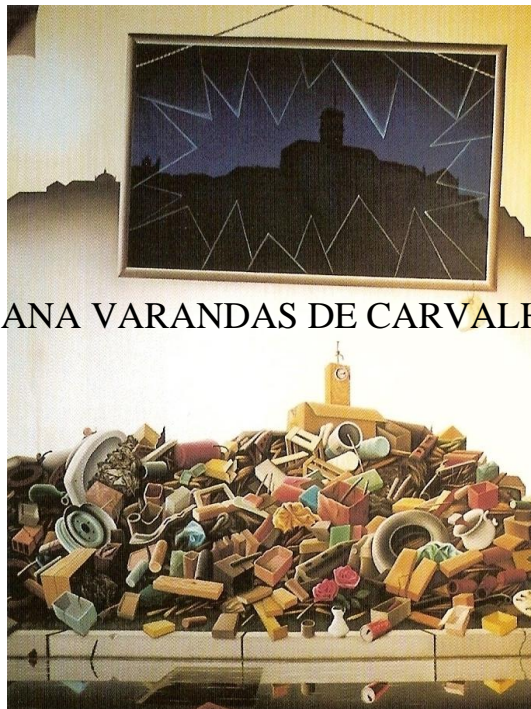


INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

Os “novos mundos da inserção” dos/as diplomados/as do ISMT:
Precariedade e individualização nas transições atuais para o mundo do trabalho.



JOANA VARANDAS DE CARVALHO

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

Coimbra, 2012



Os “novos mundos da inserção” dos/as diplomados/as do ISMT:
Precariedade e individualização nas transições atuais para o mundo do trabalho.

JOANA VARANDAS DE CARVALHO

Dissertação Apresentada ao ISMT para a Obtenção do Grau de Mestre em
Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientadora: Professora Doutora Rosa Monteiro

Coimbra, Novembro de 2012

Agradecimentos

A concretização deste trabalho é uma óbvia resultante de múltiplos empenhamentos. Cumprir-me-á, por isso, agradecer a todos aqueles que me apoiaram, científica e afectivamente, e em especial ao meu clã que é a minha família por todo o carinho, ajuda incondicional e partilha um obrigada sem tamanho. À Professora Rosa Monteiro por todo o incentivo, apoio, compreensão e por nunca ter desistido de mim. E por último, mas não menos importante, aos meus amigos, companheiros nesta caminhada.

BEM HAJAM

Resumo

O estudo pretende compreender o modo como os jovens diplomados do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) percebem e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais do ensino para o mundo do trabalho. Esta é a pergunta de pesquisa que guiou esta dissertação de mestrado. Entende-se a inserção profissional de diplomados como historicamente inscrita numa conjuntura económica e política (fim do emprego para a vida, incerteza, flexibilidade), dependente de mecanismos institucionais que articulam educação, trabalho e remuneração; e que é dependente de estratégias de atores determinadas por recursos estratégicos e por expectativas e trajetórias biográficas. Optou-se por um estudo de desenho qualitativo, através da realização de 10 entrevistas semiestruturadas, já que interessava ouvir diretamente os discursos dos jovens diplomados e explorar com eles os diversos significados e percepções que têm do fenómeno em estudo, mais concretamente, as trajetórias de inserção profissional na atualidade. Concluiu-se uma individualização e privatização do risco ou a assunção de si como ator estratégico da inserção profissional, acomodação à incerteza e precariedade como modo de vida, uma desresponsabilização das entidades empregadoras e um mimetismo da retórica que coloca no desfasamento entre oferta de cursos e necessidades do mercado de trabalho o ónus da responsabilidade.

Palavras-Chave: Inserção profissional; jovens diplomados; individualização; precariedade; novos mundos de inserção

Abstract

This study aims to understand the way young graduates from the Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) perceive and built the “new world of insertion” when facing precarity, individualization and uncertainties of the present transition from teaching institutions to the job market. This is the research question that guided this MSc thesis. The professional insertion of graduates is understood as historically inserted in a economical and political conjuncture (the end of “job for life” concept, uncertainty, flexibility), and dependent of institutional mechanisms that articulate education, work, and wages; which in their turn depend on the strategies of stakeholders determined by strategical resources, and expectations and biographical trajectories. A qualitative study design was chosen, based on 10 semi-structured interviews, as it was important to hear the answers from the your graduates directly, and explore with them the diverse meanings and perceptions that they have if the phenomenon at study, more specifically, of the nowadays/present trajectories of professional insertions. The study concluded an individualization and privatization of the risk, or the self-assumption as a strategical stakeholder of professional insertion, accommodation to uncertainty and precarity as a state of life, the removal of responsibleness of the employment entities and a mimetism of the rhetorical that lays upon the unevenness between courses offer and job market needs the onus of responsibility.

Key words: Professional insertion, young graduates, individualization, precarity, new worlds of insertion.

ÍNDICE GERAL

Introdução.....	1
Parte I - Enquadramento Teórico	2
1 - A “inserção profissional” de jovens diplomado/as do ensino superior	2
Parte II – Material e métodos	9
2 - Apresentação dos resultados	13
2.1 - Individualização e privatização do risco: a assunção de si como ator estratégico da inserção profissional	13
2.2 - Estratégias individuais mas culpas repartidas. Estado e universidades os culpados, a pouca responsabilidade dos empregadores	21
2.3 - A incerteza e a precariedade como modo de vida	24
2.4 - “Transições experimentais” e “vida de inconstâncias”: adiar a vida pessoal, ficar agarrado em casa dos pais	28
2.5 - Crise, mercado de trabalho e a retórica da emigração e empreendedorismo	30
Parte III – Discussão e Conclusões	32
Bibliografia	36
Anexos	39
Anexo I: Variedade de estágios nacionais e internacionais que existem neste momento	39
Apêndices	
Apêndice A: Guião de Entrevista	43
Apêndice B: Modelo de análise e operacionalização dos conceitos	47
Apêndice C: Códigos e subcódigos que corresponderão a categorias e subcategorias de análise	50

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição por sexo e escalão etário dos entrevistados	11
---	----

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa é apresentado para obtenção do grau de mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, no Instituto Superior Miguel Torga. Partiu da problemática da inserção profissional de jovens diplomados do ensino superior, num contexto crítico de acentuado desemprego jovem, adiamento de projetos de autonomização pessoal e familiar, aumento da precariedade e das trajetórias yo-yo. Nele procura-se conhecer e analisar o modo como os jovens diplomados do Instituto Superior Miguel Torga (ISMT) percecionam e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais do ensino para o mundo do trabalho. Entende-se a inserção profissional de diplomados como historicamente inscrita numa conjuntura económica e política (fim do emprego para a vida, incerteza, flexibilidade), dependente de mecanismos institucionais que articulam educação, trabalho e remuneração; e que é dependente de estratégias de atores determinadas por recursos estratégicos e por expectativas e trajetórias biográficas.

A abordagem desenvolvida assenta na recolha e análise do discurso de jovens diplomados/as ouvidas em entrevistas, no sentido de captar as suas perceções e a forma como refletem sobre as suas experiências de inserção, conceções, obstáculos e estratégias. O trabalho apresenta-se em três partes principais. Na primeira apresentamos o enquadramento teórico e discutimos algumas das ideias mais profícuas encontradas na literatura, aproveitando para esboçar aquelas que se afiguraram como as hipóteses de pesquisa a explorar. Na segunda, apresentamos o principal da estratégia metodológica prosseguida, bem como os principais resultados. Na última discutimos esses mesmos resultados e apuramos as conclusões mais destacadas à luz dos pressupostos teóricos adoptados.

Parte I – Enquadramento Teórico

1 - A “inserção profissional” de jovens diplomado/as do ensino superior:

Claude Dubar, um eminente cientista social francês, colocava a seguinte interrogação: em que medida as maneiras como os jovens encontram emprego – ou não - acedem – ou não – ao mercado de trabalho, e se inserem – ou não – profissionalmente são “construções sociais”? (2001, p. 23). De facto, o autor considera o conceito de “inserção profissional” um constructo social por três ordens de razões. Em primeiro lugar, por retratar um fenómeno histórico recente (a partir dos anos 1970); em segundo, por ser determinado e construído societalmente e conjunturalmente pelas circunstâncias políticas e socioeconómicas de cada país; e, em terceiro lugar, por ele ser fruto das dinâmicas e estratégias de um conjunto de atores que vai além dos próprio/as jovens que procuram emprego para englobar também os agentes educativos, de “inserção” ou mediadores e empregadores. Aparece assim definido o conceito de “inserção profissional” como “o processo social construído no qual são implicados atores sociais e instituições (historicamente construídas), lógicas (societais) de ação e estratégias de atores, experiências (biográficas) sobre o mercado de trabalho e heranças socioescolares” (Bordigoni, Demazière & Mansuy, 1994 *apud* Dubar, 2001, p. 34). Outros autores seguem esta definição de inserção como J. Rose (1998), por exemplo, que nos fala de transição ou inserção profissional como conceito multidimensional e sistémico, que vê a entrada na vida profissional como fenómeno socialmente organizado e estruturado, em que participam diversos atores – Estado e empregadores – e não só os jovens. Esses atores determinam as formas de mobilização, uso, manutenção e renovação da mão-de-obra. O autor coloca a ênfase nas dinâmicas do mercado de trabalho, nas estratégias das empresas face aos recursos humanos, nas políticas estatais, e não só nas expetativas, recursos e atitudes das pessoas diplomadas. Adotamos esta forma de problematização do fenómeno no estudo aqui apresentado.

Dantes a passagem da escola para o trabalho era quasiautomática (Dubar, 2001), quer para as pessoas com menos escolaridade, quer para as que prolongavam a sua formação escolar e académica. O critério de “qualificação”, dominante na categorização dos sistemas profissionais, ilustrava inclusivamente a estreita articulação entre a formação ou diploma obtido e a profissão ou emprego que se realizava. Nas duas últimas décadas esta passagem

passou a ser cada vez mais marcada de precariedade, descontinuidades e rupturas entre áreas de qualificação escolar e domínios profissionais, bem como de uma imensa heterogeneidade de percursos de inserção (Dubar & Demazière, 1997, p. 330). O critério das “competências” torna notória a pulverização daquela articulação estreita entre escola e mercado de trabalho, indicando que além de formação profissional e técnica específica, a pessoa deve possuir capacidades flexíveis e adaptáveis, qualidades pessoais como autonomia, responsabilidade, adaptabilidade e envolvimento (Marques, 2009).

O “emprego” tornado bem escasso e de menor qualidade afirma-se como problema social grave, fruto das exigências de globalização e competitividade das economias. A flexibilidade, a precarização e a redução das oportunidades constituem problemas sérios numa sociedade em que o trabalho é tão valorizado estruturalmente como identitariamente (Méda, 1999; Rebelo, 2002). Se isto é verdade para todos os grupos sociais, a camada jovem salta hoje para a ribalta das preocupações sociais. Além do aumento significativo das modalidades de trabalho sem vínculo permanente (a termo, prestação de serviços, sazonal, pontual ou ocasional) o desemprego jovem é sinal de uma sociedade em mudança de paradigma, especialmente a vivência de longos períodos de desemprego e inatividade por parte dos jovens detentores de níveis de qualificação superior (Marques, 2007 e 2009). Em Portugal, os números têm surgido portadores de um alerta social que não vislumbra respostas eficazes.

O número de desempregados com o ensino superior completo ultrapassou os 100 mil no último trimestre de 2011, segundo números divulgados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). A taxa de desemprego entre os licenciados situou-se nos 10,6%, número equivalente a 108 mil indivíduos. Foi a primeira vez que o número de licenciados no desemprego ultrapassou os 100 mil em Portugal, segundo os dados disponíveis. Este valor é quase o dobro do número de licenciados no desemprego dois anos antes: eram 55 mil no quarto trimestre de 2009. Só do terceiro para o quarto trimestre de 2011, houve um aumento de mais 13 mil desempregados com ensino superior. Dados do INE (2011) mostram ainda que o desemprego entre os jovens que têm entre 15 e 24 anos de idade está a adquirir contornos preocupantes. A taxa de 35,4%, apurada para o quarto trimestre de 2011, é mais do dobro da média nacional que totaliza os 14%. Além disso, revela um aumento consistente desde o segundo trimestre de 2011, quando a taxa de desemprego jovem atingiu os 27%, passando no trimestre seguinte para os 30%. Ao todo, são mais de 156 mil os jovens que não conseguem entrar no mercado de trabalho (INE, 2011). O problema torna-se mais expressivo se a estes somarmos os

desempregados que têm entre 25 e 34 anos e que totalizavam, no final de 2011, 217,4 mil. Na referida faixa etária, a taxa de desemprego também está acima da média e atinge 15,8% da população ativa.

