a formação académica inicial se constitui como uma primeira etapa na construção da capacidade de desempenho profissional, associada à noção de formação ao longo da vida apresentam-se como o desafio que os estabelecimentos de ensino superior devem continuar a trabalhar em associação com o mundo empresarial e do trabalho.



Assim sendo, pretendeu-se avaliar o investimento dos diplomados a este nível após o final do seu curso, através da frequência de formação e o seu nível de motivação para a frequência no futuro, assim como o tipo de formação e a instituição a escolher. Para tal, foram apresentados os percursos de formação pós-graduada convencionais e uma opção para outros domínios de formação onde se podem incluir formação profissional, formação profissional de reciclagem, cursos de especialização, cursos de formação especializada, complementos de formação, entre outros) (Tabela 16).

Frequência de formação após curso	%
Sim	27,3
Não	72,7
Tipo de formação	%
Pós-Graduação	9,1
Mestrado	89,9
Outro	0
Doutoramento	0
Instituição de formação	%
ISPGAYA	0
Outro	100
Frequência de formação no futuro	%
Sim	27,3
Não	18,2
Talvez	45,5
Tipo de formação	%
Pós-Graduação	9,1
Mestrado	45,5
Doutoramento	0
Outro	18,8
Instituição de formação	%
ISPGAYA	9,1
Outro	89,9

Tabela 16: Frequência de formação: tipo e instituição.

Os dados obtidos indicam que 72,7% dos sujeitos não frequentou formação após o final do curso, enquanto 27,3% frequentou formação noutra instituição (quase todos em mestrados). Contudo, 27,3% perspectiva a frequência de formação no futuro, e 45,5% responderam «talvez», maioritariamente (45,5%) ao nível de



mestrado, 9,1% ao nível de uma pós-graduação, e 0% ao nível de um doutoramento, a realizar preferencialmente numa outra instituição (89,9%). 18,8% referem estar interessados em outro tipo de formações.

Pelos dados obtidos, registam-se ainda assinaláveis sinais positivos de crescimento do interesse pela formação no futuro, sendo os cursos de Mestrado os que obtêm uma maior preferência por parte dos inquiridos, situação que poderemos atribuir à necessidade de progressão na carreira profissional, à incapacidade de desempenho de determinadas funções/tarefas somente com a sua formação inicial ou pela simples necessidade de enriquecimento/ valorização pessoal.

Salienta-se, ainda, o facto de os diplomados indicarem que gostariam de continuar os seus estudos na mesma instituição, o que indicia o grau de satisfação com o serviço e experiência vivenciada e alerta para a crescente necessidade de criar cursos que possibilitem aos diplomados desenvolver competências e estratégias de formação ao longo da vida, aliás, de acordo com as tendências para o alargamento da oferta disponibilizada em formação pós-graduada já em curso.

Conclusões

O presente estudo pretendeu contribuir essencialmente para uma caracterização dos percursos académicos e avaliação das condições de inserção na vida profissional dos diplomados do ISPGAYA na Licenciatura em Engenharia Mecânica.

Um dos aspetos mais relevantes observados reside no facto de a totalidade dos diplomados estar empregada, sobretudo na sua área de formação inicial, a que acedeu rapidamente, com vínculos laborais caracterizados pela estabilidade, em empresas caracteristicamente de capital privado e auferindo remunerações de nível intermédio.

Esta constatação, o baixo índice de desemprego e o curto período de inserção profissional são influenciados pelo elevado número de trabalhadores estudantes que caracterizam a própria instituição e que fazem com que a própria (re)inserção profissional seja um processo natural e não se constitua como a grande barreira a transpor após a obtenção do diploma.



De uma forma geral, podemos dizer que os diplomados do ISPGAYA que procuraram emprego após a licenciatura o fizeram utilizando, principalmente, as redes sociais e a internet, candidatura espontânea.

Os diplomados apresentam mobilidade profissional, de forma a melhorarem as condições de emprego e a elevarem os seus índices de satisfação pessoal e profissional que se associam essencialmente à utilidade social das suas funções e às condições de trabalho, em desfavor de aspetos mais objetivos associados, nomeadamente à remuneração.

Em síntese, importa ressaltar o fato dos resultados obtidos no presente estudo projetarem uma imagem global de eficiência na formação ministrada e de satisfação por parte dos diplomados, o que se configura, sobretudo atualmente, como um fator de contentamento e realização dos objetivos e projeto educativo da própria instituição.

Na verdade, este tipo de investigação de carácter institucional facilita a análise e intervenção a propósito da qualidade dos serviços e abre perspectivas sobre capacidade de projeção e evolução da própria instituição.

Um dos aspetos a salientar é, de facto, a demanda de respostas formativas evidenciada pelos diplomados que admitem a possibilidade de retornar à instituição para a frequência de formação sobretudo de nível académico. Assim sendo, a criação de pós-graduações e mestrados será, à partida, uma forte aposta e que reforçará os seus objetivos formativos e a própria imagem de prestígio e reconhecida qualidade.

