

XVI ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva

27 e 28 de Novembro de 2015 :: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa
Tema 2) Mercados (Trans)nacionais de Emprego

Preparados para trabalhar? Itinerários imprevisíveis e desiguais de diplomados

Ana Paula Marques

amarques@ics.uminho.pt

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA)

Universidade do Minho

Diana Vieira

dianavieira@eu.ipp.pt

Instituto Politécnico do Porto

Resumo

O prolongamento dos estudos adia a emancipação (económica, familiar e residencial) dos jovens e a dilatação do tempo de experimentação associada a formas precárias de emprego altera as perceções e representações profissionais e identitárias. Esta reestruturação dos referentes convencionais familiares, formativos e profissionais, enquadra-se num movimento mais generalizado de “dessocialização” (Touraine, 1997), “flexibilização” (Boyer & Freyssent, 2000), “individualização” (Giddens, 1990), “desarticulação” (Bauman, 2003) das relações sociais. A incerteza e o risco (Beck, 2000, 1992), associados às novas relações de trabalho, caracterizam, por conseguinte, toda uma geração dos mais jovens (sem e com elevadas qualificações), que se confrontam com mercados de trabalho segmentados, fragmentados e cada vez mais desiguais, em que o acesso e a manutenção num emprego/ profissão se apresentam como o seu maior desafio e projeto de vida. A partir dos principais resultados obtidos numa investigação centrada nos diplomados do Ensino Superior (“Preparados para trabalhar?”), em especial a que resultou de 11 focus groups, pretende-se neste artigo aprofundar as perceções e representações forjadas pela vivência de itinerários imprevisíveis e desiguais no acesso ao mercado de trabalho. Assume-se uma visão multidimensional dos “mercados” de trabalho assente não só em escalas diversas (internacional, nacional, regional/ local), como, sobretudo, em desigualdades socioprofissionais decorrentes de posições, estatutos e projeções de carreira distintas em função dos diplomados.

Palavras chave: Ensino superior; diplomados, itinerários imprevisíveis, desregulação.

Introdução

O prolongamento dos estudos adia a emancipação (económica, familiar e residencial) dos jovens e a dilatação do tempo de experimentação associada a formas precárias de emprego altera as perceções e representações profissionais e identitárias. Esta reestruturação dos referentes convencionais familiares, formativos e profissionais, enquadra-se num movimento mais generalizado de “dessocialização” (Touraine, 1997), “flexibilização” (Boyer & Freyssent, 2000), “individualização” (Giddens, 1990), “desarticulação” (Bauman, 2003) das relações sociais. A incerteza e o risco (Beck, 2000, 1992), associados às novas relações de trabalho, caracterizam, por conseguinte, toda uma geração dos mais jovens (sem e com elevadas qualificações), que se confrontam com mercados de trabalho segmentados, fragmentados e cada vez mais desiguais, em

que o acesso e a manutenção num emprego/ profissão se apresentam como o seu maior desafio e projeto de vida.

De forma consensual, a maior parte dos autores reconhece que a sociedade enfrenta uma crise nos seus modelos de identificação e vínculos sociais, nas suas instituições e processos de socialização em termos mais vastos. Além da desregulação que põe em causa o Welfare State, na perspetiva de Dubar (2000) as dimensões da crise contemporânea incluem um movimento mais complexo de “crise de identidades”, que se manifesta pelo descrédito das instituições intermediárias e da crise das próprias categorias oficiais e políticas para dar conta das recomposições “identitárias” registadas no mundo do trabalho (Marques, 2015).

Neste artigo, pretende-se contribuir para a análise das perceções e representações de inscrição em itinerários imprevisíveis de inserção profissional por parte dos diplomados do ensino superior. Como suporte empírico, iremos utilizar principais resultados obtidos do projeto “Preparados para trabalhar?” (Vieira & Marques, 2014), em especial informação de 11 focus groups realizados a vários diplomados que concluíram o seu curso (licenciatura ou mestrado) na coorte de 2008-2012, provenientes de 11 Instituições do Ensino Superior que integram o consórcio Maior Empregabilidade.