O desemprego continua a afetar mais as mulheres que os homens, tendo a diferença entre os géneros aumentado. Em 2011 havia 9.8 % de taxa de desemprego entre os homens com o nível de escolaridade mais elevado completo e 11,9% entre as mulheres. (INE, 2011)

Estes números revelam a especial precariedade do/as jovens licenciados, objeto principal da flexibilidade e de formas de precariedade laboral e social por parte do mercado (Guerreiro & Abrantes, 2007; Pais 2003). Especialmente o desemprego de titulados pelo ensino superior tem sido apontado como um problema social emergente desde finais da década de 1990. A precariedade contratual, o alongamento do tempo de espera para o primeiro emprego, a complexidade e errância da trajetória e dos percursos profissionais, a relevância da natureza da formação dos jovens para a sua empregabilidade. Atualmente este/as jovens estão essencialmente nos contratos a termo certo, nos contratos de prestação de serviços e mesmo no trabalho clandestino (Marques, 2009; Pais, 2003). Tudo isto problematiza o fenómeno de “transição para a vida ativa”.

Alguns programas governamentais têm procurado apresentar-se como resposta ao problema, incidindo essencialmente na promoção e apoio a estágios curriculares (promovidos pelas instituições de ensino) e profissionais nacionais ou internacionais, numa variedade de modalidades e formatos cuja visualização remetemos para o anexo I. A realização de um estágio é cada vez mais considerado uma experiência prática enriquecedora, complementar à formação académica e uma janela de acesso para o mercado de trabalho. Apesar de não existirem ainda estudos significativos sobre os impactos destes programas de estágio ao nível, por exemplo, da facilitação do acesso ao mercado de trabalho, Oliveira Neves (2009) diz que os estágios preenchem, ainda, uma função de atenuação da assimetria de informação entre a procura e a oferta de trabalho, com as empresas a reconhecerem aos programas um contributo regulador dos processos de recrutamento. Este aspeto poderá ser melhorado com a estruturação/normalização de práticas de apoio e acompanhamento do/as estagiário/as.

Efeitos concomitantes são os da “proletarização” dos quadros superiores (Rodrigues, 1997) e a “banalização” e desvalorização do diploma desde os anos 1990. Uma “banalização” e desvalorização muitas vezes enformadas ideologicamente, indicando ao indivíduo a

necessidade de aprendizagem ao longo da vida, do desenvolvimento de uma atitude disponível a reconversões e mudanças profissionais em adaptação “ao mercado”. Esta tendência tem pressionado, inclusivamente, o sistema de ensino para que se aproxime da realidade empresarial, quer pela renovação dos conteúdos dos *curricula*, quer pela antecipação de novos saberes e competências por parte dos trabalhadores, e ainda, através de novas ofertas de formação mais versáteis. Um jovem que hoje opte por prosseguir a via do ensino superior, para além de ponderar pragmaticamente a sua opção vocacional, parte com a certeza de que esse grau não lhe garantirá por si só inserção no mundo do trabalho (Moreira, 1994).

Perante estas mudanças, Machado dos Santos (2001) defende que a noção tradicional de que a responsabilidade das universidades em relação aos seus estudantes termina com a graduação deixa de fazer sentido actualmente, tendo em conta os problemas de empregabilidade associados à “massificação” do ensino superior e à rápida evolução do mercado de emprego. Cada vez mais, exige-se uma abordagem mais inovadora para o ensino superior, em que o cerne esteja não nos percursos de formação, mas nas competências (capacidades, valores e atitudes) a serem adquiridas pelos formandos, sendo de admitir uma multiplicidade de percursos para atingir os objetivos da formação.

Neste sentido, vários autores preconizam a necessidade de uma maior ligação da Universidade ao mercado de trabalho, destacando a relevância de uma atitude de maior abertura à penetração do espírito empresarial, no sentido de uma “mobilidade unívoca” entre universidade e empresa (Veiga Simão, Machado Santos & Almeida Costa, 2001).

De que forma é que estas (in)certezas determinam as expectativas do/as jovens? Que impacto tem este facto na forma como os/as jovens avaliam o ensino que recebem e nas estratégias de formação académica que desenvolvem? Colocamos por isso, sob hipótese, esta ideia de **relativização do diploma no mercado de trabalho atual por parte dos/as jovens, procurando encontrar a ideia generalizada de que o diploma é importante, mas que já não protege quem o possui; sendo antes visto como um ponto de partida para a aquisição de competências e necessidade de formação ao longo da vida.**

A precarização acolhe hoje outros significados, ampliando as dimensões de uma situação social marcada de incertezas e riscos, formatando para os jovens, em particular, as chamadas trajetórias yo-yo. Não se refere apenas a frágeis vínculos laborais, mas abrange também, os

riscos de despedimento, o trabalho a tempo parcial, os baixos níveis salariais (Grelet & Mansuy, 2004 *apud* Marques, 2009). Paugam distingue precariedade no emprego e precariedade no trabalho, afirmando a insatisfação no trabalho e a instabilidade de emprego como dimensões também importantes da precariedade (*apud* Marques, 2009). Como tal, os jovens enfrentam o desafio de lidar com a incerteza e de, como refere Ana Paula Marques, adquirirem uma certa “(ins)estabilidade identitária que forneça um sentido de temporalidade biográfica plausível.” (2009, p. 8). Como assumem e refletem os jovens sobre a precariedade? É a questão que nos leva à segunda hipótese onde prevemos, seguindo a proposta de Ana Paula Marques (2009), uma **“ressimbolização do espaço social do trabalho”** marcada por uma valorização da **“cultura de risco”** (Beck, 1992; Giddens, 1994), e acomodação da precariedade, flexibilidade (independência, horários flexíveis) e da multiatividade como elementos de uma nova atitude perante o trabalho. **É provável que a ideia de precariedade acolha um significado menos atípico e ameaçado para as novas gerações de diplomados.**

Segundo Ana Paula Marques isso passa por adotarem uma atitude diferente da de gerações anteriores, nomeadamente a “interiorização de uma cultura de iniciativa empresarial, empreendedora e criativa, assente num elevado grau de transferabilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica superior.” (2009, p. 85). Com efeito, cada vez mais se assiste a uma certa retórica que coloca na atitude e estratégia da pessoa diplomada o essencial do sucesso dos percursos de inserção. Elementos como a autoformação, empreendedorismo, empregabilidade, inovação e criatividade, voluntarismo, a proatividade surgem como atitudes consideradas desejáveis num mercado de emprego altamente competitivo e num cenário onde o percurso profissional deve ser autogerido (Gangl, 2002; Marques, 2009; Rose, 1998). Ora, se isto implica uma **individualização e responsabilização pelo percurso**, que testaremos como terceira hipótese, **implica também um assumir-se empreendedor/a de uma reversibilidade e reconversão permanente de percursos formativos, centrada na capacidade de reconstruir projectos de vida, acumular experiências profissionais e formativas múltiplas num labor de “empregabilidade” permanente**, que colocamos como quarta hipótese. Assumem-se estes jovens responsáveis pela sua aprendizagem e reconversão permanentes? Sentem-se os/as jovens os atores estratégicos da sua inserção profissional? Que capacidades estratégicas mobilizam neste sentido? Enfim, como apropriam esta retórica

individualizante e autoresponsabilizadora da proatividade e das competências? Qual é neste contexto a sua conceção de “bom/a profissional”?

Ainda relacionado com esta questão da individualização e privatização do risco e da responsabilidade pela transição para o trabalho, encontra-se a forma como os indivíduos percecionam o seu papel e o dos restantes atores sociais (Estado através das políticas, entidades empregadoras, agentes de inserção e mediadores, redes familiares e de amizade) neste processo. Importa por isso questionar a forma como vêm a ação do Estado, dos empregadores e de outros agentes de inserção na promoção do emprego; a sua eficácia, o tipo de ações que desenvolvem, limitações e vantagens das políticas existentes. Mas importa também questionar o sentido de direitos destes jovens, definido por Susan Lewis (1998) como as crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicações.

Temos hoje, como lhe chama Claude Dubar, “mundos de inserção” que não são mais os da aprendizagem profissional de ofício, das pequenas e médias empresas, da formação para a tarefa, dos concursos públicos, das formações universitárias afuniladas e do emprego burocrático para a vida – enfim, da certeza e da estabilidade; fala-se mesmo do fim das carreiras, da sua linearidade e estabilidade (Fondeur & Minni, 2004). Face a isto aponta-se a potenciação de recursos diversificados e a mobilização de estratégias, numa diversidade de vias para encontrar trabalho: passagem pelos mecanismos públicos, formação, relações pessoais, retomar dos estudos. Na literatura identificam-se dois tipos principais de estratégias na procura de emprego: as formais e as informais. Nas formais encontramos as agências públicas e privadas de emprego, os anúncios de emprego nos *media*, os serviços de inserção profissional das instituições de ensino e dos sindicatos, por exemplo. Nas informais invoca-se a “força dos elos fracos” (Granovetter, 1973 e 1995), traduzida na mobilização das redes sociais do sujeito, nos contactos através de familiares, amigos, vizinhos e colegas para a obtenção de informação e de oportunidades de emprego. Conhecendo-se a força destes “elos fracos” interrogamos a importância das redes informais na procura de emprego, relativamente às redes formais e quanto à diversidade e priorização de estratégias prosseguidas pelos jovens. Colocamos como hipótese que **num contexto de crise intensa de emprego os dispositivos formais (estágios profissionais, por exemplo) serão mais importantes e eficazes do que as redes informais**. Procuraremos também conhecer a avaliação que fazem

daqueles dispositivos públicos de inserção, bem como que redes constituem e mobilizam (com as empresas, com os intermediários de emprego, parceiros educativos e formativos e com o colegas, familiares, vizinhos) e que fatores consideram mais facilitadores e eficazes.

Por último, interessa referir uma importante dimensão desta problemática da inserção e transição para a vida ativa e que se prende com as alterações que marcam a situação social dos jovens atuais em termos de ciclo vital (Andrade, 2010; Pais, 2003). A incerteza e precariedade acarretam impactos nas expectativas e na gestão das várias fases do ciclo de vida, que se encontra condicionado por fatores extrínsecos, dando origem a novos fenómenos, como refere Pais (2003). Os jovens sentem a sua vida marcada por crescentes inconstâncias, flutuações, descontinuidades, reversibilidades, movimentos autênticos de vaivém: saem da casa dos pais para um qualquer dia voltarem; encontram emprego e, em qualquer momento, se vêem sem ele. Esta filosofia de “vida de inconstâncias” muda, ainda que sem os suprimir, os constrangimentos do trabalho profissional, educação e família. Os jovens tendem a tudo relativizar, desde o valor dos diplomas até a segurança no emprego. Os diplomas são cada vez mais “cheques carecas” sem cobertura no “mercado de trabalho” cheio de “voltas e mais voltas” (Pais, 2003).

Tudo isto faz com que exista um alongamento da fase de vida a que corresponde a juventude, devido a percursos escolares mais longos, porque há uma mais tardia inserção no mercado de trabalho, porque o acesso a casa própria é difícil, porque os casamentos se adiam.

