

LIVRO DE ACTAS

(E-BOOK)

TRANSIÇÕES: ENTRE O ENSINO SECUNDÁRIO, O ENSINO SUPERIOR E O MERCADO DE TRABALHO

- Beira, 18 e 19 de Novembro de 2014 -

Ficha Técnica

Livro de Actas (E-Book)

Título:

Transições: entre o ensino secundário, o ensino superior e o mercado de trabalho

Organização:

Fernando Canastra

Copyright:

Instituto Integrado de Apoio à Investigação Científica

1.ª Edição – Dezembro de 2014

Universidade Católica de Moçambique

Rua Marquês de Soveral, 960

C.P. 821, Beira

Tel. 23 313 077 – Fax: 23 311 520

E-mail: iiaic@ucm.ac.mz

Editor:

Simone Mura

ISSN: 2310-0036

Índice

<i>Ficha Técnica</i>	2
<i>Prefácio</i>	5
<i>Programa</i>	6
18 de Novembro	6
19 de Novembro	7
<i>DISCURSO DE ABERTURA – Magnífico Reitor da UCM</i>	11
<i>- CONFERÊNCIAS -</i>	14
Transição para a vida activa: estratégias de empregabilidade. Caminhos para construir transições mais inteligentes e mais humanas	14
Transição do Ensino Secundário para o Ensino Superior – Sugestão para uma abordagem psico-epistemológica	30
Acompanhamento Psicossocial e Psicopedagógico no Ensino Superior	48
Transições e Prevenção: O Caso Do HIV/SIDA	60
Serviços De Orientação Universitária:	73
O Papel Da Pastoral Universitária	73
<i>- COMUNICAÇÕES LIVRES –</i>	87
Os Desafios Legais para a Inserção dos Recém-Graduados no Mercado de Trabalho – o Contrato de Aprendizagem.	87
Absorção de alunos do Ensino Secundário pelo Ensino Superior na Província do Niassa (2011-2013)	102
Pressupostos básicos para o ensino superior: a identidade, a complexidade e o ubuntu	118
Ensino Superior em Moçambique: estudantes cursando por orientação vocacional ou uma mera influência?	131
-Pesquisa e contribuições-	131
O nível de literacia dos estudantes do ano propedêutico na faculdade de ciências de saúde	143
Expectativas dos finalistas das Escolas do Ensino Secundário da Cidade de Lichinga	162



INSTITUTO INTEGRADO DE APOIO À
INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA



Percepções dos participantes dos cursos de HIV&SIDA, Saúde do seu perfil competencial e oportunidades profissionais. Estudo de caso	170
Necessidades de Inovação e desenvolvimento dos <i>curricula</i> para um modelo viável à uma transição pacífica entre o ensino médio e superior em Moçambique.....	189
A inserção dos graduados em Gestão de Recursos Humanos no mercado de trabalho: Um estudo exploratório da Faculdade de Educação e Comunicação da Universidade Católica de Moçambique	202
Empreendedorismo em Jovens: uma ligação entre o Sistema Nacional de Educação e o mercado de emprego no âmbito do Fundo de Desenvolvimento Distrital (FDD)	217

A inserção dos graduados em Gestão de Recursos Humanos no mercado de trabalho: Um estudo exploratório da Faculdade de Educação e Comunicação da Universidade Católica de Moçambique

Naziri braimo Mahomed

Universidade Católica de Moçambique
naziribraimo@ucm.ac.mz

Martins dos Santos Vilanculos

Universidade Católica de Moçambique
martinsvilaculos@ucm.ac.mz

José Matias Alves

Universidade Católica Portuguesa
jalves@porto.ucp.pt

Resumo

Este artigo procura apresentar alguns dados sobre a problemática da inserção dos graduados em gestão de recursos humanos da Faculdade de Educação e Comunicação no mercado de trabalho. Trata-se de uma metodologia de base qualitativa que recorreu à técnica da entrevista individual como instrumento de recolha de dados. Assim foi realizado um estudo exploratório em que foram entrevistados 9 graduados em gestão de recurso humanos dos anos de 2011 à 2013. Os objectivos essenciais que nortearam o presente estudo foram: Conhecer os modos de inserção profissional dos graduados no curso de *gestão de recursos humanos* da Faculdade de Educação e Comunicação da Universidade Católica de Moçambique, o tipo de trabalho realizado, a adequação do trabalho à formação recebida, as expectativas de desenvolvimento profissional dos graduados e a identificação de melhorias a introduzir no curso. Pode concluir-se que de um modo geral os graduados entrevistados encontram trabalho, exercem uma actividade profissional que está de acordo com o perfil do curso, tem expectativas positivas face à carreira profissional e reclamam uma formação mais atenta às situações e casos - problemas concretos que marcam a vida laboral.

Palavras-chave: formação, emprego, trabalho, inserção profissional, carreira.