Um outro aspeto a considerar será a necessidade de acompanhar os diplomados durante o processo de transição para o Mercado do Trabalho através de estudos de carácter anual e que permitam fazer uma análise contínua e contextualizada dos seus percursos, no sentido do desenvolvimento e implementação de estratégias concertadas de apoio.

Limitações e perspectivas de trabalho futuro



Em relação à validade do estudo podemos sempre considerar que a ausência de um volume considerável de respostas por parte dos diplomados se constitui como uma limitação e que, ao pôr em causa a sua representatividade, poderia inviabilizar o tirar de conclusões fidedignas e generalizáveis

Um outro aspeto a rever e aperfeiçoar continuamente tem a ver com o instrumento de investigação que, por se revestir de constrangimentos associados à resposta objetiva, inibe a apresentação de justificações, esclarecimentos e outras opções de resposta o que, no presente estudo, se afigurou como uma das principais limitações. Por outro lado, os próprios itens apresentados devem ser revistos no sentido de se evitarem possíveis enviesamentos inerentes a dificuldades de compreensão ou interpretação e serem acrescentadas novas opções de resposta em consonância com o perfil dos sujeitos em questão e a necessidade de atualização dos objetivos da própria investigação em função da evolução do mercado de trabalho e das perspetivas de educação/formação.

A própria natureza metodológica do estudo poderá ser revista, adaptada e aprofundada uma vez que a utilização, por exemplo, em complemento, de entrevistas com os diplomados poderia trazer uma nova dimensão de análise e toda uma riqueza de pormenores que concorreriam para o apurar do seu perfil e necessidades.

Mesmo os intervenientes/destinatários do estudo poderiam englobar os empregadores, as coordenações de curso e os próprios professores, contribuindo, assim, fortemente, para a conjugação de perspetivas e o estabelecimento de plataformas de reflexão.

Bibliografia consultada

Almeida, A.J., Vaz, I., Marques, M.A., Dominginhos, P. (2007). *Inserção Profissional dos Licenciados pela ESCE - Relatório do Inquérito realizado em 2006/07*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.

Almeida, C. (1993). *Inserção na vida profissional dos diplomados pela Escola Superior Agrária de Castelo Branco*. Tese de Mestrado. Vila Real: U. Trás-os-Montes e Alto Douro.

Alves, M. (1997). *A inserção na vida activa de jovens diplomados do ensino superior: Contributo para o estudo das relações entre percursos educativos, formativos e profissionais e processo de construção de identidades sociais e profissionais e processo de construção de identidades sociais e profissionais*. Tese de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa: FCT/ Universidade Nova de Lisboa.

Alves, N. (2000). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1994-1998*. Lisboa: Universidade de Lisboa.



