



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Amaru Ocampo Mestas

**Aspirações de carreiras,
Perceção de Empregabilidade de Estudantes
Finalistas:
Um Estudo Exploratório de uma Universidade
Pública do Sul da Europa**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão orientada pela
Professora Doutora Teresa Carla Trigo Oliveira e apresentada à
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.**

Outubro de 2020

Agradecimentos

Ao fim destes largos meses de trabalho agora concluídos, o primeiro agradecimento é devido a quem inspirou e orientou esta dissertação, a Professora Doutora Teresa Carla Oliveira. Obrigado pelo apoio incondicional que tornou este trabalho possível e por ter despertado o meu interesse pela Gestão de Recursos Humanos há já vários anos, enquanto estudante de Relações Internacionais, e mais tarde, enquanto estudante do Mestrado em Gestão.

Em segundo lugar, agradeço aos meus pais e à minha irmã por me terem dado tudo que tenho na vida: amor, estudos, valores e uma casa onde posso sempre regressar.

Por último, mas não menos importante, quero agradecer à Mariana, o meu pilar de apoio emocional aqui em Praga e na vida. Sem ti não teria sido possível.

Resumo

Neste ano de 2020, tornou-se evidente a imensidão de desafios que as gerações futuras terão de enfrentar. Não só vivemos em tempos de uma pandemia por Covid-19, como também esta veio acelerar a integração de novas tecnologias tais como o teletrabalho, e tornar claro a necessidade de adaptação às alterações climáticas e a outras dinâmicas como a automatização dos processos laborais. Neste sentido, é urgente não estudar apenas os impactos globais destes processos, mas também analisar impactos micro, tais como aspirações pessoais e profissionais das pessoas. Face a estas problemáticas esta dissertação pretende analisar as aspirações de carreiras e a perceção da empregabilidade e de um grupo de 30 estudantes finalistas de 1º e 2º ciclo de uma Universidade Pública no Sul da Europa. Foram usadas entrevistas semiestruturadas para compreender o percurso académico que os estudantes pretendiam seguir, quais as atitudes e iniciativas face à procura de trabalho e qual o tipo de carreira que tinham planeado começar após a conclusão dos seus estudos.

Os dados revelam que a larga maioria dos estudantes não se sentem bem preparados para integrar o mundo laboral. Os estudantes finalistas de 1º ciclo alegam que lhes faz falta aprofundar os estudos e que apenas com um mestrado, em particular via estágio curricular, se sentiriam mais à vontade e mais preparados para começar a vida laboral em organizações. A generalidade dos entrevistados já não deseja seguir a carreira organizacional tradicional. Por fim, esta dissertação demonstra que os estudantes finalistas têm uma grande capacidade de adaptação, flexibilidade aos desafios do momento, oscilando entre uma carreira sem fronteiras, uma carreira proteana e um “drift” na carreira.

Palavras-chave: Estudantes finalistas; Perceção de Empregabilidade; Aspirações de Carreira; Universidade Pública; Estágios.

Abstract

In this year of 2020, the immense challenges that future generations will have to face has become evident. Not only do we live in times of a pandemic caused by Covid-19, but this has also accelerated the integration of new technologies such as doing "home office", and made clear the need to adapt to climate change and other dynamics such as the automation of work processes. In this sense, it is urgent not only to study the global impacts of these processes, but also to analyze micro impacts, such as personal and professional aspirations of people. In view of these problems, this dissertation intends to analyze the career aspirations and the perception of employability and a group of 30 high school-leavers of 4 Bachelors and 4 Master's degree of a Public University in Southern Europe. Semi-structured interviews were used to understand the academic path students wanted to take, what attitudes and initiatives they were looking for in a job and what type of career they had planned to start after completing their studies.

Data reveals that the vast majority of students do not feel well prepared to join the labour market. The last year students from the Bachelors claim that they need to deepen their studies and that only with a master's degree, particularly with a curricular internship, they would feel more comfortable and better prepared to start working life in organizations. Most respondents no longer want to pursue a traditional organizational career. Finally, this dissertation demonstrates that the last year students have a great capacity for adaptation, flexibility to the challenges of the moment, oscillating between a boundaryless career, a protean career and career drift.

Keywords: High School-leavers; Employability Perception; Career Aspirations; Public University; Internships.

Índice

Introdução	7
1. O novo modelo de carreira no séc. XXI	9
1.1. Orientação de carreiras não tradicionais	11
1.1.1. Carreira sem fronteiras	11
1.1.2. Carreira proteana.....	13
1.2. Inação na carreira	15
1.3. Drift na carreira	17
1.4. Sumário	18
2. Desafios, Contexto e Problematização da Gestão do Trabalhador do Séc. XXI	18
2.1. Desafios: Gig economy e Uberização do mercado de trabalho	18
2.2. Três Contextos: Pandemia por Covid-19, Inteligência Artificial/Robotização e as Alterações Climáticas	19
2.2.1. Alterações climáticas e o Pacto Ecológico Europeu para União Europeia	19
2.2.2. Pandemia por Covid-19 e os seus efeitos no trabalho	20
2.2.3. Inteligência artificial e automatização dos trabalhos.....	21
2.3. Gestão do Trabalhador do Conhecimento numa ótica mais humana	22
2.4. Sumário	24
3. Estudo de Caso numa Faculdade de uma Universidade Pública do Sul da Europa ..	24
3.1. Contexto da investigação	24
3.2. Metodologia	25
3.2.1. Amostra	25
3.2.2. Instrumento e Recolha de Dados: Entrevista Semiestruturada	26
3.2.3. Resultados e Análise.....	30
3.2.3.1. Motivações e expetativas para os estudos	31
3.2.3.2. Empenho e dedicação durante os estudos	33
3.2.3.3. Dos estudos para o mundo laboral: uma ponte frágil?	34
4. Discussão e conclusão	43
5. Limitações e pistas futuras de investigação	44

Introdução

Nas últimas décadas, vários fenómenos têm surgido e vindo a ditar a nossa necessidade de resiliência e adaptação. Desde avanços tecnológicos outrora inimagináveis, a crises financeiras com impactos brutais no bem-estar das sociedades, agora acrescentam-se as pressões de três novas emergências: a automatização de tantos postos de trabalho, a iminência da crise climática e a pandemia global que tem marcado 2020, o coronavírus. Se ao nível global, todos sabemos que estes desafios terão impactos gerais como a disrupção do tecido económico social como o conhecemos ou até outras crises económicas, nem sempre sabemos, ao nível particular e local, quais os impactos dos desafios contemporâneos nas nossas vidas concretas.

É com o intuito de, por um lado decifrar, ultrapassar os impactos destes desafios nas nossas vidas profissionais; e por outro, de analisar as nossas perceções e flexibilidade de adaptação relativamente a esses desafios que esta dissertação se inspira. Mais concretamente, seguindo uma perspectiva *bottom-up*, esta dissertação pretende analisar quais as perceções, sentimentos e estratégias de adaptação tomadas por um certo grupo populacional face a esses desafios globais: os estudantes universitários finalistas de Licenciaturas (1º ciclo) e Mestrados (2º ciclo) de uma faculdade no Sul da Europa, cuja oferta formativa se divide entre a Economia, a Gestão, as Relações Internacionais e a Sociologia.

Em países semiperiféricos, ainda há poucas décadas fortemente afetados pela crise de 2008 e subsequentes medidas de austeridade e erosão dos direitos laborais, as perspetivas profissionais dos jovens vêm-se afetadas não apenas pelas pelos medos e incertezas dos desafios emergentes, mas também pelos pré-existentes. Nascidos e criados nos anos 1990s e 2000s, com relativa prosperidade, as gerações que saem agora das universidades foram acostumadas a acreditar na meritocracia e que ao seu esforço, equivaleriam, de forma relativamente proporcional, mais oportunidades. Contudo, a realidade que viria a tornar-se mais evidente nos anos 2010's mostrou que as oportunidades escasseiam, ou que o caminho para chegar até elas não é tão linear como antigamente. Hoje em dia, um ciclo ou dois (ou mais) de estudos superiores nem sempre garante uma carreira próspera. Por outro lado, nem tudo é sentido como um desafio. Os jovens finalistas do presente apreciam a flexibilidade do mundo laboral e muitos

procuram carreiras adaptáveis, em que lhes seja permitido mudar de emprego, de funções, de instituição ou empresa, ou até de cidade e de país mais facilmente.

As percepções à volta do conceito de carreira estão a mudar. Antigamente, os próprios empregados eram mais leais para com as suas organizações empregadores e estas eram responsáveis pela sua progressão na carreira, pela segurança laboral, pelos *trainings* e desenvolvimento dentro da empresa (Baruch, 2001). Agora que os tempos mudaram, são os próprios trabalhadores os principais responsáveis pelas suas carreiras. Além disso, o mercado de trabalho atual cria relações laborais pouco estáveis que dão aso a esta mudança (Baruch, 2001).

Tendo estas dinâmicas cruzadas em conta, esta dissertação, sob o título “Aspirações de carreiras, empregabilidade de estudantes finalistas: um estudo exploratório de uma universidade pública do sul da Europa”, propõe-se a descobrir e analisar quais as percepções de carreira dos estudantes finalistas do 1º e 2º ciclo de estudos de uma faculdade pública do sul da Europa. Através deste estudo, maioritariamente de natureza qualitativa, pretende-se dissertar sobre questões como: o que motiva os estudantes a ingressar numa dada Licenciatura ou Mestrado? Que objetivos de carreira têm em vista enquanto estudam? Em que medida são proativos ou não, face aos planos de carreira que delineiam? Que tipo de empregos esperam encontrar no imediato e que tipo de carreiras esperam construir no longo-prazo?

De forma a responder a estas questões, esta tese divide-se em vários capítulos, começando por fazer uma revisão literária de vários conceitos de carreiras, por exemplo, carreira sem fronteiras, carreira proteana, inação na carreira e *drift*, de vários autores da área da Gestão de Recursos Humanos. De seguida, o capítulo metodológico demonstra como se procedeu à organização, recolha e análise maioritariamente qualitativa dos dados. Segue-se um capítulo de problemática, em que se analisam os desafios contemporâneos globais já referidos e a sua relação com a definição de carreiras. Por fim, segue-se um capítulo de apresentação dos resultados das entrevistas e sua discussão, assim como a conclusão.

1. O novo modelo de carreira no séc. XXI

Em regra geral, todos os jovens do país em análise são pressionados para escolher que áreas de carreira desejam prosseguir desde uma jovem idade. No final do 9º ano de escolaridade, o último ano do Ensino Básico, os estudantes são forçados a escolher a área onde querem estudar no Ensino Secundário – podendo esta escolha ter efeitos duradouros ou definitivos nas suas vidas. É neste preciso momento que começa a escolha de uma carreira – quando se tem ou 14 ou 15 anos. Enquanto jovens do Ensino Secundário, têm apenas três anos para se aperceberem dos seus gostos futuros. É neste período que a maioria de nós tem o primeiro contacto com alguns temas, ou que tem a oportunidade de aprofundar outras matérias já conhecidas. Novamente, já com 17 ou 18 anos, os jovens veem-se na obrigação de ter de escolher qual o curso universitário que querem estudar. No final do Ensino Secundário, os estudantes que desejem seguir certas carreiras, têm a escolha de poder continuar os estudos num curso universitário mais orientado para a carreira que desejam exercer no futuro.

Esta escolha do curso universitário a seguir será dos momentos mais importantes para a carreira de uma pessoa - uma decisão que é tomada enquanto ainda somos adolescentes. É preciso lembrar que as decisões de carreira tomadas pelas pessoas estão entre as decisões mais importantes que as pessoas têm de fazer nas suas vidas, pois é uma escolha que poderá ter um peso tremendo na vida profissional dos indivíduos. Uma carreira começa quando as pessoas têm de escolher qual o percurso escolar que pretendem seguir. Após concluídos os estudos, as pessoas têm novamente de decidir qual o tipo de trabalho que pretendem para começar a sua carreira e em que tipo de organização o pretendem fazer. É precisamente nesta fase inicial das carreiras, mais precisamente, em jovens finalistas de licenciatura e mestrado, na faixa etária dos 21-27 anos que nos vamos focar nesta dissertação.

