

EMPREGABILIDADE E COMPETÊNCIAS DE GRADUANDOS DO ENSINO SUPERIOR: UM ESTUDO PARA PORTUGAL

Empleos y Competencias de Graduados de Educación Superior: Un estudio para Portugal

Employability and Skills of higher education graduates: A study for Portugal

Maria de Lourdes Machado-Taylor, Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior/
Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior, Portugal
lmachado@cipes.up.pt

Cássio Rolim, Universidade Federal do Paraná, Brasil.
cassio.rolim@gmail.com

Machado-Taylor, M. de L. y Rolim, C. (2019). Empleabilidad e Competências de Graduandos do Ensino Superior: Um estudo para Portugal. *RAES*, 11(19), pp. 13-29.

Resumo

Um dos grandes problemas contemporâneos é o desemprego entre os jovens. Esta é uma situação paradoxal quando se tem em conta que a literatura sobre desenvolvimento enfatiza o papel do conhecimento como o propulsor da economia. Sendo assim é estranho tanto a geração com maior grau de escolaridade ter dificuldade para encontrar emprego, como empresas declararem ter dificuldades para encontrar trabalhadores adequados. Parece haver um descompasso entre a formação adquirida nas instituições de ensino superior, IES, e as habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. A maior parte da literatura separa as competências técnicas profissionais das competências de habilidades de comunicação interpessoais, as denominadas *soft skills*. O domínio das primeiras faz parte do processo educativo adquirido nas IES. As segundas, as *soft skills*, supostamente seriam adquiridas fora do sistema escolar. Atualmente esse argumento parece estar superado. Dessa forma, o desenvolvimento das chamadas *soft skills*, pode e deve ser desenvolvida dentro das IES. Este artigo faz uma breve revisão da literatura sobre empregabilidade de diplomados no ensino superior e *soft skills* e a análise de informações básicas sobre a empregabilidade dos formandos em Portugal.

Palavra-chave: Soft Skills/ Emprego de Graduados/ Desemprego Jovem/ Desemprego de Graduados em Portugal.

Resumen

Uno de los grandes problemas contemporáneos es el desempleo entre los jóvenes. Esta es una situación paradójica cuando se tiene en cuenta que la literatura sobre desarrollo enfatiza el papel del conocimiento como el propulsor de la economía. Por lo tanto, es raro que la generación con mayor grado de escolaridad tenga dificultades para encontrar empleo y las empresas declarar tener dificultades para encontrar trabajadores adecuados. La literatura separa las competencias técnicas profesionales de las competencias de habilidades de comunicación interpersonales, las denominadas *soft skills*. El dominio de las primeras es adquirido en las Instituciones de Educación Superior, IES. Las segundas supuestamente serían adquiridas fuera del sistema escolar. Actualmente este argumento parece estar superado. De esta forma, el desarrollo de

las llamadas *soft skills*, puede y debe ser desarrollado dentro de las IES. Este artículo es una breve revisión de la literatura sobre la empleabilidad de los graduados en educación superior y *soft skills* y, también, un primer análisis de la información básica sobre la empleabilidad de los graduados en Portugal.

Palabras clave: *Soft Skills*/ Empleos de Graduados/ Desempleo Joven/ Desempleo de Graduados en Portugal.

Abstract

One of the biggest problems nowadays is the unemployment among graduates. However, it is a paradox due to the emphasis on the development's literature on knowledge and innovation as a motor for modern economies. The universities, particularly in the European Union, never formed so many young as now but, on the other hand, the enterprises hardly meet new employees with the necessary skills. The literature on this topic discusses the skills that these graduates will need to meet the requirements of the labour market. Divided into professional skills and interpersonal communication (soft) skills. The first are those basic skills in technical training. They are acquired in higher education institutions, (HEIs). The second, the soft skills, were initially considered skills acquired outside of the school system. The current state of the debate considers that they should be acquired at school using new pedagogical methodologies. This paper is a report of the review of a literature considering the constraints of the employability of graduates and soft skills and, also, a systematization and analysis of basic statistics of graduates' unemployment in Portugal.

Key words: Soft skills; Graduates' employability; Young unemployment; Graduates' unemployment in Portugal

1. Introdução

*“On average, by 2020, more than a third of the desired core skill sets of most occupations will be comprised of skills that are not yet considered crucial to the job today. Overall, social skills—such as persuasion, emotional intelligence and teaching others—will be in higher demand across industries than narrow technical skills, such as programming or equipment operation and control. In essence, technical skills will need to be supplemented with strong social and collaboration skills.”***The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum, January 2016**

Uma das grandes conquistas do século 21 é o fato do ensino superior estar acessível a uma ampla parcela da população. Isso é verdade para a maioria dos países desenvolvidos, mas começa também a ser verdadeiro em muitos países emergentes. Por outro lado, um dos grandes problemas das economias de mercado – o desemprego – vem se acentuando cada vez mais neste século com um adjetivo: o desemprego jovem.

Esta é uma situação paradoxal quando se tem em conta que a literatura contemporânea sobre desenvolvimento enfatiza o papel do conhecimento e da inovação, como o propulsor da economia (Vence, 2007). Sendo assim é estranho que uma das gerações com maior grau de escolaridade esteja enfrentando tanta dificuldade para encontrar emprego. Também é estranho que as empresas declarem ter dificuldades para encontrar trabalhadores adequados para desempenharem as funções necessárias para a sua expansão, muitas delas não conseguindo mesmo preencher todas as vagas abertas.

Se o motor das economias modernas é o conhecimento e a inovação, se as universidades dos países desenvolvidos, particularmente os da União Europeia, nunca formaram tantos jovens como agora e eles permanecem desempregados enquanto as empresas não conseguem quadros com as competências necessárias, algo está profundamente errado. Claramente parece haver um descompasso entre a formação que esses jovens adquirem nas universidades e as habilidades demandadas pelas empresas e pelo mercado de trabalho em geral.

Esse problema não é novo e já foi levantado em vários trabalhos de organismos internacionais, como se verá abaixo, e tem colocado as seguintes questões: quais são, afinal, as habilidades demandadas pelo mercado de trabalho? É possível supri-las apenas com a reforma dos currículos escolares ou também é necessária uma proposta pedagógica inovadora? Quais são os conhecimentos específicos de uma área demandados por aquele setor de produção e necessários para um formando ter sucesso no mercado de trabalho? Como tornar o esforço educativo em capacitação necessária para o aumento da produtividade e competitividade de uma economia? Por outro lado, o documento *The Future of Jobs Report* apresentado no World Economic Forum de 2016, acentua a urgência do seu enfrentamento e conclama um esforço conjunto das empresas, instituições de ensino e Governos, antes que seja atingido o que consideram o pior cenário: as empresas com uma grande demanda não atendida por trabalho altamente qualificado, taxas de desemprego muito elevadas em decorrência da inadequação da atual força de trabalho e um sistema educacional incapaz de dar respostas rápidas ao problema (World Economic Forum, 2016).

