



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

(Des)ajustamentos qualificacionais dos jovens graduados em Sociologia:
trajetos, qualidade do emprego e projeções do futuro

David Filipe Oliveira Batista

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a):

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

(Des)ajustamentos qualificacionais dos jovens graduados em Sociologia:
trajetos, qualidade do emprego e projeções do futuro

David Filipe Oliveira Batista

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador(a):

Doutor Frederico Manuel Pincho Cantante, Professor Auxiliar Convidado

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Quero dedicar a dissertação ao meu irmão. Espero ter-me tornado numa pessoa de que te orgulhasses. Todo este esforço e dedicação não foi só por mim, mas por ti também.

Eternas saudades.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus primos Tozé e Clotilde, que foram como uns segundos pais para mim, que me ajudaram e foram essenciais para que conseguisse concluir este percurso.

De seguida quero agradecer ao meu pai, que moveu mundos e fundos para que eu conseguisse ter uma formação superior, e que foi uma fonte de inspiração pela forma como lutou para que não me faltasse nada.

Quero agradecer à minha namorada Margarida, que sempre me apoiou e foi a fonte da minha motivação nos momentos mais difíceis, e que teve a maior paciência do mundo comigo.

À minha mãe que foi responsável pelo meu crescimento enquanto pessoa, e por me ter apoiado neste percurso.

Agradeço também aos pais da minha namorada, à Maria João e ao Arquimínio por me terem sempre tratado como um filho, e por me terem incentivado ao longo deste percurso.

Também quero agradecer a todos os meus professores, durante a licenciatura e o mestrado, que foram tão importantes para a minha formação académica e para o meu crescimento pessoal.

Depois, quero agradecer também ao contributo dos entrevistados, pela disponibilidade que tiveram para participar nesta investigação.

Por último, quero agradecer ao meu orientador Frederico Cantante, por ter tido a disponibilidade de me orientar ao longo de toda a investigação. O seu feedback foi essencial para ter conseguido completar a minha dissertação de mestrado.

Resumo

A sobrequalificação escolar tende a afetar negativamente a esfera profissional e pessoal dos indivíduos. Os trabalhadores sobrequalificados auferem, em média, salários inferiores quando comparados com indivíduos cujo emprego é ajustado às suas qualificações. Também por estarem num emprego cujo nível de qualificações é inferior ao que possuem, os indivíduos sentem, em muitos casos que as suas competências estão a ser desaproveitadas, o que pode implicar sentimentos de frustração e desmotivação.

A sobrequalificação escolar tem, em Portugal, incidências categoriais diferenciadas. A informação empírica indica que os mais jovens são os mais afetados por esta realidade.

A presente dissertação tem como objeto os jovens com graduação de nível superior em Sociologia, focando-se na análise comparativa dos que se encontram numa situação de sobrequalificação e dos que têm uma qualificação escolar ajustada à sua profissão. As dimensões de análise exploradas foram o trajeto profissional, a qualidade objetiva e subjetiva do emprego, as representações acerca do impacto da graduação em Sociologia no mercado de trabalho, e as projeções acerca do futuro profissional.

Assim, através de uma abordagem qualitativa, foram realizadas doze entrevistas a jovens sociólogos cujos perfis fossem adequados aos critérios de elegibilidade definidos nesta investigação.

Verificou-se na análise desenvolvida que realmente existem diferenças entre os dois grupos no que diz respeito às dimensões definidas. No entanto, determinados casos específicos tornam a análise mais complexa, sendo possível apurar diferenças intracategoriais. Nos casos com qualificações ajustadas, há um caso em que se verifica uma pior qualidade do emprego comparativamente com os restantes. Nos sobrequalificados, existem casos em que a qualidade objetiva do emprego se aproxima de alguns ajustados. Também a complexidade de determinadas profissões pode ser suficiente para que exista satisfação face ao conteúdo funcional nos sobrequalificados, no entanto, essa satisfação não é suficiente para que projetem futuros de continuidade.

Palavras-chave: sociologia; (des)ajustamentos qualificacionais; sobrequalificação; qualidade do emprego; satisfação no trabalho; mercado de trabalho; projeções futuras;

Abstract

Overqualification tends to affect individual, personal and professional spheres, negatively. These individuals earn, on average, lower salaries when compared to individuals whose employment matches their qualifications. Also, because they are in a job with lower qualifications than what they have, individuals feel, in many cases, that their skills are being underused, which can imply feelings of frustration and demotivation.

In Portugal, overqualification has different categorical incidences. Empirical information indicates that younger people are the most affected by this reality.

The present dissertation focuses on young people with a degree in Sociology, focusing on the comparative analysis of those who find themselves overqualified and those with an educational qualification that matches their jobs. The dimensions of analysis explored were, the professional path, the objective and subjective job quality, the representations about the impact of the Sociology degree on the labor market, and the projections about the professional future.

Thus, through a qualitative approach, twelve interviews were conducted with young sociologists whose profiles were adequate to the eligibility criteria defined in this research.

The analysis confirmed that there are differences between the two groups regarding the defined dimensions for this research. However, certain specific cases make the analysis more complex, and it's possible to ascertain intracategorical differences. In cases where the qualifications match their job, there is a case where there is worse job quality compared to others in the same situation. In the overqualified, there are cases in which the objective job quality is close to some that are matched. The complexity and functional details of certain jobs may also be enough to satisfy some of the overqualified people, however, this satisfaction is not enough for them to project a future with continuity.

Keywords: sociology; qualifications (mis)matches; overqualification; job quality; job satisfaction; labor market; future projections;

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Índice de Tabelas.....	viii
Índice de Figuras.....	viii
Glossário.....	x
Introdução.....	1
1. Revisão de Literatura	3
1.1 O Mercado de Trabalho em Portugal	3
1.2 A teoria do capital humano	5
1.3 (Des)ajustamentos de qualificações escolares e de competências: um enquadramento teórico e conceptual.....	6
1.3.1 (Des)ajustamentos de qualificação escolar	6
1.3.2 (Des)ajustamentos de competências	8
1.4 (Des)ajustamentos qualificacionais: o que nos dizem os estudos?	9
1.5 A qualidade do emprego e a projeção do futuro pessoal e profissional	12
2. Dimensões de Análise e Metodologia	16
2.1 Dimensões de análise	16
2.2 Metodologia e definição da amostra qualitativa	18
3. Retrato estatístico dos (des)ajustamentos qualificacionais em Portugal	20
4. Análise dos resultados	25
4.1 A caracterização da amostra e categorização dos entrevistados	25
4.2 O trajeto profissional	27
4.3 A qualidade do emprego	30
4.3.1 A qualidade objetiva	30
4.3.2 A qualidade subjetiva	34
4.4 Representações sobre o curso em Sociologia	38
4.5 As projeções do futuro.....	41
5. Conclusão	45
Referências Bibliográficas	48
Anexos.....	51
Anexo A – Guião de entrevista	51

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Evolução do nível de escolarização da população empregada (milhares)...	20
Tabela 2 – Caracterização da amostra.....	26
Tabela 3 – Trajeto profissional dos entrevistados.....	30
Tabela 4 – Qualidade do emprego objetiva dos entrevistados.....	34
Tabela 5 – Satisfação laboral dos entrevistados.....	38
Tabela 6 – Representações dos entrevistados face ao curso em Sociologia.....	41
Tabela 7 – Tipos de representações em relação ao futuro profissional.....	41

Índice de Figuras

Figura 1 – Dimensões de Análise.....	17
Figura 2 – Evolução dos (des)ajustamentos qualificacionais em Portugal (1995-2021) (%).....	22
Figura 3 – Taxa de sobrequalificação por sexo (2021 (%)).....	23
Figura 4 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por sexo (2021) (%).....	23
Figura 5 – Taxa de sobrequalificação por grupo etário (2021) (%).....	23
Figura 6 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por grupo etário (2021) (%).....	23
Figura 7 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por atividade económica (2021) (%).....	24

Glossário

AEC – Atividades de Enriquecimento Curricular

CEDEFOP – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

CITE – Classificação Internacional Tipo de Educação

CPP – Classificação Portuguesa de Profissões

FCSH – Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

FJN – Fundação José Neves

GEP/MTSSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho,
Solidariedade e Segurança Social

GGP – Grande Grupo Profissional

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IPPS – Instituto para as Políticas Públicas e Sociais

ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

RH – Recursos Humanos

SMN – Salário Mínimo Nacional

UE – União Europeia

Introdução

O mercado de trabalho está em constante transformação. Essa transformação resulta de recomposições do ponto de vista do perfil produtivo dos países ou regiões, dos processos de produção, do enquadramento normativo das instituições do mercado de trabalho, da procura e oferta de qualificações e competências, entre outras dimensões.

A dinâmica de procura e oferta de qualificações, especificamente, é um processo complexo, da qual resultam ajustamentos e desajustamentos com maior ou menor incidência, cujas causas são também plurais. Os (des)ajustamentos qualificacionais podem ocorrer tanto a nível escolar, como de competências e podem ser medidos através de métodos objetivos e subjetivos. Dá-se o nome de subqualificação quando o nível escolar e/ou as competências que o trabalhador possui são inferiores às que seriam esperadas para exercer o seu trabalho, enquanto a sobrequalificação, ocorre quando o nível escolar e/ou as competências são superiores face à graduação esperada para o exercício de uma dada profissão.

A sobrequalificação, por norma, afeta negativamente a vida profissional do indivíduo. Essa realidade tende a estar associada a salários inferiores quando comparados com os salários de quem tem qualificações semelhantes e está numa situação de ajustamento qualificacional. A subqualificação, por seu lado, está associada ao sentimento de subaproveitamento de competências.

Os jovens tendem a ser mais afetados pela sobrequalificação, nomeadamente os jovens que concluíram o ensino superior. Esta dissertação tem como objeto os jovens com graduação de nível superior em Sociologia, na qual se comparam os que encontram numa situação de sobrequalificação e os que têm uma qualificação escolar ajustada, mas também se analisam diferenças intracategoriais. A análise desenvolvida incidirá sobre as seguintes dimensões analíticas:

- trajeto profissional;
- qualidade objetiva e subjetiva do emprego;
- representações acerca do impacto da graduação em Sociologia no mercado de trabalho;
- projeções acerca do futuro profissional;

A investigação desenvolvida assentou sobretudo numa abordagem metodológica qualitativa, complementada com a análise de informação estatística secundária relevante. Foram realizadas entrevistas semi-diretivas a jovens que tenham concluído uma licenciatura em Sociologia. Na seleção da amostra qualitativa teve-se em consideração a taxonomia que relaciona profissão e nível de escolaridade enquanto critério de definição dos (des)ajustamentos qualificacionais.

Em relação à estrutura deste estudo, além da introdução, são desenvolvidos quatro capítulos. O primeiro capítulo é dedicado à revisão de literatura, no qual se promove uma análise geral acerca do mercado de trabalho em Portugal, se analisam os conceitos de capital humano, de (des)ajustamentos de qualificações e competências e de qualidade do emprego. O segundo capítulo será dedicado ao enquadramento metodológico da investigação, nomeadamente às dimensões de análise e à metodologia utilizada. O terceiro capítulo diz respeito a um enquadramento estatístico sobre os (des)ajustamentos qualificacionais. O quarto capítulo corresponde à análise dos dados recolhidos, procurando responder aos objetivos definidos inicialmente. Por último, o quinto capítulo atém-se nas conclusões retiradas do estudo, nas limitações do mesmo e nas possíveis contribuições desta investigação para estudos futuros.

1. Revisão de Literatura

1.1 O Mercado de Trabalho em Portugal

O mercado de trabalho em Portugal tem sofrido transformações nas últimas décadas, devido a mudanças económicas, institucionais e tecnológicas. Este capítulo procura explorar as principais características e tendências do mercado de trabalho português.

Na última década, verificou-se um aumento significativo da percentagem de população empregada com ensino superior completo, a qual, em 2022, já representava pouco mais de um terço da população empregada. Em sentido inverso, a proporção de trabalhadores que concluíram apenas o 3º ciclo do ensino básico diminuiu consideravelmente, passando de mais de metade da população empregada em 2012 para cerca de um terço em 2022. Apesar do crescimento qualificacional da força de trabalho portuguesa ser inegável, a quantidade de população empregada com apenas o 3º ciclo completo continua a ser demasiado elevada comparativamente com o contexto europeu (Fernandes, 2023).

Esta tendência tem-se também verificado após a pandemia da COVID-19. Nos últimos anos verificou-se que emprego desempenhado por trabalhadores com ensino superior completo foi o que mais cresceu, nomeadamente entre os mais jovens, mas também nos trabalhadores mais velhos. No que diz respeito às ofertas de emprego, ocorreu um crescimento de profissões que exigem um mestrado ou doutoramento como requisito de acesso, ao passo que no caso das licenciaturas, a oferta de emprego parece ter estabilizado (FJN, 2024).

O mercado de trabalho português tem-se ajustado às mudanças económicas, institucionais e tecnológicas, com diferentes setores de atividade a apresentar crescimentos ou declínios. No que diz respeito aos grandes setores de atividade económica, Cantante (2023), refere que em 2004 o setor terciário já empregava a maior parte da força de trabalho (55,8%), seguido pelo setor secundário (42,3%), e por último, pelo setor primário (1,9%). Após duas décadas, em 2022, a terciarização acentuou-se, representando 64,7% do emprego, enquanto a indústria passou a ter um peso de 32,2%.

Nas últimas duas décadas, os setores de atividade económicas que tiveram um maior crescimento em Portugal são os setores do Alojamento, restauração e similares, das Atividades administrativas e dos serviços de apoio, das Atividades de informação e de

comunicação, e das Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares. Pelo outro lado, as Indústrias transformadoras registaram o maior declínio nesse período, embora nos últimos dez anos se tenha assistido a um aumento do emprego neste setor (Cantante, 2023).

Os jovens tendem a ser um grupo particularmente exposto a um conjunto de vulnerabilidades. De acordo com Cantante e Estêvão (2022), em 2020, a proporção de jovens que têm contratos de trabalho não permanente era de 62% para os jovens entre os 18 e os 24 anos e 43,6% para os jovens entre os 25 e os 34 anos, bastante acima do valor apurado para o conjunto da população (32,5%). Em relação ao prémio salarial das qualificações de nível superior, um estudo da Fundação José Neves indica que o salário dos jovens licenciados, estagnou entre 2012 e 2019, e apesar de em 2023 ter registado um acréscimo em relação ao ano anterior, os valores continuam inferiores a 2011 (FJN, 2024).

De acordo com um estudo do IPPS, Marques & Guimarães (2022), indicam que a taxa de desemprego dos jovens com idades entre os 15 e os 24 anos é 3,6 vezes superior à taxa de desemprego total, acima do verificado em termos médios nos países da UE. Quando se tem em conta apenas os jovens licenciados, a taxa de desemprego sofreu um aumento considerável no período da pandemia, passando dos 14,9% em 2019 para 27,3% em 2021. Uma explicação para percentagem alta de taxa de desemprego jovem deve-se aos jovens estarem expostos a uma grande quantidade de vínculos precários, especialmente na transição para o mercado de trabalho.

