

UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA

INSERÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL DOS DIPLOMADOS
PELA ESCOLA SUPERIOR AGRÁRIA DE
CASTELO BRANCO

Tese de Mestrado em Extensão e Desenvolvimento Rural
de:
Celestino António Morais de Almeida

Orientador:
Prof. Doutor Timothy Koehnen

Vila Real, 1993

*À minha esposa
Aos meus filhos
Aos meus pais*

AGRADECIMENTOS

Um trabalho da índole do que se apresenta é fruto de orientação, trabalho de campo, de gabinete e de sugestões de muitas pessoas, tornando-se sempre difícil nomear todas as que para ele contribuíram. A todas elas manifestamos incondicionalmente a nossa profunda gratidão. Todavia aos que mais directamente nos dispensaram a sua atenção, não queremos deixar de fazer especial referência. Assim, agradecemos:

Ao Professor Doutor Timothy Koehnen, da UTAD, nosso orientador, exemplo de competência científica, a quem devemos o acompanhamento deste estudo com o seu esclarecido conselho e espírito crítico, aqui se exprime o mais vivo e sincero agradecimento.

Ao Professor Doutor Artur Cristóvão, da UTAD, com quem começámos a dar os primeiros passos deste trabalho e que sempre nos apoiou ao longo da sua realização do mesmo, com o seu profundo conhecimento, manifestando uma amizade que nos apraz aqui reconhecer com admiração.

À Comissão Instaladora da Escola Superior Agrária de Castelo Branco, nomeadamente na pessoa do seu Presidente Professor Vergílio Pinto de Andrade, da Professora Leopoldina Rosa e do Professor Moitinho Rodrigues, pelo acolhimento do tema e por toda a disponibilização dos meios indispensáveis à realização do estudo, bem como pelos conselhos e apoio que nos dispensaram na preparação do questionário, expressamos os nossos agradecimentos.

Ao Professor Doutor José Portela, da UTAD, agradecemos as indicações preciosas com que nos apoiou na elaboração do questionário.

Ao colega Filipe Carreiro, pelo encorajamento desde o primeiro momento, pelo debate de ideias e ajuda ao longo do estudo, agradecemos com profunda amizade.

Ao colega António Duarte, pela disponibilidade com que em determinados momentos nos substituiu na actividade lectiva, pelo exemplo de boa camaradagem, o nosso agradecimento.

Aos colegas António Ramos, João Paulo Carneiro, José Carlos Gonçalves e José Monteiro, agradecemos a ajuda na correcção do texto.

Ao Sr. Félix Rafael, pelo apoio informático, à D^a Fátima Pires pelo apoio na expedição e recepção dos questionários, um muito obrigado.

De forma muito especial, agradecemos ainda a todos os diplomados que responderam ao questionário, tornando assim possível este trabalho.

Resumo

O presente estudo pretende contribuir para uma avaliação das condições de inserção na vida profissional dos diplomados da Escola Superior Agrária de Castelo Branco (ESACB). Nele se identificam as principais condicionantes que intervêm no processo de inserção na vida profissional, as condições de emprego, o tipo de funções desempenhadas pelos diplomados no emprego, a relação entre a formação e o emprego, as necessidades de formação especializada e as possíveis formas de apoio por parte da ESACB aos seus ex-alunos. Iguualmente nos dá uma perspectiva da opinião que os diplomados têm sobre o papel desempenhado pela Escola, quer na sua formação, quer na sua inserção profissional. Apresenta, ainda, o nível de satisfação dos diplomados relativamente ao curso e ao emprego.

Na execução do estudo utilizámos o método descritivo de investigação por levantamento. Para a recolha de dados procedeu-se à administração de um questionário por via postal a todos os diplomados pela ESACB, dos Cursos de Produção Agrícola Produção Animal e Produção Florestal, até Junho de 1992.

Os resultados que apresentamos reportam-se a uma taxa de resposta de 64%, 109 respostas em 170 possíveis, repartidas de maneira mais ou menos uniforme por Curso, sexo e ano de formatura. A análise estatística dos dados, fundamentalmente descritiva, permitiu-nos a discussão dos resultados segundo as questões que colocámos no início do estudo. Terminamos o estudo com a apresentação das conclusões gerais e de algumas recomendações.

De uma forma geral, podemos dizer que os diplomados da ESACB tiveram como principal obstáculo à inserção na vida profissional a falta de empregos relacionados com o Curso que a Escola lhes proporcionou. A formação não é posta em causa, mas sim o sector em que os Cursos estão inseridos, isto é, o sector agrário. Este facto conduz a que perante a dificuldade de obter um emprego relacionado com o Curso, os diplomados encontrem o seu primeiro emprego no ensino preparatório e secundário, onde se mantêm até conseguirem um emprego que lhes seja mais favorável. Face a isto, a relação da formação com o emprego e a satisfação profissional são negativamente afectadas. Apesar da manifesta falta de empregos, os diplomados apresentam uma certa mobilidade profissional, por forma a melhorarem as condições de emprego. Os diplomados do sexo feminino apresentam-se como alvo de tratamento desigual no processo de obtenção de emprego, sendo visíveis alguns sinais de discriminação.

Abstract

The present study intends to contribute in the evaluation of the graduates from the Escola Superior Agrária de Castelo Branco (ESACB) when entering their vocational agricultural professions. The study identified 1) the principle conditions that intervene in their process for entering the vocational agricultural professions, 2) employment conditions, 3) the relationship between training and employment, 4) the functions performed by these graduates in their employment, 5) the specialized continuing training needs and 6) the possible forms of support that the ESACB can give to their former students. Equally, the research presents the opinions that the former students have about the role played by the *Escola*, whether in their training or entry into vocation. Also presented is the degree of satisfaction by the former students in relation to their course and employment.

In the execution of the study, we resorted to descriptive research methodology by survey. In order to collect the data, the researcher proceeded by administering a mail survey questionnaire to all the graduates of the ESACB within the courses of Plant Production, Animal Production and Forestry Production.

The results, that are presented, involve a response rate of 64% (109 returned questionnaire in the 170 possible) divided more less in a uniform manner according to course, sex and year of graduation. The statistical analysis of the data was fundamentally descriptive, permitting a discussion of the results though the research question asked at the proposal stage of the study. We ended the study with a presentation of general conclusions and a few recommendations.

In one way or another, we can say that the graduates of the ESACB have as a principle obstacle in entering their vocation, the lack of demand-driven employment related to the courses offered by the *Escola*. Apparently, the training isn't the cause of their difficulty in entering a vocation, but the employment situation within their vocational aptitude is undergoing changes at this time. This fact leads to the difficulty of obtaining employment related to their training and requires the graduate to obtain their first employment within preparatory and secondary schools, where they stay until a job in their training comes along. Due to this, the training relationship with employment and the satisfaction with the job is negatively affected. In spite of the manifestation in the lack of jobs, the graduates appear to have a certain professional mobility in a manner to improve conditions of employment. Also, the feminine graduates appear to be treated unequally in the process of obtaining employment, with visible signs of discrimination.

ÍNDICE DE MATÉRIAS

INDICE

Pág.

1 . INTRODUÇÃO	1
1.1 . Sobre o Ensino Superior Agrícola e o Emprego.....	2
1.2 . Definição e enquadramento do problema	5
1.3 . Importância do estudo	6
1.4 . Objectivos gerais	8
1.5 . Objectivos específicos.....	9
2 . ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	12
2.1 . Crescimento, Desenvolvimento e Formação	13
2.1.1 . Planeamento da formação: aspectos introdutórios.....	14
2.1.2 . O processo de planeamento da formação	15
2.1.3 . Fases do processo de planeamento da formação	19
2.1.4 . Planeamento e diagnóstico	21
2.1.5 . Sumário.....	25
2.2 . Quadro de referência do estudo	27
2.2.1 . Conceitos associados com a inserção profissional.....	29
2.2.1.1 . Acesso aos cursos do ensino superior.....	29
2.2.1.2 . Situação perante o emprego	30
2.2.1.3 . O processo de recrutamento no emprego	31
2.2.1.4 . Dificuldades na obtenção do 1º emprego	32
2.2.1.5 . Caracterização do emprego.....	33
2.2.1.6 . Satisfação no emprego	35
2.2.1.7 . A relação formação/funções desempenhadas no emprego	35
2.2.1.8 . Necessidades de formação.....	36
2.2.1.9 . Ensino Superior Politécnico e Desenvolvimento Regional	37
3 . METODOLOGIA.....	38
3.1 . Unidade de análise e área de estudo.....	39
3.2 . Abordagem do estudo	40
3.3 . População e amostra.....	42
3.4 . O instrumento de recolha dos dados	42

3.5 .	Elaboração do modelo do questionário	43
3.5.1 .	Constituição do questionário	46
3.6 .	Pré-teste	47
3.7 .	Expedição do questionário	47
3.8 .	Análise dos dados	48
4 .	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	50
4.1 .	Dados referentes ao inquérito.....	51
4.2 .	Caracterização socio-escolar.....	53
4.2.1 .	Formação de acesso à ESACB.....	53
4.2.2 .	Decisão pelo ingresso na ESACB	54
4.2.2.1 .	Seleccção do curso	56
4.2.2.2 .	Opinião sobre o Curso	60
4.3 .	Condições de inserção na vida profissional	61
4.3.1 .	Situação perante o emprego.....	61
4.3.1.1 .	Antes do ingresso na ESACB.....	61
4.3.1.2 .	Durante a frequência do curso	61
4.3.1.3 .	Após o fim do curso	63
4.3.2 .	Caracterização do primeiro emprego.....	65
4.3.2.1 .	Denominação profissional.....	65
4.3.2.2 .	Entidades empregadoras	67
4.3.2.3 .	Funções profissionais	70
4.3.2.4 .	Localização do emprego	72
4.3.3 .	Condições do emprego.....	73
4.3.3.1 .	Vínculo à entidade empregadora	73
4.3.3.2 .	Regime horário do emprego	74
4.3.4 .	A procura de emprego	75
4.3.4.1 .	Factores favoráveis	75
4.3.4.2 .	Orientação da procura	76
4.3.4.3 .	O Curso e a procura de emprego	84
4.3.5 .	Dificuldades na obtenção de emprego.....	87
4.3.6 .	Processo de obtenção do emprego.....	93
4.3.6.1 .	Meios utilizados na procura do emprego	93
4.3.6.2 .	Requisitos exigidos na contratação	94
4.3.6.3 .	Ajudas na obtenção do emprego.....	95

4.3.6.4 . Recusas de emprego	97
4.4 . Percurso profissional	101
4.4.1 . Caracterização do emprego actual	101
4.4.1.1 . Situação perante o emprego	101
4.4.1.2 . Denominação profissional	102
4.4.1.3 . Entidades empregadoras	105
4.4.1.4 . Funções profissionais	107
4.4.1.5 . Localização do emprego	110
4.4.2 . Mobilidade do emprego	111
4.4.2.1 . Número do emprego actual	111
4.4.2.2 . Tempo de permanência no emprego actual	115
4.4.2.3 . A mudança de emprego	117
4.4.2.4 . Tempo de espera entre dois empregos	118
4.4.3 . Satisfação profissional	119
4.5 . Relação Formação/Emprego	125
4.5.1 . Caracterização da relação formação/emprego	125
4.5.2 . Opinião sobre o curso	130
4.5.3 . Necessidades de formação	135
4.5.3.1 . Formação efectuada após a formatura	135
4.5.3.2 . Formação pretendida actualmente	136
4.5.3.3 . A opinião sobre a ESACB	139
5 . CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	143
5.1 . Conclusões gerais	143
5.2 . Recomendações	150
5.3 . Limitações do estudo	152
5.4 . Propostas de investigações	152
BIBLIOGRAFIA	154
Bibliografia citada	155
Bibliografia consultada	159
ANEXOS	164

ÍNDICE DE FIGURAS

Índice de Figuras

Pág.

CAPÍTULO II

Figura 1 - As ligações (fluxo da informação) que o planificador de formação deve estabelecer.	22
---	----

CAPÍTULO III

Figura 2 - Distribuição dos concelhos de proviniência dos alunos da ESACB.	40
--	----

CAPÍTULO IV

Figura 3 - Formação de acesso à ESACB, por Curso, (%).	53
Figura 4 - Formação de acesso à ESACB, por sexo, (%).	54
Figura 5 - Preferências pelo curso a ingressar, por Curso (%).	57
Figura 6 - Opinião sobre o curso, (%).	60
Figura 7 - Situação profissional durante o Curso, (%).	62
Figura 8 - Distribuição do 1º emprego por concelhos, (%).	73
Figura 9 - Distribuição do tipo de vínculo à entidade empregadora, 1º emprego e emprego actual, (%).	74
Figura 10 - Regime de horário, 1º emprego e emprego actual, (%).	75
Figura 11 - Factores favoráveis à obtenção de emprego, (%).	76
Figura 12 - Orientação da procura de emprego, (%).	77
Figura 13 - Preferência por entidades empregadoras na procura de emprego, (%).	82
Figura 14 - Dificuldades na obtenção de emprego.(%)	93
Figura 15 - Meios através dos quais tiveram conhecimento do emprego, (%).	94
Figura 16 - Requisitos exigidos no acto contratação, (%).	95
Figura 17 - Recusas na obtenção de emprego, por curso, (%).	98
Figura 18 - Recusas na obtenção de emprego, por sexo, (%).	98
Figura 19 - Situação actual dos diplomados em relação ao emprego, (%).	102
Figura 20 - Emprego actual por concelhos, (%).	111

	<u>Pág.</u>
Figura 21 - Distribuição do número do emprego, (%).	112
Figura 22 - Tempo de permanência no emprego, por Curso, (%).	115
Figura 23 - Tempo de permanência no emprego, por ano de formatura, (%).	116
Figura 24 - Tempo de permanência no emprego, por sexo, (%).	117
Figura 25 - Opinião relativa que os diplomados têm do seus ordenados, (%).	119
Figura 26 - Distribuição da intenção de permanência no emprego, (%).	120
Figura 27 - Opinião sobre a satisfação com o 1 ^o emprego, (%).	121
Figura 28 - Opinião sobre a satisfação com o emprego actual, (%).	122
Figura 29 - Opinião dos diplomados sobre o seu percurso profissional, (%).	123
Figura 30 - Relação entre as funções desempenhadas no emprego e a formação proporcionada pela ESACB, (%).	125
Figura 31 - Relação entre a formação e as funções profissionais desempenhadas no emprego actual, por Curso, (%).	126
Figura 32 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos teóricos (adquiridos durante a parte lectiva do Curso) no desempenho da actividade profissional, (%).	127
Figura 33 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos práticos (adquiridos durante a parte lectiva do Curso) no desempenho da actividade profissional, (%).	128
Figura 34 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos teóricos (adquiridos durante o estágio) no desempenho da actividade profissional, (%).	129
Figura 35 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos práticos (adquiridos durante o estágio) no desempenho da actividade profissional, (%).	129
Figura 36 - Opinião sobre a satisfação com o Curso em relação aos critérios apresentados o questionário (%).	133
Figura 37 - Disposição em voltar a frequentar o mesmo curso (caso essa hipótese se pudesse verificar).	134
Figura 38 - Tipo de formação efectuada pelos diplomados após a formatura, (%).	135
Figura 39 - Disposição dos diplomados frequentarem um CESE na ESACB, (%).	138
Figura 40 - Dificuldades que os diplomados têm em se especializar (acesso aos CESE), (%).	139
Figura 41 - Opinião que os diplomados têm sobre os apoios que a ESACB Ilhes tem dispensado após a conclusão do Curso, (%).	140

ÍNDICE DE QUADROS

Índice de Quadros

Pág.

CAPÍTULO - I

Quadro 1 - Distribuição dos diplomados das áreas agrícolas, segundo o tipo e sector de emprego, (%).	4
---	---

CAPÍTULO - III

Quadro 2 - Distribuição dos diplomados pela ESACB até junho de 1992.....	39
---	----

CAPÍTULO - IV

Quadro 3 - Taxa de resposta ao questionário, por Curso, sexo e ano de formatura.....	51
Quadro 4 - Taxa de resposta ao questionário, por ano de formatura.	52
Quadro 5 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB, por Curso.....	55
Quadro 6 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB, por ano de formatura.	56
Quadro 7 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB, por sexo.	56
Quadro 8 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por Curso.	58
Quadro 9 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por ano de formatura.	59
Quadro 10 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por sexo.	59
Quadro 11 - Situação profissional após o fim do Curso, por Curso.....	63
Quadro 12 - Situação profissional após o fim do Curso, por ano de formatura.	64
Quadro 13 - Situação profissional após o fim do Curso, por sexo.	65
Quadro 14 - Denominações profissionais, por Curso.....	66
Quadro 15 - Denominações profissionais, por ano de formatura.	66
Quadro 16 - Denominações profissionais, por sexo.....	67
Quadro 17 - Entidades empregadoras, por Curso.....	68
Quadro 18 - Entidades empregadoras, por ano de formatura.	69
Quadro 19 - Entidades empregadoras, por sexo.	69

	<u>Pág.</u>
Quadro 20 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por Curso	70
Quadro 21 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por ano de formatura.....	71
Quadro 22 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por sexo.....	72
Quadro 23 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego, por Curso.....	78
Quadro 24 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego, por ano de formatura.....	78
Quadro 25 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego, por sexo.....	79
Quadro 26 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual, por Curso.....	80
Quadro 27 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual por ano de formatura.....	80
Quadro 28 - Distribuição dos diplomados em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual, por sexo.....	81
Quadro 29 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por Curso.....	83
Quadro 30 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por ano de formatura.....	84
Quadro 31 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por sexo.....	84
Quadro 32 - Identificação das vantagens que os diplomados reconhecem ao Curso em relação à procura de emprego.....	85
Quadro 33 - Identificação e distribuição da frequência dos aspectos considerados como desvantagens do Curso em relação à obtenção de emprego.....	86
Quadro 34 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por Curso.....	87
Quadro 35 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por ano de formatura.....	88
Quadro 36 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por sexo.....	89
Quadro 37 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por Curso.....	90
Quadro 38 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por ano de formatura.....	91
Quadro 39 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por sexo.....	92

	<u>Pág.</u>
Quadro 40 - Ajudas com que os diplomados contaram na obtenção do emprego.	96
Quadro 41 - Ajudas com que os diplomados contaram na obtenção do emprego, por sexo.	97
Quadro 42 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por Curso.	99
Quadro 43 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por ano de formatura.	100
Quadro 44 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por sexo.	100
Quadro 45 - Denominação profissional no emprego actual, por Curso.	100
Quadro 46 - Denominação profissional no emprego actual, por ano de formatura.	103
Quadro 47 - Denominação profissional no emprego actual, por sexo.	105
Quadro 48 - Entidades empregadoras no emprego actual, por Curso.	106
Quadro 49 - Entidades empregadoras no emprego actual, por ano de formatura.	106
Quadro 50 - Entidades empregadoras no emprego actual, por sexo.	107
Quadro 51 - Principais funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por Curso.	108
Quadro 52 - Principais funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por ano de formatura.	109
Quadro 53 - Funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por sexo.	110
Quadro 54 - Distribuição do número de ordem do emprego relativamente aos diplomados que actualmente desempenham funções no ensino.	113
Quadro 55 - Distribuição do número de ordem do emprego por Curso.	113
Quadro 56 - Distribuição do número de ordem do emprego por ano de formatura.	114
Quadro 57 - Distribuição do número de ordem do emprego por sexo.	114
Quadro 58 - Identificação das razões que levaram à mudança de emprego, (%).	118
Quadro 59 - Identificação dos anseios dos diplomados para o futuro face ao emprego.	124
Quadro 60 - Disciplinas consideradas menos importantes nos currículos dos Curso.	130
Quadro 61 - Disciplinas consideradas interessantes para incluir nos currículos dos Cursos.	131

	<u>Pág.</u>
Quadro 62 - Sugestões de alteração no currículo dos Cursos.	132
Quadro 63 - Razões pelas quais os diplomados não tiravam de novo o mesmo Curso.	134
Quadro 64 - Objectivos com que os diplomados adquiriram formação após o fim do Curso.	136
Quadro 65 - Distribuição das principais entidades promotoras da formação adquirida pelos diplomados.	136
Quadro 66 - Identificação dos objectivos com que os diplomados referem necessitar de receber mais formação.	137
Quadro 67 - Principais áreas em que os diplomados referem necessitar de formação.	137
Quadro 68 - Identificação da entidade que na opinião dos diplomados deveria facultar-lhes a formação de que necessitam.	138
Quadro 69 - Formas de apoio da ESACB face aos seus diplomados.	141

SIGLAS UTILIZADAS

Lista de siglas utilizadas

- CEREQ - Centre de Etudes et Recherches Emploi et Qualifications
- ENSSAA - Ecole Nationale Supérieure Féminine D'Agronomie de Renne
- ESA - Escola Superior Agrária
- ESACB - Escola Superior Agrária de Castelo Branco
- GEP/ME - Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação
- GETAP/ME - Gabinete De Educação Tecnológica, Artística e Profissional -
Ministério da Educação
- MAPA - Ministério da Agricultura Pesca e Alimentação
- PAC - Política Agrícola Comum
- PDAR - Programa de Desenvolvimento Agrário Regional
- PME - Pequenas e Médias Empresas

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

1 . INTRODUÇÃO

1.1 . Sobre o Ensino Superior Agrícola e o Emprego

Na Lei de Bases do Sistema Educativo (nº 1 do artigo 11º), o ensino superior compreende o ensino universitário e o ensino politécnico.

No "Estatuto e a Autonomia dos Estabelecimentos de Ensino Superior Politécnico", aprovado em 1990 (Lei nº54/90, de 5 de Setembro), os Institutos Politécnicos são definidos como "instituições de ensino superior que integram duas ou mais escolas superiores globalmente orientadas para a prossecução dos *objectivos do ensino politécnico numa mesma região*" (nº 1 do Artigo 1º). As escolas superiores são consideradas "centros de formação cultural e técnica de nível superior, aos quais cabe ministrar a preparação para o exercício de actividades profissionais altamente qualificadas e promover o desenvolvimento das regiões em que se inserem" (nº 1 Artigo 2º).

No que respeita à natureza da formação, ela está definida desde 1979, pelo Decreto-Lei nº 513-T/79, de 26 de Dezembro, quando apresenta o ensino politécnico *como tendo vocação quer profissionalizante, a desenvolver através de Cursos de fácil inserção no mercado de trabalho, quer regional, com a definição, no essencial, da actual rede de estabelecimentos.*

Grenelle (1973) refere que um dos objectivos do ensino superior é o fornecimento de "uma cultura geral de finalidade profissional larga", sem fechar o estudante numa profissão rigidamente definida e permitindo-lhe desenvolver as actividades que lhe forem suscitando um maior interesse. Assim, o sucesso do ensino superior não universitário residirá, principalmente, na sua capacidade em se adaptar às exigências de mudança e às necessidades da Economia. No caso específico do sector Agrícola, muitas têm sido as mudanças operadas recentemente, as quais, juntamente com a grande incerteza que paira sobre as políticas definidas e a definir pela nova PAC, vem fazer com que este sector sinta dificuldades acrescidas (OCDE, 1991).

A criação do ensino superior politécnico foi essencialmente motivada pela vontade de estimular o desenvolvimento económico do país. Ele visa responder às necessidades de formação de quadros médios, dado que a escassez relativamente a esse tipo de formação era um problema que se punha com bastante acuidade, pelo que os objectivos do ensino politécnico passam explicitamente pelo remediar daquela situação (Rosa, 1992).

Se conjungarmos a rápida obsolescência das formações direccionadas para o desempenho de tarefas especializadas com a acelerada transformação das profissões, coloca-se frequentemente um problema em termos humanos: o da reacção à mudança como manifestação de insegurança em relação ao futuro. A fim de se prevenirem situações deste tipo, importa optar por uma formação abrangente que promova a capacidade de reflexão, de adaptação, de compreensão e de aceitação da mudança. Esta formação abrangente deverá basear os seus contornos nos conceitos de mobilidade, flexibilidade e adaptabilidade que Rodrigues (1991a), define da seguinte forma:

- **mobilidade:** "capacidade de acompanhamento constante das evoluções dos meios de produção, traduzindo-se pela necessidade que os indivíduos têm em se mover ao longo dos sistemas em evolução";
- **flexibilidade:** "capacidade que um indivíduo tem de desenvolver as estruturas adequadas que permitam a maleabilidade de se organizar em torno de uma nova situação ou de um trabalho novo";
- **adaptabilidade:** "processo dinâmico que permite ao indivíduo mover-se continuamente, requerendo, para tal, uma formação de base polivalente".

Face à necessidade de manter ou desenvolver aquelas capacidades, torna-se imperioso equacionar esquemas de formação que permitam o seu desenvolvimento.

Segundo Cobley (1987), os responsáveis pelo ensino superior agrícola devem equacionar as seguintes questões:

- que tipo de formação é necessária para responder às exigências do desenvolvimento agrícola e rural?
- que currículo do Curso deverá ser utilizado para facultar aos alunos a formação e o desenvolvimento de capacidades que no futuro, lhes serão exigidas no desempenho da sua actividade profissional?
- que modificações estruturais serão necessárias para que o ensino corresponda ao currículo do Curso atrás referido?

Quando se aborda o ajustamento entre o sistema de formação e o sistema produtivo, uma questão central é saber em que medida a oferta de formação se ajusta à capacidade de utilização dessa formação. Aqui, torna-se necessária uma visão prospectiva: o sistema de formação antecipa e prepara as mutações do aparelho produtivo. Então, se pretendemos o desenvolvimento da economia nacional é urgente actuar sobre o sistema formativo, o qual segundo Rodrigues (1991a), deve conjugar as três componentes seguintes: formandos, formadores e a ligação ao emprego.

Tavares (1992) referindo-se a um inquérito, relativo aos diplomados do ensino superior da última década (1979/1990), realizado pelo GEP/ME para analisar os fluxos de entrada na vida profissional, como sendo o único trabalho do género em Portugal, sublinha, de entre as conclusões obtidas sobre a relação formação-emprego as seguintes:

- taxa de desempregados de 3,9%, repartida de forma idêntica pelos dois sexos;
- acesso às funções directivas mais fácil aos homens do que às mulheres;
- maior número de homens a desempenhar profissões liberais;
- os serviços públicos empregam 60% dos diplomados (a saúde e a educação totalizam 50%);
- relativamente à distribuição dos diplomados das áreas agrícolas, a maioria encontra-se empregada no serviços públicos (quadro 1)

Quadro 1 - Distribuição dos diplomados em ciências agrárias e áreas afins, segundo o tipo e sector de emprego, (em % do total).

Sectores de emprego				
Os diplomados em ciências agrárias e áreas afins	Sector	Indústrias artesanais	Comércio	Serviços Públicos *
correspondem a 2,7% do total dos diplomados**	19.6	14.7	11.7	54.0

Fonte: Tavares (1992)

(*) - Incluindo ensino.

(**) - Os resultados obtidos através de entrevistas a 4017 diplomados.

Resende e Vieira (1991) consideram que o saber transmitido no ensino politécnico apresenta-se desvalorizado, em virtude da sua natureza dominante técnico-prática. Neste sentido, afirmam que a desvalorização simbólica dos saberes e dos respectivos títulos académicos acentuará a hierarquização estabelecida na divisão social do trabalho. Referem ainda que "tudo parece indicar que o diploma escolar universitário em Portugal confere aos seus detentores a possibilidade de se projectarem na manutenção, ou no acesso, a trajetórias típicas das classes médias. O discurso meritocrático oficial, traduzido numa intensa competição nos últimos anos do ensino secundário entre os estudantes que visam ocupar os lugares escassos nas universidades, reforça, em especial nas classes médias urbanas, o interesse pela posse de um título ainda socialmente valorizado".

Para Ramos (1991), Portugal apresenta sinais de crise, agravados pelas características específicas de um país periférico e em vias de desenvolvimento. As

manifestações visíveis desta crise podem ser sintetizadas pela precariedade do emprego e/ou pelo desemprego duradouro, pela flexibilização das relações de trabalho e pelas inovações tecnológico-organizacionais.

De acordo com o modelo previsional apresentado por Carneiro (1988), a modernização da nossa economia implicaria mudanças qualitativas importantes na oferta de emprego com óbvios reflexos na sua estrutura. Alguns sectores, entre os quais figurava o agrícola, eram alvo de destaque especial. Essas alterações traduzir-se-iam na crescente importância dos trabalhadores qualificados e numa regressão dos trabalhadores semi-qualificados e não qualificados.

1.2 . Definição e enquadramento do problema

Na última década o ensino agrícola em Portugal sofreu uma grande evolução tanto em termos quantitativos como qualitativos. Para este facto foi decisiva a criação das Escolas Superiores Agrárias (ESA's). Numa reflexão sobre o papel das ESA's e da ESACB em particular, parece-nos, ser importante referir que:

- o trabalho das Escolas não se limita, ou não se deve limitar, à formação de técnicos que, uma vez terminado o respectivo Curso, delas se desligam partindo para a vida profissional, onde têm de enfrentar múltiplas dificuldades. Há pois que lhes possibilitar mais apoio, no sentido da "reciclagem" (as mudanças hoje são muitas e rápidas), de forma a que se capacitem para a intervenção activa na mudança que o mundo agrícola europeu nos impõe; há ainda necessidade de formação pontual que, por uma ou outra razão, não tem sido contemplada nos programas dos Cursos, existindo também, certas necessidades de especialização.
- as ESA's, bem como outras Escolas e Universidades, têm vindo a encetar esforços no sentido de lançarem novos Cursos e reformularem os já instituídos. Para se levar a efeito esta tarefa, há que ponderar os problemas que os jovens diplomados sentem na sua vida profissional derivados ou da formação que lhes foi facultada ou da falta de formação. Por outro lado, interessa também identificar as necessidades em termos de formação especializada e actualizada.

Para poderem satisfazer as necessidades de formação, ou para ajudar a resolver os problemas de inserção na vida profissional dos seus diplomados as ESA's têm que, em primeiro lugar, detectar de uma forma cabal quais são essas necessidades, bem como

identificar os problemas de inserção na vida profissional. Além disso, há ainda que indagar sobre quais as expectativas que as entidades empregadoras têm face aos diplomados e qual a evolução previsível das necessidades do mercado de trabalho. Só então se poderá procurar resposta para uma série de questões que são lícitas de levantar ao fim de dez anos de actividade: Que actividades desenvolvem os bacharéis formados? Onde estão empregados? Quais as dificuldades que sentiram na sua inserção profissional? Qual a sua opinião sobre o Curso e sobre o seu emprego? Será que os problemas são sentidos da mesma maneira pelos diplomados dos três Cursos e de ambos os sexos?

Só na posse destes dados poderá a ESACB, bem como qualquer outra ESA ir, mais directamente, ao encontro das necessidades dos seus ex-alunos, tentando solucionar alguns dos seus problemas e evitar que estes, eventualmente, se possam repetir nos seus futuros bacharéis. Deste modo, teremos a certeza de estar a contribuir, de forma mais eficaz, para o desenvolvimento regional, cumprindo assim um dos objectivos que subjaz à instalação desta Escola em Castelo Branco ou na região.

É certo que cada diplomado é um todo, formado pelo conjunto de todos os conhecimentos e capacidades (capital socio-cultural) que tinham antes de entrarem na ESACB, acrescido dos que esta lhes proporcionou. No âmbito do nosso trabalho, não pretendemos estudar até que ponto esse capital socio-cultural de cada um influenciou a carreira do aluno e está a influenciar agora a sua inserção e percurso profissional. Apesar de sabermos que essa influencia existe, e é deveras importante, queremos limitar o nosso trabalho ao estudo das relações formação-emprego, às dificuldades de inserção e de percurso profissional, e não a uma justificação das mesmas. Da mesma forma, quando nos referimos ao "percurso profissional ou de emprego" estamos a reportar-nos ao tempo decorrido entre o momento em que o aluno acaba o seu Curso e a data do inquérito, não pretendendo portanto, utilizar o conceito de percurso na sua máxima amplitude (percurso geográfico, por exemplo).

1.3 . Importância do estudo

A importância deste tipo de trabalho prende-se com o facto de nos dar a conhecer determinadas informações sobre o percurso profissional dos diplomados pela ESACB, bem como levantar determinadas questões que estarão de certa forma ocultas ou condicionadas por diversos factores. Estes dados serão, no nosso entender, um instrumento prestimoso para quem tem a responsabilidade do planeamento da formação, do desenvolvimento dos

currículos e da formação dos técnicos, uma vez que pretendemos dar-lhes a conhecer para quem se estão a formar os mesmos. Podemos, assim, dizer que interessa a todas as entidades envolvidas no processo de formação na ESACB, as quais podemos referir como utilizadores primários do trabalho. Os outros utilizadores poderão ser todas as entidades que se interessem por questões do género, bem como investigadores que trabalhem nesta área .

Pensamos pois que, apesar de não poderem ser integralmente generalizados para situações idênticas, os resultados obtidos constituirão bons indicadores, que poderão servir de orientação a algumas tomadas de decisão, podendo mesmo ser generalizados em determinadas circunstâncias.

A utilidade do estudo que nos propomos levar a cabo ficará bem ilustrada se considerarmos os excertos de um documento da UNESCO (1987 a):

- "A gestão interna do sistema de formação não se pode alhear das consequências directas do funcionamento do sistema, quer sob o ponto de vista individual (qual o futuro dos alunos?), quer sob o ponto de vista social (os técnicos estão a promover o desenvolvimento da região e do país?)".
- "Para auxiliar na definição e na avaliação dos objectivos da formação, uma vez que fornece indicadores sobre a oportunidade do seu desenvolvimento".
- "Pelo conhecimento das condições de emprego os formadores disporão de elementos de reflexão para o desenvolvimento dos conteúdos curriculares".
- "Este tipo de trabalho provoca a sensibilização dos docentes e das entidades potencialmente empregadoras que se sentem envolvidas no processo de planeamento, uma vez que as potenciais entidades empregadoras, ao sentirem-se parcialmente envolvidas no processo da definição dos Cursos, terão, perante a escola e o seu produto, expectativas mais favoráveis".

No que respeita à utilidade deste tipo de estudos, o mesmo documento refere ainda ser importante que "os docentes possam beneficiar de um conhecimento mais concreto da realidade económica e profissional que espera os seus alunos, para lhes poderem proporcionar um programa menos abstracto e desfasado da realidade possível".

1.4 . Objectivos gerais

Com o "Estudo de Inserção e Percurso Profissional" pretendemos ficar a saber em que moldes se processa a inserção na vida profissional dos diplomados em Produção Agrícola, Produção Animal e Produção Florestal pela ESACB, identificar as principais condicionantes que intervêm no processo e em que medida elas o influenciam, e caracterizar o tipo de funções que desempenham e em que circunstâncias o fazem. Podemos então referir que os objectivos gerais deste trabalho são:

- descrever os interesses e motivações dos diplomados pela ESACB;
- identificar as dificuldades de inserção na vida profissional;
- identificar as entidades empregadoras e as funções que normalmente são exercidas nos 1º e 2º empregos em confronto com o actual, tentando dar uma perspectiva do nível da relação entre a formação obtida no Curso e as funções desempenhadas no emprego, da satisfação com o emprego e com o Curso e a opinião que os diplomados têm sobre o Curso e sobre o emprego;
- identificar e caracterizar as necessidades de formação e outros apoios que a Escola possa prestar aos seus ex-alunos.

Por outro lado, pretendemos verificar de que modo o Curso, o sexo ou ano de formatura poderão ser condicionantes do processo de inserção na vida profissional.

Pensamos que o conhecimento do conjunto de assuntos que atrás referimos, conjuntamente com as directrizes sobre política de formação e a gestão dos recursos, entre outros, deverão constituir a base do planeamento das actividades de formação (Cursos regulares, Cursos de actualização, Cursos de especialização, formação contínua, colóquios, seminários etc..) que seria conveniente desenvolver na ESACB, bem como para a criação de outras formas de apoio aos antigos alunos.

Os professores, aos quais cabe a responsabilidade de desenvolver os programas das suas disciplinas, constituem um outro actor para quem este tipo de informação merece particular interesse, uma vez que lhes poderá fornecer indicadores que possam contribuir, de alguma forma, para orientar o desenvolvimento dos programas e das estratégias a adoptar.

Quanto aos ainda alunos da ESACB e futuros diplomados, se estiverem informados, ser-lhes-á mais fácil perspectivar o futuro, podendo tomar algumas opções no momento mais oportuno, de modo a que possam dispôr de melhores condições de enfrentar o problema da sua inserção na vida profissional. Pensamos, que muitos dos alunos ultrapassam a 1ª metade do Curso sem terem a menor noção do que poderá vir a

ser o seu futuro, quais são os seus potenciais empregadores, as funções que poderão ter que vir a desempenhar, em que se hão-de basear para optar por esta ou aquela área de interesse, enfim, um grande conjunto de dúvidas, a cujo esclarecimento esperamos vir a dar, com o nosso estudo, algum contributo.

1.5 . Objectivos específicos

Numa tentativa de sistematizar e clarificar melhor a natureza do trabalho, passamos a enumerar os aspectos que prevemos desenvolver na prossecução dos objectivos que nos propusemos alcançar:

- identificar as entidades empregadoras e sectores de actividade;
- identificar as funções (actividades) que os diplomados desempenham e as denominações profissionais;
- identificar as condições do emprego: tipo de contrato, salário (nível de remuneração);
- identificar as dificuldades na obtenção do emprego: problemas iniciais e problemas ao longo da carreira;
- descrever a mobilidade de emprego;
- descrever a relação da formação com a função que se desempenha;
- identificar as necessidades de actualização e/ou especialização;
- identificar outras modalidades de apoio possível, por parte da ESACB, aos seus ex-alunos.

De certo modo, podemos considerar que ao alcançarmos os objectivos específicos referidos daremos resposta às seguintes questões:

I - Caracterização socio-escolar:

- Qual a origem, em termos de formação, dos alunos da ESACB?
- Que razões levaram os alunos a matricularem-se no Curso?
- Quais os factores que influenciaram a escolha dos Cursos?
- Qual a opinião ("avaliação") que os diplomados têm do seu Curso?

II - Condições de inserção na vida profissional:

- Qual a situação dos alunos face ao trabalho antes e durante o Curso?

- Quais as principais dificuldades de inserção na vida profissional?
- Que factores foram favoráveis à obtenção do emprego?
- Qual a orientação em que se baseou a procura de emprego?
- A que ramos de emprego era dirigida essa procura?
- Que preferências de funções foram estabelecidas?

III - Percurso profissional:

- Em que regiões desempenham as suas funções?
- Quem foram as entidades empregadoras?
- Que funções foram desempenhadas pelos diplomados?
- Quais as denominações dos empregos?
- Qual o carácter do emprego em termos do tipo de vínculo e do regime horário?
- Qual a opinião sobre a satisfação no (ou com o) emprego manifestada pelos diplomados?
- Qual o período (médio) de tempo que decorre entre a saída de um emprego e a obtenção de um novo emprego?
- Que tipo de fontes informam sobre as possibilidades de emprego?
- Quais os aspectos requeridos no acto da contratação?
- Quem ajuda na obtenção dos empregos?
- Quais as razões das recusas em determinados empregos?
- Quais os factores que conduzem à mudança de emprego?

IV - Situação profissional actual:

- Qual a situação actual perante o emprego?:
 - Localização geográfica;
 - Ramo e entidade empregadora;
 - Função desempenhada;
 - Tempo médio de emprego;
 - Número de emprego;
 - Remuneração.
- Haverá intenções de mudar de emprego? Em que condições?
- Quais as ambições, em termos profissionais, dos diplomados?

V - Relação formação-emprego:

- Em que medida, na opinião dos diplomados, existe uma relação entre a formação obtida no Curso e as funções desempenhadas nos empregos?
- Que tipo de formação é aplicada no desempenho das funções: genérica ou específica?
- Que tipo de conhecimentos são aplicados no desempenho das suas funções?
- Que assuntos são considerados em falta ou desajustados no currículo?
- Os diplomados sentem necessidade de mais formação?:
- De que tipo?
- Em que áreas?
- Em que regime de horário?
- Quais os principais obstáculos a essa formação?
- Qual a opinião dos diplomados sobre a satisfação com o Curso?
- Qual a opinião dos diplomados sobre o papel desempenhado pela Escola no apoio aos seus ex-alunos? Que sugestões apresentam nesse sentido?

CAPÍTULO II

ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

2 . ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

2.1 . Crescimento, Desenvolvimento e Formação

Quando se fala de desenvolvimento surge sempre a necessidade de salientar que os termos desenvolvimento e crescimento não têm o mesmo significado. Vários autores fazem alusão a esta diferença. Contudo, pensamos que a afirmação de Lopes (1984), traduz de forma clara os aspectos que poderão ser englobados nestes conceitos e, ao mesmo tempo, permitem-nos aperceber a dificuldade em definir "desenvolvimento". Segundo este autor, "o crescimento é material, é quantitativo, será objectivo; mas o desenvolvimento pressupõe alcance de fins que transcendem o económico, que servem a justiça ou a independência ou a cultura ou, mais sinteticamente, a qualidade de vida, a felicidade".