Falaremos mais sobre as carreiras não tradicionais apesar de Rodrigues e Guest (2010) nos mostrarem empiricamente que as carreiras ainda se caracterizam por longos períodos de trabalho na mesma organização.

Uma carreira tradicional tem sido descrita como um exemplo de como empregadores e empregados podem desenvolver uma relação mutuamente vantajosa (Rodrigues, Guest, Oliveira e Alfes, 2015). Normalmente, se um empregado tem boa *performance* e demonstra lealdade, será recompensado com estabilidade laboral,

aumentos contínuos de salário e possibilidade de subir hierarquicamente dentro da organização (Dries, Van Acker e Verbruggen, 2012).

Contudo, a antiga ideia das carreiras tradicionais assente em trabalhos estáveis está a desvanecer. As teorias das carreiras tradicionais foram estudadas na segunda metade do século XX, num período onde as grandes organizações eram empresas estáveis, onde havia estruturas verticais bem organizadas e quando o ambiente mundial laboral era mais homogéneo (Arthur, 1994).

Com o advento do neoliberalismo mundial a partir de 1980s, as economias e as leis laborais foram liberalizadas e os trabalhadores passam para um segundo plano. Outrora, os trabalhadores eram considerados atores principais, em conjunto com as grandes organizações, onde ambas as partes da relação se beneficiavam mutuamente (Rodrigues *et al.*, 2015). Agora os trabalhadores passam cada vez menos tempo nas empresas, têm uma menor estabilidade laboral com contratos mais precários e as organizações estão cada vez mais descentralizadas onde começam a usar *outsourcing* em detrimento de contratos de trabalho mais estáveis. Posto isto, é seguro dizer que a carreira organizacional tradicional já não é tão desejada pelos trabalhadores num contexto laboral tão competitivo e globalizado como no que vivemos atualmente (Arthur, 1994).

Como explica o economista premiado Stiglitz:

“O mundo não tem poupado o neoliberalismo, essa miscelânea de ideias em cuja base tem a ideia fundamentalista de que os mercados se autocorrigem, alocam recursos de forma eficiente e servem devidamente aos interesses públicos. Foi esse fundamentalismo de mercado que deu origem ao thatcherismo, à economia da era Reagan e ao chamado “Consenso de Washington”, que privilegiou a privatização, a liberalização e os bancos centrais independentes focando obstinadamente na inflação. [...] O fundamentalismo neoliberal de mercado sempre foi uma doutrina política a serviço de certos interesses. Jamais se pautou por teorias económicas. Tampouco, como deve estar claro agora, se pauta pela experiência histórica. Aprender essa lição pode ser a esperança sob as nuvens negras que pairam sobre a economia global.”

Stiglitz apud Peck, Theodoro e Brener (2012: 63)

Sabendo que estamos a viver uma época diferente foi preciso pensar em novas maneiras de encarar as carreiras. Se antes um trabalhador tinha todas as motivações para seguir o percurso tradicional e tentar fazer uma carreira vertical dentro de uma grande organização atualmente há novas abordagens onde os empregados têm de ser mais

flexíveis, com maior capacidade de adaptação e possuir um leque de ferramentas que os permita singrar em qualquer contexto laboral. O objetivo desta secção é, portanto, expor, analisar, comparar e contrastar os diferentes tipos de carreiras não tradicionais e os motivos pelos quais os indivíduos procuram, e seguem, ou não, tipos de carreiras distintos.

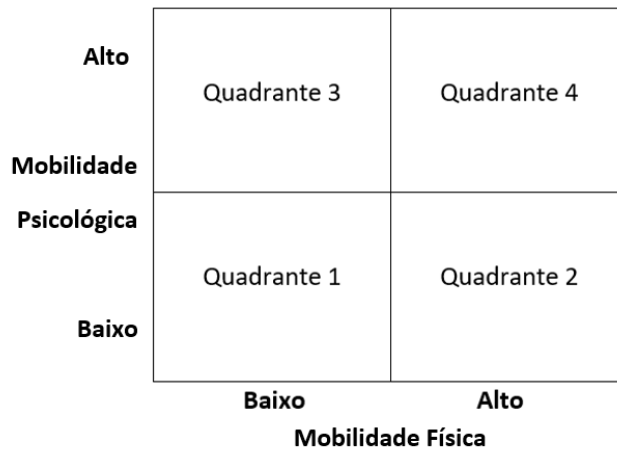
1.1. Orientação de carreiras não tradicionais

Neste debate sobre carreiras e trabalho surgem dois modelos de carreira alternativos que destoam com a carreira tradicional e são mais independentes das próprias organizações. Fala-se na literatura das carreiras profissionais que os trabalhadores são aconselhados a tomar as rédeas das suas próprias carreiras, desenvolvendo ferramentas úteis para o mundo laboral em geral. Estes tipos de orientação de carreiras têm sido chamadas de orientação de *carreira sem fronteira* (Arthur, 1994) e orientação de *carreira proteana* (Hall, 1976).

1.1.1. Carreira sem fronteiras

Arthur e Sullivan (2006) definem a carreira sem fronteiras como uma carreira que envolva duas dimensões em simultâneo: a mobilidade psicológica e a mobilidade física. A mobilidade física refere-se à disponibilidade dos trabalhadores de se movimentarem geograficamente para outros empregos ou para outras organizações e a mobilidade psicológica refere-se à autoconfiança e disponibilidade mental que os trabalhadores têm sobre mudanças do tipo de trabalho na sua carreira. Este tipo de carreira leva a que os trabalhadores manifestem um maior grau de mobilidade psicológica e/ou um maior grau de mobilidade física. Os autores fazem questão de realçar estas duas dimensões para enfatizar que uma carreira sem fronteiras não é apenas a carreira baseada na mobilidade física e que o facto de um trabalhador permanecer um longo período numa única organização não significa que ele tenha uma mentalidade de carreira sem fronteiras. Esta carreira sem fronteiras pode manifestar vários níveis de mobilidade psicológica e mobilidade física. É o que Arthur e *et al.* (2006) tentam demonstrar na figura 1. Uma carreira onde existe mobilidade no eixo vertical do psicológico e no eixo horizontal do físico. Eles explicam este conceito usando 4 quadrantes e as suas diferentes combinações para explicar melhor o conceito de carreira sem fronteiras.

Figura 1 – Diferentes níveis de mobilidade física e psicológica da carreira sem fronteiras.



Fonte: Sullivan *et al* 2006: 23. (Tradução livre do inglês para o português)

No quadrante 1 da figura 1, as carreiras apresentam uma baixa mobilidade tanto a nível psicológico como a nível físico. Aplica-se especificamente quando tanto o trabalhador como a organização beneficiam mutuamente do vínculo laboral. Seja este porque o conhecimento de um trabalhador é muito específico e se aplica apenas a áreas nicho, porque um trabalhador procura estabilidade laboral, porque o trabalhador acha que não tem qualificações suficientes para mudar de trabalho ou até pelos desempregados de longa duração. No quadrante 2 as carreiras apresentam uma baixa mobilidade psicológica mas uma alta mobilidade física. Trabalhadores que estejam dispostos a mudar de trabalho fisicamente por razões pessoais (acompanhar o parceiro numa mudança geográfica ou por vontade de conhecer o mundo) – trabalho este que seja similar aos anteriores apenas numa área geográfica ou organização diferente. No terceiro quadrante as carreiras apresentam uma alta mobilidade psicológica mas uma baixa mobilidade física. São descritos como trabalhadores que têm expectativas muito altas na sua própria empregabilidade e que não precisam de se deslocar fisicamente para mudar de empregadores. Os exemplos dados pelos autores são os académicos conceituados ou as enfermeiras bem qualificadas. Por fim, no quadrante 4 as carreiras apresentam tanto uma alta mobilidade psicológica como uma alta mobilidade física. Neste quadrante estão inseridas as pessoas que poderão fazer muitas mudanças a nível físico, mudando de trabalhos com regularidade, enquanto mudam também sua orientação de carreira psicológica frequentemente. Falamos de pessoas cujo conceito de carreira de sucesso difere do conceito da sua família, ou dos seus amigos.

Assim, Sullivan e Arthur explicam que existem diversos tipos de mobilidade. A figura 1 demonstra que um rol de combinações no campo da mobilidade psicológica e mobilidade física podem ocorrer durante a carreira de um trabalhador. Passando pela mobilidade física dentro da organização em si, trabalhando em vários departamentos, em diferentes localizações físicas da organização, em diferentes níveis hierárquicos e também pode passar pela mobilidade sem fronteiras trabalhando em diferentes organizações, diferentes áreas e tipos de profissão (Sullivan *et al.*, 2006).

No estudo feito por Rodrigues *et al.* (2015) com 655 empregados foi concluído que a orientação de carreira sem fronteiras estava associada a perdas mútuas, tanto ao nível das organizações empregadoras como a nível dos trabalhadores em si. Esta conclusão é contraditória com o que Arthur (1994) defende na sua literatura – quem segue e se dedica a ter uma carreira sem fronteiras deveria sentir-se mais completo a nível de trabalho e também com mais sucesso na carreira. Estes dois sentidos diferentes sobre os resultados das orientações de carreira sem fronteira vem ao encontro do que Rodrigues *et al.* (2015) chamam à atenção quando dizem que esta orientação de carreira não tem sido muito investigada academicamente e quando é estudada tem resultados variados.

1.1.2. Carreira proteana

O termo “*protean*” foi primeiramente utilizado por Hall (1976) que descreve “que é a pessoa, e não a organização, que está encarregue da sua carreira” (Hall, 2004: 4). A palavra tem origem na mitologia Grega, onde a figura mítica de *Proteus* tinha a capacidade de se metamorfosear consoante a sua vontade, podendo assim esconder as suas capacidades dos demais (Hall, 2002). Tem sido usado como um sinónimo de flexível, adaptável e mutável (Volmer e Spurk, 2010).

Volmer *et al.* (2010) descrevem uma pessoa com uma atitude de carreira proteana como uma pessoa que usa a sua identidade pessoal como guia para as suas decisões de carreira. Podemos olhar para a orientação de carreira proteana como uma maneira de gestão individual de carreira ao contrário da tradicional carreira desenvolvida pelas organizações (Briscoe, Hall e DeMuth, 2006).

Em suma, a carreira proteana é:

Uma carreira onde a pessoa é 1) orientada por valores num sentido em que os valores internos guiem e deem medidas de sucesso para a sua própria carreira; e 2) autodirigida na gestão da sua carreira pessoal – tendo a capacidade de ser flexível em termos de performance e de adaptabilidade.

(Briscoe e Hall, 2006: 9).

Seguindo esta definição do que é a carreira proteana de Briscoe *et al.* (2006) podemos analisar melhor o espectro total deste tipo de orientação de carreira através de uma série de combinações destas duas componentes. Uma pessoa pode ser orientada por valores com mais intensidade ou menor intensidade e também pode ser mais forte e mais fraca em termos de gestão de carreira autocentrada. Segue na figura 2 um quadro adaptado com as quatro categorias resultantes das combinações das duas componentes da orientação de carreira proteana. Fica claro no final da explicação que é a junção, positivamente, da característica da orientação por valores e da gestão da carreira autocentrada que resulta numa categoria que representa plenamente a orientação de carreira proteana.

Figura 2. Combinações proteanas.