Neste sentido, surge a questão: que perspetivas e expectativas desenvolvem estes jovens? C. Andrade (2010), por exemplo, estudou as implicações de uma maior dependência da família (residencial, económica, emocional). Fala-se, por isso, em “transições experimentais” (Guerreiro & Abrantes, 2007), caracterizando-se estas por uma sucessão de configurações de vida temporárias e imprevisíveis, como opção de vida ou como período de experimentação, antes de “assentar”, casar e ter filhos. Tal como acontece, de forma notória, em alguns países, viver sozinho, em coabitação ou com um grupo de amigos torna-se um modelo culturalmente valorizado, pelo menos até à parentalidade, sendo esta opção muito característica dos jovens mais escolarizados (Guerreiro & Abrantes, 2007; Nurmi & Poole, 1994). Todavia, de acordo com Guerreiro e Abrantes (2007), em Portugal, não só existe alguma resistência de natureza cultural, por parte da sociedade em geral e dos próprios jovens, como a insuficiência de apoio público e o desenvolvimento dos modelos de apoio familiar tornam esta opção minoritária.

Este conjunto de interrogações e hipóteses levar-nos-á a **caracterizar o modo como os jovens diplomados do ISMT percebem e como constroem estes “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais do ensino para o mundo do trabalho.** Esta é a pergunta de pesquisa que guia esta dissertação de mestrado. Nela pretendemos compreender a forma e entender a inserção profissional de diplomados como historicamente inscrita numa conjuntura económica e política (fim do emprego para a vida, incerteza, flexibilidade), dependente de mecanismos institucionais que articulam educação, trabalho e remuneração; e que é dependente de estratégias de atores determinadas por recursos estratégicos e por expectativas e trajetórias biográficas.

Parte II – Material e métodos

Para se escolher uma metodologia de investigação é fundamental ter em conta, o problema que está a ser estudado. O objetivo deste trabalho de investigação, como já foi referenciado atrás, é tentar compreender o modo como os jovens diplomados do ISMT percebem e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais do ensino para o mundo do trabalho. Visto que o objetivo primordial deste trabalho é conhecer a percepção que estes jovens têm sobre a inserção no mercado de trabalho, decidimos utilizar uma metodologia qualitativa, já que esta possibilita olhar um determinado contexto de forma integral e propicia explorar o discurso das pessoas entrevistadas com maior rigor.

Optou-se por um estudo de desenho qualitativo já que nos interessava ouvir diretamente os discursos dos jovens diplomados e explorar com eles os diversos significados e percepções que têm do fenómeno em estudo, mais concretamente, as trajetórias de inserção profissional na atualidade. Atendendo aos quatro tipos de funcionalidades que Jane Ritchie (2003, p. 26) atribuiu às pesquisas qualitativas, procurámos descrever o real (função contextual); discutir e apurar as razões para a ou as associações sobre o que examinámos (função explanatória); avaliar a efetividade dos processos observados (função avaliativa); e colaborar para a realização de teorias, estratégias e ações (função generativa).

Procurando conhecer e refletir sobre as suas próprias experiências a entrevista semiestruturada foi a técnica que se afigurou mais eficaz. Simultaneamente as entrevistas

permitem explorar os pontos de vista dos sujeitos da pesquisa, enquanto garantem a esses pontos de vista o estatuto culturalmente valioso de realidade (Miller & Glassner, 1998, p. 100). Decidimos usar a entrevista semi-estruturada pela sua maleabilidade, flexibilidade e capacidade heurística, num esforço de inquirição em que havia mais para descobrir do que para testar. Ela proporcionou uma compreensão rica e matizada das situações (Ruquoy, 2005). A entrevista é uma técnica de recolha de dados onde se estabelece “um contacto directo entre o investigador e os seus interlocutores”, onde “o interlocutor do investigador exprime as suas percepções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências” (Quivy, 1998, p. 192). O entrevistado tem liberdade para falar abertamente. Ao entrevistador compete conduzir a entrevista no sentido de obter a informação necessária para alcançar os objectivos que delineou anteriormente. Neste caso, e munidos de um guião de entrevista (Apêndice A) que elaborámos a partir do modelo de análise formulado (Apêndice B) que articulou os pressupostos teóricos e as suas dimensões analíticas, pudémos não só desenvolver a entrevista sem alterar a direcção dos objetivos definidos, mas também alterar ou reformular as questões de forma a obter informação mais aprofundada e fidedigna. A entrevista tem um cunho e potencial multidimensional de descoberta, como exercício de auto-reflexividade (Monteiro, 2011). Como defendem Holstein e Gubrium (1998) as entrevistas são interpretativamente ativas e não meras exposições de fenómenos em análise. Esta pareceu-nos ser a escolha acertada uma vez que as dimensões empíricas em análise estão profundamente interligadas e muitas vezes até sobrepostas. De fato, como foi possível, aliás, perceber a partir da análise das entrevistas, por exemplo, quando os diplomados nos falam sobre o primeiro emprego, estão simultaneamente a focalizar o momento da entrada no mercado de trabalho ou acontecimentos paralelos na sua vida pessoal. Quer isto dizer que havia que prever a possibilidade de dar ao entrevistado alguma autonomia para gerir o encadeamento da abordagem entre questões tão próximas, até porque isso daria também outras condições para que emergissem espontaneamente no discurso dos sujeitos o grau de relevância e peso que determinadas ocorrências ou condições teriam do seu ponto de vista no desenrolar e avaliação dos percursos de inserção.

A presente pesquisa estudou jovens licenciados pelo Instituto Superior Miguel Torga. Optámos por determinar que uma condição para integração na amostra fosse o terem terminado a licenciatura entre 2005 e 2008, de forma a terem já uma trajetória de pelo menos 3 anos sobre a qual refletir; outra condição seria a de estarem inseridos no mercado de trabalho. Optou-se por seleccionar jovens provenientes das diferentes áreas lecionadas no

ISMT, de forma a garantir que a diversidade de perspetivas pudesse ser captada. Foram, por isso, seleccionados dois jovens dos diferentes cursos - dois jovens de serviço social, dois de psicologia, dois de informática de gestão, dois de multimédia e dois de ciências da informação. Apresentam-se no quadro que se segue a distribuição por sexo e escalão etário das pessoas entrevistadas.

Quadro 1

Distribuição por sexo e escalão etário dos entrevistados.

Sexo	
Feminino	4
Masculino	6
	N=10
Escalão etário	
25-30	8
31-35	2
	N= 10

A amostra é um “ subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população” (Gil, 1989, p. 92). A definição do universo de estudo ou população “unidades constitutivas do conjunto considerado” (Quivy & Campenhoudt, 2005, p. 159) conduz à definição da amostra. Para obtenção da amostra recorreremos à ajuda dos coordenadores dos respetivos cursos para que nos indicassem os nomes e contactos de alguns ex-alunos. Depois pedimos a alguns dos entrevistados que nos indicassem colegas que pudessemos também incluir, o que traduz uma estratégia de bola-de-neve.

Para a realização das entrevistas foi agendado com cada entrevistado uma data e local de acordo com a sua preferência, assegurando sempre condições ambientais favoráveis à reflexão e registo da conversa. Todas as entrevistas foram marcadas com antecedência, de modo que os contemplados se sentissem à vontade em participar no estudo. No início de cada entrevista foi solicitada autorização para gravação da entrevista, assegurando-se também o anonimato dos respondentes. A garantia de anonimato está traduzida nesta dissertação na substituição dos nomes identificativos das pessoas, por nomes fictícios. Esta informação e

pedido de autorização, bem como outras informações acerca da natureza da pesquisa fizeram parte do que Blanchet (1987) designa de “contrato inicial de comunicação”. As entrevistas duraram entre uma e meia a duas horas e meia.

Necessariamente, após a realização das entrevistas procedemos à respetiva transcrição e análise de conteúdo, situando-nos mais uma vez num plano qualitativo da pesquisa e num procedimento cuja instrumentalização é corrente na atividade de investigação. A transcrição exaustiva das entrevistas foi uma tarefa que se revelou bastante morosa, mas permitiu, desde logo, uma familiarização profunda com as mesmas. Com vista à organização e análise de conteúdo dos dados utilizou-se o software MAXQDA versão 10. Todo o trabalho analítico pressupôs sistemáticas leituras prévias do material transcrito, para organização de ideias e estabelecimento de pistas reflexivas em articulação com o quadro teórico analítico previamente traçado.

O software Maxqda versão 10 permite inserir as entrevistas, produzir códigos e subcódigos que corresponderão a categorias e subcategorias de análise (Apêndice C), e depois inseri-los em segmentos de texto correspondentes. Permite depois extrair as listagens de texto que correspondem a cada texto e que serão ilustrativas de uma categoria analítica determinada.

As categorias foram criadas depois de uma análise rigorosa, baseada em sucessivas leituras e releituras do material, em diálogo com os conceitos e hipóteses iniciais, categorias e estruturas abstratas, num processo designado por Znaniecki como de “indução analítica”, como refere Monteiro (2011) na sua própria pesquisa. Esta grelha analítica permite organizar os conteúdos, categorizar e codificar: “A categorização e codificação representam processos através dos quais a atribuição de sentido às narrativas e dados, que é sempre orientada por um objetivo, procurou obedecer aos critérios de objetividade, sistematicidade e generalidade” (Monteiro, 2011). No apêndice D apresentamos a matriz de categorias e subcategorias criada e utilizada na análise das entrevistas.

Terminada esta breve explanação metodológica, usando as palavras de Rosa Monteiro (2011, p. 136) para sintetizar as opções metodológicas na base desta dissertação:

“O contar ou relatar individual interessa à sociologia porque ela espelha o contexto social e institucional de representações e significados partilhados em que decorre. Como Silverman

refere (1997, p. 100) “a pesquisa não pode fornecer o efeito reflexo de espelho do mundo social que os positivistas defendem, mas pode fornecer acesso aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências e mundos sociais”.

É esse o objetivo desta pesquisa que aqui se apresenta e cujos principais resultados se expõe no ponto seguinte.

2 - Apresentação dos resultados:

Partimos de concepções de inserção profissional e de transição para a vida ativa como um processo complexo, multidimensional e socialmente construído (Dubar, 2001; Rose, 1998) onde as experiências, expectativas, recursos, estratégias e atitudes dos jovens à procura de emprego são determinadas pelas condições definidas pelo contexto e atores sociopolíticos e socioeconómicos. Dessa forma procurou-se perceber, com as várias questões colocadas aos e às jovens entrevistadas, como é que estes/as jovens diplomados do ISMT percebem e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais da escola para o mundo do trabalho.

2.1 - Individualização e privatização do risco: a assunção de si como ator estratégico da inserção profissional:

Procurando explorar o pressuposto de que os jovens assumem hoje a retórica de que é na sua dinâmica e atitude que recai o fundamental do sucesso dos percursos de inserção, numa lógica individualizante e responsabilizadora, procurou-se conhecer quais as estratégias por eles empreendidas e como refletem sobre elas. Destacaram-se dois tipos principais, as estratégias formais e as informais, ou seja, os estágios profissionais e as redes informais. Nas estratégias formais, a mais referida e considerada por todos como janela de acesso ao mercado de trabalho foram os estágios profissionais do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional) e o PEPAL (Programa de Estágios Profissionais da Administração Local). De facto, 8 das 10 pessoas entrevistadas efetivaram um estágio profissional no seu percurso. Vejam-se alguns discursos que ilustram a importância atribuída e a avaliação que se

faz relativamente aos estágios profissionais que, como já vimos, foram referidos por 8 pessoas:

“Quando acabei queria arranjar rapidamente estágio profissional. Considero uma boa rampa de lançamento, pelo menos é uma boa maneira de te inserires no mercado de trabalho. Claro que tu não tens um vínculo definitivo. É claro que tu fazes estágio com a ideia de poder ficar futuramente, mas o recém-licenciado quer um estágio para adquirir aptidões para o mundo do trabalho. Fazendo um bom estágio profissional, criando um bom *portfolio* e tendo já algo para mostrar a futuras empresas que possas ir é fundamental.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente de empresa).