O conceito de desenvolvimento tem sofrido, ao longo dos tempos, sucessivas evoluções, não havendo, portanto, uma definição que, por si só, seja aceite como universal e que abarque todos os âmbitos que normalmente se associam a esse termo. No conceito apresentado pela UNESCO (1987a), que nos parece particularmente abrangente "o termo desenvolvimento refere-se a um processo natural, de que o Homem se pode contentar em colher os frutos". Só que isto apenas será verdade quando o Homem conseguir dominar melhor (por completo) as interacções que o ligam ao seu meio natural e ao seu meio social. O mesmo autor refere então que podemos considerar o desenvolvimento como a "capacidade que o Homem tem de transformar o seu meio, de maneira contínua e sistemática, no sentido que ele deseja". O sentido deveria ser o de se consagrarem esforços à melhoria do sistema social e ao bem estar das populações.

O processo de desenvolvimento pode ser analisado segundo as duas componentes que constituem a mudança:

- primeira forma de mudança - crescimento - aumento de quantidade.
- segunda forma de mudança - diferenciação e complexidade crescente da estrutura, a que se poderá chamar o aspecto qualitativo do desenvolvimento (UNESCO, 1987a).

O crescimento é normalmente analisado ou controlado com base nos dados fornecidos pelas estatísticas. Mas os aspectos qualitativos do crescimento e os fenómenos de diferenciação são afectados por fortes ambiguidades, o que dificulta a sua análise e

controlo. Além disso, de acordo com a UNESCO (1987a), "se os efeitos do crescimento são os mais fáceis de apreender e de medir, os da diversificação põem o problema fundamental da qualidade de vida, problema que o planificador da formação não tem o direito de ignorar". Julgamos, portanto, ter aqui reunidos os pontos de partida para o ensaio que pretendemos encetar sobre a importância do planeamento da formação para o desenvolvimento.

Assim, ao falarmos de educação ou formação para o desenvolvimento, não podemos dar ênfase aos dados numéricos, com que nos confrontamos diariamente, sobre o número de alunos neste ou naquele tipo de ensino ou formação, sobre o número de indivíduos diplomados, licenciados ou com outro tipo de certificação. Se é certo que os números serão um indicador que se utiliza com facilidade, é certo também que a sua interpretação poderá distorcer a imagem da realidade. Então, torna-se necessário atender à relação que se pode estabelecer entre a formação e os indicadores de desenvolvimento que a UNESCO (1987a) apresenta como:

- Económicos, ligados ao crescimento e de carácter quantitativo;
- Socioeconómicos, ligados à qualidade de vida e de natureza qualitativa.

2.1.1 . Planeamento da formação: aspectos introdutórios

Segundo a UNESCO (1987a), o planeamento da formação surgiu nos meados deste século, para responder a novas exigências sociais, face a um fenómeno que as sociedades, nem de perto nem de longe, tinham conhecido no passado, ou seja, a mudança sem precedentes. É por demais sabido que as sociedades nunca se mantiveram estáticas. Porém, nos últimos anos a mudança opera-se de uma forma extremamente rápida, como até então nunca tinha acontecido. Para dar resposta a uma sociedade em constante evolução há necessidade de um sistema de formação planificado, partindo sempre do pressuposto que uma mudança intencional conduzirá a resultados aceitáveis, sendo esta a razão de ser do planeamento.

O planeamento pode confundir-se com a política e com a estratégia. A política determina, à actividade nacional, as metas gerais. O planeamento deve traduzi-las em objectivos para um determinado período e, como tal, é uma técnica, que recebe ordens da política. Entre a política e o planeamento fica a estratégia, que define e ordena os diferentes planos (UNESCO, 1987c).

Seja qual for o domínio a que se aplique, o planeamento obedece aos seguintes conceitos fundamentais (UNESCO, 1987c):

- **Racionalidade**, na medida em que respeita a selecção de alternativas adequadas para a solução de problemas, graças à utilização optimizada dos recursos.
- **Previsão**, na medida em que se baseia no planeamento passado, no presente e nas projecções das tendências observadas. Os planos e programas fixam os objectivos para um determinado prazo, as tarefas a realizar, os recursos disponíveis e a capacidade administrativa.
- **Universalidade**, na medida em que engloba as fases do processo económico, prevendo as consequências da sua aplicação.
- **Unidade**, na medida em que se planifica como um todo orgânico e coerente. Esta integração está ligada ao conceito de coordenação.
- **Continuidade**, na medida em que o planeamento é um processo de duração ilimitada, ainda que variem os objectivos do plano, a importância da acção e os prazos fixados. Este princípio está ligado à eficácia na utilização dos recursos.
- **Inerência**, na medida em que é necessária a qualquer tipo de organização. Quer o Estado quer as empresas privadas devem planear, de modo a atingirem os seus objectivos.

O planeamento interessa a uma série de níveis (nacional, regional e local). A conjugação dos interesses de cada nível nem sempre é pacífica ou mesmo possível, daí resultando, por vezes, conflitos que, de uma forma ou outra, impedem a prossecução dos objectivos referenciados por cada nível (Lopes, 1984).

2.1.2 . O processo de planeamento da formação

O processo de planeamento da formação deve situar-se no âmbito mais geral do desenvolvimento económico e social das sociedades modernas. Biológico ou social, este desenvolvimento manifesta-se por uma tendência dupla para o crescimento e para a diversificação. Não poderá ser apreendido senão em função do seu meio económico e social. Um conhecimento aprofundado da realidade educativa deve, portanto, englobar as interacções entre o sistema escolar e o macro-sistema económico e social. A definição dos objectivos da formação é inseparável da definição dos objectivos gerais do desenvolvimento (UNESCO, 1987 b).

Esta interdependência entre a formação e os outros sectores económicos e sociais deve levar, segundo a UNESCO (1987 b), o planificador da formação, antes de qualquer diagnóstico, a multiplicar os domínios de observação, tanto no exterior, como no interior do sistema educativo.

O planeamento da formação não atingirá os seus objectivos, se se limitar a planificar para os outros sem os consultar. Os planificadores não podem (ou não devem) levar nada avante sem terem feito o máximo para se certificarem da aceitação por parte daqueles que correm o risco de serem afectados pela mudança projectada. Os planeadores, para assumirem o risco de conduzirem a mudança projectada, deverão basear-se numa previsão o mais exacta ou exaustiva possível dos efeitos que essa mudança poderá provocar nos indivíduos por ela afectados directa ou indirectamente. Segundo a UNESCO (1987b), nestas previsões cada vez mais se estão a recorrer a metodologias participadas pelas comunidades. Aqui, assume um papel de relevo o sistema de recolha de dados, sobre os quais o planificador poderá fundamentar as suas opções. Pela importância de que se reveste este assunto, abordá-lo-emos em separado.

Por agora, terão que ser definidas as principais etapas do processo de formulação do plano de formação e da sua inserção no planeamento do desenvolvimento, da fixação dos objectivos em relação às necessidades sociais, económicas e culturais, à determinação dos meios educativos, económicos e financeiros e às arbitragens exercidas pelo poder político. A influência do plano de formação depende da sua integração nos planos de educação e de desenvolvimento. Isto pressupõe que os planificadores da formação participem no planeamento dos outros planos, desde a fixação dos seus objectivos, no início, o que geralmente não acontece.

As etapas que se seguem à formulação e adopção do plano de formação são essenciais. A execução depende de múltiplos órgãos e coloca problemas de ordem administrativa, política e humana. Podem distinguir-se duas funções essenciais, que são o controlo (monitoria) e a avaliação. É ponto assente a necessidade duma avaliação e planeamento contínuos, bem como ajustamentos constantes, em função da situação nacional e internacional (UNESCO, 1987b). A mesma publicação salienta que qualquer plano pode ser definido como um conjunto de objectivos e de meios destinados a realizá-los.

No estabelecimento dos objectivos são possíveis duas aproximações ou abordagens:

- a **sócio-cultural**, procura ter em conta as necessidades expressas, ou não, do desenvolvimento, dos indivíduos, dos grupos, das classes sociais, das regiões desfavorecidas, e atenuar ou fazer desaparecer as desigualdades.
- a **económica**, segundo a qual o planeamento da formação deriva das necessidades de mão-de-obra da "economia".

Na primeira fixam-se os objectivos: quantitativos em termos de efectivos; e qualitativos em termos de pedagogia, como seja, formação de especialistas altamente qualificados, investigação e formação de investigadores, formação de professores e difusão de cultura (científica, literária e artística). O problema que maior importância assume nesta fase é o do estabelecimento de prioridades.

De acordo com Jensen (1972), são referidos normalmente dois métodos como os mais usados no planeamento da formação: o planeamento estratégico e o planeamento tático.

O planeamento estratégico trata da definição e formulação dos objectivos organizacionais a longo termo, da definição da política e, de uma maneira geral, de todos os problemas relacionados com as acções ou métodos de acção de uma organização.

O planeamento tático, pelo contrário, trata do controlo do funcionamento quotidiano do sistema ou da organização, para que ela atinja os seus objectivos. O objectivo principal é o de seleccionar a melhor série de acções, que tenha coerência para conseguir pôr em prática as estratégias definidas, da forma mais eficiente. Se bem que estes dois modos de planeamento sejam complementares e tenham até uma acção recíproca, é bastante importante situarmo-nos bem em qual deles estamos a trabalhar, para evitar desvios e incorrecções, sem nunca perder de vista que um planeamento tático necessita sempre de linhas directrizes estratégicas bem definidas.

As decisões que se tomam no sistema de formação podem-se situar a quatro níveis:

- Normativo, relativas ao que deverá ser feito;
- Estratégico, relativas ao que poderá ser feito;
- Operacional, relativas ao que será feito;
- Administrativo, relativas ao que está a ser feito.

Subsequentemente a estas decisões, poderemos considerar quatro tipos de planeamento, respectivamente, normativo, estratégico, operacional e administrativo. À medida que caminhamos do normativo para o administrativo, o planeamento vai perdendo, a pouco e pouco, a sua importância, ao passo que a importância da supervisão vai aumentando. Por isso, os planificadores cingem-se normalmente apenas aos dois ou três primeiros níveis (OCDE, 1983).

De acordo com a OCDE (1983), a riqueza de um país reside na qualidade e na formação dos seus homens e mulheres. É o mesmo que dizer que o futuro do nosso país depende largamente da eficácia do sistema educativo, da sua capacidade de se adaptar ao mundo moderno e das suas faculdades de inserção numa sociedade e numa economia em mudança.

O planeamento poderá contribuir para a solução de alguns problemas ou para o esclarecimento de algumas situações, como por exemplo:

- o desemprego dos jovens;
- a gestão e acompanhamento da passagem da escola para a vida activa e de todas as consequências decorrentes dos programas de formação;
- a concepção de um ensino ou formação orientado para aumentar a produtividade do trabalho;
- o fornecimento de informações relativas à procura de mão-de-obra não disponível no mercado de trabalho, bem como explicar o funcionamento deste mercado;
- a avaliação dos efeitos previsíveis que as inovações técnicas terão sobre o mercado de trabalho (OCDE, 1983).

A dificuldade de fazer previsões de emprego por especializações ou qualificações é um facto constatado, não só pelo aspecto metodológico (não existindo metodologias que satisfaçam plenamente), mas também pelo facto de nos países industrializados a aceleração da mudança tecnológica afectar um grande número de empregos e modificar, por vezes de forma radical, as competências e qualificações requeridas (Bertrand, 1992).

Parece-nos bastante lógico e fácil depreender que o planeamento da formação deverá estar sempre em sintonia com as tendências de procura do mercado de trabalho. Mas, o planificador não se poderá basear apenas nos valores da procura de mão-de-obra, terá também que receber informações concretas e precisas da forma como funciona esse mercado.

As entidades empregadoras definem o conteúdo concreto da procura dos recursos humanos em função das competências disponíveis, podendo assim dizer-se que há sempre influência da oferta sobre a procura e vice-versa. Assim, a oferta de competência não pode antecipar-se à procura, mas influenciar a evolução desta (Rodrigues, 1991).

Na análise das relações entre a formação e o mercado de trabalho, os planificadores da formação interessam-se particularmente por duas grandes questões:

- melhorar e gerir a informação sobre o mercado de trabalho que deve estar à disposição dos formandos, por forma que esta seja suficiente e clara, para eles poderem fazer a selecção de estudos posteriores;
- as reformas a desenvolver a todos os níveis, a fim de adaptar os novos programas às exigências dos novos empregadores, tendo sempre o cuidado de os programas contemplarem uma formação de base o mais vasta possível, a fim de possibilitarem uma maior capacidade de adaptação às diversas situações que a mudança vai criando.

Segundo Caillods (1992), o planeamento deverá contemplar sempre a exploração do futuro, devendo ainda pôr em prática mecanismos de avaliação e de pesquisa que lhe permitam controlar a qualidade da formação e acompanhar o processo de inserção dos diplomados no mundo do trabalho, onde evoluem os conteúdos das qualificações requeridas.

Ao terem-se em conta os procedimentos necessários para que uma nova orientação dada ao sistema de formação possa vir a dar frutos, não deveremos considerar apenas a satisfação das qualificações tidas como actuais mas, antes de tudo, antecipar sobre o futuro. Mas esta antecipação é tanto ou mais difícil que aquela que diz respeito à quantificação dos efectivos a formar (Mandon, 1990).

Como já referimos, os planificadores não se podem basear apenas nas hipóteses de evolução do mercado de trabalho, até porque o futuro está cheio de incertezas. No entanto, eles deverão contribuir para minorar os problemas da passagem da escola para a vida activa, tornando-a mais fácil para todos os jovens, tentando ajudar a reduzir ou a anular as incompatibilidades entre a formação e as qualificações exigidas pelos empregadores.

2.1.3 . Fases do processo de planeamento da formação

De acordo com Bertrand (1992), o planeamento útil deverá ser necessariamente um processo permanente e progressivo. Devendo estar presente no espírito dos planificadores, que não podem esperar uma solução miraculosa do exterior, mas também não podem desanimar-se com a escassez de recursos. A cada estado de informação e de recursos disponíveis poderá corresponder uma solução adequada, que deverá ser sempre

passível de reformulações, à medida que se obtêm novas informações. Normalmente são utilizados três tipos de informação:

- fluxo de formação, que diz respeito à relação entre o número de indivíduos entrados e saídos do sistema;
- conhecimento do emprego e do mercado de trabalho;
- passagem do sistema de formação ao 1º emprego (inserção profissional).

O processo de planeamento da formação poderá compreender as seguintes fases:

- **orientação e decisões políticas**, que engloba o diagnóstico, as previsões e as directivas. O diagnóstico da formação é encarado como um estudo da relação existente entre a realidade do sistema de formação e a situação demográfica, económica e social, para discernir necessidades no campo da formação. As orientações ou directivas políticas são formuladas para definir objectivos a atingir por meios escolhidos, baseados na análise das estimativas e do diagnóstico;
- **formulação de planos**, que consiste na formulação de respostas alternativas aos problemas detectados. Apoia-se também no resultado do diagnóstico;
- **aprovação e selecção de alternativas**, nesta fase são normalmente atribuídos os recursos, especialmente os financeiros, para o arranque das acções programadas;
- **execução do plano**, que começa por uma preparação muito cuidadosa das actividades a empreender. Está muito dependente da capacidade administrativa do sistema de formação. Execução do plano significa utilizar recursos materiais e financeiros sob a direcção de pessoal responsável pelas actividades, com o fim de atingir os objectivos fixados;
- **acompanhamento, avaliação e controlo**, a avaliação consiste numa análise crítica dos resultados obtidos com vista às correcções necessárias. O controlo incide sobre pontos precisos respeitantes a pormenores de execução e está intimamente ligado à avaliação e ao acompanhamento. Caso haja necessidade, pode haver um reajustamento dos instrumentos de planeamento, com o objectivo de os ajustar à realidade;
- **divulgação e comunicação**, permite manter os vários grupos da população informados sobre os progressos realizados e sobre as modificações ou dificuldades encontradas. Tem também como função desencadear a adesão ou mesmo a participação dos referidos grupos (UNESCO, 1987a).

Apesar de estarmos a apresentar as diferentes fases do processo de planeamento, devemos considerar este como um processo contínuo em que a passagem de uma etapa para a outra significa apenas que os resultados do trabalho realizado na primeira possibilitam o desenrolar normal da seguinte, podendo-se assim seguir um encadeamento lógico, em vez de uma sucessão cronológica das diferentes etapas do processo de planeamento. Podemos até dizer que entre a formulação do plano e a sua execução, existem relações específicas que se podem resumir em:

- existência de elementos comuns;
- complementaridade;
- apoio recíproco;
- responsabilidade compartilhada;
- continuidade do processo de planeamento.

2.1.4 . Planeamento e diagnóstico

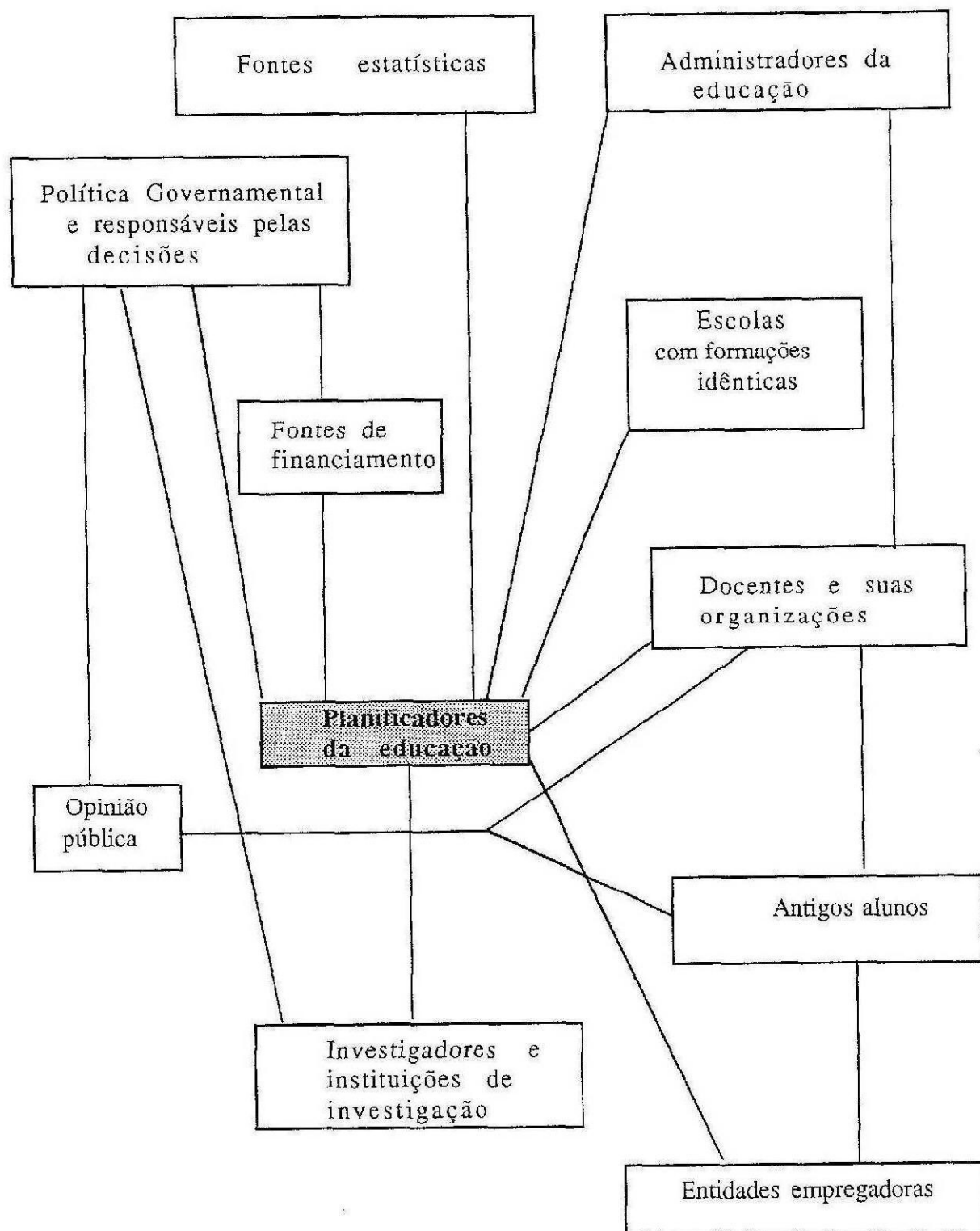
Segundo a UNESCO (1987a), o planeamento da formação é uma tentativa no sentido de conseguir uma atribuição eficaz dos recursos destinados ao sistema de formação de todo ou parte do país. Uma das formas de entender o que é o planeamento e o papel que o diagnóstico nela desempenha será através da análise das tarefas atribuídas ou desenvolvidas pelos planificadores, nomeadamente:

- Recolha e organização de informação;
- Atribuição racional dos recursos, materiais e humanos;
- Tomada de decisões (se estiver incumbido disso) ou execução das mesmas de maneira eficaz;
- Administração da formação;
- Organização de projectos.

Os planificadores desenvolvem estas actividades situados numa *interface* entre o público e o sistema de formação e os responsáveis pelas decisões, entre outros, que poderão afectar a política de formação. Na figura 1 tentamos esclarecer as funções do planificador dentro do universo em que opera e as relações que se estabelecem.

É certo que o planificador tem necessidade de receber informação de todos os actores com que se relaciona (Figura 1). Contudo, é compreensível que a natureza da informação e os métodos de a obter variam de acordo com cada tipo de ligação que se

Figura 1 - As ligações (fluxo da informação) que o planejador da educação deve estabelecer.



* Fonte: Adaptado de Unesco (1987a)

possa estabelecer. Os métodos mais utilizados são as reuniões, as entrevistas e os inquéritos.

De acordo com Jensen (1972), o processo de planificação deverá ser estabelecido a partir dos seguintes tipos de informações:

- um número de planos alternativos adequados;
- especificação das consequências desses planos alternativos;
- estabelecimento de preferências dos órgãos de decisão tendo em conta as consequências do plano.

Creemos que será por todos aceite que em nenhuma situação de planeamento se conseguirão obter resultados positivos se não houver uma colaboração entre os planificadores e os responsáveis pelas decisões. É inconcebível que um decisor tome uma decisão sem que, em conjunto com um planificador, faça um apanhado dos cenários alternativos possíveis e das respectivas consequências. Por outro lado, os planificadores deverão, além de outros, elaborar planos alternativos, segundo perspectivas diferentes da que eles julgam ser a dos decisores. Assim, estes irão confrontar-se com um leque diverso de alternativas, podendo vir a aceitar uma em que, até então, não haviam pensado.

Como todos os sistemas complexos, "o sistema de formação produz simultaneamente resultados esperados e resultados não esperados. O trabalho do planificador consiste em fazer a distinção entre uns e outros, devendo estar sempre atento a que o sistema de formação está a produzir para um outro sistema, o mercado de trabalho, estando este por sua vez, através do *feedback*, a influenciar o sistema de formação" (UNESCO, 1989).

Para que o planificador da formação possa maximizar os investimentos, é-lhe necessário saber com precisão como é que este sistema de formação interage com o mercado de trabalho e o modo mediante o qual este absorve os que saem das escolas profissionais, escolas superiores, universidades, etc. Surge, assim, a necessidade de um diagnóstico, que se estruturará repartidamente por diversas áreas:

A - áreas de diagnóstico intra-educativo:

- O inventário educativo;
- A eficácia interna dos diferentes níveis de escolaridade;
- Os recursos financeiros;
- Os custos;
- Questões de igualdade e disparidade;
- A estrutura do sistema formativo;

B - áreas de diagnóstico extra-educativo:

- Factores demográficos;
- Factores Socioeconómicos;
- Factores políticos;
- Eficácia externa do sistema de formação - adaptação da formação às necessidades do mercado de trabalho;
- A necessidade de formação.

Em termos conceituais, surge-nos aqui a necessidade de definir o que é o diagnóstico e quais as atitudes perante a sua execução. Segundo a UNESCO (1987a), "diagnóstico é, antes de mais, um conhecimento. Em matéria de planeamento é a investigação, a análise da natureza ou da causa dum problema ou duma situação".

No seu estado final, o diagnóstico inclui igualmente a formulação dos resultados dessa análise, bem como a exposição de conclusões. O diagnóstico baseia-se na investigação e na análise, pelo que tem poucos pontos comuns com o julgamento, com a impressão pessoal, com a apreciação subjectiva ou com a opinião, por bem formada ou fundamentada que seja. A tomada de decisão requer, pois, uma abordagem mais científica e objectiva, susceptível de captar a realidade total na sua complexidade, de apreender ao mesmo tempo o conjunto dos elementos que entram em jogo numa dada situação e de pôr em evidência múltiplas interacções que se estabelecem entre estes elementos.

Diagnosticar é saber o que se passa dentro e em torno do sistema em que se está a trabalhar. Para se compreenderem algumas questões que se nos colocam, torna-se necessário proceder à recolha e organização da informação (dados), sendo este um dos primeiros passos do trabalho do planificador. Cada sistema, cada situação tem os seus problemas e as suas questões específicas, não existindo nenhum modelo a seguir numa acção de diagnóstico desses problemas. Contudo, em função dos problemas que normalmente se colocam, o planificador poderá estruturar o seu trabalho de diagnóstico segundo as etapas que normalmente se seguem em trabalhos de investigação científica (UNESCO, 1987a):

- 1º - Definição do problema, identificação do objectivo do diagnóstico e de que modo este contribui para a resolução dos problemas do planificador;
- 2º - Decisão sobre que informações se pretende obter;
- 3º - Escolha de métodos e técnicas a utilizar;
- 4º - Escolha das fontes de informação;
- 5º - Apresentação dos resultados .

Recolha de dados

O planeamento é, por excelência, uma actividade que se fundamenta na informação. Normalmente essa informação está relacionada com:

- o valor que a sociedade atribui à instrução;
- a opinião que os ex-alunos têm do ensino, dos programas e do mundo do trabalho;
- os resultados de trabalhos de investigação e pesquisa sobre as questões da gestão e elaboração de programas de estudos e formulação de políticas e estratégias;
- o funcionamento e os resultados do sistema de ensino/formação;
- o funcionamento e a evolução futura do mercado de trabalho;
- as consequências da utilização das novas tecnologias da informação;
- a evolução provável da economia e da sociedade (OCDE, 1983).

Na recolha de dados a fornecer ao planificador há dois tipos de aspectos a realçar: em primeiro lugar os que respeitam à organização, ao funcionamento e à dimensão do sistema; em segundo, os relativos ao lugar e ao papel deste sistema no seio da sociedade e no processo geral de desenvolvimento (UNESCO, 1987a).

A partir do programa de formação podem medir-se e comparar-se os seus produtos e resultados. Tal conduz a que, frequentemente, as decisões tendentes ao planeamento se baseiam em comparações quantitativas. Isto obriga a uma atenção especial, de modo a que não se tentem comparações entre coisas que não são comparáveis. A organização de uma base de dados aparece então como um aspecto fundamental para a prossecução das acções de planeamento. Esta base de dados deverá ser sistemática e manter-se o mais actualizada possível. Na sua utilização será necessário estarmos atentos à comparabilidade dos dados.

A certo passo do processo de desenvolvimento de um programa, podem surgir dúvidas sobre a sua prática (mesmo sem serem transparentes); por isto, não será demais ou inútil enriquecer a base de dados do planificador com informação que ateste a utilidade dessas actividades para a sociedade.

2.1.5 . Sumário

Após a pesquisa bibliográfica que encetámos, não queríamos deixar de fazer algumas considerações, que encaramos com carácter conclusivo relativamente ao tema deste ensaio. Assim, parece-nos que um mecanismo de planificação descentralizada, tal como Jensen (1972) preconiza para a Universidade, traria de certo vantagens para o nosso

sistema de formação, particularmente a de nível superior. O referido autor apresenta dois tipos de vantagens para o planeamento descentralizado:

- a primeira prende-se com a inibição que o nível da diversificação e especialização impõe aos indivíduos que pretendem desenvolver as ideias precursoras da inovação dentro da Universidade. Portanto, será importante que cada grupo possua a liberdade suficiente para poder promover a inovação;
- a segunda vantagem relaciona-se com o facto de o planeamento descentralizado poder atender aos dados, valores e, conseqüentemente, às necessidades específicas de uma determinada região, ao passo que num planeamento centralizado os dados são interpretados na sua globalidade e as medidas baseadas na sua análise poderão, em muitas situações, ser totalmente desajustadas.

Um reforço do recurso aos planificadores ou ao planeamento da formação poderá surgir com o aumento do pedido de responsabilidades aos decisores. Estes, para se poderem justificar de forma plausível, apoiar-se-ão nas indicações que lhe foram fornecidos pelos planificadores.

Quem trabalha em planeamento da formação deverá estar alerta com o facto de, nos tempos de hoje, as mudanças serem frequentes e rápidas. Num curto espaço de tempo muitas coisas poderão ser modificadas. Por isso deve atender-se, pelo menos, a dois períodos característicos: o período de tempo que decorre entre a aprovação e a execução e expansão do plano; e o período que decorre entre o início da formação e a entrada na vida activa, isto é, no mercado de trabalho.

No planeamento do ensino superior deve ter-se em conta o desenvolvimento que vêm sofrendo as categorias de ensino que lhe são anteriores, até porque algumas delas são orientadas na sua direcção.

Normalmente o grande problema que se depara no planeamento é o da escassez de recursos. Por isso, a repartição destes assume um papel de destaque, baseado principalmente na intenção de atribuir os recursos de maneira a obter uma excelente harmonia entre a oferta e a procura da formação. Mas, será esta a preocupação principal do sistema de formação?

No nosso entender, o processo de planificação da formação não pode limitar-se simplesmente a conjugar os resultados das avaliações da procura de formação no futuro e a disponibilidade de recursos. Terá, também, que se preocupar com a compatibilização da formação com as potenciais utilizações a que se destina e com os problemas sociais originados pelo choque que a entrada na vida profissional por vezes acarreta para os jovens saídos do sistema. Então, uma grande questão se nos coloca: como poderá o

sistema de formação manter o seu vigor para se continuar a adaptar de forma funcional e positiva dentro de uma conjuntura marcada pela incerteza e escassez de recursos?

Perante a nossa incapacidade de responder a tal questão, deixamos no ar outras, às quais, segundo a OCDE (1983), ao tentarmos dar-lhes resposta somos conduzidos a desenvolver as linhas de pensamento para as possíveis soluções:

- Que prioridades políticas deverão ser atribuídas à formação, em função da evolução e das necessidades da sociedade?
- Em que medida as acções previstas são executáveis em função dos critérios sociais e de custo-benefício?
- Que fazer para tornar mais aceitáveis as mudanças exigidas aos profissionais do ensino?
- Em que medida se poderá aumentar a eficiência de utilização das instalações e outros recursos?
- Que modalidade de financiamento poderá ser mais eficaz em cada situação?
- Que mecanismos poderão os planificadores prever para as mudanças de ordem qualitativa?
- Que estratégias poderão os planificadores adoptar para restringir ao mínimo as despesas com os desvios e erros de planeamento, derivados da incerteza que o envolve ou de previsões incorrectas?

2.2 . Quadro de referência do estudo

É crescente o número de países que já tomaram a consciência do facto de que não é suficiente pretender prever e planificar, se não se conhecem os resultados obtidos.

Segundo Bertrand (1992), a avaliação do sistema de formação à *posteriori* poderá e deverá ser feita segundo duas abordagens diferentes. A primeira visa a avaliação do rendimento da formação segundo um cálculo económico, idêntico aos que se aplicam em outros tipos de investimentos. A segunda consiste em estudar como os detentores da formação (diplomados) se situam no mercado de trabalho, e em que medida o emprego que eles ocupam corresponde ao tipo de formação recebida". Estas duas abordagens podem ser consideradas como métodos, senão previsões, ou meios de condução do sistema de formação por correcções sucessivas. O referido autor interroga mesmo se "a primeira coisa a fazer não consistirá em saber o que fazem os jovens diplomados, conhecer

a sua situação na vida profissional e qual a relação que a formação recebida tem com a função que estão a desempenhar?". De acordo com Affichard (1984) citado por Bertrand (1992), uma possibilidade de satisfazer estas questões passa pelo recurso a inquéritos, que pelo conteúdo das suas perguntas, poderão classificar-se em:

- inquéritos de percurso;
- inquéritos de inserção;
- inquéritos prospectivos.

A análise dos resultados destes inquéritos termina num conjunto de conclusões sobre os factores que determinam a procura de formação superior, sobre o funcionamento deste e sobre a passagem à vida profissional. Poderão ainda conseguir-se diversas sugestões em matéria de planificação.

De acordo com Lantier e Colardyn (1982), podemos abordar a relação emprego/formação segundo quatro etapas distintas:

- determinação o conteúdo da formação através da opinião dos especialistas na matéria ou de acordo com a tradição, sem se preocupar com a ligação ao mundo do trabalho;
- tomada em consideração da actividade profissional, recorrendo à informação das entidades empregadoras, que indicarão o tipo de necessidades de formação que gostariam de ver satisfeitas juntos dos seus potenciais quadros;
- opção em função da informação anterior de uma formação que responda não só a um único emprego mas a um grupo de empregos ou a uma actividade polivalente;
- formação do indivíduo por forma a prepará-lo para um tipo de actividade profissional específica e concreta e, ao mesmo tempo, fornecimento de elementos que lhe permitam transferir os conhecimentos adquiridos para um contexto ou tecnologia diferente.

Gauter (1989), considerou de extrema importância considerar as tendências de evolução dos diplomados à luz do conhecimento das características do mercado de trabalho e das características dos empregos que se afirmam como as principais opções actualmente. Para tal, considera o mesmo autor indispensável proceder ao levantamento das condições de inserção na vida profissional e caracterização das condições de emprego dos seus antigos alunos.

Num estudo idêntico ao que nos propusemos realizar, Nordey (1991) baseou-se nas seguintes variáveis explicativas: sector de actividade; domínio profissional (técnico/comercial); domínio de competências; formação complementar; natureza dessa

formação e tempo de obtenção do 1º emprego. Como variáveis projectadas o referido autor utilizou: futuro domínio profissional; necessidade do título de licenciado; disponibilidade de obter um título de licenciado e competências a aprofundar.

Segundo Gauter (1989), em França, apesar da feminização verificada nos últimos tempos nos ramos Agronómicos e Agro-alimentares (nitidamente mais expressiva do que nos outros ramos científicos e técnicos), esta não se traduziu por uma igualdade de oportunidades face ao emprego. Assim, importa tentar conhecer em que medida se verifica esta diferença de situações relativamente ao sexo dos diplomados e sobre que aspectos ela se verifica.

2.2.1 . Conceitos associados com a inserção profissional

A fim de identificarmos as variáveis a estudar no nosso trabalho, procedemos a uma pesquisa sobre a forma como outros autores elaboraram trabalhos idênticos, quais os conceitos e variáveis utilizadas e quais os resultados ou conclusões alcançadas. Assim, passamos a abordar alguns dos conceitos que irão ser tratados no nosso inquérito e que já foram alvo de estudo por outros autores, em circunstâncias de certo modo relacionadas com as consideradas no nosso trabalho: o Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério da Educação (GEP/ME) realizou em 1986 o inquérito "Jovens saídos das ESA's"; com objectivos e populações mais vastas o GEP/ME realizou em 1989, um outro inquérito aos "Diplomados do Ensino Superior". Constatamos que este tipo de estudo é realizado em algumas escolas francesas do género das ESA's, nomeadamente na ENSSAA de Dijon e noutros países, como é o caso da Suíça. Os trabalhos feitos ao nível do Estado são normalmente generalizados a todos graus e ramos de ensino. No nosso caso, pelo facto de se tratar de um estudo sobre os ex-alunos de uma só escola, o estudo tem uma natureza mais específica e, por consequência, um pouco mais detalhado.

2.2.1.1 . Acesso aos Cursos do ensino superior

No que respeita às motivações e expectativas dos alunos em relação ao seu ingresso no ensino superior, Pinto (1988), considera que os jovens que prosseguem os estudos superiores terão presente que a posse de um diploma de estudos superiores é o

"argumento mais válido para a candidatura ao mercado de trabalho (mesmo que iminentemente ilusório) e, por outro lado, de adiamento da situação profissional". O mesmo autor refere ainda que apenas teoricamente os alunos estão em igualdade de circunstâncias ao escolherem os seus Cursos, sendo condicionados por factores de ordem escolar, socioeconómica, pessoal e outros. Para o mesmo autor esta "auto-orientação" é particularmente importante, conduzindo a situações em que os alunos com mais dificuldades económicas escolhem Cursos que envolvam menores despesas, os mais velhos encaram os Cursos mais longos com algumas reticências, os alunos de rendimento escolar fraco ou médio excluem-se de Cursos particularmente competitivos.

Numa abordagem sobre a evolução do processo de ingresso no ensino superior, Nunes (1991), concluiu que as restrições ao ingresso de estudantes decorre mais das infra-estruturas físicas e humanas disponíveis do que das necessidades de recursos humanos do país.

Por outro lado, Rosa (1992), baseando-se em questões relacionados com as necessidades de mão-de-obra e a formação a ela associada, refere que a procura do Ensino Superior Politécnico é fraca para as formações em Agricultura e Silvicultura, média em Ciências de Engenharia e elevada em Ciências Sociais. Segundo o mesmo autor, no ano lectivo de 1989/90, na área das ciências agrárias, para as 670 vagas disponíveis para a 1ª época de candidaturas foram ocupadas 619, o que corresponde a uma taxa de ocupação de 0,92. Para as 1630 vagas destinadas às ciências sociais, registaram-se 3368 candidaturas, o que equivale a 2,25 candidatos por cada vaga.

De acordo com OCDE (1991), "habitualmente, as condições de acesso ao ensino superior não universitário são menos restritivas que as adoptadas no ensino universitário. Este ensino é também por isso, considerado uma resposta à necessidade de permitir maior justiça social, ao facilitar o ingresso no ensino superior de jovens de grupos sociais de menores recursos, particularmente penalizados pelas exigências das instituições universitárias".

2.2.1.2 . Situação perante o emprego

A formação de um indivíduo é um dos principais factores condicionantes da sua relação com o mundo de trabalho. A este propósito, Bertrand (1992) refere que "quanto mais formação, maior é a mobilidade profissional, o que vem dificultar o processo de

planificação derivada da internacionalização e inter-regionalização". Para este autor, a mobilidade profissional comporta três componentes:

- mobilidade geográfica
- mudança de entidade empregadora sem modificação da situação profissional;
- mudança de profissão, relacionada normalmente com a promoção profissional.

Apresentando como caso particular a evolução que um empregado poderá ter dentro da sua empresa.

De acordo com Decombs (1989), o título de Eng.^o está rodeado de imprecisões, ao ponto de, no mercado de trabalho, cobrir um vasto leque de funções bastante diversificadas: técnicas, comerciais, administrativas, educativas. Em suma o título de Engenheiro é apenas um sinónimo de "quadro". Para se perceber este fenómeno basta-nos consultar os anúncios de empregos na imprensa, os quais expressam bem a ambiguidade que envolve o título de Engenheiro. Para Gauter (1989), este aspecto é em grande parte perturbador das condições de obtenção de emprego para certos diplomados. O mesmo autor refere que o título é ainda uma fonte de dificuldades quando se necessita proceder a equivalências europeias de diplomas e de títulos profissionais e considera que, em França, o título de Engenheiro é vítima do seu sucesso.

Ainda no que diz respeito ao sucesso do título de Engenheiro em França, os relacionados com a **agricultura** ocupam o fundo da tabela comparativamente às outras áreas. Resultados de um inquérito realizado pelo CEREQ, citados por Gauter (1989), revelam que os Engenheiros Agrónomos, auferiam de salários inferiores quando estavam em empregos estáveis e necessitavam de um maior período de espera na obtenção do 1^o emprego.

Segundo Pavesic (1990), o conceito tradicional de carreira profissional começa a ser inconsistente com os novos hábitos dos jovens diplomados em **gestão**. Tendo constatado, num estudo através de inquérito, que 28% não estavam a trabalhar em empregos especificamente relacionados com a sua formação.

2.2.1.3 . O processo de recrutamento no emprego

No que respeita ao recrutamento de diplomados, a questão de maior importância para Bertrand (1992), é saber como os diferentes tipos de pessoal que ocupam os

principais postos foram recrutados, segundo que perfil e com que formação. Dado que, por vezes, no acto de recrutamento nem é feita referência a formação específica. A formação não intervém senão como um critério ao lado de outros podendo, quando muito em alguns casos constituir um indício de maiores capacidades de evolução e de adaptação.

Para Rodrigues (1991), "as entidades empregadoras não seleccionam os indivíduos a recrutar apenas pelo seu nível de escolarização formal, mas também pelo seu tipo e grau de competência. O conceito de competência aqui referido abrange os diferentes tipos de saber (saberes teóricos, técnicos, saber fazer, saber ser, saber aprender e saber ensinar)".

Fazendo uma análise sobre os factores que classificam um empregado (educação de base, formação profissional e experiência profissional) Chagas (1991), conclui que cada vez mais, de pouco a pouco, para uma mesma profissão, a formação profissional tende a ser subordinante e a experiência profissional cada vez mais subalterna.

Na discussão dos resultados de a um inquérito realizado em 1990 pela Association Suisse pour l'Orientation Universitaire aos diplomados do ensino superior, Ogay (1992), refere que quando interrogados sobre os meios utilizados na procura de emprego, as respostas dos diplomados revelaram que as vias mais úteis foram as ofertas de emprego feitas espontaneamente por parte das entidades empregadoras e os contactos desenvolvidos durante o período de estudos. Os contactos familiares, os serviços de emprego, os anúncios publicados desempenharam um papel secundário. Contudo, o autor admite que nos anos noventa a situação talvez tenha evoluído no sentido de uma degradação das condições de integração no mundo do trabalho, que se tem traduzido por aumentos na taxa de desemprego dos diplomados.