Estes dados objetivos relativos à situação dos jovens no mercado de trabalho têm efeitos negativos do ponto de vista subjetivo. A investigação de Alves et al. (2011), procurou analisar jovens em situações precárias, com baixos rendimentos e que tinham inserções precárias no mercado de trabalho. Nesta investigação é notório o aumento de vínculos contratuais caracteristicamente precários, como o trabalho temporário, os *part-times* e os contratos celebrados a termo. Em relação ao salário, observa-se que os jovens em situações precárias auferem um salário abaixo da média, comparativamente a outros indivíduos que desempenhem as mesmas funções, mas que se encontrem numa situação contratual regular.

No que diz respeito à projeção do futuro por parte dos jovens, o estudo de Alves et al. (2011) procura criar uma tipologia de projeções: as cumulativas e as não cumulativas. As cumulativas dizem respeito a um planeamento estratégico efetuado pelos jovens para utilizar as suas qualificações ou adquirir novas qualificações na procura de novas oportunidades. As não cumulativas, que são por vezes contingentes, onde os jovens

consideram não haver forma de projetar um futuro, as orientadas para a imobilidade, onde apenas se projeta uma melhoria parcial da situação, e as descontínuas, em que os jovens planeiam emigrar.

Por sua vez, a investigação de Carmo & Matias (2019), procurou apenas analisar os jovens com ensino superior completo. Neste caso verificou-se que a entrada no mercado de trabalho é caracterizada por contratos precários, especialmente quando se trata de jovens que não desempenham atividades profissionais relacionadas com a sua área de formação. Em relação aos jovens que exerciam trabalhos relacionados com a sua área de formação, a maioria encontrava-se a realizar um estágio.

1.2 A teoria do capital humano

A teoria do capital humano foi desenvolvida no início dos anos 60 (Becker, 1964), e procurou explicar que o investimento efetuado na educação se traduz em melhores níveis salariais. De acordo com a teoria, a educação serve para desenvolver os conhecimentos e as competências dos indivíduos, os quais, por sua vez, tornarão o indivíduo mais produtivo no seu trabalho. Como consequência desse aumento de produtividade, os trabalhadores irão beneficiar de melhores níveis salariais (Allen & Weert, 2007). Neste sentido, o investimento na educação resulta, segundo esta teoria, “*de uma opção racional dos indivíduos baseada na expectativa salarial de cada um*” (Cantante & Estêvão, 2024: 9).

Existem três premissas associadas à teoria do capital humano (Allen & Wert, 2007 *apud* Rumberger, 1994). Em primeiro lugar, o objetivo das escolas é desenvolver os conhecimentos e as competências dos futuros trabalhadores. De seguida, o mercado de trabalho está encarregue de alocar de forma eficaz esses indivíduos em empresas e organizações que deles precisem. Finalmente, quanto maior o nível de capital humano do indivíduo, mais produtivo ele será num contexto laboral, o que consequentemente será recompensado por um maior salário.

Esta teoria não está isenta de críticas, nomeadamente, por partir do pressuposto que o mercado de trabalho irá sempre alocar o “capital humano” em trabalhos que correspondem aos seus conhecimentos e competências, existindo casos de desajustamentos entre as competências do indivíduo e as competências necessárias para efetuar a profissão que desempenha (Cantante & Estêvão, 2024).

1.3 (Des)ajustamentos de qualificações escolares e de competências: um enquadramento teórico e conceptual

1.3.1 (Des)ajustamentos de qualificação escolar

Existem duas abordagens para medir os desajustamentos educacionais: os métodos objetivos e os métodos subjetivos. No entanto, estas abordagens podem produzir resultados diferentes.

A abordagem objetiva, divide-se em dois métodos: o normativo e o estatístico. O primeiro, é medido por analistas profissionais, que categorizam os requerimentos educacionais das profissões, o que acaba por ser uma vantagem deste método, isto porque a análise é efetuada por alguém especializado. Por outro lado, este método apresenta várias limitações. É dispendioso e torna-se obsoleto rapidamente, isto porque, os requisitos de entrada para uma determinada profissão podem-se alterar, o que desatualizará os dados se não forem regularmente atualizados. Além disso, o método normativo também está sujeito a alguma subjetividade por parte do especialista que a efetua (McGuinness et al., 2017).

O segundo método, da abordagem objetiva, é o estatístico. Este método mede os desajustamentos educacionais através da média ou da moda, isto é, utiliza-se uma distribuição do nível de educação dos trabalhadores que ocupam uma determinada profissão para perceber o nível de educação necessário para exercer essa profissão. Entende-se que existe uma situação de desajustamento quando a média ou a moda se desvia um valor do desvio padrão (Flisi et al., 2017).

Como vantagens, este método pode ser aplicado a bases de dados existentes (a um nível micro), que contenham informações acerca do grau de qualificação do indivíduo e da sua profissão. Este método também pode ser aplicado em bases de dados de questionários acerca da força de trabalho de um determinado país, facilitando comparações entre países (McGuinness et al., 2017).

No entanto, apresenta várias limitações. Em primeiro lugar, não faz a distinção entre grupos etários, ou seja, os jovens tendem a entrar no mercado de trabalho com mais qualificações em comparação com a força de trabalho mais antiga, sendo que os requisitos para exercer determinada profissão podem-se ter alterado com o passar dos anos. Assim, utilizar a média ou a moda sem ter em conta a idade pode levar a conclusões erróneas. Para mitigar esse limite, é possível considerar grupos etários em vez da população num todo, ou, permitir que os requisitos educacionais variem dependendo do ano de nascimento e do ano do questionário. Outra desvantagem deste método é que também

envolve escolhas subjetivas. Por exemplo, escolher entre média ou moda (a moda é normalmente escolhida por ter menos *outliers* e por estar menos sujeita a mudanças tecnológicas) (Flisi et al., 2017).

A abordagem subjetiva diz respeito a uma autoavaliação por parte do trabalhador, isto é, através de questionários que perguntam ao indivíduo para avaliar a sua situação atual. Tais questões podem ser diretas, em que o indivíduo é questionado se sente que existe um ajustamento entre o seu nível educacional e a sua profissão atual, ou, indiretas, em que os indivíduos são questionados acerca do que consideram ser o nível educacional necessário para exercer essa profissão (Flisi et al., 2017).

Utilizar a abordagem subjetiva tem como vantagem a simplicidade na forma como se aplica num questionário. Pelo outro lado, a sua limitação encontra-se na subjetividade das respostas dadas pelos trabalhadores. De acordo com McGuinness et al. (2017), os indivíduos sobrequalificados podem exagerar nas suas respostas por estarem reticentes em admitir que se encontram nessas situações. Flisi et al. (2017), considera que os trabalhadores podem responder que os requisitos necessários para exercer a sua profissão são superiores à realidade, de forma a elevar o estatuto da sua posição. Além disso, as respostas dos trabalhadores também podem reproduzir a atualidade dos requisitos necessários para uma determinada profissão, isto é, com o aumento do nível de qualificações da população, os requisitos para exercer essa profissão podem aumentar, criando problemas na análise quando se tem em conta vários grupos etários.

De acordo com Flisi et al. (2017), os métodos subjetivos apresentam uma maior incidência de desajustamentos educacionais em comparação com os métodos objetivos.

Também existe um método misto, ou seja, após se verificar que um indivíduo é sobrequalificado, através do método normativo (objetivo), é efetuada uma questão de carácter subjetivo, relacionada com a aferição do (des)ajustamento entre a educação e a profissão. Quem utilizou este método, fê-lo de forma a aferir quem era realmente sobrequalificado, isto é, foram categorizados como aparentemente sobrequalificados, os que através da abordagem objetiva se encontram como sobrequalificados, mas, que através da questão subjetiva consideram estar satisfeitos com a sua situação. Pelo outro lado, foram categorizados como realmente sobrequalificados, os que para além de serem considerados sobrequalificados através da abordagem objetiva, também se demonstraram insatisfeitos com o (des)ajustamento entre a educação e a profissão (Flisi et al., 2017).

De acordo com a abordagem normativa, entende-se por sobrequalificação, quando um indivíduo exerce uma profissão cujos níveis de qualificação exigidos são inferiores aos que o próprio possui (Flisi et al., 2017).

Por outro lado, entende-se por subqualificação o oposto, ou seja, quando um indivíduo exerce uma profissão cujos níveis de qualificação exigidos são superiores ao que o próprio possui.

Por fim, ocorre um ajustamento nas qualificações do trabalhador, quando o seu nível escolar está ajustado à média/moda apurada para a profissão que exerce (Cantante & Estêvão, 2024).

1.3.2 (Des)ajustamentos de competências

De acordo com Flisi et al. (2017), os desajustamentos de competências também começam a ser usados para determinar a sobrequalificação, devido às limitações de apenas utilizar os desajustamentos educacionais. Assim, surgem questionários que procuram avaliar competências do indivíduo que possam ser relevantes num contexto laboral. Essas competências estão relacionadas com a literacia, os números e a capacidade de resolução de problemas num ambiente tecnológico.

Para medir os desajustamentos de competências, também existem abordagens objetivas e subjetivas.

Em relação à abordagem objetiva, utiliza-se o método estatístico, que sua vez, pode ser efetuado de duas formas. A primeira corresponde ao método estatístico habitual, ou seja, mede os desajustamentos através da média ou da moda, em que a distribuição dos níveis de competências dos indivíduos é calculada para cada profissão. Posteriormente, são categorizados como desajustados os que se afastam da média ou da moda (Flisi et al., 2017).

Alternativamente, ainda na abordagem objetiva, os desajustamentos de competências também podem ser determinados através da relação entre o envolvimento do trabalhador em certas tarefas relacionadas com a competência em análise, e, as competências que o trabalhador possui. Esse envolvimento procura representar as competências necessárias para exercer essa profissão. Posteriormente, os trabalhadores são categorizados em dois grupos. Os de menor envolvimento, que correspondem a trabalhadores que exercem profissões que necessitam de menos competências. E, os de maior envolvimento, que diz respeito a trabalhadores que exercem profissões mais exigentes ao nível de competências (Flisi et al., 2017).

Os níveis de envolvimento são medidos através da média. De acordo com Desjardins e Rubenson (2011), verifica-se uma situação de sobrequalificação quando um indivíduo possui competências elevadas, mas, tem um cumprimento reduzido na competência em análise.

No que diz respeito à abordagem subjetiva, são efetuadas questões ao trabalhador, relacionadas com a sua perceção de possuírem ou não, competências suficientes para exercer a sua profissão atual. Nos questionários, as perguntas que permitem analisar os desajustamentos de competências podem ser *“até que ponto as tuas capacidades são utilizadas no trabalho”*, em que a resposta é categorizada em escala, sendo que a atribuição de um número inferior corresponde a casos em que o trabalhador não utiliza todas as suas capacidades, e/ou, *“até que ponto o trabalho necessita de mais conhecimentos e competências do que aquelas que possui”*, em que a atribuição de um número inferior na escala, corresponde a casos em que o trabalhador julga que não é necessário possuir um nível de competências semelhantes ao seu (McGuinness et al., 2017).

A utilização destas duas abordagens para medir os desajustamentos de competências está sujeita às mesmas limitações e vantagens, de quando são utilizadas para medir os desajustamentos educacionais.

Notam-se semelhanças entre os indivíduos que possuem competências demasiado elevadas para a profissão que ocupam, com os que possuem um nível de educação também ele demasiado alto para desempenhar a sua profissão, nomeadamente na qualidade de emprego. Em ambos os casos, os indivíduos sofrem de insatisfação no trabalho e usufruem de baixos salários (McGuinness et al., 2017).

1.4 (Des)ajustamentos qualificacionais: o que nos dizem os estudos?

A temática dos (des)ajustamentos qualificacionais escolares tem sido explorada a partir de diferentes perspetivas de análise. Uma das perspetivas de análise desenvolvidas prende-se com os efeitos desses desajustamentos na qualidade do emprego, nomeadamente, nos salários e na satisfação no trabalho. Em relação aos salários, os indivíduos com qualificações superiores ao cargo que ocupam recebem salários inferiores, comparando com os que têm a mesma educação, mas que exercem profissões adequadas (McGuinness et al., 2017).

No que diz respeito à satisfação no trabalho, não existe um consenso. A maioria dos estudos aponta para efeitos negativos na satisfação no trabalho, quando o indivíduo

se encontra sobrequalificado, no entanto, existe quem considere que esta influência negativa só ocorre quando também há um desajustamento de competências. Existem estudos que concluem que apenas as mulheres sentem essa insatisfação no trabalho. Para combater essa insatisfação, alguns autores indicam que deve ser dada mais autonomia aos trabalhadores sobrequalificados (McGuinness et al., 2017).

De acordo com a informação apurada num estudo da FJN (2023), a sobrequalificação tem vários efeitos negativos. Isto porque os sobrequalificados auferem salários inferiores, tendem a estar mais insatisfeitos no trabalho e possuem menos oportunidades de formação e progressão na carreira, o que resulta numa perda de investimento, tanto individual (financeiro e de tempo), como a nível nacional.

McGuinness et al. (2017) consideram que as áreas das ciências sociais, dos serviços e das humanidades são as mais sujeitas à sobrequalificação.

Marques et al. (2021), enquadram o fenómeno da sobrequalificação no perfil de especialização da economia portuguesa ainda ser baseado em atividades económicas de baixo valor acrescentado que não conseguem absorver plenamente o crescimento de ativos com formação superior.

De acordo com os dados de 2022 da CEDEFOP (2024), quando se tem em conta a percentagem dos jovens (25-34 anos) sobrequalificados que concluíram o ensino superior, verificamos que 26,7% das mulheres se encontram em situações de sobrequalificação, ao passo que a percentagem dos homens é consideravelmente inferior, sendo apenas 15,7%, demonstrando que nos jovens, o problema da sobrequalificação parece afetar mais o sexo feminino que o masculino.

As últimas décadas forma marcadas por uma mudança significativa dos (des)ajustamentos de qualificações em Portugal. Para Cantante & Estêvão (2024), entre 1995 e 2021, Portugal deixou de ser um país caracterizado sobretudo pela subqualificação da sua população empregada no setor privado, para uma situação em que o ajustamento das qualificações é a situação modal e em que fenómeno da sobrequalificação começa a ter alguma expressão – em particular a sobrequalificação dos trabalhadores com graduação de nível superior. No que diz respeito apenas aos sobrequalificados com o ensino superior completo, constata-se que o valor deste indicador para os grupos etários mais jovens não sofreu alterações significativas entre 2010 e 2021. Os autores assumem que esta melhoria no ajustamento dos jovens pode ser explicada, em parte, pela emigração de jovens qualificados, e pela sua consequente redução de pressão na oferta e procura do

mercado de trabalho, mas revela também a capacidade da economia portuguesa em absorver esse tipo de mão-de-obra (Cantante & Estêvão, 2024).

De acordo com Vandeplas & Thum-Thysen (2019), apesar do aumento do nível de educação da população portuguesa e do decréscimo da subqualificação ao longo dos anos, Portugal ainda era, em 2017, o país da União Europeia com maior incidência de subqualificação, o que pode ser explicado por ser um país com um baixo nível de educação da população comparado com outros países da UE. Pelo lado oposto, Portugal é dos países da UE com menor incidência de sobrequalificação.