Proteano				
Orientado por valores?	Não	Não	Sim	Sim
Gestão de carreira autodirigida?	Não	Sim	Não	Sim
	Dependente	Reativo	Rígido	Proteano (transformacional)

Fonte e adaptado de: Briscoe *et al.*, 2006: 9. (Tradução livre do inglês para o português)

Os autores, Briscoe *et al.* (2006) demonstram que há quatro categorias de carreiras que podem surgir através do prisma proteano das duas características acima mencionadas: a dependente, a rígida, a reativa e a proteana. Alguém que não seja orientado por valores, nem autocentrado na gestão da sua carreira, será categorizado como “dependente”, visto que serem pessoas incapazes de definir com certeza as suas prioridades nem gerir a sua carreira de forma independente. Um indivíduo que não é orientado por valores, mas é

autocentrada na gestão da sua carreira é chamada de “reativa” pois não conseguiria guiar a sua carreira com foco em si mesmo suficientemente bem. Já alguém que é orientado por valores, mas quem não é autocentrado na gestão da sua carreira, seria alguém que não se consegue adaptar às necessidades da sua carreira ao longo da sua vida é visto como “rígido”. Por fim, aqueles com a orientação de carreira “proteana” são as pessoas guiadas por valores que definem as prioridades do seu percurso e que também conseguem se conseguir gerir, de maneira autocentrada, adaptando-se, com sucesso, às necessidades educacionais e de performance que vão surgindo na sua carreira. São exatamente as pessoas cuja orientação é a de uma carreira proteana que são capazes de uma aprendizagem contínua – daí ser chamada “transformacional”.

No estudo feito por Rodrigues *et al.* (2015) foi concluído que a orientação de carreira proteana resultava em ganhos benéficos tanto para os trabalhadores como para as organizações empregadoras. Esta conclusão vai ao encontro da ideia geral presente na literatura sobre como as pessoas com orientação de carreira proteana se sentem mais confiantes na capacidade de encontrar emprego, assim como demonstram níveis de satisfação mais altos com as suas carreiras (De vos e Soens, 2008). A maior proatividade encontrada nesta orientação (Porter, Woo e Tak, 2015), juntamente com um maior bem estar psicológico (Briscoe *et al.* 2012), traduz em aumentos de produtividade (Hall, 2004).

1.2. Inação na carreira

A inação na carreira é um conceito elaborado por De Vos e Verbruggen (2020) no seu artigo “*When people don’t realize their career desires: toward a theory of career inaction*” publicado na *Academy of Management Review* em 2020, inspirado pela necessidade de analisar os indivíduos que não agem ou reagem de maneira adequada ou suficiente para transformar as suas carreiras. Segundo as autoras, o conceito de inação de carreira divide-se em três fases ou características. A primeira, por um lado, diz respeito às pessoas que reconhecem a necessidade de realizar mudanças nas suas carreiras. A segunda característica, por outro lado, diz respeito ao reconhecimento de que é necessária iniciativa própria para que a mudança de carreira se efetive, porém esse reconhecimento não se transforma ainda em ações de maneira suficiente (De Vos *et al.* 2020). Apesar do reconhecimento de que algo deve mudar nas suas carreiras, a inação impede a ação. A terceira característica apontada pelas autoras é precisamente a de que, estando cientes do primeiro e segundo pontos, as pessoas persistem em não tomar iniciativa para mudar de

carreira, prolongando essa inação ao longo de determinado período de tempo (De Vos *et al.* 2020).

Desdobrando estas características, é possível refletir sobre as razões pelas quais o desejo de mudança se transforma em inação e não em ação. Uma das razões será, por exemplo, o facto dos anseios de mudança de carreira se manifestarem de forma distinta em diferentes pessoas (De Vos *et al.* 2020). Se o descontentamento e a vontade de mudança na carreira vêm, porventura, de um sentimento de estagnação ou aborrecimento, o indivíduo poderá reagir de uma forma específica, acabando por não mudar de carreira por resignação; por outro lado, a inação pode vir de outros fatores como um contexto económico desfavorável, falta de autoconfiança, ou a existência de um ambiente de trabalho hostil, a existência de uma pandemia global com fortes impactos nos nossos modos de vida e no funcionamento do mercado laboral, entre outros exemplos possíveis.

Em segundo lugar, a inação na carreira surge quando os indivíduos reconhecem a que é necessária iniciativa própria e ação para que a mudança de carreira aconteça, mas não agem de acordo, ou não agem suficientemente para que tal mudança ocorra (De Vos *et al.* 2020). As autoras realçam que é fundamental que as pessoas saibam que opções estão ao seu alcance para fazer a mudança de carreira desejada, pois só conhecendo as estratégias ao dispor, é que a mudança poderá ser alcançada. Contudo, haverá muitas vezes heurísticas, decisões e eventualmente estratégias de autossabotagem que impedem os indivíduos de realmente efetuar essas mudanças (De Vos *et al.* 2020).

Para completar o conceito inação na carreira e as suas três fases explica-se, por último, a questão temporal. O prolongar da inação no tempo, os atrasos e adiamentos *ad eternum* na mudança de carreira, são características comuns de quem está ciente da sua insatisfação, estagnação, e conseqüente reconhecimento da necessidade de mudança de carreira, mas se sente incapaz de tomar ações no imediato ou no curto-prazo (De Vos *et al.* 2020). Mais uma vez, como indicado pelas autoras, este adiamento e razões para a inação podem ser explicados por motivos psicológicos, questões contextuais de nível macro (ex: pandemia global, crise económica, desemprego alargado, bloqueios nas progressões das carreiras, etc) ou micro (ex: falta de emprego em certas regiões, afetação por desastres naturais localizados, ausência de uma rede de transportes locais adequada, etc), que poderão ter impactos na decisão.

Para De Vos *et al.* (2020), a inação na carreira diz respeito a situações nas quais os trabalhadores não fazem o suficiente por sair de empregos que não os satisfazem, quando não vão atrás de promoções internas existentes na sua organização ou demais oportunidades, mesmo quando essas promoções e oportunidades os atraem, mas algo os impede de fazer tudo para as alcançar. A exemplo disto estarão variadas situações como quem nunca começou “aquele negócio com que sempre sonhou”, quem olha para o passado e pensa em oportunidades de estudos que se perderam, ou quem imagina como poderia ter sido a sua vida se tivesse feito mobilidade internacional estudantil ou profissional quando teve oportunidade.

No fundo, De Vos *et al.* (2020), sublinham a importância de se estudar a inação da carreira por três motivos essenciais: primeiro, pela importância, relevância e importância do fenômeno nas nossas carreiras; segundo, por permitir um melhor entendimento dos porquês das carreiras tradicionais organizacionais ainda hoje serem tão dominantes no mercado laboral – como nos é comprovado por Rodrigues e Guest (2010), quando evidenciam que a maioria das carreiras ainda é caracterizada por um longo período contínuo na mesma organização; e, por fim, pelas consequências que a inação na carreira pode ter nas pessoas. A respeito deste terceiro ponto, a literatura reitera claramente que a inação e permanência dos trabalhadores em carreiras insatisfatórias, empregos de que não gostam e trabalhos com os quais não se identificam, tem inúmeros efeitos negativos. Estes efeitos da inação na carreira poderão levar a um eventual *burnout* da parte do trabalhador, que, por sua vez, se traduzirá numa perda de produtividade e diminuição do bem-estar geral da pessoa.

1.3. *Drift* na carreira

Concluo esta secção da dissertação explicando o conceito de *drift* na carreira. É um quadro conceitual na literatura das carreiras que foi sugerido por Kato e Suziki (2006). Não é um conceito muito aplicado nas análises de carreira ocidentais, mas Kato e Suziki (2006) definem o *drift* na carreira como andar à deriva na carreira. Alguém cuja carreira não tem direção, que perdeu o rumo. Os autores usam os termos “*floating*” e “*flowing*” para tentar explicar melhor este conceito tentando aludir a uma pessoa que não tem rumo nem consciência plena do que quer para a sua própria carreira – que se deixam levar.

1.4. Sumário

É importante ver esta temática teórica à luz do novo contexto atual. As entrevistas foram todas realizadas já em tempos de Covid-19, ou seja, as respostas poderiam ter sido completamente diferentes noutro contexto. Esta base teórica para os diferentes tipos de conceitos de carreiras não-tradicionais é fulcral para poder enquadrar a perceção que os alunos têm sobre as suas futuras carreiras profissionais. Seguimos então um capítulo onde se pode compreender melhor o contexto atual do panorama mundial do trabalho.

2. Desafios, Contexto e Problematização da Gestão do Trabalhador do Séc. XXI

Nesta seção vamos falar sobre os desafios contemporâneos que se podem colocar as organizações sobre as expectativas de carreiras. Este capítulo está dividido em duas partes. A primeira secção, dedica-se a explicar o que é a economia GIG e a uberização dos mercados laborais, enquanto, paralelamente, trata também da problemática das alterações climáticas, da automatização do trabalho e pandemia por Covid-19 – desafios emergentes desta década. A secção do capítulo dedica-se a elencar e analisar criticamente quais as respostas que se podem dar a esses mesmo desafios contemporâneos. Queria desde já lembrar como Holland (2016) sublinha como as medidas de austeridade tomadas pelos governos de todo o mundo depois da crise financeira de 2008 são, não apenas as menos apropriadas para lidar com uma crise, como também agravam os efeitos da crise económica e social. Esperemos que a solução para a crise pandémica atual não traga novamente tempos difíceis em que as soluções apresentadas se transformam em novos problemas, como aconteceu no pós-2008.

2.1. Desafios: Gig economy e Uberização do mercado de trabalho

A liberalização tomou conta da economia laboral. Vivemos nos tempos da economia *Gig*, onde os trabalhos são de cariz temporário, ligados a contratos precários com uma tremenda flexibilização dos direitos laborais. A economia *Gig* baseia-se em trabalhos flexíveis, temporários e de freelance onde o cliente e o trabalhador se conectam através de plataformas online. Os trabalhadores começam a não estar ligados diretamente às empresas para as quais prestam serviços. São considerados empresários a nome individual e não usufruem dos mesmo direitos que os empregados normais de uma organização usufruem. Apenas recebem o que trabalham, não têm direito a férias pagas

ou baixas médicas. O empregado está infinitamente mais vulnerável do que se estivesse empregado diretamente pela organização. Isto leva a uma erosão das relações económicas do trabalho tradicionais entre o trabalhador, organização e cliente. Vai mudar a perceção do que são as carreiras tradicionais nas organizações. É a *uberização* da economia.

Cada vez mais as organizações fazem uso do outsourcing para preencher certos cargos apenas com o intuito de economizar nas verbas destinadas a contratações nos orçamentos. Atualmente as organizações já não contratam diretamente o seu segurança ou equipa de limpeza. Fica mais em conta, em termos orçamentais, contratar uma empresa que se faça cargo destes serviços. Também ficou mais normal certos departamentos das organizações serem feitos por empresas externas tal como os departamentos de recursos humanos, os departamentos informáticos e até departamentos que são chamados de “back-office”, isto é, que não interagem diretamente com o cliente. Esta preferência de contenção de custos, em detrimento de investir nas carreiras tradicionais, está a moldar o próprio conceito das carreiras e como os trabalhadores e jovens adultos, recém-saídos das universidades, as veem.

2.2. Três Contextos: Pandemia por Covid-19, Inteligência Artificial/Robotização e as Alterações Climáticas

Paralelamente à liberalização da economia laboral temos outras três grandes problemáticas que entram na equação de como serão futuras carreiras: as alterações climáticas, a inteligência artificial e automatização do trabalho, e a pandemia mundial da Covid-19. Este último foi catalisador de uma desestabilização mundial a nível do trabalho e precursora de uma crise económica mundial.