2.2.1.4 . Dificuldades na obtenção do 1º emprego

Hologne e Pelurson (1988), através de um inquérito realizado aos antigos alunos de escolas com formações idênticas às das nossas ESA's, identificaram como principais **dificuldades relativas face ao emprego**: o elevado número de profissões que são remuneradas inferiormente, como é o caso do ensino, e que podem mesmo ser consideradas desprestigiantes ou desqualificativas; o declínio relativo da agricultura, que

provoca dificuldades de emprego em quadros com ela relacionados; o facto das agro-indústrias serem, na sua maioria, PME's que empregam poucos Engenheiros.

Ogay (1992), refere que no grupo dos engenheiros, os agrónomos foram os que apresentavam com mais frequência dificuldades na procura/obtenção do 1º emprego. Nas conclusões do seu trabalho, apresenta seis possíveis soluções para a resolução dos problemas na obtenção do 1º emprego:

- adquirir mais formação, qualificação;
- apresentar mobilidade geográfica;
- aceitar estar no desemprego cerca de seis meses;
- aceitar um salário mais modesto;
- aceitar uma actividade pouco ou nada relacionada com a formação;
- desistir da procura da ideia (tradicional) de ter um emprego e tentar outras alternativas.

Quando se refere aos princípios de análise do emprego, Rodrigues (1992), considera duas componentes principais: a ligação formação-emprego e as condições de emprego, estando compreendidas nestas o salário, duração do emprego e as condições de trabalho.

2.2.1.5 . Caracterização do emprego

Em relação às **funções desempenhadas no emprego**, Peccoud (1992), refere que os Engenheiros estão presentes em todas as funções das empresas e instituições, e que vão desde as funções técnicas de pesquisa, estudos de concepção e desenvolvimento de produção e controlo de qualidade, até ao "marketing", gestão de recursos financeiros e humanos e comercialização de produtos. O mesmo autor adianta que perante o intuito de se definir um perfil do Engenheiro a formar, será necessário criar uma "tipologia" das funções por eles exercidas:

- **função abstracção**, directamente relacionadas com o exercício das estratégias das empresas, para as quais é necessário uma certa capacidade de distanciamento do quotidiano, no sentido de perspectivar as tendências futuras;
- **função técnica**, apela às decisões de carácter técnico das quais depende a evolução de um processo em que se enquadram;
- **função pesquisa**, normalmente exercida quando o Engenheiro trabalha em equipa.

Rosa (1992), citando dados obtidos por GEP/ME 1989, refere relativamente aos diplomados no domínio das ciências agrárias que:

- tanto no bacharelato como na licenciatura, é no sector terciário que a percentagem de empregados é maior;
- a percentagem de diplomados saídos das ESA's que se têm empregado no ensino foi crescente entre 1984 e 1986, tendo-se verificado 35% em 1984, 40% em 1985 e 53% em 1986;
- o número de indivíduos que referiram estar empregados em situações que não têm relação com a formação foi também crescente neste espaço de tempo, tendo atingido o valor de 46% em 1986.

Isto explica-se sem dúvida pela capacidade que os diplomados têm de se alhear do seu domínio de formação e de ocupar empregos totalmente diferentes dos que estavam previstos.

Tal como a taxa de emprego, as condições de contrato (vínculo empregado/empregador), dão-nos indicações úteis sobre as dificuldades de inserção profissional dos diplomados, permitindo-nos observar se se verifica uma depreciação da mão-de-obra que os diplomados oferecem. A percentagem de diplomados contratados sem lhes ter sido solicitado o diploma é, em certa medida, um indicador da situação de emprego. Por outras palavras, esses diplomados poderão ser considerados, em certa medida, como inadequadamente empregados (Rosa, 1992).

Ogay (1992), observou que as mulheres têm maior percentagem de empregos temporários e/ou a tempo parcial, referindo ainda ter constatado maiores taxas de desemprego nas mulheres do que nos homens. Estas constatações reflectem uma situação de emprego mais desfavorável para as mulheres do que para os homens. Para este autor tanto os empregos temporários, como os empregos a tempo (horário) parcial, constituem uma indicação de uma inserção profissional pouco estável, que pode traduzir um fenómeno de transição ou de dificuldades de inserção.

Apesar do nível salarial não constituir forçosamente um indicador da "valor de mercado" do diploma, dá-nos sempre indicações sobre comparações com outros e permite-nos obter uma opinião sobre a satisfação com o emprego e as diferenças entre os sexos (Ogay, 1992). O mesmo autor refere ter encontrado valores de salários superiores para os homens em relação às mulheres.

2.2.1.6 . Satisfação no emprego

Num inquérito feito aos extensionistas de uma cooperativa agrícola no estado do Iowa, Kesler (1989) identificou os factores condicionantes da satisfação no emprego:

- importância e valor do trabalho;
- desafios (perspectivas) que o emprego coloca;
- "performances" e capacidades utilizadas;
- relações pessoais estabelecidas com os clientes;
- tempo e dificuldade do trabalho;
- avaliação adequada do desempenho;
- salários comparados com outros colegas.

Para identificar o nível de satisfação no emprego de extensionistas, Odaibi (1989), utilizou uma escala de 1 a 5 valores a atribuir aos critérios apresentados no inquérito. Os critérios considerados como positivos foram a relação formação-emprego, e o fornecimento de formação adequada antes da incumbência das actividades propostas. Foram considerados negativos os seguintes critérios: salários, facilidades de transporte e condições de trabalho.

2.2.1.7 . A relação formação/funções desempenhadas no emprego

O emprego está relacionado com a formação recebida? A classificação opera-se na base da utilização ou não das componentes da formação no exercício da profissão (UNESCO, 1989). Para operacionalizar a variável relação da formação-emprego, Bisquerra (1989), sugere a seguinte questão "no exercício da sua função utiliza conhecimentos ou técnicas que lhe foram fornecidas nas disciplinas ou estágios do Curso?".

Gauter (1989), aconselha uma melhor **ligação entre a formação e o emprego**, como forma de diminuir relativamente as dificuldades de inserção na vida profissional dos Engenheiros do ramo agrícola. Bisquerra (1989), definiu operacionalmente a relação formação-emprego como sendo a "utilização ou não de técnicas ou conhecimentos adquiridos na formação, no desempenho da actividade profissional".

Num inquérito às escolas secundárias com ensino agrícola em Portugal, Koehnen (1992) associou a baixa taxa de resposta às questões sobre a situação profissional dos seus

ex-alunos, com o facto existir um desconhecimento por parte dos responsáveis pela formação em relação à situação dos seus diplomados perante o mercado de trabalho. O mesmo autor considera esse desconhecimento como uma falha na preparação dos professores para poderem orientar e apoiar as tomadas de posição dos alunos em relação à sua carreira no futuro.

Ogay (1992), define diplomados inadequadamente empregados, como sendo "os diplomados que ocupam um posto para o qual a entidade empregadora não requereu um diploma de formação superior e que indicam portanto ter tido dificuldades em encontrar um emprego e ter, entretanto, aceite um emprego pouco ou nada relacionado com a formação adquirida". Em relação ao inquérito atrás citado, o mesmo autor, constatou que grande parte dos diplomados que referiram não terem tido dificuldades na obtenção do emprego, são aqueles que aceitaram um emprego pouco ou nada relacionado com a formação.

A adequação formação-emprego não foi apenas avaliada segundo os critérios do mercado de trabalho, mas também segundo a opinião dos diplomados recolhida através do inquérito. Como os critérios para julgar a adequação do emprego podem ser de diversa ordem, os diplomados foram solicitados a dar a sua opinião de forma global, segundo o ponto de vista da possibilidade de utilizarem conhecimentos e capacidades, autonomia, assim como sobre o salário (Ogay, 1992).

2.2.1.8 . Necessidades de formação

A concepção da formação dos Engenheiros não pode ser feita apoiando-se ou visando apenas as funções que desempenhará no futuro. É também importante ter em consideração as qualidades próprias de cada candidato e que, apesar de os seus estudos secundários o terem de certa forma moldado, a sua juventude permite-lhe uma adaptabilidade e desempenhos consideráveis. Assim, a formação inicial constitui apenas um dos pés do tripé em que se apoia a solidez profissional, os outros são, a experiência ligada à prática das funções que desempenha e, cada vez mais, a formação permanente (Peccoud, 1992).

Para Rodrigues (1991a), a formação geral é independente dos conteúdos, ou seja, todas as disciplinas contribuem para a formação geral. Assim, a formação geral é obtida através dos conteúdos de cada disciplina ao longo de todas as disciplinas.

As **necessidades de formação** após a saída das escola tornam-se, hoje em dia, cada vez mais indispensáveis de satisfazer, dado que "nada está definitivamente determinado na suas carreiras pela formação que receberam. Esta tendência é crescente para os anos futuros, não só pelo peso, cada vez maior, da formação contínua, como também pelas exigências da concorrência no mercado de trabalho" (Peccoud, 1992).

2.2.1.9 . Ensino Superior Politécnico e Desenvolvimento Regional

Segundo Resende e Vieira (1991), será de esperar que os virtuais destinos sociais dos estudantes, após a conclusão dos seus Cursos, se circunscrevam aos postos de trabalho existentes nas respectivas regiões, uma vez que parece estar o ensino politécnico, sobretudo o do interior, mais dependente do mercado de trabalho regional.

Sobre avaliação do ensino superior, Costa (1988) refere que "um veredicto cuidado sobre a virtualidade das novas universidades no desenvolvimento regional está por fazer e provavelmente não poderá ainda ser feito... Interessaria analisar em que medida os quadros formados na região são retidos nesta. Será que os jovens saindo das escolas superiores do interior, serão um factor de dinamismo das regiões onde nasceram e estudaram, induzindo ou criando novos postos de trabalho?".

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3 . METODOLOGIA

3.1 . Unidade de análise e área de estudo

Criada em 1983, a Escola Superior Agrária de Castelo Branco (ESACB) começou a conferir o grau de Bacharel em Produção Animal e Produção Agrícola aos seus primeiros diplomados em 1987. Posteriormente, criou o Curso de Produção Florestal, do qual saíram os primeiros diplomados no ano de 1989. Assim, até ao mês de Junho de 1992 diplomaram-se 170 Bachareis, repartidos pelos três Cursos (Quadro 2), e unidade de análise será, portanto, constituída pelos diplomados pela ESACB aos quais foi enviado o inquérito.

Quadro 2 - Distribuição dos diplomados pela ESACB até junho de 1992.

Ano de formatura*	Curso						Sexo				Total	
	Agrícola		Animal		Florestal		Feminino		Masculino		Nº	(%)
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)		
1987/1988	21	27	25	40			25	31	21	24	46	27
1989/1990	34	44	21	33	16	55	33	41	38	43	71	42
1991/1992	23	29	17	27	13	45	23	28	30	33	53	31
Total	78	100	63	100	29	100	81	100	89	100	170	100

(*) Os dados serão analisados de forma associada em períodos de dois.

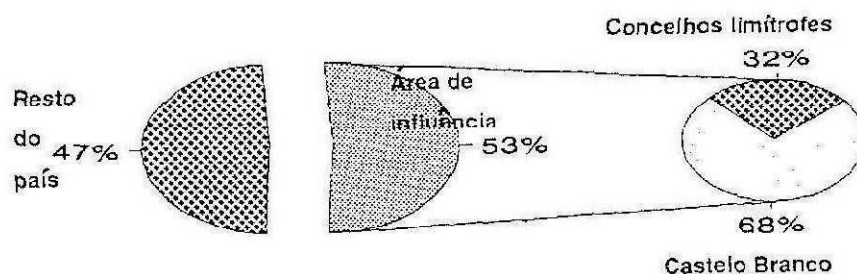
Apesar do forte cariz regionalista, que deve caracterizar o Ensino Superior Politécnico, os alunos que frequentam a ESACB são provenientes de todas as regiões do país. Por tal motivo, a sua distribuição após o *terminus* dos respectivos Cursos é, de igual forma, dispersa ao nível nacional, verificando-se contudo uma certa concentração na zona de influência da ESACB (figura 2).

A área de influência da ESACB engloba os distritos de Castelo Branco, Guarda, e Portalegre e pode ser dividida em três regiões:

- **região 1**, ocupa praticamente todo o distrito da Guarda e 1/3 do de Castelo Branco. Apresenta um suficiente grau de homogeneidade, assente num alicerce agro-rural com ausência de indústria e do impulso dinâmico de rede urbana;

- **região 2**, constituída por uma faixa que compreende os concelhos contíguos dos dois distritos. É uma região de características um tanto diversas, desde alguns afloramentos industriais não diversificados (têxteis), até áreas nitidamente deprimidas, onde nenhuma iniciativa industrial exerceu qualquer acção susceptível de modernizar uma economia baseada numa agricultura pobre;

Figura 2 - Proveniência dos alunos da ESACB, por concelhos.



* Dados relativos a 1248 alunos inscritos até ao ano lectivo de 1991/92

- **região 3**, engloba os concelhos do sul do distrito de Castelo Branco. Representa um espaço bastante homogéneo "alheio a iniciativas industriais, permanecendo, igualmente no seu sistema agrário, fortemente vinculado a anacronismos estruturais, inibidores de um esforço nacional e activo de desenvolvimento" (Andrade, 1979).

3.2 . Abordagem do estudo

Pensamos que, em função dos seus objectivos, podemos classificar o trabalho como sendo descritivo, uma vez que o seu propósito principal é descrever as características de uma determinada população em relação a um determinado fenómeno, bem como as relações entre as variáveis em estudo. Porém ao tentarmos determinar a

natureza das relações entre as variáveis, o trabalho começa a deixar de ser descritivo para se aproximar do trabalho explicativo. Normalmente, algumas das técnicas padronizadas de recolha de dados para este tipo de trabalhos são o questionário e a observação sistemática (Gil, 1989). Segundo Pinto (1982), "a observação, por meio de perguntas directas ou indirectas, de populações relativamente vastas de unidades colocadas em situações reais, a fim de obter respostas susceptíveis de serem manejadas mediante uma análise quantitativa", constitui um método de investigação empírica, que se denomina de análise extensiva. Gil (1989), refere que podemos ainda classificar a pesquisa segundo o seu delineamento, apoiando-nos no seu elemento mais importante: o procedimento para a recolha de dados. Assim, segundo este critério, poderíamos referir-nos ao trabalho como sendo um levantamento. Para Gil (1989), "as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação directa das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema em estudo para, em seguida, mediante análise quantitativa, se obterem as conclusões correspondentes aos dados recolhidos". Para o mesmo autor estas pesquisas apresentam como vantagens:

- conhecimento directo da realidade;
- economia e rapidez;
- quantificação.

Contudo, têm também algumas limitações:

- põem ênfase nos aspectos perceptivos;
- fornecem pouca profundidade no estudo da estrutura e dos processos sociais;
- conduzem a uma limitada apreensão do processo de mudança.

Face aos tipos de vantagens e limitações, o levantamento torna-se muito mais adequado aos estudos descritivos que aos explicativos. Kerlinger (1980), refere que "os levantamentos descritivos procuram determinar a incidência e distribuição das características e opiniões de populações de pessoas, obtendo e estudando as características e opiniões de amostras pequenas e presumivelmente representativas de tais populações". Segundo Gil (1989), o levantamento descritivo deve desenvolver-se segundo diferentes fases: especificação dos objectivos, operacionalização dos conceitos, elaboração do instrumento de recolha de dados, pré-teste do questionário, selecção da amostra, recolha e verificação dos dados, análise e interpretação dos resultados e apresentação dos mesmos.

O nosso estudo foi desenvolvido em duas fases distintas. A primeira compreendeu uma caracterização dos diplomados a partir dos dados disponíveis na secretaria de alunos

da ESACB. Na segunda procedeu-se a um levantamento, através da administração de um questionário à totalidade da população em estudo.

A primeira destas fases, a de caracterização dos diplomados através dos dados disponíveis na secretaria de alunos da escola, teve em atenção as seguintes variáveis: Curso, sexo, ano de formatura e o concelho de residência antes do ingresso na ESACB. A segunda, a de investigação por levantamento, teve em vista a análise da inserção na vida profissional dos mesmos diplomados.

3.3 . População e amostra

A população do nosso estudo é formada pelo universo dos técnicos diplomados pela ESACB desde o seu início de funcionamento até ao primeiro semestre de 1992. Dado que todos os 170 elementos da população iriam ser objecto de estudo, não foi necessário recorrer à amostragem. Podemos assim dizer que a amostra foram os diplomados que responderam ao inquérito. Assim, como obtivemos uma taxa de resposta ao inquérito de 64%, são os 109 diplomados respondentes que constituem a amostra. De acordo com a bibliografia consultada, parece-nos que este valor da taxa de resposta ao inquérito foi bastante satisfatório para o tipo de instrumento de recolha de dados que utilizámos, atendendo ao que Bisquerria (1989) refere, quando aborda o problema da não resposta aos inquéritos administrados via postal, considerando-a como uma limitação que constitui a grande mortalidade experimental, quando as taxas de resposta são bastante baixas, na ordem 30 a 40%. Segundo Grawitz (1984) e Manion (1985) citado por Bisquerria (1989), um inquérito bem planificado poderá atingir uma taxa de resposta de 70%, desde que o assunto seja do interesse da população e se cumpram os requisitos mínimos na sua elaboração e na sua administração.

3.4 . O instrumento de recolha dos dados

Segundo a UNESCO (1989), podemos identificar, de acordo com os nossos objectivos, três tipos de inquérito: inquérito de inserção, inquérito de percurso e inquérito de formação-emprego. Todos comportam características mais ou menos idênticas que, no seu conjunto, se podem resumir em quatro componentes de dados a recolher:

- características escolares ou de formação;

- características pessoais ou sociológicas;
- características da situação no emprego;
- características do emprego.

Cada componente corresponde a uma das diferentes partes do inquérito.

O inquérito de percurso é idêntico ao de inserção no que respeita às características que envolve. Apenas uma ou outra característica poderá variar. No que respeita ao "emprego", é importante o estudo da mobilidade, que também é, por seu lado, uma componente importante nos inquéritos de formação-emprego.

Assim, face aos objectivos do estudo e às características da população (uniformidade de formação, idades, capacidades de atenção, de leitura e de expressão escrita), pensamos que se poderá fazer um inquérito que possa abranger as características dos inquéritos de inserção, dos de percurso e dos de formação e emprego, sem se correr o risco daquele se tornar demasiado extenso.

Posto isto, optámos por fazer um inquérito (a enviar por correio) que, de acordo com a bibliografia consultada, comportará um misto de "inquérito de inserção" com "inquérito de percurso" e com "inquérito de formação-emprego".

Desta forma, o nosso inquérito dividido em cinco partes, foi elaborado com a intenção de obter quatro categorias de dados relativamente às características anteriormente enunciadas.

3.5 . Elaboração do modelo do questionário

Sabemos bem que a forma sob a qual são apresentadas as perguntas influencia as respostas e que não existem regras estabelecidas nesse sentido. Deste modo, estamos de acordo com Grawitz (1984), quando refere que fazer uma pergunta (escolher e redigir) é uma arte que exige intuição, experiência, bom senso e reflexão. É pois aconselhável, em primeiro lugar, fazer algumas entrevistas livres sobre os assuntos a tratar, no meio em que se inserem. Este tipo de questionário presta-se a colher informação sobre:

- o que o inquirido sabe;
- o que ele fez;
- o que ele está a fazer ou quer fazer;
- o que pensa ou sente.

Assim, surgem nos diferentes tipos de questões:

- Questões de facto - são as que dão, elas próprias, a informação (Idade, sexo estado civil, tipo de emprego, local do emprego, etc);
- Questões de opinião - são as que, podem dar uma informação directa sobre a opinião que procuramos. Tratam do que as pessoas pensam a respeito daquilo que elas sabem ou crêem saber. É importante, neste caso, termos conhecimento do nível de informação do inquirido e saber distinguir bem um facto de uma opinião!...;
- A questão "porquê?" - procura obter explicação sobre factos, condutas ou opiniões. Dá normalmente origem a respostas diversificadas em termos de conteúdo, logo muito difíceis de tratar. É preferível, nesta situação, que seja o inquiridor a tentar identificar e tipificar as possíveis respostas e a colocá-las sob a forma de perguntas fechadas (Grawitz, 1984).

Depois há que proceder à formulação e redacção cuidadosa das perguntas, decidir sobre a sua forma, conteúdo e ordem, por forma a adaptar o questionário ao seu propósito:

- "as perguntas feitas em função de um determinado propósito devem suscitar uma resposta relacionada com o mesmo e perseguir e traduzir fielmente as intenções do inquiridor" (Grawitz, 1984). Como tal, devem ter-se cuidados especiais com o conteúdo e forma das perguntas;
- pretendem-se respostas que não dependam do inquiridor, mas sim das questões postas; é aqui que intervém a "forma" da pergunta: as questões imprecisas corresponderão respostas vagas e as questões tendenciosas corresponderão respostas enviesadas.

A escolha do tipo de questões depende do conhecimento que o inquiridor tem da situação. Por outro lado, este deverá ter presente que a escolha da questão deverá basear-se no tipo de informação que o inquirido tem do assunto sobre o qual está a ser questionado, pois disso dependerá a capacidade de formular uma resposta.

A elaboração do nosso questionário foi precedida da consulta de outros realizados pelo GEP/ME, nomeadamente o referido em GEP/ME (1989), no Inquérito a Diplomados pelo Ensino Superior aplicado por Nunes (1991), e ainda dos relatórios dos resultados dos seguintes inquéritos realizados em França:

- Enquête sur L'insertion professionnelle des Ingénieurs du secteur agricole diplômés en 1984 (Hologne et Pelurson 1988);

- Anciens Éleves des Enil Mamirole - Poligny (Abadie 1991);
- Anciens Éleves de L'Enil de La Roche Sur Foron (Nordey, 1991).

Na elaboração do questionário (Anexo I) apoiámo-nos na bibliografia existente sobre o assunto, em experiência adquirida durante o Curso de Mestrado e em pareceres de especialistas.

Tomando como base o que acabámos de referir, pudemos definir duas etapas durante o processo de elaboração do questionário:

Na 1ª etapa, abordámos os problemas relacionados com o conteúdo, tendo sempre presente que "o conteúdo é determinado pelos objectivos da pesquisa, mais que pelas necessidades do sujeito" (Grawitz, 1984). Procedemos à identificação das variáveis em causa, precisámos o tipo de dados a recolher, isto é, a informação que as respostas às questões deverão conter.

Na 2ª etapa, procedemos à elaboração e selecção das perguntas e à definição da estrutura do questionário.

Utilizámos fundamentalmente questões em que apresentamos algumas possibilidades de resposta, embora deixássemos sempre a possibilidade ao diplomado de apresentar uma resposta que não lhe tivesse sido sugerida. As perguntas fechadas foram sempre precedidas por possibilidades de justificação da sua resposta. Nos casos em que eram solicitadas opiniões, recorremos principalmente a perguntas abertas. Em algumas perguntas foram utilizadas escalas de atitudes, por nós elaboradas expressamente para o efeito. Utilizámos também escalas mistas, segundo a classificação de Bisquerra (1989), uma vez que recorremos simultaneamente a escalas numéricas e descritivas na mesma questão.

. Número e ordem das questões

Apesar de não haverem regras bem definidas convém, de acordo com as capacidades e motivações dos indivíduos que vamos inquirir, tentar estabelecer-se uma relação razoável entre o número de perguntas e o tempo que demorará a responder-se ao questionário. A ordem das perguntas deverá ter uma lógica sequencial, por forma a o inquirido vá respondendo progressivamente, a cada pergunta relacionada com a precedente, sem rupturas bruscas (Grawitz, 1984).

Para a elaboração do questionário foram-nos muito úteis os ensinamentos que apreendemos com a execução de um estudo exploratório que efectuámos em 1991.

Constou principalmente no tratamento dos dados de um inquérito realizado pela Comissão Instaladora da ESACB. Era um inquérito bastante sumário, constituído apenas por perguntas referentes ao tipo de emprego, entidade empregadora, ao concelho e uma solicitação de observações consideradas de interesse.

Fizemos uma reunião com oito dos diplomados que se mostraram disponíveis para discutir o assunto em conjunto. Desta forma, foi-nos possível elaborar um conjunto de perguntas que posteriormente fomos agrupando segundo as relações que se depreendiam entre elas. Seleccionámos aquelas que iriam constituir a primeira versão do nosso questionário e a sua ordem foi estabelecida segundo a óptica da lógica do inquirido, por forma a que se verificasse um encadeamento que viesse a facilitar as respostas. No decurso destas acções fomos colhendo alguns pareceres e informações de alguns professores especializados neste tipo de metodologia.

3.5.1 . Constituição do questionário

O questionário foi constituído por perguntas de resposta múltipla, perguntas fechadas, perguntas semi-fechadas, perguntas abertas e escalas. Com base nos assuntos abordados no questionário, dividimo-lo em cinco partes, diferenciadas de forma explícita:

- Parte I - **Caracterização socio-escolar**: compreendendo os parâmetros através dos quais procurávamos caracterizar a formação de acesso aos Cursos, a decisão pelo ingresso na ESACB e a escolha do Curso. Foi ainda solicitada uma opinião sobre alguns critérios a partir dos quais pretendemos fazer uma avaliação global dos Cursos;

- Parte II - **Condições de inserção na vida profissional**: fez-se um levantamento da situação perante o emprego antes, durante e após o Curso, tentando identificar as principais dificuldades na obtenção de emprego e alguns factores directamente relacionados com elas. Abordámos ainda a orientação na procura de emprego, nomeadamente em relação ao tipo de emprego e funções a desempenhar;

- Parte III - **Percurso profissional ao longo do 1º e 2º emprego**: procuram caracterizar os primeiros empregos, a sua forma de obtenção e, ao mesmo tempo, é solicitada a opinião sobre a satisfação no emprego;

- Parte IV - **Situação profissional actual**: caracterizar o emprego actual, solicitava-se a opinião sobre as perspectivas futuras e sobre alguns critérios a partir dos quais pretendíamos fazer uma avaliação do percurso profissional;

- Parte V - **Relação Formação-emprego**: foram solicitadas opiniões sobre a relação da função desempenhada no emprego com a formação adquirida no Curso, tentando identificar e caracterizar as necessidades de formação, bem como as condições em que estas poderiam ser satisfeitas.

3.6 . Pré-teste

Para garantir que um questionário seja aplicável e que responda aos objectivos que lhe estão subjacentes, deve proceder-se a um conjunto de verificações a que se chama pré-teste (Matalon, 1992). De acordo com o mesmo autor podem distinguir-se duas fases no pré-teste:

- na primeira, são tratados os problemas relativos a cada questão considerada por si só. Relacionam-se normalmente com aspectos relativos à utilidade e compreensão das perguntas. No caso de questões fechadas, deve verificar-se se as respostas apresentadas cobrem todas as possibilidades de resposta. Deve verificar-se também se as perguntas não são tendenciosas ou passíveis de influenciar determinado tipo de resposta, etc.

- na segunda, abordam-se os problemas que dizem respeito ao questionário na sua totalidade e às condições da sua aplicação.

Assim, uma vez elaborada uma primeira versão do questionário, foi necessário garantir que este seria aplicável e que respondia aos objectivos que lhe estavam subjacentes, enviando a primeira versão do inquérito a 20 diplomados e a alguns especialistas nestes assuntos. Estes foram informados de que o questionário não era definitivo e foi-lhes solicitada colaboração no sentido de darem opiniões que entendessem vir a melhorá-lo. Recebemos 14 respostas, que nos permitiram não só fazer algumas correcções e eliminar algumas perguntas, bem como delinear a metodologia mais adequada para tratamento dos dados. Durante esta fase, detectaram-se ainda situações em que necessitámos alterar o tipo de pergunta a utilizar.

O questionário definitivo resultou, assim menos extenso, mais claro para o inquirido, e mais fácil de tratar os dados e mais consentâneo com os objectivos.

3.7 . Expedição do questionário

Previamente ao envio do questionário pelo correio, tentámos actualizar (na medida do possível) os endereços disponíveis; esta actualização foi conseguida em quase

50% dos casos através de listas que nos foram cedidas por alguns diplomados e através de contactos por telefone.

Na expedição propriamente dita, cumprimos os preceitos que a bibliografia indica neste tipo de situação. Assim, o questionário foi enviado juntamente com uma carta de apresentação e um envelope selado e endereçado, a fim de ser utilizado no reenvio do questionário.

Tal como indicado por Bisquerria (1989), na carta de apresentação fazia-se uma breve explicação do propósito do questionário e a sua importância, incitava-se a uma resposta rápida, realçando da importância da resposta de cada um; assegurava-se a confidencialidade das respostas, oferecia-se um resumo dos resultados no caso do inquirido manifestar esse interesse e, por fim, agradecia-se a participação.

Ao fim de cinco semanas após a expedição do questionário, tínhamos recebido 45% de respostas. Enviámos uma segunda carta de incitação à resposta, a todos os diplomados que não tinham respondido. Esta segunda carta serviu também para identificar alguns inquiridos que, por qualquer motivo, não tinham recebido o questionário, para procedermos ao seu envio.

Três semanas após a 2ª carta contávamos com 55% de respostas. Enviámos ainda uma terceira carta aos não respondentes, no sentido de realçar mais ainda a importância do questionário e de dar a entender que ainda estávamos a aguardar as suas respostas.

Passadas quatro semanas sobre o envio da terceira carta, com 64% de respostas, deu-se por terminado o período de recepção, em termos operacionais, para podermos iniciar a análise dos dados.

3.8 . Análise dos dados

Segundo Pinto (1986), o inquérito por questionário é forçosamente uma técnica quantitativa pelo que a sua utilização remete, necessariamente, para um tratamento quantitativo dos dados.

Visto que a análise descritiva consiste basicamente na determinação de frequências, percentagens e médias, de acordo com Matalon (1992), utilizaremos apenas métodos de ponderação, que apresentam a particularidade de aceitar as respostas tal como elas foram dadas pelos inquiridos.

Antes dos trabalhos de análise propriamente dita dos dados, procedemos à codificação dos inquéritos e ao tratamento de algumas respostas, por forma a poderem

serem submetidas a tratamento informático. No tratamento informático recorreremos às aplicações "DBASE IV" e "EPI5". Uma vez constituída a base de dados no DBASE IV, a análise estatística dos dados, (teste de X^2 e análise descritiva) foi feita com o "EPI5". Aplicou-se a o teste do X^2 às perguntas que, relativamente à natureza das variáveis em causa, assim o permitissem, consideraram-se significativas as diferenças para valores de $P < 0.05$. Deste teste serão feitas referências apenas às situações em que se detectaram diferenças significativas. Dado o número de variáveis envolvidas e o tipo de resposta, em muitas questões não foi possível a utilização de qualquer teste estatístico, nestes casos as respostas foram analisadas utilizando a estatística descritiva.

Na análise das escalas procederemos, em alguns casos à dicotomização dos elementos componentes das mesmas.

No tratamento de algumas perguntas descritivas recorreremos à análise de conteúdo segundo Bardin (1991).

CAPÍTULO IV

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4 . ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 . Taxas de resposta ao questionário

Tal como se pode constatar no Quadro 3, a taxa de resposta ao questionário foi de 64%. Em relação aos cursos a taxa média de resposta foi de 63% e em relação ao sexo 62% no sexo feminino e 79% no sexo masculino.

Quadro 3 - Taxas de resposta ao questionário, por Curso, por sexo e por ano de formatura.

PRODUÇÃO ANIMAL									
Ano de Formatura	Sexo Feminino			Sexo Masculino			Total		
	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)
1987 - 1988	14	11	79	11	9	82	25	20	80
1989 - 1990	8	1	13	13	5	38	21	6	29
1991 - 1992	8	4	50	9	8	89	17	12	71
Total	30	16	44	33	22	67	63	38	60

PRODUÇÃO AGRÍCOLA									
Ano de Formatura	Sexo Feminino			Sexo Masculino			Total		
	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)
1987 - 1988	11	9	82	10	8	80	21	17	81
1989 - 1990	17	11	65	17	8	47	34	19	56
1991 - 1992	9	7	78	14	11	79	23	18	78
Total	37	27	73	41	27	69	78	54	69

PRODUÇÃO FLORESTAL									
Ano de Formatura	Sexo Feminino			Sexo Masculino			Total		
	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)	Env	Resp	(%)
1989 - 1990	8	2	25	8	4	50	16	6	38
1991 - 1992	6	5	83	7	6	86	13	11	85
Total	14	7	50	15	10	67	29	17	59

TOTAL (Sexos)	81	50	62	89	59	79	170	109	64
----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------

* Os valores reportam-se aos 170 diplomados pela ESACB até à data do inquérito, correspondendo ao número de questionários enviados (Env - nº de questionários enviados; Resp - nº de questionários respondidos).

Os valores apresentam, em geral, uma certa uniformidade, com excepção da variável "ano de formatura" (Quadro 4) na qual não se verifica uma distribuição tão uniforme. Tendo relativamente ao período de 1989/90 apenas 44% de respostas; este valor deve-se à baixa percentagem de resposta por parte dos diplomados do sexo feminino, principalmente dos Cursos de Produção Florestal e Produção Animal. Este valor poderá

afectar as conclusões que se possam vir a tirar com base nas opiniões do sexo feminino. Em termos operacionais para a análise de dados relativamente ao ano de formatura consideramos três períodos de dois anos cada.

No que respeita aos outros períodos em análise (1987/88 e 1991/92), verificaram-se taxas de resposta superiores, tendo-se registado valores de 80% e 77% respectivamente.

Devido ao facto do Curso de Produção Florestal se ter iniciado um anos após os outros Cursos, não existem dados para os anos de 1987/88, sendo por isso o número de diplomados em Produção Florestal menor em relação aos outros Cursos.

Quadro 4 - Taxas de resposta ao questionário por ano de formatura.

Ano de formatura	Enviados	Respondidos	(%)
1987 - 1988	46	37	80
1989 - 1990	71	31	44
1991 - 1992	53	41	77
Total	170	109	64

Pensamos que o facto de todas as variáveis independentes em estudo terem atingido valores próximos dos 60%, aliado à realidade de estarmos a trabalhar em relação à totalidade da população, permite-nos considerar de forma aceitável a representatividade destes valores no sentido de podermos, retirar algumas conclusões credíveis, em situações em que se verifiquem diferenças significativas.

Assim, podemos referir que todos os nossos comentários serão relativos às 109 respostas que recebemos dos 170 questionários enviados. Todas as figuras e quadros deste capítulo reportam-se aos valores obtidos no questionário. A abreviatura **Resp**, que utilizaremos nos quadros significa "respostas".

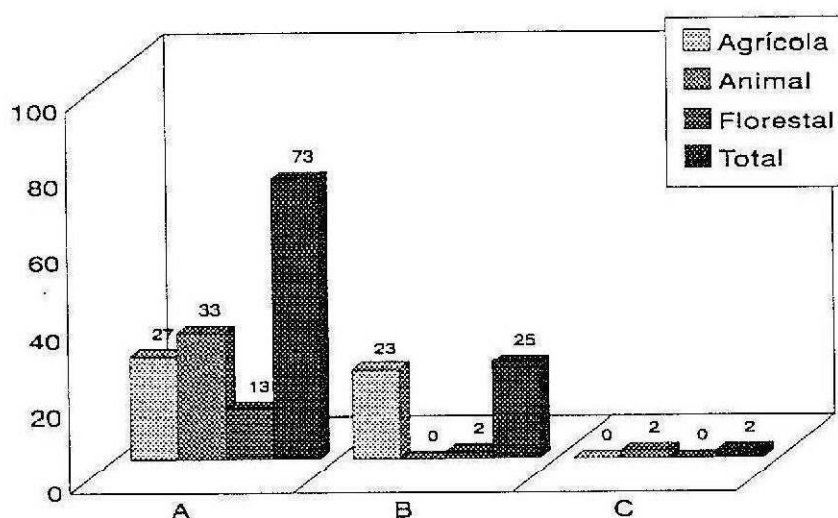
4.2 . Caracterização sócio-escolar

4.2.1 . Formação de acesso à ESACB

No que respeita à formação de acesso aos Cursos da ESACB (Figura 3), apurámos que cerca de 73% dos alunos ingressaram na ESACB após a frequência do 12º Ano via-ensino. Apenas cerca de 25% frequentaram a via-profissionalizante, e em 2% dos casos os alunos vieram transferidos de outros estabelecimentos de ensino superior.

Quanto à formação de acesso nos três Cursos, a Figura 3 permite-nos constatar que quase todos os alunos que frequentaram a via-profissionalizante, ingressaram no Curso de Produção Agrícola. Tal facto, em termos relativos, indica-nos que os Cursos de Produção Animal e Produção Florestal foram frequentados por mais alunos do 12º ano via-ensino, apesar do curso de Produção Florestal ter sido iniciado posteriormente, e portanto ter menor representatividade.

Figura 3 - Formação de acesso à ESACB, por Cursos, (%).



A - 12º ano via-ensino

C - Outras

B - 12º ano via-profissionalizante

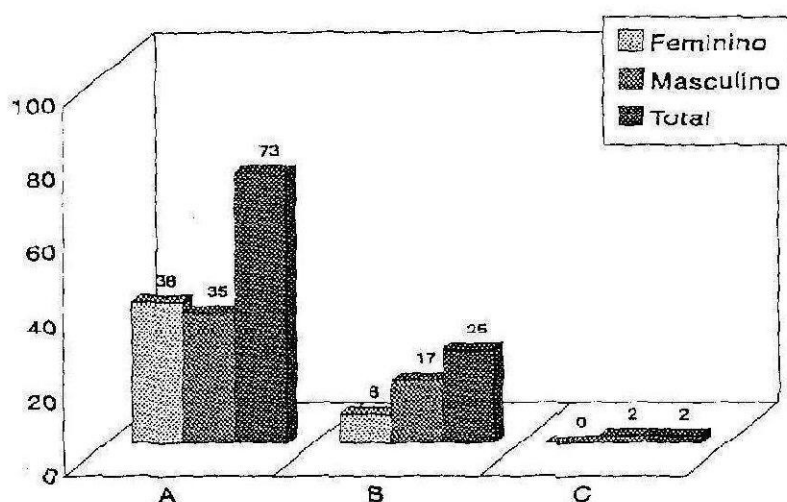
* 109 respostas

Em relação à distribuição por sexos (Figura 4), verifica-se que a maioria (68%) dos alunos da via-profissionalizante são do sexo masculino. No entanto, esta distribuição é

afectada pelo facto do sexo feminino, nos anos de 1989/90, não ter respondido ao questionário além dos 25% e 13%, respectivamente para os Cursos de Produção Animal e Produção Florestal.

Em relação ao ano de formatura as distribuições da formação de acesso apresentaram-se mais ou menos idênticas, verificando-se uma certo equilíbrio entre os diferentes períodos (de dois anos cada) em análise. Assim, por este facto, omitimos a sua representação gráfica.

Figura 4 - Formação de acesso à ESACB, por sexo, (%).



A - 12º ano via-ensino

C - Outras

B - 12º ano via-profissionalizante

* 100 respostas

4.2.2 . Decisão pelo Ingresso na ESACB

Na decisão pelo ingresso nos Cursos da ESACB, o critério mais utilizado foi o "gosto pessoal", com 47% de diplomados a referirem-no, o que pensamos ser o valor mais provável e aceitável em qualquer Curso (Quadro 5). A este critério seguiu-se com 26% "não ter tido vaga noutros Cursos", embora se nos afigure mais como uma alternativa, do

que propriamente um critério de escolha. Assim, e considerando-o como tal, este critério atingiu um valor que consideramos relativamente elevado, permitindo-nos observar que, cerca de 26% dos respondentes ingressaram na ESACB, como sendo uma situação de recurso. Tal facto, pensamos, ter-lhes-á acarretado um maior esforço de motivação e integração. Além destes dois critérios que se destacaram nitidamente, surgem outros dois: "proximidade da residência" e "ser familiar de agricultores". Estes critérios não deixam de ter uma expressão de relevo, no sentido de afirmarem a ESACB como um pólo de desenvolvimento e fixação de recursos humanos na região.

Uma situação que detectámos e que nos parece um tanto paradoxal, é o facto da maioria dos indivíduos que ingressaram na ESACB pela via-ensino manifestarem, ao mesmo tempo, o gosto pessoal no seu ingresso no Curso. O que indica que haverá algo a repensar no ensino complementar.

Da análise da distribuição por Cursos, há a realçar o facto de mais de metade dos que referiram "não teve vaga noutra Curso", serem do curso de Produção Agrícola, o que poderá indiciar que é para este curso que vão ou poderão ir os alunos em "piores condições". O mesmo se passa com o facto de "ser familiar de agricultores", donde se pode pensar que a tradição familiar poderá orientar de algum modo a escolha do tipo de Curso.

Quadro 5 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB, por Curso.

Critérios	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	36	43	25	52	13	48	74	47
Não teve vaga noutra Curso	26	31	7	15	8	30	41	26
Próximo da residência	8	11	11	23	2	7	21	13
Ser familiar de agricultores	12	14	3	6	3	11	18	11
Outras	1	1	2	4	1	4	4	3

Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

Em relação à distribuição por ano de formatura (Quadro 6), não houve variações de grande relevo, aparecendo uma distribuição mais ou menos uniforme nos três períodos de tempo em análise.

