

**Diana Vieira**

Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão – Instituto Politécnico do Porto; Coordenadora do Serviço de Orientação Vocacional e Desenvolvimento da Carreira [dianavieira@eseig.ipp.pt]

Joaquim Luís Coimbra

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação – Universidade do Porto; Coordenador do Centro de Desenvolvimento Vocacional e Formação ao longo da Vida [jcoimbra@fpce.up.pt]

A ARTICULAÇÃO DA FORMAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR COM O MUNDO DO TRABALHO:

Impacte na inserção profissional dos diplomados

RESUMO

A articulação do percurso formativo com o mundo do trabalho pode ser entendida a partir de duas perspectivas: uma mais contextual, na qual é o próprio contexto formativo que promove experiências que propiciam ao indivíduo uma maior aproximação ao trabalho, durante a sua trajectória formativa; outra mais individual e psicológica, na qual o sujeito é activo e explora o mundo do trabalho por iniciativa própria, independentemente da formação que está a frequentar. A partir de um estudo com uma amostra de 151 recém diplomados do ensino superior, procura-se avaliar o impacte da articulação da formação com o mundo do trabalho ao nível da inserção profissional. Este estudo é realizado cerca de nove meses após a conclusão do curso e os indicadores de inserção analisados são o estatuto profissional (trabalha vs procura emprego) e a satisfação laboral inicial daqueles que já integraram o mercado laboral.

INTRODUÇÃO

É frequente depararmo-nos com um discurso defensor da necessidade e dos benefícios de uma maior articulação entre o percurso formativo e o mundo do trabalho, tanto por parte de empregadores bem como de estudantes. No entanto, tal discurso refere-se apenas às potenciais consequências positivas de tal articulação, geralmente consubstanciadas numa maior capacidade por parte dos diplomados para responder de forma mais eficaz às necessidades do mercado de trabalho. No entanto, a clarificação do significado concreto de tal articulação, bem como do(s) modo(s) como esta poderá ser efectuada, permanecem inacabadas, pertencendo, em parte, à psicologia, a responsabilidade de clarificar estes aspectos de uma forma sistemática e criteriosa.

Assim, começemos por nos debruçar sobre os possíveis significados da articulação da formação com o mundo labo-

ral. Numa perspectiva centrada no contexto, e tendo por referência um nível *micro* de análise, circunscrito às instituições de ensino superior, a forma como o percurso formativo se organiza deverá dar lugar à existência de oportunidades de aproximação ao trabalho, preparando os respectivos formandos para a *realidade* do mercado laboral. Neste sentido, a realização de estágios curriculares em contexto laboral parece constituir-se como uma das possibilidades de resposta. Além disso, visitas a locais de trabalho e a presença de profissionais das respectivas áreas formativas no próprio contexto formativo, poderão também dar a sua contribuição. No entanto, se ficarmos apenas por esta perspectiva mais contextual, não estaremos a menosprezar o modo singular como cada indivíduo vivencia estas situações e se apropria, em maior ou menor grau, dos benefícios que tais oportunidades poderão oferecer? E o que dizer da capacidade do indivíduo para encontrar, de forma autónoma e por iniciativa própria, oportunidades de aproximação ao mundo do trabalho para além daquelas propiciadas pelo percurso formativo?

Em termos da literatura psicológica, parece-nos que o conceito de exploração vocacional poderá fornecer um bom contributo para o discurso acerca da articulação da formação com o trabalho. Assim, a exploração vocacional “*engloba as actividades destinadas a aumentar do conhecimento acerca de si próprio e do meio, nas quais o indivíduo se envolve de forma a progredir em termos do seu desenvolvimento vocacional*” (Blustein, 1992, p.175). Assim, constata-se que a participação em actividades promotoras do conhecimento de si próprio e do mundo do trabalho é condição necessária mas não suficiente para que se fale de exploração vocacional. De facto, é também necessário que o indivíduo *se envolva* em tais actividades de forma a *progredir em termos vocacionais*. Por um lado destaca-se aqui a intencionalidade por parte do indivíduo sendo que esta será traduzida pelo investimento do indivíduo na sua relação com o mundo vocacional. Por outro lado, a questão da progressão em termos vocacionais aponta para os resultados das actividades de exploração, isto é, espera-se que tais actividades sejam promotoras do desenvolvimento vocacional do indivíduo. No entanto, tal só será conseguido se as acções forem seguidas de momentos de reflexão no contexto de uma relação apoiante. Deste modo, não basta que as instituições formativas forneçam momentos/actividades de contacto com o mundo profissional se tais experiências forem deixadas “ao acaso”, sem que sejam criados momentos propiciadores da integração de tais experiências (Vieira & Coimbra, 2005). Daí a necessidade de haver, por parte da instituição formativa, a disponibilização de tais momentos, de modo a facilitar os resultados positivos do processo de exploração vocacional.