Assim, iniciaremos com a apresentação dos principais objetivos daquele projeto e considerações metodológicas. Em seguida, tem lugar uma reflexão sobre o acesso ao mercado de trabalho, com destaque para a “banalização” e/ou “inflação” dos títulos académicos, os tempos de espera até obtenção do 1º emprego e a relevância do estágio na transição para o mercado de trabalho. No último tópico, expõe-se alguns dos traços mais significativos de precarização das relações de trabalho, pela (in)certeza dos contextos de profissionalização.

1. Projeto “Preparados para trabalhar”

Para dar resposta à promoção de maior empregabilidade dos jovens diplomados, um conjunto de IES (as Universidades do Algarve, Católica do Porto e Lisboa, Coimbra, Minho, Portucalense, e os IP de Bragança, Beja, Coimbra, Porto, Tomar, a E.S.E Paula Frassinetti, e IADE) e a Fórum Estudante assumiram o propósito de constituem um consórcio, designada por “Maior Empregabilidade”. Este consórcio entrou em funcionamento em 2014-15, estando presentemente

na sua segunda edição, incluindo mais IES e parceiros, como, por exemplo, IEFP e IAPMEI e tem como objetivo a realização de estudos, conferências, edição de publicações e outras iniciativas¹.

No âmbito deste consórcio, o projeto “Preparados para trabalhar?”², foi pensado no sentido de dotar as instituições parceiras de instrumentos fiáveis que permitam a recolha sistemática de dados relativos aos percursos dos diplomados após a conclusão da sua licenciatura e que possam, a partir do tratamento e análise dessa informação considerada relevante, atuar, designadamente, nos conteúdos curriculares, nos perfis de competências transversais mobilizadas nos estágios profissionais e em contextos profissionais (primeiras experiências de trabalho), nos serviços de mediação e transição para o mercado de trabalho, na projeção de ofertas formativas futuras, na criação de autoemprego e *spin-offs* académicas e *star-ups*, entre outros aspetos. Este esforço de sistematização e de análise, a partir de dispositivos permanentes de informação e de avaliação dos percursos académicos e profissionais, permite dotar as instituições de conhecimento para a sua atuação estratégica.

Neste sentido, foram vários os objetivos prosseguidos, designadamente: 1) caracterizar as condições em que o(a)s diplomado(a)s fazem a transição para o mercado de trabalho considerando variáveis como, por exemplo, tempo de espera até à obtenção do 1º emprego, situação perante o trabalho, tipo de contrato de trabalho, tipo de organização e sector de atividade, localização geográfica, grau de correspondência entre a formação académica e as primeiras experiências de trabalho, entre outras; 2) identificar os diversos tipos de competências transversais que o(a)s diplomado(a)s mobilizam nos contextos profissionais - público, privado e do terceiro sector - por referência às primeiras experiências/ perfis profissionais, incluindo igualmente as experiências de estágios profissionais e/ou de outros tipos de estágio; 3) avaliar em que tipos e modalidades de competências transversais o(a)s diplomado(a)s revelam maior e menor preparação em relação às experiências/perfis profissionais assumidos até ao presente e face aos que antecipam no futuro próximo (1 a 3 anos) dada a incerteza dos mercados de trabalho (trans)nacionais; 4) inventariar as competências transversais que, nos processos de recrutamento

¹ Para mais informação sobre o consórcio “Maior Empregabilidade”, consulte o seu sítio na internet (<http://maiorespregabilidade.forum.pt/>).

² Este projeto foi financiado pelo Programa Operacional da Assistência Técnica do Fundo Social Europeu (POAT/FSE).

e de seleção de mão-de-obra qualificada, as entidades empregadoras públicas, privadas e do terceiro sector: a) requerem presentemente, reconhecem/ validam e antecipam como necessárias no futuro próximo (1 a 3 anos); 5) Avaliar em que medida o posicionamento dos empregadores face à importância - atual e projetada no futuro - das competências transversais dos(as) diplomados(as) do ensino superior difere consoante a dimensão, a área de atividade, a localização e a tipologia (pública/privada/terceiro sector) das entidades empregadoras; 6. Sistematizar, resumir e partilhar recomendações sobre os modos através dos quais as instituições de ensino superior, em geral, e os gabinetes de saídas profissionais, em particular, podem preparar melhor os seus estudantes e diplomados nas competências requeridas pelos empregadores.