“Eu acho que é uma excelente iniciativa, passei por isso e é um bom meio mas acho que depois as empresas não sabem rentabilizar da melhor forma, acabam o estágio e para não ter muitas despesas com aquele colaborador mandam-no embora e contratam outro estágio profissional. Isso é incorreto e devia ser fiscalizado esta não é a ideia do estágio profissional. A ideia de base é muito boa mas a realidade é outra.” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

“A ideia dos estágios profissionais está bem conseguida mas devia existir mais fiscalização. O Estado dá a verba às empresas, mas devia haver um limite porque não há continuidade. O Estado está sempre a dar dinheiro às mesmas empresas, e estas não ficam com os estagiários, é um ciclo vicioso. As empresas conseguem contornar estas vantagens para uso próprio”. (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

Como podemos verificar, apesar de consideradas importantes plataformas de entrada num mercado de trabalho bastante fechado, os jovens entrevistados consideram esta política facilitadora da transição para o mercado de trabalho como uma boa política mas que é instrumentalizada pelas entidades trabalhadoras, como uma forma de redução de custos com pessoal. A ideia de que as empresas preferem “utilizar os estágios” para suprir necessidades de mão-de-obra sem recrutamento de pessoal é comum a todas as pessoas entrevistadas,

desvendando um dos aspetos mais problemáticos e limitativos desta política pública. Há como que um ceticismo na eficácia do estágio como facilitador da obtenção de um emprego, centrando-se a sua importância na possibilidade de aquisição de experiência e de desenvolvimento de competências profissionais. O estágio é visto como que um primeiro passo inevitável no labor de empregabilidade permanente, em que o jovem sente ter de empreender a sua autoformação de forma contínua e autogerida.

O segundo tipo de estratégia mais referido diz respeito a um fator visto como fundamental ainda que complementar a outros meios, ou seja, o recurso e potenciação de redes informais, de estruturas de apoio encontradas junto de familiares, colegas, amigos/as e ex-professores/as, por exemplo 5 das entrevistadas salientam a importância da rede de contatos, das redes informais.

“Acabei em 2006, vim para Lisboa tirar a tal especialização em fotojornalismo e enquanto estava a tirar o curso na ETIC recebi um email de um professor do Miguel Torga onde pediam jornalista para a *Bike Magazine* uma revista deste grupo Motorpress. Entretanto, com alguma insistência da minha parte lá me chamaram...”
(Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotógrafo)

“Assim que acabei o curso, dois professores fizeram-me o convite para trabalhar com eles. Um deles para trabalhar aqui no núcleo do João dos Santos num grupo de psicoterapia individual, e uma outra professora que me convidou para trabalhar com ela num consultório privado. A trajetória foi muito simples porque não andei a enviar curriculum nem nada. Estive também um ano numa unidade de cuidados continuados, mas mais uma vez foi por convite e aí trabalhei com idosos.”
(Entrevista Ruben, 35 anos, Licenciado em Psicologia, Psicólogo)

“Como era da turma do André e do Guilherme dois colegas de curso e amigo acima de tudo, e como sabia que tinham criado uma empresa perguntei se não estavam a precisar de um colaborador e vim fazer estágio profissional. Fiz o estágio e fiquei a contrato e já passou um ano.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

De salientar que muitas destas redes informais advêm do capital relacional adquirido ao longo do percurso escolar no ISMT e das várias experiências de trabalho; a chamada rede de contatos revela-se fundamental para conhecer ou criar alternativas de emprego.

“Acho que as redes informais, os amigos, os conhecimentos funcionam melhor. Acho que é preciso é estarmos lá no sítio onde tudo acontece. Imagina, eu sabia que ia acontecer uma prova mesmo que eu não fosse fotografar, não estivesse a trabalhar nessa prova eu ia, porque conheces o fotógrafo A, B e C, dás-te a conhecer, a conhecer o teu trabalho. Eu tive muitos trabalhos que consegui assim, a ganhar muito dinheiro; porque as pessoas lembram-se de ti e ligam-te para fazer trabalhos como *freelancer*. Esta rede de contatos que tu ganhas é fundamental no jornalismo.” (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotógrafo)

“Depois de entrar para a Cáritas foram-me chamando e entrei porque nos oito meses de estágio trabalhei em parceria com muitas colegas da Cáritas que conheceram o meu trabalho. Criei uma rede de contatos e foi por aí.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“Mas acho que cada vez mais funciona o *networking* o passa a palavra a rede de contatos, um amigo sabe que abriu uma vaga informa-te. Acho que é mais por aqui.” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

A eficácia destas redes informais, contrasta nos discursos analisados, com a frieza e ineficácia das redes formais, especialmente com a forma de tratamento distanciada que experimentaram nos serviços públicos de emprego e nas empresas de recrutamento:

“Eu tive muito má experiência com as redes formais. Nós somos tratados como números, cheguei a ver erros gramaticais em anúncios para jornalistas que é ridículo cheguei mesmo a apresentar queixa desses centros de recrutamento pela maneira como eles nos tratavam. Somos tratados como uma lata de feijão que esta numa prateleira repleta delas.” (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotógrafo)

- Centro de emprego?

“Inscrevi-me mas nem sabiam qual era a minha licenciatura. Por aqui se vê bem como funciona” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

“IEFP é para esquecer! Funciona muito mal! Estão mais interessados em pagar a pessoas que não fazem nada do que propriamente arranjar emprego para os recém-licenciados. Quando muito encaminham para um curso.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente da empresa).

A avaliação que fazem dos serviços públicos de emprego é assim bastante negativa.

Emergiram também outras estratégias vistas pelas pessoas entrevistadas como facilitadoras de uma entrada em contextos profissionais, em especial, a realização de voluntariado. A sua importância foi destacada, não tanto em termos de eficácia na conquista de emprego na instituição, ou de desenvolvimento de competências técnicas em contexto real de trabalho, mas porque ele representa, segundo os discursos analisados, uma oportunidade de treino e demonstração de atitudes consideradas desejáveis num mercado de trabalho exigente a proatividade, a disponibilidade e o voluntarismo são essenciais. Vejamos nas seguintes falas:

“A minha estratégia passou pelo voluntario, ser útil numa instituição ser prestável. Desenvolver o máximo de funções possíveis.” (Entrevista Mara, 29 anos, Licenciada em Psicologia, Psicóloga Clínica)

“A minha estratégia foi o voluntariado. Consegui através da entajuda vi num site, escrevi para lá e chamaram-me. E depois é acreditar, eu nunca pensei que ficasse onde estou, mas com trabalho e dedicação lá consegui. E ter uma componente de sorte, humildade, disponibilidade, para mim as estratégias são muito mais valores do que outra coisa.” (Entrevista Cristina, 28 anos, Licenciada em Serviço Social, Técnica de Serviço Social)

O que diz Cristina é elucidativo do enfoque na atitude do/a candidato/a a emprego. Numa época de desvalorização das credenciais escolares e académicas, os jovens entrevistados revelam uma retórica que efetivamente coloca na “personalidade”, na atitude e na iniciativa de cada um o ónus da capacidade de encontrar e reter um emprego, por precário que seja.

A lógica da autorresponsabilização pela transição, pela procura de melhores soluções, pela formação complementar estende-se às características e atitudes fundamentais a demonstrar: a responsabilização, a disponibilidade total, o voluntarismo (trabalhar horas a mais, aceitar tudo o que é pedido), a resiliência e persistência, a adoção de uma cultura de risco, a mobilidade são características que valorizam estrategicamente na atitude do jovem profissional:

“Nós próprios fomos muito permissivos e passivos durante muito tempo. Agora está na altura de produzir.” (Entrevista Francisco, 32 anos, Licenciado em Informática de Gestão, Especialista de Informática)

“Passa pela própria estrutura intelectual e emocional e psicológica a forma como reages a uma adversidade é muito importante aprender a ferver e a perder.” (Entrevista Cristina, 28 anos, Licenciada em Serviço Social, Técnica de Serviço Social)

“...os jovens também não se dispõem a fazer outro tipo de trabalho, os jovens saem muito formatados e acho que devemos ser mais flexíveis e mais moldáveis à sociedade e ao mundo em que estamos. Ser mais aventureiros, sair um pouco do quadrado (porque estudei direito não tenho que ser advogado), apostar em outras coisas; o importante é não ficar parados, isso sim pode sem um bloqueio na nossa vida.” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

“Eu enumero aqui alguns pontos para mim bastante importantes. Para já, eu quando acabei o curso pensei eu para ser bom jornalista nunca vou conseguir isto em Coimbra “peço desculpa aos órgãos de comunicação de Coimbra” mas eu sabia que tinha que ir para fora, para Lisboa e muitos colegas meus não queriam sair de

casa e eu sempre arrisquei. Hoje em dia já não se vê tanto isso, mas na minha altura era evidente que ninguém queria sair do conforto do lar”.

Outra coisa acho que os jovens não sabem na realidade o que querem, hoje querem uma coisa amanhã já querem outra. Não têm objetivos definidos e traçados.” (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotografo)

“Sinceramente eu acho que uma boa percentagem dos recém-licenciados não tem digamos atitude! Eh pá! Estão à espera que as coisas caiam do céu ou que lhe sejam entregues e as coisas não são assim. Falta empreendedorismo sem dúvida pelo que eu me apercebo por colegas e conhecidos acho que há um problema de atitude em Portugal. E um bom Português é o deixa andar e as coisas não estão boas para as pessoas que se empenham muito menos para as pessoas que não fazem nada para isso.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente da empresa).

Veja-se também como refletem sobre a desvalorização do diploma. Não o desvalorizando como ferramenta, vêem-no como um ponto de partida numa trajetória de autoformação, multiatividade e promoção de uma reconversão de saberes e competências permanente:

“Mas acho que é importante ser licenciado que nos dá ferramentas para nós continuarmos. Acho que fazer uma licenciatura e ficar só com a licenciatura não é suficiente, é a base para depois começar no mundo do trabalho empresarial e escolher uma área uma formação específica naquilo que gostas. Acho que a licenciatura em si é a base só. “(Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

“Isto na minha opinião acho que devia estar na iminência de acontecer porque a licenciatura foi extra-valorizada. Porque antigamente quem era médico ou advogado parecia um reizinho e não tem nada a ver, a própria forma como a sociedade se

organizou em termos de superioridade e de divisão, a necessidade de sobrevalorização. Eu não vejo com maus olhos a desvalorização da licenciatura, o problema não é interno é contextual. Jovens diplomados são milhares, o importante é perceber no que podes ser diferente dos outros e esta diferença está muitas vezes na tua personalidade. A desvalorização tem também a ver com democratização do ensino e também da comercialização das licenciaturas provocadas pelas universidades.” (Entrevista Cristina, 28 anos, Licenciada em Serviço Social, Técnica de Serviço Social)

A licenciatura foi uma base e esta funciona como um “filtro” para entrar no mercado de trabalho. A posse de um diploma constitui uma vantagem no acesso ao emprego, sendo que muitos apostaram em formação complementar e seguiram pós-graduações e mestrados, formações específicas em diversas áreas e formação em línguas. Isto revela que os jovens entrevistados procuram manter um perfil de empregabilidade competitiva e permanentemente autogerida, contrastando essa sua atitude com os “reizinhos” do passado, como refere Cristina, ou seja, os médicos e advogados da “era das certezas”.

“Continuo a achar que é importante os jovens continuarem a investir na formação apesar da desvalorização do diploma esta para mim será sempre uma estratégia” (Entrevista Joaquim, 28 anos, Licenciado em Informática de Gestão, Professor de ITI).

“Uma estratégia pode ser mesmo fazer estes cursos profissionais mais técnicos. O estudante deve estar informado e estar em cima de todas as situações, na minha área estar em cima de todas as formações, *workshops*... Eu depois da faculdade estudei numa escola profissional e quem fizer só esse curso aprende imenso e está pronto para o mercado de trabalho. As escolas profissionais são mais práticas e aí a relação aluno professor é mais aberta o que dá espaço para diálogo.” (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotografo).

Repare-se na importância que se dá a formações mais profissionalizantes como complemento ao diploma, que forneçam competências práticas e técnicas.

2.2 - Estratégias individuais mas culpas repartidas. Estado e universidades os culpados, a pouca responsabilidade dos empregadores:

Depois deste conjunto de discursos expostos e que indicam que os/as entrevistados/as se assumem como os principais responsáveis ativos, os agentes principais da “conquista” de um lugar no mercado das competências e do trabalho, importa explicitar as suas perceções sobre as responsabilidades dos diversos agentes públicos, em especial do Estado, universidades e entidades empregadoras. Globalmente notou-se uma ênfase nas responsabilidades públicas do Estado e das instituições de ensino (universidades) pelo desemprego de diplomados, colocando o epicentro do problema no desajustamento entre a oferta de cursos e a oferta de emprego. As entidades empregadoras, o “mercado de trabalho” esse é deixado relativamente incólume no assacar de responsabilidades, prevalecendo e legitimando-se as suas “necessidades” e opções. Estes jovens revelam terem interiorizado a retórica da desarticulação entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho, da excessiva oferta do ensino superior (elevado número de vagas) e de que o mercado “não está preparado para tanta mão-de-obra qualificada”.