Quadro 6 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB, por ano de formatura.

Critérios	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	22	47	21	44	29	49	74	47
Não teve vaga noutra Curso	10	21	12	25	17	30	48	26
Próximo da residência	7	15	7	15	7	11	21	13
Ser familiar de agricultores	5	11	7	15	6	10	18	11
Outras	3	6	1	1	0	0	4	3

Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

Relativamente à distribuição por sexos (Quadro 7) além da uniformidade verificada, há um valor que nos parece relevante: a da baixa percentagem dos diplomados do sexo feminino que referiram terem sofrido influência de familiares agricultores (7%), ao passo que o sexo masculino apresenta um valor superior (14%). Pensamos que esta questão poderá encontrar justificação na pressão social das famílias, nas quais é normalmente aos rapazes a quem é atribuída ou predestinada a actividade agrícola.

Quadro 7 - Critérios utilizados na decisão pelo ingresso na ESACB por sexo.

Critérios	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	32	47	42	47	74	47
Não teve vaga noutra Curso	23	29	25	23	48	26
Próximo da residência	8	12	13	14	21	13
Ser familiar de agricultores	5	7	13	14	18	11
Outras	3	5	1	2	4	3

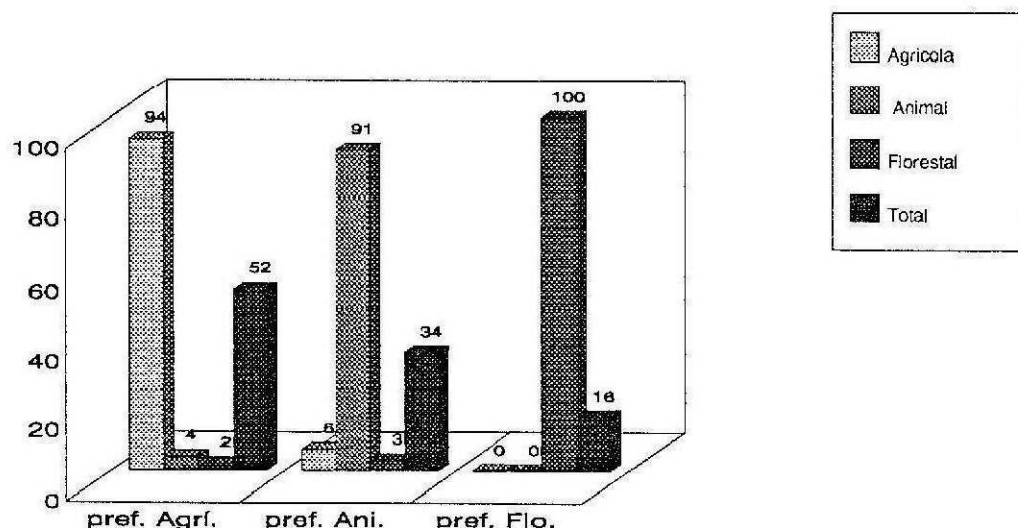
Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

4.2.2.1 . Selecção do Curso

Quase todos os diplomados que responderam ao questionário (97%), referiram terem tido preferência por um Curso no acto da candidatura. Da análise da Figura 5

facilmente se pode depreender através das diferenças entre os Cursos, que praticamente todos os alunos conseguiram ingressar no Curso preferido.

Figura 5 - Preferências pelo Curso a ingressar, por Curso (%).



* 105 respostas

O "gosto pessoal", ao ser referido por 94 diplomados (86% dos que responderam ao questionário), foi o factor que mais influência teve na escolha do Curso, tendo alcançado 48% no conjunto dos critérios apresentados. Assim, e de acordo com os valores do Quadro 8, podemos dizer que foram poucos os alunos que ingressaram no Curso de uma forma indiferente. É também muito expressivo o facto de apenas 1% dos diplomados terem referido que se tinham informado na escola. Este fenómeno poderá ser interpretado segundo duas perspectivas diferentes: uma, com base na ideia de que existe fora da ESACB informação suficiente sobre os Cursos, por forma a permitir aos potenciais alunos a selecção de um dos seus Cursos; a outra, com base na ideia de que os alunos ao entrarem num determinado Curso, por causa de não conseguirem entrar no Curso que desejavam, fazem-no com uma certa indiferença, não tentando obter qualquer informação prévia sobre as possibilidades de escolha do Curso. Todos os outros factores foram considerados segundo percentagens mais ou menos aproximados.

Em relação à distribuição por Cursos (Quadro 8), parece-nos digno de destaque a percentagem de alunos de Produção Agrícola, que referem ter recebido influência do facto de "ser familiar de agricultores", e também de se terem baseado no "mercado de trabalho".

Assim, pensamos que o facto de 11% respondentes terem, desde logo, tido a preocupação com o mercado de trabalho, poderia constituir um bom ponto de partida para o desenvolvimento de acções conjuntas entre escola, alunos e entidades empregadoras no sentido de os informar e preparar para o mercado de trabalho.

Quadro 8 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por Curso.

Critérios	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	45	45	34	53	15	48	94	48
Não teve vaga noutro Curso	14	14	11	17	4	13	29	15
Ser familiar de agricultores	17	17	2	3	3	10	22	12
Informou-se junto de amigo	8	8	9	14	4	13	21	11
Mercado de trabalho	14	14	3	5	4	13	21	11
Outros	2	2	4	6	0	0	6	2
Informou-se na escola	1	1	1	2	1	3	3	1

Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

No que respeita ao ano de formatura, a distribuição dos critérios de selecção dos Cursos, a avaliar pelos dados do Quadro 9, não parece ter sofrido variações de maior ao longo do período de tempo em estudo. Contudo, verifica-se que em 1989/90 a percentagem de indivíduos que referiram ter escolhido o Curso por não terem tido acesso a outros Cursos, foi bastante inferior do que a que se verificou nos outros períodos de formatura em análise. Em contrapartida podemos verificar que em 1989/90 foi mais elevada a percentagem de indivíduos que referiram "ser familiar de agricultores", como factor de influência na escolha do Curso.

Quadro 9 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por ano de formatura.

Critérios	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	30	46	26	47	38	50	94	48
Não teve vaga noutra Curso	13	20	4	7	12	16	29	15
Ser familiar de agricultores	4	6	12	22	6	8	22	12
Informou-se junto de amigo	8	12	2	4	11	14	21	11
Mercado de trabalho	7	11	8	15	6	8	21	11
Outros	2	3	2	4	2	3	6	2
Informou-se na escola	1	2	1	2	1	1	3	1

Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

Tanto os diplomados do sexo feminino como os do sexo masculino, utilizaram os critérios de selecção dos Cursos segundo distribuições mais ou menos aproximadas (Quadro 10). É de realçar no entanto, que 14% dos diplomados do sexo masculino referiam "ser familiar de agricultores", enquanto o mesmo critério regista apenas 8% nos diplomados do sexo feminino; contudo, recordamos que obtivemos poucas respostas do sexo feminino para os anos de 1989/90.

Quadro 10 - Factores que determinaram a escolha do Curso, por sexo.

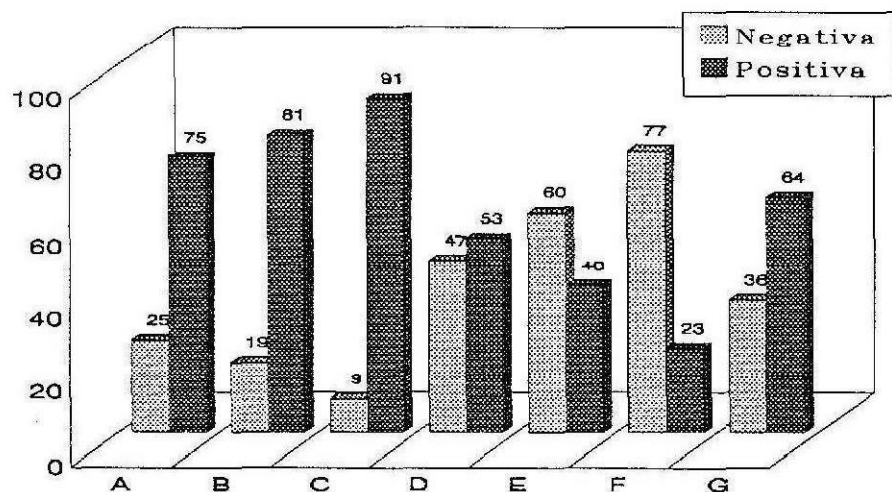
Critérios	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Gosto pessoal	43	48	51	48	94	48
Não teve vaga noutra Curso	15	17	14	13	29	15
Ser familiar de agricultores	7	8	15	14	22	12
Informou-se junto de amigo	9	10	12	11	21	11
Mercado de trabalho	11	12	10	10	21	11
Outros	2	2	4	4	6	2
Informou-se na escola	3	3	0	0	3	1

Cada diplomado podia referir mais do que um critério.

4.2.2.2 . Opinião sobre o Curso

Ao apresentarem a sua opinião sobre o Curso (Figura 6) os diplomados deixam-nos expressa, de uma forma bem marcada, a ideia de que põem em causa os seguintes aspectos: "formação prática" que lhes foi facultada; o "contacto com a realidade"; e a "divulgação" que os Cursos da ESACB têm no mercado de trabalho. Nestes casos surgem percentagens elevadas de opiniões negativas. No que respeita às outras variáveis, a "adequação às necessidades do país" e a "qualidade pedagógica", têm valores desfavoráveis expressivos, embora de uma ordem de grandeza inferior. A "qualidade científica" e a "formação teórica" são os critérios que aparecem com valores explicitamente favoráveis.

Figura 6 - Opinião sobre o Curso,(%).



A - Qualidade pedagógica
B - Qualidade científica
C - Formação teórica
D - Formação prática

E - Contacto com a realidade exterior
F - Conhecimento por parte dos empregadores
G - Adequação às necessidades do país

* 109 respostas

Para a análise desta questão, a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e simplificar a representação gráfica, procedemos a uma associação dos elementos da escala que utilizamos no questionário (Anexo I, pergunta 5). Assim, consideramos como negativa a opinião dos diplomados que responderam (1) - mau ou (2) - fraco, e consideramos positiva a opinião dos diplomados que responderam (3) - suficiente, (4) - bom ou (5) - muito bom.

Em virtude das distribuições por sexo e ano de formatura serem muito aproximadas, abstermo-nos da sua apresentação.

4.3 . Condições de inserção na vida profissional

4.3.1 . Situação perante o emprego

Neste ponto, para melhor dar uma imagem global do posicionamento dos diplomados relativamente à sua situação profissional, fizemos o estudo em três momentos diferentes que analisamos separadamente.

4.3.1.1 . Antes do ingresso na ESACB

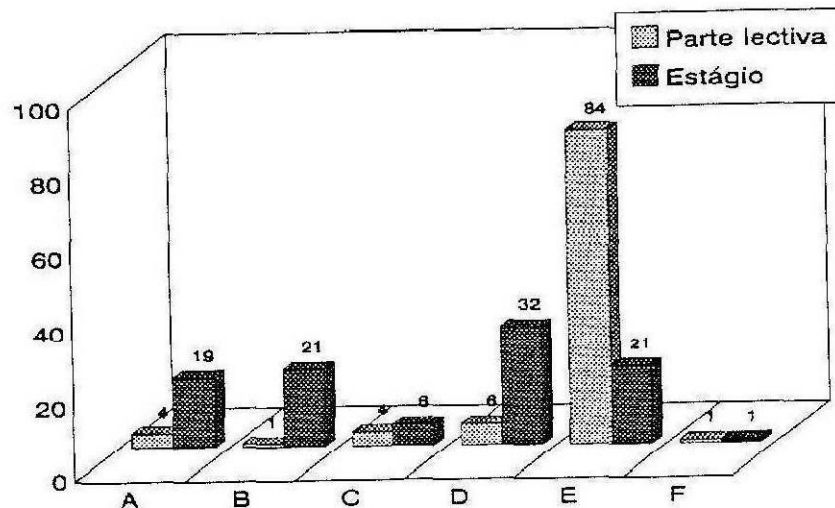
Apenas 9% dos diplomados referiram que já se encontravam empregados no momento de ingresso na ESACB. Os restantes 91% vieram directamente do ambiente escolar. Estamos, portanto, perante uma situação em que a população obedece a uma mesma característica, o que serve para a uniformizar em relação a esse aspecto.

4.3.1.2 . Durante a frequência do Curso

Durante a frequência da parte lectiva do Curso poucos tinham a situação de "empregado" ou "iniciou uma actividade profissional" ou "procurou emprego", tendo a maioria (84%) estado dedicados apenas à frequência do Curso (Figura 7).

Estes valores demonstram o carácter puramente académico dos alunos a tempo inteiro, permitindo-lhes assim desenvolver a sua actividade lectiva de uma forma contínua.

Figura 7 - Situação profissional durante o Curso, (%).



A - Empregado

B - Iniciou actividade profissional

C - Exercia uma actividade

D - Procurou emprego

E - Não procurou emprego

F - Outra

* 105 respostas

Durante o estágio, na fase terminal do Curso, a situação altera-se significativamente, notando-se uma certa preocupação no sentido de procurar uma actividade remunerada, que lhes permita alcançar liberdade e independência económica:

- 40 % dos respondentes manifestaram estarem a desenvolver actividades profissionais, com 19% já empregados e 21% a iniciarem uma actividade profissional.
- 32% manifestaram a procura de emprego;
- 21% referem que não procuraram emprego.

Nesta fase já há mais contacto com o meio exterior à escola, e alguns alunos procuram lugares para estagiar que ao mesmo tempo lhes criem alguma possibilidade de emprego.

Podemos, assim, dizer que cerca de 70% tentaram iniciar a sua actividade profissional durante o estágio, tendo mais de metade destes conseguido os seus objectivos.

4.3.1.3 . Após o fim do Curso

Após o fim do Curso, teríamos então 53% dos diplomados já empregados (Quadro 11), aos quais se acrescem 10% dos que acabaram por ficar empregados nos organismos em que estagiaram. Além da expressividade destes valores há ainda a acrescentar, que dos diplomados que procuraram emprego, cerca de um terço conseguiu emprego num espaço de tempo curto (inferior a dois meses), o outro terço conseguiu o emprego num tempo inferior ao ano, finalmente, o último terço dos que procuraram emprego refere não ter ainda conseguido empregar-se. Antes de qualquer reflexão sobre estes valores, gostaríamos de salientar um aspecto que pensamos poder de alguma forma contribuir para esta distribuição no tempo: é que alguns diplomados que pretendem, ou estão em vias de trabalhar no ensino, enquanto aguardam o início das aulas, ou esperam as épocas dos concursos, "abrandam a procura" de outros empregos, ou pelo menos não a intensificam, podendo em alguns casos preferir o ensino a outros empregos que considerem menos favoráveis.

Apesar de apenas 9 diplomados (8%) referirem não ter ainda conseguido emprego, não podemos deixar de lhe prestar atenção e tentar entender as razões pelas quais estes alunos ao fim de um ano ainda não conseguiram empregar-se. Pensamos que bastava apenas a hipótese de estes diplomados recusarem trabalhar no ensino, para podermos justificar este valor, contudo, apenas com investigação objectiva poderíamos vir a conhecer as verdadeiras razões que condicionam esta situação.

Quadro 11 - Situação profissional após o fim do Curso , por Curso.

Situação profissional	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Empregado	28	52	23	61	7	41	58	53
Procurou emp. até 2 meses	11	20	3	8	0	0	14	13
Empregou-se onde estagiou	2	4	4	11	5	29	11	10
Procurou e ainda não conseguiu	4	7	3	8	2	12	9	8
Procurou emp. 3 a 6 meses	3	6	3	8	1	6	7	6
Não procurou emprego	4	7	1	2	0	0	5	5
Procurou emp. 6 a 12 meses	2	4	0	0	1	6	3	3
Procurou emp. mais de 12 meses	0	0	1	2	1	6	2	2

Pelo facto do Curso de Produção Florestal ser o menos representativo na população (iniciou-se um ano mais tarde), e apresentar 29% de respostas relativamente à obtenção de emprego no local de estágio (Quadro 11), pensamos ser importante o seu realce, não só pelo seu significado mas também por ser um valor superior ao dos outros Cursos. Talvez este aspecto esteja relacionado com a juventude relativa deste Curso, e também com o facto das empresas do sector florestal proporcionarem, frequentemente, estágios remunerados aos quais se segue a contratação do técnico

Relativamente à distribuição por anos de formatura (Quadro 12), verifica-se que são os diplomados recentemente formados que demoram mais tempo a obter o emprego, além de serem os que apresentam maior percentagem de não obtenção de emprego. Estes valores poderão constituir um indício do agravamento das dificuldades de obtenção de emprego.

Quadro 12 - Situação profissional após o fim do Curso, por ano de formatura.

Situação profissional	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Empregado	18	49	18	58	22	54	58	53
Procurou emp. até 2 meses	8	22	5	16	1	2	14	13
Empregou-se onde estagiou	4	11	2	6	5	12	11	10
Procurou e ainda não conseguiu	1	3	2	6	6	15	9	8
Procurou emp. 3 a 6 meses	3	8	0	0	4	10	7	6
Não procurou emprego	2	4	2	6	1	2	5	5
Procurou emp. 6 a 12 meses	0	0	1	4	2	5	3	3
Procurou emp. mais de 12 meses	1	3	1	4	0	0	2	2

Em relação à distribuição por sexos (Quadro 13), verifica-se uma certa semelhança, surgindo apenas uma excepção digna de realce, que é o facto da percentagem de diplomados que ainda não tinham conseguido emprego ser maior no sexo masculino (10%), do que no sexo feminino (6%). Estes valores podem levar-nos a colocar a hipótese de que os diplomados do sexo masculino oferecerem maior relutância a empregarem-se no ensino.

Quadro 13 - Situação profissional após o fim do Curso, por sexo.

Situação profissional	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Empregado	25	50	33	56	58	53
Procurou emp. até 2 meses	8	16	6	10	14	13
Empregou-se onde estagiou	5	10	6	10	11	10
Procurou e ainda não conseguiu	3	6	6	10	9	8
Procurou emp. 3 a 6 meses	4	8	3	5	7	6
Não procurou emprego	2	4	3	5	5	5
Procurou emp. 6 a 12 meses	2	4	1	2	3	3
Procurou emp. mais de 12 meses	1	2	1	2	2	2

4.3.2 . Caracterização do primeiro emprego

4.3.2.1 . Denominação profissional

Através da análise da distribuição da denominação profissional verificamos que cerca de metade dos diplomados iniciaram a sua actividade profissional no ensino. (Quadro 14). Tal facto não constituiu para nós grande novidade, podemos dizer até que corresponde às expectativas que nos foram criadas durante a elaboração do trabalho exploratório (Almeida, 1992) que antecedeu a investigação em curso. Por outro lado, o "ensino" como emprego reúne algumas características particulares, que fazem dele um primeiro emprego de fácil acesso para os jovens que terminam um Curso superior e necessitam de começar a afirmar a sua independência económica, enquanto se esperam melhores oportunidades, ou mesmo as respostas de algumas entidades empregadoras. Depois da denominação "Professor" surgem a denominação "técnicos agrários", seguida das outras. Verificámos que há algumas discrepâncias entre algumas denominações quando analisadas em relação aos Cursos. Estas discrepâncias residem fundamentalmente do facto de não haver diplomados em Produção Florestal empregados como "Eng.º Comercial", "Eng.º Agro-Industrial" e "Monitor". Além disso a percentagem de diplomados em Produção Florestal que são professores, é bastante mais baixa quando comparada com os outros Cursos.

Quadro 14 - Denominações profissionais, por Curso.

Denominações profissionais	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Professor	26	52	20	57	5	33	51	51
Eng ^o Agrário	12	24	7	20	10	67	29	29
Eng ^o Comercial	4	8	4	11	0	0	8	8
Eng ^o Agro-Industrial	3	6	3	9	0	0	6	6
Monitor	5	10	0	0	0	0	5	5
Outras	0	0	1	3	0	0	1	1

Em relação à distribuição das denominações profissionais pelo ano de formatura (Quadro 15), verifica-se que são idênticas entre os períodos em análise, o que de certa forma perspectiva o não aparecimento de situações que pudessem ter conduzido à mudança no mercado de trabalho. Podemos mesmo dizer que desde 1987 a 1992 se manteve a tendência de metade dos diplomados encontrarem o seu primeiro emprego no ensino.

Quadro 15 - Denominações profissionais, por ano de formatura.

Denominações profissionais	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Professor	19	53	14	48	18	51	51	51
Eng ^o Agrário	11	31	8	28	10	29	29	29
Eng ^o Comercial	0	0	3	10	5	14	8	8
Eng ^o Agro-Industrial	2	6	2	7	2	6	6	6
Monitor	3	8	2	7	0	0	5	5
Outras	1	2	0	0	0	0	1	1

No que respeita à distribuição das denominações profissionais por sexos, também verificámos algumas discrepâncias que pensamos ser importante de referir. Se observarmos o Quadro 16, podemos constatar que a percentagem de diplomados do sexo feminino que se denominam "Eng^o Técnico" é bastante inferior à percentagem dos diplomados de sexo masculino, verificando-se esta relação de inferioridade em quase todas as denominações,

embora de forma menos acentuada. Mas a grande diferença, e que de certa forma contrabalança as anteriores, reside no facto da percentagem de diplomados do sexo feminino que se denominaram de Professores (66%), ser muito superior à dos diplomados de sexo masculino (38%). Como em relação ao ano de 1989/90 apenas recebemos respostas de 13% e 25% dos diplomados do sexo feminino dos Cursos de Produção Animal e Produção Florestal respectivamente (Quadro 3), a situação na realidade poderá ser ligeiramente diferente, mas cremos que segundo o mesmo sentido. Pensamos que estas diferenças relativamente ao sexo, nos colocam perante a hipótese de discriminação no emprego, que se traduz no facto de os diplomados do sexo feminino encontrarem dificuldades no acesso a determinados empregos, situação que no acesso ao ensino provavelmente não se verifica, e que poderá, talvez, explicar as diferenças atrás referidas.

Quadro 16 - Denominações profissionais, por sexo.

Denominações profissionais	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Professor	31	66	20	38	51	51
Eng ^o Agrário	10	22	19	36	29	29
Eng ^o Comercial	2	4	6	10	8	8
Eng ^o Agro-Industrial	2	4	4	8	6	6
Monitor	1	2	4	8	5	5
Outras	1	2	0	0	1	1

4.3.2.2 . Entidades empregadoras

Como nos foi deixado antever pelos quadros anteriores, e podemos constatar no quadro seguinte, a principal entidade empregadora é o Ministério da Educação, seguindo-se-lhe os Serviços do Estado relacionados com a agricultura, as empresas privadas e as Cooperativas/Associações, (Quadro 17).

Quadro 17 - Entidades empregadoras, por Curso.

Entidades empregadoras	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	26	52	20	57	5	32	51	51
Serviços Agrários do Estado	5	10	4	11	7	47	16	16
Empresas privadas	6	12	5	14	1	7	12	12
Cooperativas/Associações	8	16	2	6	1	7	11	11
ESACB	2	4	3	9	1	7	6	6
Empresas privadas agrícolas	1	2	1	3	0	0	2	2
Câmaras Municipais	2	4	0	0	0	0	2	2

Ainda com base no referido quadro, e de acordo com as diferenças que verificámos existirem relativamente às denominações entre os Cursos, também podemos dizer que quase como consequência, o Curso de Produção Florestal, apesar de ter uma representatividade menor, é o que tem menor percentagem de diplomados no Ministério da Educação, e o que emprega mais diplomados nos Serviços do Estado relativamente aos outros Curso. Este facto talvez seja devido à grande ênfase que se tem posto na exploração da floresta nos últimos anos, à qual a Direcção Geral das Florestas tem que responder com serviços técnicos adequados em qualidade e quantidade, assim como às necessidades que as empresas privadas do sector florestal manifestaram neste período.

Em relação à distribuição dos diplomados por entidades empregadoras segundo os anos de formatura (Quadro 18) verifica-se um aspecto que gostaríamos de destacar: são os diplomados mais antigos que constituem a maioria dos empregados nas Cooperativas, mas, por outro lado, são os diplomados mais recentes que constituem a maioria dos empregados em empresas privadas. Talvez estes valores possam constituir indícios de ocorrência de problemas no sector cooperativo, e de uma tendência a desenvolver-se no sentido de as empresas privadas virem a empregar mais técnicos.

Quadro 18 - Entidades empregadoras, por ano de formatura.

Entidades empregadoras	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	18	50	14	48	19	54	51	51
Serviços Agrários do Estado	5	14	5	16	6	17	16	16
Empresas privadas	1	3	4	10	7	20	12	12
Cooperativas/Associações	8	22	2	5	1	3	11	11
ESACB	2	5	2	5	2	6	6	6
Empresas privadas agrícolas	1	3	1	3	0	0	2	2
Câmaras Municipais	1	3	1	3	0	0	2	2

No que respeita à distribuição por sexos, como podemos observar no Quadro 19, verifica-se uma elevada percentagem de elementos do sexo feminino que se empregam no Ministério da Educação (68%), em contraste com uma baixa percentagem de emprego nas outras entidades, com relevo especial nas empresas privadas e nas Cooperativas ou Associações, que apenas empregam 4%. Esta análise revela que, se partirmos do princípio de que o ensino e os Serviços do Estado são as entidades empregadoras de mais fácil acesso, os diplomados do sexo feminino têm mais dificuldades na obtenção de qualquer outro tipo de emprego fora destas instituições.

Quadro 19 - Entidades empregadoras segundo o sexo.

Entidades empregadoras	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	32	68	19	36	51	51
Serviços Agrários do Estado	9	20	7	13	16	16
Empresas privadas	1	2	11	21	12	12
Cooperativas/Associações	2	4	9	17	11	11
ESACB	2	4	4	7	6	6
Empresas privadas agrícolas	1	2	1	2	2	2
Câmaras Municipais	0	0	2	4	2	2

4.3.2.3 . Funções profissionais

O Quadro 20 apresenta a identificação das funções profissionais dos diplomados no 1º emprego, bem como a respectiva distribuição em percentagem pelos diferentes Cursos. Assim, da análise deste quadro podemos verificar que tal como nos foi dado a entender pelos quadros anteriores, a função que é desempenhada por mais diplomados é o ensino (66%), isto se juntarmos o ensino agrícola, a formação profissional, e o ensino preparatório/secundário. Depois do ensino, mas com um valor significativamente inferior, surgem o apoio técnico, as vendas e a contabilidade.

Fazendo a análise segundo os Cursos podemos realçar alguns aspectos:

- a percentagem de diplomados em Produção Florestal que exercem funções de ensino é bastante inferior à dos outros Cursos;
- no ensino agrícola e na formação profissional há uma preponderância por parte do Curso de Produção Agrícola.

Quadro 20 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por Cursos

Funções profissionais	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino	21	49	19	61	5	42	45	52
Apoio técnico	1	2	4	13	2	17	7	8
Ensino agrícola	5	12	1	3	1	7	7	8
Vendas	3	6	2	7	0	0	5	6
Formação profissional	4	9	1	3	0	0	5	6
Contabilidade	2	5	2	7	0	0	4	5
Técnico agrário	2	5	0	0	2	17	4	5
Investigação	2	5	1	3	0	0	3	3
Técnico da equipa do PDAR	2	5	1	3	0	0	3	3
Responsável de sector	1	2	0	0	2	17	3	3

Nesta questão verificamos uma taxa de resposta inferior às outras. Uma possível justificação para a baixa taxa de resposta (75%), parece-nos residir na dificuldade de alguns diplomados em distinguir denominação profissional de funções desempenhadas perante o emprego.

No que respeita à distribuição das funções pelos diferentes períodos de formatura (Quadro 21), verifica-se que são os diplomados mais antigos que ocupam os lugares no ensino agrícola, sendo a percentagem de diplomados no ensino não agrícola maior nos diplomados mais recentes. Podemos mesmo dizer que existe uma ligeira tendência para aumentar a percentagem de diplomados que encontram o seu primeiro emprego no ensino preparatório e secundário. As outras actividades não apresentam diferenças a destacar.

Quadro 21 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por ano de formatura.

Funções profissionais	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino	15	45	12	50	18	62	45	52
Apoio técnico	3	9	3	14	1	4	7	8
Ensino agrícola	5	15	2	8	0	0	7	8
Vendas	0	0	2	8	3	10	5	6
Formação profissional	3	9	1	4	1	4	5	6
Contabilidade	3	9	1	4	0	0	4	5
Técnico agrário	2	7	0	0	2	6	4	5
Investigação	1	3	0	0	2	6	3	3
Técnico da equipa do PDAR	0	0	2	8	1	4	3	3
Responsável de sector	1	3	1	4	1	4	3	3

Em relação à distribuição por sexos das funções desempenhadas pelos diplomados (Quadro 22), verificamos que a percentagem de elementos do sexo feminino que exercem funções de ensino é superior à dos elementos do sexo masculino.

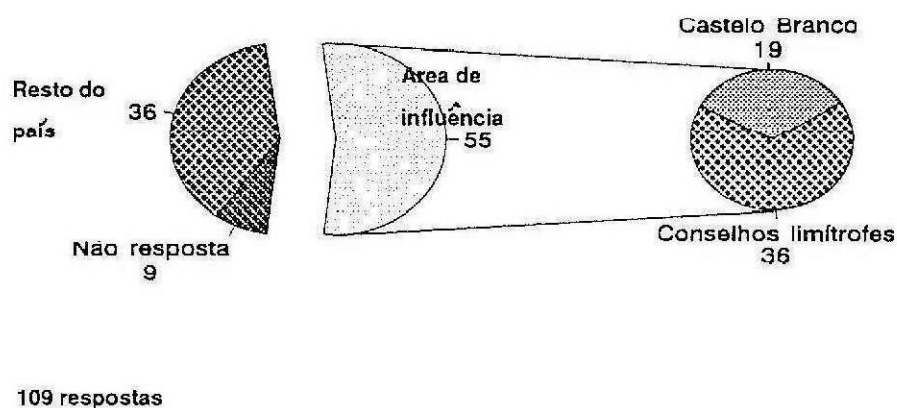
Quadro 22 - Identificação e distribuição das funções que os diplomados desempenham no 1º emprego, por sexos.

Funções profissionais	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino	27	63	18	42	45	52
Apoio técnico	2	5	5	12	7	8
Ensino agrícola	5	12	2	5	7	8
Vendas	2	5	3	7	5	6
Formação profissional	1	2	4	9	5	6
Contabilidade	2	5	2	5	4	5
Técnico agrário	0	0	4	9	4	5
Investigação	1	2	2	5	3	3
Técnico da equipa do PDAR	2	5	1	2	3	3
Responsável de sector	1	2	2	5	3	3

4.3.2.4. Localização do emprego

A Figura 8 mostra-nos a distribuição do 1º emprego por concelhos. Nela se pode constatar que mais de metade de diplomados se empregaram na área de influência da ESACB. O que vem confirmar a Escola como um importante pólo de desenvolvimento regional, não só pela formação de técnicos que faculta, como também ao contribuir para a fixação de pessoal técnico na região. É também importante de realçar que o valor de 19% da frequência de indivíduos que ficaram empregados no próprio concelho de Castelo Branco é bastante significativo.

Figura 8 - Distribuição do 1º emprego por concelhos, (%).

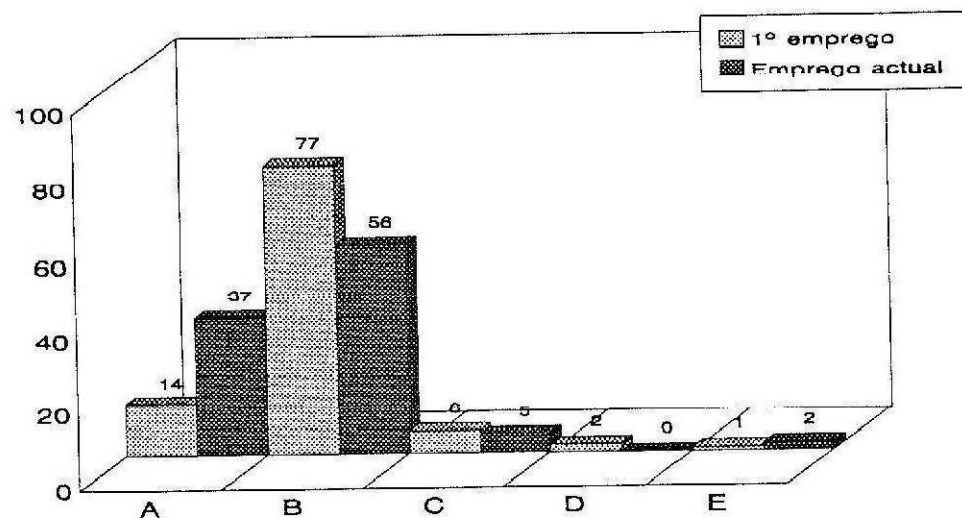


4.3.3 . Condições do emprego

4.3.3.1 . Vínculo à entidade empregadora

A Figura 9 mostra-nos que a grande maioria dos diplomados no 1º emprego estão vinculados à entidade empregadora através de contratos a prazo. Tal facto não nos constringe, dado que as tendências actuais se encaminham nesse sentido. Contudo, nota-se que há uma tendência para que no emprego actual se verifique uma inversão, no sentido de ser maior a percentagem de contratos permanentes do que as outras modalidades. Pensamos que será este um dos factores que poderá conduzir à mudança de emprego e também a uma melhoria da satisfação no emprego. Dado que a estabilidade é, no nosso entender, por vezes, mais desejada do que o aumento de outras regalias, nomeadamente as salariais.

Figura 9 - Distribuição do vínculo à entidade empregadora, 1º emprego e emprego actual, (%).



A - Contrato permanente

D - Em estágio

B - Contrato a prazo

E - Á experiência

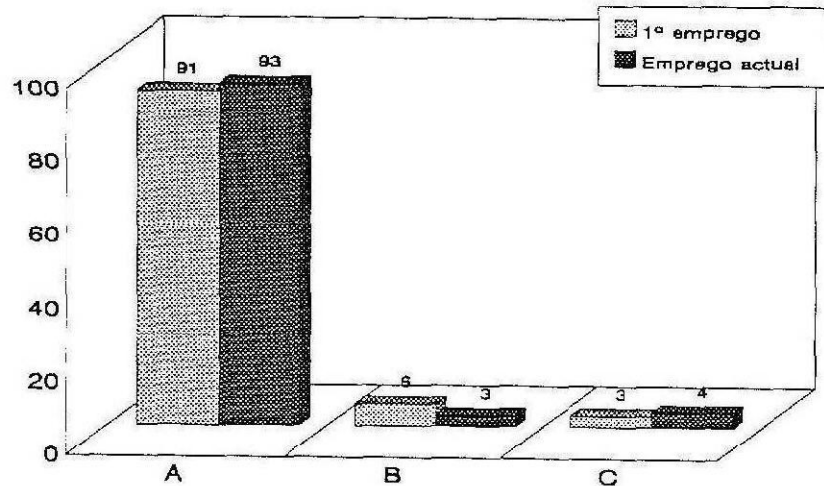
C - Contrato à tarefa

* 1º emprego 96 respostas e emprego actual 92 respostas

4.3.3.2 . Regime horário do emprego

Tal como se pode verificar na Figura 10, o regime horário a tempo completo é o que caracteriza a grande maioria dos empregos, tanto no 1º emprego como no emprego actual. Esta distribuição em parte justifica-se pelo facto de a grande maioria dos diplomados serem empregados por conta de outrem, havendo poucos que exerçam a sua actividade em regime de prestação de serviços ou à tarefa.

Figura 10 - Regime de horário, 1º emprego e emprego actual, (%).



A - Horário a tempo completo

B - Horário a tempo parcial por obrigação

C - Horário a tempo por preferência

* 1º emprego 100 respostas e emprego actual 96 respostas

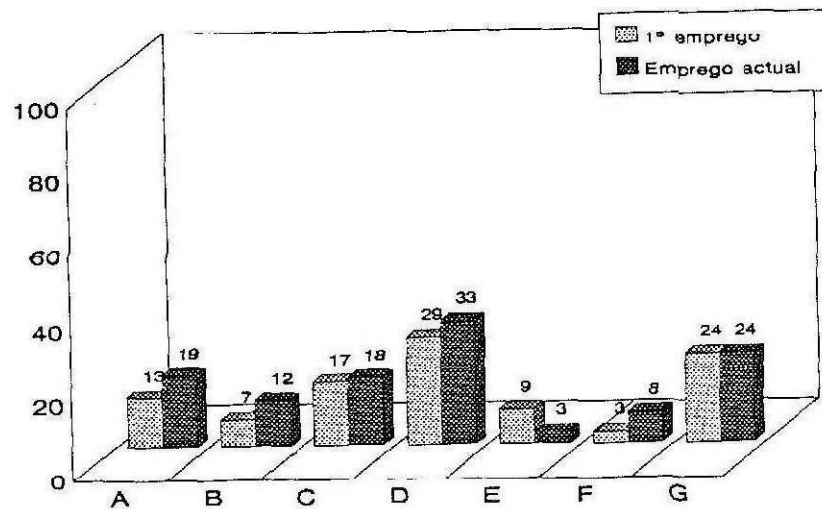
4.3.4 . A procura de emprego

4.3.4.1 . Factores favoráveis

Tanto no 1º emprego como no emprego actual, o factor que revela ter maior importância na obtenção do emprego é o "relacionamento social" de cada indivíduo, (Figura 11). De entre os factores relacionados com o Curso, o estágio e a formação teórica foram os mais relevantes. Será também importante realçar a elevada percentagem de indivíduos que referiram não ter verificado a influência de nenhum factor em especial, como determinante na obtenção de emprego. Da mesma forma, realçamos a baixa percentagem em que as acções desenvolvidas pela ESACB contribuíram para a obtenção do emprego. A Escola funciona mais como um agente interlocutor do que propriamente desenvolvendo acções de prospecção. É de salientar, ainda, que as distribuições do primeiro emprego e o emprego actual se encontram mais ou menos ajustadas, o que nos

permite prever que se manterão se não foram tomadas medidas específicas no sentido de as alterar.

Figura 11 - Factores favoráveis à obtenção de emprego, (%).



- A - Boa formação teórica
- B - Boa formação prática
- C - Estágio
- D - Bom relacionamento social

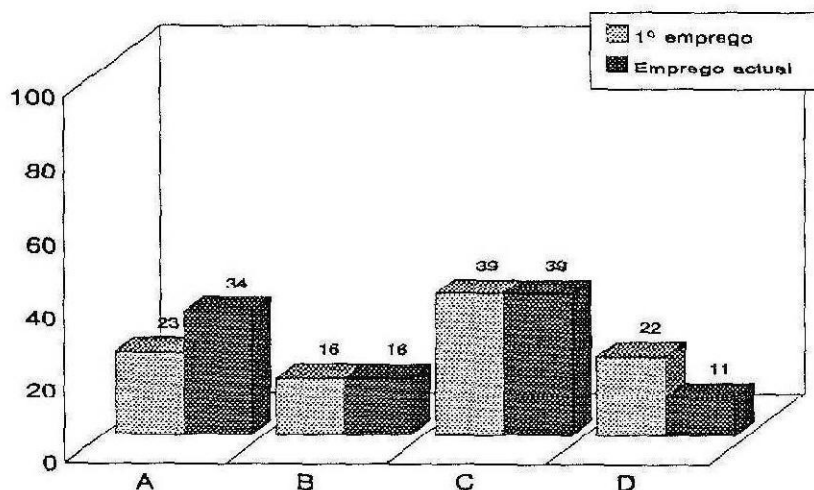
- E - Acções desenvolvidas pela ESACB
- F - Grande procura de técnicos
- G - Nenhum em especial

* 109 respostas

4.3.4.2 . Orientação da procura

No 1º emprego, é menor a percentagem dos que procuram emprego relacionado com a formação específica em relação ao emprego actual (Figura 12). Pensamos que no 1º emprego os jovens diplomados vão um pouco pelo lema "aceita-se qualquer tarefa", o que está em jogo é a independência económica que se anseia por alcançar. Na mesma linha de pensamento surge-nos uma percentagem de indivíduos que no 1º emprego não tem qualquer tipo de preferência com um valor duas vezes superior à da referida no emprego actual. Cerca de um terço dos diplomados referem ter procurado emprego relacionado com a sua formação geral, o que indicia a fraca oferta de empregos relacionados com a formação específica.

Figura 12 - Orientação da procura de emprego, (%).



A - Empregos relacionados com a formação específica

B - Empregos relacionados com o estágio

C - Empregos relacionados com a formação geral

D - Nenhum em especial

* 1º emprego 64 respostas e emprego actual 92 respostas.

As preferências dos diplomados para o **1º emprego** caíram fundamentalmente sobre o MAPA ou sobre o sector produtivo privado. Na impossibilidade de satisfação da 1ª preferência, os diplomados referiram as Cooperativas/Associações e Agro-Indústrias como as entidades que preferiam em segundo lugar (Quadro 23). Da análise ao quadro, segundo os diferentes Cursos, ficamos com a ideia de que as preferências dos diplomados são mais ou menos idênticas para os três Cursos.

Quadro 23 - Distribuição dos diplomados por Curso, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego.