Em todo o caso, importa referir que aquele projeto suportou-se, além de pesquisa documental e sistematização dos projetos de promoção de competências transversais das IES parceiras do consórcio “Maior Empregabilidade”, em duas estratégias metodológicas complementares. Uma delas reporta-se a um estudo extensivo mediado pela aplicação de questionários online a diplomados e empregadores das IES. No total, responderam 6444 diplomados (62% do sexo feminino), com uma média etária de 29 anos (desvio padrão de ± 7 anos), que concluíram a licenciatura (67%) ou o mestrado (33%) entre 2007-2008 e 2012-2013, numa das treze instituições de ensino superior participantes no estudo (distribuídas de norte a sul de Portugal); e 781 empregadores (54% do sexo feminino) na sua maioria com idades entre os 31 e os 45 anos (58%), maioritariamente distribuídos a nível nacional.

A vertente qualitativa deste projeto incluiu a realização de 21 *focus group*, em que 11 deles foram realizados a diplomados e 10 a empregadores das IES que integram este consórcio. Os participantes diplomados foram selecionados tendo em conta a condição da conclusão dos seus estudos de (pós)graduação na coorte 2008-2012, sexo, área científica e a diversidade de estatutos assumidos (desde trabalhador-estudante a estudante Erasmus). Os participantes empregadores (entidades privadas, públicas e de terceiro setor) foram selecionados tendo em conta as diferentes áreas e sectores de atividade económica. Além destes, fizeram parte outros atores com poder de influência de políticas públicas de educação e emprego (e.g., ordens ou associações profissionais).

Para o propósito do presente artigo, iremos nos focar apenas no primeiro daqueles objetivos atrás expostos, por exigências de economia de texto, como sobretudo pela complexidade da temática em análise não nos permitir aqui o seu desenvolvimento completo³. Igualmente, por essa razão recorreremos à informação relevante proveniente dos 11 focus group dirigidos aos diplomados do ensino superior.

2. Acesso ao mercado de trabalho: diploma, tempo de espera e estágio⁴

Os participantes dos *focus group* são provenientes sobretudo de ciências sociais, comércio e direito, mas também de engenharias e indústria, artes e humanidades, saúde, ciências matemáticas e informática. Fica patente da avaliação do seu percurso académico a prevalência da mesma área de formação na licenciatura e mestrado, sendo poucos os que optaram por fazer uma mudança quer de área científica, quer de instituição de ensino superior.

Neste contexto, o diploma, ainda que maioritariamente perspectivado como positivo pelos seus portadores, tende a assumir um valor de recurso (“porta de entrada” ou “cartão de visita” para o mercado), perante o posicionamento mais crítico face ao “desconhecimento” do mundo do trabalho.

As principais razões avançadas para o balanço positivo remetem para a importância que os participantes do estudo atribuíram ao curso que passa a ser visto como uma “porta de entrada”, fonte de aquisição de conhecimentos ou de “ferramentas necessárias” para a preparação para o trabalho. Veja-se os seguintes testemunhos.

“No meu caso, a licenciatura foi sem dúvida uma porta de entrada. Vocacionei-me muito mais para a parte digital, em que estou a ter hoje, uma área em expansão e que acaba por a licenciatura complementar também e ajudar. (...) deu-me as ferramentas necessárias para deixar de ser a tal pessoa que tem jeito para o design para passar a ser visto como um designer. Alguém que tem linguagem própria, alguém que sabe como trabalha...”

³ Para o acesso aos resultados completos do projeto aqui referido (Vieira & Marques, 2014), cf. a publicação de disponível online nomeadamente <http://preparadosparatrabalhar.forum.pt>.

⁴ Este tópico e subseqüente suportam-se no capítulo 3 da publicação referenciada (Vieira & Marques, 2014).