No que concerne a integração no mundo do trabalho, vale a pena igualmente distinguir duas perspectivas: a objectiva e a subjectiva. Consideramos o processo de integração profissional como parte integrante da carreira do indivíduo e esta pode ser igualmente abordada segundo a dicotomia objectiva/subjectiva. Deste modo, a carreira objectiva é definida com base em indicadores concretos e observáveis referentes ao percurso formativo e laboral do indivíduo, ao longo da sua vida, como seja o curso que frequentou bem como os empregos e os cargos que assumiu (Vieira & Coimbra, *no prelo*). Em termos objectivos, os principais indicadores de integração no mercado de trabalho consistem no estatuto laboral (exerce actividade profissional remunerada vs procura emprego) e no rendimento auferido (no caso daqueles que já estão a trabalhar). Por outro lado, a carreira subjectiva refere-se aos aspectos do percurso vocacional do indivíduo que não são susceptíveis a escrutínio público, isto é, aspectos mais internos ao sujeito tais como a realização profissional. Em termos subjectivos, e no domínio mais específico da integração no mercado de trabalho, a satisfação com a actividade profissional no que diz respeito aos benefícios, às funções desempenhadas e às relações laborais constituem-se como indicadores privilegiados.

O principal objectivo do estudo realizado é analisar se a articulação com o mundo laboral, ao longo do percurso formativo, produz efeitos ao nível da integração de recém diplomados no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Instrumentos

Escala de Resultados do Processo de Exploração Vocacional no Ensino Superior (ERPEV; Vieira & Coimbra, 2006).

A ERPEV é constituída por 6 itens e apresenta um alfa de *Cronbach* de .76. Nas instruções solicita-se aos sujeitos que avaliem o seu grau de discordância/concordância, com base numa escala Likert de 6 pontos, desde

“discordo totalmente” [1] até “concordo totalmente” [6], face a seis afirmações que procuram reflectir possíveis resultados da exploração vocacional, tais como, por exemplo, “*Conheço bem as saídas profissionais do meu curso*”. Esta escala pretende avaliar até que ponto, estudantes do ensino superior, evidenciam resultados positivos do processo de exploração vocacional.

Escala de Adequação do Curso à Transição para o trabalho (ACTT; Vieira & Coimbra, 2006)

Esta escala foi desenvolvida com base nos resultados obtidos num estudo piloto de natureza qualitativa acerca dos factores facilitadores da transição para o trabalho (Vieira & Coimbra, 2005). A ACTT é constituída por 7 itens e apresenta um alfa de Cronbach de .89. Os itens são respondidos numa escala Likert de seis pontos, desde “discordo totalmente” [1] até “concordo totalmente” [6]. Esta escala procura avaliar a percepção que os estudantes do ensino superior possuem relativamente à adequação do curso que frequentam para a transição para o trabalho, como, por exemplo, “*O meu curso preparou-me para a inserção na vida activa*”.

Escala de Satisfação Laboral Inicial (ESLI; Vieira & Coimbra, 2006)

Além de um indicador objectivo de sucesso na transição (estatuto laboral - trabalha vs procura emprego), utilizámos também um indicador subjectivo: a escala de satisfação laboral inicial. Este instrumento consiste num conjunto de 17 itens que avaliam a satisfação laboral inicial sendo que a escala total apresenta uma alfa de Cronbach de .91. Os itens são respondidos numa escala Likert de seis pontos, desde “totalmente insatisfeito/a” [1] até “totalmente satisfeito/a” [6]. A ESLI é composta por três sub-escalas: Benefícios Laborais [6 itens; $\alpha = .82$], Funções Laborais [7 itens; $\alpha = .90$] e Relações Laborais [5 itens; $\alpha = .79$]. Os resultados em cada sub-escala são obtidos a partir da soma das respostas a dividir pelo número de itens respectivo. Deste modo, os índices de satisfação laboral para cada sub-escala bem como para a escala total variam entre 1 e 6, sendo que os resultados mais elevados evidenciam uma maior satisfação laboral.