Cantante & Estêvão (2024), no seu estudo, também abordaram o tema da importância do início do percurso profissional, analisando quatro diferentes gerações, de indivíduos nascidos em 1970, 75, 80 e 85, estabelecendo quatro momentos de análise do percurso profissional nas duas primeiras gerações (de 5 em 5 anos até aos 20 anos de trajeto laboral), três momentos aos da geração de 80 (até 15 anos) e dois momentos aos de 85 (até 10 anos), procurando responder em como o trajeto no mercado de trabalho influencia os desajustamentos, se estes desajustamentos continuam ao longo desse trajeto laboral, e como foram as diferentes gerações afetadas pelo início do percurso profissional.

Os resultados da análise apontam para uma menor sobrequalificação na primeira geração no início do percurso profissional, o que acontece porque a sobrequalificação não prevalecia tanto na altura, aliás, nas duas seguintes gerações (75 e 80) nota-se uma maior incidência de sobrequalificação. Em relação ao trajeto laboral, as três primeiras gerações demonstram uma mitigação do problema da sobrequalificação com o decorrer dos anos, seja devido a mais experiência profissional, aquisição de novas competências, entre outras razões. No entanto, essa mitigação não é significativa (Cantante & Estêvão, 2024).

Em relação à geração de 85, demonstra uma menor incidência de sobrequalificação quando comparada com as duas gerações anteriores (75 e 80), mas que, no entanto, é superior à da geração de 70, isto pode significar uma melhoria na resposta do mercado de trabalho em inserir os jovens em profissões ajustadas, no início do percurso profissional. No entanto, no segundo momento de análise, após 5 anos de atividade profissional, não existe diferença significativa na incidência de sobrequalificação (por exemplo, a geração de 80 teve uma redução significativa logo nos 5 anos após a entrada no mercado de trabalho), isto até se pode alterar quando for possível verificar o trajeto laboral após 15 anos do seu início, mas que parece demonstrar que atualmente, aceitar trabalhos sobrequalificados no início do percurso profissional

retardará a transição para uma profissão ajustada às qualificações do indivíduo (Cantante & Estêvão, 2024).

Em relação à persistência da sobrequalificação, verificamos que no estudo de Quintini (2011), em Portugal, aproximadamente 22,5% dos indivíduos que estejam em situações de sobrequalificação transitam para um emprego ajustado ao seu nível escolar e às suas competências no espaço de um ano. No entanto, aproximadamente 5% retornam a empregos para os quais são sobrequalificados passado outro ano.

No que diz respeito à produtividade, estudos apontam para que a sobrequalificação tenha efeitos positivos na produtividade das empresas (Mahy et al., 2015; Plesca & Summerfield, 2023) *“os nossos resultados sugerem que a sobre-educação exerça um efeito positivo e um impacto significativo na produtividade independentemente do tipo de competências que as empresas necessitem”* (Mahy, et al., 2015: 25). O estudo de Vandeplas & Thum-Thysen (2019) aponta para que os trabalhadores sobrequalificados sejam mais produtivos que os trabalhadores com a mesma profissão, mas que possuam uma qualificação ajustada. O inverso verifica-se na subqualificação.

1.5 A qualidade do emprego e a projeção do futuro pessoal e profissional

A qualidade do emprego é um conceito multidimensional cuja medição pode assentar em diferentes propostas analíticas. Piasna (2023) desenvolveu um índice vocacionado para medir a qualidade do emprego dos países da UE, baseado em seis dimensões. A primeira dimensão corresponde à qualidade salarial dos trabalhadores, e é medida através de uma previsão dos trabalhadores sobre o salário que vão auferir no futuro, e uma consequente avaliação subjetiva, se esse salário será suficiente para pagar as suas despesas.

A segunda dimensão diz respeito às formas e à segurança do emprego, e é medida através da percentagem de trabalhadores que possuem um trabalho temporário ou um *part-time* devido a não conseguirem um trabalho a tempo inteiro, ou seja, apenas quando estas formas de emprego são involuntárias é que contribui para uma fraca qualidade do emprego. Também é medido através da probabilidade do trabalhador ficar sem emprego nos próximos 6 meses (Piasna, 2023).

A terceira dimensão representa o tempo de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a pessoal, e mede-se através da percentagem de trabalhadores com carga horária semanal superior a 48 horas e com horários irregulares (turnos, fins-de-semana, noturnos) e o tempo disponível para a família e para a vida social (Piasna, 2023).

A quarta dimensão corresponde às condições de trabalho, e mede-se através de uma avaliação da intensidade do trabalho, da autonomia que o trabalhador tem e dos potenciais riscos físicos para o trabalhador (Piasna, 2023).

A quinta dimensão coincide com as competências e a progressão na carreira, e mede-se através da percentagem de trabalhadores adultos (25-64 anos), que participaram em formações/educação nas quatro semanas anteriores, e da perceção dos trabalhadores sobre as perspetivas de progressão na carreira (Piasna, 2023).

A sexta dimensão diz respeito à representação dos interesses coletivos, e mede-se através da proporção de trabalhadores que têm o salário e as condições de trabalho incluídos na negociação coletiva, da densidade sindical a nível macro e micro, e à regularidade de reuniões entre a chefia e os trabalhadores para expressão de opiniões (Piasna, 2023).

O estudo de Piasna (2023), indica que em 2021, os resultados para os homens relativos à qualidade do emprego eram superiores aos das mulheres. Estas apresentavam melhores resultados do que os homens, apenas nas dimensões 1 e 3 do índice da qualidade do emprego. No caso da primeira dimensão, é importante referir que não mede o nível salarial, mas se o salário auferido é suficiente para pagar as despesas. Logo, é curioso que as mulheres, que tendem a receber salário inferiores, sentem-se mais confiantes que o seu salário é adequado para pagar as suas despesas.

O mesmo estudo demonstra que em 2021, Portugal estava abaixo da média da União Europeia em relação às duas primeiras dimensões, quer isto dizer que os trabalhadores portugueses não sentem que o seu salário seja suficiente para pagar as suas despesas, e que há mais casos de trabalho não permanente involuntário (Piasna, 2023).

Segundo Gallie (2017), os avanços tecnológicos têm diferentes impactos na qualidade do emprego. Em termos das competências dos trabalhadores, esses avanços afetam negativamente o emprego de baixa e média qualificação, tornando-o mais vulnerável às mudanças no mercado de trabalho. Além disso, o controlo exercido pelos empregadores pode aumentar com a tecnologia, levando a uma maior intensidade de trabalho, com prazos mais curtos. No entanto, essa realidade varia entre países, com os países nórdicos europeus a promoverem uma maior autonomia para os seus trabalhadores. Por sua vez, a intensidade do trabalho apenas aumentou em períodos marcados por crises económicas, devido aos empregadores terem sido forçados a reduzir a sua força de trabalho.

Em relação à segurança no emprego, os trabalhadores com contratos de trabalho não permanentes tendem a ter uma menor qualidade do emprego, pois vivem em condições mais inseguras, com salários mais baixos, têm menos oportunidades de formação e são alvo de maior controlo por parte dos empregadores. Gallie (2017), indica ainda que os países do Sul da Europa apresentam uma menor taxa de transição de contratos temporários para permanentes, o que *“faz uma enorme diferença se o trabalho temporário é um passo inicial para um emprego permanente ou é um destino a longo prazo, com os trabalhadores presos num ciclo de emprego a curto prazo e desemprego”* (p. 235).

Apesar dessas tendências, não há indícios de que a segurança no trabalho esteja a diminuir de forma geral. No entanto, verifica-se uma maior precariedade no que diz respeito aos jovens trabalhadores, em início do percurso profissional (Gallie, 2017).

Existir uma fraca qualidade do emprego pode gerar insatisfação nos trabalhadores, ou por outras palavras, a satisfação no trabalho pode ser um reflexo da respetiva qualidade do emprego. Por sua vez, a sobrequalificação possui características negativas na qualidade do emprego dos trabalhadores, na medida em que *“os trabalhadores com excesso de educação estão menos satisfeitos, são menos móveis, participam menos vezes em formações e recebem menos do que os trabalhadores ajustados que possuam o mesmo nível de educação”* (Verhaest & Omey, 2006: 437).

Verhaest & Omoy (2006), consideram que os trabalhadores sobrequalificados recebem um salário inferior aos trabalhadores que tenham as mesmas qualificações, mas que estejam em trabalhos ajustados. E que, o contrário ocorre nos trabalhadores subqualificados, ou seja, recebem um salário superior aos trabalhadores ajustados que possuam as mesmas qualificações.

A relação entre os (des)ajustamentos qualificacionais e a satisfação no trabalho podem ter consequências na mobilidade do trabalhador. Para Verhaest & Omey, (2006) uma explicação para isto está na teoria de *career mobility*. Ou seja, a sobrequalificação é um investimento que o trabalhador faz para adquirir experiência. Assim, é provável que os trabalhadores sobrequalificados mudem de trabalho com maior regularidade que os trabalhadores que estejam em trabalhos ajustados.

Para Allen & Weert (2007), a razão é que os trabalhadores satisfeitos não vão querer mudar de trabalho, ao passo que os trabalhadores insatisfeitos vão estar mais propícios a mudar. E o mesmo em relação ao nível salarial, que também influencia a

vontade de mudar de trabalho, ou seja, salários altos tendem a diminuir a probabilidade de o trabalhador querer mudar.

De acordo com Allen & Weert (2007), a utilização dos conhecimentos e competências têm um efeito positivo na satisfação, ou por outras palavras, se o trabalhador sentir que os seus conhecimentos e competências estão a ser desaproveitados pode ficar insatisfeito. Outro efeito positivo na satisfação é o nível salarial, ou seja, quanto maior o salário, mais satisfeito o trabalhador vai estar.

A satisfação no trabalho também pode estar associada ao vínculo contratual. Devido à flexibilidade do mercado de trabalho, os contratos de trabalho passam também a ser mais flexíveis, isto é, caracteristicamente não são de longa duração, não asseguram qualquer tipo de progressão na empresa/organização e a remuneração é normalmente, baixa. Aliás, o ganho mensal médio dos trabalhadores com contrato a termo representa somente, cerca de 75% do vencimento dos trabalhadores com contrato sem termo (Cantante & Estêvão, 2022).

Aspetos como a precariedade e os salários baixos, tornam difícil para os jovens projetarem o seu futuro, quer a nível profissional, como a nível pessoal. Vivem em situações de instabilidade, pois existe uma ameaça à sua posição profissional, ao seu estatuto social e ao seu modo de vida. Também há incertezas acerca se o trabalhador pode usufruir do seu estilo de vida atual, no futuro (Cantante & Estêvão, 2022 *apud* Bauman, 2000).

O estudo de Carmo et al. (2014) procura analisar como os jovens em empregos precários e pouco qualificados, que auferem um salário baixo perspetivam o seu futuro. Os autores consideram existir dois tipos de perspetivas, as cumulativas e as não cumulativas. O primeiro corresponde a uma estratégia elaborada pelos trabalhadores para o seu futuro, que normalmente passa pela aquisição de qualificações e competências que lhes permitam melhorar as condições de trabalho, nomeadamente superar a precariedade e os salários baixos. O aumento de qualificações na ótica destes trabalhadores pode permitir uma mudança profissional.

O segundo tipo de perspetivas diz respeito a perspetivas futuras mais heterogéneas, e por sua vez, divide-se em três formas de ver o futuro. As perspetivas contingentes ocorrem quando um trabalhador está hesitante em projetar o seu futuro profissional, pois consideram que não existe nada que possam fazer para inverter o rumo da situação. Depois, nas perspetivas de imobilidade, os trabalhadores apenas projetam uma melhoria parcial das suas condições de trabalho, contratuais ou salariais, pois não

conseguem projetar uma melhoria de carreira profissional. Por fim, as perspectivas de rutura consistem maioritariamente em estratégias de emigração por parte dos trabalhadores, devido a não conseguirem projetar um futuro melhor no seu país. (Carmo et al., 2014).

No que diz respeito às projeções a curto prazo, nomeadamente no início do percurso profissional, numa investigação produzida por Carmo & Matias (2019), uma jovem transmite um sentimento de acomodação, *“acho que se calhar não vamos ganhar tão bem para já”* e *“acho que isso já é um pouco de senso comum da nossa geração, já é o normal, já está um pouco interiorizado que vai ser assim”* (p. 65). Isto acontece porque cada vez se generaliza mais a ideia de que a precariedade é uma situação normal nas relações laborais e nas lógicas de contratação, o que por sua vez se vai refletir nas perspectivas dos jovens.

2. Dimensões de Análise e Metodologia

2.1 Dimensões de análise

Como se referiu na Introdução, este estudo tem como objetivo promover uma comparação intercategorial de jovens com graduação em Sociologia. Tendo como referência a situação de sobrequalificação e de ajustamento qualificacional dos jovens entrevistados, o estudo focar-se-á nas seguintes dimensões de análise:

- Trajeto profissional;
- Qualidade objetiva e subjetiva do emprego;
- Representações acerca do impacto da graduação em Sociologia no mercado de trabalho;
- Projeções acerca do futuro profissional;

Em primeiro lugar, analisa-se e compara-se o trajeto profissional dos jovens sociólogos sobrequalificados e os “ajustados”. Entre outras questões, procura-se perceber a este nível se o ajustamento de qualificações foi imediato logo após a conclusão da licenciatura ou se ocorreu de forma diferida, se a sobrequalificação é uma continuidade face a inserções anteriores à conclusão da licenciatura no mercado de trabalho, e/ou as estratégias vocacionadas para alterar a situação de sobrequalificação.

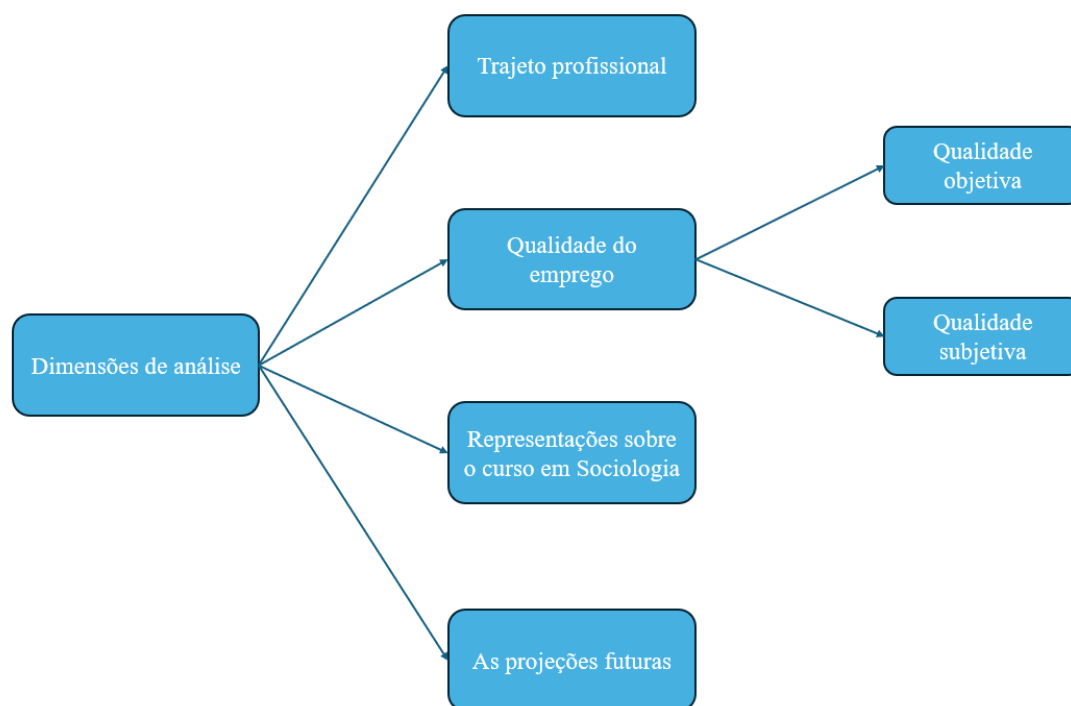
De seguida, o foco recairá numa análise da qualidade do emprego objetiva de cada grupo, utilizando as remunerações, a tipologia de contrato e o regime de duração para perceber qual o fator diferenciador entre os sobrequalificados e os ajustados.