2.2.1. Alterações climáticas e o Pacto Ecológico Europeu para União Europeia

Existe uma preocupação crescente mundial sobre o tema das alterações climáticas. As empresas são cada vez mais poluentes, há poucas regulações a nível ambiental e as repercussões são quase nulas. Os jovens estão cada vez mais preocupados com o seu futuro no nosso planeta. Isto traduziu-se numa vaga de milhões de jovens que votaram pelos partidos verdes e ecológicos nas eleições para o Parlamento Europeu em 2019, que subiram de 37 eurodeputados em 2014 para 52 eurodeputados em 2019. Este crescimento no Parlamento Europeu aliado aos movimentos de greve estudantis que exigiam o final da crise ambiental foram o impulso necessário para criar um Pacto Ecológico Europeu

(PEE). No relatório do PEE “Blueprint for Europe’s Just Transition” (2019) explicam como a Europa enfrenta uma crise de desigualdade económica e uma crise climática sem precedentes. Na vertente da desigualdade é sublinhado que o 10% das famílias mais ricas detém metade da riqueza total do continente, enquanto o 40% das famílias mais pobres são donas de apenas 3% da riqueza europeia. Chamam à atenção que em 2016, 118 milhões de europeus, quase um em cada quatro, estavam em risco de pobreza e exclusão social. No campo das crise climática, ecológica e ambiental reafirmam o que os jovens europeus protestavam nas greves estudantis: o solo está a degradar-se, a terra está a aquecer, o gelo está a derreter, os oceanos estão a acidificar-se e muitas espécies de fauna e flora estão a desaparecer da face do planeta terra – tudo enquanto uma quantidade absurda de gases de efeito estufa são bombeados para a nossa atmosfera. Como é suposto os jovens adultos planearem as suas vidas profissionais e pessoais se não lhes espera um bom futuro? A própria lógica das carreiras tradicionais muda por completo neste prisma. Este PEE preocupa-se em tecer um plano para uma transição verde construindo mais casas, assegurando melhores trabalhos, devolvendo o controlo das vidas às pessoas. O PPE recomenda políticas de fins de semana de três dias, semanas laborais de quatro dias com um número total de horas mais reduzido, salários mais justos, criação de empregos de maneira mais descentralizada, incluindo em áreas rurais. O futuro de muitas carreiras irá passar, forçosamente, pelas carreiras verdes que serão criadas. O próprio PEE alerta sobre a necessidade em investir em tecnologias não prejudiciais ao ambiente, apoiar a inovação industrial, implementar transportes públicos e privados mais limpos e baratos, realça a necessidade de descarbonizar os setores da energia, entre outras medidas cujo fim será o de um futuro mais verde e por uma União Europeia com impacto neutro no clima até 2050. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê no seu relatório “A just transition to a sustainable future. Next steps for Europe” de 2017 que uma transição para uma economia mais sustentável poderá criar até 60 milhões de novos trabalhos a nível mundial nas próximas duas décadas.

2.2.2. Pandemia por Covid-19 e os seus efeitos no trabalho

Segundo o relatório “Covid-19 and the world of work. Sixth edition” de junho de 2020 da OIT, 94% dos trabalhadores mundiais residem em países cujos locais de trabalhos foram fechados de alguma maneira, seja temporalmente como permanentemente, pelas medidas de atenuação à crise pandémica da Covid-19. Os encerramentos de locais de trabalho continuam a criar disrupção nos mercados laborais

do mundo inteiro, levando a que se verifique uma perda de horas de trabalho mais alta do que estimada pela própria OIT nas edições anteriores do relatório. O relatório da OIT realça como a estimativa total de perda de horas de trabalho no segundo trimestre de 2020, relativamente ao quarto trimestre de 2019, é de 17.3% o que equivale a 495 milhões de trabalhos a tempo inteiro. Relativamente à perda de rendimentos de trabalho a OIT prevê que haja um declínio mundial de 10.7% durante os primeiros três trimestres de 2020, comparando homologamente a 2019, o que se traduz numa perda de cerca de 3.5 biliões de USD, ou 5.5% do produto interno bruto mundial dos três primeiros trimestres de 2019. Com o número de desemprego mundial a subir é urgente começar-se a pensar na proteção social que as pessoas mais afetadas tanto precisam.

2.2.3. Inteligência artificial e automatização dos trabalhos

O mais recente relatório do Fórum Económico Mundial (FEM), “The Future of Jobs Report 2020” de outubro de 2020, explica como a Covid-19 foi causa direta de mudanças feitas no mercado laboral, acelerando, assim, a vinda dos “trabalhos do futuro”. A mudança para o trabalho remoto foi rapidamente adotada pelas empresas e poderá ser o novo normal para muitas indústrias. O FEM, no seu relatório, entrevistou 300 das maiores empresas mundiais que empregam mais de 8 milhões de trabalhadores. Mais de metade admitiu acelerar a automatização de alguns cargos nas suas organizações enquanto 43% conclui que haverá uma perda geral de trabalhos devido à evolução tecnológica. O que significa que, atualmente, os trabalhadores mundiais poderão estar em risco de perder o seu trabalho não só devido ao impacto económico da pandemia da Covid-19 como também à automatização. Foi estimado que, até 2025, a automatização dos processos laborais, através da inteligência artificial e robótica, elimine 85 milhões de cargos a escala mundial. O relatório prevê também que 97 milhões de trabalhos sejam criados a nível mundial graças à “revolução robótica”. Os trabalhos mais em risco de serem substituídos pela automatização são da área administrativa e de processo de informação, enquanto os novos trabalhos verificar-se-iam na área da economia verde e “big data”. É importante salientar que a FEM destacou o grupo de trabalhadores jovens, na sua maioria do género feminino, com salários mais baixos, como o grupo demográfico mais afetado pela perda de trabalho resultante da Covid-19. Novamente são os jovens profissionais os mais afetados pelas mudanças do mundo. Como poder pensar em carreiras nos moldes tradicionais se os trabalhos vão mudar? Sublinho ainda que o FEM

concluiu que as características laborais mais importantes para os trabalhadores a dominar para o futuro seriam a criatividade, a flexibilidade e o pensamento analítico.

Frey e Osborne (2013) no seu artigo “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?” estimam que a inteligência artificial e a robótica serão a causa da redução de até metade dos trabalhos no EUA e na Europa nos próximos 20 anos. No tema do aumento dos trabalhos automatizados, Holland e Oliveira (2020) trazem para o debate académico o potencial do trabalho robotizado em reduzir a carga laboral, o trabalho de rotina e alienante dos trabalhadores humanos ajudando os empregados ao invés de eliminar a componente humana dos trabalhos.

Segundo um artigo do Eurostat Statistics Explained de maio de 2020, as pessoas na União Europeia trabalharam, em média, 36.2 horas por semana no seu trabalho principal em 2019. Em Portugal a média foi de 39.3 horas por semana para o mesmo ano. A semana laboral de 40 horas foi pensada num mundo que já não existe. Há quase 100 anos, em 1926, Henry Ford estandardizou a semana laboral de 40 horas nas suas linhas de montagem de fábricas de carros nos EUA. O avanço tecnológico transformou as lógicas laborais das organizações mundiais nos últimos 30 anos com a chegada da internet, dos sistemas integrados de gestão empresarial (por ex: SAP) e da constante evolução no campo informático e da inteligência artificial. Será que, com a crescente automatização dos trabalhos, faz sentido ainda nos basearmos nas 40 horas semanais? Porque não ter como objetivo final, além da maior produtividade empresarial, o cuidado de dar um maior bem-estar aos trabalhadores que tudo produzem nas organizações?

2.3 Gestão do Trabalhador do Conhecimento numa ótica mais humana

David Guest propõe no seu artigo “Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework”, publicado no Human Resource Management Journal em 2017, uma nova maneira de analisar a gestão dos Recursos Humanos mais focada em oferecer benefícios mútuos para tanto as organizações empregadoras como para os empregados. Guest relembra que o atual modelo dominante da teoria da Gestão dos RH continua a focar-se, na sua maioria, em maneiras para aumentar e melhorar a produtividade dos seus empregados, sendo as preocupações e bem-estar dos empregados empurrados para um segundo plano. Tendo em conta as mais recentes problemáticas mundiais das alterações climáticas, automatização e pandemia mundial, que agravam e metem em risco a saúde e bem-estar dos trabalhadores, é urgente

começar a analisar a gestão do RH de uma nova ótica – uma ótica onde a preocupação pelo bem-estar do empregado se encontra ao mesmo nível da preocupação da produtividade deste mesmo.

O modelo de gestão das práticas de RH explica como uma relação positiva de trabalho irá promover tanto a produtividade como o bem-estar do empregado. As boas práticas de gestão de RH incluem o suporte organizacional (Guest 2017) que por sua vez irá melhorar a qualidade da vida no trabalho (Grote e Guest 2017). Oliveira e Holland (2017) trazem à discussão como uma preocupação maior pelo bem-estar do empregado e uma melhoria da qualidade da vida no trabalho são consistentes com a base da pirâmide da hierarquia das necessidades humanas de Maslow (1943). Apenas depois das necessidades basilares do ser humano estarem asseguradas é que se pode avançar pelos níveis da pirâmide e alcançar os níveis acima de autorrealização.

É importante perceber como a crescente preocupação das gerações mais novas pelo bem-estar físico e mental vai afetar as decisões tomadas no futuro relativamente ao mundo laboral e ao planeamento de carreiras. Nesta secção da dissertação vimos que há novos problemas a ter em conta que estão a moldar o mundo, os mercados e as economias de trabalho, e como os mais afetados são sempre as gerações mais novas. Uma geração que não teve culpa na crise financeira de 2008 e que cresceu em ambientes de austeridade económica e, novamente, não têm culpa da crise climática. Adicionar a isto a agravante dos efeitos económicos e de saúde mental causados pela pandemia da Covid-19. É urgente perceber o que os jovens estudantes querem para o seu futuro pessoal e para as suas carreiras e como isto vai mudar a sua empregabilidade.

Segundo Rodrigues, Butler e Guest (2019), a empregabilidade pode ser descrita como um recurso pessoal que está diretamente ligado às pessoas, à sua capacidade de resiliência, e como conseguem tomar as rédeas da sua carreira em qualquer ambiente que possa aparecer. Vai diretamente ao encontro da temática falado anteriormente das novas problemáticas, como as pessoas se vão ter de reinventar para se adaptar às carreiras do futuro que espera a geração atual.

Podemos considerar também que a “*Signalling theory*” é um processo relevante da Gestão dos RH no sentido em que a comunicação entre os diferentes atores é fundamental para haver melhor compreensão entre as organizações e os trabalhadores. Esta comunicação pode levar a um impacto positivo nas atitudes e no comportamento dos trabalhadores. Connelly *et al.* (2011) explicam como nos ambientes organizacionais um chefe de equipa é o melhor ator organizacional para transmitir os “sinais” que a empresa

quer transmitir aos seus empregados. Estes sinais podem ser boas práticas de Gestão de Recursos Humanos e dada a proximidade e convivência diária entre um chefe de equipa e a sua equipa de trabalhadores os “sinais” vão ser assimilados e interpretados de melhor maneira o que, por sua vez, se traduzirá num impacto real nos resultados dos trabalhadores. Podemos adaptar este conceito da “teoria dos sinais” ao contexto organizacional onde foi feito o nosso estudo. No nosso caso os chefes de equipa serão os professores e os diretores de curso; os empregados que recebem os sinais são estudantes universitários. Iremos analisar no capítulo seguinte como é que os estudantes finalistas entrevistados assimilaram certos “sinais” dados pelos seus professores e/ou outros atores da universidade. Alguns estudantes mencionaram que sentiram falta de apoio em certos campos relativamente a saídas profissionais, mas estes programas de apoio ao estudante existem na faculdade em questão.

2.4. Sumário

Neste capítulo foi importante perceber o quão rápido mudou o mercado laboral, como vai continuar a mudar para poder começar uma discussão de como os jovens profissionais se vão ter que adaptar às novas características dos novos mercados. Estamos a viver uma economia de plataforma e serviços onde a carreira tradicional está cada vez mais ultrapassada. As competências que normalmente eram adquiridas nos estudos, eram, de facto, úteis para os mercados de trabalho do passado. Cada vez mais os jovens profissionais têm de apostar em aprimorar as suas *soft skills* e querem fazer uma ponte dos ciclos de estudos para o mundo laboral – esta ponte poderia e deveria ser a oportunidade de fazer um estágio. Com esta experiência os estudantes poderiam ter um pequeno gosto do que é o trabalhar na sua área.