Entidades empregadoras	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
MAPA	13	25	9	24	7	41	29	27
Produtivo privado	16	31	8	21	4	24	28	26
Nenhuma	9	17	8	21	4	24	21	20
Instituições de ensino	7	13	4	11	1	6	12	11
Agro-Indústrias	3	6	7	18	0	0	10	9
Associações/Cooperativas	4	8	2	5	1	5	7	7

Relativamente ao ano de formatura, apesar do Quadro 24 nos mostrar que os valores da preferência pelo MAPA referentes ao ano de 1989/90 são ligeiramente inferiores, não poderemos fazer considerações em relação a este aspecto, uma vez que pensamos dever-se ao facto de a taxa de resposta em relação a este período de formatura ter sido inferior. Isto porque os diplomados do sexo feminino não responderam em percentagem idêntica às que apresentaram relativamente aos outros anos. Assim, podemos dizer que a distribuição das preferências dos diplomados, mantém-se mais ou menos homogêneas em relação aos diferentes anos de formatura. De realçar ainda a tendência para aumentar a preferência pelo emprego no sector produtivo privado verificada nos diplomados mais recentes.

Quadro 24 - Distribuição dos diplomados por ano de formatura, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego.

Entidades empregadoras	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
MAPA	12	34	5	16	12	29	29	27
Produtivo privado	6	17	7	23	15	37	28	26
Nenhuma	7	20	6	19	8	19	21	20
Instituições de ensino	5	14	5	16	2	5	12	11
Agro-Indústrias	4	11	6	19	0	0	10	9
Associações/Cooperativas	1	4	2	7	4	10	7	7

No que respeita às preferências dos diplomados segundo o sexo (Quadro 25), verifica-se que para o sexo feminino a principal é o MAPA, com 32%, seguida pelo sector produtivo privado, com 16%. Para o sexo masculino a situação é idêntica mas de forma invertida, sendo a principal preferência para o Sector Produtivo Privado, com 37%, e para o MAPA com 25%. À parte desta diferença, parece-nos que os diplomados de ambos os sexos têm preferências idênticas.

Quadro 25 - Distribuição dos diplomados, por sexos, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao 1º emprego.

Entidades empregadoras	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
MAPA	16	32	14	25	29	27
Produtivo privado	8	16	21	37	28	26
Nenhuma	12	24	9	16	21	20
Instituições de ensino	6	12	5	8	12	11
Agro-Indústrias	5	10	4	7	10	9
Associações/Cooperativas	3	6	4	7	7	7

Analisando ainda a distribuição das preferências por entidades empregadoras, mas agora em relação ao **emprego actual** (Quadro 26), verificamos que as preferências vão principalmente para o MAPA, com 30%, e, para o sector Produtivo Privado, com 28%. Em segundo plano, e um tanto surpreendentemente, surgem as instituições de ensino (11%), e só depois as Cooperativas/Associações e as Agro-Indústrias com 9%. Fazendo a análise segundo os Cursos, constata-se que apenas os diplomados de Produção Florestal têm uma preferência ligeiramente inversa, atribuindo menor valor ao MAPA (23%) em relação ao sector Produtivo Privado (41%). Pensamos que estas distribuições reflectem um pouco as realidades conjunturais que se vivem nomeadamente nas empresas (florestais e agrícolas) e nos serviços do MAPA (Direcções regionais de Agricultura e Circunscrições Florestais).

Analisando ainda a distribuição das preferências por entidades empregadoras em relação ao emprego actual, verificamos que, tanto de uma forma geral, como relativamente aos diferentes Cursos, se regista uma semelhança ao que se verificou anteriormente em relação ao 1º emprego. Aliás, o que nos parece natural, já que o período de tempo que poderá ter decorrido não deverá ter tido influências no sentido de alterar as preferências.

Quadro 26 - Distribuição dos diplomados por Cursos, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual.

Entidades empregadoras	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
MAPA	18	37	10	27	4	23	32	30
Produtivo privado	13	27	9	24	7	41	29	23
Nenhuma	5	10	4	11	2	12	11	11
Instituições de ensino	5	10	4	11	2	12	11	11
Agro-Indústrias	4	8	4	11	1	6	9	9
Associações/Cooperativas	4	8	5	14	0	0	9	9
Comercial	0	0	1	2	1	6	2	2

Também na distribuição relativa ao ano de formatura (Quadro 27) se verifica uma situação em que a preferência dos diplomados é semelhante segundo os períodos de formatura em análise. Na globalidade a preferência principal recai sobre o MAPA, que aumentou ao longo dos seis anos em análise. No entanto a preferência pelo sector produtivo privado, após uma quebra em 1989/90, manteve-se algo estável e muito próximo da preferência pelo MAPA.

Quadro 27 - Distribuição dos diplomados segundo os anos de formatura, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual.

Entidades empregadoras	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Produtivo privado	11	32	7	25	11	27	29	28
Nenhuma	4	12	4	14	3	7	11	11
Instituições de ensino	3	9	4	14	4	10	11	11
Agro-Indústrias	4	12	2	7	3	7	9	9
Associações/Cooperativas	3	9	2	7	4	10	9	9
Comercial	1	2	1	4	0	0	2	2

Em relação ao sexo (Quadro 28) verificamos que as preferências também se distribuem de forma semelhante, constatando-se contudo, uma discrepância entre a principal preferência, dado que os diplomados do sexo feminino tem como principal preferência o MAPA (embora muito idêntica à preferência pelo sector Produtivo Privado). Ao passo que, os diplomados do sexo masculino preferem claramente, em primeiro lugar, o sector produtivo privado. Pensamos que estes valores reflectem um pouco a influência que poderá exercer nas respostas, o facto de, relativamente ao sexo feminino, haver maior percentagem de diplomados empregados no MAPA do que no sector privado, enquanto que no caso masculino verificámos o inverso (Quadro 19).

Quadro 28 - Distribuição dos diplomados por sexo, em relação às preferências por entidades empregadoras e ao emprego actual.

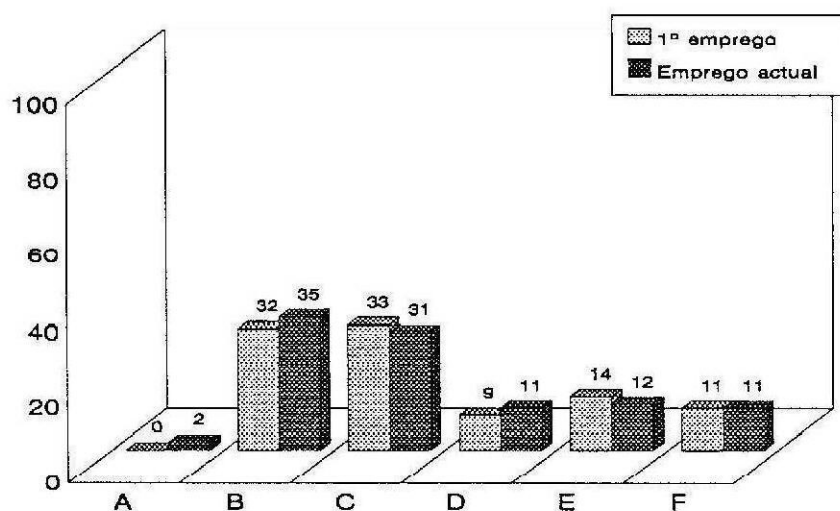
Entidades empregadoras	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
MAPA	10	22	22	39	32	30
Produtivo privado	15	33	14	26	29	28
Nenhuma	6	13	5	8	11	11
Instituições de ensino	6	13	5	8	11	11
Agro-Indústrias	5	11	4	7	9	9
Associações/Cooperativas	4	8	5	8	9	9
Comercial	0	0	2	4	2	2

Podemos concluir que as preferências pelo tipo de entidade empregadora para o 1º emprego e para o emprego actual, têm distribuições muito aproximadas (Figura 13). Assim, verifica-se que as intenções de trabalhar no sector produtivo privado e no Ministério da Agricultura prevalecem em relação às outras, embora no 1º emprego a primazia pertença ao MAPA e no emprego actual pertença ao sector produtivo privado.

Como principais alternativas à primeira preferência surgem as intenções de trabalhar em Associações ou Cooperativas e no sector Agro-Industrial. Pensamos que estes valores se justificam pelo facto das actividades a desenvolver no MAPA além de estarem normalmente relacionadas com o tipo de Curso, também oferecem condições de trabalho, estabilidade e possibilidades de progressão que são conhecidas e consideradas como aceitáveis. É natural que na impossibilidade de se conseguir emprego no MAPA, se tenha a pretensão de ingressar numa Associação ou Cooperativa, uma vez que nestas normalmente

a situação é mais ou menos idêntica. Já no que diz respeito às Agro-Indústrias pensamos que além de ser um tipo de actividade que se afigura mais ou menos promissora, com um provável incremento nos próximos anos, conta também com o aspecto de que normalmente os salários e outras regalias nas empresas privadas serem, normalmente, superiores em relação aos do Estado.

Figura 13 - Preferência por entidades empregadoras na procura de emprego, (%).



A - Comercial

D - Associações/Cooperativas

B - Produtivo privado

E - Instituições de ensino

C - MAPA

F - Agro-industrial

* 1º emprego 87 respostas e emprego actual 91 respostas

No que respeita às funções que gostariam de desempenhar nos seus empregos, a distribuição por Cursos representada no Quadro 29, indica-nos terem os diplomados uma grande apetência para trabalharem directamente com agricultores e para desenvolverem trabalho de equipa. Pensamos que esta apetência já se podia perceber de uma forma mais ou menos implícita na Figura 13.

Nota-se também uma percentagem razoável de diplomados que se mostraram interessados em ser responsáveis por explorações. Entendemos este facto como uma consequência do gosto pelo campo ou pelas actividades com ele relacionadas, que de certa forma os diplomados manifestaram ao referirem que ingressaram nos seus Curso principalmente por gosto pessoal. Além disso, deixa-nos transparecer uma certa necessidade

que os técnicos têm de se afirmar ao assumirem lugares de responsabilidade e de chefia. Importa ainda realçar a baixa percentagem dos que referem gostar do trabalho de gabinete.

Analisando o quadro segundo os Cursos, constatamos que os diplomados dos três Cursos têm, de uma forma geral, preferências idênticas.

Quadro 29 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por Curso.

Tipo de funções preferidas	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Apoio a agricultores	22	45	12	32	4	24	38	37
Trabalho integrado numa equipa	12	25	11	29	7	41	30	29
Responsável por uma exploração	6	12	8	21	1	6	15	14
Posto de chefia numa organização	3	6	4	11	3	18	10	9
Dar formação	4	8	3	7	2	11	9	9
Trabalho de gabinete	2	4	0	0	0	0	2	2

No Quadro 30, onde se apresenta a distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, segundo a ano de formatura, constatamos que os diplomados formados nos três períodos em análise têm de uma maneira geral preferências idênticas. Verifica-se, contudo, que os diplomados em 1991/92 dão maior preferência ao trabalho em equipa do que ao apoio aos agricultores.

Quadro 30 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por ano de formatura.

Tipo de funções preferidas	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Apoio a agricultores	12	34	16	52	10	26	38	37
Trabalho integrado numa equipa	10	29	5	16	15	39	30	29
Responsável por uma exploração	5	15	5	16	5	13	15	14
Posto de chefia numa organização	4	11	3	10	3	8	10	9
Dar formação	4	11	1	3	4	11	9	9
Trabalho de gabinete	0	0	1	3	1	3	2	2

Em relação à distribuição por sexos (Quadro 31) verifica-se uma certa uniformidade, sendo apenas de registar a maior preferência relativa que os diplomados do sexo feminino apresentam para desenvolver trabalhos em equipa e em dar formação, enquanto por parte do sector masculino se destaca, uma ligeira preferência por empregos que permitam desempenhar papéis de chefia e de responsabilidade.

Quadro 31 - Distribuição das preferências dos diplomados em relação às funções a desempenhar no emprego, por sexos.

Tipo de funções preferidas	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Apoio a agricultores	17	35	21	38	38	37
Trabalho integrado numa equipa	17	35	13	24	30	29
Responsável por uma exploração	6	12	9	16	15	14
Posto de chefia numa organização	3	6	7	13	10	9
Dar formação	6	12	3	5	9	9
Trabalho de gabinete	0	0	2	4	2	2

4.3.4.3 . O Curso e a procura de emprego

Da análise do Quadro 32 ressalta a "formação" como denominador comum das vantagens mais representativas. A brevidade do Curso, o facto de este ser um Curso superior e que se presta ao desempenho de um leque diverso de actividades constituíram também, factores que foram referidos com frequências consideráveis. Um aspecto relevante é o não reconhecimento de qualquer vantagem por parte de 17% dos respondentes ao questionário. Se a este facto associarmos os valores das percentagens anteriormente referidas como sendo baixos, leva-nos a crer que a influência que os diplomados reconhecem ao Curso em relação à procura de emprego é fraca. Mas, de certa forma, deixamos implícita a ideia de que o problema não será tanto com o Curso "formação", mas mais com os outros factores que se encontram também relacionados com o Curso e que nos foram apresentados como desvantagens. As restantes vantagens apesar de não terem expressão tão significativa não deixam de se ser importantes.

Dos respondentes ao questionário só 36% responderam a esta questão. Pensamos que este facto poderá de alguma maneira ser interpretado como uma dificuldade de encontrar uma resposta e como a pergunta era aberta, não sugerindo portanto a resposta

"nenhuma" quando se tratasse disso, ficamos com a dúvida de quantos dos que não responderam a esta questão, teriam referido não encontrar nenhuma vantagem que o Curso apresente relativamente à procura de emprego.

Quadro 32 - Identificação das vantagens que os diplomados reconhecem ao Curso em relação à procura de emprego.

Vantagens	Resp	(%)
Boa formação prática	17	18
Boa formação teórica	16	17
Sem vantagens nenhuma	16	17
Possibilidade de exercer diversas actividades	14	15
Boa formação geral	12	13
Curso superior	7	7
Curso breve	4	4
Curso adequado às necessidades da região	4	4
PAC está favorável	3	3
Estágio em situação profissional	2	2
Um bacharel recebe salário inferior	2	2
Poder dar aulas enquanto espera	1	1

Cada diplomado podia referir mais do que uma vantagem. 39 respondentes

Da análise do Quadro 33, constatamos que o desconhecimento do Curso é o factor desvantajoso com mais expressão (23%), ao qual podemos associar ainda uma expressiva falta de reconhecimento do Curso (20%). Ainda relacionados com o Curso, outros dois aspectos se destacam: o facto de ser um Curso de Bacharelato e a indefinição de carreiras. A fraca oferta de empregos constitui também um dos principais factores que afecta significativamente a obtenção do mesmo. Aos aspectos atrás referidos seguem-se os relacionados com a formação e outros de menor expressão. Julgamos, ainda, importante realçar o facto de três diplomadas terem referido a preferência dos empregadores por diplomados do sexo masculino.

Quadro 33 - Identificação e distribuição da frequência dos aspectos considerados como desvantagens do Curso em relação à obtenção de emprego.

Desvantagens	Resp	(%)
Desconhecimento do Curso	28	23
Falta de empregos	25	20
Bacharelato	14	11
Carreira indefinida	13	10
Falta de reconhecimento	10	8
Formação fraca	8	7
Falta de experiência	7	6
Excesso de técnicos	4	3
Curso muito teórico	3	2
Preferência pelo sexo masculino	3	2
Falta de especialização	2	2
Falta de apoio da ESACB	2	2
Desconhecimento das capacidades dos técnicos	2	2
Curso desadaptado da realidade	1	1
Remuneração baixa	1	1

Cada diplomado podia referir mais do que uma desvantagem. 58 respondentes.

O desconhecimento do Curso e a falta de empregos estão de certa forma associados. É importante reter que, o empenho que a ESACB tem em divulgar os seus Cursos não é normalmente acompanhado por uma necessidade manifesta dos potenciais empregadores, em conhecer e definir no seio das suas próprias estruturas os perfis dos técnicos de que necessitam, o que torna essa tarefa de divulgação pouco eficaz. Pensamos que acima de tudo existe um problema de comunicação ou de informação, que esperamos que se venha a ultrapassar com a intensificação das relações Escola/Entidades empregadoras.

4.3.5 . Dificuldades na obtenção de emprego

As dificuldades que os diplomados referiram ter enfrentado na obtenção do seu 1º emprego foram principalmente:

- o emprego temporário;
- a falta de empregos;
- a indefinição da carreira;
- a falta de experiência e
- a remuneração insuficiente (Quadro 34).

Quadro 34 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por Cursos.

Dificuldades	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Emprego temporário	21	17	21	22	5	15	47	19
Falta de empregos na região	21	17	17	18	4	12	42	17
Remuneração insuficiente	14	11	12	13	5	15	31	12
Inexistência de uma carreira bem definida	15	12	12	13	4	12	31	12
Falta de experiência	18	15	7	7	4	12	29	12
Desconhecimento dos Curso pelas empresas	9	7	9	9	2	6	20	8
Formação inadequada	7	6	5	5	2	6	14	6
Más condições de trabalho	5	4	4	4	4	12	13	5
Preferência de mão de obra do sexo oposto	7	6	4	4	1	3	12	5
Situação militar não regularizada	3	2	2	2	1	3	6	2
Nenhuma	2	1	2	2	1	3	5	2

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

Em relação aos empregos temporários, podemos considerar que o que verificamos está de acordo com as tendências actuais nos diversos sectores. Mas a falta de empregos, apesar de depender dos pontos de referência em que foi considerada ou dos moldes em que se processou a procura, não deixa de constituir um sinal de alerta de um problema bastante mais difícil de ultrapassar. A indefinição da carreira é, no nosso entender, um problema mais de quem emprega do que de quem forma. Esclarecemos que esta indefinição da carreira é, normalmente, referida em associação com os problemas que os diplomados têm sentido a fim de serem reconhecidos para leccionar ou empregarem-se em Serviços do Estado. A remuneração insuficiente é quase como que uma consequência da situação criada pelos outros factores.

As outras possíveis dificuldades que colocámos à consideração dos diplomados atingiram algumas delas valores entre os 2 e 8%, como se pode verificar no Quadro 34. A

avaliar ainda pelo mesmo quadro, os diplomados em Produção Florestal terão sido os que tiveram de uma forma global menores dificuldades na obtenção do seu 1º emprego.

No que respeita à distribuição das dificuldades de obtenção do 1º emprego por anos de formatura (Quadro 35), estas parecem fazerem-se sentir de forma idêntica nos três períodos que definimos.

Quadro 35 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por ano de formatura.

Dificuldades	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Emprego temporário	16	22	12	19	19	17	47	19
Falta de empregos na região	13	18	9	14	20	18	42	17
Remuneração insuficiente	7	10	9	14	15	13	31	12
Inexistência de uma carreira bem definida	10	14	9	14	12	11	31	12
Falta de experiência	9	12	10	16	10	9	29	12
Desconhecimento dos Cursos pelas empresas	3	4	4	6	13	12	20	8
Formação inadequada	4	5	4	6	6	5	14	6
Más condições de trabalho	3	4	1	2	9	8	13	5
Preferência de mão de obra do sexo oposto	3	4	4	6	5	4	12	5
Situação militar não regularizada	2	3	2	3	2	2	6	2
Nenhuma	3	4	0	0	2	2	5	2

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

Há, contudo, apenas um aspecto que nos deixa uma certa apreensão, e que se prende com o aumento das percentagens respectivamente ao "desconhecimento dos Cursos pelas empresas" e às "más condições de trabalho", registado no período de 1991/92 (Quadro 35). A nossa apreensão resulta de que em relação a estes dois critérios, seria de esperar uma diminuição ao longo do tempo e não um aumento.

Na distribuição das dificuldades por sexos, apesar de termos verificado uma certa semelhança entre os dois sexos (Quadro 36), há também alguns aspectos a realçar, mais pelo seu significado do que propriamente pela sua expressão numérica:

- os casos a que correspondem os 5% de diplomados que referiram terem sido preteridos em relação a diplomados do sexo oposto, são todos do sexo feminino;
- a percentagem de diplomados que referiram terem tido dificuldades devido à falta de experiência, foi superior no sexo masculino;

Quadro 36 - Dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego, por sexo.

Dificuldades	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Emprego temporário	25	21	22	17	47	19
Falta de empregos na região	21	18	21	16	42	17
Remuneração insuficiente	15	13	16	12	31	12
Inexistência de uma carreira bem definida	12	10	19	15	31	12
Falta de experiência	12	10	17	13	29	12
Desconhecimento dos Curso pelas empresas	6	5	14	10	20	8
Formação inadequada	7	6	7	5	14	6
Más condições de trabalho	6	5	7	5	13	5
Preferência de mão de obra do sexo oposto	12	10	0	0	12	5
Situação militar não regularizada	0	0	6	5	6	2
Nenhuma	3	2	2	2	5	2

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

- o "desconhecimento do Curso por parte das empresas" foi referido também em maior percentagem pelos diplomados do sexo masculino (10%), do que pelos do sexo feminino (5%). Sabemos que estes resultados estão de certa forma ligados à forma de procurar emprego e ao tipo de emprego procurado, contudo, pensamos que são também expressão de situações que poderão constituir motivo de reflexão.
- como seria de esperar, face à conjuntura nos anos a que se reporta o estudo, apenas os homens referem ter sentido dificuldades na obtenção do emprego, devido ao facto de não terem a situação militar regularizada. Apesar de sabermos que é uma dificuldade que se ultrapassa no tempo, não deixa de provocar uma perda de oportunidades.

As principais dificuldades sentidas na obtenção do **emprego actual** foram:

- a falta de empregos na região;
- a inexistência de uma carreira bem definida;
- a falta de experiência;
- a remuneração insuficiente;
- o emprego temporário (Quadro 37).

Tal como no 1º emprego, parece verificar-se a tendência para que os diplomados em Produção Florestal sintam menores dificuldades na obtenção de emprego. Todavia, recordamos que a representatividade deste Curso é menor do que a dos outros Cursos.

Quadro 37 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por Curso.

Dificuldades	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de empregos na região	22	25	15	18	5	18	42	19
Inexistência de uma carreira bem definida	12	11	16	19	4	14	32	15
Falta de experiência	15	14	13	16	3	11	31	14
Remuneração insuficiente	14	13	10	12	3	11	27	13
Emprego temporário	14	13	9	11	3	11	26	12
Desconhecimento dos Curso pelas empresas	8	8	7	8	2	6	17	8
Preferência de mão de obra do sexo oposto	7	7	3	4	1	4	11	6
Nenhuma	4	4	3	4	2	6	9	4
Formação inadequada	4	4	4	4	1	4	9	4
Más condições de trabalho	3	3	3	4	3	11	9	4
Situação militar não regularizada	2	2	0	0	1	4	3	1

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

A distribuição das dificuldades de obtenção do emprego actual, relativamente ao ano de formatura (Quadro 38), revela-nos que estas parecem não ter diminuído ao longo dos anos, como seria desejável. A diminuição mais relevante foi a que se verificou na percentagem dos diplomados que referiram não ter tido dificuldades, quando o desejável seria de que se registasse um aumento desta percentagem. Contudo, pensamos que esta diminuição é justificada pelo facto dos diplomados mais antigos estarem mais habilitados para a obtenção de emprego. A reforçar esta ideia, de que as dificuldades persistem, temos

ainda o caso do "desconhecimento dos Cursos pelas empresas" e das "más condições de trabalho", em que se verificaram aumentos relativos consideráveis.

Quadro 38 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por ano de formatura.

Dificuldades	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de empregos na região	15	21	11	19	16	18	42	19
Inexistência de uma carreira bem definida	14	20	8	14	10	11	32	15
Falta de experiência	12	17	9	15	10	11	31	14
Remuneração insuficiente	8	11	9	15	10	11	27	13
Emprego temporário	6	8	8	15	12	14	26	12
Desconhecimento dos Cursos pelas empresas	3	4	2	3	12	14	17	8
Preferência de mão de obra do sexo oposto	4	6	3	5	4	5	11	6
Nenhuma	6	8	1	2	2	3	9	4
Formação inadequada	1	1	4	7	4	5	9	4
Más condições de trabalho	1	1	2	3	6	7	9	4
Situação militar não regularizada	1	1	1	2	1	1	3	1

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

As dificuldades na obtenção do emprego actual apresentam distribuições aproximadamente idênticas para os dois sexos (Quadro 39). Apenas se continua a verificar a discrepância relativa ao facto de os diplomados do sexo feminino referirem ser preteridos em relação aos do sexo masculino, apesar de se ter verificado um caso em que nos foi referido o contrário.

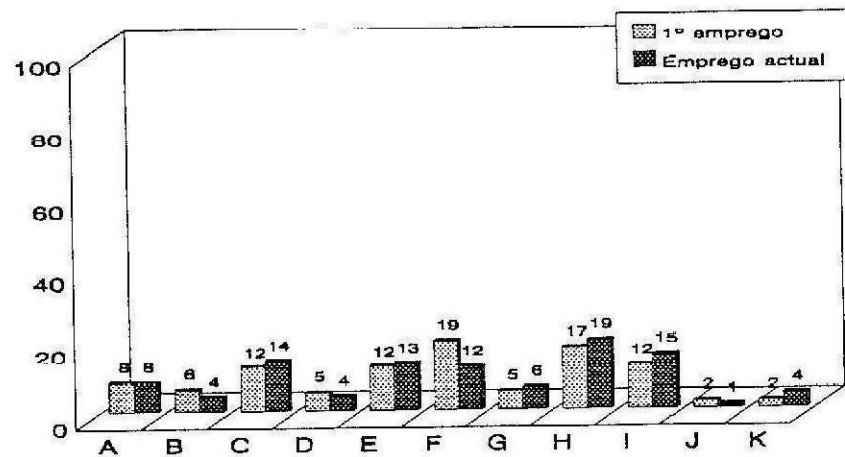
Quadro 39 - Dificuldades sentidas na obtenção do emprego actual, por sexo.

Dificuldades	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de empregos na região	20	19	22	20	42	19
Inexistência de uma carreira bem definida	15	14	17	17	32	15
Falta de experiência	16	15	15	15	31	14
Remuneração insuficiente	15	14	12	12	27	13
Emprego temporário	11	11	15	15	26	12
Desconhecimento dos Cursos pelas empresas	5	5	12	12	17	8
Preferência de mão de obra do sexo oposto	10	10	1	1	11	6
Nenhuma	3	3	6	5	9	4
Formação inadequada	4	4	5	4	9	4
Más condições de trabalho	5	5	4	4	9	4
Situação militar não regularizada	0	0	3	3	3	1

Cada diplomado podia referir até quatro dificuldades. 109 respondentes

A Figura 14 permite-nos comparar, de uma forma global, as dificuldades sentidas na obtenção do 1º emprego com as sentidas na obtenção do emprego actual. Assim, constata-se que as dificuldades do primeiro emprego são sentidas com uma frequência idêntica no emprego actual, havendo apenas uma excepção a realçar que é a menor percentagem dos "empregos temporários". Um outro caso que nos merece particular atenção são os valores de 5% e 6% de respostas relativo aos diplomados do sexo feminino, respectivamente para o 1º emprego e para o emprego actual, que referiram ter estado perante situações em que se verificava haver preferência por diplomados do sexo masculino; se pensarmos que estes 6% são relativos à totalidade das respostas, então este valor aumenta de significado. Pensamos pois podermos concluir que em algumas situações haverá discriminação entre os sexos no processo de admissão de técnicos agrários.

Figura 14 - Dificuldades na obtenção de emprego, (%).



- | | |
|--------------------------------|---|
| A - Desconhecimento dos Cursos | G - Preferência por mão de obra masculina |
| B - Formação inadequada | H - Falta de empregos |
| C - Falta de experiência | I - Indefinição da carreira |
| D - Más condições de trabalho | J - Situação militar |
| E - Remuneração insuficiente | K - Nenhuma |
| F - Emprego temporário | |

* 109 respostas

4.3.6 . Processo de obtenção do emprego

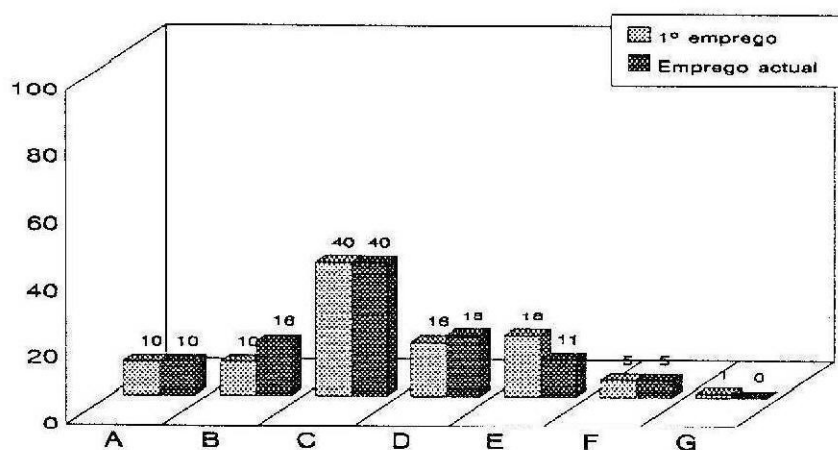
4.3.6.1 . Meios utilizados na procura do emprego

Em relação aos meios utilizados na procura do emprego, as distribuições para o 1º emprego e emprego actual aproximam-se uma da outra (Figura 15).

O meio que mais se destacou foi o "conhecimento pessoal", ao qual se seguiram, com percentagens bastante inferiores, os "contactos directos com as entidades empregadoras", a "ESACB" e os "avisos no Diário da República". Os concursos de professores são um meio de obtenção de emprego que, apesar de não constar no questionário, foi referido por nove diplomados. Pensamos que esta distribuição vem de encontro à forma de estarmos na sociedade que constituímos, em que as relações sociais que vamos desenvolvendo prevalecem, sempre que possível, sobre as instituídas pelas

diferentes organizações. Demonstra também que será sempre útil da parte de quem pretende um emprego desenvolver os contactos por sua iniciativa, em vez de aguardar que as oportunidades surjam. Esta ideia emerge de uma situação que é frequentemente discutida pelos diplomados que exercem funções de professores enquanto aguardam outro tipo de emprego, é que com o tempo se vai criando uma certa acomodação ao ensino e, durante o decurso do ano lectivo para o qual se conseguiu contrato, por vezes se abranda a procura de outros empregos, ou não se tem a coragem de deixar o ensino, uma vez que este, poderá pontualmente apresentar melhores condições do que outros empregos que possam surgir.

Figura 15 - Meios através dos quais tiveram conhecimento do emprego, (%).



A - Respondeu a anúncios

E - Por intermédio da ESACB

B - Aviso no Diário da República

F - Inscrição nas empresas ou organismos

C - Conhecimentos pessoais

G - Inscrição no centro de emprego

D - Contacto directos com os empregadores

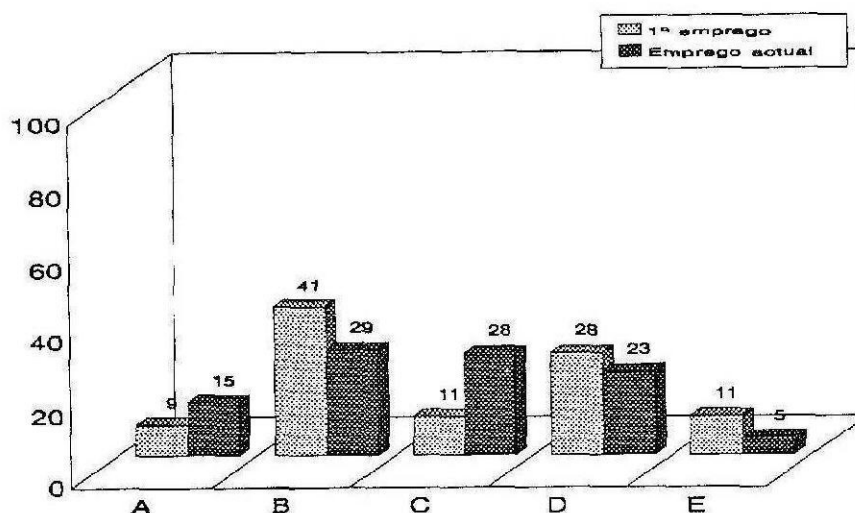
* 1º emprego 94 respostas e emprego actual 89 respostas

4.3.6.2 . Requisitos exigidos na contratação

Em relação aos requisitos exigidos na contratação (Figura 16), destacam-se o certificado de habilitações, principalmente no primeiro emprego, as entrevistas, principalmente no emprego actual e, em ambos os casos, a experiência comprovada. Parece-nos ainda importante realçar a percentagem de indivíduos que responderam "nenhum". Este último aspecto poderá ser uma justificação da razão pela qual alguns alunos

não se empenham no conclusão da parte final do Curso (estágio). Analisando segundo uma perspectiva diferente, pode-se levantar a hipótese de que se verifica falta procura de mão de obra especializada.

Figura 16 - Requisitos exigidos no acto contratação, (%).



A - Diploma
 B - Certificado de habilitações
 C - Entrevistas
 D - Experiência comprovada
 E - Nenhum

* 1º emprego 95 respostas e emprego actual 90 respostas

4.3.6.3 . Ajudas na obtenção do emprego

Da análise do Quadro 40 constata-se que há uma semelhança entre as duas distribuições, donde se destaca a percentagem de diplomados que referem não ter recebido ajudas na obtenção do seu 1º emprego (35%), sendo este valor ligeiramente superior no caso do emprego actual (32%).

Dentro dos que admitiram ter tido ajuda no 1º emprego apontaram os amigos, os professores e pais como os principais apoios na sua obtenção. Para o emprego actual verificou-se sensivelmente o mesmo, havendo só a registar a menor percentagem relativa aos professores. Esta diferença é natural que se verifique, uma vez que é frequente os professores deixarem de ter contacto com a maioria dos seus antigos alunos. Pensamos,

pois, que estes valores atestam de certa forma as capacidades que a ESACB e seus professores têm para apoiar os recém formados. Como é natural esse apoio verifica-se essencialmente na obtenção do primeiro emprego, uma vez que após este os diplomados já possuem outros contactos e conhecimentos, sobre o mercado de trabalho e outros, que lhes possibilitam o acesso a outros empregos, e também porque normalmente o contacto com a escola se vai restringindo. Contudo, pensamos que algo mais poderá ser feito para que estes contributos possam vir a melhorar, no sentido de se prestar mais e melhor apoio aos diplomados e alunos.

O facto de mais de um terço ter referido que não recebeu qualquer apoio, poderá constituir um indicador da capacidade que os diplomados têm em se integrar no mercado de trabalho. É ainda importante referir a expressividade do valor da percentagens que a variável "amigos" alcança, cerca de um quarto, o que no nosso entender, nos mostra o peso da condição e das relações sociais na obtenção dos seus empregos.

Quadro 40 - Ajudas com que os diplomados contaram na obtenção do emprego.

Ajudas	1º emprego		Emprego actual	
	Resp	(%)	Resp	(%)
Ninguém	34	35	29	32
Amigos	24	25	23	26
Pais	10	10	12	13
Professores	15	16	9	10
Colegas	6	6	7	8
ESACB	5	5	7	8
Centro de emprego	2	2	2	2
Outros	1	1	1	1

Cada diplomado podia responder a mais que um tipo de ajuda.

Tanto no primeiro emprego como no emprego actual verificamos, que o tipo de ajudas que os diplomados auferiram na obtenção dos seus empregos, se apresentam distribuídos de forma muito idêntica nos diplomados de ambos os sexos (Quadro 41).

Em virtude de as distribuições por Curso e ano de formatura serem muito aproximadas, abstemo-nos da sua apresentação.

Quadro 41 - Ajudas com que os diplomados contaram na obtenção do emprego, por sexo.

Ajudas	1º emprego				Emprego actual			
	Resp		(%)		Resp		(%)	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Ninguém	19	15	41	32	18	11	42	29
Amigos	10	14	22	30	9	14	21	23
Pais	5	5	9	9	4	8	9	12
Professores	6	9	13	19	5	4	12	9
Colegas	4	2	9	2	4	3	9	7
ESACB	2	3	4	6	2	5	5	7
Centro de emprego	0	2	0	2	0	2	0	2
Outros	1	0	2	0	1	0	2	1

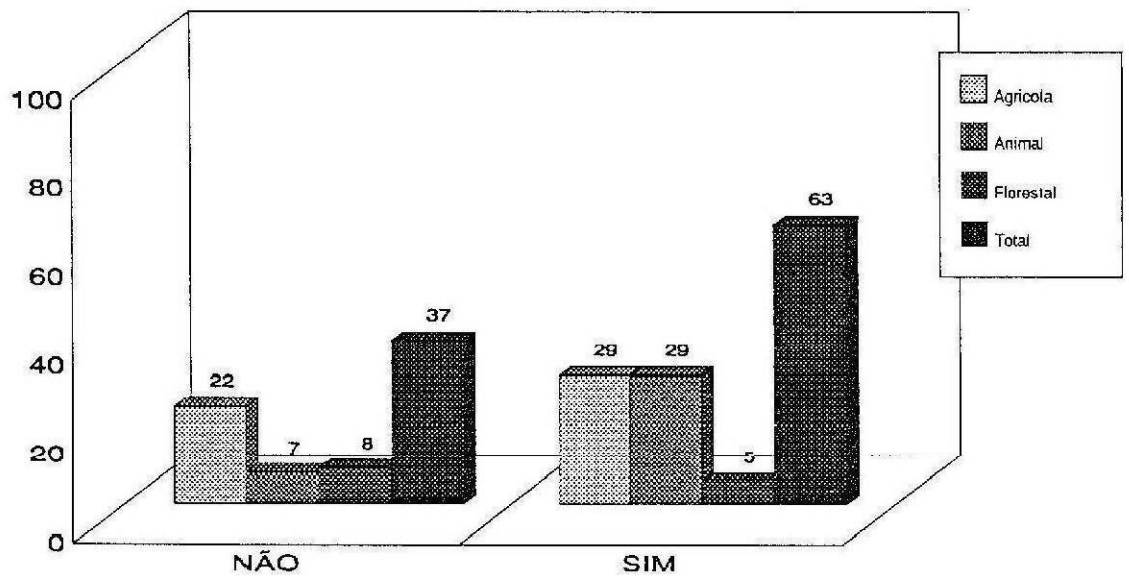
Cada diplomado podia responder a mais que um tipo de ajuda.

4.3.6.4 . Recusas de emprego

Cerca de 65% dos diplomados referiram terem "tentado a obtenção de outros empregos". Os diplomados mais recentes foram os que responderam maioritariamente de forma afirmativa, relativamente a esta questão, ao passo que, os diplomados mais antigos referiram em percentagens elevadas que não tentaram outros empregos. Esta diferença poderá servir-nos como um indicador da evolução do mercado de trabalho em que os diplomados se tentam inserir, no qual, no nosso entender, parece haver uma tendência para diminuir a oferta de emprego por parte das entidades empregadoras, e uma tendência para aumentar o número de diplomados à procura de emprego.

No que respeita às recusas de emprego, expressas na Figura 17, constata-se que elas se verificam principalmente nos Cursos de Produção Agrícola e Produção Animal, se bem que se note um certo destaque de indivíduos de Produção Agrícola que dizem não terem sido recusados.

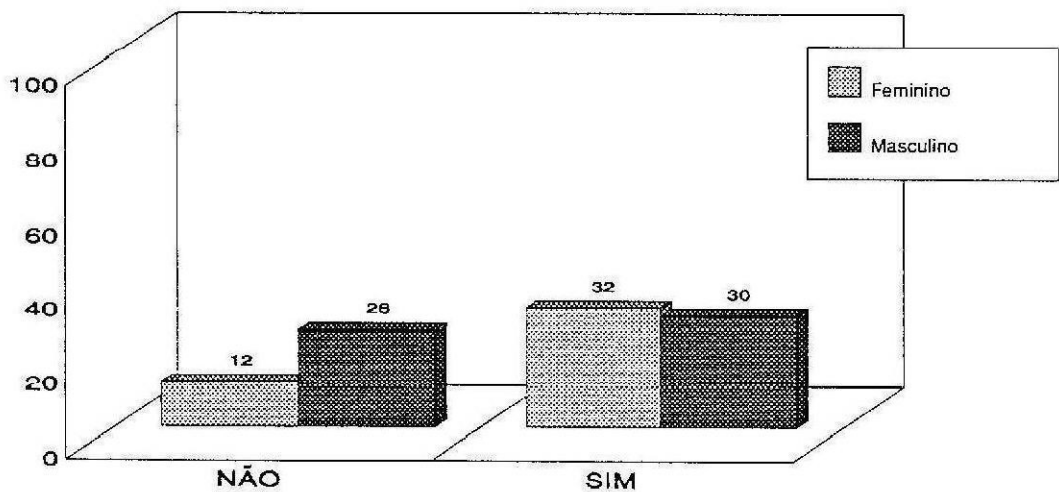
Figura 17 - Recusas na obtenção de emprego, por Curso, (%).



* 77 respostas.

Relativamente à distribuição das recusas por sexos (Figura 18), verifica-se que dentro dos diplomados que responderam afirmativamente, as distribuições são aproximadas. Por outro lado, no que diz respeito aos que responderam negativamente, verifica-se que a frequência do sexo masculino é o dobro da do sexo feminino. As distribuições por ano de formatura são semelhantes para os três períodos em análise, pelo que omitimos a sua representação gráfica

Figura 18 - Recusas na obtenção de emprego, por sexo, (%).