Com efeito, como vemos nas falas que se seguem ao Estado, indicado como principal responsável pelo desemprego, aponta-se a ineficácia das políticas públicas de apoio aos jovens desempregados, a não fiscalização dos estágios profissionais, mas sobretudo a falta de regulação da oferta de cursos superiores e a falha na adequação das ofertas de cursos e as necessidades do mercado de trabalho:

“Acho que começa por cima pelo Estado, este tem uma grande parte de culpa como deixar abrir tantas vagas em cursos que já se sabe que não têm saída como direito, enfermagem, professores.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

“O mal está... é que os atores políticos fazem parte de uma elite e poucos ou nenhuns conhecem a realidade, as dificuldades.” (Entrevista Cristina, 28 anos, Licenciada em Serviço Social, Técnica de Serviço Social)

Às universidades, além da excessiva e desajustada oferta de cursos, e de um afastamento “da realidade do mercado de trabalho”, os entrevistados criticam as insuficiências no apoio à transição dos diplomados para o mercado de trabalho; referem que estas deveriam ter gabinetes de apoio. Assim reiteram aquele que tem sido um dos principais desafios às instituições de ensino superior no sentido de um novo paradigma de relação com a sua população, não circunscrito à formação e graduação, mas a um trabalho contínuo de reforço de competências dos alunos e de manutenção das redes de apoio e informação com os diplomandos:

“Como já falei acho que há uma falha enorme de comunicação entre as universidades e as empresas e isto faz com que muitos jovens recém-licenciados fiquem perdidos quando acabam o curso. Se houvesse um encaminhamento era óptimo tanto para as Universidades, para os jovens e para as Empresas que formatavam trabalhadores”. “...Julgo que há pouca comunicação entre as universidades e as empresas acho que há uma falha grande e torna mais difícil esta transição e se houvesse um diálogo próximo seria mais fácil...” (Entrevista Ruben, 35 anos, Licenciado em Psicologia, Psicólogo)

O desafio às universidades coloca-se, nestes discursos, também ao nível da sua capacidade de adaptação “às necessidades do mercado”, formando para a mobilidade profissional, para a volatilidade das competências, e também de uma quase obsessão discursiva pela “prática”:

“Há cursos a mais com vagas loucas, reformular cursos, outros profissionais mais técnicos. Cabe a eles que estão dentro das situações fazer um balanço e fazer alterações de raiz.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“E se as universidades estivessem mais ligadas as empresas de raiz também facilitava, ter a tal componente mais prática seria muito mais interessante; as próprias empresas sentiam-se parte integrante de todo o processo, do próprio indivíduo, e seria muito mais fácil.” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

Em contraponto a esta ênfase nas responsabilidades do Estado e universidades, emergiu nas entrevistas uma desculpabilização das empresas e do mercado, porque não sabem ou não conseguem aproveitar as competências dos jovens. Legitimam-se mesmo as suas opções face às dificuldades conjunturais que enfrentam num cenário de crise e ao reduzido apoio estatal; há mesmo uma certa empatia com a “situação” de quem é empresário/a:

“Há muita procura e pouca oferta... Dá-me ideia também que o mercado não esta preparado para receber tantos jovens diplomados. O mercado não esta organizado de forma a receber estes jovens que deviam ser uma mais valia devíamos todos lucrar com estes jovens com enormes capacidades mas o mercado não sabe aproveitar. E estes jovens acabam por ser aproveitados lá fora acabam por imigrar.” (Entrevista Ruben, 35 anos, Licenciado em Psicologia, Psicólogo)

“Sei lá, eu ponho-me às vezes no papel de empresário. Nesta crise, eu empresária com dificuldades eu queria era aproveitar estagiários ou os antigos Poc agora Cei. As grandes empresas, óbvio que se apoiam na crise, neste desemprego para pagarem menos a trabalhadores altamente qualificados. “ (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“O Estado não apoia as empresas, é uma bola de neve. As empresas deixaram de ter responsabilidade se o Estado também não tem.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente da empresa).

“Acho que são as condições que o Estado dá as empresas. A conjuntura económica e política que nos vivemos neste momento também não é muito propícia...” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

O discurso culpabilizador das entidades empregadoras apenas surge de forma ligeira, acusando-as de aproveitarem a situação de crise para reduzir custos, explorando a precariedade e a instabilidade laboral dos jovens em particular:

“As empresas essas sim tem que ser mais responsabilizadas; exploram os trabalhadores, horários absurdos salários baixos. Um triste cenário, algumas até acredito que esta crise também lhes custe a eles, mas as grandes empresas estão a aproveitar esta crise.” (Entrevista Joaquim, 28 anos, Licenciado em Informática de Gestão, Professor de ITI)

“Infelizmente as empresas servem-se da precariedade para atingirem os seus propósitos. É lamentável assistir à exploração dos jovens que fazem trabalho válido sem nenhuma regalia, segurança ou estabilidade” (Entrevista Francisco, 32 anos, Licenciado em Informática de Gestão, Especialista de Informática)

2.3 - A incerteza e a precariedade como modo de vida:

Com uma situação social marcada de incertezas e riscos, os discursos destes/as jovens refletem a (ins)estabilidade identitária de que fala Ana Paula Marques (2009), acomodando a precariedade, a flexibilidade, a multiatividade, enfim uma nova atitude perante o trabalho como prevíamos na segunda hipótese colocada. A precariedade é tratada como banalidade e completamente desvalorizada, é um modo de vida. A acumulação de experiência profissional na área é o mais importante independentemente das condições:

“Trabalhava ao início 5 dias e 4 noites, fazia tudo, estava sempre pronta para ajudar, para aprender. Dar o teu melhor! Eu trabalho aos domingos - é preciso eu faço -, é por ai. Fundamental a dedicação a tempo inteiro. Eu foquei-me na minha carreira intensamente nos primeiros anos vivia para ela.” (Entrevista Mara, 29 anos, Licenciada em Psicologia, Psicóloga Clínica)

“O importante é não estar parado, eu tentei tudo, trabalho temporário, ir para longe de casa, ir a muitas entrevistas umas nem tinha resposta, candidatura espontânea, trabalhei quase de borla, trabalhei sem condições...” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

A maioria encontra-se descontente com a remuneração auferida mas nem põem a hipótese de se queixar, pois consideram que estar desempregado é pior, por isso não contestam e agradecem a sua precária situação:

“Eu recebo 2,30€ à hora; não de todo. Porque eu faço uma série de funções que deveriam ser bem remuneradas” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“A minha remuneração não se ajusta de forma alguma, mas também não me queixo.” (Entrevista Mara, 29 anos, Licenciada em Psicologia, Psicóloga Clínica)

“Mas é preferível ganhar menos do que estar em casa” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente da empresa).

Esta acomodação à precariedade traduz-se nas carreiras yo-yo (Marques, 2009) que apresentam quando falam das suas trajetórias:

“Acabei o curso, a primeira coisa que fiz foi inscrever-me numa empresa de recrutamento, queria ver se aparecia alguma coisa. Entretanto apareceu, estive um mês na Caixa Geral de Depósitos que nada tem a ver com a minha área mas fui, estive um mês a fazer a baixa de um senhor. Fiz atendimento direto. Nesta altura nunca parei de mandar CV’s na minha área. Fui chamado para uma empresa em Vizela, fui à entrevista e fiquei colocado, aqui estive a trabalhar um mês e não me pagaram, por isso, no fim do mês, vim embora. Depois já tinha uns contatos e fiz um trabalho de fotografia e vídeo como *freelancer* para uma casa de audiovisuais. A seguir estive seis meses a trabalhar cá em Coimbra, num gabinete de arquitetura. Trabalhei na área de design, uma empresa privada, estava inserido na área de design. Na altura era para avançar com estágio profissional, quando estava tudo tratado meteram outra pessoa”.

Trabalhei numa empresa Têxtil também na minha área, design. Basicamente era a fazer design de produtos, estive nessa empresa um ano a contrato. Com o avançar do tempo não estava satisfeito com algumas situações que aconteciam nessa

empresa e optei por me fazer à vida e procurar outra coisa.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

“No fim da licenciatura inscrevi-me logo para estágio profissional no IEFP e fui fazer estágio profissional de 8 meses no Centro Distrital da Segurança Social de Coimbra. Ai foi muito bom que apanhei tudo, acção social RSI, apoio, tudo. Ainda pediram o prolongamento mas não foi possível. Depois estive uns meses parada e chamaram-me para vir fazer a licença de maternidade de uma colega aqui do Centro Comunitário São José onde eu estou agora, é a sede da equipa, nesta licença trabalhei com RSI e acção social é um acordo atípico que a Cáritas tem com a Segurança Social”.

“No fim, fiquei um tempo parada e não encontrava nada na minha área, fui trabalhar para o Fórum para a Casas e Coisas, aqui não me faziam contrato e saí passado três meses, de seguida passei para a Loja dos Animais também no Fórum, ai tive cerca de um ano mas já com contrato”.

“Até me chamarem outra vez da Cáritas para fazer a licença de maternidade de uma colega que trabalhava num protocolo de RSI da Segurança Social que funciona na sede da Cáritas. E ai a licença como era de maternidade mas também teve baixa de risco durou uns 8 meses. Entretanto já não sai da Cáritas, tive foi noutros sítios, no mês seguinte fui para Penela ser Técnica de um ATL de 2º e 3º Ciclo, quando isto terminou vim para a equipa onde estou até agora, tive agora uns 10 meses fora para fazer a licença de uma colega que já tinha feito e por esse motivo fui chamada mas o meu trabalho é aqui na equipa.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural).

Estas trajetórias yo-yo experimentadas por todos, determinam também as suas expectativas quanto ao futuro, certos de que a “empregabilidade para a vida já não existe”. O não fazer planos é a marca mais saliente dos seus discursos:

“Não planeio. Se planejar é a muito curso prazo. Mas no futuro quero continuar a trabalhar aqui quero que a empresa cresça que ande cheio de dores de cabeça com tanto trabalho... Estou a ganhar o ordenado mínimo, isto faz parte do vestir a camisola, tenho que perceber até que ponto esta empresa pode ir. Sei das dificuldades e dão-me aqui coisas que não tive em grandes empresas.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

“Não planeio, como isto está hoje nem penso muito nisso. Queria no futuro fazer o que faço hoje a receber um pouco mais também” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“Sinceramente, tinha muito poucas expetativas, sempre achei que não ia ser tão fácil. Estava disposta a trabalhar em qualquer coisa queria acima de tudo aprender e ficar independente. Mas hoje apercebo-me que passado tão pouco tempo as coisas então bem piores e que eu ainda fui uma privilegiada.” (Entrevista Mara, 29 anos, Licenciada em Psicologia, Psicóloga Clínica)

Esta acomodação à precariedade destaca-se de forma ainda mais saliente quando os entrevistados se comparam com a geração dos seus pais. De facto os seus discursos são de relativização absoluta das dificuldades das gerações atuais, da ideia de insegurança ou de instabilidade. Enfatizam os maus hábitos e as expetativas facilitistas que os jovens criaram:

“Não acredito nada disso, eu pelo exemplo que tenho dos meus pais a estabilidade e segurança acontece sim no fim de carreira. O meu pai é professor e a minha mãe enfermeira; o meu pai passou a vida a ser colocado sempre longe de casa, isto com filhos com família e contas. A minha mãe ficou mais cedo no quadro, mas com horários horríveis, turnos atrás de turnos e o meu pai muitos anos depois é que conseguiu alguma estabilidade. Eles também tiveram que lutar, também viveram tempos difíceis. Mais tarde sim ganharam direitos que agora estão a retirar outra vez. Nós somos é de uma geração que achávamos que ia ser tudo dado, vamos ter que lutar como as gerações anteriores; não acho mesmo que sejamos desfavorecidos.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“Nós somos de uma geração que se pensava que podia ter tudo, a quem foi dado tudo, foram eliminados vários sofrimentos que deviam ter sido naturalizados. Teria sido bom, nós desde pequenos termos percebido que não podíamos ter tudo o que queríamos, não satisfazer todas as nossas necessidades, porque a tolerância à frustração diminui.”. (Entrevista Cristina, 28 anos, Licenciada em Serviço Social, Técnica de Serviço Social)