3. Estudo de Caso numa Faculdade de uma Universidade Pública do Sul da Europa

3.1. Contexto da investigação

Para esta dissertação, o estudo assentou numa Universidade Pública centenária do Sul da Europa, que tem mais de 25 mil estudantes. São cerca de 10 mil estudantes inscritos no 1º ciclo de estudos e cerca de 11 mil estudantes inscritos no 2º ciclo. A oferta formativa está repartida em 8 diferentes unidades orgânicas. Conta com mais de 5 mil estudantes estrangeiros onde há mais de 100 nacionalidades. Tem uma forte atração por parte dos

estudantes estrangeiros devido à sua história centenária e qualidade de formação. Conta também com 16 secções culturais de 27 secções desportivas que permitem aos estudantes usufruir de um largo leque escolhas extracurriculares.

3.2. Metodologia

Este capítulo tem por objetivo expor e analisar criticamente os métodos de investigação, recolha de dados e análise de dados utilizados nesta dissertação, assim como abordar os desafios, preocupações éticas e limitações encontradas ao longo deste trabalho. A fim de responder adequadamente aos objetivos deste estudo, foram consideradas diversas opções metodológicas, e adaptadas de acordo com a natureza própria deste estudo.

Como mencionado previamente, este estudo tem como objetivo avaliar quais as perceções dos estudantes finalistas das Licenciaturas e Mestrados em Economia, Gestão, Relações Internacionais e Sociologia relativamente às suas carreiras. De forma a dar resposta a esta questão principal, fez-se um *breakdown* do tema em várias partes: desde os desejos e expetativas iniciais dos estudantes relativamente aos seus cursos; aos seus hábitos de estudo, resultados e interesses curriculares; aos planos profissionais, expetativas de precariedade ou de estabilidade a curto, médio ou longo-prazo; entre outros fatores. Estes dados são apresentados e discutidos no capítulo da Discussão.

3.2.1. Amostra

Para este projeto, a amostra da pesquisa assentou, em grande medida, no estudo de caso de uma faculdade de ciências sociais cuja oferta formativa assenta em quatro áreas principais: a Economia, a Gestão, as Relações Internacionais e a Sociologia. As entrevistas semiestruturadas foram feitas a estudantes finalistas destas quatro licenciaturas e também a estudantes finalistas dos mestrados de continuidade respetivos. Situada numa cidade de média dimensão num país do sul da Europa, a faculdade em questão tem cerca de 2400 estudantes.

A amostra foi definida através de uma metodologia “bola de neve” ou efeito *snowball*, isto é, um estudo exploratório com uma amostra não aleatória, em que contactamos alguns primeiros estudantes e eles foram dando contactos de colegas amigos ou conhecidos até atingirmos uma amostra considerável. Foram entrevistadas 30

estudantes em condição de finalistas, tanto do 1º como do 2º ciclo. Tentou-se atingir uma distribuição equitativa entre estudantes de Licenciaturas (18 dos 30 inquiridos) e Mestrados (12 dos 30 inquiridos), assim como de áreas de estudos, e em termos de distribuição de género feminino (18 dos 30 inquiridos) e masculino (12 dos 30 inquiridos). Desta forma, puderam-se comparar e contrastar os dados entre as várias entrevistas até se atingir um certo grau de saturação dos dados.

3.2.2. Instrumento e Recolha de Dados: Entrevista Semiestruturada

Este tipo de desenho metodológico permite analisar como certos conceitos da área dos Recursos Humanos são refletidos e aplicáveis no mundo real, não apenas em organizações como empresas, mas até na fase que antecede a entrada no mundo laboral: neste caso, os estudos universitários. Aqui, por exemplo, analisa-se como conceitos como carreiras não-tradicionais, carreira sem fronteiras e carreira proteana, inação na carreira ajudam a analisar as ambições e planos (ou a falta deles) dos estudantes finalistas desta faculdade de ciências sociais.

Os dados aqui apresentados, foram recolhidos através de uma metodologia explorativa num conjunto de 30 entrevistas semiestruturadas, realizadas entre Agosto e Setembro de 2020. Este método foi escolhido, uma vez que permite que os inquiridos tenham liberdade para expressar as suas experiências e pensamentos ao longo da conversa, ao mesmo tempo que permitiram manter um fio condutor da conversa e gerar dados comparáveis.

Dada a natureza do guião, as entrevistas e a análise dos dados tiveram uma abordagem maioritariamente qualitativa e interpretativa das respostas dos estudantes. Ao mesmo tempo, foi possível elaborar alguns gráficos e gerar dados quantitativos a partir das respostas dadas.

Guião da entrevista semiestruturada

Fazer questão de relembrar ao entrevistado que todas as respostas serão confidenciais e anónimas, apenas usadas para fins académicos e que no final do projeto o áudio gravado será destruído e caso queira no final da conversa pedir para desgravar tem todo o direito para o fazer.

O objetivo desta dissertação é avaliar quais as expectativas e percepções que os/as estudantes finalistas de 1º e 2º ciclo da faculdade em questão têm sobre a sua empregabilidade.

Vamos dividir a nossa conversa/entrevista em 3 partes importantes:

- a) sobre os seus **Estudos** (perguntas 3-7)
- b) as atitudes e iniciativas face à procura de **emprego/ trabalho** (8-12)
- c) Visão sobre a suas **ambições de carreira** (13-18).
- d) Questões demográficas.

Questões:

1. Como surgiu a ideia de fazer (curso)?
2. O que significa para ti estar em (curso)?
3. O que mais gostas sobre o teu curso? 3.1 E quais os aspetos mais negativos?
4. O que sentes quando tens que estudar para as avaliações e exames?
5. Foi a tua primeira opção? 5.1 Se sim – Voltarias a escolher o mesmo curso? 5.2 Se não - estás satisfeito com a escolha?
6. Usando a seguinte escala diz até que ponto concordas com as afirmações da tabela em baixo (*study engagement*):
1 Discordo plenamente – 2 Discordo – 3 Nem concordo nem discordo - 4 Concordo – 5 Concordo plenamente.

Vigor:	
Quando estudo, sinto-me cheio(a) de energia.	
Quando me levanto de manhã sinto vontade de estudar.	
Consigo estudar durante largos períodos de tempo seguido.	
Quando estudo sou mentalmente resiliente.	
Dedicação:	
Sinto que os meus estudos têm grande significado e propósito.	
Sinto-me entusiasmado(a) com os meus estudos.	

Os meus estudos inspiram-me.	
Sinto orgulho do trabalho que faço nos meus estudos.	
Absorção:	
Quando estudo sinto o tempo a voar.	
Quando estudo fico abstraído do que se passa ao meu redor.	
Sinto-me feliz quando estudo intensamente.	
Quando estou a estudar deixo-me levar.	

7. Usando a seguinte escala diz como te sentes quando estás a estudar (*bem-estar psicológico*):

1 Nunca – 2 Pouco – 3 Moderadamente – 4 Muito – 5 Extremamente.

Entusiasmado		Nervoso	
Calmo		Depressivo	
Contente		Ansioso	
Relaxado		Abatido	
Inspirado		Tenso	
Descontraído		Aborrecido	
Empolgado		Preocupado	
Sereno		Desesperado	

8. Com que média esperas acabar o teu ciclo de estudos?

9. Enquanto estudante finalista, tens procurado emprego na área?

9.1 Se sim, onde (local, distrito, estrangeiro)?

9.2 Como? (Anúncios, jornais, internet...)

9.3 Porquê?

9.4 Se não, é porque pretendes continuar a estudar (outro curso, mestrado ou doutoramento)?

10. Tendo em conta o período atual e usando a seguinte escala classifica os esforços feitos para melhorares a tua empregabilidade (**Job crafting skills**): (entenda-se por skills -> capacidades técnicas)

1 Nunca – 2 Pouco – 3 Moderadamente – 4 Muito - 5 Extremamente.

Procurei maneiras de melhorar skills na minha área durante os meus estudos.	
Explorei skills completamente novas para mim na minha área.	
Certifiquei-me que estava atualizado e que dominava as skills mais valiosas para a minha área.	

11. Quais os critérios que tens dado mais importância quando procuras emprego? (Salário, localização, o trabalho em si, se é gratificante ou não, benefícios, empresa multinacionais, etc).
12. Usando a seguinte escala diz até que ponto concordas com as afirmações da tabela em baixo (*personalidade proativa*):
- 1 Discordo plenamente - 2 Discordo – 3 Nem concordo nem discordo – 4 Concordo – 5 Concordo plenamente.

Estou sempre à procura de maneiras melhores para fazer certas coisas.	
Se eu vejo algo que não gosto, tento ser eu próprio a resolvê-lo.	
Se eu acredito em algo, eu faço para que isso aconteça, sem ligar à sua probabilidade de sucesso.	
Sou excelente a identificar oportunidades.	
Se eu acredito numa ideia, nenhum obstáculo me irá parar até essa ideia acontecer.	

13. Quais os impactos que achas que a COVID-19 e a eventual crise económica que aí vem poderá na tua procura de emprego? (Mudança de planos, até? Continuar a estudar?)
14. Tendo em conta o teu percurso académico e profissional, achas que será fácil encontrar emprego? 14.1 O que te leva sentir isso? (procurar saber a perceção da sua empregabilidade)

15. Podes-me falar um pouco sobre as tuas aspirações e plano de carreira? 15.1
 Considera-o um plano fixo ou poderá ele mudar consoante os trabalhos que tiveres?
16. Achas que o teu percurso académico é suficiente para alcançar o teu emprego de sonho?
17. Quais os atributos que achas que o teu empregador (empresas/ONGs/Estado) valorizaria mais em ti? O que te atrai numa organização? Que características tem a tua organização de sonho?
18. Sentes que o teu ciclo de estudos te preparou bem para o mundo laboral? O que te leva a sentir isso?

Escolhe 2 adjetivos da dimensão positiva e 2 da negativa sobre a tua personalidade (<i>características da personalidade</i>):	Empático(a)
Determinado(a)	Contente
Inspirado(a)	Nervoso(a)
Medroso(a)	Chateado(a)
Desanimado(a)	Irritado(a)

19. Demografia:

Idade	
Género	
Estado civil	
Filhos	
Habilitações dos pais	
Nº de irmãos	
Rendimento familiar	

20. Com que quadrante político mais te identificas?

Esquerda Radical – Centro Esquerda – Centro – Centro Direita – Extrema Direita

3.2.3. Resultados e Análise

Agora que já explorámos algumas das problemáticas mais recentes e emergentes que moldam a perceção das carreiras do futuro - tais como a automatização dos trabalhos, as alterações climáticas e os efeitos na economia no mercado laboral causados pela pandemia da Covid-19 – é altura de analisar como os estudantes finalistas entrevistados

percecionam a sua empregabilidade no mercado de trabalho atual e quais as suas aspirações de carreiras. De modo a realizar essa análise, foram feitas 30 entrevistas semiestruturadas com finalistas das Licenciaturas e Mestrados em Economia, Gestão, Relações Internacionais e Sociologia.

O guião e arquitetura da entrevista esteve composto por 21 questões desde o foro das motivações, empenho às expetativas do futuro e a dados demográfico, ajuda-nos agora também a apresentar os seus resultados.

3.2.3.1. Motivações e expetativas para os estudos

Quanto perguntados sobre quais as razões que os levaram a ingressar num dado curso superior, quer de 1º ou de 2º ciclo, os estudantes deram respostas distintas, demonstrando desde já as suas motivações, interesses e nível de empenho. É de realçar que todas as Licenciaturas que aqui no referimos têm requisitos elevados de entrada, isto é, médias altas, e são bastante competitivos. Ainda assim, a partir da análise dos dados empíricos, torna-se evidente que alguns indivíduos já tinham delineado as suas opções de vida de forma clara e outros não.