Posteriormente, será analisada a qualidade do emprego subjetiva dos jovens, efetuando-se novamente uma distinção entre os dois grupos. A este nível procurar-se-á perceber a influência de fatores objetivos – tais como o salário auferido, a tipologia de contrato de trabalho e/ou o regime de duração do trabalho – e de fatores subjetivos – como o conteúdo funcional da profissão atual e as expectativas profissionais acalentadas durante a licenciatura na satisfação que os jovens sentem em relação ao seu emprego.

Analisar-se-ão também as representações de cada grupo em relação ao curso em Sociologia, nomeadamente o seu impacto na relação entre as competências que desenvolveram no curso e as funções que desempenham na sua profissão, se o curso foi benéfico na resposta às exigências do mercado de trabalho ou nas possíveis oportunidades (ou falta delas) que o curso possa abrir.

Por último, será efetuado uma análise sobre as diferentes perspetivas futuras de cada grupo em relação ao trajeto laboral.

Figura 1 – Dimensões de Análise



2.2 Metodologia e definição da amostra qualitativa

O estudo desenvolvido no âmbito desta dissertação sustentou-se numa estratégia metodológica qualitativa, mais concretamente na realização de 12 entrevistas semi-diretivas. O guião de entrevista utilizado tem, portanto, um conjunto estruturado de questões e dimensões de análise, mas a dinâmica das entrevistas – em particular as questões colocadas – foi definida em função dos discursos dos entrevistados e das pistas de análise que surgiram no contexto de entrevistas (Quivy & Campenhoudt, 1995).

Complementarmente, procurou-se enquadrar esta abordagem qualitativa num referencial estatístico relativo ao fenómeno dos (des)ajustamentos de qualificações escolares em Portugal, em particular a sobrequalificação dos graduados do ensino superior, recorrendo a dados disponibilizados pela DataLABOR.

Esta investigação será um estudo de caso comparativo entre os jovens graduados em Sociologia que se encontram em situações de sobrequalificação e os que se encontram em situações de ajustamento qualificacional. Procurou-se também garantir a existência de alguma heterogeneidade categorial dos entrevistados, nomeadamente em relação ao sexo, grupo etário, grande grupo profissional e classificação final de licenciatura de forma a maximizar o que se pode vir a aprender com esta investigação (Stake, 2016). Se em relação à idade, grande grupo profissional e classificação final de curso dos entrevistados foi possível garantir alguma diversidade, no que diz respeito ao sexo a amostra qualitativa deste estudo é bastante feminizada. A definição de jovens compreende as faixas etárias dos 18-24 anos e dos 25-34 anos que é utilizado pela DataLABOR e pelos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS). Além disso, a ideia inicial seria apenas entrevistar ex-alunos do ISCTE, mas pela dificuldade em encontrar potenciais entrevistados, alargou-se esse âmbito institucional.

O presente estudo utiliza uma abordagem normativa baseada na relação entre profissão e o nível de escolaridade que é considerado adequado para o desempenho da mesma. Adicionalmente é tido em conta que as profissões de cada GGP exigem diferentes níveis de competências. Existem quatro níveis de competências, que vão aumentando o grau de complexidade, em que o primeiro nível corresponde a tarefas mais simples e o último nível a tarefas mais complexas.

A CPP 2010 efetua uma relação entre os diferentes níveis de competências e os GGP. Deste modo, o GGP 1 equivale a competências de nível 3 ou 4, o GGP 2 a competências de nível 4, o GGP 3 a competências de nível 3, os GGP 4 a 8 a competências de nível 2, e o GGP 9 a competências de nível 1.

Além disso, cada nível de competências está também associado ao CITE 2011, em que as competências de nível 1 são associadas ao 1º e 2º ciclo do ensino básico (CITE 1), as competências de nível 2 correspondem ao 3º ciclo do ensino básico e ao ensino secundário e pós-secundário (CITE 2-4), as competências de nível 3 estão relacionadas com os cursos de ensino superior de curta duração (CITE 5b), e as competências de nível 4 com os restantes cursos do ensino superior (CITE 5a-8).

Assim, foi estabelecida uma relação triangular entre profissão, qualificação escolar e nível de competências. Para a amostra deste estudo, os jovens com graduação superior em Sociologia (CITE 5-8, nível de competências 3-4), são considerados ajustados quando a profissão que desempenham se insere no GGP 1-3, ao passo que são considerados sobrequalificados quando estão inseridos nos restantes grupos (4-9). Esta taxonomia é utilizada pelo Eurostat e pelo CEDEFOP nas suas definições de sobrequalificação, e foi também utilizada no estudo de Cantante & Estêvão (2024), no estudo sobre (des)ajustamentos qualificacionais em Portugal. Além disso, a construção da amostra qualitativa foi baseada nesta taxonomia, de forma a existir uma repartição entre entrevistados ajustados e sobrequalificados.

As entrevistas decorreram entre junho e agosto de 2024 e foram todas efetuadas on-line, através das aplicações Microsoft Teams e Zoom. A identificação de potenciais entrevistados foi feita através do recurso às redes de conhecimento do autor desta dissertação, e posteriormente, por via de uma lógica de “bola de neve” (*snow ball*). Adicionalmente, recorreu-se à rede social LinkedIn, estratégia que se revelou frutífera, embora o facto de os potenciais entrevistados terem de aceitar previamente um convite que viabilizasse a comunicação entre as partes tenha dificultado o processo.

De acordo com Stake (2016: 24), “*o verdadeiro objetivo do estudo de caso é a particularização, não a generalização*”. Quer isto dizer que num estudo qualitativo como este, o mais importante é verificar a singularidade de cada caso, do que a representatividade e generalização. Um estudo deste tipo não tem a pretensão de definir tendências empíricas generalizáveis. Pretende, isso sim, aprofundar em casos particulares pistas de investigação teoricamente enformadas, mas também construir pistas para investigação futura.

3. Retrato estatístico dos (des)ajustamentos qualificacionais em Portugal

A Tabela 1 demonstra a evolução do nível de escolarização no total da população empregada, e em particular, nos jovens empregados. É possível verificar, tanto em relação à totalidade da população empregada, como de ambas as faixas etárias jovens (16-24 anos e 25-34 anos), que ocorreu um aumento significativo de trabalhadores com o ensino secundário e pós-secundário, e com o ensino superior completo. Isto significa que o perfil escolar da população empregada em Portugal conheceu uma recomposição muito significativa ao longo dos anos, no sentido de uma maior qualificação.

Também se verifica outra tendência na população empregada nas faixas etárias mais jovens, em que apesar de se verificar um aumento dos jovens empregados com um melhor nível de escolarização, a totalidade de jovens empregados tem diminuído. Isto pode ser explicado, em parte, pelo percurso académico dos jovens ser mais longo, e pela entrada mais tardia no mercado de trabalho, ou seja, em 1998 os jovens saíam da escola e entravam no mercado de trabalho mais cedo que em 2023, mas também pode ser explicado pelo envelhecimento da população.

Tabela 1 – Evolução do nível de escolarização da população empregada (milhares)

Grupo etário →	Total			16 - 24 anos			25 - 34 anos		
Nível de escolaridade →	Total	Secundário e pós-secundário	Superior	Total	Secundário e pós-secundário	Superior	Total	Secundário e pós-secundário	Superior
1998	4848,4	518,1	430,9	651,7	110,7	30,1	1248,8	196,8	155,9
1999	4925,7	565,2	455,9	639,5	116,3	31,5	1270,8	218,9	168,6
2000	5041,3	597,6	471,2	623,7	118,2	29,3	1304,3	240,5	181,0
2001	5128,2	628,9	497,3	620,2	123,2	28,7	1325,7	250,4	202,7
2002	5143,8	642,0	506,1	590,5	121,0	32,7	1334,1	254,3	216,8
2003	5093,4	662,0	575,5	523,6	116,0	27,9	1325,8	270,8	235,3
2004	5062,3	684,4	664,3	482,2	107,2	31,9	1332,1	279,5	261,7
2005	5047,3	724,0	674,5	453,5	106,0	27,3	1318,4	298,7	266,9
2006	5079,0	760,7	702,2	435,3	105,7	22,9	1306,9	300,4	274,4
2007	5092,5	761,3	718,8	421,1	120,8	29,4	1281,1	286,9	287,7
2008	5116,6	774,9	761,3	408,4	117,4	32,4	1277,6	295,1	312,5
2009	4968,6	827,4	785,3	362,9	113,3	32,2	1215,9	303,2	309,0
2010	4898,4	875,7	819,7	323,0	111,1	31,2	1155,7	316,6	319,7
2011	4429,7	930,6	888,8	303,4	120,6	40,4	1097,0	321,7	319,9
2012	4223,6	943,6	922,3	257,4	113,4	33,0	996,4	299,7	306,0
2013	4145,8	1003,7	941,7	238,3	110,1	35,3	938,3	307,6	296,5
2014	4267,4	1074,3	1073,0	245,6	119,7	40,6	942,3	320,1	310,7
2015	4349,5	1127,6	1130,3	250,4	135,7	42,8	939,9	317,8	320,8
2016	4429,9	1177,9	1192,9	261,4	148,4	39,9	921,4	316,4	339,3
2017	4590,9	1256,6	1229,8	281,6	160,1	47,4	932,0	334,2	333,9
2018	4718,7	1324,5	1301,7	296,0	166,5	53,2	938,9	342,5	340,0
2019	4776,2	1399,2	1371,9	304,4	177,6	57,8	934,5	360,0	357,8
2020	4671,7	1383,2	1412,8	257,5	155,4	49,8	899,5	339,0	385,9
2021	4782,9	1446,6	1525,3	250,9	149,1	64,6	876,8	319,8	424,8
2022	4939,9	1542,0	1597,8	276,6	167,7	69,2	919,3	367,4	417,2
2023	5051,2	1589,5	1639,0	305,7	182,8	74,2	958,2	389,9	418,7

Fonte: DataLABOR fonte primária: Inquérito ao Emprego, INE

Em relação ao perfil profissional etário da população empregada por conta de outrem do setor privado, em 2022, verifica-se que a faixa etária dos 18-24 anos corresponde a 8,6% da população empregada, ao passo que a faixa etária dos 25-34 anos corresponde a 24,2%, quer isto dizer que 32,8% dos trabalhadores são jovens (Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS, 2022).

No mesmo quadro, ao juntar ambos os grupos etários (18-24 e 25-34) podemos verificar a proporção de jovens nos diferentes GGP. A GGP 1 é a que tem significativamente uma menor proporção de jovens empregados (10,9%). Seguindo-se da GGP 8 (24,4%), 7 (27,4%) e 3 (29,8%). Isto demonstra que dois grupos profissionais que na taxonomia correspondem a um ajustamento para os jovens com qualificações superiores (1 e 3) são dos que têm uma menor proporção de jovens empregados.

Por outro lado, os GGP com maior proporção de jovens empregados no setor privado são o 5 (40,2%), o 2 (39,8%) e o 4 (35,1%). Faço notar que o GGP 2 está associado a um ajustamento na relação entre os jovens com qualificações superiores e a profissão.¹

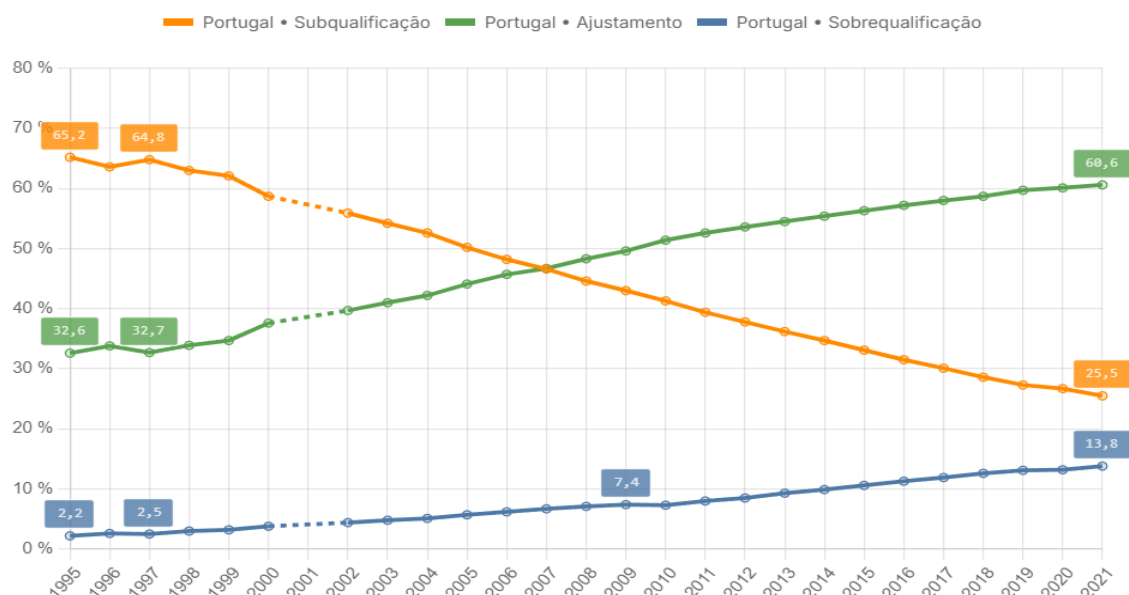
Na Figura 2, verificamos que ocorreu em Portugal, uma mudança de paradigma no que diz respeito aos (des)ajustamentos qualificacionais. Em 1995, 65,2% da população empregada do setor privado era subqualificada, ou seja, exercia uma profissão cujo nível de qualificações exigido era superior ao que o indivíduo possuía, enquanto apenas 32,6% da população empregada tinha um emprego ajustado ao seu nível de qualificações. Quer isto dizer, que a incidência de sobrequalificação era praticamente inexistente (2,2%), e que a situação modal em Portugal era a subqualificação.

Em 2021, a situação do país era completamente distinta. Em primeiro lugar, a subqualificação sofreu um decréscimo significativo, situando-se nesse ano em 25,5%. O ajustamento de qualificações, por seu lado, passou a ser a situação modal, representando, em 2021, 60,6% da população empregada no setor privado. Isto pode significar *“que a economia portuguesa tem conseguido recompor-se e criar perfis de empregos adequados ao perfil mais qualificado da força de trabalho disponível”* (Cantante & Estêvão, 2024: 24). No entanto, a sobrequalificação também teve um crescimento significativo, passando

¹ GGP 1 – Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; GGP 2 – Especialistas das atividades intelectuais e científicas; GGP 4 – Pessoal administrativo; GGP 5 – Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores; GGP 8 – Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem;

a ser 13,8%, o que demonstra que a economia portuguesa não conseguiu corresponder, na totalidade, à necessidade de criação de empregos qualificados.