Amostra

Neste estudo participaram 151 recém diplomados, sendo a maioria dos sujeitos pertencente ao sexo feminino (76%). A média de idades é de 22 anos e todos os participantes neste estudo não trabalhavam durante a frequência do curso. De facto, optámos por não considerar neste estudo os sujeitos que trabalhavam enquanto estudavam uma vez que acreditamos que, nestes indivíduos, a vivência da transição para o trabalho não é sentida da mesma forma do que naqueles que ainda não estavam inseridos no mundo laboral, durante o período da sua formação académica.

Os participantes, todos pertencentes ao ensino superior politécnico, subdividem-se pelas seguintes áreas de formação: saúde (37%), gestão (33%), engenharia (16%), artes e humanidades (14%).

No que concerne ao estatuto laboral, e no momento de recolha da informação (cerca de nove meses após conclusão do curso), 101 diplomados encontram-se empregados e 50 diplomados continuam a procurar emprego. Não se constatou nenhuma influência do género nem da área de formação no estatuto laboral. Na tabela abaixo apresentamos a distribuição dos sujeitos por género, tendo em conta o estatuto profissional.

Tabela 1 – Caracterização da amostra por género e estatuto profissional

	Trabalha	Procura emprego	Total
Feminino	80	35	115
Masculino	21	15	36
Total	101	50	151

Procedimentos

Para a recolha de dados foi enviado um questionário por e-mail ou por correio, consoante o tipo de contacto que os sujeitos haviam fornecido num momento prévio de recolha de dados (enquanto ainda frequentavam os respectivos cursos). De 529 questionários enviados foram recebidas 259 respostas (taxa de resposta de 49%)

sendo que destas, apenas 151 se enquadravam nas características demográficas pretendidas para este estudo (não ser trabalhador a tempo integral durante a frequência do curso, e estar a trabalhar ou a procurar emprego no momento da recolha dos dados).

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Uma vez que os nossos indicadores de articulação com trabalho ao longo da formação são a exploração vocacional e a adequação do curso à transição, começamos por avaliar se existe relação entre estes indicadores. De facto, tal como o esperado, constata-se uma correlação positiva estatisticamente significativa entre a exploração vocacional e a adequação do curso ($r = .54$; $p < .01$). Assim, maiores níveis de exploração vocacional dos jovens encontram-se associados a uma maior percepção da adequação do curso para a transição para o trabalho.

Um dos principais objectivos deste estudo é averiguar se uma maior articulação com o trabalho ao longo do curso influencia o sucesso na inserção profissional. Assim, ao compararmos o grupo dos recém diplomados segundo o estatuto laboral (trabalha vs procura emprego), constata-se que os jovens que já encontraram emprego apresentam um maior nível de exploração vocacional, quando comparados com os recém diplomados que ainda estão à procura de emprego ($t = 2,24$; $p < .05$), cerca de nove meses após a conclusão do curso. Quanto à adequação do curso, não foram encontradas diferenças entre os dois grupos. Estes resultados são apresentados no quadro 1.

QUADRO 1
Comparação das médias na exploração
vocacional e na adequação do curso à transição consoante o estatuto laboral

	Trabalha n = 101	Procura emprego n = 50
Exploração vocacional	4.7 *	4.5 *
Adequação do curso	4.2	4.1

*Nota. T-test para amostras independentes; $t=2,24[148]$; * $p < .05$.*

Outro indicador do sucesso na inserção profissional consistiu na avaliação da satisfação laboral daqueles jovens que já se encontram a trabalhar. Assim, procurou-se analisar em que medida a satisfação laboral inicial se relaciona com a exploração vocacional e com a adequação do curso à transição. Tal como o previsto, verificou-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a exploração vocacional e os níveis de satisfação laboral, nas suas três sub-escalas: satisfação com os benefícios laborais ($r = .33$; $p < .01$), satisfação com as funções laborais ($r = .47$; $p < .01$) e satisfação com as relações laborais ($r = .43$; $p < .01$). De modo semelhante, verificou-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a adequação do curso à transição e os níveis de satisfação laboral, também nas suas três sub-escalas: satisfação com os benefícios laborais ($r = .23$; $p < .05$), satisfação com as funções laborais ($r = .44$; $p < .01$) e satisfação com as relações laborais ($r = .20$; $p < .05$).