Para alguns, por exemplo, o interesse genuíno pela área de estudos apareceu logo no Ensino Secundário e os estudantes foram capazes de prosseguir os seus objetivos no Ensino Superior, demonstrando já desde cedo uma relação linear entre objetivos de estudos e objetivos de carreira:

“Não surgiu na infância, fiz o secundário em ciências e acho que comecei a ficar mais interessado no 11º. Desde novo fui interessado pelos negócios.”

Estudante finalista da Licenciatura em Gestão

“Era importante para mim ganhar conhecimento na área da Gestão. Fazendo o mestrado [em Gestão] fico elegível para [trabalhar] na banca, no sector comercial, no sector empresarial. (...) Em termos de qualidade-preço é uma opção muito boa. Voltaria a escolher o Mestrado em Gestão desta faculdade (...) valorizou o meu currículo”.

Estudante finalista do Mestrado em Gestão

O mesmo se pode dizer de outros cursos como a Sociologia, que mesmo embora mais associados ao risco da pouca empregabilidade, têm também estudantes com a plena certeza de que fizeram a opção certa para os seus estudos universitários e subsequentes carreiras na área:

“Era o único curso que fazia sentido na minha vida”.

Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia

Da mesma maneira, outros não apontam razões concretas e deliberadas para a escolhas da sua área de estudos, mas indicara frequentemente ter um grande “interesse”, “paixão”, ou “sonho” de prosseguir uma certa área após um primeiro contacto superficial com ela ou terem ouvido falar do curso:

"Já no secundário já tava em ciências socioeconómicas e já tinha uma disciplina de Economia. Desde sempre foi a minha disciplina favorita, daí eu ter escolhido a licenciatura em Economia (...) sempre foi um sonho".

Estudante finalista da Licenciatura em Economia

Esta certeza, determinação e planificação por parte dos estudantes logo desde uma fase inicial das suas vidas – por vezes mais ingénua e despreocupada com o mercado de trabalho na vida pós-universitária, por outras nunca dissociando a importância dos estudos para uma estabilidade na sua vida profissional – nem sempre está presente. Para muitos outros, e apesar da competitividade existente para ingressar em estudos superiores em universidades públicas com requisitos como médias altas, a decisão de entrar numa dada Licenciatura foi algo “descomplicado”. Quando perguntados sobre “Como surgiu a ideia de fazer esta licenciatura/mestrado?”, estes estudantes responderam:

“Primeiro estive em física, não estava a correr bem (...) depois de uma experiência política do lugar de onde sou ter corrido bem (...) ocorreu-me entrar em Relações Internacionais”

Estudante finalista da Licenciatura em Relações Internacionais

“Foi aleatória. Eu achava que queria ir para medicina, estava em ciências. Na altura de escolher falei com uma psicóloga amiga da minha mãe (...) Eu não sabia nada sobre Relações Internacionais, mas adorei o curso!”

Estudante finalista da Licenciatura em Relações Internacionais

É ainda de sublinhar que para esta dissertação, entrevistamos apenas os estudantes que, de facto, foram bem-sucedidos e que, por não estarem limitados pelas suas médias e circunstâncias do Ensino Secundário nem por questões financeiras, puderam efetivamente escolher esta universidade para os seus estudos. Quais teriam sido as motivações de estudantes menos favorecidos financeiramente e que tiveram de escolher universidades mais próximas de casa ao invés desta, por exemplo? Ou que não puderam sequer prosseguir para o Ensino Superior? Ou, por outro lado, quantos estudantes optaram por

ficar nesta faculdade, por não terem opção de prosseguir estudos noutras instituições de ensino superior, em cidades maiores ou até no estrangeiro?

“Na verdade, queria ir fazer um mestrado para fora, mas, por razões financeiras, foi impossível e tive que tirar o mestrado [aqui] (...) já tinha gostado da experiência da licenciatura”

Estudante finalista do Mestrado em Relações Internacionais

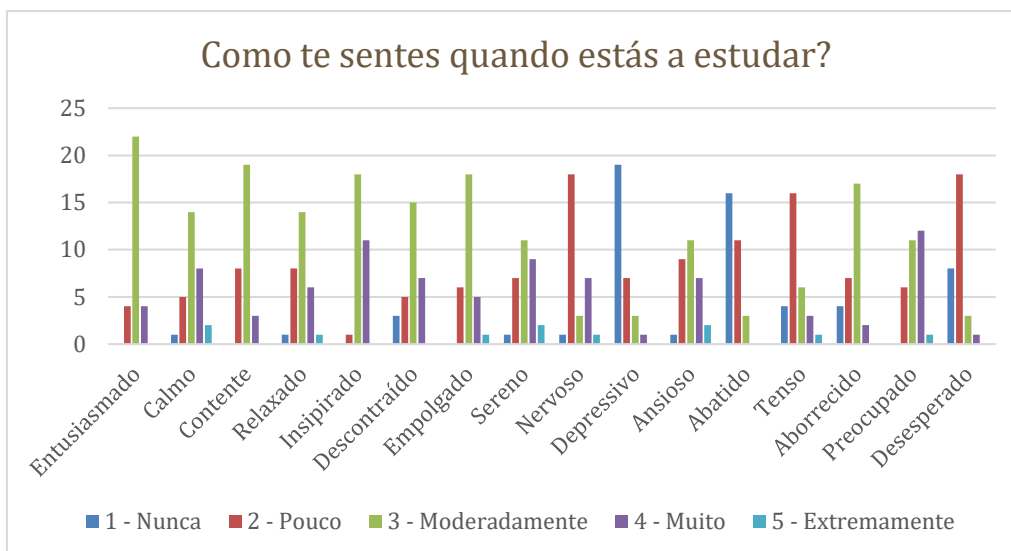
Por outro lado, importa também que nos perguntemos: de que forma é que os interesses iniciais dos estudantes pelas suas áreas de estudos se refletem no seu esforço e empenho diários nas aulas e nas avaliações, e no estabelecimento de planos de carreira para o futuro? É precisamente nestas questões que as seguintes secções deste capítulo se debruçam.

3.2.3.2. Empenho e dedicação durante os estudos

Na investigação primária por detrás desta dissertação, prestou-se também atenção à personalidade da população em estudo, isto é, à apetência e dedicação dos estudantes às suas áreas de estudos e de que forma é que o gosto pelas disciplinas se pode refletir em mais motivação e produtividade.

Quando perguntados, “o que sentes quando tens que estudar para as avaliações e exames?”, os estudantes responderam:

Figura III – Sentimentos dos estudantes durante o estudo.



Como se pode observar a partir do gráfico, a relação dos estudantes com o estudo não é nem totalmente positiva nem totalmente negativa, uma vez que grande parte até o faz de forma *moderadamente* entusiasmada, contente, relaxada, inspirada, embora, ao mesmo tempo, aborrecidos. Não deixa de ser importante sublinhar a quantidade de estudantes que revelou sentir “muita preocupação” quando estuda – 12 em 30 inquiridos.

3.2.3.3. Dos estudos para o mundo laboral: uma ponte frágil?

As perceções de suficiência ou insuficiência dos estudos

Quando confrontados com a pergunta, “considera que o teu percurso académico é suficiente para alcançar o teu emprego de sonho?”, os estudantes deram respostas díspares, porém com algumas semelhanças relevantes para análise. Ao serem estudantes finalistas, como indica o nome, e ao fim de três anos ou cinco anos de estudos repletos de leituras e ensino teórico e prático de uma certa área ou profissão, espera-se que quem está prestes a graduar-se se sinta pronto para integrar o mercado de trabalho. Não é, contudo, esse o sentimento e perceção que se verifica entre o corpo estudantil.

Dos 30 estudantes entrevistados, 18 eram finalistas de Licenciaturas e 12, finalistas de Mestrados. Como tal, foi interessante verificar como a totalidade dos estudantes de Licenciatura indicou não se sentiu preparado para entrar no mercado laboral. Esta perspetiva contrasta brutalmente com a realidade de há poucas décadas, quando na geração dos seus progenitores, ter uma Licenciatura era um privilégio que dava acesso quase automático a um emprego. Hoje em dia, nem isso é garantido, nem os

estudantes em idade de fazer essa transição se sentem prontos para tal, embora tenham investido pelo menos 21 anos das suas vidas em estudos.

É, portanto, curioso, e algo revelador, que os 18 finalistas do 1º ciclo tenham respondido que não sentiam que o seu percurso académico fosse suficiente, e que tenham feito sempre alusão à falta de mais estudos, por exemplo pós-graduações ou mestrados em áreas mais específicas. A unanimidade na resposta por parte dos estudantes de Licenciatura revela ainda que não há diferenças entre aqueles que vêm das áreas da Economia e Gestão, usualmente associada a mais oportunidades de emprego e melhor pagas e estáveis, e aqueles que estudaram Relações Internacionais e Sociologia – todos consideram precisar de estudos de 2º ciclo ou de especialização para criarem *skills* que lhes permitam integrar um emprego e começar uma carreira de forma preparada.

Por outro lado, vários finalistas inquiridos pertencentes revelaram considerar necessário um percurso profissional bom além do percurso académico atual. Um dos inquiridos, Mestrando em Economia, revelou ainda não considerar precisar de um terceiro ciclo de estudos para ter uma carreira satisfatória:

“Sim, sinto que não necessito de doutoramento para encontrar meu emprego de sonho”

Estudante finalista do Mestrado em Economia

De seguida, inquiriram-se os estudantes sobre se, enquanto estudantes prestes a terminar os seus estudos, já tinham começado em buscar de oportunidades: “Enquanto estudante finalista tens procurado emprego na área?”, pergunta à qual 70% dos estudantes inquiridos revelou que não. Estes dados podem ser explicados precisamente pelo facto de muitos ainda se encontrarem em Licenciatura e quererem seguir para um 2º ciclo de estudos antes de procurarem emprego. Porém, para os estudantes finalistas de mestrado que ainda não estão em busca de trabalho, as suas atitudes refletem precisamente aquilo a que os autores Kato e Suzuki (2006) chamam de *drift*, isto é, a falta de definição e planeamento, e um “andar à deriva” nas suas carreiras, talvez achando que a transição entre os estudos e um emprego estável e satisfatório será fácil e subtil, mesmo num ano cheio de desafios históricos como 2020.

Figura IV – Estudantes que procuraram emprego na área no final do ciclo de estudos.



Planeamento de carreira por entre desafios contemporâneos

Por entre os desafios contemporâneos já enumerados e explicitados nesta dissertação, os estudantes finalistas do presente ano vão ter de enfrentar os impactos duros e duradouros dos mesmos nas suas vidas pessoais e profissionais. Dada a natureza do ano que enfrentamos, foi dada especial atenção na pesquisa primária ao impacto particular da pandemia, uma vez que já está a ser sentido de forma direta na vida dos inquiridos.

Como tal, perguntou-se aos estudantes “Quais os impactos que a Covid-19 e a eventual crise económica por ela causada poderá ter na tua procura de emprego?”. Em resposta a esta pergunta, 17 dos 18 finalistas de 1º ciclo entrevistados não se mostraram demasiado preocupados com o impacto da Covid-19. No fundo, tal como comprovado na secção anterior, todos eles pretendem continuar os estudos para um mestrado dentro ou fora da área da sua licenciatura e creem que a questão da pandemia já não os deve afetar no fim do próximo ciclo de estudos. Ao mesmo tempo, todos eles mostraram plena noção de que irá ser complicado entrar no mundo laboral para aqueles que tenham forçosamente de começar a trabalhar num futuro próximo. Outro dado interessante é que 2 desses 17 estudantes admitiram que não tinham inicialmente planeado continuar os estudos, mas que a Covid-19 realçou a importância de continuarem a consolidar os seus conhecimentos – revelando já a necessidade e capacidade de se adaptarem às crises atuais.