“Foi uma experiência única. É sempre positivo, sempre. Para ter conhecimento é sempre positivo. E não nos abre só a mente para a nossa área, mas também um bocadinho para tudo. Desenvolve o raciocínio, quando mais não seja de outras perspectivas, de outras vivências.”

“(…) quando enfrentamos um problema e temos de nos enquadrar com ele, essa é a grande vantagem que eu encontrei na licenciatura, foi perceber que há conhecimentos que eu não tinha, passei a tê-los depois, e que me permitiram olhar para um problema com outra calma” (FG Diplomados).

Na verdade, para alguns dos participantes, o diploma é apenas um “cartão-de-visita”, sendo que será no mercado de trabalho que cada um irá mostrar quanto “vale”.

“Acho que a licenciatura ou mesmo o mestrado a única coisa que permitem ao aluno é poder fazer um cartão de visita para se apresentar numa empresa. Eu sou licenciado nisto e mestrado naquilo. Agora não lhe serve rigorosamente para mais nada.”

“Sim, o que interessa é o que se vai fazer ainda e não o canudo que se tem, a média garrafal que se tem, não é isso que dá o estatuto, que é para as pessoas também terem os pés na terra e quando vão para uma organização ou vão para um centro de investigação ou vão para uma empresa, para o que quer que seja, são pessoas como as outras, têm que mostrar serviço, têm que fazer as coisas bem e isso é só a obrigação de cada um”. (FG Diplomados)

Antes de mais, estamos perante uma população que apresenta uma multiplicidade de ritmos de tempo na obtenção do 1º emprego, que varia em função quer seja da área científica do curso, quer das experiências prévias profissionais ou de se ter ou não estágio curricular incluído no curso.

Alguns dos diplomados que participaram nos *focus group* conseguem obter um trabalho imediatamente ao término da sua licenciatura ou mestrado. Nestes casos, as razões podem estar relacionadas com uma oportunidade de estágio profissional, ou de um projeto de investigação,

sendo, em muitos casos, fruto de convites por parte dos professores. Mas também há os que o conseguem nos meses mais próximos à conclusão da licenciatura.

“Quando acabei o curso, na semana em que acabei o curso aqui, comecei automaticamente a trabalhar para um dos clientes para quem trabalhava em regime [de] freelancer.”

“Eu quanto a emprego não tive problema em arranjar porque, assim como o outro colega, fui convidada por um professor para trabalhar. Eu acabei a licenciatura no dia 17 e comecei a trabalhar no dia 2 do mês seguinte”.

“Para encontrar emprego, isto foi quase quando eu decidi enviar os currículos, no prazo de um mês já estava empregado, não tive assim um grande desafio, desde que saí do meu estágio curricular”. (FG Diplomados).

Outros não se confrontam com a questão do “tempo de espera” até à obtenção de um emprego, dado já se encontrarem inseridos no mercado de trabalho. No entanto, se alguns encontravam-se a trabalhar, a oportunidade de se graduarem permitiu-lhes mudar de profissão ou área de atuação.

“Licenciatura em Turismo -Trabalhava na área contabilística, mas com o curso desenvolvi a ideia de trabalhar na taberna que o meu marido já tinha e adaptei o espaço através de um projeto na área do empreendedorismo.”

"Licenciatura em Desporto - já tinha emprego antes do curso. Com a licenciatura mudei de serviço e fui trabalhar para o Laboratório de Atividade Física e Saúde da ESEB." (FG Diplomados).

Não obstante estes testemunhos, pode-se confirmar, igualmente, a tendência mais recente de a média de obtenção de um primeiro emprego ter passado de seis para nove meses e, presentemente, com a crise económica e financeira de Portugal, este se estender para 12 meses ou mais.

“Licenciatura em Serviço Social - Esperei um ano e meio para arranjar emprego.”

“Mas está muito difícil, mesmo muito complicado, eu só consegui trabalho há cerca de um ano e meio em Lisboa, porque cá não conseguia mesmo e pronto consegui este em Lisboa e é uma residência sénior, porque hospitais, centros de saúde está muito difícil, mesmo.”