“Eu acho que se vive melhor agora, mas acho que vamos chegar a um ponto pior ainda que as gerações anteriores. Antes eles lutavam por tudo, melhores salários, melhores condições; não podemos falar que somos desfavorecidos. Temos que lutar também pelo nosso trabalho pelo nosso lugar como em tantas outras gerações fizeram.” (Entrevista Ruben, 35 anos, Licenciado em Psicologia, Psicólogo)

2.4 - “Transições experimentais” e “vida de inconstâncias”: adiar a vida pessoal, ficar agarrado em casa dos pais:

Esperando nós encontrar uma maior tensão entre o desejo de autonomização e a necessidade de “adiar a vida” até ter melhores condições, foi de alguma forma interessante constatar que os jovens entrevistados, apesar de valorizarem a autonomia (sair de casa dos pais, ter casa própria, carro, etc), não vêm a dependência relativamente à família (residencial, económica e emocional) de forma muito negativa. Isto confirma a resistência de natureza cultural que existe em Portugal, de que falam Guerreiro e Abrantes (2007), relativamente a uma saída precoce dos jovens da casa dos seus pais. Nas entrevistas, emergiu mesmo uma valorização da “especificidade” que reconhecem à “cultura” familiarista portuguesa como qualquer coisa de bastante positiva, como vemos nas seguintes falas:

“Acho que é bom este nosso lado afetivo. Neste mundo do jornalismo tenho viajado bastante e tenho encontrado inúmeras pessoas. Principalmente dos países do norte as pessoas são muito mais frias e ficam chocados com o nosso calor tão latino, nós somos afetivos. A família é muito importante e nós andamos juntos. Sei que me apoiam em tudo, sem isso não era possível”. (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotógrafo).

“E tudo isto também tem a ver com a nossa estrutura, os nossos valores, somos educados desta forma, somos todos agarrados à família. Temos laços muito fortes que, por vezes, também não nos deixam ser tão aventureiros.” (Entrevista Paula, 29 anos, Licenciada em Ciências da Comunicação, Delegada de Informação Médica)

“Nós portugueses somos assim, colados à nossa família. Mas acho que isso também nunca me atrapalhou em termos pessoais. Agora quanto mais tarde entrarmos para o mercado de trabalho mais tarde criamos independência, para ter o nosso espaço, a nossa vida é uma bola de neve normal na minha perspectiva. Nos outros países eles enquanto estudam muitos já trabalham isso faz deles mais independentes. “ (Entrevista Joaquim, 28 anos, Licenciado em Informática de Gestão, Professor de ITI)

De qualquer forma, foi maioritário o reconhecimento de que hoje aos jovens a questão da independência relativamente aos pais e de constituir família própria se coloca muito mais tarde, devido à precariedade e incerteza laboral que enfrentam:

“É tudo uma bola de neve, o governo não ajuda as empresas, as empresas não contratam empregados. As pessoas estão desempregadas não conseguem comprar/alugar uma casa e não vão sair de casa dos pais. As pessoas, muitas vezes, nem têm dinheiro para procurar emprego, para arriscar um pouco mais, quanto mais sair de casa dos pais. Os pais têm que apoiar; os que podem evidente. Lá fora o mercado é outro, é diferente. No meu caso tive que ter estabilidade profissional para sair de casa, casar e ter filhos.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente da empresa Imagem).

“Estou em casa dos meus pais não tenho possibilidades para pedir um empréstimo para sair de casa. Não há condições. Se queres comprar um carro como é o meu caso ficas logo preso.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

“No meu caso só sai de casa dos meus pais porque a pessoa com que eu estou tem casa própria, porque se não fosse assim nós não conseguíamos. Logo, óbvio que a vida pessoal fica adiada para depois, eu nem pensar em ter filhos, não tenho qualquer hipótese. Nos outros países, há essa cultura nós somos muito mais família e acho isso bom.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

2.5 - Crise, mercado de trabalho e a retórica da emigração e empreendedorismo:

O reconhecimento do agravar da situação dos jovens face ao emprego com a crise, leva uma entrevistada a relativizar a ideia de que o problema é das rígidas expectativas dos jovens relativamente ao “emprego ideal”. Refere ela que, mesmo que dispostos a fazer todos os sacrifícios, o facto é que não há oportunidades de emprego:

“Este ano vejo a coisa mesmo muito mal. Porque conheço muita gente que esta disposta a fazer tudo, mudar de área e mesmo assim não encontra nada. Até há um ano atrás achava que era esse o problema, eu estive dois anos que não trabalhei na área e não me importei queria era trabalhar e tinha colegas minhas que estavam desempregadas e só procuravam trabalho na área que já esta completamente lotada. É importante alargar o leque de escolhas e de hipóteses, trabalho é trabalho ponto... Não acredito que estes se tenham acomodado, o mercado neste momento está mesmo complicado e cada vez vejo mais jovens a sujeitarem-se a qualquer tipo de trabalho... Acho que já se esgotou a criatividade de toda a gente, não faço ideia do que se pode fazer mesmo. Importa bater em todas as portas, ser muito persistente.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

As perceções destes jovens quando a sair do país para procurar emprego é negativa. Com efeito, manifestam-se contra a emigração enquanto solução para os jovens:

“Os jovens e cada vez mais se tem visto, temos batido o pé e é este o caminho a seguir. Porque as coisas não podem piorar muito mais, e acho que não devem emigrar, acho que devemos aguentar o barco. É difícil é, mas se queremos ter um País a curto prazo, de preferência mais evoluído e com mais dinâmica, somos todos fundamentais. Não podemos deixar o País para os velhos. Será um País com uma porrada de tachos que se criam para aqui até esses se reformarem.” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente de uma empresa de Audiovisuais).

“Uma solução é ir para fora. É sempre uma experiência pessoal e profissional mas é muito diferente da nossa cultura. Os jovens têm que pensar que na vida há sempre pontos positivos, porque na realidade há mesmo, nós vamos para fora a experiência pessoal é péssima porque há muitos países que não sabem o que é o contacto social, se fecham em si mesmos e isto a nível profissional também afeta. Mas toda esta experiência teve que ter algum aspeto positivo e são esses aspetos que os jovens devem realçar.” (Entrevista Nelson, 28 anos, Licenciado em Ciências da Comunicação, Fotógrafo).

“Eu gostava que os jovens pudessem ficar em Portugal, mas cada vez me apercebo mais que se querem oportunidade vão para fora do país. A minha irmã, por exemplo, acabou de emigrar e se o jovem quer crescer na vida tem que ser assim, aqui consegues sobreviver.” (Entrevista Raul, 28 anos, Licenciado em Multimédia, Operador de Equipamento Audiovisual)

No que se refere ao empreendedorismo, este é entendido de duas formas uns pensam que há falta empreendedorismo nos jovens e há quem considere uma afronta porque para ser empreendedor também é preciso ter dinheiro, como podemos verificar:

“Eu acho tudo isso muito engraçado. Acredito que haja jovem com imenso espírito empreendedor, eu por exemplo ideias não me faltam eu para ter ideias sou um espetáculo não tenho é dinheiro. E quando andava a enviar CV’s para as lojas eu fui ao IEFP a uma formação de empreendedorismo para micro e medias empresas é tudo muito bonito na teoria na prática eles apoiam-te com uma quantia irrisória que não dá nem para abrir sociedade. Tu tens que avançar com o dinheiro todo e eu como aposto milhares de jovens desistem porque não tem dinheiro e os apoios se existem chegam muito tarde tens que ter capital para avançar. Ser empreendedor é tudo muito bonito mas só podes ser empreendedor se tiveres dinheiro.” (Entrevista Maria, 30 anos, Licenciada em Serviço Social, Animadora Sociocultural)

“Empreendedorismo por parte dos jovens é fundamental, criar novas oportunidades eles próprios criarem o próprio local de trabalho. Devem acima de tudo ser empreendedores, pensar em projetos novos. Não ficar parada sair do País vir com ideias e projetos, falta muita coisa em Portugal e há muitos países que estão tão à frente ir para um desses países e vir com ideias novas.” (Entrevista Mara, 29 anos, Licenciada em Psicologia, Psicóloga Clínica)

“Falta empreendedorismo sem dúvida pelo que eu me apercebo por colegas e conhecidos acho que há um problema de atitude em Portugal” (Entrevista André, 29 anos, Licenciado em Multimédia, Sócio-gerente de uma empresa de Audiovisuais).

Parte III – Discussão e Conclusões:

Procurámos conhecer com este estudo a forma como os licenciados do ISMT percecionam e como constroem os “novos mundos da inserção” face à precariedade, individualização e incertezas das transições atuais da escola para o mundo do trabalho. A análise conduziu-nos às seguintes conclusões.

Em primeiro lugar, concluímos que, interiorizando uma retórica individualizante, estes jovens se assumem como atores estratégicos da sua inserção profissional, privatizando o risco e autoresponsabilizando-se pelas trajetórias de inserção e procura de emprego. Confirmou-se a nossa terceira hipótese que ia no sentido de uma individualização e responsabilização pelo percurso. Naquilo que designámos de “labor de empregabilidade permanente”, em que o jovem sente ter de empreender a sua autoformação de forma contínua e autogerida, eles desenvolvem várias estratégias, umas informais outras formais. Duas emergem como principais, uma formal e outra informal, tratando-se dos estágios profissionais e da utilização de redes informais e contatos. De entre as formais, destaca-se, com efeito, a importância dos estágios profissionais como alavanca para entrada num mercado de trabalho muito fechado. Quase todos o fizeram e a sua experiência leva-os a denunciar a instrumentalização desta política pelas entidades trabalhadoras, teoricamente facilitadora da transição no mercado de trabalho, mas que lhes serve como uma forma de redução de custos com pessoal. Outras vias

formais como as proporcionadas pelos serviços públicos de emprego (centros de emprego) são vistas de forma bastante crítica, pelo seu distanciamento e frieza.

De entre as informais, salienta-se a importância de estruturas de apoio encontradas junto de familiares, colegas, amigos/as e ex-professores/as no estabelecimento de contactos profissionais. Isto vem dar resposta à hipótese que colocamos, que foi se num contexto de crise, os dispositivos formais serão mais importantes e eficazes do que as redes informais. O que parece é que não obstante das redes informais, a realização de estágios surge como uma plataforma fundamental de acesso, depois completado por outras estratégias, entre as quais as informais.

A lógica da autorresponsabilização emerge nos discursos que colocam na “personalidade”, na atitude e na iniciativa de cada um o ónus da capacidade de encontrar e reter um emprego, por precário que seja. As atitudes a demonstrar são a responsabilização, a disponibilidade total, o voluntarismo (trabalhar horas a mais, aceitar tudo o que é pedido), a resiliência e persistência, a adoção de uma cultura de risco, a mobilidade. Como referimos anteriormente, uma pessoa deve possuir capacidades flexíveis e adaptáveis qualidades pessoais como autonomia, responsabilidade, adaptabilidade e envolvimento (Marques, 2009). Partir do diploma, não totalmente desvalorizado, mas antes visto como um ponto de partida, a autoformação e a reconversão de saberes e competências, em mestrados e formações específicas, devem ser uma preocupação dos desempregados, de forma a manterem um perfil de empregabilidade competitiva e permanentemente autogerida. Assumem enorme importância as formações mais profissionalizantes como complemento ao diploma, que forneçam competências práticas e técnicas. Apercebemo-nos, como nos fala Ana Paula Marques, anteriormente citada, de uma “interiorização de uma cultura de risco de iniciativa empresarial e criativa, assente num elevado grau de transferibilidade do valor das qualificações académicas, competências e orientações culturais de formação técnico-científica superior” (2009, p. 85). Tudo isto confirma a primeira hipótese colocada de que o diploma é importante, mas já não protege quem o possui; sendo antes visto como um ponto de partida para a aquisição de competências e necessidade de formação ao longo da vida. A acomodação da incerteza desenvolve assim uma atitude de autorresponsabilização que é contrastada com “os reizinhos da era das certezas” do passado.