* 77 respostas.

No que respeita às razões porque foram recusados, apenas obtivemos 33 respostas, apesar de o número de recusados ter sido bastante superior (48). Pensamos que este facto deve-se à dificuldade que alguns diplomados tiveram em responder, talvez por não terem conhecimento concreto da razão pela qual foram recusados, pois alguns diplomados referiram que não tinham conhecimento sobre o que na verdade se tinha passado.

Dos motivos que fundamentaram as recusas na obtenção de emprego, expressos no Quadro 42, destaca-se a "falta de experiência" como o principal motivo (39%). Apesar de serem os valores mais expressivos, na realidade acabam por ser bastante naturais, uma vez que se trata do primeiro emprego, para o qual na maior parte das vezes não receberam formação específica. Podemos até referir que a falta de experiência é sempre um factor que acompanha qualquer recém-formado.

É também importante salientar que nos 33% que referiram ter sido preteridos em relação a técnicos do sexo oposto, não estão incluídos quaisquer diplomados de Produção Florestal. O mesmo acontece com o motivo "formação insuficiente".

Quadro 42 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por Curso.

Motivos da recusa de emprego	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de experiência	5	32	6	40	2	67	13	39
Preferência por técnicos do sexo oposto	4	27	7	47	0	0	11	33
Formação insuficiente	4	27	2	13	0	0	6	18
Situação militar	1	7	0	0	1	33	2	7
Excesso de formação	1	7	0	0	0	0	1	3

Cada diplomado podia responder com mais do que um motivo.

Analisando os dados segundo o ano de formatura, verificamos que como seria de esperar, são os diplomados mais recentes que se queixam mais da falta de experiência (Quadro 43). Contudo, o aspecto mais relevante destes dados reside no facto de se verificar um decréscimo dos diplomados que referem ter sido preteridos em relação a colegas do sexo oposto, o que poderá ser um bom indício de mudança de atitudes relativamente à discriminação sexual no emprego.

Quadro 43 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por ano de formatura.

Motivos da recusa de emprego	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de experiência	4	25	2	40	7	58	13	39
Preferência por técnicos do sexo oposto	6	38	3	60	2	17	11	33
Formação insuficiente	5	31	0	0	1	8	6	18
Situação militar	1	6	0	0	1	8	2	7
Excesso de formação	0	0	0	0	1	8	1	3

Cada diplomado podia responder com mais do que um motivo.

Relativamente à distribuição por sexos (Quadro 44), 53% dos respondentes do sexo feminino referem-nos terem sido preteridas em relação a técnicos do sexo oposto, o que reforça a ideia que se vem afirmando de que as diplomadas têm dificuldades acrescidas na obtenção do seu emprego. Assim, de acordo com os dados que temos vindo a analisar, são os diplomados do sexo feminino que apresentam mais situações em que o sexo possa ter influenciado negativamente na obtenção de emprego. Os diplomados do sexo masculino apresentam percentagens mais elevadas de recusas devido à "falta de experiência" e à "formação insuficiente", contudo, pensamos que estes valores estão relacionados com o tipo de emprego que se propunham obter, sobre os quais não temos informação.

Quadro 44 - Motivos que serviram de fundamento às recusas na obtenção de emprego, por sexos.

Motivos da recusa de emprego	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Falta de experiência	7	37	6	43	13	39
Preferência por técnicos do sexo oposto	10	53	1	7	11	33
Formação insuficiente	2	10	4	29	6	18
Situação militar	0	0	2	14	2	7
Excesso de formação	0	0	1	7	1	3

Cada diplomado podia responder com mais que um motivo.

Ainda em relação às recusas de emprego, verificamos uma percentagem de 10% de indivíduos que nos referiram terem sido recusados, sem lhes terem dado a conhecer as razões dessa recusa, ou qualquer tipo de informação do género. Alguns diplomados manifestaram-nos o seu desagrado pela forma como eram feitos determinados anúncios ou concursos sobre empregos, para os quais já havia um candidato que reunia, à partida, condições mais vantajosas relativamente aos outros possíveis candidatos. O concurso era, portanto, apenas um pró-forma a cumprir. Outros referiram que por vezes são chamados a entrevistas só para cumprir essa pró-forma, e que normalmente o lugar é atribuído a licenciados com quem concorrem em desvantagem, sem que tal tivesse sido esclarecido no concurso.

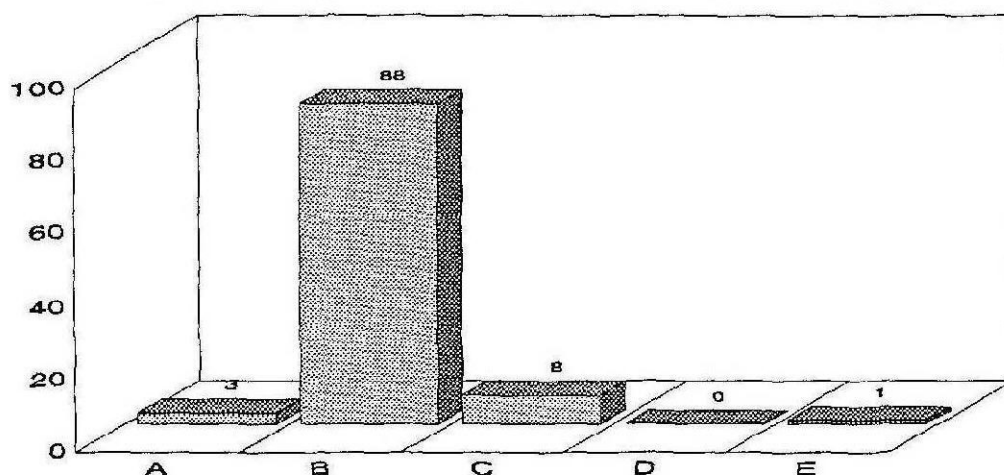
4.4 . Percurso profissional

4.4.1 . Caracterização do emprego actual

4.4.1.1 . Situação perante o emprego

À data do inquérito 88% dos diplomados trabalhavam por conta de outrem (Figura 19). A percentagem de indivíduos que se disseram estarem desempregados foi de 8%. É ainda de realçar o baixo valor (3%) de diplomados que referem trabalhar por conta própria. No nosso entender este valor revela a baixa capacidade para se estabelecerem na agricultura, apesar de muitos deles serem oriundos desse sector. Em relação aos desempregados, pensamos que é um valor relativamente baixo, uma vez que neste valor estão incluídos os diplomados que ainda não conseguiram o seu primeiro emprego.

Figura 19 - Situação actual dos diplomados em relação ao emprego, (%).



- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| A - A trabalhar por conta própria | D - A cumprir o serviço militar |
| B - A trabalhar por conta de outrem | E - Bolseiro |
| C - Desempregado | * 109 respostas. |

4.4.1.2 . Denominação profissional

Em relação à denominação do emprego actual, como seria de depreender através dos resultados que temos vindo a constatar, as denominações de Eng.º Técnico Agrário e de Professor são as que mais se destacam, constituindo cerca de dois terços do total (Quadro 45). As denominações que se lhes seguem são a de Encarregado de Trabalhos (denominação da carreira docente dos bacharéis no Ensino Superior não Universitário e a de desempregado (se assim lhe podemos chamar) com 9% e 6% respectivamente.

Na distribuição das denominações profissionais por Cursos, podemos observar que:

- a denominação Eng.º Agrário predomina nos três cursos;
- o curso de Produção Florestal; contrariamente ao era de prever, é o mais afectado pelo desemprego;
- o curso de Produção agrícola apresentam a maior percentagem de diplomados a exercer funções no ensino;
- os diplomados em Produção Animal têm supremacia na denominação de Eng.º Agro-Industrial, fundamentalmente no campo dos lacticínios e carnes.

De realçar ainda o facto de a ESACB ter admitido apenas um diplomado em Produção Florestal.

Quadro 45 - Denominação profissional no emprego actual, por Curso.

Denominações profissionais	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Eng ^o Agrário	21	39	11	29	7	41	39	36
Professor	18	33	10	26	4	24	32	29
Encarregado de trabalhos	4	7	4	11	1	6	9	9
Desempregado	3	6	2	5	2	11	7	6
Eng ^o Agro-Industrial	1	2	6	16	0	0	7	6
Eng ^o Comercial	4	7	2	5	1	6	7	6
Monitor	1	2	2	5	1	6	4	4
Estudante	1	2	1	3	0	0	2	2
Administrativo	1	2	0	0	0	0	1	1
Eng ^o Técnico	0	0	0	0	1	6	1	1

O Quadro 46 apresenta-nos a distribuição das denominações profissionais por anos de formatura, dele podemos destacar os seguintes aspectos:

- a denominação Professor verifica-se em percentagem relativamente superior nos diplomados entre 1991 e 1992, o que nos indica que os diplomados mais recentes talvez denotem mais dificuldades em obter emprego mais relacionado com o Curso. Contudo, como relativamente ao ano de 1989/90 responderam poucos diplomados do sexo feminino, temos que considerar que a situação talvez fosse ligeiramente diferente, uma vez que, como já observámos, os diplomados do sexo feminino tem maior tendência para se empregar no ensino.
- a denominação Encarregado de Trabalhos verifica-se principalmente nos diplomados entre 1987 e 1988, dado que nessa época a ESACB necessitou de recrutar alguns dos seus diplomados para os integrar nos seus quadros, uma vez que a própria escola é ainda uma instituição em expansão, embora se preveja que a sua capacidade de empregar bacharéis tenda a diminuir à medida que os quadros se vão completando;
- a percentagem de desempregados é superior nos diplomados mais recentes, entre 1991 e 1992, o que afinal constitui um bom indício, dado que nos permite pensar que os problemas de emprego dos nossos diplomados acabam por se resolver, uma

vez que na fase de inserção na vida profissional é natural que qualquer Curso apresente os seus problemas. Apesar disso, não deixam de ter importância e de merecer toda a atenção no sentido de serem resolvidos.

Quadro 46 - Denominação profissional no emprego actual, por ano de formatura.

Denominações profissionais	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Eng ^o Agrário	15	41	12	39	12	29	39	36
Professor	10	27	8	27	14	34	32	29
Encarregado de trabalhos	6	16	1	3	2	5	9	9
Desempregado	1	3	2	6	4	10	7	6
Eng ^o Agro-Industrial	2	4	2	6	3	8	7	6
Eng ^o Comercial	1	3	3	10	3	8	7	6
Monitor	1	3	2	6	1	2	4	4
Estudante	1	3	1	3	0	0	2	2
Administrativo	0	0	0	0	1	2	1	1
Eng ^o Técnico	0	0	0	0	1	2	1	1

No que diz respeito à distribuição por sexos (Quadro 47), nota-se que a denominação Eng.^o Agrário no sector feminino está menos representada (29%) relativamente ao sector masculino (44%), o mesmo acontece (se bem que com valores relativamente diferentes) nas denominações de Eng.^o Comercial e Eng.^o Agro-Industrial. Por outro lado, o sexo feminino tem representação superior (o dobro em termos percentuais) nas denominações Professor e de Encarregado de Trabalhos. No que respeita ao desemprego verifica-se uma situação de equilíbrio entre os dois sexos.

Quadro 47 - Denominação profissional no emprego actual, por sexos.

Denominações profissionais	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Eng ^o Agrário	13	29	26	44	39	36
Professor	20	40	12	20	32	29
Encarregado de trabalhos	6	11	3	5	9	8
Desempregado	3	6	4	7	7	6
Eng ^o Agro-Industrial	2	4	5	8	7	6
Eng ^o Comercial	2	4	5	8	7	6
Monitor	2	4	2	4	4	4
Estudante	1	2	1	2	2	2
Administrativo	1	2	0	0	1	1
Eng ^o Técnico	0	0	1	2	1	1

4.4.1.3 . Entidades empregadoras.

As entidades empregadoras, em relação ao emprego actual, que mais se destacam são: o Ministério da Educação, como o principal empregador, os Serviços do Estado relacionados com a agricultura, desde as instituições de investigação até às Direcções Regionais e Circunscrições Florestais, e as empresas privadas. A seguir, a um nível ligeiramente inferior encontram-se as Cooperativas/Associações Agrícolas e a ESACB (Quadro 48). Continuando a análise do quadro, e atendendo à distribuição por Cursos, verificamos alguns aspectos de realce:

- os diplomados que estão no Ministério da Educação, mais de metade são de Produção Agrícola, se bem que, os cursos de Produção Animal e Produção Florestal apresentem valores percentuais muito próximos;
- Em relação às Cooperativas e à ESACB, verifica-se que o curso de Produção Florestal apresenta valores muito baixos, talvez porque a procura de diplomados com este Curso possibilite a obtenção de empregos sem serem relacionados com o ensino, e também pelo facto de existirem poucas tradições de associativismo ou cooperativismo entre os produtores florestais. Relembramos que o Curso de Produção Florestal assume valores absolutos inferiores, pois é mais recente do que os outros dois;

- os Serviços do Estado aparecem como o principal empregador de Produção Florestal;
- os segundos empregadores de diplomados em Produção Agrícola são os Serviços do Estado, e o dos diplomados em Produção Animal são as empresas privadas.
- os diplomados que se empregam nas Câmaras Municipais são de Produção Agrícola, onde exercem funções relacionadas com as zonas verdes;

Quadro 48 - Entidades empregadoras, emprego actual por Curso.

Entidades empregadoras	Agrícola		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	8	37	10	29	4	31	32	34
Serviços agrários do estado	10	21	5	14	5	28	20	21
Empresas privadas	5	10	7	20	2	15	14	15
Cooperativas/Associações	8	17	2	6	1	8	11	11
ESACB	4	9	6	17	1	8	11	11
Empresas privadas agrícolas	2	4	5	14	0	0	7	7
Câmaras Municipais	1	2	0	0	0	0	1	1

Estas respostas referem-se aos diplomados que trabalham por conta de outrem (88%).

Em relação ao ano de formatura (Quadro 49), verifica-se uma certo equilíbrio entre as entidades, sendo contudo de realçar que a ESACB admitiu principalmente diplomados entre 1987 e 1988. No ensino e nas empresas privadas verifica-se uma percentagem ligeiramente superior de diplomados entre 1991/1992.

Quadro 49 - Entidades empregadoras no emprego actual, por ano de formatura.

Entidades empregadoras	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	11	31	7	28	14	39	32	34
Serviços agrários do estado	8	23	7	28	5	14	20	21
Empresas privadas	3	9	4	16	7	19	14	15
Cooperativas/Associações	3	9	4	16	4	12	11	11
ESACB	7	18	1	4	3	8	11	11
Empresas privadas agrícolas	3	9	1	4	3	8	7	7
Câmaras Municipais	0	0	1	4	0	0	1	1

Estas respostas referem-se aos diplomados que trabalham por conta de outrem (88%).

Fazendo a análise da distribuição por sexos (Quadro 50), verificamos que o sector privado e as Cooperativas/Associações empregam principalmente diplomados do sexo masculino. Os diplomados do sexo feminino têm predominância de emprego no ensino e na ESACB (o Ministério da Educação chega a empregar quase o dobro de diplomados do sexo feminino). Esta duas diferenças quase que se equilibram uma à outra como que se verificasse uma compensação, podemos até entender que uma poderá ser consequência da outra. A nível dos Serviços do Estado verifica-se um equilíbrio. Entretanto, uma coisa que parece estar a confirmar-se, é a existência de diferenças entre sexos relativamente aos tipos de emprego.

Quadro 50 - Entidades empregadoras no emprego actual, por sexos.

Entidades empregadoras	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ministério da Educação	20	43	12	24	32	34
Serviços agrários do estado	10	22	10	20	20	21
Empresas privadas	3	6	11	22	14	15
Cooperativas/Associações	4	9	7	14	11	11
ESACB	8	18	3	6	11	11
Empresas privadas agrícolas	1	2	6	12	7	7
Câmaras Municipais	0	0	1	2	1	1

Estas respostas referem-se aos diplomados que trabalham por conta de outrem (88%).

4.4.1.4 . Funções profissionais

Tal com já referimos relativamente ao primeiro emprego, também em relação ao emprego actual registou-se uma taxa de resposta abaixo dos valores verificados nas outras questões. Assim, no que respeita às funções desempenhadas pelos diplomados nos seus empregos actuais (Quadro 51) podemos salientar os seguintes aspectos:

- o Ensino é a função de maior representatividade. Se associarmos os valores relativos ao ensino agrícola, com o da formação profissional e com o do ensino preparatório/secundário, verificamos que actualmente 50% dos diplomados exercem a sua actividade profissional como docentes, embora em níveis de ensino relativamente diferentes;

- o Curso de Produção Agrícola é o que tem maior percentagem de diplomados empregados no ensino preparatório e secundário.

Quadro 51 - Principais funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por Curso.

Funções profissionais	Agrícola		Animal		Florestal		TOTAL	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino prep. e secundário	15	41	7	29	2	20	24	35
Apoio técnico	4	12	4	17	1	10	9	13
Contabilidade agrícola	5	15	2	8	0	0	7	11
Ensino agrícola	2	6	3	13	1	10	6	9
Elaboração de projectos	2	6	0	0	3	30	5	7
Vulgarização	3	9	1	4	1	10	5	7
Apoio a agricultores	2	6	2	8	0	0	4	6
Encarregado de trabalhos	1	2	2	8	1	10	4	6
Monitor de form. profissional	0	0	3	13	1	10	4	6

Relativamente à distribuição por anos de formatura (Quadro 52), verifica-se que são os diplomados recentes que têm maior percentagem de emprego no ensino. Por outro lado, os valores revelam uma certa tendência para diminuir a percentagem de empregados no ensino ao longo do percurso profissional.

Quadro 52 - Principais funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por ano de formatura.

Funções profissionais	1987/88		1989/90		1991/92		TOTAL	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino prep. e secundário	6	24	7	37	11	46	24	35
Apoio técnico	4	16	2	11	3	13	9	13
Contabilidade agrícola	4	16	1	5	2	8	7	11
Ensino agrícola	2	8	1	5	3	13	6	9
Elaboração de projectos	1	4	2	11	2	8	5	7
Vulgarização	1	4	3	16	1	4	5	7
Apoio a agricultores	2	8	1	5	1	4	4	6
Encarregado de trabalhos	3	12	1	5	0	0	4	6
Monitor de form. profissional	2	8	1	5	1	4	4	6

No que respeita à distribuição por sexos (Quadro 53), constata-se que:

- os diplomados do sexo feminino têm uma maior (mais do dobro) representatividade no Ensino em relação aos diplomados do sexo masculino. O mesmo acontece em relação à "contabilidade agrícola" e "elaboração de projectos";

- os diplomados do sexo masculino estão representados maioritariamente no apoio técnico e vulgarização;

- em relação ao ano de formatura não surgem diferenças dignas de destaque.

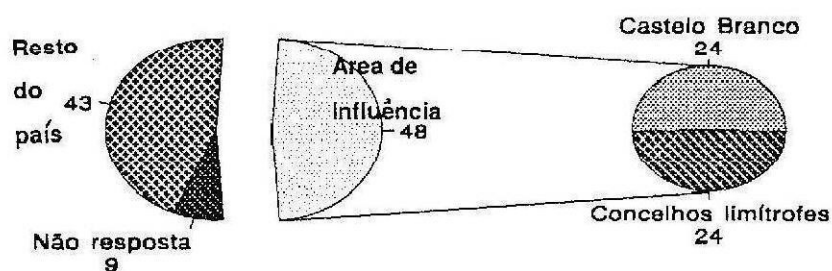
Quadro 53 - Funções/actividades desenvolvidas pelos diplomados no seu emprego actual, por sexo .

Funções profissionais	Feminino		Masculino		TOTAL	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Ensino prep. e secundário	18	46	6	21	24	35
Apoio técnico	2	5	7	33	9	13
Contabilidade agrícola	6	15	1	5	7	11
Ensino agrícola	2	5	4	18	6	9
Elaboração de projectos	4	11	1	5	5	7
Vulgarização	1	3	4	18	5	7
Apoio a agricultores	2	5	2	10	4	6
Encarregado de trabalhos	2	5	2	10	4	6
Monitor de form. profissional	2	5	2	10	4	6

4.4.1.5 . Localização do emprego

Actualmente, cerca de metade dos diplomados pela ESACB encontram-se a desempenhar as suas funções profissionais nos concelhos que compõem a área de influência da ESACB. Esta área engloba todos os concelhos do distrito de Castelo Branco, e os concelhos limítrofes pertencentes ao distrito da Guarda, e de Portalegre, estando a outra metade distribuída pelo resto do país, sem concentrações numa determinada região. Assim, é bom salientar que cerca de metade desses diplomados, mais precisamente 24% do total de diplomados, conforme podemos observar na Figura 20, empregados na região, encontram-se radicados profissionalmente no concelho de Castelo Branco. Pensamos que estes valores vêm afirmar a ESACB como um importante pólo de desenvolvimento regional, estando, de igual modo, a contribuir para o desenvolvimento nacional. Os 9% da não resposta correspondem aos desempregados.

Figura 20 - Emprego actual por concelhos, (%).

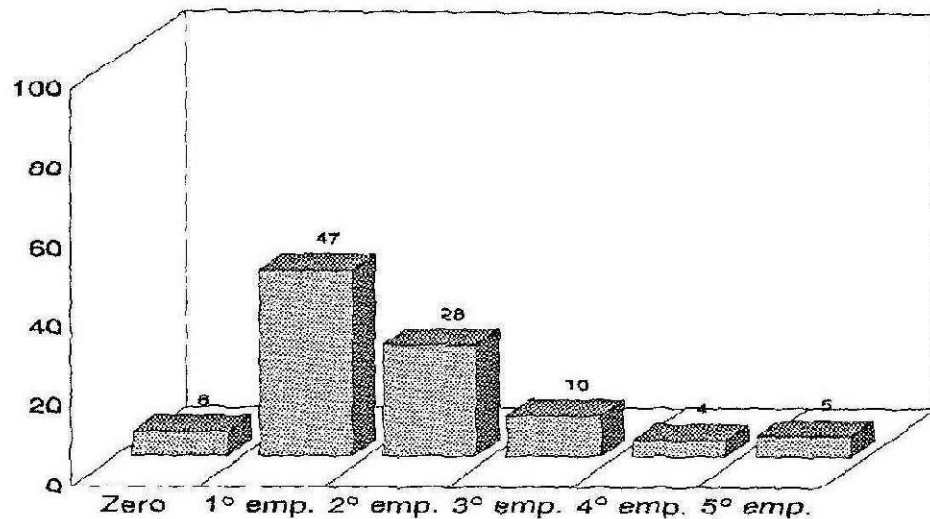


4.4.2 . Mobilidade do emprego

4.4.2.1 . Número do emprego actual

Como podemos observar na Figura 21, cerca de metade dos diplomados encontram-se no seu 1º emprego. Segue-se o 2º emprego, com cerca de um quarto, estando os restante distribuídos de forma mais ou menos aproximada. Estes valores deixam-nos uma ideia de imobilidade, que nos poderia conduzir à estabilidade no emprego. Mas, contudo, poderemos também pôr esta ideia em causa se nos basearmos na análise do Quadro 58 (que apresentamos mais adiante). Assim, pensamos que talvez a razão mais provável seja a existência de dificuldades na mudança de emprego.

Figura 21 - Distribuição do número do emprego, (%).



* 109 respostas.

Através do cruzamento das variáveis "número de emprego" com as "funções desempenhadas no emprego" (Quadro 54), chegamos à conclusão de que a percentagem de diplomados que no segundo e terceiro empregos referem estar a desempenhar funções no ensino é relativamente mais baixa, 22% e 12% respectivamente. Ao mesmo tempo, parece verificar-se uma tendência para aumentar a percentagem de diplomados no ensino agrícola à medida que avançamos no número do emprego, podendo interpretar-se esta tendência com um aumento na intenção de prosseguir na carreira docente.

Por outro lado, constata-se que cerca de um terço dos diplomados que actualmente se encontram no primeiro emprego, ainda estão no ensino, com predominância no ensino não agrícola. Pensamos que estes dados vêm reforçar a ideia de que o ensino constitui um emprego de passagem, no qual os diplomados encontram uma alternativa remuneração, enquanto aguardam outras oportunidades.

Quadro 54 - Distribuição do número de ordem do emprego relativamente aos diplomados que actualmente desempenham funções no ensino

Nº do emprego	Ensino não agrícola		Ensino agrícola		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
Primeiro	18	72	2	29	20	56
Segundo	4	16	4	57	8	22
Terceiro	3	12	1	14	4	12

Em relação à distribuição do número do emprego por Cursos (Quadro 55), constata-se que mais de metade dos diplomados que ainda se encontram no 1º emprego são de Produção Agrícola.

Enquanto a maioria dos diplomados de Produção Agrícola e de Produção Florestal ainda estão no primeiro emprego, com o Curso de Produção Animal já não é tão notória esta diferenciação, sendo, neste caso, a percentagem dos que estão no segundo emprego (34%), superior à do primeiro emprego (29%). Os únicos diplomados que referem estar no seu quinto emprego são todos do Curso de Produção Animal. Assim, podemos questionar-nos sobre a eventualidade de os diplomados de Produção Agrícola terem uma menor mobilidade de emprego e quais as suas causas ou que a estabilidade de emprego é menor nos diplomados em Produção Animal.

Quadro 55 - Distribuição do número de ordem do emprego, por Curso.

Nº do emprego	Agricultura		Animal		Florestal		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
0	2	4	3	8	2	12	7	6
1	31	57	11	29	9	53	51	47
2	14	26	13	34	4	23	31	28
3	5	9	4	11	2	12	11	10
4	2	4	2	5	0	0	4	4
5	0	0	5	13	0	0	5	5

Como seria de esperar, são os diplomados entre 1991 e 1992 que maior representação têm no grupo dos diplomados que se encontram no primeiro emprego

(Quadro 56). Por outro lado, são os diplomados mais antigos que ocupam números de empregos mais elevados (4 e 5). Podemos mesmo dizer que se verifica uma tendência no sentido de o número do emprego aumentar com a antiguidade do ano de formatura, o que julgamos natural..

Quadro 56 - Distribuição do número de ordem do emprego, por ano de formatura.

Nº do emprego	1987/88		1989/90		1991/92		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
0	2	5	1	3	4	10	7	6
1	11	30	16	52	24	59	51	47
2	10	27	11	36	10	24	31	28
3	7	19	1	3	3	7	11	10
4	3	8	1	3	0	0	4	4
5	4	11	1	3	0	0	5	5

Em relação à distribuição por sexos (Quadro 57), são ligeiramente aproximadas. Ambos os sexos apresentam cerca de 75% de diplomados no conjunto do 1º e 2º empregos sendo os diplomados do sexo masculino que apresentam maior representação no grupo dos diplomados que se encontram no primeiro emprego.

Quadro 57 - Distribuição do de ordem número do emprego por sexo.

Nº do emprego	Feminino		Masculino		Total	
	Resp	(%)	Resp	(%)	Resp	(%)
0	3	6	4	7	7	6
1	21	42	30	51	51	47
2	16	32	15	25	31	28
3	6	12	5	9	11	10
4	1	2	3	5	4	4
5	3	6	2	3	5	5

4.4.2.2 . Tempo de permanência no emprego actual

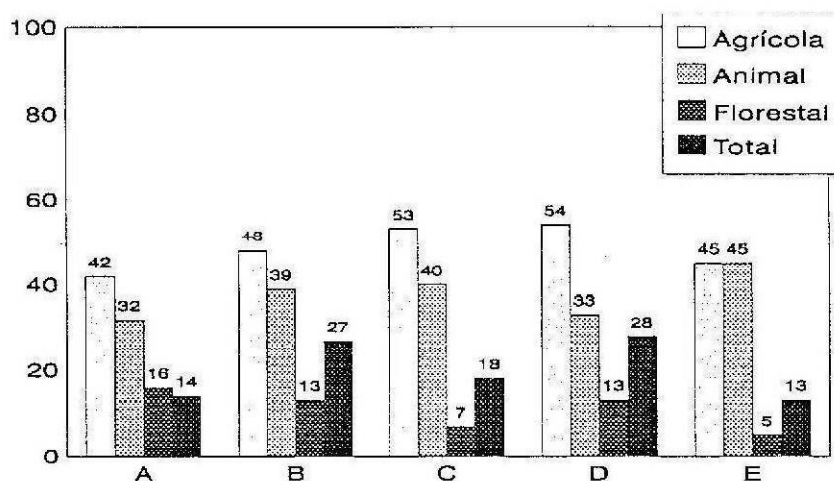
Mais de metade (59%) dos diplomados empregados têm um tempo de permanência no emprego superior a um ano. Os restantes 41% têm um tempo de permanência inferior a um ano, contudo, têm, na maioria dos casos, mais de seis meses de permanência no emprego (Figura 22).

O facto de cerca de metade dos diplomados estarem no ensino poderá, devido ao regime de contratação a que alguns diplomados estão sujeitos, afectar os resultados relativamente aos que referem estar há menos de seis meses no emprego.

O curso de Produção Florestal apesar de ser mais recente apresenta, relativamente aos outros cursos, percentagens aproximadas de diplomados empregados à além de dois anos.

Os diplomados mais recentes são os que apresentam maior percentagem em relação ao tempo de permanência no emprego inferior a seis meses, facto que se afigura lógico de se prever (Figura 23). O mesmo se vai verificando até ao período em que ocorre

Figura 22 - Tempo de permanência no emprego, por Curso, (%).



A - De 1 a 6 meses

B - De 6 a 12 meses

C - De 12 a 24 meses

D - De 24 a 36

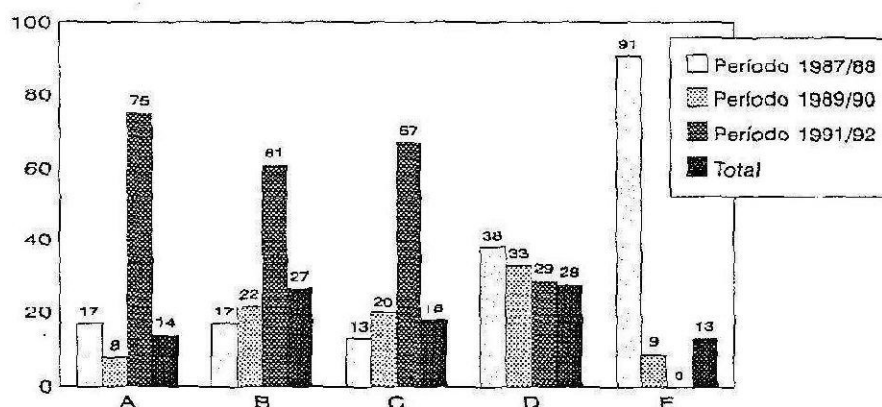
E - Mais de 36 meses

* 85 de respostas

uma permanência de dois anos, mas sempre com uma diminuição das percentagens dos diplomados mais recentes e um aumento das percentagens dos mais antigos. Finalmente, chegamos ao ponto (empregados há mais de três anos) em que não pode haver diplomados entre 1991 e 1992, aí terá que se notar uma superioridade natural dos diplomados entre 1987 e 1988. Apesar destes valores se enquadrarem de uma forma lógica e consequente, dão-nos a ideia de que a inserção no emprego se desenvolve de uma forma progressiva, como se se tratasse de um processo linear.

Por outro lado e como consequência, os diplomados mais antigos representam a maioria dos empregados há mais tempo no mesmo emprego. O facto de se registarem representações dos dois períodos de formatura mais antigos (1987/88 e 1989/90) em todos os "intervalos" de tempo de permanência no emprego, podemos verificar que existe uma certa mobilidade no emprego dos diplomados. A percentagem de 17% de diplomados em 1987/88 com menos de seis meses de emprego, vem reforçar a ideia de mobilidade.

Figura 23 - Tempo de permanência no emprego, por ano de formatura, (%).



A - De 1 a 6 meses

D - De 24 a 36

B - De 6 a 12 meses

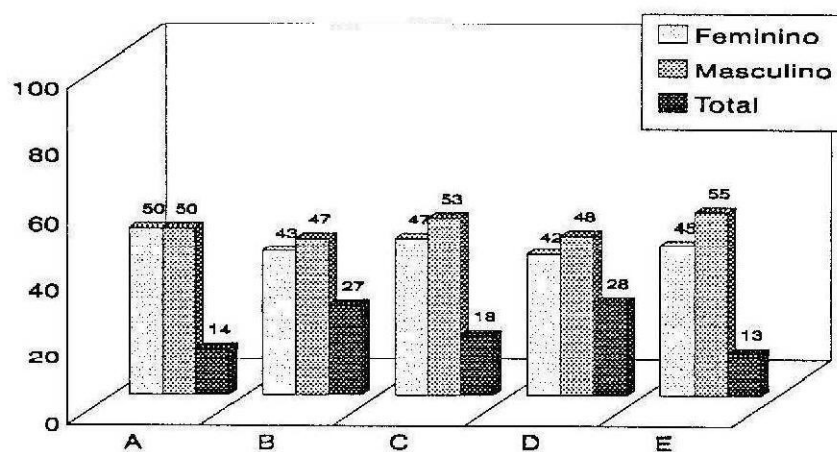
E - Mais de 36 meses

C - De 12 a 24 meses

* 85 de respostas

Relativamente à distribuição do tempo de permanência nos empregos segundo os sexos (Figura 24), verificamos uma certa uniformidade entre eles.

Figura 24 - Tempo de permanência no emprego, por sexo, (%).



A - De 1 a 6 meses

D - De 24 a 36

B - De 6 a 12 meses

E - Mais de 36 meses

C - De 12 a 24 meses

* 85 de respostas

4.4.2.3 . A mudança de emprego

No que respeita às razões que conduzem à mudança de emprego (Quadro 58), a mais significativa é a instabilidade que os diplomados sentem em relação ao emprego. Por isso é compreensível que a tentativa de mudança de emprego, seja orientada segundo a possibilidade de conseguir empregos mais estáveis. A procura de um emprego relacionado com o Curso, é também uma das principais razões que leva à mudança do emprego. Pensamos que estes dois valores estão de certa forma associados, uma vez que, na maioria dos casos, a instabilidade do emprego reporta-se ao facto de emprego não estar relacionado com o Curso; isto é, são empregos que são assumidos para resolver uma situação pontual até se encontrar um emprego que satisfaça melhor os anseios de cada um.

Depois das duas razões atrás referidas, e com valores relativamente mais baixos, destacam-se o termo do contrato, a remuneração insuficiente e as outras razões de insatisfação, que tal como no caso anterior estão relacionadas com o facto de o grau de exigência que os diplomados impõem no seu primeiro emprego ser mínimo em relação a estes aspectos, mas que passado algum tempo as necessidades alteram-se e surge a vontade de obter empregos que satisfaçam de forma mais abrangente essas mesmas necessidades.

Quadro 58 - Identificação das razões que levaram à mudança de emprego, (%).

Razões da mudança de emprego	Resp	(%)
Instabilidade do emprego	20	27
Procura de emprego relacionada com o Curso	12	16
Fim do contrato	10	13
Remuneração insuficiente	10	13
Insatisfação com as funções	7	9
Procura de realização pessoal e profissional	7	9
Progressão na carreira	5	7
Problemas relacionados com as empresas	4	6

Quadro completo, Quadro 1 - Anexo III

4.4.2.4 . Tempo de espera entre dois empregos

Em relação ao tempo de espera entre o 1º e o 2º emprego, apenas responderam 25% dos diplomados, tendo-nos permitido constatar que estiveram em média cerca de 3,1 meses à espera de conseguir o seu 2º emprego. Das três variáveis em estudo (Curso, sexo e ano de formatura), a única que apresenta valores de realce é o Curso, devido ao facto de apenas se terem verificado dois casos de tempo de espera entre empregos relativamente ao Curso de Produção Florestal. Esta diferença poderá, no entanto, dever-se ao facto do Curso de Produção Florestal ser mais recente e contar, portanto, com um número inferior de diplomados.

Relativamente ao tempo de espera entre o 2º e o 3º emprego, apenas responderam 15% de diplomados, os quais estiveram, em média, cerca de 3,2 meses à espera de conseguir o seu 3º emprego. Constatamos que são os diplomados de 1987/88 que têm maior representatividade. Este aspecto é explicado pelo facto de se verificarem menos casos de diplomados formados recentemente a mudarem de emprego, principalmente do 2º para o 3º emprego. Por outro lado, é natural esperar-se que os mais antigos para que possam evoluir na sua carreira profissional tenham necessidade de mudar de emprego, como resultado do facto dos principais empregadores oferecerem condições de emprego provisórias e precárias.

4.4.3 . Satisfação profissional

Apesar de ser bastante subjectiva a determinação do nível de satisfação profissional, pensamos que através da análise da opinião que os diplomados têm sobre algumas características inerentes ao emprego, tais como: a remuneração, as intenções de permanência no emprego, a satisfação com o emprego, o percurso profissional e anseios profissionais, se poderá ter uma ideia da sua satisfação profissional.

Cerca de metade dos diplomados referiram receber ordenados inferiores ao que julgam ser o valor habitual para as funções (Figura 25). Apenas 5% referiram auferir rendimentos superiores à média. Os outros disseram receber em condições de igualdade. Apesar destes valores poderem estar envolvidos de alguma ambiguidade, eles traduzem, de certa forma uma insatisfação de metade dos diplomados em relação aos salários, como verificaremos mais adiante nas Figuras 27 e 28 relativas à remuneração.

Figura 25 - Opinião relativa que os diplomados têm do seus ordenados, (%).

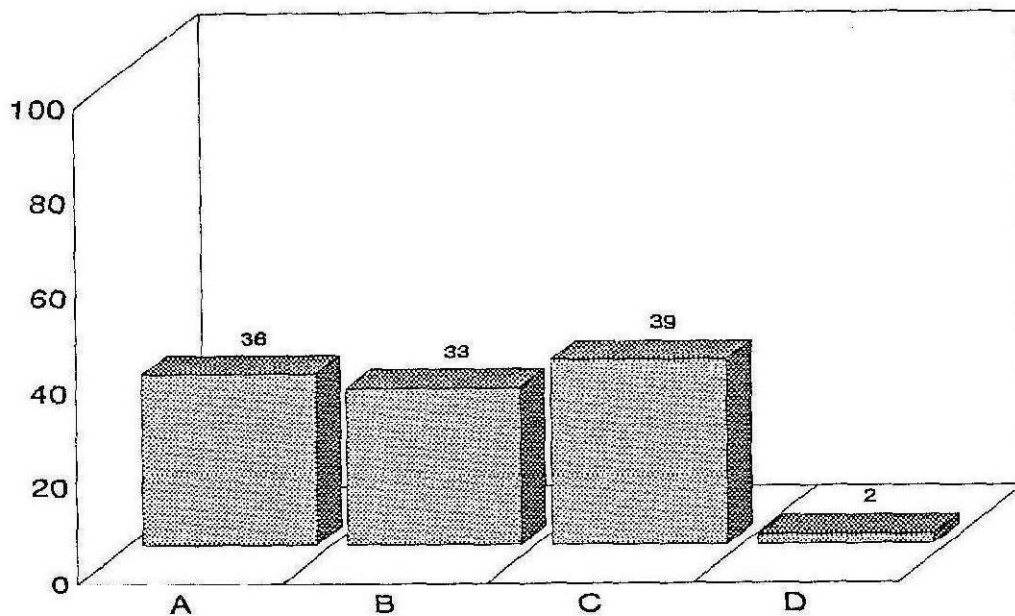


*96 respostas

Quando interrogados sobre a intenção de permanência no seu emprego um terço dos diplomados responderam não estarem interessados em mudar de emprego (Figura 26); os

restantes referiram estarem interessados na mudança desde que pudessem auferir remunerações superiores, ou então melhores condições. Pensamos que estes valores traduzem bem a vontade e a necessidade que os diplomados sentem em procurar uma situação de carácter mais definitivo e que melhor lhes satisfaça as expectativas. Parece-nos que se associarmos estes valores com os do Quadro 58, podemos constatar que os diplomados estão a fazer um percurso profissional nesse sentido, apesar das contrariedades que, de alguma forma, vão atrasando esse processo.

Figura 26 - Intenção de permanência no emprego, (%).