“Termina-se o curso, não se tem um emprego logo à espera e eu defini, pensei que tinha que definir um limite de tempo que podia estar à espera até tentar outra coisa diferente. Passaram 6 meses, que não é muito, 6 meses, não é muito, a enviar currículos – não à espera que alguém me chamasse. A enviar currículos, por email, a entregar. Mas comecei a ver que passaram seis meses e poderia passar mais tempo e eu tinha que ser um bocadinho mais ativo, ainda mais ativo na procura. E decidi complementar a formação que já tinha com uma formação profissional que era para, para licenciados.”

“Depois terminei... depois tive cerca de um ano desempregado, mais tarde apareceu uma oportunidade no Instituto de Emprego, no Instituto de Conservação da Natureza e Biodiversidade... estive lá três anos, primeiro foi como estágio profissional, depois, mais tarde, a recibos verdes durante o resto do período... tudo mais ou menos dentro da minha área.” (FG Diplomados).

Para explicar esta heterogeneidade de ritmos de tempo até obtenção do 1º emprego, será relevante considerar também o lugar e a importância dos estágios curriculares na estrutura dos planos de curso. Sabendo que a Reforma de Bolonha conduziu a que a maioria da IES optassem por eliminar os estágios curriculares integrados, não é surpreendente que 25 dos participantes tenham expresso a ausência do estágio no seu plano curricular e para muitos deles (22 do participante) a realização de um estágio tenha resultado numa oportunidade de emprego.

As posições dividem-se sobre o estágio no contexto de Bolonha, por comparação a “pré” Bolonha, acentuando-se a crítica à formação no atual contexto do ensino superior.

“Enquanto eu sei que pré Bolonha os alunos tinham estágio de intervenção no segundo ano, muito tempo, cerca de um mês. Nós, no terceiro ano, o máximo que temos são quinze dias e apanha feriados e várias coisas que não é nada. E acho que a base, a nossa base prática nesse sentido é muito pouca. Muito pouca mesmo. No meu caso, eu estive 9 meses no estágio final mas no caso delas são cerca de 6 meses”. (FG Diplomados).

As questões mais críticas que se levantam em torno desta temática tendem a se organizar mais em torno das modalidades de funcionamento do estágio em si (duração, localização, supervisão ou apoio). Por exemplo, em termos de proposta de melhoria do estágio, esta passaria pela sua inclusão ao longo de todo o ano.

“Estamos a falar de licenciatura em que são, pelo menos, três anos. Se calhar, do 1º para o 2º pode só ver, do 2º para o 3º já pode fazer alguma coisa, para no final já depois estar apto, temos de pensar numa modalidade assim. Mas eu acho que essa necessidade de tomar decisões é importante para abordar o mercado de trabalho.”

“Eu acho que foi um estágio de longa duração, mas eu acho que o estágio deveria ser todo o ano. Acho que o estágio de 1º e 2º ano, ou seja, os estágios são muito importantes, porque só mesmo no terreno é que nós damos conta inclusive se estamos a tirar o curso adequado ao nosso perfil não é?”

“(…) por exemplo o ISCAC quase todos os cursos têm estágio mas, se calhar, se fosse uma estágio muito mais alongado seria muito mais benéfico, não é que não seja benéfico e até mesmo aproveitar, entre aspas, os alunos que lá estão a estagiar naqueles períodos de verão, para estagiarem em empresas públicas, em serviços públicos, e trabalharem mesmo, não é irem lá e ver, olha eu faço assim...”(FG Diplomados).

Sem dúvida que os aspetos mais críticos tendem a ser os que se relacionam com a supervisão dos estagiários, do papel das empresas, coordenação com os profissionais orientadores do local de estágio e com os professores das IES.

“Mas se calhar devia haver mais interação entre os professores e os orientadores no campo de estágio para saberem que se aquilo que nos pedem no estágio está relacionado com aquilo que lecionam.”