A maior parte da literatura sobre esse assunto discute as competências que esses formandos irão necessitar para atender as exigências do mercado de trabalho. De uma maneira geral dividem-nas em competências técnicas profissionais e em competências de habilidades de comunicação interpessoais, as denominadas *soft skills*. As primeiras são aquelas habilidades básicas dentro da área de formação técnica. Por exemplo na área de economia, os conhecimentos fundamentais de teoria econômica, econometria, contexto histórico e social para a compreensão do processo econômico, etc. O domínio dessas competências faz parte do processo educativo adquirido nas Instituições de Ensino Superior, IES. As segundas, as *soft skills*, estando relacionadas às qualidades pessoais de comunicação interpessoal, foram inicialmente consideradas competências adquiridas fora do sistema escolar. O estado atual do debate considera esse argumento superado. Se por um lado é verdade que essas competências são aperfeiçoadas e desenvolvidas ao longo da vida, por outro lado, muitas delas podem ser desenvolvidas dentro do sistema de ensino através de métodos e técnicas pedagógicas adequadas – o *Problem Based Learning, PBL* é uma das mais citadas. Dessa forma, o desenvolvimento das chamadas *soft skills*, pode e deve ser desenvolvida dentro das IES.

Nessa perspectiva a empregabilidade dos jovens formandos será ampliada na medida em que as suas competências, profissionais e interpessoais, seja adequadamente adquirida ao longo da sua formação escolar, particularmente da universitária.

Enquanto política pública o problema é transversal às políticas nacionais e regionais de desenvolvimento, emprego e educação, refletindo-se também em novas tarefas para os seus sistemas de avaliação do ensino superior. De uma maneira geral esses sistemas estão bem aparelhados para avaliar as competências técnico-profissionais, mas raramente adequados para avaliar as *soft skills*.

Este artigo procura fazer uma breve revisão da literatura sobre empregabilidade de diplomados no ensino superior e *soft skills*. Objetiva precisar um pouco mais a conceituação de *soft skills*. Ele é o primeiro produto de um projeto que pretende replicar em Portugal um estudo já realizado no âmbito da União Europeia, considerando as condicionantes da empregabilidade dos formandos das IES, analisadas sob a perspectiva dos empregadores. Duas especificidades acentuam a originalidade desse projeto. A primeira é a ênfase na perspectiva dos empregadores -raramente encontrada em trabalhos semelhantes. A segunda é a metodologia que realça as práticas de seleção e contratação ao invés de simplesmente inquirir os empregadores sobre o perfil ideal do contratado. Para isso será feita uma simulação de um processo de contratação de um recém-formado para um posto em período integral na empresa, com a expectativa que esse profissional venha a fazer carreira na empresa. Após uma seleção baseada nas características disponíveis nos *Curriculum Vitae* dos candidatos há uma segunda etapa, no que seria a avaliação baseada em uma entrevista da qual seria escolhido o único selecionado para o posto. Seguindo os procedimentos da *conjoint analysis* (Green & Srinivasan, 1978), a escolha é feita a partir das opções apresentadas entre candidatos, hipotéticos, porém com um determinado conjunto de atributos reais e não a partir da formulação idealizada do selecionador. A confirmação dos resultados obtidos no resto da Europa, bem como as especificidades portuguesas, permitirá delinear parâmetros para a inclusão das *soft skills* nas políticas de avaliação do ensino superior. A expectativa é que este estudo contribua para aperfeiçoar o sistema de avaliação do ensino superior.

Na primeira etapa do trabalho, relatada neste artigo, é feita uma breve revisão da literatura que tem discutido esse problema e apresentados alguns dados estatísticos sobre a empregabilidade de diplomados no ensino superior em Portugal. Uma das conclusões é que embora o termo *soft skills* seja muito utilizado não há uma interpretação consensual sobre ele e, além disso, está muitas vezes confundido com o conceito de competência, que por sua vez está relacionado ao contexto social e histórico analisado. Por sua vez, os dados estatísticos apontam para um aumento no desemprego dos diplomados em Portugal.

Por ser, na essência, uma revisão de literatura não há propriamente uma metodologia especificamente elaborada para a sua realização. O mais adequado, nestas circunstâncias, é clarificar os procedimentos metodológicos norteadores. Sinteticamente, o artigo busca uma conceituação mais precisa de *soft skills* para direcionar e para isso revê os textos, que pioneiramente, trouxeram elementos para a construção do conceito. Além disso, esses textos devem ser apoiados por amplos inquéritos de campo realizados por grandes instituições internacionais. Finalmente foram privilegiados aqueles textos que se focaram nos recém-formados pelas instituições de ensino superior e visto com maior detalhe aquele que trouxe as contribuições mais importantes e a metodologia mais singular para a compreensão do tema. Por outro lado, entendeu-se adequado enfatizar a relevância do problema das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho para esses jovens -que embora universal está sujeito às especificidades de cada país- tendo como exemplo o caso português. Para isso foi necessário conduzir o leitor para o contexto português do ensino superior e do mercado de trabalho no período analisado.

2. Competências e *soft skills*

2.1. Quais são os *soft skills*?

O esforço para compreender quais as competências e habilidades para uma vida plena e prazerosa em uma sociedade eficaz vem se intensificando nas últimas décadas. Diferentes motivações têm direcionado esse trabalho e nos últimos anos esse direcionamento está se voltando para o resultado do esforço educativo das universidades. Já em 1997 a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, OCDE, iniciou

o projeto *DeSeCo (Definition and Selection of Competencies)* buscando conceituar quais as competências necessárias para um melhor desempenho dos indivíduos e também as implicações disso para o desenvolvimento social. Esse trabalho foi básico para muitos trabalhos importantes que se seguiram como o *Programme for International Student Assessment, PISA*, e o *Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*. A pergunta básica era: em uma sociedade que coloca demandas complexas quais as competências essenciais um indivíduo deve adquirir? Entendia-se que competência era um conceito que englobava os conceitos de conhecimento e de habilidades. Entendia-se também que a principal competência para um indivíduo era a capacidade de reflexão, da qual decorriam todas as outras.

Essas competências, apesar de serem determinadas por contextos sociais e históricos específicos, puderam ser sintetizadas em três grandes categorias. A primeira era o uso interativo dos instrumentos disponíveis. Dentro dela incluíam-se o uso interativo: da linguagem, símbolos e textos; do conhecimento e da informação; da tecnologia. A segunda categoria, interação em grupos heterogêneos, incluía as seguintes competências: bom relacionamento com os outros; cooperação, trabalho em equipe; gerenciamento e resolução de conflitos. Finalmente, a terceira categoria, atuação autônoma, incluía: atuação dentro do contexto social ampliado; criar e gerenciar um plano de vida e projetos; defender e assegurar direitos, interesses, limites e necessidades. (OECD, 2005).

Em um outro importante trabalho, o *Survey of Adult Skills (PIAAC)*¹ da OCDE, o foco são as competências que os adultos desenvolvem, como as usam e os benefícios que obtêm com elas. Para isso foram coletadas informações sobre a aquisição, uso e manutenção dessas competências no ambiente de trabalho e no doméstico bem como nos diversos ambientes em que as pessoas frequentam em suas vidas (OECD, 2013). Cerca de 166.000 adultos responderam o questionário em 24 países, dos quais 22 pertencentes à OCDE². Foram coletadas informações sobre três áreas: literacia, considerando as competências em leitura e escrita para o uso em atividades diversas; cálculos aritméticos; capacidade de resolver problemas em contextos de intensa tecnologia, basicamente o uso da informática para buscar novas informações.

O ponto de partida do trabalho é a constatação que no mercado de trabalho contemporâneo as oportunidades de emprego estão relacionadas com aquelas atividades que exigem maiores habilidades na busca de informações novas e que são atividades não-rotineiras. O trabalho salienta que embora o aprendizado novo ocorra em vários ambientes, a boa educação escolar básica é fundamental para que os vários processos de aprendizado ocorram com sucesso.