- Alves, N. (2005). *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999-2003*. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Arroteia J. & Martins, A. M. (1998). *Inserção profissional dos diplomados pela Universidade de Aveiro: trajectórias académicas e profissionais*. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Balsa, C. Simões, J. A., Nunes, P., Carmo, R., & Campos R. L. (2001). *Perfil dos estudantes do Ensino Superior: Desigualdades e Diferenciação*. Lisboa: Edições Colibri.
- Baptista, M.L. (1996). *Os diplomados do ensino superior e o emprego. A problemática da inserção na vida activa*. Lisboa: Ministério da Educação.
- Caleiro, A. (2003). *Impactes das Instituições de Ensino Superior no Território: Estudo do caso da Universidade de Évora* (Documento de Trabalho N.º 2003/02). Évora: Departamento de Economia da Universidade de Évora. Disponível em http://www.decon.uevora.pt/get_file.php3?id=429 e acedido em 20 de Junho de 2008.
- Cruz, M.B. & Cruzeiro, M.E. (1995). *O desenvolvimento do Ensino Superior em Portugal – situação e problemas de acesso*. Lisboa: Ministério da Educação. ME/DEPGEF.
- Duarte, T. (Coord) (1999). *Educação, emprego e transição para a vida activa: uma aproximação ao caso português / Sistema de Observação dos Percursos de Inserção dos Diplomados*. Lisboa: INOFOR.
- Estanque, E. & Nunes, J. (2001). A Universidade perante a transformação social e as orientações dos estudantes: O caso da Universidade de Coimbra. In A. P. Soares, A. Osório, J. V. Capela, L. S. Almeida, R. M. Vasconcelos & S. M. Caires, *Actas do Seminário: Da universidade para o mercado de trabalho: Desafios para um diálogo*, Braga: Universidade do Minho, Conselho Académico.
- Figueiredo, O. (2002). *Resultados do Inquérito aos Recém-Licenciados. Licenciados em Economia e em Gestão no ano lectivo de 1999/2000*. Gabinete de Apoio ao Aluno. Porto: Faculdade de Economia Universidade do Porto.
- Gago, J. M., Amaral, J. F., Grácio, S., Rodrigues, M. J., Fernandes, L., Ruivo, B., & Ambrósio, T. (1994). *Prospectiva do Ensino Superior em Portugal*. Lisboa: Ministério da Educação, Departamento de Programação e Gestão Financeira.
- Gonçalves M. (1997). *Jovens, Educação e Trabalho: Contributos para a Análise dos Percursos Sócio-Profissionais de Diplomados Universitários*. Dissertação de Mestrado. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Gonçalves, A. (2001). *As asas do diploma: A inserção profissional dos licenciados pela Universidade do Minho*. Braga: Universidade do Minho, Grupo de Missão para a Qualidade do Ensino/ Aprendizagem.
- Gonçalves, M. M. (2007). *Educação, Trabalho e Família: trajectórias de diplomados universitários*. Tese de Doutoramento. Aveiro: Departamento Ciências da Educação da U. de Aveiro
- Gonçalves, C. M., Parente, C. & Veloso, L. (2001). Licenciados em sociologia: ritmos e formas de transição ao trabalho. *Sociologia - Revista da Faculdade de Letras*, XI, 31-95.
- Gonçalves, C. M., Parente, C. & Veloso, L. (2004). Licenciados em sociologia e mercado de trabalho na transição do milénio. *Sociologia – Revista da Faculdade de Letras*, 14, 253-297.
- Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR) (2000). *Inquérito Piloto dos Diplomados do Ensino Superior -1999 - Primeiros Resultados*. Observação de Percursos de Inserção de Diplomados no Ensino Superior (ODES).
- Lourenço, L. & Mendes, R. (1999). *Percursos Sócio-Profissionais dos Diplomados do IST (Projecto Alumni)*. Lisboa: Instituto Superior Técnico (Gabinete de Estudos e Planeamento - Núcleo de Avaliação Pedagógica).
- Lourenço, L. & Mendes, R. (2000). *Caracterização dos alunos finalistas de Eng. Electrónica e de Computadores: Avaliação formativa e expectativas profissionais*. Lisboa: Instituto Superior Técnico.
- Marques, A.P. (Coord.) (2006). *Mercados e estratégias de inserção de jovens licenciados – relatório intercalar*. Braga: Núcleo de Estudos em Sociologia da Universidade do Minho.
- Miranda, M. C. (2006). *Observatório de emprego de diplomados do ensino superior*. Braga: Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Mendes, R., Rodrigues, J. & Lourenço, L. (2006). *Relatório Final - Inquérito aos Alunos Trabalhadores-Estudantes*. Lisboa: Instituto Superior Técnico.
- OCES (2004). *O Sistema do Ensino Superior em Portugal 1993-2003*. Lisboa: Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior. Disponível em: <http://www.oces.mces.pt/docs/ficheiros/SistEnsSup9303.pdf> e acedido a 20 Junho de 2008.



ODES - Sistema de Observação de Percursos de Inserção de Diplomados no Ensino Superior (2001). *Apresentação do 1.º inquérito de percurso aos diplomados*. Disponível em: http://www.inofor.pt/calendario/result_odes.html e acedido a 21 Junho de 2008.

Sá, C. (2007). *Relatório: Empregabilidade e percursos de inserção profissional de licenciados em Economia da Universidade do Minho: 1995-2006*. Braga: Escola Superior de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

Taveira, M. C. (2001). Preparação para a inserção sócio-profissional: análise do observatório de emprego dos diplomados em Psicologia da Universidade do Minho. In A. Gonçalves, L. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (2001). *Da universidade para o mundo do trabalho: desafios para um diálogo*. Braga: Universidade do Minho.

Santos, M. & Vieira, C. (2005). *Diploma e Emprego*. Évora: Universidade de Évora.

Taveira, M. C. (2001). Preparação para a inserção sócio-profissional: Análise do observatório de emprego dos diplomados em Psicologia da Universidade do Minho. In A. Gonçalves & M.C. Taveira (2001). *Exploração e Desenvolvimento Vocacional de Jovens. Estudos sobre as relações entre a Exploração, a Identidade e a Indecisão Vocacional*. Braga: Universidade do Minho (Instituto de Educação e Psicologia).

Vieira D. & Coimbra J. L. (2005). Ensino superior - mundo do trabalho: Competências necessárias a uma transição efectiva. *Proc. Congresso Internacional Educação e Trabalho*. Aveiro: Universidade de Aveiro.

Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na Transição Escola-Trabalho: a percepção de finalistas do Ensino Superior Português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1).

Vieira, C., Raposo, L. & Santos, M. (2008). *Relatório sobre os licenciados da Universidade de Évora*. Pró Reitoria para a Qualidade. Évora: Universidade de Évora.