“Acho que em Engenharia Civil o ideal era reunirem condições para que todos os alunos pudessem acompanhar obras, desde o 1º ano. Seria o curso perfeito. Mas é praticamente

uma missão impossível de levar a cabo, porque os empresários, empreiteiros, organismos, o que quer que seja, não mostram grande disponibilidade para isso.” (FG Diplomados).

O risco de “exploração” do estudante, por parte das empresas, e da não obrigatoriedade de pagamento da atividade exercida em contexto de trabalho, constituem também aspetos críticos, ainda que esteja patente outras práticas de empresas que se preocupam em integrar o estagiário, através de um plano de trabalho.

“O problema, nos dias que correm, o problema parte muito das empresas e de cada empresa, na forma como proporciona o estágio curricular e como acompanha as pessoas. E acho que, todos sabemos, estamos todos conscientes desta problemática, acho que o estágio curricular poderia ser muito mais uma vontade do aluno, de saber já ou de tentar saber um pouco mais sobre aquilo que quer fazer e não das empresas tentarem explorar tanto”. “Eu já estive numa empresa onde tive de admitir um estagiário e foi feito um plano para ele perceber e entender as ferramentas que está a usar e não ser, tal como o meu colega disse, a empresa a aproveitar-se do estagiário.” (FG Diplomados).

Continuam reforçados os argumentos associados ao estágio enquanto tempo e espaço formativos complementares em termos de competências transversais, preparando os estudantes para o mercado de trabalho

“Os estudantes mais novos não estão preparados para o mercado de trabalho, talvez porque nunca sentiram a responsabilidade de cumprir horários, usar/cumprir um fardamento, atender um telefone, enviar um email, etc. Seria de extrema utilidade os alunos terem contacto com esta realidade durante o curso, não só no último ano”. (FG Diplomados).

Assim, pode verificar-se que o estágio curricular continua a ser uma questão complexa, dependendo das especificidades das áreas científicas dos cursos, sendo, no entanto,

maioritariamente reconhecido como um aspeto positivo na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho.

3. (In)certos contextos de profissionalização

Como tivemos oportunidade de referir atrás, nos critérios de seleção para as sessões de *focus group* procuramos ter participantes de todos os tipos dos setores de atividade profissional. Assim, temos desde profissionais de empresas privadas de diversos ramos de atividade, educadores sociais, docentes e investigadores em IES (e.g., com bolsa de investigação), funcionários de instituições de administração pública (e.g., hospitais) e autarquias locais, a profissionais de associações de desenvolvimento local, social e educativo, incluindo ONG. Igualmente, temos participantes que trabalham por conta própria, sobretudo como *freelancers* ou em gabinetes próprios (e.g., contabilidade e advocacia) que criaram a sua própria empresa, na área das novas tecnologias, mas também no setor da agricultura e no domínio das artes e humanidades.

“Eu estava no último ano do meu mestrado, tinha acabado já a parte curricular e quase precisamente nessa altura veio uma minha empresa à universidade para recrutar alguns técnicos para trabalhar no aeroporto de Faro, através de uma empresa de *outsourcing*.”

“Entretanto quando terminei o curso tirei também logo o CAP-CCP e é precisamente aí que eu estou. Estou a dar formação em várias áreas. Na área comercial e atendimento que era já a experiência que eu tinha anteriormente e também em várias áreas – marketing, logística, por aí fora – graças a Deus tenho tido muita formação para dar. Presto também serviços de apoio e consultoria a empresas, pequenos negócios de várias áreas, desde agricultura a editoras, revistas, portanto, tudo também com base nos conhecimentos que adquiri no curso.”

“Nunca estive propriamente desempregado e portanto fui tendo obviamente outras atividades, também era um jovem empreendedor, também como todos compreendem quando se cria uma empresa é algo que não dá dinheiro no primeiro e no segundo ano... portanto fui fazendo outras atividades, aquilo que nós chamamos freelancer... portanto fui fazendo outras coisas, tendo outras colaborações, participava às vezes em projetos

acadêmicos como também como doutorando e portanto tive sempre a sorte de estar ligado... direta e indiretamente à minha área de formação que é História. Portanto... este basicamente é o meu percurso.”