O termo *soft skill*, por sua vez, já tem algum tempo de existência porém nem sempre é muito claro. Por exemplo no projeto *European Dictionary of Skills and Competences, DISCO*, (DISCO, 2015) muito do que se atribui as chamadas *soft skills* encontra-se entre o *non domain specific skills and competences*, como por exemplo, os conjuntos das *managerial and organisational skills and competences, personal skills and competences, social and communication skills and competences*. Note-se que não há uma distinção precisa entre *competences* e *soft skills*.

Outro trabalho importante e que inclusive inspirou trabalho semelhante em Portugal (COTEC, FCG, & Everis, 2014) é o chamado relatório McKinsey (Mourshed, Farrell, & Barton, 2013). Foram feitas mais de 8000 entrevistas em 9 países com jovens formandos e recém-formados, empregadores e universidades. Na opinião dos autores o sistema universitário não funciona satisfatoriamente, em termos de empregabilidade, para a maioria dos jovens e dos empregadores. Constatam também que a opinião das universidades sobre a empregabilidade é bem mais positiva. Um dos pontos críticos é a definição de quais habilidades são necessárias para o mercado de trabalho e como prove-las. Estabelecer um currículo que atenda às necessidades técnicas de uma determinada área do conhecimento é uma tarefa difícil porque envolverá uma intensa colaboração entre empregadores e educadores. Porém, mais difícil ainda é a definição das outras habilidades não técnicas (*soft skills*), muito valorizadas e geralmente decisivas para os empregadores. Essa definição, no entanto, varia de acordo com o setor e dependerá do sentido que cada área atribui a uma mesma habilidade (Mourshed et. al., 2013, p. 67). Embora não conceituem esses *soft skills*, os autores os relacionam com: espírito de equipe, capacidade de comunicação e valores individuais.

¹ O resumo em português traduz *skill* como *competência*.

² Portugal não participou.

Entre os poucos países a legislar sobre a matéria, a Malásia em 2006 tornou obrigatório para todas as universidades públicas do país a introdução de elementos de *soft skills* e a sua incorporação nos currículos dos cursos de graduação (Shakir, 2009). O que foi estabelecido como *soft skills* a serem incorporados nos currículos universitários enquadra-se em sete grandes grupos de habilidades: comunicação; pensamento crítico e resolução de problemas; capacidade de trabalho em equipe; aprendizado contínuo e gerenciamento de informações; empreendedorismo; valores morais e ética profissional; liderança.

Dois projetos foram fundamentais para a evolução do debate e para a focalização no ensino superior. O projeto *Reflex (Research into Employment and professional FLEXibility)* e o seu sucessor, o projeto *Hegesco (Higher Education as a Generator of Strategic Competences)*. O primeiro lançado em 2003, com relatório final em 2011 e o segundo lançado em 2007 (Allen & van der Velden, 2011) (HEGESCO, 2016).

Ambos são projetos que realizaram grandes *surveys* envolvendo milhares de respondentes e vários países. Duas perguntas básicas direcionaram os trabalhos. A primeira era: Que competências são necessárias para os graduados no ensino superior estarem melhor equipados para o mundo do trabalho e da cidadania ativa? A segunda era: Como as instituições de ensino superior podem contribuir para o desenvolvimento dessas competências?

O projeto *Reflex* foi financiado pelo 6º Programa-Quadro da União Europeia e envolveu parceiros de 16 países³ e teve a coordenação do Research Centre for Education and the Labour Market da Maastricht University. No total foram ouvidos mais de 70 mil entrevistados que obtiveram seus diplomas entre 2000 e 2001, cerca de 5 anos após a sua formatura, em 2005. Cinco grandes grupos de competências foram consideradas na sua elaboração: expertise profissional; flexibilidade funcional; inovação e gerenciamento do conhecimento; mobilização de recursos humanos; orientação internacional. Cada uma delas, por sua vez, sendo composta por um subconjunto de competências.

O projeto *Hegesco* também se baseia, além dos resultados do *Reflex*, em um *survey* com mais de 30 mil graduados e com entrevistas qualitativas entre empregadores e instituições de ensino superior dos cinco países participantes, Lituânia, Polônia, Hungria, Eslovênia e Turquia. A coleta de informações foi realizada em 2008 e ouvidas pessoas que haviam se formado em 2002/2003.

2.2. A perspectiva dos empregadores

A maioria dos trabalhos resenhados na seção anterior usa metodologias que nem sempre permitem avaliar o quão importante, de fato, são os *soft skills* para a empregabilidade dos jovens formados pelas universidades. Há, contudo, um trabalho inovador (Humburg, van der Velden, & Verhagen, 2013) – que se pretende replicar no projeto maior do qual este artigo é a primeira tarefa – por focalizar a perspectiva dos empregadores na empregabilidade dos jovens graduados.

Procura saber o que é demandado pelos empregadores e como eles contratam os recém-formados pelas universidades. A sua metodologia, também inovadora, consiste em formular questões aos entrevistados de forma mais próxima possível das reais situações de seleção de novos empregados. Assim sendo é simulado um processo de seleção inicialmente baseado nas características disponíveis nos *Curriculum Vitae*, CV, dos candidatos e, em uma segunda etapa, no que seria a avaliação baseada em uma entrevista com os candidatos selecionados na etapa anterior. No final seria escolhido o único selecionado para o posto. As opções apresentadas aos selecionadores são formuladas seguindo os procedimentos da análise conjunta (Green & Srinivasan, 1978). Tais procedimentos, usuais em estudos de marketing, consistem em apresentar um conjunto de opções, cada uma delas com múltiplos atributos, para que o consumidor (usuário) possa fazer as suas escolhas. Neste caso específico, a escolha é feita a partir das opções apresentadas entre candidatos, reais, com um determinado conjunto de atributos e não a partir da formulação ideal e hipotética do

³ Áustria, Bélgica/Flandres, República Checa, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Itália, Japão, Holanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça e Reino Unido. Os dados de Portugal, Suécia e Japão não foram considerados em decorrência de problemas estatísticos.

selecionador. O objetivo é selecionar um recém-formado para um posto em período integral na empresa, com a expectativa que esse profissional venha a fazer carreira na empresa.

A pesquisa foi realizada com mais de 900 recrutadores de empresas em nove países da Europa. O trabalho foi complementado com entrevistas mais aprofundadas e com discussões focalizadas com grupos relevantes de empregadores em mais de doze países europeus. Por outro lado, a escolha das áreas ocupacionais, também foi focalizada em apenas seis, abrangendo tanto o setor público como o privado: finanças, engenharias, tecnologia de informação e comunicação, comunicação e mídia, jurídicas, políticas e organizacionais.

O ponto de partida do estudo são as transformações em curso no mundo do trabalho decorrentes das seguintes tendências: sociedade do conhecimento, crescente incerteza, a revolução das tecnologias de informação e comunicação, ICT, ambientes de alta complexidade tecnológica, globalização e a transformação da estrutura. Essas tendências, por sua vez, também afetam as tarefas que os formandos devem realizar nesse novo mundo. Tais tarefas são sintetizadas nos seguintes domínios: expertise profissional, flexibilidade, inovação e gerenciamento do conhecimento, mobilização de recursos humanos, orientação internacional e empreendedorismo.