Finalmente, procurou-se analisar em que medida a exploração vocacional e a adequação do curso contribuem para a previsão do nível de satisfação laboral, nas suas três sub-escalas. Os resultados da regressão linear múltipla para a previsão da satisfação com os benefícios laborais encontram-se no quadro 2. Constata-se que ambos os indicadores de articulação da formação para o trabalho contribuem conjuntamente para a previsão de 12% na variância da satisfação com os benefícios laborais. Quando considerados de forma independente, o exploração vocacional constitui-se como um preditor mais robusto da satisfação com os benefícios laborais, isto é, quanto maior o nível de exploração vocacional do jovem, maior tende a ser a sua satisfação relativamente aos benefícios laborais.

QUADRO 2
Previsão da satisfação com os benefícios laborais
(*exploração vocacional e adequação do curso*)

	β	R^2	Adj R^2	F
Exploração	.28*			
Adequação do curso	ns	.12	.10	5.95**

Nota. $n = 101$; ** $p < .01$.

Os resultados da regressão linear múltipla para a previsão da satisfação com as funções laborais encontram-se no quadro 3. Consta-se que ambos os indicadores de articulação da formação para o trabalho contribuem conjuntamente para a previsão de 28% na variância da satisfação com as funções laborais. Quando considerados de forma independente, tanto a exploração como a adequação do curso constituem-se como preditores robustos da satisfação com as funções laborais, isto é, quanto maior o nível de exploração vocacional e da adequação do curso à transição, maior tende a ser a satisfação do jovem relativamente às funções que desempenha no seu contexto laboral.

QUADRO 3
Previsão da satisfação com as funções laborais
(*exploração vocacional e adequação do curso*)

	β	R^2	Adj R^2	F
Exploração	.33**			
Adequação do curso	.30**	.28	.27	18.80***

Nota. $n = 101$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Os resultados da regressão linear múltipla para a previsão da satisfação com as relações laborais encontram-se no quadro 4.

QUADRO 4
Previsão da satisfação com as relações laborais
(*exploração vocacional e adequação do curso*)

	β	R^2	Adj R^2	F
Exploração	.45***			
Adequação do curso	ns	.21	.19	11.97***

Nota. $n = 101$; *** $p < .001$.

Constata-se que ambos os indicadores de articulação da formação para o trabalho contribuem conjuntamente para a previsão de 21% na variância da satisfação com as relações laborais. Quando considerados de forma independente, a exploração vocacional constitui-se como um preditor mais robusto da satisfação com as relações laborais, isto é, quanto maior o nível de exploração vocacional do jovem, maior tende a ser a sua satisfação relativamente às relações estabelecidas no contexto de trabalho.

NOTAS FINAIS

O principal objectivo do estudo realizado foi analisar em que medida a articulação com o mundo laboral, ao longo do percurso formativo, produz efeitos ao nível da integração de recém diplomados no mercado de trabalho.

A articulação com o mundo laboral foi operacionalizada segundo dois indicadores: os resultados do processo de exploração vocacional e a percepção dos diplomados acerca da adequação do curso à transição para o trabalho.

Os resultados deste estudo evidenciam que o nível de exploração vocacional dos jovens (avaliado no último semestre do curso) diferencia, após nove meses da conclusão do curso, os jovens à procura de emprego daqueles que já conseguiram emprego. Isto é, os jovens que apresentam um maior nível de exploração vocacional têm mais sucesso na integração no mercado de trabalho, uma vez que encontraram emprego mais rapidamente do que aqueles cujo nível de exploração vocacional é mais reduzido. De facto, os jovens que evidenciaram um maior nível de conhecimento acerca do mundo do trabalho (por exemplo, relativamente às saídas profissionais do curso e às possibilidades de emprego na área profissional) e de si próprios (por exemplo, ao nível daquilo que são capazes de fazer e do tipo de trabalho mais ajustado a si próprios), num momento prévio à finalização do curso são aqueles que mais rapidamente conseguem encontrar um emprego. No entanto, a percepção da adequação do curso à transição não diferenciou os grupos dos empregados do grupo dos que ainda procuram emprego, nove meses após conclusão do curso. De facto, a exploração vocacional evidenciou-se como o aspecto mais importante na previsão do estatuto laboral.