Introdução

O tema da inserção dos graduados em Gestão de Recursos Humanos no mercado de trabalho constitui um assunto cada vez mais discutido no meio académico. Contudo, se levarmos em conta, que, por um lado, no actual cenário das reformas no ensino superior,

uma das preocupações (Vilanculos, 2014), centra-se nas competências adquiridas pelos diplomados e, por outro lado, os processos de inserção profissional dos diplomados são cada vez mais complexos e incertos, trata-se de um tema cuja abordagem se revela ainda mais pertinente, dado estarmos perante uma fonte de preocupação constante dos diversos actores escolares e dos empregadores, pelas consequências que assume nos processos de formação e inserção no mercado de trabalho.

Procuramos ao longo do estudo convocar alguma teoria referente a inserção dos graduados no mercado de trabalho, concretamente, adoptamos preferencialmente a perspectiva funcionalista (Parsons: 2011) de modo a fornecer um quadro explicativo global da estruturação da ordem social, onde estão incluídas a esfera educativa/formativa e a esfera económica. Também convocamos alguns estudos realizados em Portugal e no Brasil relativamente a problemática da inserção dos graduados no mercado de trabalho (Varanda, 2012; Morais, 2012; Leite & Pacheco; Mello & Borges, 2007; Amorim, 2006).

Tendo em conta a natureza exploratória do estudo optamos por definir como objectivos: conhecer os processos de acesso ao emprego de graduados da Faculdade de Educação e Comunicação e o conteúdo funcional da actividade profissional, avaliar o grau de satisfação face ao trabalho desenvolvido e a pertinência e relevância das aprendizagens realizadas no curso de gestão dos recursos humanos frequentado na FEC-UCM.

Para cumprir estes objectivos, o texto organiza-se em 4 partes: na primeira procede-se a um breve enquadramento teórico referenciado à perspectiva funcionalista; na segunda identificam-se as questões de investigação e a metodologia usada; na terceira apresentam-se e discutem-se os resultados da investigação; na última retiram-se algumas conclusões do estudo realizado tendo em vista melhorar os processos formativos e a interacção entre a instituição formadora e os empregadores.

Breve referencial teórico

Para enquadrar teoricamente o objecto de estudo adoptar-se-á preferencialmente a perspectiva funcionalista (Parsons: 2011) que pretende fornecer um quadro explicativo global da estruturação da ordem social, onde estão incluídas a esfera educativa/formativa e a esfera económica.

O funcionalismo tem uma filiação em Durkheim e pretende ser uma teoria geral que explica a estruturação da ordem social. No caso das relações entre o sistema económico e o sistema educativo, a focalização de inspiração funcionalista considera que a mudança célere da ordem produtiva e social configura três necessidades básicas que o sistema educativo deve prover:

- i) Necessidade económica. As novas tecnologias de produção e de informação, a globalização de mercados, a complexidade dos processos de produção, distribuição e consumo criam novas e acrescidas exigências de qualificação das pessoas, exigindo-se que o sistema educativo eleve as qualificações dos trabalhadores e as habilite a desempenharem os novos papéis requeridos pela nova organização do trabalho, tendo em vista a sobrevivência económica.

As teorias do capital humano, que se esforçam por medir o efeito da educação na produtividade, partem do pressuposto de que os trabalhadores qualificados são o recurso mais valioso, o principal factor de desenvolvimento organizacional, procurando legitimar todos os investimentos realizados na educação.

- ii) Necessidade de distribuição dos recursos humanos na estrutura ocupacional. As sociedades crescentemente industriais (e mesmo as pós-industriais fundadas mais na lógica da distribuição e consumo de bens e serviços), marcadas pela multiplicidade e complexidade de tarefas, acentuam a divisão e a estratificação do trabalho. Torna-se, assim, necessário seleccionar os indivíduos mais aptos para ocuparem os diferentes postos, exercerem as diversas actividades requeridas pela organização do trabalho. A educação cumpriria uma função de orientação e selecção, na medida em que permitia organizar a distribuição dos indivíduos pelos diferentes postos da divisão de trabalho de acordo com os mais objectivos e racionais critérios possíveis.

Na perspectiva meritocrática da teoria funcionalista, os indivíduos mais capazes, mais motivados, mais esforçados ($QI + \text{esforço} = \text{mérito} = \text{diploma} = \text{melhores oportunidades de emprego}$) ocupariam os melhores lugares da estrutura ocupacional, legitimando, deste modo, a segmentação do trabalho e a estratificação social.

- iii) Necessidade de coesão social. A escolarização desempenharia, finalmente, um papel de transmissão de códigos culturais e de conduta necessários à perpetuação e desenvolvimento da ordem social e económica, produzindo a consensualização indispensável à acumulação, à diferenciação e à vida política e social.

Os traços muito genéricos acabados de enunciar, mostram que a perspectiva funcionalista valoriza a harmonização e o consenso sociais, a estabilização da instabilidade, a resposta integradora e diferenciadora do sistema educativo, a produção de competências que habilitem as pessoas a exercerem os diversos papéis sociais e ocupar os diferentes lugares de trabalho. E dada a naturalizada necessidade da diferença e desigualdade ocupacionais, os diferentes diplomas e respectivos níveis de qualificação corresponderiam a essas necessidades e reporiam os equilíbrios sociais, legitimando-se a estratificação e a segmentação do mercado de trabalho numa base meritocrática.