Nem todas foram consideradas no estudo e algumas foram subdivididas. Para maior clareza os autores as especificaram:

- *Expertise profissional*: conhecimentos e habilidades necessárias para resolver problemas específicos daquela atividade.
- *Habilidades acadêmicas em geral*: capacidade analítica, de reflexão, de perceber as limitações do seu próprio campo de conhecimento.
- *Habilidades de inovação e criatividade*: capacidade de ter ideias próprias e de focar os problemas a partir de ângulos diferentes.
- *Habilidades organizacionais e estratégicas*: capacidade de atuar estrategicamente na busca dos objetivos e prioridades da organização (empresa)
- *Habilidades interpessoais*: capacidade de trabalhar em equipe e de comunicar-se e cooperar, efetivamente, com colegas e clientes.
- *Habilidades comerciais e empresariais*: capacidade de reconhecer o valor comercial de uma ideia e de viabilizar oportunidades para transforma-las em produtos de sucesso.
- *Orientação internacional*: a proficiência em línguas estrangeiras e à facilidade de convívio intercultural, isto é, a facilidade em trabalhar com pessoas de origens culturais diferentes e de adaptar-se a novos contextos culturais. (Humburg et al., 2013, p. 91) .

As principais conclusões do estudo consideram equivocadas muitas das “verdades estabelecidas” sobre o assunto. Por exemplo, “... não importa o curso superior realizado ...”, “..empregadores sempre preferem quem tem mestrado e doutorado...”, “.. as rápidas mudanças no mundo real requerem generalistas e não especialistas..”, “.. toda a informação está na internet, basta saber onde encontrá-la...”. Todas essas afirmações tendem a minimizar a importância de uma boa formação profissional específica. No entanto ela, a boa formação profissional específica, continua sendo o principal fator para a empregabilidade (Humburg et al., 2013, p. 98–104).

Por outro lado, as conclusões também apontam para pontos importantes a serem considerados pelas IES e pelos formuladores de políticas. Esses principais pontos seguem abaixo sintetizados.

A primeira barreira a um emprego para um recém-formado é a seleção, através do seu currículo para uma entrevista. Havendo o ajuste entre a formação e os requisitos do cargo, a probabilidade do candidato ser chamado para uma entrevista é tanto maior quanto maior for a sua experiência de trabalho (estágios na área, etc.). Seja atuando com estagiário, seja como trabalho de férias ou outra forma qualquer. Isso porque, na visão da empresa esse candidato já tem alguma experiência fora dos bancos escolares e, portanto, será mais fácil de ser integrado nas equipes de trabalho e receber o treinamento específico dentro da empresa.

A experiência de trabalho tende a ser o fator que compensa várias outras fraquezas do CV do candidato. Assim, por exemplo, se a formação do candidato não estiver bem adequada à vaga ou se o candidato não teve uma boa performance no seu currículo escolar (não está entre os melhores da sua turma) ou ainda, se a universidade em que se graduou não tem muito prestígio, a experiência anterior pode compensar (Humburg et. al., 2013, p. 47).

Uma vez vencida a primeira barreira, a seleção para a vaga de trabalho irá depender fundamentalmente da sua *expertise* profissional e das suas habilidades interpessoais. Essa formação profissional não significa apenas profundidade acadêmica, mas também dependerá da incorporação de práticas profissionais nos currículos que ampliem a formação empírica. Por outro lado, as habilidades interpessoais são cada vez mais importantes porque a deficiência nesse item pode ter consequência negativas no grupo em que esse novo contratado deve ser inserido. Em síntese, uma boa formação acadêmica na profissão continua sendo o grande trunfo para a empregabilidade de um formando, no entanto ela terá pouca valia se ele não conseguir se comunicar e integrar-se às equipes de trabalho da empresa (Humburg et al., 2013, p. 98–104).

Outras habilidades presentes no CV do candidato podem ser decisivas na obtenção do emprego, desde que as duas primeiras tenham sido preenchidas. Dessa forma, habilidades comerciais e empresariais (apenas no caso da empresa estar procurando alguém com essa habilidade para completar um grupo) e orientação internacional (caso a empresa opere no mercado internacional ou tenha a intenção de operar) serão complementares. A perspectiva das empresas é que essas habilidades poderão ser desenvolvidas ao longo do tempo. Por outro lado, a maior preocupação dos selecionadores é contratar alguém com níveis de habilidade muito baixas nos domínios considerados. Isso porque os custos associados a essa baixa performance são muito elevados e depreciam todo o grupo em que o novo contratado entrou. Para precaver-se os empregadores buscam sinais indicativos dessas boas performances nos CV e entrevistas com os candidatos. Nessa busca os indicadores são os tradicionais: formação em universidades de prestígio, bom desempenho escolar, experiência de trabalho anterior, etc.

2.3 Síntese

A figura 1 apresenta uma síntese das competências esperadas dos diplomados pelo ensino superior, citadas nos estudos aqui considerados. Note-se que nem sempre são denominados explicitamente como *soft skills* e que as competências terminam por ser o termo dominante e mais amplo. Por outro lado há que se registrar que elas apresentam muita semelhança entre si e que grande parte delas deriva dos projetos *DeSeCo* e *Reflex*. Também não poderia deixar de ser observado que as competências adquiridas pelas pessoas e as que melhor qualificam para a vida, como propugna o projeto PIACC, tem uma grande proximidade com a discussão das habilidades (*capabilities*) básicas necessárias para uma vida saudável e produtiva na perspectiva do desenvolvimento humano proposto por Amartya Sen (Sen, 1985), (Sen, 1992)

Figura 1

Quadro Síntese de Competências Demandadas em Diplomados no Ensino Superior
<p>DeSeCo¹</p> <p>uso interativo dos instrumentos disponíveis: da linguagem, símbolos e textos; do conhecimento e da informação; da tecnologia.</p> <p>interação em grupos heterogêneos: bom relacionamento com os outros; cooperação, trabalho em equipe; gerenciamento e resolução de conflitos.</p> <p>atuação autônoma: atuação dentro do contexto social ampliado; criar e gerenciar um plano de vida e projetos; defender e assegurar direitos, interesses, limites e necessidades</p>
<p>PIACC²</p> <p>literacia: competências em leitura e escrita para o uso em atividades diversas.</p> <p>cálculos aritméticos.</p> <p>capacidade de resolver problemas em contextos de intensa tecnologia: basicamente o uso da informática para buscar novas informações.</p>