Figura 2 – Evolução dos (des)ajustamentos qualificacionais em Portugal (1995-2021) (%)



Fonte: DataLABOR, cálculos a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal

No que diz respeito à diferença entre sexos, verifica-se na Figura 3, que em 2021 as mulheres tinham uma maior incidência de sobrequalificação (28,9%), comparativamente com os homens (20,3%). No que diz respeito à sobrequalificação apenas dos graduados, a tendência mantém-se, apesar da diferença não ser tão significativa. Na Figura 4, observamos que a incidência de sobrequalificação nas mulheres graduadas é de 16,7%, ao passo que a dos homens é 11,3%.

Para Cantante & Estêvão (2024), a sobrequalificação ser mais evidente nas mulheres pode indicar que existem de facto desigualdades associadas às oportunidades que cada género tem no mercado de trabalho. No entanto, os autores colocam outra questão relacionada com o maior número de mulheres com níveis de qualificação mais elevados em comparação com os homens, nas faixas etárias mais jovens, ser um fator explicativo – ou pelo menos parcialmente explicativo – desta maior incidência de sobrequalificação nas mulheres.

Figura 3 – Taxa de sobrequalificação por sexo (2021) (%)

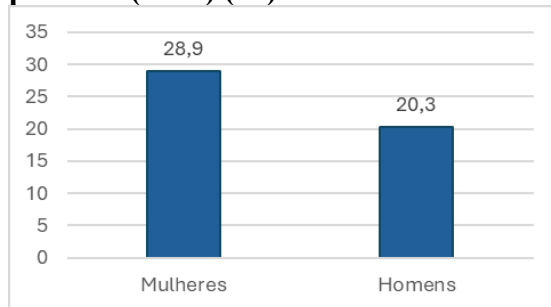
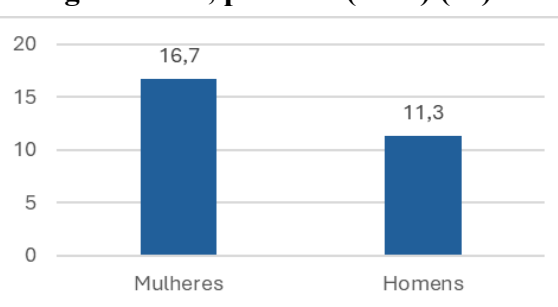


Figura 4 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por sexo (2021) (%)



Fonte: DataLABOR, cálculos a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal

A sobrequalificação tem evidentemente maior impacto nas faixas etárias mais jovens. Verifica-se na Figura 5, que em 2021, a percentagem dos sobrequalificados das faixas etárias jovens é significativamente superior ao total de sobrequalificados (13,8%). Ou seja, a percentagem de sobrequalificados com idades inferiores a 25 anos era 19,4% e dos sobrequalificados com idades entre os 25 e os 34 anos era 19,3%

Nos graduados, a tendência é idêntica, mas com valores muito mais expressivos. Na Figura 6, verifica-se que em 2021, a percentagem total de sobrequalificados quase que duplica, para 25,1%. E novamente, as faixas etárias jovens são as que revelam maior incidência, nomeadamente nos jovens graduados abaixo dos 25 anos, que também quase duplicam em relação à taxa de sobrequalificação geral, para 36,8%, reforçando a ideia de que os jovens com ensino superior completo são mais afetados pela sobrequalificação.

Figura 5 – Taxa de sobrequalificação por grupo etário (2021) (%)

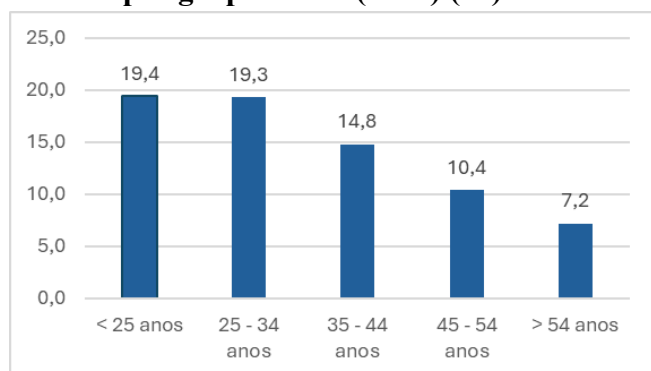
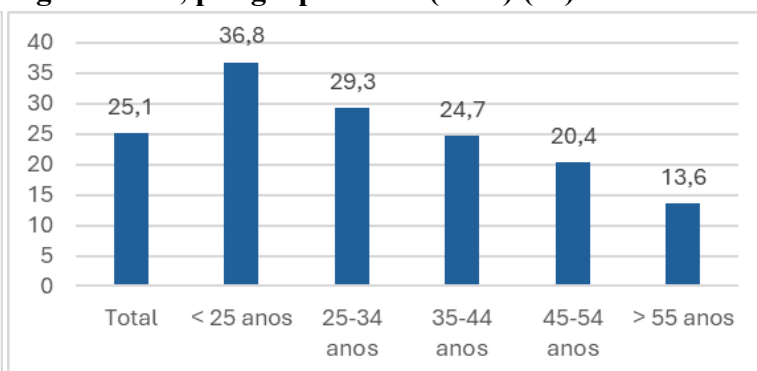


Figura 6 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por grupo etário (2021) (%)

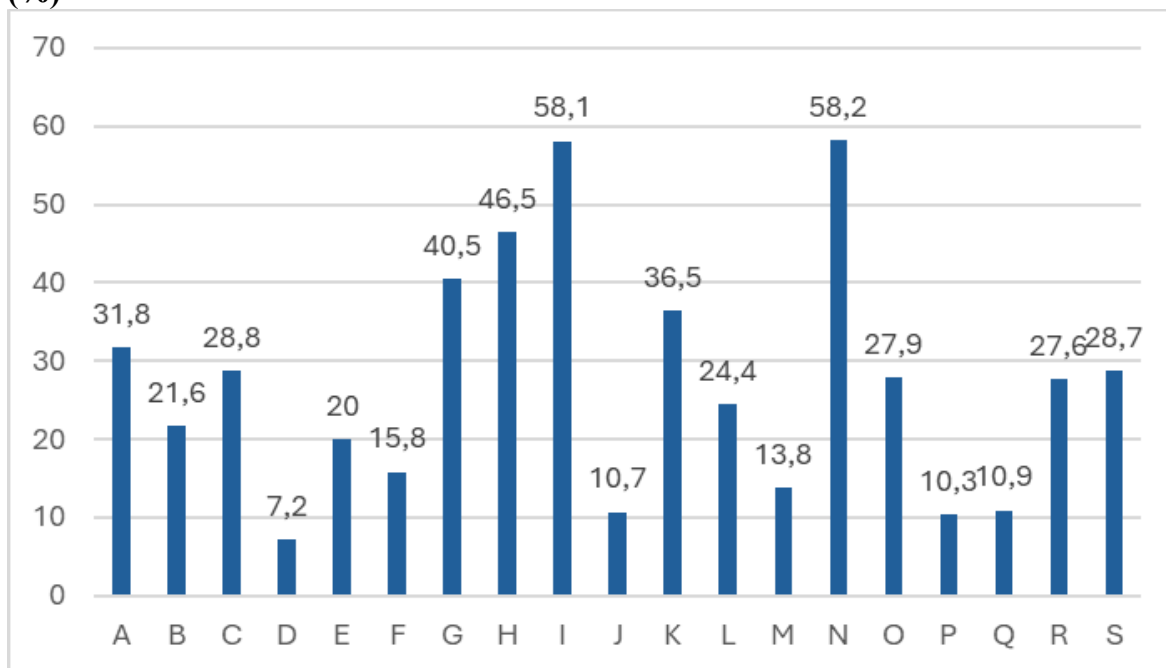


Fonte: DataLABOR, cálculos a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal

A Figura 7 demonstra a incidência de sobrequalificação dos graduados, de um ponto de vista setorial. Verifica-se que os setores N (Atividades administrativas e dos serviços de apoio) com 58,2% e o setor I (Alojamento, restauração e similares) com

58,1% apresentavam em 2021, uma incidência consideravelmente expressiva de sobrequalificação dos graduados. Estes setores são dos que tiveram um maior crescimento nos últimos anos, e o facto de serem os que também apresentam uma maior incidência de sobrequalificação dos graduados demonstra uma relação entre o desajustamento qualificacional e a criação de novos empregos, nomeadamente nestes dois setores.

Figura 7 – Taxa de sobrequalificação dos graduados, por atividade económica (2021) (%)



Fonte: DataLABOR, cálculos a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal

4. Análise dos resultados

4.1 A caracterização da amostra e categorização dos entrevistados

Como enunciado anteriormente, as características dos entrevistados face ao sexo é pouco diversa, verificando-se apenas um entrevistado do sexo masculino, o que torna a amostra bastante feminizada. Por outro lado, existe uma maior diversidade em relação à idade, em que sete entrevistados têm idades abaixo dos 25 anos e cinco entrevistados têm idades acima dos 25 anos, o que é importante pois os dados estatísticos normalmente dividem os jovens entre as faixas etárias dos 18-24 e 25-34 anos.

Como se referiu, utilizou-se o método normativo para verificar os (des)ajustamentos qualificacionais dos jovens entrevistados, com auxílio da taxonomia mencionada no capítulo metodológico. Verificou-se que cinco entrevistados estavam empregados nos GGP 1-3, tendo assim empregos ajustados às suas qualificações. Ao passo que, sete entrevistados estavam empregados nos GGP 4-9, sendo assim considerados sobrequalificados. Esta categorização tem como referência a profissão em que os entrevistados trabalham mais horas, quando existe pluriatividade (Entrevistado 1).

No entanto, é importante referir que pode ser problemático incluir a entrevistada 7 como sobrequalificada, na medida em que está inserida no departamento de Recursos Humanos da empresa em que está empregada, com a profissão de *“Operadora de dados de processamento de pagamentos”*, que envolve algum nível de complexidade e competências específicas, mesmo estando no GGP 4, dispondo da seguinte designação, segundo o CPP (2010) – *“manter registo das presenças, licenças e horas extraordinárias dos empregados para calcular pagamentos; preparar e verificar extratos do rendimentos dos empregados, indicando salários brutos, líquidos e deduções (impostos, descontos para segurança social, etc.); preparar pagamento dos salários por cheque, eletronicamente ou outra forma; rever escalas de serviço, gráficos de trabalho, cálculo de salários e outra informação para detetar e conciliar discrepâncias de pagamentos; verificar presenças, horas trabalhadas e pagamentos e registar a informação”* (p. 258). Mas, apesar de isso, segui a lógica da taxonomia e inseri a entrevistada no grupo dos sobrequalificados.

Assim, os entrevistados estão divididos em dois grupos: os ajustados entrevistados 1, 2, 4, 6 e 10; e os sobrequalificados entrevistados 3, 5, 7, 8, 9, 11 e 12.

Como critério base, todos os entrevistados são licenciados em Sociologia, existindo duas entrevistadas que concluíram o mestrado em Sociologia, e outra entrevistada que está a frequentar o mestrado também nessa área de conhecimento. Outros entrevistados decidiram seguir outras áreas profissionais, concluindo (ou frequentado) mestrados em Comunicação, cultura e tecnologias de informação (2 entrevistadas), Jornalismo (1 entrevistada) e Serviço Social (1 entrevistada).

Por último, como inicialmente este estudo procurava analisar apenas os graduados em Sociologia pelo ISCTE, a amostra contém pouca diversidade em relação à universidade que formou os entrevistados, em que 9 entrevistados estudaram no ISCTE. De seguida, decidiu-se alargar o âmbito institucional, e por isso existem entrevistados de outras universidades, duas do ISCSP e uma da FCSH.

Tabela 2 – Caracterização da amostra

Entrevistado	Sexo	Idade	Profissão atual	GGP	CPP	Nível de escolaridade	Universidade
1	M	26	Agente imobiliário	3	3334	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
			Professor de AECs	2	2355		
2	F	30	Especialista em recursos humanos	2	2423	Licenciatura e Mestrado em Sociologia	ISCSP
3	F	23	Repositora de produtos em prateleiras	9	9334	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
						Mestrado em Comunicação, cultura e tecnologias de informação	
4	F	24	Avaliadora de seguros	3	3315	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
						Mestrado em Comunicação, cultura e tecnologias de informação	
5	F	23	Empregada de escritório em geral	4	4110	Licenciatura em Sociologia	ISCSP
6	F	24	Professora-mentora do ensino básico	2	2330	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
7	F	27	Operadora de dados de processamento de pagamentos	4	4313	Licenciatura e Mestrado em Sociologia	FCSH
8	F	24	Encarregada de loja	5	5222	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
9	F	24	Ajudante familiar	5	5322	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
10	F	25	Socióloga	2	2632.1	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
						(A frequentar o Mestrado em Sociologia)	
11	F	24	Operadora de registo de dados	4	4132	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
						Mestrado em Jornalismo	
12	F	25	Ajudante familiar	5	5322	Licenciatura em Sociologia	ISCTE
						(A frequentar o Mestrado em Serviço Social)	

4.2 O trajeto profissional

O percurso profissional de grande parte dos doze entrevistados começou antes de terminarem a licenciatura em Sociologia. As únicas exceções são as entrevistadas 6, 7, 11 e 12, que apenas iniciaram o seu percurso profissional após concluírem a licenciatura.

Após uma análise do trajeto profissional dos entrevistados, verifica-se que todos os entrevistados que pertencem ao grupo dos sobrequalificados nunca exerceram uma profissão ajustada às suas qualificações superiores, ou por outras palavras, nunca exerceram uma profissão do GGP 1-3 depois da conclusão da licenciatura, reforçando a ideia de Cantante & Estêvão (2024) de que aceitar trabalhos sobrequalificados no início do percurso profissional condiciona fortemente a transição para uma profissão ajustada às suas qualificações.

Após a conclusão da licenciatura, dos sete sobrequalificados, apenas quatro tentaram encontrar um trabalho ajustado às suas qualificações. A razão para as três entrevistadas (7, 9 e 11) não terem procurado encontrar um trabalho ajustado às suas qualificações foi a de terem investido na continuação do seu percurso académico. A entrevistada 7 continuou na área da Sociologia, nomeadamente ficou a frequentar o mestrado, ao passo que as entrevistadas 9 e 11 optaram por seguir outras áreas de conhecimento, a 9 com uma pós-graduação em Serviço Social e a 11 com um mestrado em Jornalismo. No entanto, após a conclusão desse grau académico, estas três entrevistadas acabaram por procurar também um emprego ajustado, por isso, eventualmente todos os entrevistados sobrequalificados acabaram por tentar encontrar um trabalho ajustado.

Os entrevistados sobrequalificados mencionam algumas razões que dificultaram o processo de encontrar um trabalho ajustado, como o excesso de qualificações, a pandemia, a falta de experiência ou a sua localização.