“Atualmente trabalho por conta própria, *freelancing* em conservação e restauro.”

“eu abri a Agência [***] com a professora, e foi a partir daí que eu me iniciei no mercado de trabalho. Começamos a fazer projetos ... e foi a partir daí que eu tive oportunidade de conhecer o meu atual patrão, na agência onde estou.”

“Fiz uma, bolsa de investigação de um ano no Centro de Investigação Marinha e Ambiental, aqui na Universidade do [***], e fiz uma bolsa de investigação de dois meses num laboratório internacional de biotecnologia (...). Decidimos criar, como referi, a start-up [***], ou seja, em vez de trabalhar por conta de outrem, trabalho por conta própria. É uma experiência fenomenal. Na minha área é uma prática cada vez mais recorrente, porque temos conseguido obter sucesso.” (FG Diplomados).

Por sua vez, olhando para a relação contratual, fica patente a manifesta decomposição da figura hegemónica designado, na década de 90, do grupo dos “quadros superiores” (Bouffartigue & Gadea, 2000), dotada de uma estabilidade contratual e de um emprego para toda a vida ou de uma trajetória definida logo após a conclusão do seu curso (Marques, 2013, 2010, 2007). Do total dos participantes, 19 apresenta-se numa situação considerada “precária”, 14 “estável”, 10 apresenta-se como “trabalhador independente” e 9 “empresário”.

Associado à heterogeneidade de itinerários profissionais dos participantes, é possível verificar que muitos se referem a conteúdos funcionais mais ou mais estabilizados nos seus quotidianos, visível de resto na própria terminologia que usam para se autodefinirem como, sobretudo, na descrição da sua atividade em si. Nesta situação estão os que recorrem à designação, por exemplo, ou do seu título académico: “Educador/a social”, “Designer gráfico”, ou da sua posição hierárquica: “Técnico”, “Assistente técnico”, “Técnico de produção”, “Mediador de seguros” e “Programador”.

Outros participantes, no entanto, usam categorias de autorreferenciação que sugerem uma mudança significativa a vários níveis, nomeadamente nos conteúdos das suas funções, i.e. na imaterialidade e no carácter não prescritivo da maioria dos contextos de trabalho. Assim, dos conteúdos mencionados, atente-se às expressões de, por exemplo, “consultor digital”, “coordenador searching – captação de talentos”, “gestor de qualidade”, “gestor de redes”, “gestor agrícola”. Muitos destes termos resultam da “recontextualização” dos saberes (Caria, 2005) e, sobretudo, dos desafios relevantes que se impõem no “agir organizacional” (Maggi, 2005) em termos de exigências de um crescente perfil profissional de múltiplas funções ou *mix* de competências. Não é só a componente da formação académica específica que se apresenta reconfigurada, como também os próprios contextos de trabalho e os diversos atores com quem interagem.

Mas, igualmente, são relevantes as transformações nas modalidades de organização de trabalho híbridas que se (des)combinam com a retórica da importância do trabalho em equipa manifestadas pelos participantes.

“Envolve a equipa toda. Não temos propriamente funções definidas dentro da equipa mas trabalhamos muito em conjunto. Até porque aquilo requer mais trabalho prático, digamos... grande parte é prático, tanto em campo como em laboratório, e... é mesmo isso, ainda estamos a desenvolver alguns ensaios precisamos, de chegar a um produto que realmente funcione e não... ah, temos uma molécula e chega!” No meu caso pessoal é um trabalho individualizado. Já tive oportunidade de falar sobre isso, muitas vezes em vários grupos se refere a necessidade de se falar e de se ensinar no sentido do trabalho em equipa e, muito raramente, se fala quando tiveres necessidade de trabalhar sozinho como é que vais fazer, como é que te desdobras para fazer tudo o que tens a fazer.”