<p>REFLEX, HEGESCO³ Expertise profissional: domínio da sua área/disciplina de trabalho; pensamento analítico; habilidade de afirmar sua competência (autoridade) Flexibilidade funcional: conhecimento de outras áreas/disciplinas; habilidade em adquirir rapidamente novos conhecimentos; habilidade na obtenção de resultados na negociação Inovação e gerenciamento do conhecimento: habilidade no uso de computadores e da internet; habilidade em apresentar novas ideias e soluções; disposição em questionar suas próprias ideias e as de outros; estar alerta para novas oportunidades. Mobilização de recursos humanos: habilidade para trabalhar sob pressão; usar o tempo eficientemente; trabalhar produtivamente com os outros; mobilizar as capacidades dos outros; expressar-se claramente para os outros; coordenar atividades. Orientação internacional.</p>
<p>MCKINSEY⁴ ética e disciplina no trabalho; espírito de equipe; linguagem local; comunicação oral; treinamento prático na disciplina; solução de problemas; comunicação escrita; criatividade; domínio de informática; treinamento teórico na disciplina; conhecimentos básicos de matemática; liderança; conhecimento de inglês.</p>
<p>TRANSFORMA TALENTO PORTUGAL⁵ comunicação e debate de ideias; expressão oral; trabalho em equipe; trabalho por objetivos; liderança; organização de trabalho; gestão de equipes; resolução de problemas; criatividade; etc.</p>
<p>MALASIA⁶ <i>comunicação; pensamento crítico e resolução de problemas; capacidade de trabalho em equipe; aprendizado contínuo e gerenciamento de informações; empreendedorismo; valores morais e ética profissional; liderança.</i></p>
<p>HUMBURG, v.d. VELDEN & VERHAGEN⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expertise profissional: conhecimentos e habilidades necessárias para resolver problemas específicos daquela atividade. • Habilidades acadêmicas em geral: capacidade analítica, de reflexão, de perceber as limitações do seu próprio campo de conhecimento • Habilidades de inovação e criatividade: capacidade de ter ideias próprias e de focar os problemas a partir de ângulos diferentes. • Habilidades organizacionais e estratégicas: capacidade de atuar estrategicamente na busca dos objetivos e prioridades da organização (empresa) • Habilidades interpessoais: capacidade de trabalhar em equipe e de comunicar-se e cooperar, efetivamente, com colegas e clientes. • Habilidades comerciais e empresariais: capacidade de reconhecer o valor comercial de uma ideia e de viabilizar oportunidades para transformá-las em produtos de sucesso. • Orientação internacional: a proficiência em línguas estrangeiras e à facilidade de convívio intercultural, isto é, a facilidade em trabalhar com pessoas de origens culturais diferentes e de adaptar-se a novos contextos culturais.

Fonte: 1. (OECD, 2005); 2. (OECD, 2013); 3. (Allen & v.d. Velden, 2011); 4. (Mourshed, Farrell, & Barton, 2013); 5. (COTEC - F.C.K. - everis, 2014); 6. (Shakir, 2009); 7. (Humburg, Velden, & Verhagen, 2013)

3. O quadro de emprego dos diplomados pelo ensino superior português

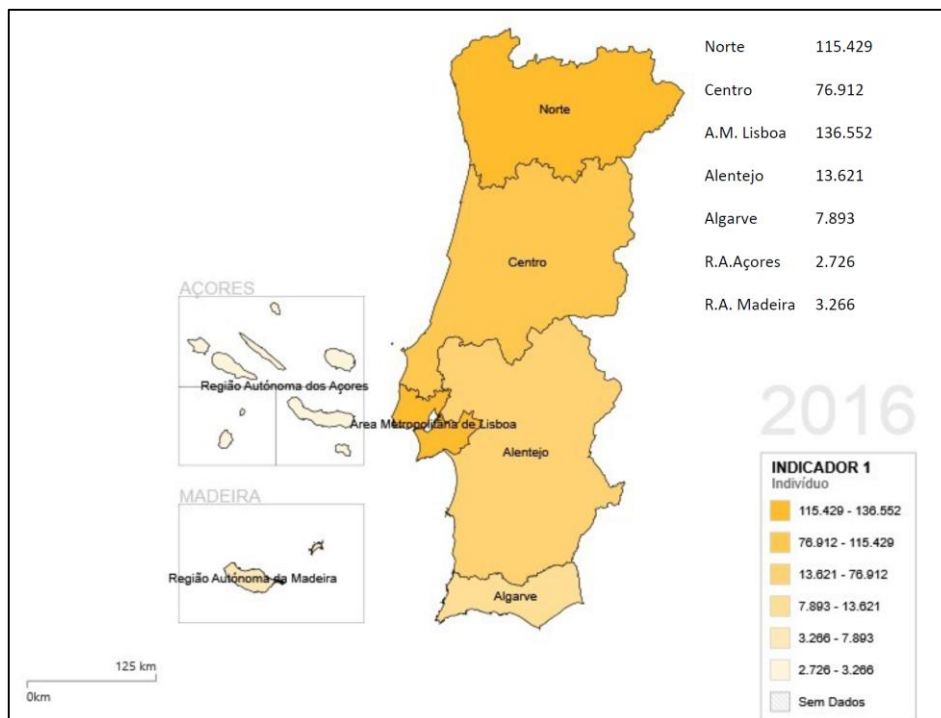
Buscando facilitar a leitura para o leitor não português, esta seção se inicia com algumas informações sobre o contexto contemporâneo em Portugal. O território português é composto por uma porção continental e dois arquipélagos, Madeira e Açores. A área continental é de 89 102 km², o que é um pouco menor que a área do estado de Pernambuco, 98 311 km². A distância entre o seu ponto extremo Norte e o extremo Sul é de 560 km e a distância entre o ponto extremo Leste e o extremo Oeste é de 286 km. A sua população em 2016 era um pouco maior que a de Pernambuco, respectivamente, cerca de 10,3 e 9,5 milhões de habitantes. Mais de 95% da população está no Continente.

Um dos grandes problemas demográficos do país é o envelhecimento da população. Como é sabido, Portugal sempre foi um país com grandes movimentos migratórios, tradicionalmente acumulando saldos negativos. O início do século XXI parecia ser um período de reversão da tendência. Porém a forte crise econômica e a intervenção da Troica (FMI, Banco Central Europeu e Comissão Europeia) intensificou o movimento de

saída do país. Enquanto os movimentos migratórios do passado caracterizavam-se pela saída de população com baixa escolaridade, no movimento recente a proporção de migrantes com escolaridade superior foi muito elevada.

O mapa 1 mostra Portugal dividido em regiões Nuts 2 (Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos). São divisões regionais utilizadas por todos os países da União Europeia, com as quais o Eurostat elabora todas as estatísticas regionais e a União Europeia utiliza para a definição de políticas regionais e atribuição dos fundos de coesão. Existem três níveis de subdivisão territorial na classificação Nuts, sendo Nuts 1 o país como um todo (EUROSTAT, 2015). A região Norte de Portugal tem como o principal aglomerado urbano a Área Metropolitana do Porto. As principais universidades da região são a Universidade do Porto, a Universidade do Minho (sediada em Braga) e a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (Vila Real). As principais universidades da região Centro são: Aveiro, Coimbra e a da Beira Interior (Covilhã). A Área Metropolitana de Lisboa abriga a maior concentração de estudantes universitários no país. Entre as suas principais universidades estão a de Lisboa e a Nova de Lisboa. Adicionando-se os alunos matriculados na região Norte aos da Área Metropolitana de Lisboa tem-se mais de 70% das matrículas no ensino superior em Portugal. O Alentejo tem a Universidade de Évora e em Faro está sediada a Universidade do Algarve. Finalmente, em cada um dos arquipélagos há uma universidade, respectivamente, a Universidade dos Açores e a Universidade da Madeira.

Mapa 1 Número de Matrículas no Ensino Superior por NUTS 2. 2016



Em 2013/2014 concluíram seus cursos ou foram diplomados no ensino superior português 88.503 estudantes⁴. Noventa e oito por cento deles estavam na parte Continental do país, sendo que a grande maioria nas regiões Norte (35%) e A.M. de Lisboa (36%), seguindo-se as regiões Centro (21%), Alentejo e Algarve. Mais da metade desses graduados pertenciam ao 1º ciclo do ensino superior (54%) e mais de um quarto ao 2º ciclo (27%). Os estabelecimentos de ensino superior universitários foram responsáveis por 67,5% desses diplomas e os estabelecimentos de ensino superior politécnico por 32,6%)

⁴ Nesse total não estão incluídos 4524 diplomados em Cursos de Ensino Técnico ministrados em estabelecimentos de ensino superior.