No estudo realizado, não há dados que indiquem uma correlação entre a estrutura hierárquica do trabalho e a estrutura hierárquica das qualificações/diplomas, questão que poderá ser convocada para um próximo estudo em que se contextualize a inserção profissional e organizacional dos graduados.

Numa perspectiva mais crítica, pode sustentar-se a tese de que as relações entre as qualificações escolares e os empregos não podem ser explicadas unicamente numa base racional ou técnica uma vez que a divisão do trabalho é sobretudo de natureza política. Para Roger Dale, por exemplo, há um pacote de requisitos para o emprego, constituído por dimensões pessoais, políticas, sociais, académicas que possuem uma geometria variável em função do tipo de profissão, sector de actividade e ascendência social.

O mesmo autor, de parceria com Pires, sustenta, a partir de estudos vários, que há cinco estratégias de selecção para o emprego, nas quais as qualificações académicas desempenham funções diferentes: i) o estabelecimento "a priori" de um nível educacional mínimo, sendo no entanto escolhidos os candidatos com maiores habilitações: ii) em que as qualificações são utilizadas como um instrumento de selecção estabelecendo-se um limiar mínimo de habilitação: iii) em que, embora as qualificações sejam desejáveis, não são essenciais quando o candidato tem qualidades não académicas importantes: iv) em que a ênfase é posta quase exclusivamente em critérios não académicos e as qualificações não têm qualquer função; v) em que as habilitações desqualificam as pessoas candidatas a um emprego por revelarem capacidades e ambições muito para além dos requisitos de emprego.

Para estes autores, as credenciais escolares, atestadas ou indicadas pelos diplomas (que, por sua vez, resultam em grande medida de exames) ainda que nalgumas circunstâncias sejam importantes, não são a porta de entrada para muitos empregos, desempenhando antes um papel relevante para a expansão do sistema escolar e refinamento do controlo do Estado.

Nesta perspectiva outros autores como Varanda, (2012) e Morais (2012), afirmam que é necessário ter presente que as competências adquiridas pelos diplomados que concluíram um determinado ciclo de estudos só estarão plenamente cumpridas quando tais diplomados concretizarem a sua aprendizagem através da prestação de um serviço de trabalho, o que nem sempre está ao seu alcance imediato. Morais, (2012) acrescenta ainda que os indivíduos contribuem para a sua própria empregabilidade essencialmente através da formação profissional de que dispõem, entendida como um conjunto de actividades através das quais as pessoas adquirem ou aprofundam conhecimentos ou competências profissionais e relacionais, com vista ao exercício de uma ou mais actividades e ao reforço da sua empregabilidade.

No entanto, em relação à inserção dos graduados no mercado de trabalho, Alves (2003) alerta para o facto de que a relação formação - emprego não deve ser vista apenas de forma linear e sim como um processo dilatado no tempo, razão pela qual devemos adoptar perspectivas de análise que

permitam dar conta da relação entre espaços de educação e de trabalho/emprego como uma interacção, na qual se podem verificar situações de convergência e de divergência entre os dois, entendendo-se que a inserção profissional decorre ao longo de um período mais ou menos alargado de tempo.

Diante desta necessidade de interacção entre o mercado de trabalho e as universidades, Amorim (2006), afirma que se queremos formar graduados adaptáveis ao mercado de trabalho precisamos proporcionar percursos flexíveis, ajustados e integrados de aprendizagem, de valorização pessoal, de aquisição ou consolidação de competências básicas e instrumentais sobre as quais seja exequível a curto prazo construir novas capacidades, atitudes e comportamentos, de modo a criar nos graduados condições de adaptação aos locais de emprego.

Estas necessidades de equilíbrio entre a formação dos graduados e as exigências do mercado de trabalho tornam-se ainda mais importantes (Leite & Pacheco, 2005), se levarmos em conta que o futuro exigirá profissionais competentes, multifuncionais, alertas curiosos que precisarão ter passado por uma educação que lhes tenha equipado com lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; conhecimento de línguas; habilidade para tratar pessoas e trabalhar em equipa.

Também Mello e Borges (2007), referem que a universidade deve assumir um papel de apoio ao estudante para facilitar a inserção no mercado de trabalho. Estes autores sugerem a criação de uma estrutura de informação sobre a dinâmica do mercado de trabalho que sirva de referência e de fundamentação para as decisões institucionais, o que demonstra a importância das universidades formarem graduados com competências que respondam as exigências do mercado de trabalho.

Para Delores (2010), as Universidades devem criar condições para que os graduados tenham qualificações profissionais respaldadas em cursos e conteúdos constantemente adaptados às necessidades da economia.

No caso específico do mercado de trabalho moçambicano marcado por investimentos expressivos gerados pelo Estado e por grandes empresas nacionais e multinacionais, por níveis de crescimento económico assinaláveis, e por acrescidas necessidades de qualificação da mão-de-obra, a teoria funcionalista acaba por ter um potencial descritivo e compreensivo assinalável.