“Mas primordialmente trabalho cá no Porto e será uma forma mescla de trabalho em equipa, isto é, há tanto um trabalho individual como um trabalho em equipa, depende das questões, depende dos casos, depende das pessoas também, às vezes.” (FG Diplomados)

Conclusão

Neste artigo, fica patente que, apesar da avaliação positiva do percurso académico pelos participantes nos 11 *focus group*, os contextos de profissionalização e ritmos de obtenção de emprego/ profissão, são diversos e tendem a se prolongar no tempo. Além disso, é de destacar aqui a precarização dos estatutos assumidos pela maioria. Com efeito, de um conjunto de 83 diplomados pertencentes à coorte 2008-2012, apenas 14 declararam estar numa situação contratual “estável”. Igualmente, relevante foi o facto de 19 serem “trabalhadores independentes” e “empresários/ empreendedores”. Muitos destes diplomados testemunharam importantes reconfigurações ao nível das categorias profissionais e das próprias funções adjacentes, observando-se uma multiplicidade de funções e responsabilidades numa mesma pessoa. A imaterialidade e o carácter não prescritivo da maioria dos contextos de trabalho remetem para múltiplas funções ou mix de competências, em que se destacam as competências transversais.

Na verdade, além de um conjunto de práticas objetivadas de precariedade laboral e social, como, por exemplo, o tipo de vínculo contratual, importa contemplar as dimensões de subjetividade associadas às vivências e representações diversas por parte dos jovens diplomados. Não nos é possível traçar linearmente uma tendência homogeneizante do processo de transição do ensino superior para o mercado de trabalho. Com efeito, são muitas as investigações que vêm dando conta do agravamento das condições de vida e qualidade no trabalho em geral, da intensificação dos ritmos de trabalho e formas subtis de dominação nos quotidianos de trabalho e da maior vulnerabilidade e exposição ao desemprego por parte dos que se apresentam com contratos de trabalho flexíveis. Igualmente, outros investigadores chamaram atenção para as associações entre precariedade, individualismo, insegurança, sofrimento e crise identitária (Pinto, 2006; Branenn, et al., 2002; Dubar, 2000).

Bibliografia

- Bauman, Z. (2003), *Comunidade. En busca de seguridad en un mundo hostil*, Madrid: Siglo veintiuno de españa editors.
- Beck, U. (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Piados.
- Beck, U. (1992), *Risk Society. Towards a New Modernity*, London: Sage.
- Boyer, R. & Freyssent, M. (2000), *Les Modeles Productifs*, Paris: Editions, de la Découverte.

- Bouffartigue, P. & Gadea, C. (2000), *Sociologie des cadres*, Paris: La Découverte & Syros.
- Brannen, J. et al. (Eds.). (2002), *Young Europeans, Work and Family: Futures in Transitions*, Londres: Routledge.
- Caria, T. H. (ed.). (2005), *Saber Profissional*, Coimbra: Almedina.
- Dubar, C. (2001), “La construction sociale de l’insertion professionnelle”, *Éducation et Sociétés*, 7, pp. 23-36.
- Giddens, A. (1990), *The Consequences of Modernity*, Cambridge: Polity.
- Maggi, B. (2003), *De l’agir organisationnel: um point de vue sur le travail, le bien-être, l’apprentissage*, Toulouse: Octarès Editions.
- 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*, Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8633/1/MeIntegra%20-%20RepositoriUM.pdf>.
- Marques, A. P. (2010) “‘Sacralização’ do mercado de trabalho: Jovens diplomados sob o signo da precariedade”, *Configurações*, 7, pp. 65-89.
- Marques, A. P. (2013), *Empregabilidade e (novos) riscos profissionais*, In A. M. Brandão e A.P. Marques (Org) *Jovens, Trabalho e Cidadania: Que Sentidos?*, Ebook; CICS/ Universidade do Minho, pp. 20-34 ISBN 978-989-96335-1-3 [http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics_ebooks/issue/view/123] [<http://hdl.handle.net/1822/26455>]
- Pinto, J. Madureira (2006), “Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho”, *Sociologia*. 16, pp. 177-190.
- Vieira, D., Marques, A. P. (2014), *Preparados para Trabalhar? Um estudo com diplomados do ensino superior e empregadores*, Lisboa: Maior Empregabilidade/POAT FSE.
- Touraine, A. (1997), *Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes*, Madrid: PPC.