Na explicitação de responsáveis pela situação de desemprego de diplomados, o Estado e as universidades são apontados como os grandes responsáveis, poupando-se as entidades

empregadoras, prevalecendo e legitimando-se as suas “necessidades” e opções numa conjuntura de crise e de “reduzido apoio estatal”. Estes jovens revelam terem interiorizado a retórica da desarticulação entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho, da excessiva oferta do ensino superior (elevado número de vagas) e de que o mercado “não está preparado para tanta mão-de-obra qualificada”. Às universidades apontam-se também as insuficiências no apoio à transição dos diplomados para o mercado de trabalho; referem que estas deveriam ter gabinetes de apoio. O desafio às universidades coloca-se, nestes discursos, também ao nível da sua capacidade de adaptação “às necessidades do mercado”, formando para a mobilidade profissional, para a volatilidade das competências, e também de uma quase obsessão discursiva pela “prática”. Como nos falava Machado dos Santos (2001), deixa de fazer sentido a responsabilidade das universidades em relação aos seus estudantes terminar com a graduação.

Nos discursos destes jovens encontramos a normalização da precariedade e da incerteza; elas tornaram-se um modo de vida. Uma crescente parte do trabalho, e mesmo do trabalho qualificado, é cada vez mais precária, de diversas formas: estágios, bolsas, recibos verdes, contratos a prazo, etc. A maioria encontra-se descontente com a remuneração auferida, tem carreiras yo-yo (Marques, 2009) mas nem por um segundo põem a hipótese de se queixar, “porque o desemprego seria pior”. Existe uma acomodação à precariedade completamente evidente. Tudo isto vem confirmar a nossa segunda hipótese que nos fala de uma “ressimbolização do espaço social do trabalho” marcada por uma valorização da “cultura de risco”, e acomodação da precariedade, flexibilidade e multiatividade como elementos de uma nova atitude perante o trabalho. Isto é bem ilustrado do dado surpreendente que resulta da comparação da sua situação com a dos seus progenitores. Com efeito, todos relativizam as dificuldades das gerações atuais, enfatizando o clima de “facilitismo” e os “maus hábitos” que se criaram, modelando segundo eles expectativas agora impossíveis de concretizar.

Também de alguma forma surpreendente foi a acomodação à ideia de “adiar a vida”, da dificuldade de autonomização relativamente aos pais e de constituir família. Não vêm a dependência relativamente à família (residencial, económica e emocional) de forma muito negativa, o que confirma a resistência de natureza cultural que existe em Portugal (Guerreiro & Abrantes, 2004), relativamente a uma saída precoce dos jovens da casa dos seus pais.

Reconhece-se o peso do cenário de crise no agravamento da dificuldade de inserção dos jovens e rejeita-se a ideia do recurso à emigração. Quem fala da criação da própria empresa,

defende o desenvolvimento de políticas de apoio ao empreendedorismo, apontando a falta de financiamento como o grande entrave. No que diz respeito as estratégias de empregabilidade, os nossos resultados apontam para a diversidade de estratégias prosseguidas pelos licenciados entrevistados. Estes lançam mãos de todos os meios, não abdicando de avançarem com um conjunto de iniciativas individuais (dirigirem-se à empresas, responderem aos anúncios de jornal, recorrendo aos conhecimentos pessoais). De destacar a importância dada às atividades extracurriculares, seja no âmbito de actividades profissionais, enquanto trabalhadores estudantes, seja através de voluntariados, ou atividades associativas, que permitem adquirir experiência profissional e competências transversais. A avaliação que os licenciados fazem destas várias atividades extracurriculares é muito significativa, sobretudo ao nível do enriquecimento pessoal, do alargamento da rede de conhecimentos e do apuramento do sentido de responsabilidade e de cidadania. Tudo isto vem confirmar a nossa terceira hipótese que nos fala de um labor de empregabilidade permanente e do interiorizar de um espírito empreendedor, e da atitude de reversibilidade e reconversão permanente dos percursos formativos. A ideia de autogestão do percurso profissional (Gangl, 2002; Marques, 2009; Rose, 1998) emerge desta forma nos dados colhidos, valorizando-se a autoformação, empreendedorismo, empregabilidade, inovação e criatividade, voluntarismo, a proatividade como atitudes consideradas desejáveis num mercado de emprego altamente competitivo.

A realização deste trabalho foi muito gratificante, no sentido que nos alargou horizontes, relativamente às dificuldades sentidas por jovens aquando da sua inserção na vida ativa, bem como o modo que os jovens dos diferentes cursos encaram esta situação. O fator tempo foi um dos constrangimentos do estudo. Teria sido interessante entrevistar mais jovens, o que nos permitiria certamente uma melhor perceção da realidade em questão, teríamos atingido certamente uma visão mais precisa das diferentes representações sobre o mundo do trabalho. Gostaríamos de em estudos futuros ter oportunidade de aprofundar este tema. Gostaríamos de conhecer as perspectivas de jovens diplomados em situação de desemprego.

Bibliografia

- Andrade, C. (2010). *Trabalho e Família na Transição para a Vida Adulta*. LivPsic, 255-287.
- Blanchet, A. (1987). “Interviewer” in Blanchet, A. et al. (ed), *Les Techniques d’Enquête en Sciences Sociales*. Paris: Dunot.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Bell, J. (2001). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva.
- Carmo, H. & Ferreira, M. M. (1998). *Metodologia da Investigação. Guia para Auto-aprendizagem*. Lisboa : Universidade Aberta.
- Dubar, C. (2001). *La construction sociale de l’insertion professionnelle*. Éducation et Sociétés.
- Dubar, C. & Demaziere, D. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L’exemple des récits d’insertion*. Paris : Nathan, 330-400.
- Fondeur, Y. & Minni, C. (2004). *L’emploi des jeunes au coeur des dynamiques du marche du travail*. Économie et Statistique, N° 378-379, 85-102.
- Gangl, M. (2002). *Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade*. Work, Employment and Society, 67-90.
- Giddens, A. (1994). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Granovetter, M. S. (1973). ‘*The strength of weak ties*’. American Journal of Sociology, N° 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job. A study of contacts and careers* (2nd edition), The University of Chicago Press.

- Guerreiro, M. das Dores & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (1998). “Active interviewing”, in Silverman, David (ed.), *Qualitative Research: theory, method and practice*. Londres: Sage, 113-129.
- Lewis, Susan (1998). “O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre trabalho e vida familiar: o caso do Reino Unido”. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 27, 27-39.
- Machado dos Santos, S. “As responsabilidades da universidade na formação de agentes para o desenvolvimento” in Gonçalves A., Almeida L.S., Vanconcelos R. e Caíres S. (2001). *Actas do Seminário da universidade para o mercado de trabalho: Desafios para um dialogo*. Braga: Universidade do Minho, 13-39.
- Marques, A. P. (2007). *MeIntegra — Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. Relatório final*. Coleção DS/CICS: Universidade do Minho.
- Marques, A. P.(2009). “Novas” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85-115.
- Meda, D. (1999). *O Trabalho – Um valor em vias de extinção*. Fim de Século Edições.
- Miller, J. & Glassner, B. (1998). “The “inside” and the “outside”: finding realities in interviews”, in Silverman, David (ed) *Qualitative Research: theory, method and practice*. Londres: Sage, 99-112.
- Moreira, C. D. (1994). *Planeamento e Estratégias da Investigação Social*. Lisboa: ISCSP.
- Monterio, Rosa (2011). *Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Nurmi, J., Poole, M. E., & Kalakoski, V. (1994). *Age differences in adolescent future-oriented goals, concerns, and related temporal extension in different sociocultural contexts*. *Journal of Youth and Adolescence*, 23, 471-487.

Oliveira das Neves, A. (2009). *Jovens e Mercado de Trabalho*. Fundo Social Europeu FSE, 3-5.

Pais, J. Machado (2003). *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, Trabalho e Futuro*. Âmbar.

Quivy, Raymond (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2003). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rebelo, G. (2002). *Trabalho e igualdade: Mulheres, teletrabalho e trabalho a tempo parcial*. Oeiras: Celta Editora.

Ritchie, Jane (2003). “The Applications of Qualitative Methods to Social Research”, in Ritchie, J. e Lewis, J. (ed.), *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Londres: Sage, 24-46.

Rodrigues, M. de L. (1997). *Sociologia das Profissões*. Oeiras: Celta Editora.

Rose, J. (1998). *Les jeunes et l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.

Ruquoy, D. (2005). “Situação de entrevista e estratégia do investigador” in Albarello, Luc *et al.* (ed) *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, 84-116.

Veiga Simão, J., Machado Santos, S., & Almeida Costa, A. (2005). *Ambição para a Excelência – a oportunidade de Bolonha*. Lisboa: Gradiva.

www.ine.pt acedido a 28.02.2012

www.cdp.portodigital.pt acedido a 27.02.2012

Quadro da Capa “*São Rosas, Senhor*” (1991), de Abrunheiro (Cedido pelo Autor à Casa Municipal da Cultura de Coimbra).

ANEXOS

Anexo I: Variedade de estágios nacionais e internacionais que existem neste momento.

Estágios Profissionais do IEFP

Estágios de 9 meses, tendo em vista complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais dos jovens, de forma a facilitar a transição entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho.

PEPAL - Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

Programa que visa contribuir para a inserção dos jovens na vida activa, complementando uma qualificação preexistente através de uma formação prática a decorrer no âmbito dos serviços públicos.

Inov-Jovem

Estágios, de 12 meses remunerados, em pequenas e médias empresas, no âmbito do plano tecnológico, destinados a jovens com idade até aos 35 anos e com qualificação de nível superior em áreas críticas para a inovação e o desenvolvimento empresarial.

Inov-Social

A medida INOV-SOCIAL visa a inserção de jovens quadros qualificados em instituições da economia social sem fins lucrativos, tendo em vista apoiar a modernização das instituições e o emprego jovem.

Inov-Energi@

Estágios de 12 meses, em empresas das áreas do ambiente, das energias renováveis e do desenvolvimento sustentável, para jovens com formação de nível superior, com o objetivo de promover as suas competências socioprofissionais e facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Inov-Export

Programa de estímulo ao emprego de especialistas em comércio internacional nas PME nacionais exportadoras ou potencialmente exportadoras, através da integração de técnicos especialistas em comércio internacional, nos seus quadros.

PEJENE · Fundação da Juventude

O Programa de Estágios de Jovens Estudantes do Ensino Superior nas Empresas, destina-se a estudantes a frequentar o penúltimo e último ano do ensino superior (Licenciatura e/ou Mestrado Integrado). Estes são estágios de curta duração, não são remunerados e decorrem durante os meses de Verão.

Estágios Profissionais Microsoft Students to Business

O programa students to business é uma iniciativa entre a Microsoft, os parceiros da Microsoft e as principais universidades do país.

Programa Juventude em Acção

O Programa Juventude em Acção entrou em vigor em Janeiro de 2007. Dirige-se principalmente a jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 28 anos.

Estágios Qualificação-Emprego

Da responsabilidade do IIEFP, visa facilitar o recrutamento e a integração dos desempregados no mercado, nomeadamente dos que obtiveram qualificação em áreas distintas da sua qualificação de origem

Programas de Estágios Internacionais

Existe hoje um conjunto considerável de programas que permitem realizar um estágio no estrangeiro.

Leonardo da Vinci · Medida Mobilidade

Dirigido a alunos finalistas e recém-licenciados é uma medida de mobilidade no espaço europeu, que promove estágios com duração de 3 a 12 meses.

INOV Contacto · Estágios Internacionais

Promovido pelo ICEP, proporciona estágios remunerados em empresas estrangeiras, para licenciados e bacharéis em áreas chave para a competitividade empresarial.