Questões de investigação e metodologia

As questões de investigação definidas para esta investigação foram as seguintes: i) como se processa o acesso ao emprego no *terminus* do curso? ii) que tipo de vínculo conseguem os recém-trabalhadores e qual o conteúdo funcional que exercem? iii) qual satisfação dos trabalhadores, tendo em conta a perspectiva de carreira, a remuneração e as condições de trabalho? iv) que avaliação fazem da pertinência, relevância, adequação das capacidades e competências

desenvolvidas ao longo do curso face ao trabalho que realizam e que sugestões de melhoria entendem fazer para aumentar a qualidade formativa?

Sendo estas as questões, optou-se por uma abordagem de investigação tendencialmente qualitativa, assumindo-se como sendo de carácter interpretativo e exploratório. Definiu-se uma amostra sobre os graduados dos últimos 3 anos, ou seja, graduados que terminaram entre os anos de 2011 e 2013. Esta investigação assumiu a forma de estudo de caso porque nos pareceu ser a melhor forma para responder as questões equacionadas e por permitir uma análise mais aprofundada do fenómeno (Stake, 1998).

Considerou-se como instrumento mais adequado para recolher os dados a entrevista. Este instrumento permitiu recolher dados de forma mais aprofundada. Deste modo, foi construído um guião semiestruturado para entrevista individual, seguindo as questões de investigação e configurando-se um referencial de orientação como o que está apresentado no apêndice 1. As entrevistas foram realizadas entre Julho e Agosto de 2014 e o tempo médio de duração foi de 26 minutos.

Apurou-se, assim, um N de 9 sujeitos graduados entre os anos 2011 e 2013, sendo 3 do sexo masculino e 6 do sexo feminino. A média etária é de aproximadamente 22 anos. O procedimento adoptado para a selecção destes sujeitos foi o seguinte: uma vez que no estudo pretendíamos captar as percepções destes graduados em gestão de recursos humanos, relativamente a sua inserção no mercado de trabalho, procuramos seleccionar mediante a acessibilidade três em cada ano de conclusão, ou seja, graduados de 2011, 2012 e 2013.

Dada a dimensão da amostra disponível, o presente estudo assume uma natureza exploratória, recolhendo dados parcelares que servem, no entanto, como indicadores de um conhecimento de terá de ser mais extensivo e sistemático.

Apresentação e discussão dos resultados

A questão de partida do nosso estudo consistia em saber mais sobre a integração dos graduados no curso de gestão de recursos humanos da Universidade Católica de Moçambique Faculdade de Educação e Comunicação: *saber mais o acesso ao trabalho, sobre o conteúdo desse trabalho, a adequação face à formação recebida, sobre as melhorias recomendáveis a realizar no campo da formação*. Assim a análise dos dados permitiu-nos chegar a um conjunto de reflexões sobre a problemática que tiveram como fonte as entrevistas feitas aos graduados e a um gestor de uma entidade empregadora.

Acesso ao mercado de trabalho por parte dos graduados

Procuramos, nesta dimensão, perceber, a partir dos graduados, como foi a sua integração no mercado de trabalho. Concretamente, procuramos saber se os graduados desenvolveram algum tipo de actividade profissional após o término do curso, como foi a procura de emprego uma vez estando inseridos no mercado de trabalho, as formas de acesso ao emprego e as dificuldades associadas a este processo de procura de uma actividade profissional.

Relativamente à questão ligada a actividade profissional desenvolvida pelos graduados após o término do curso, praticamente os 9 entrevistados foram unânimes em afirmar que já haviam desenvolvido algum tipo de actividade. Dos 9 entrevistados, 6 referem que encontraram o seu primeiro emprego e destes, 2 ingressaram na instituição onde trabalham logo após terem terminado o seu estágio: *"Entrei para a empresa logo que terminei o meu estágio, então cumpri o tempo de estágio e acabei sendo contratada para trabalhar. (EM1.2013)"*. Estes factos demonstram a centralidade do estágio para a inserção profissional, pois 2 graduados permaneceram na empresa onde tinham estagiado e 4 obtiveram emprego após o término do estágio.

Outros 3 entrevistados afirmaram que mesmo antes de terminarem o seu curso já estavam a trabalhar e logo que terminaram foram promovidos: *"Trabalho na direcção provincial da educação e já vinha trabalhando antes como professora. (EA7.2011)"*. Isto pode significar a credibilidade da instituição formadora, a interacção formação-trabalho, a procura precoce de qualificações. Note-se, no entanto, que a conclusão do curso abriu portas para uma requalificação no contexto empresarial, tendo ocorrido uma mudança de conteúdo funcional mais adequada às qualificações obtidas. Este cenário indicia o valor que é reconhecido pelo mercado de trabalho às credenciais escolares, que são vistas como expressivas. Nas respostas dos entrevistados foi também possível perceber que o período entre o fim do curso e o início de trabalho durou em média um ano, sendo que para alguns foi imediato e outros durou entre três meses a um ano. De salientar que apenas uma das entrevistadas apesar de ter desenvolvido uma actividade profissional que teve a duração de duas semanas até ao momento da entrevista estava desempregada.