A - Não tem intenção de sair do emprego

B - Sai para um emprego melhor remunerado

C - Sai se encontrar condições que lhe agradem mais

D - Sai para um emprego mais perto da residência

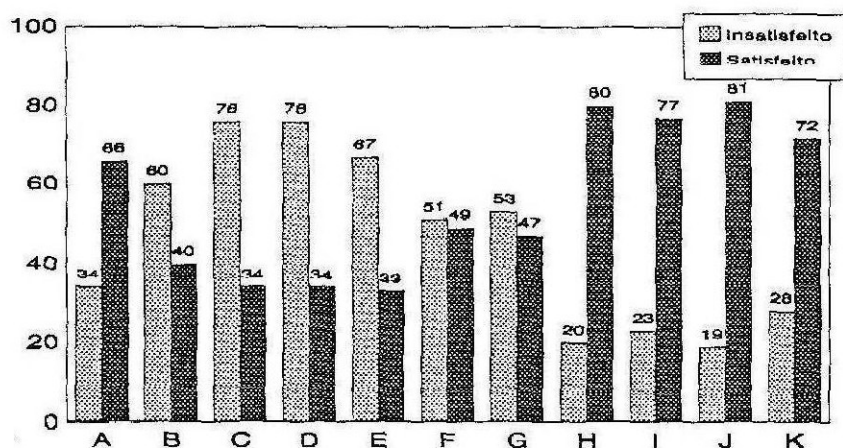
* 96 respostas

Para a análise desta questão relativa à satisfação no emprego, a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e simplificar a representação gráfica, procedemos a uma associação dos elementos da escala que utilizamos no inquérito (pergunta 16 do Anexo I). Consideramos como **insatisfeito** a opinião dos diplomados que responderam (1) - insatisfeito, e consideramos com **satisfeito** a opinião dos diplomados que responderam (2) - satisfeito ou (3) -

muito satisfeito. Assim, podemos depreender, através da Figura 27, que relativamente ao primeiro emprego existem três grupos de situações distintas:

- o primeiro é constituído pelos factores remuneração, estabilidade e perspectivas de progressão, e que se caracteriza por um claro domínio da opinião "insatisfeito" que os diplomados têm sobre estes factores;
- o segundo é constituído pelos factores actualização de conhecimentos e desenvolvimento profissional, e que se caracteriza por um equilíbrio entre as opiniões "satisfeito" e "insatisfeito";
- o terceiro, é constituído pelos factores ambiente sócio-profissional, acesso ao local de trabalho, tempo livre, prestígio social e actividade profissional, e que é caracterizado pelo claro domínio da opinião "satisfeito".

Figura 27 - Opiniões sobre a satisfação com o 1º emprego, (%).



A - Actividade profissional

B - Remuneração

C - Estabilidade

D - Perspectivas de progressão

E - Perspectivas de melhorias salariais

* 94 respostas

F - Actualização de conhecimentos

G - Desenvolvimento profissional

H - Ambiente sócio-profissional

I - Acesso ao local de trabalho

J - Tempo livre

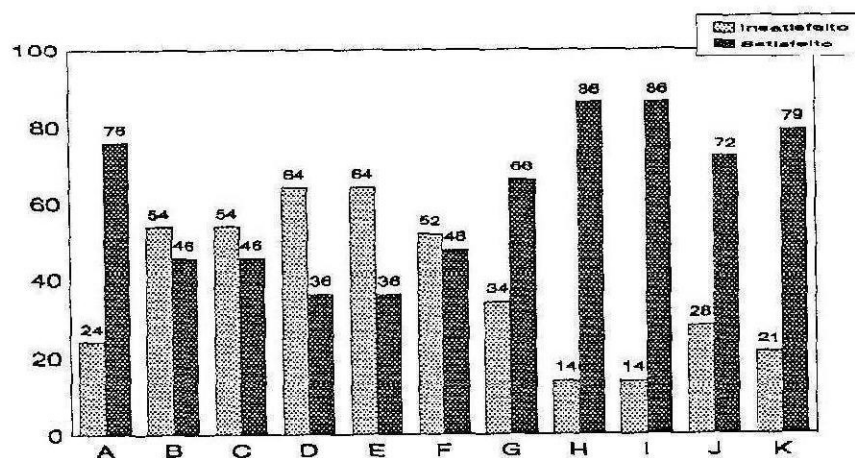
K - Prestígio social

Numa análise global, parece-nos o que a Figura 27 nos deixa transparecer, é uma imagem de relativa insatisfação no que diz principalmente às condições que julgamos

fundamentais num emprego. Apesar das respostas se reportarem a apenas 85% dos diplomados, não lhe retira grande significado, isto se atendermos que apenas os empregados (92% dos diplomados que responderam) é que poderiam responder a perguntas relativas ao emprego, este comentário aplica-se também na análise à Figura 28.

Em relação à satisfação no **emprego actual**, representada na Figura 28, a distribuição afigura-se idêntica à do 1º emprego. Contudo, os valores percentuais da opinião "insatisfeito" são ligeiramente inferiores aos do 1º emprego, fazendo com que o domínio desta opinião não seja tão demarcado. Estas diferenças, que podemos traduzir como sendo ligeiros aumentos da satisfação no emprego, constituem uma indicação que as mudanças verificadas entre o 1º emprego e o emprego actual, se verificam no sentido de melhorar as condições de trabalho e, por consequência, a satisfação no emprego.

Figura 28 - Opinião sobre a satisfação com o emprego actual, (%).



A - Actividade profissional

B - Remuneração

C - Estabilidade

D - Perspectivas de progressão

E - Perspectivas de melhorias salariais

* 94 respostas

F - Actualização de conhecimentos

G - Desenvolvimento profissional

H - Ambiente sócio-profissional

I - Acesso ao local de trabalho

J - Tempo livre

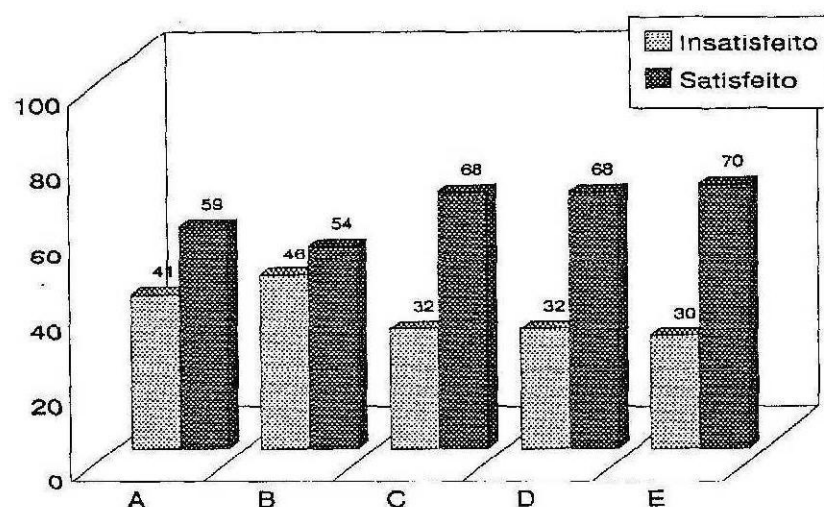
K - Prestígio social

Na análise da opinião que os diplomados têm do seu percurso profissional, desde que terminaram o Curso até ao emprego actual, a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e

simplificar a representação gráfica, procedemos a uma associação dos elementos da escala que utilizamos no inquérito (pergunta 31 do Anexo I). Consideramos como **insatisfeito** a opinião dos diplomados que responderam (1) - piorou e (2) - não melhorou nada, e consideramos como **satisfeito** a opinião dos diplomados que responderam (3) - melhorou pouco, (4) - melhorou satisfatoriamente ou (5) - melhorou muito. Assim, relativamente aos critérios que lhes propusemos, a opinião dos diplomados, é, de uma forma global, satisfatória (Figura 29). Contudo, nota-se que no que diz respeito à remuneração e à estabilidade de emprego as percentagens não são tão expressivas pela opinião "satisfeito" como acontece para os outros critérios (Satisfação no emprego, Satisfação das expectativas e Valorização profissional). Nestes a percentagem de opiniões "satisfeito" é francamente superior à da opinião "insatisfeito".

Alertamos para o facto de que os diplomados mais recentes têm um percursos profissional mais curto, estando muitos deles ainda no seu primeiro emprego, o que de alguma forma condiciona a interpretação destes resultados.

Figura 29 - Opinião dos diplomados sobre o seu percurso profissional, (%).



A - Remuneração

B - Estabilidade

C - Satisfação no emprego

D - Satisfação das expectativas

E - Valorização profissional

* 91 de respostas

Estes valores são quase como uma síntese do que anteriormente foi exposto, e que no global, nos dão a conhecer as linhas de força em que se irá assentar a evolução do percurso profissional dos diplomados. Do primeiro emprego para o emprego actual verificou-se um decréscimo de 35%, relativamente aos diplomados empregados no ensino. Por outro lado verificaram-se aumentos nas percentagens de diplomados empregados em empregos mais relacionados com os Cursos: as empresas privadas e os Serviços do Estado registaram respectivamente 57% e 30% de aumento.

O último critério que utilizamos para avaliar a satisfação profissional, foi a identificação das expectativas dos diplomados face ao futuro, que apresentamos de seguida (Quadro 59). Apesar de não estarem representados por números expressivos, pois apenas correspondem a 40% dos diplomados, permitem-nos pela sua diversidade e frequência relativa, verificar que de certo modo estão em sintonia com as suas manifestações nos dados que temos apresentado.

Quadro 59 - Identificação das expectativas dos diplomados para futuro face ao emprego.

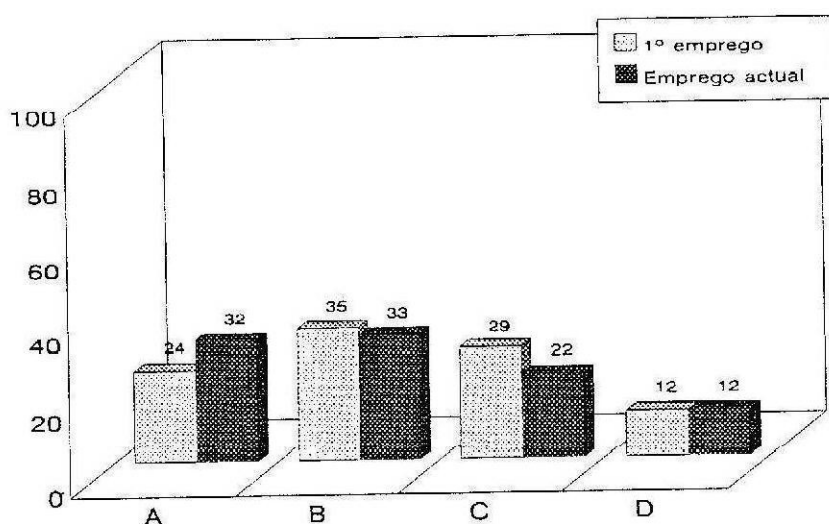
Expectativas	Resp	(%)
Assumir funções de chefia/gestão	7	16
Progredir no emprego actual	6	15
Progredir na carreira técnica	5	12
Auferir de uma boa remuneração	5	12
Emprego com funções relacionadas c/ o Curso	4	10
Trabalhar em contacto directo com agricultores	3	7
Valorizar-se profissionalmente	3	7
Emprego estável	3	7
Licenciar-se	3	7
Fazer investigação	2	4

4.5 . Relação Formação/Emprego

4.5.1 . Caracterização da relação formação/emprego

No que respeita à relação da formação com as funções profissionais desempenhadas pelos diplomados, a maioria confirma a existência dessa relação (Figura 30). Apesar de no emprego actual a confirmação ser mais marcada. Contudo, não podemos deixar de expressar as elevadas percentagens de diplomados que dizem desempenhar funções pouco ou nada relacionadas com os Cursos, que no total correspondem a (41%) no 1º emprego e a 34% no emprego actual.

Figura 30 - Relação entre as funções desempenhadas no emprego e a formação proporcionada pela ESACB, (%).



A - Muito relacionadas

C - Pouca relação

B - Alguma relação

D - Nenhuma relação

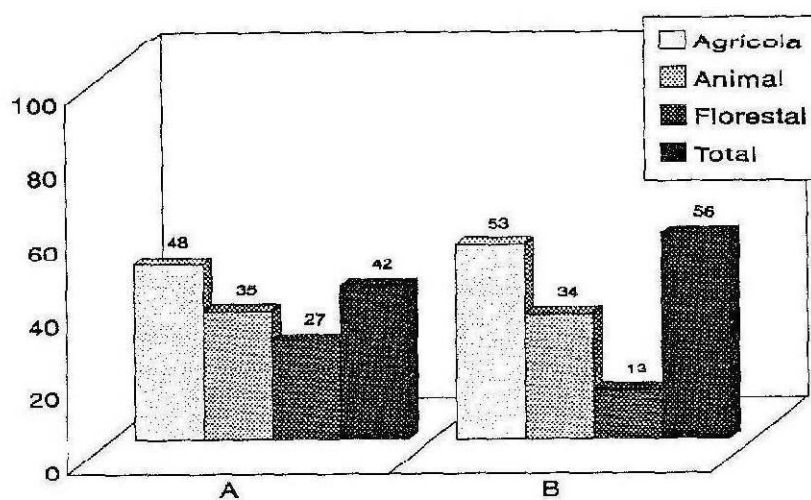
* 100 de respostas no 1º emprego e 96 respostas no emprego actual .

Relativamente ao primeiro emprego verificamos existir uma diferença significativa entre os sexos (X^2 , $p=0.0075$ Quadro 1 do Anexo II), sendo o sexo feminino o que mais refere a falta de relação entre a formação e o emprego. Por outro lado, o sector masculino refere a existência da relação formação-emprego com percentagens mais elevadas. Excluindo da análise os diplomados empregados no ensino esta diferença mantém-se (X^2 , $p=0.0392$ Quadro 1 do Anexo II), levando-nos a concluir que mesmo além do ensino, os diplomados do sexo

feminino desempenharam *tarefas pouco relacionadas* com a formação do Curso. No que respeita ao emprego actual, procedendo á associação de variáveis ($C=C+D$), obtém-se o valor de $p=0.0723$ indicativo de que a diferença entre os anos não é significativa (X^2 , Quadro 2 do Anexo II). Se excluirmos da análise os diplomados empregados no ensino, verifica-se que há uma diferença significativa entre os anos de formatura (X^2 , $p=0.0314$ Quadro 2 do Anexo II), sendo os diplomados mais antigos os que referem maior relação entre a formação e o emprego. Pensamos que estes factos se devem principalmente às respostas dos diplomados que desempenham actividades relacionadas com o ensino preparatório, em que sabemos haver uma preponderância dos diplomados mais recentes. As taxas de resposta de 92% para o primeiro emprego e de 88% para o emprego actual correspondem, respectivamente, à totalidade dos diplomados em situação de empregados.

Apesar dos valores do gráfico anterior, mais de metade dos diplomados (56%) referem desempenhar as suas funções profissionais recorrendo ao que consideram a sua formação de carácter geral (Figura 31).

Figura 31 - Relação entre a formação e as funções profissionais desempenhadas no emprego actual, por Cursos, (%).



A - Trabalho relacionado com a formação específica

B - Trabalho relacionado com a formação geral

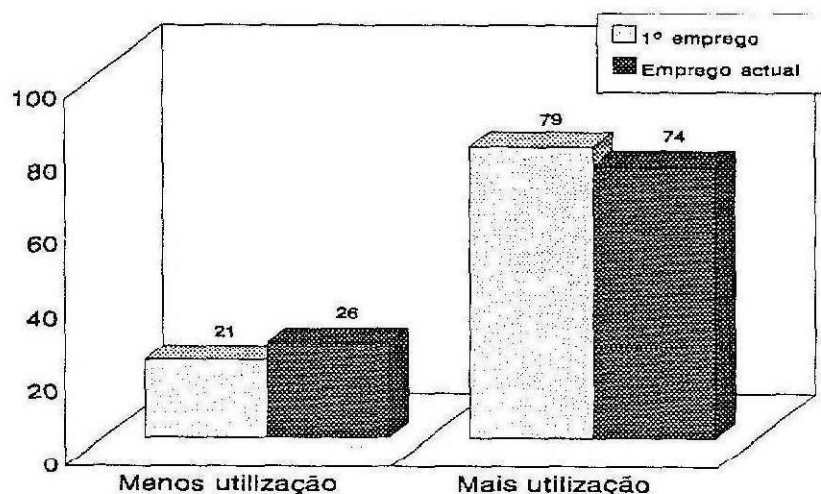
95 respostas.

Ainda em relação à figura 31, verificamos que a percentagem dos diplomados que recorreram à sua formação específica para desempenhar as suas funções profissionais é relativamente inferior (42%). A distribuição pelos Cursos é idêntica nos dois casos, sendo os seus valores relativos à representatividade de cada Curso. Por isso a representação do Curso de Produção Florestal é inferior à dos outros Cursos.

Na análise dos dados relativos ao nível de utilização dos conhecimentos no emprego (pergunta 35 do Anexo I), a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e simplificar a representação gráfica, procedemos a uma associação dos elementos da escala que utilizamos no inquérito. Consideramos como **menos utilização** as respostas (1) - nenhum e (2) - pouco, e consideramos **mais utilização** as respostas (3) - médio, (4) - bastante e (5) - muito.

A grande maioria dos diplomados refere que no desempenho da sua actividade profissional existe uma grande utilização dos conhecimentos teóricos que adquiriram na parte lectiva do seu Curso (Figura 32). Saliente-se que este nível de utilização de conhecimentos se verifica tanto no 1º emprego como no emprego actual.

Figura 32 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos teóricos (adquiridos durante a parte lectiva do Curso) no desempenho da actividade profissional, (%).

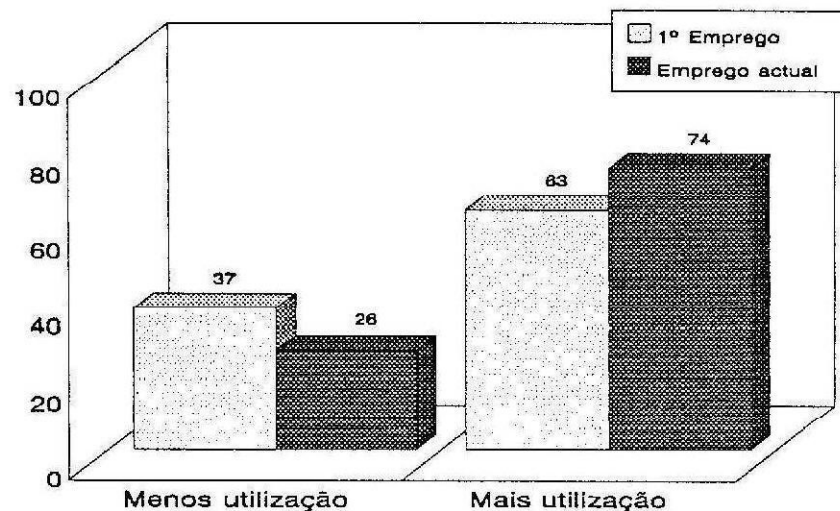


92 respostas no 1º emprego e 90 respostas no emprego actual.

Em relação aos conhecimentos práticos adquiridos no mesmo período (Figura 33), a opinião sobre a sua utilização, apesar de ser ainda maioritariamente positiva, já não o é

com o diferencial de valores que se verificaram no caso dos conhecimentos teóricos. De salientar, contudo, que se verifica um ligeiro aumento da utilização dos conhecimentos práticos do 1º emprego para o emprego actual.

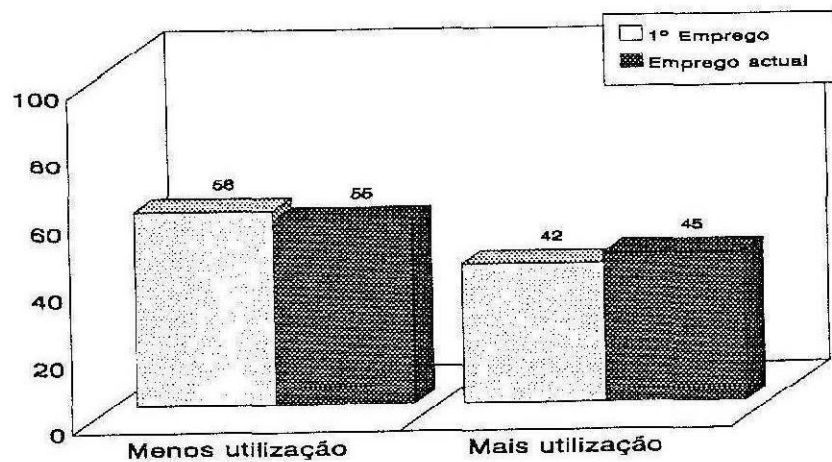
Figura 33 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos práticos (adquiridos durante a parte lectiva do Curso) no desempenho da actividade profissional, (%).



92 respostas no 1º emprego e 92 respostas no emprego actual.

Fazendo uma análise idêntica à anterior, mas tendo como base os conhecimentos teóricos adquiridos durante o estágio de fim de Curso (Figura 34) verificamos que existe um fraco nível de utilização desses conhecimentos. Contudo, temos consciência de que os conhecimentos não se adquirem de forma compartimentada, além do mais o conhecimento é acumulativo. Por isso consideramos estes valores mais como uma base para reflexões ou investigações futuras, do que propriamente para chegar a conclusões de carácter definitivo. Assim, pensamos que acima de tudo, a imagem que nos fica é de um certo desfasamento entre a formação e as funções que se desempenham no emprego, derivado da maioria dos diplomados estarem em empregos pouco ou nada relacionados com o Curso.

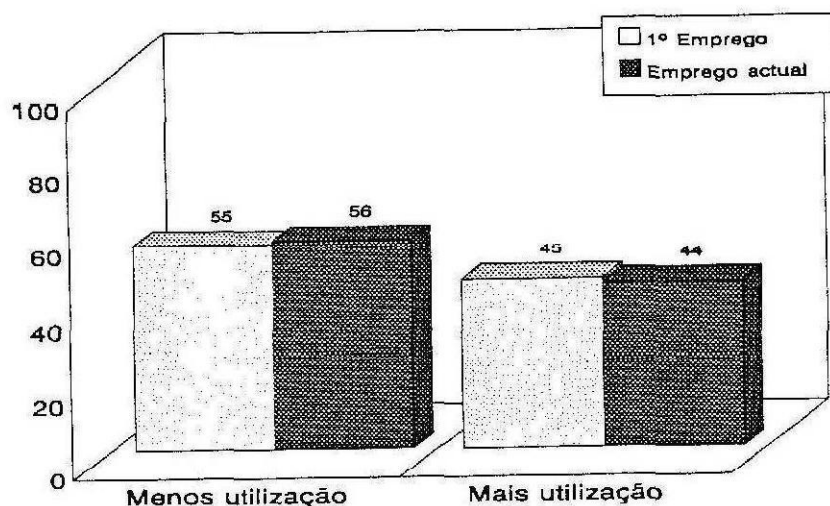
Figura 34 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos teóricos (adquiridos durante o estágio) no desempenho da actividade profissional, (%).



88 respostas no 1º emprego e 88 respostas no emprego actual.

De igual modo verificamos que existe um fraco nível de utilização dos conhecimentos práticos adquiridos durante o estágio de fim de Curso (Figura 35).

Figura 35 - Opinião sobre o nível de utilização dos conhecimentos práticos (adquiridos durante o estágio) no desempenho da actividade profissional, (%).



89 respostas no 1º emprego e 89 respostas no emprego actual.

Tanto no 1º emprego como no emprego actual, cerca de metade dos diplomados referem não fazer utilização dos conhecimentos relacionados com os estágios de fim Curso. Tal facto vem, pelo menos, pôr em causa a selecção dos temas sobre os quais têm versado esses trabalhos. Uma vez que nos é dado a transparecer que o valor do estágio residirá apenas no desenvolvimento das capacidades que foram utilizadas nas sua execução, e que se desenvolvem independentemente do tema do trabalho.

Pensamos que a não resposta a estas perguntas se deve fundamentalmente, aos desempregados, e ao facto de que alguns diplomados que estão no ensino não terem respondido.

4.5.2 . Opinião sobre o Curso

A Matemática e as Químicas são as disciplinas consideradas menos importantes pelos diplomados. A estas seguem-se, embora com valores de expressão inferior, as Actividades Agrícolas, Inglês e Topografia (Quadro 60). Duma maneira geral, o que é posto em causa são os conteúdos programáticos e a sua aplicabilidade. No caso particular das Actividades Agrícolas é normalmente posta em causa a forma como são desenvolvidas essas actividades.

Quadro 60 - Disciplinas consideradas menos importantes nos currículos dos Cursos.

As percentagens foram determinadas em relação ao número de inquéritos recebidos (109).

Disciplinas	(%)	Disciplinas	(%)
Matemática	22	Produção Animal	6
Química	18	Informática	5
Actividades agrícolas	12	Instalações	5
Topografia	11	Mesologia	5
Inglês	10	Motores	5
Química Física	7		

Cada diplomado podia referir mais que uma disciplina. Quadro completo, Quadro 2 - Anexo III

Em relação às disciplinas que os diplomados julgam importantes, e que no seu entender deveriam ser integradas no plano curricular dos Cursos, ou aumentar o seu significado relativo nesse plano, apesar das opiniões de serem muito dispersas (Quadro 61) permitem-nos fazer alguns destaques. Assim, a Informática, Extensão Rural e a Estatística foram as disciplinas referidas por maior percentagem de alunos. A estas seguiu-se um outro grupo, também com certa expressão relativa, formado por Agro alimentares, Hidráulica e Protecção Ambiental. Em relação às referências às disciplinas já existentes, estas são normalmente relativas à adequação dos conteúdos às actividades relacionadas com os Cursos.

Quadro 61 - Disciplinas consideradas interessantes para incluir no currículo dos Cursos.

Disciplinas	(%)
Informática	15
Extensão Rural	14
Estatística	12
Agro-Alimentares	8
Hidráulica	8
Protecção Ambiental	7
Maquinaria Agrícola	5
Agricultura Biológica	4

Cada diplomado podia referir mais que uma disciplina

Quadro completo, Quadro 3 - Anexo III

O Quadro 62 resume-nos as sugestões que os diplomados propõem no sentido de melhorar o currículo do Curso. A ênfase principal é posta nas actividades práticas e no contacto com a realidade do meio em que o Curso se insere.

Quadro 62 - Sugestões de alteração ao currículo dos Cursos.

Sugestões	(%)
Mais e melhores actividades práticas	11
Maior contacto com a realidade	5
Criar ou melhorar as disciplinas	5
Passar a licenciatura ou dar acesso a uma lic.	5
Complementar com CESE*	3
Melhorar o apoio nos estágios	2
Complementar com mini-cursos	2

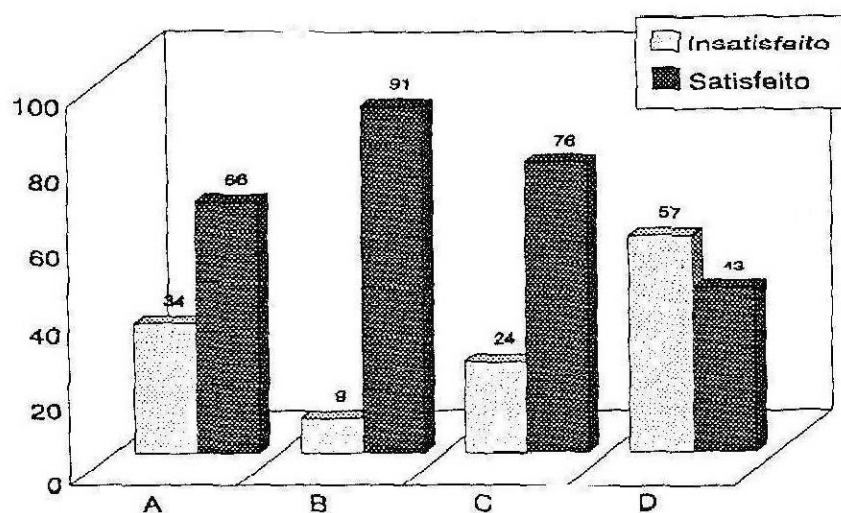
Curso de Estudos Superiores Especializados

Quadro completo, Quadro 4 - Anexo III

Na análise da questão relativa à opinião dos diplomados sobre a sua satisfação com o Curso (pergunta 39 do Anexo I), a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e simplificar a representação gráfica, procedemos a uma associação dos elementos da escala que utilizamos no inquérito. Consideramos como **insatisfeito** a opinião dos diplomados que responderam (1) - insatisfeito e consideramos **satisfeito** opinião dos diplomados que responderam (2) - satisfeito ou (3) - muito satisfeito. Assim, relativamente à satisfação com o Curso a grande maioria dos diplomados tem opinião favorável, nomeadamente no que diz respeito à formação e facilitação de relações sociais (Figura 36). Apesar disso, pensamos que a percentagem (34%) de diplomados que manifestaram insatisfação relativamente à formação prática, é bastante expressivo, dado que os Cursos das ESA's têm como objectivo formar técnicos essencialmente práticos.

No que diz respeito à facilitação de perspectivas de empregos, a maioria tem um opinião desfavorável, apesar de que a percentagem dos que têm opinião positiva sobre este aspecto ser ainda bastante representativa (43%). Portanto, o que parece ser posto em causa é o sector em que os Cursos estão inseridos e talvez a postura que estes assumem no mesmo, o que pensamos também ser um problema geral do ensino superior agrícola.

Figura 36 - Opinião sobre a satisfação com o Curso em relação aos critérios apresentados no questionário, (%).



A - Preparação técnica-prática

C - Facilitação de relações sociais

B - Preparação científica-teórica

D - Facilitação de perspectivas de emprego

105 respostas

Apesar da expressão dos resultados anteriores, mais de metade dos diplomados referiram que não frequentariam de novo o mesmo Curso, se tal hipótese fosse possível (Figura 37). Apesar de não se terem verificado diferenças significativas relativamente às variáveis independentes em estudo (Quadro - 3 do Anexo II), nota-se que a percentagem de diplomados que respondeu negativamente é ligeiramente superior nos diplomados do sexo feminino (62%) do que nos de sexo masculino (54%). No Curso de Produção Animal a percentagem de respostas negativas atinge os 66%, ao passo que nos outros Cursos os valores são ligeiramente inferiores, 52% e 59% nos Cursos de Produção Agrícola e Produção Florestal respectivamente.

Figura 37 - Disposição em voltar a frequentar o mesmo Curso
(caso essa hipótese se pudesse verificar).



102 respostas

As razões com que apoiaram as suas respostas (Quadro 65), prendem-se fundamentalmente com o facto de constatarem uma falta de empregos relacionados com o Curso. Aliás este facto vem já de certa forma implícito nos dados da Figura 36.

Quadro 63 - Razões pelas quais os diplomados não tiravam de novo o mesmo Curso

Razões	Resp	(%)
Falta de empregos relacionados com o Curso	23	56
Preferia tirar uma licenciatura	4	10
Má formação	4	10
Falta de reconhecimento do Curso no mercado de trabalho	3	7
Por ser um Curso de bacharelato	3	7
Não correspondeu às expectativas	2	5
Por estar relacionado com o sector primário	2	5

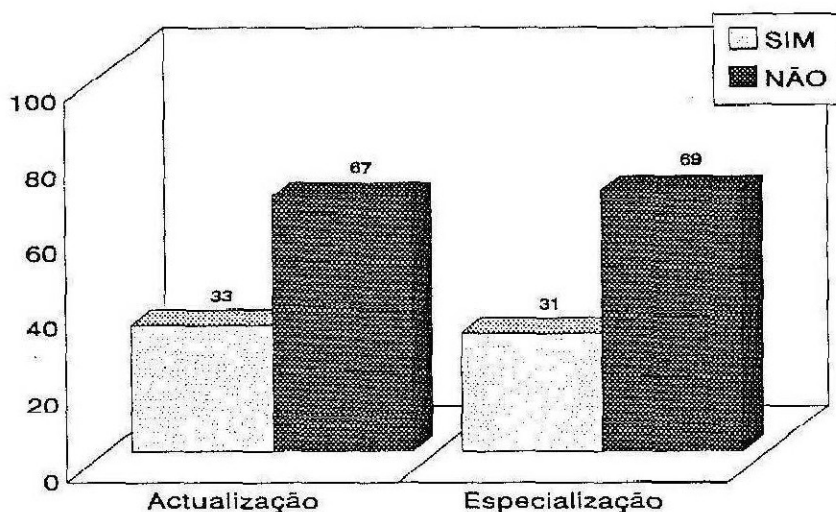
41 respostas

4.5.3 . Necessidades de formação

4.5.3.1 . Formação efectuada após a formatura

Cerca de metade dos diplomados referiram ter adquirido mais formação após a sua formatura, através da frequência de Cursos de actualização (33%) ou então de especialização (31%), (Figura 38). Relativamente à formação especializada, verificamos existir uma diferença significativa entre os anos de formatura (X^2 , $p=0.0224$ e $p=0.0407$, Quadro 4 do Anexo II) relativamente à totalidade dos diplomados e excluindo os empregados no ensino. Esta diferença traduz-se pelo facto de os diplomados mais recentes terem recebido pouca formação de especialização, comparativamente com os diplomados mais antigos, constituindo estes últimos a maioria dos que referiram terem recebido formação especializada após o fim do seu Curso.

Figura 38- Tipo de formação efectuada pelos diplomados após a formatura, (%).



93 respostas no 1º emprego e 98 respostas no emprego actual.

As razões que levaram os diplomados a adquirir a formação anteriormente referida, prendem-se fundamentalmente com dois aspectos (Quadro 64):

- habilitarem-se para o desempenho das funções relacionadas com o emprego que obteve, ou pretende obter;
- melhorar a formação, qualitativa e quantitativamente.

Quadro 64 - Objectivos com que os diplomados adquiriram formação após ao fim do Curso.

Objectivos	Resp	(%)
Poder assumir as funções nos empregos	16	43
Aumentar e melhorar conhecimentos	11	30
Actualização e especialização	4	11
Licenciar-se	3	8
Habilitar-se a outros empregos	2	5
Valorização curricular	1	3

Cada diplomado podia referir mais do que um objectivo.

As entidades que promoveram essa formação são fundamentalmente as empresas, e só depois as entidades responsáveis pelo ensino superior e organismos do Estado, principalmente os relacionados com o sector agrário (Quadro 65).

Quadro 65 - Distribuição das principais entidades promotoras da formação adquirida pelos diplomados.

Entidades promotoras	Resp	(%)
Empresas empregadoras	26	52
DGPA	8	16
ESA	7	14
Direcções Regionais de Agricultura	6	12
Empresas de formação	3	6

Quadro completo, Quadro 5 - Anexo III

4.5.3.2 . Formação pretendida actualmente

Quando interrogados sobre a necessidade de fazerem mais formação, a grande maioria (85%) dos diplomados respondeu afirmativamente. O principal objectivo com que os diplomados fundamentam a sua necessidade de mais formação é o aumento de conhecimentos (Quadro 66). Por outro lado, este aumento de conhecimentos estará

directamente relacionado com outros motivos como a melhoria do estatuto profissional, a progressão na carreira e a criação de novas perspectivas de emprego.

Quadro 66 - Identificação dos objectivos com que os diplomados referem necessitarem de mais formação.

Objectivos	Resp	(%)
Aumentar e melhorar os conhecimentos	39	33
Melhorar o estatuto profissional	17	14
Especialização	14	12
Novas perspectivas de emprego	14	12
Realização profissional	14	12
Realização pessoal	7	5
Actualização	3	2

Cada diplomado podia referir mais do que um objectivo.

O Quadro 67, expressa as diversas áreas em que os diplomados referiram necessitar de formação especializada, bem como a frequência relativa a cada uma dessas áreas. Apenas julgamos importante de referir que a maioria dos diplomados que referiram necessitarem de formação em "Indústrias Agro-alimentares" serem do Curso de Produção Animal.

Quadro 67 - Principais áreas em que os diplomados referem necessitar de formação.

Áreas de formação	Resp	(%)
Indústrias Agro-Alimentares	7	17
Pequenos Ruminantes	7	17
Fruticultura	6	14
Hortofruticultura	6	14
Silvicultura	6	14
Produção Animal	5	12
Olivicultura	5	12

Quadro completo, Quadro 6 do Anexo III

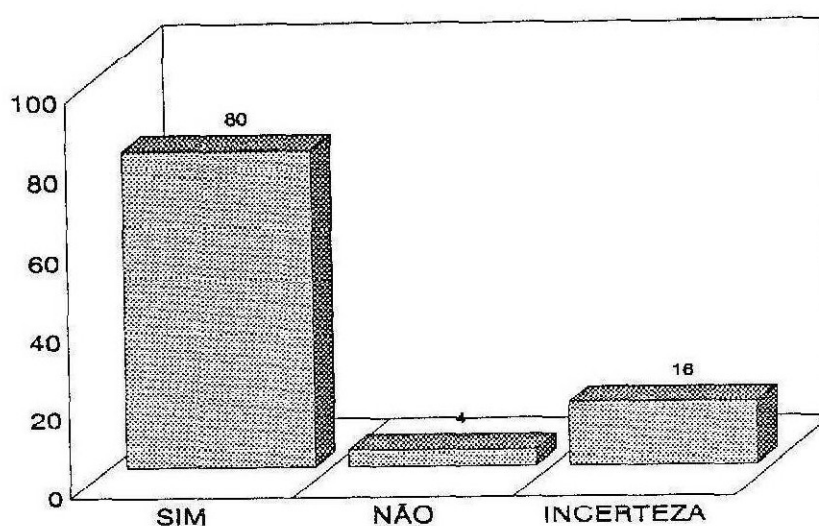
Como se pode verificar no Quadro 68, a maioria dos diplomados atribuíram principalmente à ESACB a responsabilidade ou obrigação de lhes facultar a formação (de actualização e/ou especialização) de que necessitam.

Quadro 68 - Identificação da entidade que na opinião dos diplomados deveria facultar-lhes a formação de que necessitam.

Entidades	Resp	(%)
ESACB	56	62
ESA's	17	19
Empresas	6	7
Direcções Regionais de Agricultura	6	7
Universidades	5	5

A grande maioria dos diplomados (80%) estaria na disposição de frequentar um Curso de Estudos Superiores Especializados (CESE), caso a ESACB lhes proporcionasse essa possibilidade (Figura 39).

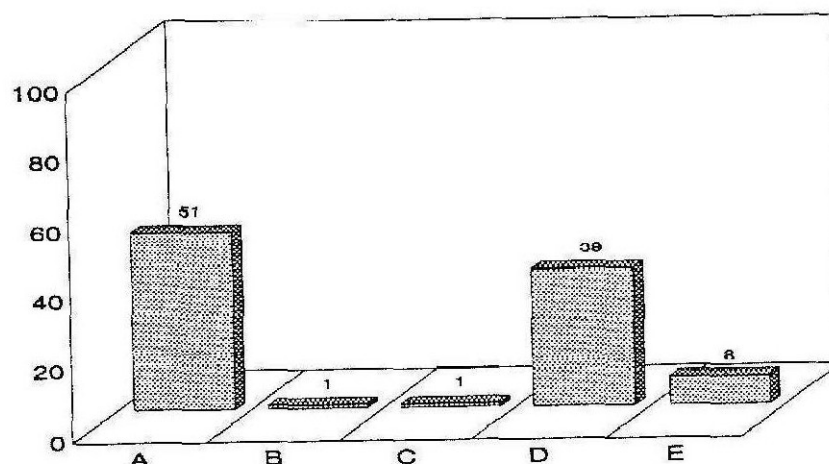
Figura 39 - Disposição dos diplomados frequentarem um CESE na ESACB, (%).



92 respostas

Como podemos verificar na Figura 40, as principais dificuldades que os diplomados encontram em se especializarem são o acesso aos CESE, a existência de poucos Cursos e, quando existem, são ministrados fora das suas possibilidades de deslocação.

Figura 40 - Dificuldades que os diplomados têm em se especializar (acesso aos CESE), (%).



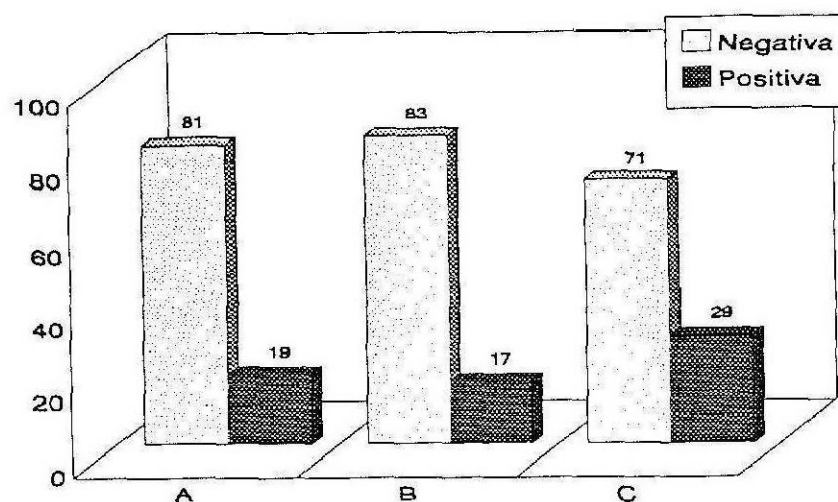
- A - Não existem os Cursos que necessita
- B - A entidade patronal coloca obstáculos
- C - São Cursos caros
- D - São ministrados fora das possibilidades de deslocação
- E - Nenhumas

39 respostas

4.5.3.3 . A opinião sobre a ESACB

A grande maioria dos diplomados considera negativa a actuação da ESACB no que diz respeito ao apoio que lhes dispensa e que resumimos nos critérios apresentados na Figura 41. Na análise desta questão procedemos, a fim de nos ser mais fácil tirar conclusões e simplificar a representação gráfica, a uma associação dos elementos da escala que utilizámos no inquérito (Anexo I, pergunta 45). Considerámos como **negativa** a opinião dos diplomados que responderam (1) - mau e (2) - fraco, considerámos **positiva** a opinião dos diplomados que responderam (3) - suficiente, (4) - bom ou (5) - muito bom.

Figura 41 - Opinião que os diplomados têm sobre os apoios que a ESACB lhes tem dispensado após a conclusão do Curso, (%).



A - Diligências para a colocação dos diplomados

B - Esforço na actualização dos diplomados

C - Apoio à actividade profissional dos diplomados

96 respostas.