Por sua vez mais de 80% deles era oriundo de escolas públicas, sendo que em alguns casos, como para os do 3º nível e os de Outros Níveis, esse percentual superava os noventa por cento. Essa participação absoluta do ensino superior público está presente em todas as regiões, particularmente nas ilhas. Atenua-se um pouco nas regiões Norte (77%) e na A.M. de Lisboa (77%) devido à maior concentração de estabelecimentos privados nessas regiões.

A maioria desses diplomados era composta por mulheres (58,4%). As principais áreas de diplomação foram “Ciências Sociais, Comercio e Direito” (30%), “Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção” (19%) e “Saúde e Proteção Social” (17,1%). (DGEEC, 2016).

Tabela 1 Conclusões/diplomados no Ensino Superior, segundo as NUTS I e II no ano letivo 2013/2014

Nível	NUTS I e II	Portugal	Continente					R.A. Açores	R.A. Madeira	
			Total	Norte	Centro	A.M. Lisboa	Alentejo			Algarve
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ensino superior (1)		88.503	86.885	30.961	18.890	32.064	3.181	1.789	635	983
1.º Ciclo (2)		47.592	46.596	16.494	10.194	16.491	2.083	1.334	490	506
2.º Ciclo (3)		24.029	23.782	8.311	5.149	9.399	570	353	97	150
3.º Ciclo (4)		2.313	2.284	812	401	919	102	50	11	18
Outros níveis de formação (5)		14.569	14.223	5.344	3.146	5.255	426	52	37	309
Ensino Público										
Ensino superior (1)		72.940	71.368	23.794	18.268	24.689	3.157	1.460	635	937
1.º Ciclo (2)		37.516	36.566	11.980	9.762	11.671	2.062	1.091	490	460
2.º Ciclo (3)		19.742	19.495	6.324	4.981	7.327	567	296	97	150
3.º Ciclo (4)		2.126	2.097	715	400	830	102	50	11	18
Outros níveis de formação (5)		13.556	13.210	4.775	3.125	4.861	426	23	37	309
<small>(1) Os dados referentes a conclusões/diplomados em estabelecimentos de ensino superior referem-se ao ano letivo 2013/2014. (2) Inclui os cursos de "Licenciatura - 1.º ciclo" e "Licenciatura de ciclo de estudos integrado de mestrado". (3) Inclui os cursos de "Mestrado - 2.º ciclo", de "Mestrado integrado" e de "Mestrado integrado (parte terminal)". (4) Inclui os cursos de "Doutoramento - 3.º ciclo". (5) Inclui os cursos de "Licenciatura", "Especialização pós-licenciatura", "Especialização pós-bacharelato", "Mestrado", "Doutoramento", "Diploma de especialização - Curso de mestrado" e "Diploma de especialização - Curso de doutoramento".</small>										
<small>Fonte> http://www.dgeec.mec.pt/np4/estatglobal/ acesso 30/06/2016</small>										

Esse é um esforço considerável quando se considera que o volume de novos estudantes nas instituições de ensino superior portuguesas em 2014/2015, aqueles que se inscreveram para o primeiro ano, pela primeira vez, totalizava 110.738 alunos, sendo 63,1% nas universidades e 36,9% nos politécnicos. (DGEEC, 2016). Como essas grandezas não se alteraram substancialmente nos últimos anos, tomados os devidos cuidados, a grosso modo pode-se dizer que cerca de 80% dos entrantes são diplomados. Uma vez conseguido o diploma, o próximo problema de um diplomado é conseguir um emprego

A tabela 2 mostra o substancial aumento do número de desempregados registrados no Instituto de Emprego e Formação Profissional, IEFP, entre 2007 e 2015. Embora esses números sejam o total para o mês de dezembro e não representem apenas os recém diplomados do ensino superior eles indicam um substancial crescimento do desemprego entre pessoas com ensino superior no período. Esse número em dezembro de 2014 equivalia a cerca de 88% dos diplomados no ano escolar 2013/2014. Na segunda parte da tabela os valores foram transformados em números índices tendo como base o ano de 2011, ano que marca o início do programa de ajustamento da economia portuguesa. Embora o aumento do desemprego ocorra em todas as categorias, ele foi maior entre aqueles com maior instrução formal, os que possuíam ensino secundário, pós-secundário e superior após 2011, contrariando a tendência do período anterior a 2011. Essas duas categorias que em 2008 representavam cerca de 28% dos desempregados registrados, em 2015 representam 38%. Além disso, a expansão do número de desempregados registrados com ensino superior que até 2011 era a que tinha as menores taxas, após esse ano passa a ser a categoria com as maiores taxas de expansão.

Tabela 2 Desempregados registrados nos centros de emprego, segundo o nível de ensino 2007-2015

Ano(1)	Valor Registrado			Número Índice		
	Total	Secundário e pós-secundário	Superior	Total	Secundário e pós-secundário	Superior
2007	390 280	68 048	39 627	64,5	51,7	62,4
2008	416 005	72 746	38 018	68,7	55,2	59,9
2009	524 674	97 668	44 777	86,7	74,2	70,5
2010	541 840	107 766	49 826	89,5	81,8	78,5
2011	605 134	131 712	63 470	100,0	100,0	100,0
2012	710 652	164 425	88 741	117,4	124,8	139,8
2013	690 535	161 354	93 409	114,1	122,5	147,2
2014	598 581	141 098	77 730	98,9	107,1	122,5
2015	555 167	136 337	74 085	91,7	103,5	116,7

(1) Valores no mês de Dezembro

Fonte: Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

Nunca é demais lembrar os cuidados na interpretação desses dados. Eles refletem a totalidade de pessoas com ensino superior que procuraram os serviços de colocação de emprego. Também é conhecido o fato de que após 2011 houve muita saída de pessoas com nível superior do país (Observatório da Emigração, 2015). Porém os dados, de maneira inequívoca, apontam para um agravamento da empregabilidade das pessoas com instrução superior em Portugal, acima da tendência geral do mercado de trabalho. Uma vez que a empregabilidade está piorando para essa categoria é de se supor que estará muito mais para aqueles que foram recentemente diplomados.

Uma outra fonte de informação sobre o nível de emprego de pessoas com ensino superior é o Instituto Nacional de Estatística, INE, através do seu Inquérito sobre o Emprego. Na tabela 3 são apresentadas as estimativas para o quarto trimestre de 2015 e comparadas com os dados de dezembro do mesmo ano fornecidos pelo IEFP. Os valores são diferentes porque as metodologias de obtenção são diferentes. Enquanto o INE os calcula através de uma estimativa amostral obtida a partir da população economicamente ativa, os dados do IEFP são dados administrativos, ou seja, são o registro do número de pessoas que efetivamente se apresentaram nos centros de atendimento buscando emprego. Segundo o INE, os 114,8 milhares de indivíduos desempregados com ensino superior no período analisado, representavam 9,4% da população economicamente ativa com ensino superior. Enquanto isso, os 70,3 milhares registrados pelo IEFP, representavam 5,7% da população economicamente ativa com ensino superior. A diferença entre os dois institutos é de 3,6 pontos percentuais. Para o total de desempregados essa diferença é de apenas 1,6 pontos percentuais.

Essa diferença vai variar de acordo com a categoria estudada. De uma maneira geral tende a ser menor quando a comparação se refere ao total de desempregados do que quando se refere apenas aos que detêm ensino superior. Dentro desse grupo as diferenças diminuem à medida que aumentam as faixas de idade e são maiores entre os homens que entre as mulheres.