Sendo este facto positivo, importa atentar no relativamente longo tempo médio de espera de emprego o que pode aconselhar um reforço as interacções entre as instituições formadoras e os empregadores.

Ao nível da procura de emprego, 8 dos participantes evidenciaram que houve por parte deles uma procura pessoal de emprego. Mesmo no caso do graduado que estavam a realizar estágio e foi absorvido pela instituição (1), afirmou que houve por parte dele uma tentativa de procura de emprego: *"Concorri a algumas vagas na Internet, passei a algumas mas desiste porque comparei com a empresa que estava a estagiar e vi que teria futuro. (EJ4.2013)"*. Alguns acabaram desistindo nesta procura por acreditarem que tinham melhores oportunidades na empresa onde estavam a estagiar.

Apenas uma das entrevistadas afirmou que não procurou emprego pelo facto de ter terminado o estágio e de seguida ter recebido uma proposta da instituição onde realizara o seu estágio.

Estes dados revelam uma atitude proactiva dos graduados, sendo de assinalar a autonomia colocada na procura das melhores oportunidades de vida possível.

Quanto às formas de acesso ao emprego, os 8 entrevistados que já se encontram a trabalhar apresentaram formas diversificadas. Para além da manutenção em situação de trabalho, destaque para a centralidade do estágio e da resposta de ofertas de emprego. Para um dos entrevistados, os anúncios de vagas lançados via internet constitui uma das formas mais usadas e eficazes de procura de emprego. No caso deste interlocutor este referiu que praticamente todos os empregos que conseguiu foi por via de anúncios em sites de empregos na internet. Os outros 2 entrevistados apontaram como forma de acesso ao emprego os concursos lançados pelas instituições sejam através de anúncios no jornal ou mesmo nas próprias instituições. Dos restantes 5 entrevistados, 2 tiveram acesso ao emprego via estágio e os outros 3 já se encontravam a trabalhar. Facto curioso foi que mesmo os entrevistados que tiveram acesso ao emprego via estágio assim como aqueles que já trabalhavam, fizeram uma tentativa de procurar emprego e as formas de acesso apontada foi o concurso lançados pelas empresas. E uma das entrevistadas afirmou que chegou mesmo a concorrer a uma vaga apenas para testar se possuía capacidades reconhecidas como pertinentes pelo mercado de trabalho.

No que diz respeito as dificuldades na procura e obtenção de emprego, os participantes salientaram a falta de experiência e a distância do local em que situava a oferta de emprego. Em relação à falta de experiência, 5 dos participantes que constituem a maioria, foram os que referiram que a falta de experiência tem sido a maior dificuldade sentida quando concorrem a uma vaga: *“A entidade patronal e que eles querem um currículo invejável com cinco anos de experiencia e não optam por um indivíduo sem experiencia e quase todas as vagas para a área de recurso humanos exigia um mínimo de 3 anos de experiencia. (EA9.2011)”*. E acrescentaram ainda que grande parte dos empregadores exige um mínimo de três anos de experiencia na área pois não querem investir em formações e treinamento de novos trabalhadores, parecendo haver uma tendência para a não absorção (i) mediata dos recém graduados. Os dois restantes entrevistados que colocaram a distância do local da oferta como dificuldade na procura de emprego, afirmam que muitas das entidades empregadoras quando estão em locais distantes não oferecem condições como habitação e no momento também da entrevista elas decorrem nos locais onde as instituições se encontram sediadas.

Estes dados preliminares parecem evidenciar que há uma prova de confiança nas qualificações dos graduados que é necessário demonstrar, o que sugere um maior contacto entre as instituições de modo a que as capacidades e as competências sejam reconhecidas como úteis para o tecido empresarial.

Vínculo e conteúdo funcional com a entidade empregadora

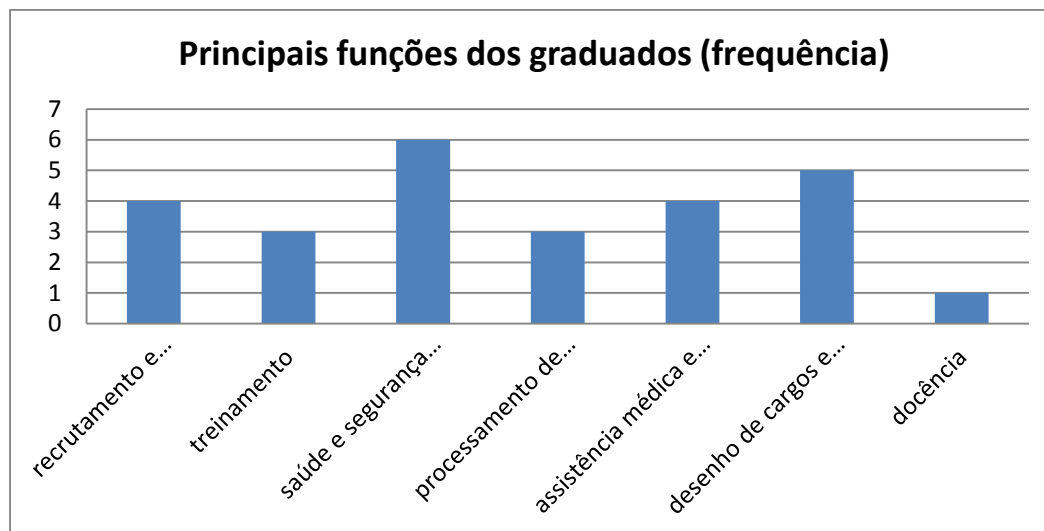
No quadro desta dimensão, procuramos saber dos nossos entrevistados que tipos de vínculo contratual estabelecem com a entidade empregadora, qual a área dentro da entidade onde desenvolvem as suas actividades principais e por último as funções principais desenvolvidas dentro da instituição onde trabalham.