“(...) eu deparei-me muito com o facto de que eu ter um mestrado é um empecilho para as empresas. Muitas vezes, as empresas diziam que não podiam contratar alguém com um mestrado por razões salariais.”

Entrevistada 11, F, 24 anos, Operadora de registo de dados

“(...) estávamos naquela situação do Covid, havia muitas empresas em lay-off, muitos despedimentos coletivos. Achei que ia ser complicado, daí também ter aceite o estágio não remunerado de 3 meses (...) Não tendo eu experiência na área, acabei por me sujeitar um bocadinho nesse sentido.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

“(...) aqueles anúncios de emprego que eu encontro pedem sempre experiência de 2, 3 anos na área, que é impossível para uma pessoa que acabou de tirar o curso, e se nunca ninguém nos dá a oportunidade, nunca vamos ter experiência. (...) eu sou aqui da terrinha (...) e aqui na zona há pouco trabalho na área que eu quero.”

Entrevistada 3, F, 23 anos, Repositora de produtos em prateleiras

No que diz respeito ao grupo dos ajustados, verificamos que três entrevistados conseguiram imediatamente um trabalho ajustado após a conclusão da licenciatura (1, 4 e 10), aliás os entrevistados 1 e 10 já possuíam um trabalho ajustado a uma pessoa com graduação superior enquanto frequentavam a licenciatura. No caso do entrevistado 1 esteve empregado como *“Técnico de controlo de processos industriais”* (GGP 3), no verão antes de começar o último ano da licenciatura, e já era *“Agente imobiliário”* (GGP 3) quando terminou a licenciatura, ao passo que a entrevistada 10, durante o último ano de licenciatura, já era estagiária de investigação, e o conteúdo funcional do seu trabalho estava associado à profissão de *“Socióloga”* (GGP 2), sendo que a transição para uma profissão ajustada ocorreu naturalmente.

As outras duas entrevistadas com qualificações ajustadas à profissão (2 e 6) não conseguiram imediatamente um emprego ajustado às suas qualificações após o término da licenciatura. A entrevistada 6 inicialmente não procurou um trabalho ajustado porque tinha receio de entrar no mercado de trabalho e da responsabilidade de ter um trabalho, e, após um processo terapêutico, optou por começar em algo fora da sua área de formação – especificamente, o emprego como empregada de mesa num restaurante. No entanto, ao fim de um ano, ultrapassou esse medo e ambicionou aceder a uma atividade profissional com melhores condições de trabalho e um melhor salário, e até pensou em emigrar, mas acabou por encontrar o que procurava como professora-mentora do ensino básico na *Teach for Portugal*, uma organização que tem como objetivo combater as desigualdades socioeconómicas no acesso à educação. Por sua vez, a entrevistada 2 refere que a pandemia foi uma razão para as dificuldades que encontrou.

“Sim, foi complicado. (...) estávamos numa situação atípica por causa do Covid (...) portanto, eu senti uma grande dificuldade, porque acho que as pessoas não estavam a querer apostar em pessoas sem experiência, porque não sabiam como é que iriam formá-las online.”

Entrevistada 2, F, 30 anos, Especialista em Recursos Humanos

Quando comparamos estas experiências no processo de encontrar um trabalho ajustado, algumas das entrevistadas com qualificações escolares ajustadas apresentam maiores semelhanças com o grupo dos sobrequalificados, pois tiveram processos de integração no mercado de trabalho mais complexos, que num dos casos até provocou a vontade de emigrar. Quando verificamos os testemunhos de alguém que já estava ajustada quando terminou a licenciatura, a experiência foi completamente diferente.

“(...) todos os trabalhos, empregos que eu já tive, acabaram por acontecer naturalmente, vieram ao meu encontro e nunca tive essa experiência de «ok, terminei a licenciatura e agora estou à procura de trabalho.»”

Entrevistada 10, F, 25 anos, Socióloga

Podemos verificar que os entrevistados que iniciaram o seu percurso profissional previamente a terem concluído a licenciatura estiveram empregados nos setores de atividade que os estudos afirmam terem tido um maior crescimento nos últimos anos em Portugal (Cantante, 2023), nomeadamente nos setores do Alojamento, restauração e similares (I) e dos Atividades administrativas e dos serviços de apoio (N), o que se confirma tanto para o grupo de ajustados como de sobrequalificados. Nos ajustados, os entrevistados 1, 4 e 10 no setor I, e a entrevistada 2 no setor N, ao passo que nos sobrequalificados, as entrevistadas 3, 5, 8 e 9 no setor I.

Após o término da licenciatura, verificamos no que diz respeito à sobrequalificação, os setores N e I empregaram seis entrevistados, dois que pertencem atualmente ao grupo dos ajustados e quatro que pertencem ao grupo dos sobrequalificados. Nos ajustados, a entrevistada 2 teve a profissão de *“Pessoal de informação administrativa”*, que pertence ao GGP 4 e ao setor de atividade económica N, e a entrevistada 6, teve a profissão de *“Empregada de mesa”*, que pertence ao GGP 5 e ao setor I. Nos sobrequalificados, as entrevistadas 5, 7 e 11 têm atualmente profissões que pertencem ao setor N, e a entrevistada 9 teve um emprego que pertence ao setor I. Isto vai de acordo com os dados estatísticas (Figura 7), que apontam para uma relação entre a sobrequalificação e estes dois setores de atividade económica, que têm sido responsáveis por uma parte considerável da criação líquida de emprego em Portugal nos últimos anos.

Tabela 3 – Trajeto profissional dos entrevistados

Entrevistado	Profissões antes ou durante a licenciatura	GGP	CPP	Profissões depois da licenciatura	GGP	CPP
1	Empregado de mesa	5	5131	Professor de AECs	2	2355
	Operador de caixa (Portageiro)	5	5230.1			
	Técnico de controlo de processos industriais	3	3139			
	Agente imobiliário	3	3334			
2	Vendedora de loja (estabelecimento)	5	5223	Pessoal de informação administrativa	4	4225
	Empregado de escritório em geral	4	4110	Especialista em RH (2x)	2	2423
3	Empregada de mesa	5	5131	Repositora de produtos em prateleiras	9	9334
4	Empregada de mesa	5	5131	Avaliadora de seguros	3	3315
5	Empregada de mesa	5	5131	Operadora de caixa	5	5230.1
				Empregada de escritório em geral	4	4110
6				Empregada de mesa	5	5131
				Professora-mentora do ensino básico	2	2330
7				Empregada dos centros de chamada	4	4222
				Operadora de dados de processamento de pagamentos	4	4313
8	Empregada de mesa	5	5131	Operadora de caixa	5	5230.1
	Empregada de loja	5	5223	Encarregada de loja	5	5222
9	Entrevistadora de inquéritos e de estudos de mercado	4	4227	Empregada de bar	5	5132
	Empregada de mesa	5	5131	Ajudante familiar	5	5322
10	Empregada de mesa	5	5131	Socióloga	2	2632.1
11				Operadora dos centros de chamada (2x)	4	4222
				Operadora de registo de dados	4	4132
12				Empregada de loja	5	5223
				Ajudante familiar	5	5322

4.3 A qualidade do emprego

4.3.1 A qualidade objetiva

Neste ponto serão analisados alguns dos indicadores objetivos, presentes no índice de qualidade do emprego europeu, utilizados por Piasna (2023), nomeadamente os indicadores que dizem respeito à qualidade salarial, às formas de emprego e segurança no emprego e às perspetivas de progressão na carreira.

Em relação ao vínculo contratual, a análise demonstra algumas diferenças entre o grupo de ajustados e o de sobrequalificados. Começando pelos ajustados, verificamos que

apenas dois (2 e 10) dos cinco entrevistados, possuem um vínculo contratual permanente. Nos sobrequalificados, quatro (3, 5, 8 e 11) dos sete entrevistados têm um contrato sem termo. Neste sentido, são o grupo dos sobrequalificados que apresentam uma relação menos negativa com o indicador das formas de emprego e segurança no emprego, por isso na amostra não se verifica que a qualificação ajustada se reflita em contratos mais seguros.

Em relação às remunerações importa referir que alguns dos entrevistados indicaram o seu salário num escalão previamente definido. Esta segunda possibilidade visou garantir que todos os entrevistados fornecessem informação acerca deste indicador da qualidade do emprego. Na análise, será utilizado o valor intermédio entre os dois valores do escalão de remuneração/rendimento do trabalho, na escala entre 901 e 1100€/m será analisada como se fosse 1000€/m. Nos casos em que a remuneração for superior a 1500€/m, referir-se-á essa situação.

No que diz respeito ao salário base de cada entrevistado, verificamos no grupo dos sobrequalificados, que as entrevistadas 3 (*Repositora de produtos em prateleiras*), 5 (*Empregada de escritório em geral*), 9 (*Ajudante familiar*), 11 (*Operadora de registo de dados*) e 12 (*Ajudante familiar*) auferem salários iguais ou próximos do salário mínimo nacional (SMN), enquanto as entrevistadas 7 (*Operadora de dados de processamento de pagamentos*) e 8 (*Encarregada de loja*) auferem salários idênticos às entrevistadas ajustadas 2 (*Especialista em Recursos Humanos*) e 6 (*Professora-mentora do ensino básico*), que é cerca de 1000€ mensais. Em relação aos restantes ajustados, a entrevistada 4 (*Avaliadora de seguros*) auferir 1200€ mensais, e os entrevistados 1 (*Agente imobiliário/Professor de AECs*) e 10 (*Socióloga*) enquadram-se no escalão de ganhos acima dos 1500€ mensais.

Numa análise mais aprofundada, podemos verificar algumas especificidades nos vencimentos dos entrevistados. Em primeiro lugar, o entrevistado 1 (qualificações ajustadas) tem uma grande instabilidade de rendimentos, pois no trabalho que desempenha como *Agente imobiliário* recebe por comissões e nos seis meses que exerceu esta profissão só vendeu uma casa, recebendo uma comissão de 3500€. Essa instabilidade forçou a que tivesse de começar a exercer a profissão de *Professor de AECs* para pagar algumas despesas.

“Na agência imobiliária foi para tentar a minha sorte, até podia ser que corresse bem, mas não recebo ordenado, por isso estou dependente daquilo que venda, o que pode ser

ingrato. E, portanto, para receber algum dinheiro entrei nas AECs, assim já dá para pagar a renda da casa.”

Entrevistado 1, M, 26 anos, Agente imobiliário/Professor de AECs

A entrevistada 7, que como se referiu auferir uma remuneração idêntica a alguns dos ajustados desempenha uma profissão que envolve a necessidade de possuir competências com algum grau de complexidade.

Em relação à entrevistada 8, remuneração superior à dos restantes sobrequalificados deve-se ao facto de a própria ter progredido na carreira, dentro da mesma empresa (Continente, grupo Sonae), passando de *Operadora de caixa* para *Encarregada de loja* no espaço de um ano. Essa promoção trouxe determinados benefícios na qualidade objetiva do emprego da entrevistada, pois passou de um regime a tempo parcial para um regime a tempo inteiro, transitou de um contrato a termo certo para um contrato sem termo, e deixou de auferir um salário aproximado ao SMN. Esta promoção pode ser um efeito das qualificações superiores da entrevistada, pois a própria descreve que a maioria das *Encarregadas de loja* nesse Continente concluíram o ensino superior, e consequentemente possuem determinadas competências que auxiliam a realização do seu trabalho.

“Nós somos quatro supervisoras. Dando um exemplo de uma delas que não tem o ensino superior, nota-se às vezes uma certa dificuldade com certos procedimentos ou com a perspetiva mais informática, por exemplo, uma coisa tão simples como mexer no Excel ou num computador em si. Apesar de não ser pedido teres um curso superior acaba por ser uma valência, porque consegues ter um bocado mais destreza a nível informático, a nível de lidar com pessoas, a nível de saberes algumas leis que depois também são importantes saber.”

Entrevistada 8, F, 24 anos, Encarregada de loja

Esta promoção acaba por demonstrar uma boa qualidade do emprego, no que diz respeito ao quinto indicador da qualidade do emprego europeu (Piasna, 2023), relacionado com a progressão na carreira. Aliás, a entrevistada 8 até tem perspetivas de ser premiada novamente com outra promoção, devido à sua licenciatura.

“Eu, por exemplo, candidatei-me ao programa do Future Leaders aqui do Continente, que é um programa para fazer gestão de lojas, em que Sociologia é relativamente valorizado nesse tipo de funções, porque facilita a gestão do pessoal e do espaço. Não ingressei pela questão de na altura não estar há tempo suficiente na loja e não ter o

conhecimento da loja em si para exercer, mas planeio candidatar-me novamente quando tiver mais tempo de loja, e tenho a perspetiva de ter boas hipóteses.”

Entrevistada 8, F, 24 anos, Encarregada de loja

Por último, numa análise aos regimes de duração dos entrevistados, verifica-se que atualmente apenas dois entrevistados exercem as suas profissões a tempo parcial, o entrevistado 1 (ajustado) em ambas as suas profissões, e a entrevistada 3 (sobrequalificada). Nos dois casos específicos, trata-se de uma má qualidade do emprego, isto porque o trabalho a tempo parcial é involuntário. No caso da entrevistada 3, o trabalho a tempo parcial foi inicialmente voluntário, mas acabou por tornar-se involuntário aquando da conclusão do mestrado.

“E: Procuraste um trabalho a tempo completo quando terminaste a licenciatura?

1: Procurei e ainda estou à procura. Encontrei este nas AECs também para me dar alguma experiência e porque é apenas uma hora por dia, o que é fácil conciliar com a minha outra atividade (...), e é 10,5€ por hora, o que não é mau, mas ao fazer apenas uma hora por dia, no final do mês não é muito. Por isso tenciono deixar as duas quando encontrar um trabalho adequado e a tempo inteiro.”

Entrevistado 1, M, 26 anos, Agente imobiliário/Professor de AECs

“3: (...) só que pronto, precisava de algum dinheiro, mas queria continuar a ter tempo para me dedicar à dissertação de mestrado, então arranjei um part time no Continente.

E: E quando concluíste o mestrado, procuraste mudar para um trabalho ajustado e a full time?

3: Sim, e ainda estou à procura, na verdade.”

Entrevistada 3, F, 23 anos, Repositora de produtos em prateleiras

Tal como menciona a literatura (McGuinness et al., 2017; FJN, 2023; Verhaest & Omey, 2006), o salário/rendimento do trabalho dos entrevistados com qualificações ajustadas deste estudo é superior ao dos entrevistados sobrequalificados, o que numa primeira análise indica que o (des)ajustamento qualificacional pode de facto ser um fator diferenciador no que diz respeito ao indicador da qualidade salarial. No entanto, existem determinados casos específicos dentro de cada grupo. Nos ajustados, o entrevistado 1 apresenta uma má qualidade do emprego. Nos sobrequalificados, em parte a entrevistada 7, mas sobretudo a entrevistada 8, apresentam uma melhor qualidade do emprego que o entrevistado 1, e próxima das entrevistadas 2 e 6, que são ajustados.