Como bem disse uma das finalistas da Licenciatura em Relações Internacionais:

“A Covid-19 já influenciou bastante na minha vida (...) O plano A era parar um ano e tirar uma pós-graduação numa universidade mais perto de casa. Graças à Covid-19 a pós-graduação não abriu. (...) Vai ter repercussão futura, a nossa geração vai sofrer muito com

isto. Vamos sempre viver em tempos de crise. Desde que nasci que oiço falar que estamos em crise.”

Estudante finalista da Licenciatura de Relações Internacionais

É um desabafo bastante honesto e reflete na perfeição como as problemáticas atuais conseguem interferir nas nossas vidas. Um estudante que tinha já um plano traçado viu este plano ser impossibilitado por razões alheias e fora do seu controlo. As pessoas estão sujeitas a moldarem as suas vidas e planos de carreiras para se adaptarem às mudanças mais recentes, desta vez criadas pela Covid-19 e a situação de crise de saúde global que atravessamos.

“Tinha-me candidatado a alguns programas de estágio no banco de Portugal e até lá fora e alguns foram adiados (...) impactou. Nos primeiros tempos de pandemia, quando estava tudo fechado, sentia que nem valia a pena procurar porque ninguém me iria receber”.

Estudante finalista do Mestrado em Economia

É interessante como, de certa forma, as perspetivas destes dois estudantes aqui apresentadas refletem uma situação de inação na carreira, como teorizado por De Vos e Verbruggen (2020), em que os estudantes se sentem paralisados numa certa “psicologia do não fazer nada”, desta vez não por desinteresse ou aborrecimento, mas sim pela força das circunstâncias impostas pela pandemia.

Além da pandemia, tal como indicado por uma das estudantes – “Desde que nasci que oiço falar que estamos em crise” –, as vidas desta geração nascida nos anos 1990’s têm sido marcadas por crises fortes, primeiro a crise de 2008, durante a sua infância ou adolescência, e agora a crise pandémica e as dificuldades económicas que se preveem como consequência. Na verdade, foram vários os estudantes que demonstraram grave preocupação com a falta de empregabilidade durante e no pós-pandemia. Aqui deve-se sublinhar ainda os impactos que a crise de 2008, medidas de austeridade e contração de direitos laborais tiveram nos países do sul da Europa, onde o desemprego jovem é mais alto que o da média europeia, e a segurança laboral é escassa, havendo até situações em que o período experimental legal, com direito a despedimento imediato, se estende até aos seis meses.

“Afetou muito. Com a Covid-19 as oportunidades de emprego diminuíram no mercado. Não há tantas oportunidades na área. Independentemente da pandemia, o plano é arranjar emprego.”

Estudante finalista do Mestrado em Economia.

“Já influenciou bastante. Estávamos numa fase muito rica de emprego. A gestão é uma área muito vasta. Era uma fase super boa onde conseguiriam arranjar emprego facilmente. Com a Covid-19 muitas empresas fecham portas a qualquer tipo de entrada de novos trabalhadores. É desesperante porque nem estágios profissionais querem (...) mesmo quando não pagariam quase nada. Quero acreditar que no próximo ano as coisas comecem a melhorar significativamente”

Estudante finalista do Mestrado em Gestão

A estas dificuldades virão juntar-se outras, contudo não tão consideradas pelos estudantes, como a progressiva *uberização* da economia e do mercado laboral, a automatização de postos de trabalho e a transição urgentes para economias mais verdes. Contudo, talvez por não se sentirem “na pele” de forma tão imediata e intensa como a Covid-19 neste momento, os inquiridos não lhes deram tanta atenção. Talvez essa falta de reação/preocupação revele também alguma inação de carreira, dado que não há um planeamento de longo-prazo dos estudantes no sentido de adaptarem as suas carreiras a uma transição verde, ou à possibilidade de viverem em qualquer parte do mundo e trabalharem integralmente em teletrabalho, ou outras adaptações possíveis.

Na verdade, só alguns estudantes se lembraram de referir essas possibilidades, referindo tanto a adaptação às alterações climáticas como o aparecimento das novas tecnologias:

“Para já, eu gostaria de qualquer tipo de experiência remotamente na da área da economia (...) algo que eu possa dizer que trabalhei como economista. Por exemplo, eu gosto muito de energia renovável (...) gostaria muito de trabalhar nesse campo. Está surgindo agora (...) é um setor do futuro. Gostaria de ter experiência nesta área para aí construir uma carreira”.

Estudante finalista do Mestrado em Economia

“É importante ter em conta que os jovens como nós vamos ter imensos desafios em termos de empregabilidade. A crise ambiental vai influenciar imenso o nosso futuro (...) Convulsões sociais, económicas e políticas que aí vêm”

Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia

“O mercado laboral vai ter de se adaptar às novas tecnologias. A Covid-19 vai influenciar muito as dinâmicas laborais. Até pode ser bom para os jovens, mas mau para os mais idosos. A nível das grandes empresas, a cessação do consumo generalizado influenciou imenso certas

dinâmicas. (...) Os RH (...) são uma área onde dá para evoluir bastante desde que te mantenhas atualizada.”

Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia

Nesta partilha desta estudante de sociologia, que aspira a entrar no mundo laboral dos Recursos Humanos, demonstra já noção que a Covid-19 veio acelerar as mudanças tecnológicas nas empresas como dito nas secções anteriores. Foi a única estudante a aperceber-se que a pandemia mundial veio trazer uma nova norma no mundo laboral – o teletrabalho. A Covid-19 veio alterar como as carreiras são vistas. Se o teletrabalho passar a ser o novo normal, pelo menos nas empresas multinacionais, abrem-se mais opções para as pessoas poderem trabalhar a partir de onde quiserem e adotarem vidas mais nómadas e quem sabe, até procurarem sítios onde viver com custos de habitação mais baixos, alterando completamente as relações entre salário e custos de vida (quando se resolverem também outras questões de seguros de saúde internacionais ou onde descontar os impostos por exemplo).

O facto destes estudantes referirem estes desafios contemporâneos e adaptarem as suas carreiras a eles demonstram criatividade, flexibilização e pensamento crítico, já típico daquilo o que é a mobilidade psicológica de uma carreira sem fronteiras (Arthur, 1994). Já outros estudantes, embora cientes dos desafios que a pandemia irá criar, continuam a demonstrar uma personalidade adaptável a uma carreira sem fronteiras e com mobilidade física, especialmente os estudantes de Relações Internacionais que frequente se referem á possibilidade de trabalhar no estrangeiro.

“Idealmente gostaria de ter no próximo emprego uma experiência fora do país. A Covid-19 pode condicionar tudo. (...) Relações Internacionais não é a melhor área para emigrar e conseguir um trabalho na área lá fora. Acho que vai afetar negativamente as ofertas de emprego”

Estudante finalista do Mestrado em Relações Internacionais

Planos e aspirações de carreira

Em tempos conturbados, é fácil cair na inação ou na deriva (*drift*), por um lado, ou agir no sentido da adaptação, resiliência e planificação face às adversidades. Neste contexto de incertezas e em que os objetivos de carreira dos estudantes também são mais móveis, nómadas e flexíveis, são poucos os estudantes que revelam planos de carreira (e de vida pessoal) estáveis e tradicionais:

“Pretendo entrar numa multinacional, aprender com eles, crescer lá dentro (...) e eventualmente chegar a um nível onde possa ter um salário estável que me permita formar uma família e ter uma casa própria.”

Estudante finalista da Licenciatura em Gestão

“Tenho um plano fixo. Entrei no mestrado em gestão para aprender mais sobre Marketing. Quero investigar a área do marketing ao máximo porque quis aprender. Não me quero incomodar em empregos fora da área. (...) Quero fazer o MBA de marketing, mas, quero ser eu a paga-lo por mim mesma.”

Estudante finalista do Mestrado em Gestão

“Estou a começar como controlador de gestão, mas o objetivo final é chegar a ter uma coisa minha. Quero ter uma empresa própria, quero que a minha ideia ganhe vida. Acho que é o meu objetivo máximo. Até lá quero ganhar experiência no mundo das empresas em geral”

Estudante finalista do Mestrado em Gestão

A maioria dos estudantes, contudo, demonstrou vontade e flexibilidade sobretudo, para seguir carreiras organizacionais não-tradicionais, com muito mais flexibilidade “sem fronteiras” e orientação por valores/missão, do que pela estabilidade a longo-prazo. Nas suas participações, mostraram estar cientes de que, por um lado, as circunstâncias não lhes permitem um emprego de décadas e crescimento numa organização, mas que ao mesmo tempo não desejam esse tipo de vida. Pelo contrário, há algum *drift* entre opções, mas muitas vezes orientado por um “gosto” ou “interesse” específico. Mesmo com um objetivo final ou uma missão ou até com um plano quase-tradicional, os estudantes revelam capacidade de adaptação para o que venha nos próximos anos e até para a possibilidade de mudarem de interesses:

“O meu plano é entrar para o mundo académico. Sigo da licenciatura para o mestrado, (...) doutoramento e o objetivo é começar a lecionar e entrar no mundo da investigação. O meu plano é fixo, é o meu objetivo. Depois do mestrado o plano pode mudar, gostava de fazer o percurso todo [nesta instituição]. (...) Apenas se surgirem empregos mais desafiantes é que a plano poderá mudar”.

Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia

Por outro lado, aos mostrarem-se demasiado abertos a tudo, alguns estudantes parecer correr o risco de entrar em deriva e flutuar entre vários “nadas” nas suas carreiras:

“(...) gostava de experimentar coisas novas. Experimentar muita coisa. Não me vejo a entrar numa área e ficar lá para sempre.”

Estudante finalista do Mestrado em Economia.

“Não é, de todo, um plano fixo. Sempre estive tudo em aberto (...) interesse-me por muita coisa diferente. Nunca fui uma pessoa de seguir um plano à risca. Estou aberta a várias opções”

Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia

“Não tenho um plano de carreira fixo. As pessoas agora trabalham durante 1 ou 2 anos nas organizações. Sinto que ainda me falta um mestrado na área que quero trabalhar [RH] para complementar o meu saber e poder entrar no mundo laboral.”

Estudante finalista da Licenciatura de Sociologia

Por fim, quando questionados sobre que tipo de empregos e condições laborais procuram nesta fase inicial das duas carreiras, foi visível a diferença entre resultados dos estudantes de áreas Económicas e de Gestão versus os estudantes das áreas mais relativas a humanidades/ciências sociais. Quanto aos entrevistados das áreas da Economia e Gestão, 18 em 30 no total, grande parte destes priorizou a localização do trabalho tal como o salário. Apesar de terem o salário como uma das características mais importantes, muitos tinham noção que não tendo experiência laboral:

“Salário é importante, mas dentro dos limites da própria pouca experiência e da realidade dos tecidos empresariais portugueses...”

Estudante finalista da Licenciatura de Economia

Por outro lado, os entrevistados das áreas da Sociologia e das Relações Internacionais deram mais primazia a ter experiência dentro da área, realçando a necessidade de que fossem ofertas remuneradas, mas não sendo o salário uma prioridade, revelando mais foco numa carreira proteana, guiada por uma identidade própria e valores internos e, no caso dos estudantes de RI, também mais móvel geograficamente.

Curiosamente, quando perguntados sobre o sítio de eleição onde gostariam de trabalhar, a maioria revelou dar prioridade a trabalhos que fossem na zona onde a universidade está localizada – o que é um dado de extremo interesse público, mas que contrasta com a escassa oferta de emprego jovem na região. Os restantes, mostraram preferência por trabalhar na capital ou noutras cidades grandes, onde se concentram os maiores polos de empregabilidade.