Como se observa, grande parte dos graduados que está a trabalhar (7 em 8) encontra-se numa situação de vínculo laboral indeterminado, apenas um dos entrevistados afirmou que o vínculo é a tempo determinado. De salientar que as entrevistadas que referiram anteriormente que já estavam a trabalhar mesmo antes de terminarem o seu curso, são funcionárias do aparelho do estado e com nomeação definitiva ou seja o contrato integra-se na categoria de tempo indeterminado: *“É contrato a tempo indeterminado, e sou considerada nomeada no aparelho do estado. (EA7.2011”*.

Na questão referente a área de trabalho e o cargo desempenhado dentro da instituição, a maioria dos participantes (7) afirmou estar a trabalhar na área de gestão de recursos humanos e apenas um dos entrevistados afirmou trabalhar na área pedagógica, como docente. Os entrevistados que disseram estar a trabalhar na área, apontaram como cargos, analista de recursos humanos, analista de directrizes e segurança no trabalho, assistente de recursos humanos, técnica de providência social, técnica de mudança de carreiras e por último gestor de recursos humanos. Como podemos ver pelas respostas parece que a maior parte dos entrevistados trabalha na área de recursos humanos e exercem funções ligadas a mesma área: *“desempenho a função de Analista de gestão de recursos humanos. (AM1.2013)”*; *“Actualmente, trabalho no departamento de segurança ocupacional e sou analista de directrizes e segurança no trabalho. (AJ4.2013) ”*; *“Trabalho no departamento de administração e a função é de elaborar auxiliar dos técnicos de recursos humanos. (EE5.2012) ”*.

Quando questionamos os graduados em relação as funções desempenhadas nos locais de trabalho e como podemos observar no gráfico 3, as respostas dão conta de que, a maior parte desempenha funções ligadas a área de formação.

Gráfico 3 - Funções dos graduados nos locais de trabalho



A leitura destes dados parece indicar que a maior parte dos graduados desempenha funções relacionadas com a área dos recursos humanos, sendo que as mais evidenciadas foram as de recrutamento e selecção de pessoal, saúde e segurança no trabalho, assistência médica e desenho de cargos. Dos entrevistados apenas um que trabalha na área pedagógica afirmou que desempenha as funções de docência.

Os entrevistados assinalaram ainda que consideram estar a trabalhar na área de formação pelo facto das várias actividades desempenhadas nos locais de trabalho estarem intimamente relacionadas aos conteúdos teóricos aprendidos ao longo do curso. Maior parte deles afirmaram que aquilo que fazem no dia-a-dia não difere muito do que foram aprendendo nas várias disciplinas ao longo da formação académica: *"Tudo o que estou a fazer lá, vai de acordo com a minha formação, aquilo que eu aprendi tenho a oportunidade de poder por na prática"* (EE5.2012)

Satisfação profissional dos graduados relativamente a formação

Em relação a esta dimensão procuramos perceber dos participantes se a remuneração auferida no trabalho é percebida como sendo adequada ao trabalho que realizam, se há perspectiva de evolução na carreira. Quisemos também saber se as competências que foram desenvolvidas ao longo do curso se adequam e são aplicadas em contexto de trabalho.

Quanto a remuneração auferida, os discursos dos participantes indicam para, uns satisfação e para outros, insatisfação. No entanto, a maior parte indica que a remuneração é satisfatória. Das respostas obtidas podemos perceber que para 6 dos participantes no estudo, a remuneração é satisfatória pelo facto destes considerarem ser o primeiro emprego e não terem muita experiência em contexto laboral. 3 destes 6 consideram ainda que a remuneração é satisfatória por estarem a

trabalhar no aparelho do Estado e a remuneração ser efectuada de acordo com o nível académico. Quanto aos 2 entrevistados que afirmam que a remuneração não é satisfatória, essa disposição é explicada para um deles pelo facto de trabalhar há bastante tempo na área e ocupar cargos como gestor de recursos humanos, o que expectavelmente deveria merecer remuneração mais elevada e para outro pela responsabilidade exigida aos técnicos de recurso humanos. Como referem: *"Os gestores de recursos humanos não tem sido tão privilegiados na questão de remuneração, digo isso porque podem até dar um salário base que vai ao encontro mas subsídios ele não tem visto que ele trata com muitos assuntos que envolvem sigilo profissional"* (EA9.2011). *"É muito baixa porque diária que é muito trabalho por realizar e exige muita responsabilidade tendo em conta as actividades que desempenho"* (EE5.2012)