Tabela 4 – Qualidade do emprego objetiva dos entrevistados

Entrevistado	Profissão	Salário	Regime de duração	Vínculo contratual
1	Agente imobiliário/Professor de AECs	+1500€/m	Tempo parcial	Prestação de serviços
2	Especialista em RH	901 a 1100€/m	Tempo inteiro	Sem termo
3	Repositora de produtos em prateleiras	435€/m	Tempo parcial	Sem termo
4	Avaliadora de seguros	1200€/m	Tempo inteiro	A termo certo
5	Empregada de escritório em geral	820€/m	Tempo inteiro	Sem termo
6	Professora-mentora do ensino básico	901 a 1100€/m	Tempo inteiro	A termo certo
7	Operadora de dados de processamento de pagamentos	901 a 1100€/m	Tempo inteiro	A termo incerto
8	Encarregada de loja	901 a 1100€/m	Tempo inteiro	Sem termo
9	Ajudante familiar	820€/m	Tempo inteiro	A termo certo
10	Socióloga	+1500€/m	Tempo inteiro	Sem termo
11	Operadora de registo de dados	870€/m	Tempo inteiro	Sem termo
12	Ajudante familiar	820€/m	Tempo inteiro	A termo certo

4.3.2 A qualidade subjetiva

Este ponto é dedicado à análise da qualidade subjetiva do emprego, tendo como referentes de análise indicadores de qualidade objetiva e a satisfação em relação ao conteúdo funcional do emprego.²

Em relação ao conteúdo funcional que os entrevistados exercem nas suas profissões, e de forma um pouco contraintuitiva, verifica-se que a maior parte dos entrevistados do grupo dos sobrequalificados está satisfeita com o conteúdo funcional do seu emprego, como é o caso das entrevistadas 7, 8, 9, 11 e 12.

“Sim, eu adoro o que faço (...) Adoro cálculos, sempre gostei muito de matemática e estatísticas. Adoro também a parte da legislação laboral, que utilizamos muito.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

“Sim, estou. Eu acabo por fazer a gestão das pessoas e sinto-me valorizada no meu trabalho. (...) O facto de conseguir ajudar as pessoas que estão abaixo de mim e os clientes é muito positivo.”

Entrevistada 8, F, 24 anos, Encarregada de Loja

² A entrevistada 6 (ajustada) não se inclui nesta análise de cariz subjetivo da qualidade do emprego, visto que ainda não começou a exercer a sua profissão atual no momento da entrevista. Por isso, o grupo dos ajustados disporá de quatro entrevistados.

“Sim, porque apesar do meu trabalho supostamente ser para pessoas com uma qualificação inferior; eu acho que na prática elas são para alguém que é licenciado em Serviço Social. Portanto, acaba por ter muitos desafios e isso é uma coisa que me estimula porque me entusiasma e aprendo.”

Entrevistada 9, F, 24 anos, Ajudante familiar

Quero destacar que as duas entrevistadas que exercem a profissão de *Ajudante familiar* (9 e 12), também atribuem essa satisfação ao facto de exercerem funções semelhantes às de um *Técnico dos serviços de saúde comunitária* (GGP 3; CPP 3253), no entanto, é importante referir que a profissão que ambicionam exige um maior nível de competências em comparação com a profissão que exercem, algo que a própria entrevistada 12 indica.

“(...) eu estou a desempenhar o tipo de funções que eu queria desempenhar, mas não consegui um emprego como técnica superior.”

Entrevistada 9, F, 24 anos, Ajudante familiar

“Sim, apesar de gostar de estar a desempenhar funções mais avançadas (...) Ou, seja, pensava que ia fazer um bocadinho mais, estar mais em contacto com as pessoas, estar num nível superior.”

Entrevistada 12, F, 25 anos, Ajudante familiar

Nos sobrequalificados, apenas duas entrevistadas (3 e 5) estão insatisfeitas com as funções que exercem. No caso da entrevistada 3, deve-se ao seu emprego ser pouco complexo, e às funções que exerce serem monótonas. A entrevistada 5 atribui essa insatisfação ao ambiente de trabalho, expressando a vontade de trabalhar mais em equipa, o que não é possível na empresa em que trabalha.

“Um trabalho muito monótono. (...) é fácil entrar num trabalho que não precisas de nada. Quando entrei servia porque não tinha de me dedicar, era só chegar lá, fazer o que tinha a fazer e ir-me embora (...) mas acho que tenho capacidades para muito mais.”

Entrevistada 3, F, 23 anos, Repositora de produtos em prateleiras

“Agora, estou sempre sozinha no escritório e a minha motivação está a querer diminuir. (...) Gostava de estar numa empresa que tivesse projetos de equipa, sabes?”

Entrevistada 5, F, 23 anos, Empregada de escritório em geral

Nos ajustados, os entrevistados 1 e 4 estão insatisfeitos com as funções que exercem, sendo que em ambos os casos, o fator principal que contribui para essa insatisfação é não estarem a exercer uma profissão relacionada com a(s) área(s) de conhecimento que se qualificaram. No caso do entrevistado 1 também parece existir uma insatisfação relacionada com as expectativas que tinha quando terminou a licenciatura, ao passo que na entrevistada 4, os prazos estabelecidos no seu trabalho são também uma influência para esta insatisfação.

“Negativo. Lá está, tinha a expectativa de ingressar numa área mais relacionada com o curso”

Entrevistado 1, M, 26 anos, Agente imobiliário/Professor de AECs

“Por acaso tem um efeito assim negativo, porque é um trabalho com prazos que nós temos de cumprir e eu já sou uma pessoa estressada de natureza, e o próprio trabalho em si, não estando diretamente relacionada com a Sociologia ou com outra área que eu gosto é algo que me estressa um bocadinho mais.”

Entrevistada 4, F, 24 anos, Avaliadora de seguros

De acordo com Allen & Weert (2007), a utilização dos conhecimentos e das competências resultam em que o trabalhador esteja satisfeito com conteúdo funcional da sua profissão, logo podia-se assumir que os ajustados estariam mais satisfeitos com o conteúdo funcional da sua profissão em comparação com os sobrequalificados. Tal relação não se verificou de forma linear neste estudo. No entanto, através de uma análise mais específica, verifica-se que os sobrequalificados que estão satisfeitos com o conteúdo funcional da sua profissão estão empregados em profissões mais complexas e que exigem uma maior utilização de conhecimentos e competências, por isso, algumas profissões dos GGP 4-5 podem ser suficientemente complexas para que haja essa satisfação com o conteúdo funcional.

Em relação à satisfação com o salário auferido pelos ajustados, as entrevistadas 4 e 10 estão satisfeitas com os seus rendimentos salariais, o que vai de acordo com a análise objetiva da qualidade do emprego, no que diz respeito à qualidade salarial, visto que possuem os salários mais altos de todos os entrevistados. Os entrevistados 1 e 2 estão insatisfeitos com o salário que auferem, algo que na análise objetiva tinha ficado evidente no entrevistado 1, pois apesar de estar incluído no escalão de melhores vencimentos, na realidade é dos que apresenta uma pior qualidade salarial. No caso da entrevistada 2 a

razão deve-se ao valor que auferi no momento de carreira atual, ser insuficiente para as expectativas que criei durante o curso.

“Previa receber mais. Um estágio IEFEP com mestrado recebe mais do que eu recebo hoje. Essa pessoa sem experiência vai começar e recebe logo mais que eu.”

Entrevistada 2, F, 30 anos, Especialista em Recursos Humanos

Relativamente aos sobrequalificados, como seria de esperar há mais insatisfação no que diz respeito aos salários, pois como se verificou na análise objetiva, a maioria dos sobrequalificados auferi o SMN ou um valor aproximado. As exceções são as entrevistadas 8 e 11. Em relação à entrevistada 8, esta satisfação com o salário pode ser devido à sua recente promoção, que resultou também num aumento salarial. No caso da entrevistada 11, esta satisfação apenas acontece porque as expectativas salariais da jovem em relação à profissão que exerce (*Operadora de registo de dados*) estão de acordo com o que auferi.

“(…) em termos de valores monetários para o tipo de profissão que estou a exercer também sinto que estou satisfeita.”

Entrevistada 11, F, 24 anos, Operadora de registo de dados

Numa análise sobre a contribuição dos vínculos contratuais na satisfação, a esmagadora maioria dos entrevistados em ambos os grupos está satisfeita. Todos os entrevistados que têm contratos sem termo mostram-se satisfeitos com essa situação. É também interessante constatar que duas das pessoas entrevistadas (uma ajustada e outra sobrequalificada) consideram-se satisfeitas com o facto de terem contratos de trabalho a termo. No caso dos ajustados é a entrevistada 4, e nos sobrequalificados é a entrevistada 7. Em ambos os casos, a explicação deve-se a não projetarem um futuro a longo prazo na empresa em que estão empregados.

“(…) procurar alguma coisa naquelas áreas que eu te falei que gosto (Sociologia ou Comunicação) e esperar que alguma dessas empresas me contrate, e que acabe por trabalhar numa dessas áreas (...)”

Entrevistada 4, F, 24 anos, Avaliadora de seguros

“Um contrato de efetivo garante uma segurança que um contrato a termo incerto não consegue garantir, não é? Mas eu também vou ser muito sincera, será que eu quero efetivar nesta empresa? Neste momento, eu diria que não.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

Este estudo demonstra que não existe necessariamente mais satisfação nos jovens ajustados em comparação com os jovens sobrequalificados. No entanto, isso depende das razões que contribuem para a satisfação laboral. Em relação ao vínculo contratual e, sobretudo ao salário, existe uma maior satisfação nos ajustados. No entanto, verifica-se que em relação ao conteúdo funcional da profissão, os jovens sobrequalificados encontram-se satisfeitos, apesar de uma análise mais aprofundada demonstrar que são os sobrequalificados em algumas profissões dos GGP 4-5 que têm um maior grau de complexidade, que apresentam uma maior satisfação nesse sentido. O estudo também demonstra que na generalidade da amostra, os entrevistados estão mais satisfeitos com o conteúdo funcional e com o vínculo contratual, do que com o salário auferido.

Tabela 5 – Satisfação laboral dos entrevistados

Entrevistado	Profissão	Conteúdo funcional		Salário		Vínculo contratual	
		Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Insatisfeito
1	Agente imobiliário/Professor de AECs		X		X		X
2	Especialista em RH	X			X	X	
3	Repositora de produtos em prateleiras		X		X	X	
4	Avaliadora de seguros		X	X		X	
5	Empregada de escritório em geral		X		X	X	
7	Operadora de dados de processamento de pagamentos	X			X	X	
8	Encarregada de loja	X		X		X	
9	Ajudante familiar	X			X		X
10	Socióloga	X		X		X	
11	Operadora de registo de dados	X		X		X	
12	Ajudante familiar	X			X		X

4.4 Representações sobre o curso em Sociologia

Dado que o objeto de estudo desta investigação são os jovens licenciados em Sociologia, é necessário analisar as representações dos entrevistados face ao impacto do curso na profissão atual, e nas possíveis oportunidades que o curso possa abrir no futuro, tendo em consideração os dois grupos. Posteriormente, esta dimensão também será relacionada com as dimensões anteriores.

O impacto do curso em Sociologia na profissão atual, compreende o papel do curso em responder às exigências do mercado de trabalho, e na relação entre as competências que aprenderam durante o curso e as funções que desempenham atualmente (noto que no caso da entrevistada 6 o impacto será apenas relacionado com a aquisição da sua profissão atual). As representações são claramente mais positivas no grupo dos ajustados, em comparação com os sobrequalificados. Nos ajustados apenas a entrevistada 2 tem uma representação negativa do impacto que o curso teve na sua profissão atual, assumindo que o curso não ensina competências técnicas suficientes para exercer uma profissão específica, e que teve de adquirir competências através da experiência profissional.

“Eu acho que nós que temos um curso em Sociologia, damos para tudo, mas depois não damos para nada, porque não é nada muito específico. (...) quando chegamos a uma empresa vamos ter que aprender tudo.”

Entrevistada 2, F, 30 anos, Especialista em Recursos Humanos

Importa também destacar o caso do entrevistado 1, que apresenta uma má qualidade do emprego, segundo os indicadores objetivos e que se manifesta subjetivamente insatisfeito com o seu emprego, mas, no entanto, atribuí um impacto positivo do curso nas suas profissões atuais.

“Ciências sociais pode dar muito jeito como agente imobiliário. Enquanto professor, nomeadamente porque tive uma cadeira de Sociologia da educação que me ajudou a perceber certas coisas.”

Entrevistado 1, M, 26 anos, Agente imobiliário/Professor de AECs

Nos sobrequalificados, apenas as entrevistadas 7, 8 e 9 atribuem um impacto positivo do curso na sua profissão atual.

“(...) a parte da estatística, que me dá imenso jeito na interpretação de dados, que é fundamental no mercado de trabalho atualmente.”

Entrevistada 9, F, 24 anos, Ajudante familiar

“Em termos de competências e para a realização do meu trabalho, acho que foi vantajoso.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

No que diz respeito às oportunidades futuras que o curso em Sociologia possa trazer, verifica-se novamente representações mais positivas nos ajustados, em comparação com os sobrequalificados. Nos ajustados, a representação negativa é novamente da entrevistada 2, pois na sua perspectiva é a experiência que tem acumulado que lhe trará novas oportunidades.

“Não é pelo curso, é mesmo pela experiência que estou a acumular.”

Entrevistada 2, F, 30 anos, Especialista em Recursos Humanos

Nos sobrequalificados, a única pessoa que perspectiva que o curso em Sociologia trará novas oportunidades de trabalho é a entrevistada 8, pois como foi mencionado na análise da qualidade objetiva, Sociologia é valorizada para as funções que se quer candidatar dentro da empresa em que trabalha atualmente.

As representações dos sobrequalificados face às oportunidades futuras são mais negativas em comparação com o impacto da Sociologia na sua profissão atual. As entrevistadas 7 e 9 consideram que no curso aprenderam as competências que lhes permitem exercer a sua profissão, mas não perspectivam que será o curso a presentear outros tipos de oportunidades. Também há o caso da entrevistada 5 que nunca teve grandes perspectivas acerca de conseguir um trabalho qualificado (GGP 1-3).

“(...) na área que eu estou agora, eu acho que há sempre uma sobrevalorização da Psicologia em detrimento da Sociologia (...) não os vejo (chefia) a olhar para a Sociologia como algo benéfico.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

“O que me faz competitiva (no mercado de trabalho) ou é a minha experiência profissional ou outro tipo de formações que eu fui acrescentando.”

Entrevistada 9, F, 24 anos, Ajudante familiar

“Eu sempre soube que as perspectivas de trabalho não eram assim as mais favoráveis.”

Entrevistada 5, F, 23 anos, Empregada de escritório em geral

Através desta análise, verifica-se que as representações dos ajustados em relação aos impactos profissionais do curso de Sociologia tendem a ser mais positivas, tanto no impacto do curso na profissão atual, como nas perspectivas laborais futuras. Verifica-se também que os sobrequalificados com melhor qualidade do emprego objetiva e subjetiva (7 e 8) são dos que valorizam mais o curso em Sociologia. Importa destacar também que

o entrevistado 1, apesar da má qualidade do emprego, continua a reunir representações positivas em relação ao curso em Sociologia.