Entre os desempregados com habilitação superior, ambos os institutos consideram que a maior proporção em relação à população economicamente ativa está na região Norte, vindo a seguir a região Centro e o Alentejo. Ambos também estão de acordo quanto a maior proporção de desempregados em relação à população economicamente ativa correspondente nas faixas etárias mais baixas (até 34 anos) e particularmente para aqueles com menos de 25 anos. Também concordam que o desemprego é maior entre as mulheres que entre os homens.

Tabela 3 Comparação dos valores de desempregados recolhidos pelo Inquérito ao Emprego - INE (4.º trimestre de 2015) e desempregados registados no IEFP (dezembro de 2015), por NUTS II, grupo etário e sexo. Continente, milhares de indivíduos.

NUTS II / Grupo etário / Sexo	Com habilitação superior						Total					
	População ativa ⁽¹⁾	Desempregados (INE) ⁽¹⁾		Desempregados (IEFP) ⁽²⁾		Desempregados	População ativa ⁽¹⁾	Desempregados (INE) ⁽¹⁾		Desempregados (IEFP) ⁽²⁾		Desempregados
	4.º T 2015	4.º T 2015	%INE/Pop. ativa	dez/15	%IEFP/Pop. ativa	Dif %INE-IEFP	4.º T 2015	4.º T 2015	%INE/Pop. ativa	dez/15	%IEFP/Pop. ativa	Dif %INE-IEFP
TOTAL	1 226,4	114,8	9,4	70,3	5,7	3,6	4 943,4	599,4	12,1	521,6	10,6	1,6
Região												
Norte	367,9	45,5	12,4	30,1	8,2	4,2	1 821,5	245,3	13,5	231,0	12,7	0,8
Centro	272,7	25,6	9,4	15,1	5,5	3,9	1 156,4	104,7	9,1	98,2	8,5	0,6
Área Metropolitana de Lisboa	471,0	31,2	6,6	19,2	4,1	2,5	1 399,6	175,2	12,5	130,4	9,3	3,2
Alentejo	70,1	8,2	11,7	3,7	5,3	6,4	347,2	46,1	13,3	35,8	10,3	3,0
Algarve	44,7	§	-	2,2	4,9		218,6	28,1	12,9	26,2	12,0	0,9
Grupo etário												
Menos de 25 anos	63,9	20,8	32,6	11,8	18,5	14,1	352,9	114,3	32,4	64,4	18,2	14,1
25 - 34 anos	361,5	47,3	13,1	27,9	7,7	5,4	1 007,6	125,5	12,5	102,3	10,2	2,3
35 - 54 anos	669,5	42,2	6,3	26,6	4,0	2,3	2 600,5	264,8	10,2	236,8	9,1	1,1
55 e mais anos	131,5	§	-	4,0	3,0		982,3	94,8	9,7	118,1	12,0	-2,4
Sexo												
Homens	490,0	44,3	9,0	24,3	5,0	4,1	2 540,5	302,0	11,9	248,6	9,8	2,1
Mulheres	736,4	70,5	9,6	46,0	6,2	3,3	2 402,9	297,3	12,4	273,0	11,4	1,0

Sinais convencionais: § Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fontes: '(1) Instituto Nacional de Estatística I.P., Inquérito ao Emprego; '(2) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. .

Tabela 4 Desempregados registados com habilitação superior com indicação de par estabelecimento/curso válido, segundo a situação de procura de emprego, por NUTS II – Continente, Dezembro 2015.

NUTS II	Total		Primeiro emprego		Novo emprego		Percentual	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	1º Emprego	Novo emprego
TOTAL	67 337	100,0	14 203	100,0	53 134	100,0	21%	79%
Norte	29 026	43,1	7 826	55,1	21 200	39,9	27%	73%
Centro	14 640	21,7	3 314	23,3	11 326	21,3	23%	77%
Área Metropolitana de Lisboa	17 984	26,7	2 145	15,1	15 839	29,8	12%	88%
Alentejo	3 602	5,3	703	4,9	2 899	5,5	20%	80%
Algarve	2 085	3,1	215	1,5	1 870	3,5	10%	90%

Fonte: '(1) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. ; '(2) Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência.

Notas: Foram considerados válidos 95,8% dos registos com par estabelecimento/curso fornecidos pelo IEFP.

Considerando agora, na tabela 4, apenas os dados do IEFP para os desempregados com habilitação superior em dezembro de 2015, 21% do total referem-se ao primeiro emprego. Esses valores variam muito entre as regiões. São particularmente reduzidos entre os desempregados nas regiões Área Metropolitana de Lisboa e Algarve. Considerando apenas aqueles que se candidataram ao primeiro emprego, a maioria absoluta estava na região Norte (55,1%) vindo a seguir a região Centro.

Tabela 5 Desempregados registados com habilitação superior com indicação de par estabelecimento/curso válido, segundo o grau, por subsistema de ensino superior – Continente, dezembro de 2015

Subsistema de ensino superior	Total		Bacharel		Licenciado 1.º Ciclo		Licenciado		Mestre		Doutor		
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	
TOTAL	67 337	100,0	3 013	100,0	26 274	100,0	26 531	100,0	11 138	100,0	381	100,0	
Ensino público	Total	45 891	68,2	1 886	62,6	19 330	73,6	15 765	59,4	8 547	76,7	363	95,3
	Universitário	26 831	39,8	55	1,8	7 787	29,6	11 160	42,1	7 466	67,0	363	95,3
	Politécnico	19 060	28,3	1 831	60,8	11 543	43,9	4 605	17,4	1 081	9,7	0	0,0
Ensino privado	Total	21 446	31,8	1 127	37,4	6 944	26,4	10 766	40,6	2 591	23,3	18	4,7
	Universitário	14 109	21,0	329	10,9	4 282	16,3	7 267	27,4	2 213	19,9	18	4,7
	Politécnico	7 337	10,9	798	26,5	2 662	10,1	3 499	13,2	378	3,4	0	0,0

Fonte: (1) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.; (2) Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência.

Notas: Foram considerados válidos 95,8% dos registos com par estabelecimento/curso fornecidos pelo IEFP.

As escolas de ensino politécnico integradas em universidades são consideradas no âmbito do ensino politécnico.

Entre os desempregados com ensino superior, 78% são Licenciados, os demais graus são minoritários, excetuando-se os Mestres (17%). Por outro lado, 68,2% dos desempregados são oriundos do ensino público, dos quais 39,8% são oriundos das universidades e 28,3% dos politécnicos. Tendo em conta a proporção de formandos nos dois subsistemas, é claro que, proporcionalmente, os diplomados em politécnicos encontraram maior dificuldades para se empregar. No sistema privado, que representa 31,8% dos desempregados, a dificuldade em encontrar emprego parece ainda ser maior. A tabela 5 ilustra esses fatos.