Relativamente à questão da evolução na carreira, dos 8 respondentes, 7 afirmaram que na instituição onde trabalham têm a oportunidade de crescimento profissional. Apenas um dos entrevistados afirma que a sua situação em termos de desenvolvimento é de paralisação ou congelamento. O argumento usado para sustentar esta visão é o de que trabalha na área como gestor de recursos humanos e na sua instituição ao nível da região, esta é a posição máxima não vendo possibilidades de crescimento profissional. No que respeita aos entrevistados que consideram ter oportunidades de crescimento, uns afirmam que percebem a evolução em termos de crescimento pelo facto da entidade empregadora ter défice de pessoal qualificado na área de recursos humanos. Outros entrevistados afirmaram que na instituição onde trabalham, existem oportunidades de crescimento pelo facto de aquela valorizar a formação no ensino superior: *"Tenho oportunidades principalmente na área de higiene e segurança no trabalho porque não existem na empresa pessoas especializadas em recursos humanos"*. (EJ4.2013). Como podemos, perceber parece que a maior parte dos respondentes tem oportunidades de crescimento o que demonstra que o curso de gestão de recursos humanos é valorizado pelos empregadores, estando de acordo com Parsons (1974, 2011) e parcialmente com Dore e Pires (2010).

De acordo com os testemunhos dos graduados relativamente as competências desenvolvidas ao longo do curso, estas centram-se em competências teóricas e científicas, competências de raciocínio e implementação de soluções e por último em competências relacionais. Pelas respostas, podemos perceber que houve ao longo do curso um investimento maior na formação teórica, na medida em que os graduados desenvolveram capacidades de fazer pesquisas na literatura e discutir em sala de aula com professores e colegas com base em conhecimentos científicos. Esta estratégia parece ter contribuído para que os graduados desenvolvessem a capacidade de raciocinar pois afirmam eles que quando estão diante dum problema recorrem aos conhecimentos teóricos e até procuram investigar sobre o que os autores opinam. Os entrevistados referem ainda que ao longo da formação e em várias disciplinas foram trabalhados conteúdos relacionadas as competências de comunicação e relacionamento interpessoal e aprenderam a saber lidar com as pessoas, desenvolveram as capacidades de escuta, trabalho em equipa e o feedback, o que está de acordo com as capacidades e competências valorizadas globalmente pelos empregadores (Alves: 1998).

Quanto a aplicação das competências desenvolvidas ao longo do curso em contexto laboral, dos 8 que responderam à questão, 7 afirmam que as têm aplicado e de algum modo elas estão a ajudar bastante na resolução de problemas no dia-a-dia. Apenas um dos entrevistados afirma que tem aplicado mas não de forma directa pelo facto de estar a trabalhar na área de docência. Uma das entrevistadas afirmou que no início do seu trabalho constatou um problema na instituição relativo à questão de relacionamento entre a entidade patronal e os trabalhadores e como solução aconselhou a instituição a desenvolver um questionário e ouvir as reais razões do problema. Também foi possível perceber dos entrevistados que em alguns casos, como por exemplo, no processamento de salários, contratação de pessoal e assistência médica medicamentosa são aplicados os conhecimentos teóricos adquiridos ao longo da formação, o que demonstra que as competências desenvolvidas no curso são aplicadas em contexto laboral.

Não obstante esta correspondência (Alves: 1998) e a valorização do conhecimento, deve anotar-se que os graduados assinalam a vantagem do currículo formativo incluir conteúdos, procedimentos e dimensões de natureza mais prática.

Avaliação do curso de gestão de recursos humanos

Nesta dimensão, procuramos saber dos graduados que outras competências acreditam ser necessárias para um gestor de recursos humanos tendo em conta a experiência laboral, que avaliações fazem do curso de gestão de recursos humanos e que melhorias aí podem ser feitas.

Na questão referente a outras competências necessárias para um gestor de recursos humanos, um dos participantes afirma que sente a necessidade de se desenvolver mais a componente da língua inglesa, pois constatou que em muitos concursos esta exigência tem sido requerida.

“Acho que a questão do inglês, porque muitas empresas exige domínio nesta área” (EA6.2013)

Outros entrevistados mencionaram como competências reclamadas em contexto de trabalho o conhecimento da legislação laboral, referindo que ao longo da formação trabalharam esta matéria mas não de forma aprofundada e na opinião deles, tendo em conta a experiência de trabalho, é imprescindível que um gestor de recursos humanos conheça as leis e os regulamentos do trabalho. Um dos graduados chegou mesmo a afirmar que tem enfrentado diversas dificuldades quando trata de assuntos jurídicos nos tribunais: *“A lei do trabalho, vimos sim, mas numa forma muito corrida e um gestor de recursos humanos acaba estando virado para assuntos jurídicos e eu quando vou para tratar assuntos nos tribunais eu sofro porque tenho que estar sempre com a lei do trabalho”.* (EA9.2011)

No que se refere à avaliação do curso, nos discursos dos graduados é possível perceber que existe uma avaliação positiva e quase todos afirmam que o curso de gestão de recursos humanos deu uma boa base de formação e preparou os graduados para enfrentarem com sucesso o mercado de trabalho.