No que concerne à satisfação laboral inicial, os resultados deste estudo indicam que quanto maiores os níveis de exploração vocacional e de adequação do curso à transição para o trabalho, maior tende a ser a satisfação laboral inicial. Obviamente, estes resultados dizem apenas respeito aos diplomados que já se encontravam a trabalhar nove meses após a conclusão do curso, uma vez que a satisfação laboral inicial pretende avaliar em que medida os jovens se sentem satisfeitos com os benefícios, com as funções e com as relações laborais, aspectos estes cuja opinião só poderá ser dada por aqueles que já iniciaram a sua actividade profissional.

Em termos mais específicos, a satisfação com os benefícios laborais diz respeito às recompensas obtidas através do trabalho, tais como, por exemplo, o reconhecimento, a remuneração e o acesso a oportunidades de formação contínua. Por outro lado, a satisfação com as relações laborais refere-se ao nível de contentamento do jovem trabalhador no que concerne o relacionamento com colegas e superiores do contexto laboral. Face a estes dois aspectos da satisfação laboral inicial, a exploração vocacional evidenciou-se enquanto preditor, isto é, aqueles jovens que apresentam, no último semestre do curso, um maior nível de conhecimento acerca de si próprios e do mundo do trabalho, são também aqueles que se mostram mais satisfeitos quanto aos benefícios e quanto às relações laborais.

Finalmente, quanto maiores os níveis de exploração vocacional e da adequação do curso à transição, maior a satisfação com as funções laborais no que diz respeito à adequação das funções exercidas ao nível académico, à adequação entre a área do curso e as actividades desempenhadas, à realização profissional e ao interesse pelas actividades laborais exercidas.

Em termos gerais, este estudo veio reforçar o papel que a exploração vocacional possui no desenvolvimento da carreira dos indivíduos. De facto, a exploração vocacional, neste estudo, diferencia o sucesso na integração de jovens diplomados no mercado de trabalho no que diz respeito ao facto de conseguir ou não um emprego, mas também no que se refere aos níveis da satisfação laboral daqueles jovens que já se encontram a trabalhar. De modo semelhante, no estudo desenvolvido por Blustein e colaboradores (1997) acerca da transição para o trabalho, verificou-se que a tendência para o jovem se envolver na exploração de si próprio e do meio encontra-se associada de forma positiva com a satisfação e trabalho. De facto, a importância da exploração vocacional para o desenvolvimento vocacional dos indivíduos tem sido uma constatação recorrente ao nível da literatura desta área (Campos & Coimbra, 1991; Flum & Blustein, 2000; Savickas, 1997; Super, Savickas & Super, 1996.; Taveira, 2001; Werbel, 2000).

Tal como refere Blustein (1997) "*desenvolver a capacidade de exploração do meio e das suas experiências psicológicas internas pode oferecer uma vantagem ímpar numa era de rápidas mudanças sociais e económicas* (p. 270)". Assim, e uma vez que a articulação da formação de nível superior com o mundo do trabalho produz efeitos positivos na integração dos diplomados, tanto ao nível da empregabilidade como ao nível da satisfação laboral inicial, cabe às instituições educativas o dever de propiciar aos jovens oportunidades de exploração de si próprio e do mundo do trabalho, ao longo do seu percurso académico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 174-184.

- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L. & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school to work transition. *The Counseling Psychologist*, 25, 364-402.
- Campos, B.P. & Coimbra, J.L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- Flum, H. & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taveira, M.C. (2001). Exploração Vocacional: Teoria, Investigação e Prática. *Psicológica*, 26, 55-77.
- Werbel, J.D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2005). O papel do estágio no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. *Actas do VI Congresso Internacional Galicia e Norte de Portugal de formação para o Trabalho. Aprender (par) a trabalhar: A importância do contexto de trabalho na aprendizagem e na construção de competências para a competitividade e para a coesão social* (pp.351-360). Porto: Delegação Regional do Norte do Instituto do Emprego e da Formação Profissional.
- Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Percepção de Finalistas do Ensino Superior Português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1), pp.1-10.