Tabela 6 Desempregados registados com habilitação superior concluída entre 2011 e 2015 com indicação de par estabelecimento/curso válido (Continente - dezembro de 2015) e diplomados nos anos letivos 2010/11 a 2013/14, por subsistema de ensino superior

Subsistema de ensino superior	Desempregados (ano de conclusão do curso)						Diplomados					
	Total	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	
TOTAL	30 226	3 580	5 101	7 175	6 088	8 282	307 592	75 482	79 034	78 947	74 129	
Ensino público	Total	22 727	2 450	3 619	5 458	4 662	6 538	237 970	56 309	62 169	59 568	59 568
	Universitário	12 238	1 361	2 031	3 377	2 437	3 032	157 954	37 013	39 248	41 709	39 984
	Politécnico	10 489	1 089	1 588	2 081	2 225	3 506	80 016	19 296	20 676	20 460	19 584
Ensino privado	Total	7 499	1 130	1 482	1 717	1 426	1 744	69 622	19 173	19 110	16 778	14 561
	Universitário	5 091	745	985	1 251	991	1 119	46 547	12 012	12 723	11 520	10 292
	Politécnico	2 408	385	497	466	435	625	23 075	7 161	6 387	5 258	4 269

Fonte: (1) Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.; (2) Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência.

Notas: Foram considerados válidos 95,8% dos registos com par estabelecimento/curso fornecidos pelo IEFP.

As escolas de ensino politécnico integradas em universidades são consideradas no âmbito do ensino politécnico.

As tabelas 6 e 7 reforçam esse argumento e permitem avançar na compreensão do problema. Elas relacionam os desempregados por ano de conclusão de curso com os diplomados em anos letivos aproximados a partir de 2011. Uma conclusão geral é que todos os indicadores de desemprego entre diplomados cresceram nos últimos anos. Em segundo lugar essa tendência foi menor entre os diplomados do setor público que entre os do privado. Além disso, ela é maior entre os formados pelos politécnicos que pelas universidades.

Tabela 7 Desempregados registados com habilitação superior concluída entre 2011 e 2015 (Continente - dezembro de 2015) e diplomados nos anos letivos 2010/11 a 2013/14, por subsistema de ensino superior.

Subsistema de ensino superior		% Desempregados / Diplomados				
		Total	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
TOTAL		10%	5%	6%	9%	8%
Ensino público	Total	10%	4%	6%	9%	8%
	Universitário	8%	4%	5%	8%	6%
	Politécnico	13%	6%	8%	10%	11%
Ensino privado	Total	11%	6%	8%	10%	10%
	Universitário	11%	6%	8%	11%	10%
	Politécnico	10%	5%	8%	9%	10%

Fonte: Dados trabalhados pelos autores a partir dos dados brutos da tabela 6.

Os dados analisados nesta seção reforçam a ideia geral de que a empregabilidade dos diplomados pelas instituições de ensino superior está ficando mais difícil, particularmente para aqueles diplomados por institutos politécnicos e por instituições privadas. Os licenciados são os com maior dificuldade ainda que formem o contingente mais numeroso. A região Norte é aquela em que esse problema é mais intenso. A crise acentuada pelo ajuste estrutural da economia portuguesa a partir de 2011 acelerou esses processos.

Embora não haja um indicador inequívoco da melhoria do conhecimento técnico do graduando português e nem das suas *soft skills*, existem indicações indiretas que sugerem a sua evolução. Isso está refletido, por exemplo, na evolução das IES portuguesas nos principais rankings universitários e no recrutamento em Portugal de formandos de diversos setores do conhecimento por parte de entidades estrangeiras. Dessa forma pairam muitas dúvidas sobre a empregabilidade dos jovens formandos. As próximas etapas deste projeto procurarão aprofundar o conhecimento desse assunto.

4. Conclusões

Este artigo, como já foi dito, é o primeiro produto de um grande projeto que pretende analisar as condições de empregabilidade dos diplomados pelas instituições de ensino superior portuguesas. Após uma introdução e colocação do problema geral, foi feita uma breve revisão da literatura sobre os conceitos de *competência* e *soft skills*, muito presentes no debate sobre empregabilidade. Em seguida foram analisados alguns dados disponíveis sobre o mercado de trabalho para os portugueses com nível de ensino superior.

A análise dos dados sobre o mercado de trabalho português aponta como conclusão para uma preocupante tendência de aumento das dificuldades de emprego para os diplomados no ensino superior, acima da tendência geral do mercado de trabalho. A crise do ajustamento da economia portuguesa após 2011 trouxe essa nova tendência, apesar do aumento da imigração de pessoas qualificadas. Há uma coerência entre esses dois fenômenos. Uma vez que se torna cada vez mais difícil para um diplomado pelo ensino superior conseguir emprego em Portugal, uma das opções é migrar.

Por sua vez, uma das principais conclusões da literatura sobre o tema é a falta de clareza do de *soft skills*. Nos principais trabalhos o termo utilizado é *competências* e muitas vezes eles se confundem e/ou se sobrepõem. Em grande parte, as competências demandadas aos diplomados pelo ensino superior são as listadas pelos projetos *DeSeCo* e *Reflex*. Elas estão muito vinculadas a habilidades de comunicação, oral e escrita, e de relacionamento interpessoal. Embora à primeira vista isso possa parecer um atributo pessoal inato, os estudos mostram que a maioria dessas competências podem ser adquiridas ao longo da vida universitária desde que as práticas acadêmicas adequadas sejam privilegiadas.

Concluindo, as crescentes dificuldades de emprego para os diplomados no ensino superior, reforçam a necessidade da continuidade deste trabalho, agora com uma conceituação mais específica de soft skills no sentido empregado por (Humburg, van der Velden, & Verhagen, 2013) já referenciado. Ou seja, além da expertise profissional e das habilidades acadêmicas em geral, serão analisadas enquanto *soft skills* as habilidades de inovação e criatividade, habilidades organizacionais, habilidades interpessoais, habilidades comerciais e empresariais e a orientação internacional.

Referências bibliográficas

Allen, J., & van der Velden, R. (2011). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market - Maastricht University.

COTEC, FCG, & Everis. (2014). *Transforma Talento Portugal—Estudo para o Desenvolvimento do Talento em Portugal*. Lisboa: COTEC - Fundação Calouste Gulbenkian - everis.

DGEEC. (2016). *Estatísticas da Educação 2014/15—Principais resultados relativos ao Ensino Superior*. Lisboa: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

DISCO. (2015, novembro 9). Disponível em: http://disco-tools.eu/disco2_portal/terms.php.

EUROSTAT. (2015). *Regions in the European Union: Nomenclature of territorial units for statistics- NUTS 2013/EU-28*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Green, P. E., & Srinivasan, V. (1978). Conjoint Analysis in Consumer Research: Issues and Outlook. *Journal of Consumer Research*, 5(2), 103–123.

HEGESCO. (2016, junho 15). [Http://www.hegesco.org/index.php](http://www.hegesco.org/index.php). Recuperado de Hegesco—Lifelong Learning Programme—EU website: <http://www.hegesco.org/index.php>

Humburg, M., van der Velden, R., & Verhagen, A. (2013). *The employability of higher education graduates: The employers' perspective—Final report*. Luxembourg: European Union-DGEC.

Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2013). *Education to employment: Designing a system that works*. Washington: McKinsey Center for Government.

Observatório da Emigração. (2015). *Portuguese Emigration Factbook 2015*. Lisboa: Observatório da Emigração, CIES-IUL, ISCTE-IUL.

OECD. (2005). *The Definition and Selection of Key Competencies—Executive Summary*. Paris: OECD.

OECD. (2013). *Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris.

Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford: Oxford University Press.

Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.

Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Educational Review*, 10, 309–315.

Vence, X. (2007). Crecimiento economico, cambio estructural y economia basada en conocimiento. In *Crecimiento y Políticas de Innovación: Nuevas tendencias y experiencias comparadas* (p. 19–58). Madri: Piramide.

World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Davos.

Fecha de presentación: 25/3/2019

Fecha de aprobación: 26/11/2019