Foi geral, contudo, o facto de os estudantes sentirem a falta contacto com as empresas foi bastante presente nas entrevistas. Parece haver um sentimento de que a

faculdade e a cidade (de pequena dimensão) em que estudam não está suficientemente ligada às empresas e ao mercado laboral, ou que o ensino é demasiadamente teórico e pouco “virado para fora da investigação”. Os dados demonstram que os estudantes sentem falta de componente prática, que poderia ser um estágio curricular. É preciso haver um elo de ligação entre a fase final de estudos e o início do percurso profissional. Revelaram sentir que a faculdade está “desfasada da realidade empresarial” e que é preciso agir com o intuito de colmatar esta falha, queixando-se da falta de iniciativas por parte da universidade/faculdade. Ao mesmo tempo, contudo, foi interessante constatar como as várias iniciativas criadas pela universidade e faculdade neste sentido, como por exemplo, feiras de emprego, programas de mentoring, programas de estágios curriculares, eventos de revisão de currículos e treino para entrevistas, e a existência de um gabinete de saídas profissionais lhes parecia ser desconhecida.

4. Discussão e conclusão

Esta dissertação tratou de analisar de que forma os estudantes finalistas de uma universidade pública do sul da Europa percebem a sua empregabilidade e como as suas noções de carreiras se alteram perante as novas problemáticas mundiais – tais como as alterações climáticas, a automatização dos trabalhos e o impacto da Covid-19 nos mercados económicos do trabalho. De forma a obter resultados comparáveis e contrastáveis, foram entrevistados 30 estudantes finalistas de 1º e 2º ciclo das licenciaturas e mestrados de Economia, Gestão, Sociologia e Relações Internacionais através de entrevistas semiestruturadas online.

Em geral, descobriu-se que a totalidade dos estudantes de licenciatura (18), não sentiam que estavam prontos para fazer parte do mundo laboral e que sentiam que apenas com um mestrado se sentiriam mais aptos para começar a trabalhar e a procurar empregos. A maioria dos estudantes de mestrado (12) sentia que os mestrados tinham sido muito teóricos e que não os preparavam propriamente para as organizações, faziam referências de como uma componente prática faltava nas suas educações – um estágio, portanto.

Como vimos na nossa amostra, tivemos poucos estudantes que tinham uma ideia fixa do que queriam para a sua carreira profissional. Mesmo nestes havia muita incerteza em que contexto laboral iriam trabalhar e até dúvidas se teriam de integrar esta economia de serviços que vivemos atualmente. Os dados mostram que as perceções que os estudantes têm sobre a fase inicial da sua vida profissional é muito incerta e tende a ir ao encontro dos conceitos de carreiras não-tradicionais. Em regra geral, os estudantes já não se reveem na chamada carreira tradicional onde um trabalhador integra uma única organização durante 20 ou 30 anos e aí tem oportunidade de crescer verticalmente e hierarquicamente. A quase totalidade dos estudantes demonstrava identificar-se com os conceitos de carreira proteana e carreira sem-fronteiras, dizendo que tinham a noção que os tempos tinham mudado e a níveis profissionais poderiam ter que ir adquirindo várias competências diferentes em várias organizações ao longo da vida profissional.

Notava-se mais uma propensão que os estudantes entrevistados estivessem eles mesmo encarregues da sua carreira profissional e não as organizações que viriam a integrar, tal como Hall explicaria no seu conceito de carreira proteana. Também se verificou que os estudantes entrevistados se identificavam com a carreira sem fronteiras, verbalizando várias vezes que identificavam com os conceitos de mobilidade física e

mobilidade psicológica, dizendo que poderiam mudar de cidade/país para encontrar um trabalho nas suas áreas e também dizendo que poderiam inclusive mudar de área de trabalho ao longo das suas carreiras profissionais.

5. Limitações e pistas futuras de investigação

Tendo sido realizada em 2020, o maior desafio encontrado ao decorrer desta dissertação foi a pandemia global que vivemos e o impedimento de realizar entrevistas presencialmente e cara-a-cara. Esta realidade tornou este projeto mais trabalhoso e difícil do ponto de vista da gestão do tempo e da consulta recursos bibliográficos em bibliotecas, por exemplo.

Outra limitação foi ter cingido a investigação a apenas uma Faculdade (de Ciências Sociais) dentro de uma Universidade Pública de um único país e ter entrevistado apenas 30 estudantes finalistas para este estudo exploratório. Aqui podemos dar umas pistas futuras de investigação e sugerir que fosse feito um estudo mais geral a nível de faculdades porque há realidades que se verificam em estudantes das ciências sociais que podem não ser as mesmas de estudantes de outros campos (a medicina ou o desporto, por exemplo), o que poderia influenciar nas conclusões retiradas.

Para estudos futuros, sugere-se um uso mais aprofundado de ferramentas de análise de dados, que permitam cruzar dados demográficos mais facilmente com os dados providenciados pelos estudantes entrevistados. Além disso, poderá ser interessante quer para estudos de mestrado quer para estudos de doutoramento, analisar-se o impacto da Covid-19 de forma ainda mais concreta nas perceções e opções de carreiras dos estudantes, cruzando-se esses dados com estudos alargados desenvolvidos nos próximos meses ou anos, já com mais informação sobre os verdadeiros impactos da pandemia.

Espera-se que este trabalho sirva para inspirar estudos mais aprofundados, assim como motivar a uma maior reflexão da parte dos estudantes, instituições de ensino superior e organizações de trabalho, a adaptar-se aos desafios emergentes desta década.

Bibliografia

- Adams, William C. 2015. «Conducting Semi-Structured Interviews». Pp. 492–505 em *Handbook of Practical Program Evaluation*, editado por K. E. Newcomer, H. P. Hatry, e J. S. Wholey. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Arthur, Michael B. 1994. «The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry». *Journal of Organizational Behavior* 15(4):295–306.
- Arthur, Michael B., Douglas T. Hall, e Barbara Steinberg Lawrence, eds. 1989. *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baruch, Yehuda. 2001. «Employability: a substitute for loyalty?» *Human Resource Development International* 4(4):543–66.
- Bindl, Uta K., Kerrie L. Unsworth, Cristina B. Gibson, e Christopher B. Stride. 2019. «Job Crafting Revisited: Implications of an Extended Framework for Active Changes at Work.» *Journal of Applied Psychology* 104(5):605–28.
- Briscoe, Jon P., Douglas T. Hall, e Rachel L. Frautschy DeMuth. 2006. «Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration». *Journal of Vocational Behavior* 18.
- Briscoe, Jon P., e Douglas T. Hall. 2006. «The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications». *Journal of Vocational Behavior* 69(2006):4-18.
- Briscoe, Jon P., Stephanie C. Henagan, James P. Burton, e Wendy M. Murphy. 2012. «Coping with an Insecure Employment Environment: The Differing Roles of Protean and Boundaryless Career Orientations». *Journal of Vocational Behavior* 80(2):308–16.
- Chappelow, Jim. «Gig Economy Definition». *Investopedia*. Obtido 25 de Outubro de 2020 (<https://www.investopedia.com/terms/g/gig-economy.asp>).
- Connelly, B., Certo, T. Ireland, D. & Reutzell, C. 2011. Signaling theory: a review and assessment. *Journal of Management*, 37,39-67.

- Dante, Helena Talita, e Lindolfo Galvão de Albuquerque. 2016. «Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil». *Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo*. 6(2):117-137.
- De Vos, Ans, e Nele Soens. 2008. «Protean Attitude and Career Success: The Mediating Role of Self-Management». *Journal of Vocational Behavior* 73(3):449–56.
- Dries, Nicky, Frederik Van Acker, e Marijke Verbruggen. 2012. «How ‘Boundaryless’ Are the Careers of High Potentials, Key Experts and Average Performers?» *Journal of Vocational Behavior* 81(2):271–79.
- Eurostat Statistics Explained. «Hours of work - annual statistics - Statistics Explained». Obtido 26 de Outubro de 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics).
- Frey, Carl Benedikt, e Michael A. Osborne. 2017. «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?» *Technological Forecasting and Social Change* 114:254–80.
- Green New Deal, 2019. «A Blueprint for Europe’s Just Transition». *Green New Deal for Europe*. Obtido 27 de Outubro de 2020 (<https://report.gndforeurope.com/>).
- Grote, Gudela, e David Guest. 2017. «The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research». *Human Relations* 70(2):149–67
- Guest, David. 2011. «Human Resource Management and Performance: Still Searching for Some Answers: Human Resource Management and Performance». *Human Resource Management Journal* 21(1):3–13.
- Hall, Douglas T. 2004. «The Protean Career: A Quarter-Century Journey». *Journal of Vocational Behavior* 65(1):1–13.
- Kato, Ichiro, e Ryuta Suzuki. 2006. «Career “Mist,” “Hope,” and “Drift”: Conceptual Framework for Understanding Career Development in Japan» editado por M. Taniguchi. *Career Development International* 11(3):265–76.
- McKinney, Gregory. «Research Guides: Qualitative Research: Grounded Theory: What Is It?» Obtido 27 de Setembro de 2020 (<https://guides.temple.edu/c.php?g=77914&p=504699>).

- Oliveira, Teresa C., e Holland, Stuart. 2020. "To Be or Not to Be? Confronting Challenges From Contagion, Artificial Intelligence and Climate Breakdown". *Emerging Topics in Management Studies*: 405-423.
- Peck, Jamie, Nik Theodore, Neil Brenner, Alexandre Barbosa de Souza, e Maria Cristina Vidal Borba. 2012. «Mal-estar no pós-neoliberalismo». *Novos Estudos - CEBRAP* (92):59–78.
- Rodrigues, Ricardo A., e David Guest. 2010. «Have Careers Become Boundaryless?» *Human Relations* 63(8):1157–75.
- Rodrigues, Ricardo, Christina L. Butler, e David Guest. 2019. «Antecedents of Protean and Boundaryless Career Orientations: The Role of Core Self-Evaluations, Perceived Employability and Social Capital». *Journal of Vocational Behavior* 110:1–11.
- Rodrigues, Ricardo, Christina L. Butler, e David Guest. 2020. «Evaluating the Employability Paradox: When Does Organizational Investment in Human Capital Pay Off?» *The International Journal of Human Resource Management* 31(9):1134–56.
- Rodrigues, Ricardo, David Guest e Alexandra Bujanovcanin. 2013. «From Anchors to Orientations: Towards a Contemporary Theory of Career Preferences». *Journal of Vocational Behavior* 83(2013):142-152.
- Saher, Ummara, e Abid Hussain Ch. 2019. «A Comparison of Self-Perceived Employability of Graduates from Public and Private Universities of Punjab». *Bulletin of Education and Research*. 49(1):119-130.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, e Marisa Salanova. 2006. «The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study». *Educational and Psychological Measurement* 66(4):701–16.
- Stephanie. 2016. «Grounded Theory: Simple Definition and Examples». *Statistics How To*. Obtido 27 de Setembro de 2020 (<https://www.statisticshowto.com/grounded-theory/>).
- Sullivan, Sherry E., e Michael B. Arthur. 2006. «The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility». *Journal of Vocational Behavior* 69(1):19–29.

- Timonen, Virpi, Geraldine Foley, e Catherine Conlon. 2018. «Challenges When Using Grounded Theory: A Pragmatic Introduction to Doing GT Research». *International Journal of Qualitative Methods* 17(1):160.
- Verbruggen, Marijke, e Ans De Vos. 2020. «When People Don't Realize Their Career Desires: Toward a Theory of Career Inaction». *Academy of Management Review* 45(2):376–94.
- Volmer, Judith, e Daniel Spurk. 2010. «Protean and Boundaryless Career Attitudes: Relationships with Subjective and Objective Career Success». *Journal for Labour Market Research* 43:207-218.
- Warr, Peter. 2012. «How to Think About and Measure Psychological Well-Being». *Research Methods in Occupational Health Psychology*. New York: Psychology Press/Routledge. 1-12
- Watson, David, Lee Anna, e Auke Tellegen. 1988. «Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales». *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(6):1063-1070.
- World Economic Forum. «Flexible Labour Flexible Production and Innovation.». 20 Outubro 2020.