A maioria dos graduados afirmaram que as suas competências são bastante valorizadas nos locais de trabalho e as entidades patronais sentem-se satisfeitas pelo trabalho que eles realizam. Um dos entrevistados chegou mesmo a afirmar que numa das entrevistas a que concorria para a vaga de gestor de recursos foi reconhecido como um dos melhores e isto foi lido como um indicador de que o curso os preparou para o mercado de trabalho:

"Bem eu tive a oportunidade de participar em algumas entrevistas de selecção e basicamente tudo o que pedia eu já tinha vista no período de formação creio que este é um bom indicativo que a UCM está num bom caminho em termos de formação". (EO3.2012)

"O curso preparou-me bem para o mercado de trabalho e formou estudantes para enfrentar qualquer desafio no mercado de trabalho mas eu sinto que tenho qualificações para enfrentar o mercado de trabalho porque de todos candidatos que eu concorri eu foi o melhor então e porque reúno qualificações". (EA9.2011)

Finalmente e no que respeita às melhorias desejáveis para introduzir no curso, como podemos verificar no gráfico 4, os nossos entrevistados avançaram com mais prática, regresso ao sistema semestral e o concurso de alguns docentes com mais formação na área de gestão de recursos humanos. Pelos dados é possível perceber que maior parte dos entrevistados referem o recurso a situações de mais prática como uma das principais melhorias a implementar.

Os entrevistados que apontaram como melhorias a questão de recurso a situações didácticas de mais prática são da opinião que ao longo da formação se deveria trabalhar menos a teoria e mais a prática pela necessidade dos graduados entrarem em contacto com as práticas nas instituições. Alguns afirmaram que se deveria criar mais espaços nas disciplinas para discutirem casos práticos e até mesmo a faculdade poderia criar práticas oficinais e/ou laboratoriais onde os estudantes fossem confrontados com trabalhos que reflectem o que as instituições praticam. Outros entrevistados afirmaram que o tempo de duração de estágio deveria ser prolongado pois são as únicas oportunidades que têm de entrarem em contacto com o mundo laboral.

Estes dados aconselham vivamente a um repensar das metodologias de ensino e questionam também, ainda que de forma não conclusiva, a mudança do regime de frequência de semestral para modular, no entanto e de acordo com o novo plano curricular do curso de gestão de recursos foi possível perceber que houve uma mudança relativamente ao regime e a faculdade voltou ao sistema semestral. Parece também necessário, à luz do manifestado, repensar o tempo de aprendizagem e a forma como é rendibilizado.

Conclusão

Este estudo exploratório permitiu retirar diversas conclusões, ainda que devam ser lidas de forma prudente, dada a reduzida dimensão dos respondentes. Assim, de acordo com as percepções dos graduados entrevistados, pode-se concluir:

- i) De um modo geral, os graduados entrevistados procuram e encontram trabalho;
- ii) O trabalho realizado está de acordo com as qualificações desenvolvidas durante a formação;
- iii) O tempo médio de obtenção de emprego é *relativamente* longo, sendo aconselhável gerar dinâmicas de maior interação entre a formação e o trabalho;
- iv) Globalmente, os graduados entrevistados estão satisfeitos com o trabalho realizado e têm perspectivas positivas face ao seu desenvolvimento profissional.
- v) O curso de gestão de *recursos humanos* qualifica e capacita para o exercício profissional na área específica;
- vi) Há uma assinalável diversidade de conteúdos profissionais desenvolvidos pelos trabalhadores, em regra alinhados com as competências desenvolvidas pelo curso;
- vii) A formação ministrada poderá ser melhorada se incluir de forma sistemática e regular o recurso a situações-problema, a casos práticos que emergem da actividade laboral;

Referências bibliográficas

- Alves, J. (1998). A Formação, o trabalho e as práticas de recrutamento. Associação Industrial Portuense. *Os empresários e o mercado do 1º emprego – estratégias de recrutamento*. Porto: Associação Industrial Portuense.
- Dale, R & Pires, E. (1984). Ligando Pessoas e Empregos: A Função Indeterminada das Credenciais Escolares, *in Selection, Certification & Control- Social Issues in Educational Assessment*. London: The Falmer Palmer.
- Dore, R. (1979). Credentials in a More Expressive Future. *Oxford Review of Education, Vol15*,
- Borges, I. & Melo, S. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na óptica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão, 27 (3)*, 376-395.
- Parsons, T. (2011). *A Estrutura da Ação Social*. S. Paulo: Vozes.
- Parsons, T. (1974). *O Sistema nas sociedades modernas*. S. Paulo: Pioneira
- Stake, R.E. (1998). *Investigação com estudo de casos*. Madrid: Morata.



Koury, M. (2014). Talcott Parsons e a teoria geral da acção. *Revista Brasileira de Sociologia da Emoça*. Vol. 13, n 38, pp. 140-151. Acedido a 29 de Setembro de 2014 em <http://www.cchla.ufpb.br/rbse/KouryArt.pdf>.