Em complemento à pergunta anterior os diplomados identificaram algumas formas de apoio que gostariam que a ESACB lhes pudesse prestar (Quadro 69). Das modalidades identificadas surgem com particular realce a promoção e divulgação dos Cursos, promoção de CESEs e promoção e divulgação de outras acções de formação. As restantes medidas, apesar de referidas em menor percentagem, não deixam de ter um certo significado, quer em termos de representatividade quer em termos de conteúdo.

Quadro 69 - Formas de apoio da ESACB face aos seus diplomados.

Formas de apoio aos diplomados	(%)
Promoção de acções de formação	41
Divulgar as acções de formação e as actividades da ESACB	39
Criação de CESE	35
Promoção e divulgação dos Cursos	16
Facultar contactos com os potenciais empregadores	15
Reuniões de debate com os professores e os <i>ex-alunos</i>	13
Bolsa de informação sobre empregos	13
Estudar e informar sobre o mercado de trabalho	9
Promover a qualidade dos Cursos	7
Apoio na procura de emprego	7
Apoio laboratorial e bibliográfico	5
Apoio profissional	4
Definição das carreiras	4
<i>Boa formação dos docentes</i>	2

Cada diplomado podia referir mais do que uma forma de apoio.

CAPÍTULO V

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5 . CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este estudo constitui um levantamento das condições de inserção na vida profissional dos diplomados pela ESACB. Pretende-se com ele contribuir para a identificação e caracterização dos factores envolvidos no processo de obtenção do emprego, bem como, através da opinião dos diplomados, avaliar a relação entre a formação e o emprego, a satisfação com o Curso e a satisfação com o emprego. Uma vez analisados e discutidos os dados no capítulo anterior, apresentamos agora algumas conclusões do estudo, e permitimo-nos fazer algumas recomendações que, esperamos possam vir a contribuir para o esclarecimento de algumas questões. Apresentamos também, algumas sugestões sobre assuntos com interesse para futuras investigações, fazendo referência às limitações com que nos deparamos na elaboração do estudo.

5.1 . CONCLUSÕES GERAIS

A população que frequentou a ESACB era fundamentalmente proveniente do 12^a ano-via ensino. Os provenientes da via técnico-profissional foram, na sua maioria, do sexo masculino e ingressaram principalmente no Curso de Produção Agrícola.

Cerca de metade dos alunos que ingressaram na ESACB fizeram-no por recurso, já que referiram não terem tido vaga noutros Cursos. Apesar desta constatação, verificámos uma elevada percentagem de indivíduos que referiram ter ingressado na ESACB por gosto pessoal, sendo na sua maioria provenientes da via técnico-profissional. Uma vez decididos pelo ingresso na ESACB, praticamente todos os diplomados conseguiram vaga nos Cursos preferidos, utilizando como principal critério de selecção o gosto pessoal. Contudo, manifestaram ter tido já nesta altura, algumas preocupações com a situação dos Cursos face ao mercado de trabalho. Apesar de alguns dos alunos poderem ter tido essa atenção particular para com o mercado de trabalho, os resultados poderão não ter sido tão positivos quanto poderiam esperar. Isto porque, no nosso entender, é muito difícil definir os três mercados de trabalho que corresponderiam a cada um dos Cursos e portanto mais difícil se tornaria decidir com base nas características que cada um poderia apresentar num dado momento. Esta dificuldade é agravada se atendermos às mudanças recentes que se têm verificado no sector agrário, fruto das novas políticas comunitárias.

Assim, pensamos que os problemas do mercado de trabalho são gerais e reportam-se a todo o sector agrário, se bem que, no que diz respeito à Floresta e Políticas Florestais, parece que a situação se demarca ligeiramente, pela positiva.

A opinião que os diplomados têm em relação aos Cursos é de uma forma global positiva. Registaram-se, contudo, algumas opiniões menos favoráveis em relação às perspectivas de ligação com a realidade em que se inserem os Cursos e ao mercado de trabalho a que potencialmente se destinam.

Quase nenhuns dos alunos que ingressaram na ESACB tinham qualquer relação com o mundo do trabalho, tendo a grande maioria dedicado o seu tempo, de forma integral, às actividades lectivas. Assim, poucos foram os que iniciaram a sua actividade profissional antes ou durante o período em que frequentavam a parte lectiva do Curso, embora esta situação comece a alterar-se durante o período de estágio de fim-de-curso. É nesta altura, ou até ligeiramente antes, que os diplomados iniciaram a sua procura de emprego, uma vez que quando procuram o tema e o local de estágio, os diplomados fazem-no já em função da possibilidade de poderem ficar empregados nas instituições de acolhimento, bem como procuram temas que lhes possam dar boas perspectivas face ao mercado de trabalho.

Dificuldades de emprego - Durante os dois primeiros meses após a formatura, cerca de 70% dos diplomados da ESACB ficaram empregados. O valor de 8% que registámos em relação aos diplomados que ainda não tinham conseguido emprego, traduz, de certo modo, a existência de uma relativa dificuldade de emprego.

Se bem que é natural que em qualquer Curso superior a passagem para a vida profissional envolva sempre a superação de alguns problemas, pela frequência com que os diplomados da ESACB apresentaram as suas dificuldades na obtenção do seu primeiro emprego, não nos restam dúvidas de que a inserção profissional dos diplomados não tem sido fácil, particularmente devido à falta de empregos relacionados com o Curso. Isto conduz os diplomados a desempenharem tarefas que não esperavam, aceitando empregos que poderíamos considerar como precários. As dificuldades que os diplomados referem sentir relacionadas com o Curso são também relativas ao mercado de trabalho, mais propriamente ao posicionamento que estes ocupam no mercado de trabalho, os quais são denominados de problemas de carreira.

Contrariamente ao que Ogay (1992) registou, foram os diplomados que estão em empregos relacionados com os Cursos e os que se empregaram no local onde estagiaram, que referiram não ter encontrado dificuldades na obtenção no emprego. Por outro lado os que estão em empregos pouco ou nada relacionados com o Curso é que nos referiram as dificuldades que sentiram na obtenção do emprego.

Em relação ao emprego actual as dificuldades detectadas são idênticas às do primeiro emprego e com expressão aproximada. Isto dever-se-á ao facto de 30% dos diplomados se encontrarem actualmente no seu primeiro emprego.

Emprego e relacionamento social - Julgamos ter ficado bem marcado que o "relacionamento social" de cada diplomado é o factor mais importante na obtenção do emprego. Tal facto vem demonstrar-nos que, de certa forma, os diplomados pertencentes a determinadas classes e ambientes sociais têm mais dificuldades do que outros no acesso a determinados tipos de emprego. No que diz respeito à facilitação de relações sociais por parte da ESACB para com os seus alunos e ex-alunos, apesar de a grande maioria das respostas serem favoráveis, isto não significa que tudo tenha sido feito, pois pensamos que, dada a importância que o relacionamento social assume na obtenção de emprego, é razão mais que suficiente para que a ESACB tente novas estratégias, de forma objectiva e contínua, no sentido de aumentar a quantidade e qualidade do apoio que presta aos seus alunos e diplomados.

Seleção de emprego - Podemos adiantar que, relativamente ao primeiro emprego, os diplomados não fazem qualquer tipo de escolha. Pensamos que o que se põe em causa é a obtenção de um primeiro emprego, num contexto em que as possibilidades de escolha são, na maioria das situações, bastante reduzidas. Assim, cremos que apenas será lícito falar em selecção de emprego a partir do primeiro emprego. Os diplomados iniciam normalmente o seu percurso profissional em empregos que não os satisfazem (fundamentalmente no ensino) e depois vão, na medida do possível, tentando outras soluções em empregos mais relacionados com os Cursos. Este facto pode ser interpretado como uma contrariedade para os diplomados, que manifestaram preferir, em primeira linha, conseguir emprego no Ministério da Agricultura Pescas e Alimentação (MAPA) ou no sector privado produtivo, onde gostariam de desempenhar funções directamente relacionadas com o campo e com os agricultores, funções de natureza técnico-prática de acordo com a formação que receberam.

Dada esta contrariedade, e não obstante o facto de os diplomados se considerarem, de uma forma geral, satisfeitos com a formação que lhes foi proporcionada, vão construindo e interiorizando uma imagem pouco positiva do Curso face ao mercado de trabalho. Esta imagem embora não seja basicamente apoiada em aspectos directamente relacionados com a formação, fundamenta-se em aspectos relativos ao tipo de Curso e ao seu posicionamento face ao mercado de trabalho e tem como consequência, uma certa atribuição de responsabilidades à instituição em que foram formados.

Principal entidade empregadora - A principal entidade empregadora é o Estado, representado pelo Ministério da Educação e pelo Ministério da Agricultura. À semelhança dos 54% de diplomados em ciências agrárias a trabalharem em serviços públicos, referidos por Tavares (1992) (Quadro 1), verificamos que 66% dos diplomados da ESACB que responderam ao questionário encontram-se na mesma situação. À data do inquérito, Agosto de 1992, a situação profissional dos diplomados da ESACB era basicamente caracterizada por 88% dos diplomados trabalhando por conta de outrem e 8% desempregados. A entidade empregadora que maior número de diplomados acolhe é o Ministério da Educação, uma vez que muitos dos diplomados que começaram o seu percurso profissional pelo ensino ainda não tiveram oportunidade de mudar. Cerca de metade dos diplomados iniciaram a sua actividade profissional como professores e só em segundo lugar surgem os empregos relacionados com os Cursos nos Serviços do Estado, nos quais desempenham, entre outras, fundamentalmente funções de apoio técnico aos agricultores. Dentro do ensino podemos considerar duas componentes; o ensino agrícola, que deve ser considerado como uma profissão legítima de um técnico agrícola; e o ensino preparatório e secundário em áreas não afins da Agricultura, sendo esta última a que emprega a grande maioria do diplomados.

O desemprego afecta por igual os diplomados dos diferentes Cursos, independentemente do sexo e ano de formatura.

Vínculo à entidade empregadora - A principal forma de vínculo à entidade patronal é o contrato a prazo, o que tem contribuído, em algumas situações, para o sentimento de instabilidade, e conduzido mesmo à mudança de emprego, ou pelo menos a essa expectativa. No acto da contratação, tal como registou Bertrand (1992), verifica-se com frequência que não é feita menção à formação específica.

Desigualdade de tratamento para o sexo feminino - Tal como Gauter (1989), verificou em França, também nós, ao longo da análise dos resultados fomos colhendo informações que, no seu conjunto, nos permitem concluir que há discriminação (tratamento diferenciado) face aos diplomados do sexo feminino, nomeadamente:

- mais dificuldades na obtenção de emprego;
- mais recusas de emprego;
- maior frequência de emprego no ensino.

Funções desempenhadas pelos diplomados - Apesar da resposta sobre as funções desempenhadas pelos diplomados ter uma taxa de resposta mais baixa que as outras questões, constatámos que os diplomados têm "capacidade" de desempenhar funções bastante diversificadas em praticamente todas as áreas relacionadas com o sector agrário, desde a produção até à comercialização, não tendo contudo deixado de manifestar a falta de formação específica em algumas delas.

Satisfação com o emprego - Em relação à satisfação no primeiro emprego, os diplomados apresentam como aspectos negativos o salário e a estabilidade. Estes aspectos ao serem considerados em conjunto com outros aspectos que os diplomados consideram positivos, fazem prevalecer uma certa insatisfação em relação às condições fundamentais de um emprego.

A satisfação com o emprego melhora ligeiramente quando nos reportamos ao emprego actual, mantendo-se contudo os traços gerais definidos com o primeiro emprego. Isto porque muitos dos diplomados actualmente ainda se encontram no primeiro emprego e porque se continua a verificar uma elevada taxa de empregados no ensino. Devemos atender, também, ao facto das condições de emprego nestes últimos dois anos não terem melhorado em Portugal, cuja conjuntura se tem apresentado desfavorável.

Mobilidade do emprego - Apesar de não ser a ideal, verifica-se uma certa mobilidade de emprego, registando-se que cerca de metade dos diplomados que ainda estão no primeiro emprego, dos quais 18% estão no ensino, manifestaram intenção de mudar de emprego. Aliás podemos dizer que o ensino é o principal empregador no primeiro emprego, mas os valores vêm diminuindo à medida que os diplomados mudam de emprego. Fortalece-se, assim, a ideia de que os diplomados encaram o ensino como um recurso, abandonando-o logo que encontram um emprego relacionado com o Curso. O facto de no segundo e terceiro emprego ainda haver uma considerável percentagem

relativa de diplomados empregados no ensino constitui, no nosso entender, um bom indicador de que poderá haver escassez de oferta de empregos relacionados com os Cursos.

Motivações para a mudança de emprego - A mudança de emprego é fundamentalmente motivada pela procura de um emprego estável, de melhor remuneração, de emprego relacionado com o Curso e pela vontade de sair do ensino.

Distribuição geográfica do emprego - Metade dos diplomados estão a exercer a sua actividade profissional na zona de influência da ESACB, com grande incidência no concelho de Castelo Branco, confirmando assim as potencialidades que esta Escola tem em participar no desenvolvimento da região, pela fixação de recursos humanos.

Remunerações - Apesar de não podermos afirmar como Gauter (1989), que os diplomados em ciências agrárias são pior remunerados do que os diplomados noutras áreas, julgamos importante realçar que cerca de metade dos diplomados referem receber ordenados inferiores ao que pensavam ser justo para com a sua condição. Este indicador mostra-nos, de certa forma, a existência de uma certa precariedade do emprego, que pode muito bem dever-se à falta de empregos e à necessidade de se aceitar remunerações inferiores às consideradas justas. Talvez por isso mais de metade dos diplomados esperam mudar de emprego. Ao mesmo tempo, este indicador, juntamente com os problemas de instabilidade que caracteriza os empregos, dá-nos a ideia de uma certa insatisfação profissional. Apesar disto, de uma forma geral, os diplomados manifestaram uma certa satisfação com o seu percurso profissional, se bem que é difícil comparar valores relativos entre indicadores de naturezas diferentes, como é o caso da remuneração e a satisfação pessoal.

Anseios profissionais - Os diplomados manifestaram o desejo de ver solucionados os aspectos que consideram mais negativos no seu percurso, nomeadamente a melhoria das remunerações, sair do ensino e encontrar um emprego relacionado com o Curso, com condições de estabilidade e de progressão numa carreira profissional. Em relação a esta, manifestaram uma certa apetência por desempenhar cargos de responsabilidade reconhecida.

Relação formação-função desempenhada no emprego - Face à grande percentagem de diplomados que se encontram no ensino, a relação entre a formação e a função profissional é particularmente fraca nestes casos. Contudo, verifica-se que esta relação vai aumentando com a passagem para o emprego actual, o que talvez seja justificado com a saída de alguns diplomados do ensino. Contrariamente ao que seria de esperar de um Curso eminentemente técnico-prático, são os conhecimentos teóricos que são mais utilizados pelos diplomados no desempenho das suas profissões. Em relação aos conhecimentos práticos, verifica-se uma maior utilização no emprego actual do que no primeiro emprego. Assim, podemos dizer que, à medida que os diplomados vão mudando de emprego, a relação formação-função vai-se aproximando do "ideal" para que os Cursos foram concebidos e da própria satisfação pessoal dos diplomados. Talvez esta aproximação não se verifique ao ritmo desejado, pois os factores que afectam e condicionam a mobilidade fazem-se sentir de uma forma clara, sendo alimentados por uma conjuntura pouco favorável, no que respeita às mudanças no sector agrário e actividades com ele relacionadas.

Estágio - Os estágios de fim-de-curso, através dos quais se pretende que o diplomado faça uma aproximação à prática da utilização da sua formação, por forma a melhor se poder integrar profissionalmente, não estão a cumprir de uma forma cabal e satisfatória os seus objectivos, pelo que será necessário repensar a política dos estágios de fim-de-curso, segundo esta perspectiva.

A opinião dos diplomados sobre o Curso - Os diplomados têm um opinião francamente positiva dos seus Cursos, com apenas um senão relacionado com o problema das fracas perspectivas de emprego. Aliás, esta é a principal razão pela qual a maioria dos diplomados referiu que não tirava novamente o mesmo Curso se tivesse essa possibilidade. Um outro aspecto em que baseiam a ideia de não tirarem o mesmo Curso, que terá também alguma importância, é o facto de os diplomados que fizeram o Curso da ESACB não terem tido a possibilidade de ingressar noutros Cursos, continuando com a ideia de fazer uma licenciatura. Esta realidade aliada com os problemas de concorrência no mercado de trabalho que as suas condições de bacharéis lhes acarreta, contribuem para o sentimento de uma grande necessidade de formação especializada.

Formação após o fim do Curso - Depois de terem concluído o Curso metade dos diplomados receberam mais formação, principalmente para se integrarem no emprego

(desempenhar as funções que lhes foram atribuídas), ou para conseguir um melhor posicionamento no mesmo. Mas, como a formação recebida não lhes confere um grau académico ou qualquer diploma que os equipare aos licenciados, tal como é o seu desejo, muitos deles manifestaram de forma clara a vontade de concretizar esse objectivo. Assim, 67% dos diplomados referiram que fariam um CESE se a ESACB o proporcionasse. Esta percentagem justifica-se, também, pelo facto de não haver outras instituições na região que o poderiam proporcionar, além de que, mesmo noutras regiões, não existem Cursos sobre os assuntos que mais lhes interessam.

Necessidades de formação especializada - A ideia que nos ficou foi a de que muitos diplomados, apesar de terem referido a área preferencial em que gostariam de fazer um CESE, estariam dispostos a inscreverem-se em qualquer outro que lhes fosse possível, desde que a ESACB o viesse a promover.

Opinião sobre o desempenho da ESACB - Os diplomados têm a opinião generalizada de que a ESACB tem feito pouco pela sua formação após a sua saída da Escola, pelo que manifestam de forma clara, a necessidade de verem satisfeitas essas formações, quer de especialização, quer de actualização. Ao mesmo tempo, consideram que têm falta de informação das actividades da Escola. Tal conduz a um afastamento e à quebra da ligação com a ESACB, contribuindo assim para uma sensação de abandono e de isolamento.

Apoio aos diplomados - O apoio que os diplomados reivindicam à ESACB prende-se fundamentalmente com o auxílio na procura e obtenção de emprego, dado ser esta a situação em que as dificuldades sentidas são manifestas.

5.2 . Algumas recomendações

Com as dificuldades crescentes em obter emprego no ensino, é de prever um agravamento na inserção dos diplomados pela ESACB na vida profissional que se poderá traduzir, pelo menos, num período maior de espera pelo primeiro emprego. Pensamos que os diplomados, após a conclusão do Curso têm uma maior disponibilidade para abraçarem actividades profissionais de algum risco quanto às possibilidades de sucesso. Face a isso,

torna-se fundamental e urgente a tomada de medidas que estimulem e apoiem, a todos os níveis, o início da sua actividade.

A fim de responder às novas realidades do sector agrário nacional e às realidades de outros países que apresentem um mercado de emprego potencialmente favorável, a Escola deverá desenvolver um trabalho contínuo de adaptação antecipada dos *currículos*, por forma a criar novas perspectivas de emprego e aumentar a relação entre a formação e as funções desempenhadas no emprego. As reformas curriculares devem ser mais rápidas e simples, por forma, a poderem acompanhar as mudanças que se operam nos sectores potencialmente empregadores dos diplomados. A possibilidade de tornar os *currículos* mais flexíveis, introduzindo diferentes opções alternativas, apoiadas num tronco de formação comum, poderá resultar num leque mais diversificado de formações que melhor se adaptarão a determinados circunstancialismos do mercado de emprego.

Proporcionar um debate alargado entre professores e diplomados, em complemento a este estudo, onde se possa discutir as causas de determinadas situações problemáticas e definir estratégias no sentido de as solucionar. Ao mesmo tempo tentar identificar as competências que são necessárias para acompanhar a mudança.

Proporcionar formação especializada aos diplomados parece-nos que é igualmente um dos aspectos em que considero indispensável tomar medidas urgentes. Assim, é na criação de Cursos de Estudos Superiores Especializados (CESE's) ou outro tipo de Curso de especialização que a ESACB deverá desenvolver mais esforços. Além da formação de especialização, a ESACB deverá desenvolver todo um conjunto de acções de formação que deverão ser divulgadas de forma eficiente junto dos seus antigos alunos, que manifestaram esse desejo e expectativa nas respostas ao inquérito.

A ESACB deverá tomar medidas que permitam manter a comunicação entre a Escola e os ex-alunos, para ter conhecimento da realidade em que os diplomados se inserem, podendo assim prestar-lhe um melhor apoio. Entendemos que este factor é fundamental para a ESACB se afirmar como um agente activo na participação do desenvolvimento regional. De facto, manter estreitas relações com os seus diplomados é uma boa (senão a melhor) forma de se manter integrada na realidade em que deve estar inserida. A este respeito, pensamos que o Gabinete de Apoio e Informação, que no momento funciona no IPCB, apesar de ter vindo a desenvolver bastante trabalho, terá

decerto algumas limitações, que deverão ser detectadas e resolvidas, nomeadamente no que concerne a sua ligação com os ex-alunos.

A revista "AGROFORUM" poderá e deverá ser um instrumento privilegiado de informação e actualização dos ex-alunos, pelo que se recomendam todos os esforços no sentido de a fazer chegar junto dos mesmos.

5.3 . Limitações do estudo

Gostaríamos, agora, de fazer uma breve reflexão sobre este estudo. Ele consistiu, essencialmente, numa recolha de informações sobre a inserção na vida profissional dos diplomados pela ESACB e sobre o seu percurso profissional, sendo recolhidas através de inquérito, e por isso mesmo necessitando de uma comprovação por outras formas. Por outro lado, os dados apresentados serão sempre passíveis de ser explorados sob perspectivas que aqui não foram desenvolvidas. Assim, pensamos que todo o trabalho que desenvolvemos até a elaboração da presente dissertação não encerra em si tudo o que deveria ter sido feito. Ao longo da sua execução deparamo-nos com algumas situações que gostaríamos de ter abordado de outro modo como por exemplo:

- entrevistar um grupo de diplomados empregados no ensino e um grupo de diplomados que tenham emprego em áreas mais relacionados com o Curso;
- investigar as razões e a situação profissional dos diplomados que não responderam ao inquérito.

No entanto, por motivos de ordem vária, não nos foi possível tratá-las. Entendemo-las, assim, como limitações ao nosso trabalho, que tivemos que superar pela sua não observância. Fica, contudo, a hipótese em aberto de poderem vir a ser estudadas posteriormente.

5.4 . Propostas de investigação

Além das questões referidas no ponto anterior, pensamos que outros estudos mais aprofundados poderão e deverão surgir no seguimento deste trabalho:

- Continuação do estudo do percurso profissional dos diplomados;
- Estudo da evolução profissional e perspectivas futuras dos diplomados que se encontram no ensino;

- Estudo das razões da diferença de tratamento dos diplomados do sexo feminino;
- Identificação das competências profissionais utilizadas pelos diplomados em empregos relacionados com o Curso;
- Confronto das dificuldades de inserção dos bacharéis com as dos licenciados das ciências agrárias.
- Sensibilizar as outras ESA's no sentido de se desenvolver um trabalho idêntico ao nosso, mas abrangendo todas as ESA's do país. Na realidade pensamos que a temática que abordámos é de interesse nacional e, dadas as mudanças a que o sector agrícola está sujeito, mais do que nunca se justifica um trabalho talvez em moldes diferentes, mas com objectivos semelhantes.
- Uma vez iniciado o acompanhamento do percurso profissional dos diplomados seria de todo o interesse manter a sua continuidade. Assim, seria de grande interesse aproveitar o contacto com os diplomados que responderam ao inquérito, para os manter como uma amostra, da qual se recolheriam dados periodicamente, no sentido de actualizar o estudo do percurso profissional.
- Apesar de não estar no âmbito deste estudo fazer qualquer análise quantitativa do Ensino Superior Agrícola em Portugal, pensamos que seria de todo interesse que se fizesse um estudo a nível nacional que tentasse definir orientações quantitativas sobre as necessidades de técnicos superiores para o sector agrícola nos próximos anos, bem como um estudo paralelo sobre potenciais mercados de emprego, nomeadamente África e Europa.

Acreditamos no interesse dos elementos apresentados neste estudo; mas, sem pretendermos repetir o que poderá constituir um lugar comum nestas circunstâncias, sabemos encontrarmo-nos longe de um trabalho "final". Não há dúvida de que, a inserção na vida profissional, o planeamento da formação e a relação formação emprego constituem temáticas em aberto.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA CITADA

- Abadie, S. (1991), **Anciens Eleves Des Enil Mamirolle - Pologny - NFI Alimentaire Resultats de L'Enquete**. Enil de Mamirolle e Enilbio de Pologny - Publicação francesa.
- Almeida, J. A. (1989), **A Pesquisa em Extensão Rural**. Brasília: ABEAS.
- Almeida, C.; Rosa, L. (1992) **Percurso profissional dos diplomados pela ESACB - Estudo exploratório**. Castelo Branco : ESACB.
- Andrade, V.A.P.; Réfega, A. (1979), **Viabilidade de Implantação de uma Escola Superior Agrária**. Lisboa: Direcção Geral do Ensino Superior.
- Bardin, L. (1991), **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70.
- Bertrand, O. (1992), **Planification des ressources humaines: méthodes, expériences, pratiques**. Paris: UNESCO/Institut International de Planification de L'Education.
- Bisquerria, R. (1989), **Métodos de investigacion educativa**. Barcelona: Ed.CEAC.
- Caillods, F. (1992), **Planification des ressources humaines: méthodes, expériences, pratiques - preface**. Paris: UNESCO/Institut International de Planification de L'Education.
- Carneiro, R. (1988), **Portugal - Os Próximos 20 anos de Educação e Emprego em Portugal**. Lisboa: Fundação Calauste Gulbenkian.
- Chagas, L. M. (1991), **La Profession e la Formation Professionnelle contre l'egalité des chances?**. Lisboa: Instituto Superior Economia e Gestão.
- Cobley, L.S. (1987), **Préparation aux diplômes d'agriculture visant le developpement rural - in Formation pour l'agriculture et le developpement rural**. Roma: FAO.
- Comissão de Educação, Ciência e Cultura (1991), **Estatuto de Autonomia dos Estabelecimentos de Ensino Superior Politécnico**. Lisboa: Assembleia da República.
- Costa, A. (1988), **Estudantes e amigos - Trajectórias de classes e redes de sociabilidade**. *Análise Social*, vol. xxv nº 105-106.
- Decombs, B. (1989), **L'Evolution des Formations d'Ingénieurs et de Techniciens Supérieurs**. Paris.

- Gauter, J. (1989), **L'Ecole National Supérieure Féminine D'Agronomie de Rennes - Expertise du project de réforme**. Dijon: ENSSAA.
- GEP/ME, (1989), **Jovens saídos das Escolas Superiores Agrárias**. Lisboa: GEP/ME.
- GEP/ME, (1989), **Observatório de Entradas na Vida Activa**. Lisboa: GEP/ME.
- GEP/ME, (1992), **Inquérito a diplomados de escolas do ensino superior sobre categorias e funções desempenhadas**. Lisboa: GEP/ME.
- Gil, A. C. (1989), **Como elaborar projectos de pesquisa**. S. Paulo: Atlas, 2ª edição.
- Grawitz, M. (1984), **Methodes des Ciencias Sociales**. Paris: Dalloz, 6ª ed.
- Greuelle, F. (1973), **Efficacité sociale et enseignement supérieur**. Rev. Économie & Humanisme, nº 211.
- Hologne, O. e Pelurson, G. (1988), **L'Insertion Professionnell des Ingénieures du Secteur Agricole Diplômés en 1984**. Dijon: ENSSA.
- Jackson, P.; Hague, P. N. (1990), **Pesquisa de Mercado**. Lisboa: Ed. Presença.
- Jensen, A. (1972), **Décision - Planification - Établissement de budget**. Paris: OCDE.
- Kerlinger, F. N. (1980), **Metodologias de Pesquisa em Ciências Sociais**. S. Paulo: EPU.
- Kesler, C. (1989), **Job satisfaction and perceived inservice needs of Iowa Cooperative Extension personnel**. Iowa: Iowa State University.
- Kochner, T.L. (1992), **Portuguese Secondary Agricultural Schools**. Vila Real: UTAD.
- Lantier, F.; Colardyn, D. (1982), **L'analyse des contextes professionnels. Quelle problématique pour quelles objectifs de formation?**. Paris: Revue française de pédagogie, nº 61.
- Lima, M. P. (1987), **Inquérito Sociológico - Problemas de Metodologia**. Lisboa: Ed. Presença.
- Lopes, S. (1984), **Desenvolvimento Regional**. Lisboa Fundação Calouste Gulbenkian, 2ª ed..

- Lopes, H. (1991), **A produção de competências em Portugal**. Conferência Nacional - Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Madureira, M. G. (1992), **Avaliação do Impacte dos Cursos de Jovens Empresários Agrícolas nas Explorações dos Agricultores de Trás-os-Montes**. Vila Real: UTAD.
- Mandon, N. (1990), **La gestion prévisionnelle des compétences: le methode ETED**. Paris: CEREQ, Collection des études.
- Matalon, B.; Ghiglione, R. (1992), **O Inquérito - Teoria e Prática**. Oeiras: Ed. Celta.
- Nordey, P. (1991), **Anciens Eleves de L'Enil La Roche Sur Foron - NFI Agrolimentair Resultats de L'enquete**. Dijon: INPSA Institut National de Promotion Supérieure Agricole.
- Nunes, S.C. (1991), **Ensino Superior Português, Diplomados e Desenvolvimento Regional - uma abordagem**. Lisboa: Faculdade de Letras de Universidade Nova de Lisboa.
- OCDE, (1983), **La planification de l'enseignement**. Paris: OCDE.
- OCDE, (1991), **Nouvelles Formes D'Enseignement Supérieur**. Paris: OCDE.
- Odaibi, A. I. (1989), **Job satisfaction among agricultural extension workers in the Central region of Saudi Arabia**. Riyadh: Department of Agricultural Economics and Rural Sociology.
- Ogay, T. (1992), **From Higher Education to Employment - Suisse**. Paris: OCDE.
- Pavesic, D.V. (1990), **Job satisfaction: What's happening to the young managers?**. Cornell.
- Peccoud, D. (1992), **La Formation des Engéieures - Rapport Commun**. Paris: Académie des Ciencias.
- Pinto, M.; Almeida, J. F., (1982), **A investigação nas ciências sociais**. Porto: Ed. Presença.
- Pinto, J. M.; Silva, A. (1986), **A Metodologia das Ciências Sociais**. Porto: Ed. Afrontamento, 5ª edição.
- Pinto, C. (1988), **Dimensão social e regional das disparidades na sobrevivência e sucessos escolares em Portugal**. Lisboa: GEP/ME.

- Ramos, L. (1991), **A Escola e a «Vida Activa» - Tendências Contemporâneas**. Conferência Nacional - Novos rumos para o ensino tecnológico e profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Resende, M.J.; Vieira, M.M. (1991), **Entre a Autonomia e a Dependência: a Realidade do Ensino Superior Politécnico em Portugal**. Conferência Nacional - Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Richter, L.E. (1978), **Formation visant à une mise en oeuvre efficace du developpement rural intégré** - in *Formation pour l'agriculture et le developpement rural*. FAO.
- Rodrigues, A. (1991), **Competência Geral ou Competências Específicas: O Dilema entre Aprender a Aprender e «um certo» Saber Fazer**. Conferência Nacional - Novos rumos para o ensino tecnológico e profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Rodrigues, M.J. (1991a), **Reestruturações produtivas e renovação de competências**. Conferência Nacional - Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Rodrigues, M. J. (1992), **O Sistema de Emprego em Portugal - Crises e Mutações**. Lisboa: Dom Quixote.
- Rosa, M. C.; Abecassis, M. (1992), **L'Emploi des Diplômes de L'Enseignement Supérieur**, in *From Higher Education to Employment*. Paris: OCDE.
- Tavares, V. (1992), **Issues and Trends In Higher Education**, in *From Higher Education to Employment*. Paris: OCDE.
- UNESCO, (1987 a). **O Processo de Planeamento da Educação**. Lisboa: GEP/ME.
- UNESCO, (1987 b). **Educação, Formação e Emprego**. Lisboa: GEP/ME.
- UNESCO, (1987 c). **O Papel do diagnóstico no planeamento e na tomada de decisão**. Lisboa: GEP/ME.
- UNESCO, (1989), **Execução acompanhamento e avaliação dos planos de educação**. Lisboa: GEP/ME.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Almeida, C. A. M. (1992), **Análise crítica da organização ESACB - Proposta de departamentalização**. UTAD (Curso de Mestrado em Extensão e Desenvolvimento Rural), Vila Real.
- Almeida, C. A. M. (1992), **Reflexão acerca da Filosofias e Estratégias da ESACB para o Desenvolvimento Rural**. UTAD (Curso de Mestrado em Extensão e Desenvolvimento Rural), Vila Real.
- Ambrósio, T.; Avakov, R. (1983), **Structures industrielles, changements technologiques et enseignement supérieur au Portugal**. Paris: Unesco.
- Andrade, V. P. A. (1986), **O Ensino Politécnico e o Desenvolvimento Regional. Ensino Politécnico em Portugal**. Setúbal: Conferência sobre Ensino Politécnico em Portugal.
- APECITA, (1986), **Orientation et débouchés de l'enseignement agricole**. Paris: APECITA.
- Apps, J. W. (1985), **Improving Practice in Continuing Education**. New York: Jossey-Bass.
- Babbie, E.R. (1979), **The Practice of Social Research**. Califórnia: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- Balcells, J. P.; Martin, J. L. (1985), **Os Métodos no Ensino Universitário**. Lisboa: Ed. Horizonte.
- Bertin, J. (s/ data), **La graphique et le traitement graphique de l'information**. Paris: Flammarion
- Blalock, H. (1970), **Introduction à la recherche sociale**. New Jersey.
- Bordenave, J. D.; Pereira A. (1989), **Estratégias de Ensino-Aprendizagem**. Petrópolis: Editora Vozes.
- Caetano, L.; Cravidão, D. F. (1986), **Projeções de População - População Escolar e População Activa - Portugal 1981/2025**. Coimbra: Boletim Desenvolvinneto Regional Nº 22 da CCRC.
- Caplow, T. Clin, A. (s/ data), **L'enquête Sociologique. Collection U2**. Documentação distribuída no Curso de Mestrado em Extensão e Desenvolvimento Rural. Vila Real: UTAD.
- Carneiro, A. J. R. (1991), **Ensino e Empresa Agrícola. Que Relação?**. Conferência Nacional, Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.

- Carvalho, M. J. R. (1988), **A estatística Aplicada à Experimentação Agrícola**. Porto: Edições Afrontamento Cervo e Bervian, (1983), **Metodologia científica**. S. PAULO: Mac Graw-Hill.
- Champagne, P.; Lenoire, R.; Dominique, M. (1899), **Iniciation a la Pratique Sociologique**. Paris: Dunod.
- Comissão de Reforma do Sistema Educativo, (1988), **Proposta Global de Reforma - Relatório Final**. Lisboa: Ministério da Educação.
- Comissão das Comunidades Europeias, (1991), **Perspectivas para o desenvolvimento do território da CE**. Bruxelas: CCE.
- Comissão das Comunidades Europeias, (1991), **Ensino Superior na CEE - COM (91) final**. Bruxelas: CCE.
- Cristóvão, A. F. (1977), **Avaliação de Programas Educativos: Reflexão acerca da participação num Curso do Educational Testing Service (Princeton, EUA)**. Vila Real: UTAD.
- Decomb, Ph.; Guererro, J. E.; Rodrigues, A. M. (1992), **L'Enseignement Superior Agricole en France, Espagne et Portugal - Formation/Colaboration**. Pamplona: ADEFI.
- Eco, H. (1988), **Como se faz uma tese em ciências sociais**. Porto: Ed. Presença.
- Erasmé, T.; Lima, L. (1989), **Investigação e Projectos de Desenvolvimento em Educação: Uma introdução**. Braga: Universidade do Minho
- FAO, (1984), **La administración de las escuelas y des institutos de agricultura**. Roma: FAO.
- FAO, (1991), **Higher Education in Agriculture: Status, Issues and Ideas for Future Development**. Roma: FAO.
- Freeman, et al (1991), **How to Communicate Evaluation Findings**. Londres: Sage.
- Gagey, D. (1987), **L'Emploi dans les Industries Agricoles et Alimentaires**. Paris: La Revue Économie Rurale N° 178/179.
- Gago, J. M. (1992), **Documento de orientação sobre o Ensino Superior em Portugal**. Lisboa: Conselho Nacional de Educação.
- Galodé, G. (1986), **L'Emploi des Ingenieurs Agronomes et des Travaux Agricoles - Formatio, Insertion, et Mobilité professionnelle**. Dijon: IREDU.
- Gama, M. C.; Romão, H. (1991), **Ligação Escola-Empresa: Estágios**. Conferência Nacional, Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.

- GEP/ME, (1984), **Exames das Políticas Nacionais de Educação**. Lisboa: GEP/ME
- GEP/ME, (1987), **Desenvolvimento dos recursos humanos em Portugal: cenários até 2005**. Lisboa: GEP/ME.
- Grupo de Trabalho, (1992), **Memorando sobre o Ensino Superior na Comunidade Europeia - Documento de preparação do relatório final**. Lisboa: Grupos de Trabalho Portugueses.
- Haguete, F. T., (1987), **Metodologias Qualitativas na Sociologia**. Rio de Janeiro: Vozes.
- Hoffmann, K. F. H. (1992), **What Does the Future Hold For Higher Agricultural Education?**. International Symposium for Research in Agricultural and Extension Education. Ohio: Ohio State Universty.
- Howel, D. L. (1983), **Elements of the structure of Agricultural Education in the USA**. Paris: UNESCO.
- IRAM, (1986), **Les Formations Théoriques - Pratique Dans L' Enseignement Agricole & La Formation des Agents de Développement**. Paris: Institut de Recherches et D'Aplications de Développement.
- Kelly, A. (1980), **O currículo teoria e prática**. São Paulo: Ed. Harper & Row.
- Lourtie, P. M. G. (1989), **Perspectivas para o Ensino Superior Politécnico**. Revista Crítica de Ciências Sociais, Nº 27/28.
- Loys, L. *et al* (1977), **Developing a Competency-Based Curriculum in Agricultural Economics**. American Journal of Agricultural Economies.
- Miller, J. (1992), **Job and Work - Handbook of Sociology**. USA: Edit. Neil J. Smelser.
- OCDE (1985), **O Ensino na Sociedade Moderna**. Porto: Edições ASA.
- OCDE, (1986), **La planification de l'enseignement vers une réévaluation**. Paris: OCDE.
- OCDE, (1987), **Conferência sobre o Ensino Superior Agrícola**. Relatório da 8ª Conferência. Paris: OCDE.
- OCDE, (1987), **O ensino na sociedade moderna**. Paris: OCDE.
- OCDE, (1987), **Quel Avenir pour les Universités**. Paris: OCDE.
- OCDE, (1987), **O Ensino Superior Agrícola em Mutação**. Paris OCDE.
- OCDE, (1992), **From Higher Education to Employment**. Volume IV: Portugal, United Kingdom, Sweden, Switzerland. Paris: OCDE.

- Onushkin, V. (1971), **La Planification du Développement des Universités, I**. Paris: UNESCO.
- Ortsman, O. (1984), **Mudar o Trabalho - As experiências, os Métodos, as Condições de Experimentação Social**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Paton, M. Q. (1982), **Practical Evaluation**. Beverly Hills, Califórnia: Sage Publications.
- Paton, M. Q. (1986), **Utilization - Focused Evaluation**. Beverly Hills, Califórnia: Sage Publications.
- Peixoto, J. (1989), **Alguns dados sobre o Ensino Superior em Portugal**. Revista Crítica de Ciências Sociais, Nº 27/28.
- Pereira, A. J. (1991), **Como Garantir a Formação Integral com o Equilíbrio das Componentes Teórica e Prática**. Conferência Nacional, Novos Rumos para o Ensino Tecnológico e Profissional. Lisboa: ME/GETAP.
- Pereira, F. A. (1991), **Conceitos e metodologia no estudo de Sistemas Agrários**. Relatório Final de Estágio (Licenciatura em Engenharia Zootécnica). Vila Real: UTAD.
- Pereira, M. L. (1990), **Avaliação do Impacto da Formação Profissional Agrária no Desenvolvimento Agrário de Trás-os-Montes**. Relatório Final de Estágio (Licenciatura em Engenharia Zootécnica). Vila Real: UTAD.
- Phipps, L. J. (1980), **Agricultural Education**. Danville Illinois: Printers & Publishers, Inc..
- Pires, E. L. (1987), **Lei de Bases do Sistema Educativo. Apresentação e comentários**. Porto: Edições ASA.
- Portela, J. G. (1978), **As Técnicas Documentais na Investigação Sociológica (1ª aproximação)**. Vila Real: IPVR.
- Réfga, A. (1982), **Sobre o Ensino Superior Politécnico. Alguns dados e Reflexões**. Castelo Branco: ESACB.
- Réfga, A. (1983), **A Formação Técnico Profissional em Agricultura**. Castelo Branco: ESACB.
- Réfga, A. (1983), **As Escola Superiores Agrárias e as Assimetrias Regionais**. Castelo Branco: ESACB.
- Rodrigues, M. (1991 b), **Competitividade e Recursos Humanos**. Lisboa: Publicações Dom Quixote.