Erasmus - Mobilidade de Estudantes para Estágios

Programa de estágios coordenado por cada instituição do ensino superior que lhe dá a possibilidade de integrar uma experiência de formação em contexto real de trabalho fora de Portugal.

INOV Vasco da Gama

Programa de formação em contexto real de trabalho para gestores, quadros médios de empresas com idade até 35 anos.

Adi · Agência de Inovação

A Adi, através de protocolos estabelecidos com o CERN, a ESA e o ESO, promove estágios no domínio tecnológico para jovens engenheiros.

Programa Vulcanus no Japão

Proporciona estágios no Japão para estudantes universitários das áreas das Tecnologias, Engenharias e da Gestão.

AIESEC · Programa OUT

Promove estágios internacionais para finalistas ou recém-licenciados das áreas da Economia / Gestão, das Tecnologias e do Desenvolvimento Social.

Estágios IAESTE

Dirigido a estudantes do ensino superior das áreas da Engenharia, das Ciências Exatas, Arquitetura e Agronomia, pretende facultar uma experiência de trabalho numa empresa ou instituição estrangeira, no sentido de promover competências técnicas.

Programa ANIMA

Para jovens com idade compreendida entre 18 e 35 anos de idade, que estejam à procura de emprego na área da animação sócio-cultural.

CERN - European Organization for Nuclear Research

Nesta instituição poderá encontrar oportunidades de educação, estágios e emprego.

ESA - Agência Espacial Europeia

A Agência Espacial Europeia tem à sua disposição Bolsas de Estágio específicas para recém-graduados portugueses. Os estágios terão a duração de 1 ano, podendo vir a ser prolongados por mais 1 ano.

ESO - Observatório do Sul Europeu

Esta instituição oferece-lhe oportunidades de estágio em várias áreas de 3 a 6 meses.

Programa Alfa

O Programa ALFA é um programa de cooperação entre Instituições de Ensino Superior (IES) da União Europeia e da América Latina.

Programa Tempus

O objectivo global do programa é contribuir para facilitar a cooperação em matéria de ensino superior entre os Estados-Membros da União Europeia e os países parceiros das regiões vizinhas.

Programa Atlantis

O Programa Atlantis - UE-EUA (*Actions for Transatlantic Links and Academic Networks for Training and Integrated Studies*) é um novo programa resultante de acordos de cooperação entre a União Europeia e os Estados Unidos no domínio do ensino superior e formação profissional.

Fonte: <http://cdp.portodigital.pt/> consultado às 17H00 do dia 27 de Fevereiro de 2012

APÊNDICES

Apêndice A: Guião de Entrevista

Tema: Caracterizar o modo como os jovens diplomados do ISMT percecionam e como constroem estes “novos mundos de inserção” face a precariedade, individualização e incertezas das transições atuais da escola para o mundo do trabalho.

Objectivo do estudo: Compreender a forma como se vê a inserção profissional de diplomados na actual conjuntura económica e politica (fim de emprego para a vida, incerteza, flexibilidade), perceber se depende de mecanismos intitucionais que articula educação e trabalho e que estratégias e recursos utiliza cada jovem na sua trajetória.

Sujeitos a entrevistar: Jovens diplomados do ISMT, das várias áreas, que estejam integrados no mercado de Trabalho

Guião de entrevista:

Data da entrevista:

Número da entrevista:

Duração da entrevista:

A - Questões Introdutórias

Dados Pessoais:

Sexo:

Idade:

Estado Civil:

Filhos:

Nível de Escolaridade (licenciatura, mestrado, doutoramento):

Situação Profissional actual:

Empresa/Organização/Instituição:

Localidade:

Categoria profissional:

Cargo ou Função:

Posição hierárquica:

Vínculo contratual:

Duração:

Departamento:

Tipo de Organização (Pública ou Privada):

B - Questões do Guião

Gostaria que me contasses como foi a tua trajetória desde o fim dos estudos até arranjares este emprego?

Quais são para ti as grandes dificuldades e desafios que hoje se colocam aos jovens diplomados na sua transição para a vida ativa?

No teu caso achas que as competências adquiridas durante o curso foram importantes. Porque?

Que expectativas tinhas quando terminaste o teu curso? E o que mais te preocupava?

Achas que a forma como o ensino está organizado prepara os jovens para enfrentar o mercado de trabalho? Porquê?

Fala-se de uma desvalorização do diploma, e de o facto de ter um licenciatura não ser já uma garantia. Como te sentes relativamente a isso?

Que estratégias devem seguir os jovens face a essa desvalorização?

O que pensas da acumulação de diplomas que os jovens são levados a prosseguir fazendo mestrados, formações várias...

Gostaria de voltar a falar da forma e das estratégias que usaste para obter este emprego? O que é que fizeste? Como obtiveste este emprego?

No geral, o que é que achas que são os melhores meios e estratégias de empregabilidade, as redes formais ou redes informais?

No teu caso foram importantes os contactos pessoais de familiares, amigos, professores?
E no caso de colegas teus?

Desejava conhecer a tua opinião sobre alguns mecanismos e agentes de apoio à transição e como achas que funcionam,

- Centro de emprego?
- Estágios? Qual a sua importância? Achas que o estado deve continuar a investir neles
- Voluntariados?
- Empresas de recrutamento?

Quem é que na tua opinião é o principal responsável pelo emprego/desemprego dos jovens diplomados?

Fala-se do grande problema social que é o desemprego de diplomados. Na tua opinião quais são as causas? Que soluções é que vislumbras?

Como vês o papel do Estado no combate ao desemprego dos jovens licenciados?

-E das Universidades?

-E das empresas? (explorar se acham que as empresa têm responsabilidade; se exploram os jovens, etc.).

Fala-se na necessidade de os jovens terem iniciativa (cultura de risco – do assumir o risco), terem espírito empreendedor e serem proativos na procura de emprego? O que achas disso? Será isso suficiente?

E a ideia de flexibilidade e de permanente reconversão formativa e profissional? O que achas dessa nova exigência?

Na tua opinião, como se pode trabalhar a empregabilidade? Achas que existe uma acomodação por parte dos jovens?

Que atitudes são necessárias adotar para conseguir uma inserção no mercado de trabalho?

O que é para ti um bom profissional?

Hoje em dia fala-se das dificuldades de transição para a vida adulta (sair de casa dos pais, casar, ter filhos). O que pensas disso? Há países onde os jovens são mais independentes mais cedo? Porque é que nós não somos assim, o que te parece?

Como planeias a tua carreira?

Achas que a tua atual remuneração se ajusta à tua função?

Neste momento, estas à procura de uma nova oportunidade de emprego? Porque?

Há quem entenda que os jovens são desfavorecidos relativamente às gerações anteriores. Até no seu posto de trabalho, porque têm menos estabilidade, segurança, apesar de por vezes serem mais qualificados. Sentes isso? O que achas dessa ideia?

O que é para ti trabalho precário, ou precariedade?

Apêndice B: Modelo de análise e operacionalização dos conceitos

Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores
CONSTRUÇÃO DE “NOVOS MUNDOS DE INSERÇÃO” (Inserção Profissional do Jovem Diplomado)	Percepções	Condições e características do mercado de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Acomodação da precariedade • “Desvalorização do diploma” • Necessidade de flexibilidade • Valorização de uma “cultura de risco” • (In)existência de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho • Desafios do mercado de trabalho para os jovens diplomados.
		Avaliação das diferentes modalidades de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Ideia do “emprego para toda a vida” • Acomodação da precariedade contratual (Sazonal; Trabalhadores Independentes; Prestação de Serviços; Ocasional; Termo Certo) • Importância dos estágios e voluntariados na transição para a vida ativa
		Atitude ou interiorização de uma cultura de iniciática, de risco, individualização e proatividade	<ul style="list-style-type: none"> • Autoformação (formações complementares; estágios) • Necessidade de reconversão • Auto responsabilização pela empregabilidade • Atitudes necessárias (proatividade;etc) • Empreendedorismo, inovação e criatividade • Conceção de “bom profissional” • Papel dos vários atores (indivíduo; estado; mediador; entidades; empresas; redes primárias).

	Condições	Características sócio-demográficas	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Idade • Residência • Estado Civil/ Filhos • Situação profissional (sector e tipo de contrato) • Área de formação/ Habilitações • Trajetória profissional de inserção no mercado de trabalho
		Formação	<ul style="list-style-type: none"> • Formação obtida • Estágios curriculares • Avaliação dos cursos • Avaliação da preparação dada pelo ISMT à transição • Limites existentes
		Mecanismos públicos no apoio ao emprego/inserção	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de estágios (Inov; Leonardo da Vinci; IEFP) • Programas de incentivos as empresas • Políticas ativas de apoio ao empreendedorismo • Políticas de emprego (subsídio de desemprego)
		Situação laboral e entidades empregadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Lógicas de recrutamento • Necessidades e competências pedidas • Remuneração • Possibilidade de progresso na carreira • Satisfação profissional da pessoa no trabalho • Expetativas • Se procura novas oportunidades de emprego • Sente que esta em risco de despedimento
	Estratégias	Vias utilizadas e que competências estratégicas mobilizou para encontrar emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Candidatura espontânea • Redes Formais (mecanismos públicos; formação; empresas de trabalho temporários; sindicatos) • Redes Informais (amigos; família; professores; colegas)

			<ul style="list-style-type: none">• Criação do próprio emprego• Imigração
--	--	--	--

Apêndice C: Códigos e subcódigos que corresponderão a categorias e subcategorias de análise

Código
Caraterísticas mercado de trabalho - responsabilização do mercado
Dificuldades - falta de competências prática - adaptação ao mercado de trabalho
Dificuldades - falta de competências prática - adaptação ao mercado de trabalho mas valorização das competências teóricas adquiridas
Dificuldades - muitos licenciados
Dificuldades - pouca oferta/inexistência oportunidades
Cultura de risco, iniciativa, superar desafios
Cultura de risco, iniciativa, superar desafios - visão crítica da cultura de risco
Acomodação do jovem (trabalho precário)
Precariedade - trabalhou fora da área
Precariedade - trajetória yo-yo
Precariedade - não seres reconhecido
Precariedade - Mal remunerado
Precariedade - instável sem vínculo
Desvalorização do diploma
Desvalorização do diploma - importante ferramenta
Desvalorização do diploma - Banalização do diploma
Responsáveis pelo emprego/desemprego - empresas
Responsáveis pelo emprego/desemprego - empresas – desculpabilização das empresas
Responsáveis pelo emprego/desemprego - estado
Responsáveis pelo emprego/desemprego - universidades
Responsáveis pelo emprego/desemprego – universidades - ensino mais pratico/reconversão formativa
Responsáveis pelo emprego/desemprego – universidades – univ. não apoiam/falta gabinetes
Vida ativa - dependência familiar, fortes laços familiares
Vida ativa - dependentes financeiramente
Responsabilização dos pp jovens pela empregabilidade
Responsabilização dos pp jovens pela empregabilidade - comparação com pais
Expectativas dos jovens

Expectativas dos jovens -faz planos
Expectativas dos jovens - arranjar emprego na área mesmo que precário
Expectativas dos jovens - instabilidade do mercado, fim de carreira
Estratégia "inserção profissional" - candidatura espontânea
Estratégia "inserção profissional" - trabalhar durante a faculdade
Estratégia "inserção profissional" - redes formais
Estratégia "inserção profissional" - redes formais\nnão usou - perceção negativa
Estratégia "inserção profissional" - criação do próprio emprego
Estratégia "inserção profissional" - estágio de governo (pepal)
Estratégia "inserção profissional" - resposta a anúncio de jornal
Estratégia "inserção profissional" - Rede de contatos
Estratégia "inserção profissional" - Rede de contatos - antigos professores
Atitude do jovem/bom profissional
Atitude do jovem/bom profissional - mobilidade geográfica
Atitude do jovem/bom profissional - ser autodidático
Atitude do jovem/bom profissional - dinâmico/proactivo
Atitude do jovem/bom profissional - competente e responsável
Atitude do jovem/bom profissional - voluntarismo (fazer tudo, sacrifício) /disponibilidade total
Estratégias na transição - estágios profissionais
Estratégias na transição - estágios profissionais - instrumentalização dos estágios profissionais pelas entidades
Estratégias na transição - aposta na formação