Tabela 6 – Representações dos entrevistados face ao curso em Sociologia

Representações		
Impacto do curso na profissão atual	Ajustados N°	Sobrequalificados N°
Positivas	4	3
Negativas	1	4
Oportunidades futuras	Ajustados N°	Sobrequalificados N°
Positivas	4	1
Negativas	1	6

4.5 As projeções do futuro

Neste ponto a análise recairá sobre os diferentes tipos de representações em relação ao futuro profissional que emergem nos dois grupos, nomeadamente se são baseadas na continuidade da sua profissão ou na mudança.

Verificamos na análise aos discursos dos entrevistados, que as projeções futuras dos ajustados são mais baseadas na continuidade, ao passo que nos sobrequalificados baseiam-se mais na mudança.

Tabela 7 – Tipos de representações em relação ao futuro profissional

Representações		
Grupos	Continuidade N°	Mudança N°
Ajustados	3	2
Sobrequalificados	1	6

Mais especificamente, as entrevistadas 2, 6 e 10 projetam o seu futuro baseado na continuidade, apesar da entrevistada 2 planear uma mudança de empresa dentro de alguns anos.

“Continuar nesta empresa durante mais alguns anos, depois, quem sabe, mudar para uma empresa multinacional, e conseguir fazer um trajeto dentro dos recursos humanos.”

Entrevistada 2, F, 30 anos, Especialista em Recursos Humanos

A entrevistada 6 conseguiu recentemente mudar para um emprego ajustado às suas qualificações. Enquanto trabalhava como *Empregada de mesa* num restaurante, equacionou emigrar, ou seja, na altura as suas projeções eram de rutura ou descontinuidade (Alves et al., 2011; Carmo et al., 2014), pois não conseguiu projetar um futuro melhor em Portugal. Mas como conseguiu melhorar a sua situação do ponto de vista profissional, atualmente as suas projeções baseiam-se na continuidade como professora.

“Na verdade, comecei a pensar emigrar, em ir para outro país à procura de melhores condições de trabalho e melhores condições financeiras. (...) o que eu pretendo é continuar no ramo da educação.”

Entrevistada 6, F, 24 anos, Professora-mentora do ensino básico

A entrevistada 10 planeia continuar na sua profissão atual a longo prazo, estabelecendo uma estratégia baseada na continuação de aquisição de competências e qualificações.

“Vejo-me a longo prazo a continuar nesta carreira de investigação, eventualmente obter mais formação técnica, por exemplo, de análise estatística com determinados programas, mas sobretudo na área dos métodos. E eventualmente fazer um doutoramento, mas sem grandes certezas.”

Entrevistada 10, F, 25 anos, Socióloga

Por outro lado, os entrevistados 1 e 4 projetam uma mudança profissional, no entanto, por razões diferentes. O entrevistado 1 tem uma representação mais negativa, referindo que a precariedade e o seu baixo salário dificultam a projeção de um futuro a longo prazo (Bauman, 2000), logo, verifica-se que no caso do entrevistado 1, a sua vontade de mudar de profissão está relacionada com a sua má qualidade do emprego e com a sua insatisfação laboral.

“Quero encontrar um trabalho mais estável, no sentido remuneratório e contratual. Porque sem isso também não sinto que consiga fazer planos a longo prazo (...) não consigo propriamente projetar para o futuro.”

Entrevistado 1, M, 26 anos, Agente imobiliário/Professor de AECs

A vontade de mudança profissional da entrevistada 4 tem mais a ver com a sua insatisfação face ao conteúdo funcional do seu emprego, nomeadamente por não estar a

exercer uma profissão nas áreas de conhecimento que estudou, logo a sua vontade é de mudar a profissão e não necessariamente de empresa.

Em relação aos sobrequalificados, o cenário é claramente mais baseado na mudança. Apenas a entrevistada 8 tem uma perspectiva de continuidade. Quer pela localização do sítio onde trabalha, quer devido ao vínculo contratual seguro, não projeta uma mudança de emprego. Acalenta, porém, a esperança de poder voltar a ser promovida.

“Não me vejo a sair do emprego onde estou, porque lá está, estou efetiva, tenho alguma segurança e é um trabalho a cinco minutos de casa.”

“(...) candidatei-me ao programa do Future Leaders aqui do Continente (...) em que Sociologia é relativamente valorizado (...) Não ingressei pela questão de na altura não estar há tempo suficiente na loja (...), mas planeio candidatar-me quando tiver mais tempo de loja, e tenho a perspectiva de ter boas hipóteses.”

Entrevistada 8, F, 24 anos, Encarregada de loja

A entrevistada 7, apesar de como foi mencionado na análise subjetiva, projetar uma mudança no que diz respeito à empresa, continua a querer exercer a mesma profissão. Quer isto dizer que não projeta mudar para um trabalho ajustado às suas qualificações, reforçando a ideia de que a sua profissão atual está aproximada das profissões do GGP 1-3.

“Eu não vejo as coisas a mudarem na empresa em que estou, em termos de remunerações. (...) Eu via-me, por exemplo, a trabalhar num cliente final, a fazer processamento salarial também, mas não numa consultora.”

Entrevistada 7, F, 27 anos, Operadora de dados de processamento de pagamentos

Os restantes sobrequalificados projetam uma mudança de profissão e da empresa/organização em que estão, nomeadamente para empregos ajustados às suas qualificações e ligados às áreas de conhecimento que estudaram. Por exemplo:

“Sair da empresa onde estou, e gostava mesmo de encarrilhar pela vertente dos recursos humanos.”

Entrevistada 5, F, 23 anos, Empregada de escritório em geral

“Eu continuo à procura de outro tipo de ofertas. Neste momento estou à procura de ofertas como técnica superior (Técnica dos serviços de saúde comunitária).”

Entrevistada 9, F, 24 anos, Ajudante familiar

“Eu gostava realmente de exercer na área da comunicação, não como jornalista. Por isso é que gostava de usufruir da licenciatura, porque gostava de entrar pela comunicação, mas num âmbito empresarial.”

Entrevistada 11, F, 24 anos, Operadora de registo de dados

Assim, com base nesta análise, verifica-se que as projeções que emergem dos ajustados assentam sobretudo em trajetos de continuidade do seu emprego. Em sentido inverso, as projeções laborais dos sobrequalificados consistem, no essencial, na vontade de mudança de emprego e na procura de um trabalho ajustado às suas qualificações ou de melhores condições salariais, apesar da satisfação com o conteúdo funcional das suas profissões. Isto vai de acordo com a teoria de *career mobility* (Verhaest & Omey, 2006), em que há uma maior probabilidade dos sobrequalificados mudarem de emprego com regularidade, em comparação com os ajustados, pois vão projetar uma mudança até conseguirem um emprego ajustado.

5. Conclusão

A sobrequalificação é uma situação que marca a inserção de vários dos jovens entrevistados no mercado de trabalho. Na maior parte dos casos, essa situação de desajustamento qualificacional caracterizou várias experiências profissionais de cada um desses jovens e é entendida como uma barreira difícil de superar, facto que está alinhado com as conclusões de vários estudos – em particular do estudo de Cantante & Estêvão (2024) respeitante à realidade portuguesa. A maioria dos jovens que não desempenhavam uma profissão ajustada a uma qualificação superior antes da conclusão da licenciatura ou que não conseguiram imediatamente um emprego ajustado após esse momento, teve dificuldades em inverter a situação de sobrequalificação.

De acordo com a análise sobre a qualidade do emprego, segundo indicadores objetivos, não se verificou que ter uma profissão ajustada às qualificações escolares tenha uma tradução direta em contratos de trabalho mais seguros. No entanto, o mesmo não se pode dizer no que diz respeito às remunerações. Os entrevistados com qualificações ajustadas auferem, em geral, salários superiores aos sobrequalificados (McGuinness et al., 2017; FJN, 2023; Verhaest & Omey, 2006). Uma análise mais pormenorizada revela, no entanto, que essa relação não é linear na amostra qualitativa que suporta este estudo. Nos ajustados, o entrevistado 1 revela uma má qualidade salarial. Nos sobrequalificados, duas entrevistadas (7 e 8) auferem salários próximos de alguns ajustados (2 e 6).

A análise da qualidade subjetiva do emprego demonstra que não existe necessariamente mais satisfação laboral no grupo dos ajustados em comparação com os sobrequalificados. Por um lado, existe mais satisfação por parte dos ajustados no que diz respeito ao salário auferido, estando em conformidade com a análise da qualidade objetiva, visto que a maioria dos ajustados auferem salários superiores aos sobrequalificados. Pelo outro lado, a maioria dos sobrequalificados considera-se satisfeita com o conteúdo funcional da sua profissão. No entanto, essa maior satisfação nos sobrequalificados apenas acontece em profissões que sejam utilizadas mais competências e conhecimentos (Allen & Weert, 2007). Isto pode significar que algumas profissões dos GGP 4-5 possuem determinados níveis de complexidade que são suficientes para satisfazer os jovens licenciados. A insatisfação face ao conteúdo funcional das profissões não acontece necessariamente apenas em profissões mais básicas e rotineiras, pois por vezes verificou-se ser o resultado do afastamento da área de conhecimento que o entrevistado estudou.

Em relação às representações dos jovens sociólogos face ao impacto do curso em Sociologia, as respostas foram mais positivas nos trabalhadores com qualificações ajustadas em comparação com os sobrequalificados. A qualidade objetiva e subjetiva do emprego parece relacionar-se com as representações face ao curso em Sociologia, apenas no grupo dos sobrequalificados. Isto porque das três sobrequalificadas com representações positivas, duas são as que possuem melhor qualidade do emprego (7 e 8). Por outro lado, nos ajustados, o entrevistado 1 destaca-se como o que tem pior qualidade objetiva e subjetiva do emprego, no entanto tem representações positivas face ao curso em Sociologia. Este trabalhador tem, no entanto, uma inserção precária no mercado de trabalho e, embora exerça uma profissão normativamente ajustada à sua qualificação escolar (*Vendedor imobiliário* – GGP 3), o conteúdo funcional da mesma poderá ser menos atrativa do ponto de vista das competências e conhecimentos que requer, sendo que o próprio também quer exercer uma profissão relacionada com a Sociologia.

Os resultados apurados neste estudo também apontam para que as projeções do futuro sejam baseadas sobretudo na continuidade nos ajustados, e na mudança de emprego nos sobrequalificados, o que está em congruência com a teoria de *career mobility* (Verhaest & Omeij, 2006). Isto também quer dizer que a satisfação face ao conteúdo funcional da profissão não é suficiente para que os sobrequalificados projetem futuros de continuidade nos seus empregos.

Apesar da análise destas diferentes dimensões revelar diferenças entre os jovens sociólogos com qualificações ajustadas e os sobrequalificados, existem casos específicos e diferenciadores dentro de cada grupo. Nos ajustados, o entrevistado 1 revela uma pior qualidade objetiva e subjetiva do emprego face a alguns sobrequalificados – devido, como se referiu à precariedade da sua inserção laboral e a questões de natureza funcional – e, consequentemente projeta uma mudança de emprego.

Nos sobrequalificados, numa primeira instância as entrevistadas 7 e 8 possuem uma melhor qualidade objetiva do emprego do que os restantes sobrequalificados e estão satisfeitas com o conteúdo funcional da sua profissão, apesar da entrevistada 7 projetar uma mudança de empresa na procura de um melhor salário, quer continuar a exercer a mesma profissão (*Operadora de dados de processamento de pagamentos* – GGP 4).

As entrevistadas 9, 11 e 12, apresentam uma pior qualidade objetiva do emprego, auferindo salários idênticos ou próximos do SMN, mas encontram-se também satisfeitas com o conteúdo funcional da sua profissão. A sua vontade de mudar de emprego, além da

vertente salarial, também acontece porque querem exercer uma profissão relacionada com a(s) área(s) de conhecimento que estudaram.

Por último, as entrevistadas 3 e 5, também auferem salários idênticos ou próximos do SMN e consideram-se insatisfeitas com o conteúdo funcional da sua profissão. Enquanto a entrevistada 5 (*Empregada de escritório em geral* – GGP 4) aponta para o ambiente de trabalho como um fator explicativo dessa insatisfação, a entrevistada 3 (*Repositora de produtos em prateleiras* – GGP 9) considera que a sua profissão é demasiado básica e rotineira.

Este estudo teve de lidar com dificuldades operativas e a base empírica em que se sustenta tem limitações. Destaca-se as dificuldades em encontrar perfis adequados para entrevistar, o que resultou na homogeneidade da amostra em relação a algumas variáveis, nomeadamente no que diz respeito ao sexo. Também o número de entrevistados demonstrou ser uma limitação, pois o estudo beneficiaria de uma amostra qualitativa mais ampla.

Em relação às contribuições deste estudo para trabalhos futuros, seria interessante analisar até que ponto algumas profissões que são normativamente desajustadas para quem concluiu uma graduação de nível superior têm, na verdade, um conteúdo funcional suficientemente complexo e exigente que justifique que sejam caracterizadas como profissões ajustadas a esse nível de qualificação escolar. Seria também interessante desenvolver um estudo, assente nas dimensões de análise que suportaram esta dissertação, quer permitisse comparar os jovens graduados em Sociologia com os jovens graduados noutras áreas de conhecimento.

Referências Bibliográficas

- Allen, J., & De Weert, E. (2007). What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis, *European Journal of Education*, 42 (1), 59-73. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/4543078>
- Alves, N. A., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. M. (2011). *Jovens em Transições Precárias. Trabalho, Quotidiano e Futuro*, Lisboa, Mundos Sociais.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*, Polity Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*, The University of Chicago Press.
- Cantante, F., & Estêvão, P. (2022). *Os salários em Portugal: padrões de evolução, inflação e desigualdades*. Estudos CoLABOR, nº 5. CoLABOR. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/63fcc2d5a2b083728c24708d/t/6437e365447814128bd4151a/1681384296551/Os-salarios-em-Portugal.-Padroes-de-evolucao-inflacao-e-desigualdades.pdf>
- Cantante, F. (2023). *Emprego, produtividade e salários: uma perspetiva setorial*. Números em Análise, Nº 5, CoLABOR. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10694356>
- Cantante, F., & Estêvão, P. (2024). *(Des)ajustamentos qualificacionais em Portugal: evolução, incidências e a importância do ponto de partida*. Estudos CoLABOR, nº 7. CoLABOR. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11491319>
- Carmo, R. M., Cantante, F., & Alves, N. A. (2014). Time projections: Youth and precarious employment. *Time & Society*, 23 (3), 337-357. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0961463X14549505>
- Carmo, R. M., & Matias, A. R. (2019). As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 118, 53-78. Disponível em: <https://doi.org/10.4000/rccs.8502>
- CEDEFOP (2024). Over-qualification rate (of tertiary graduates). Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2022&country=EU#1>
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). *An analysis of skill mismatch using direct measures of skills*. OECD Education Working Papers. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/5kg3nh9h52g5-en>
- Fernandes, A. M. (2023), “Reformas estruturais”, em IPPS, *O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2023*, 11-16. Disponível em: https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2023/07/18/1689679499826_WEB_RPP_IPPS_2023.pdf

- FJN (2023). “Quase 1 em cada 4 jovens com ensino superior trabalha em profissões que não exigem o seu nível de escolaridade”. Fundação José Neves. Disponível em: <https://www.joseneves.org/artigo/quase-1-em-cada-4-jovens-com-ensino-superior-trabalha-em-profissoes-que-nao-exigem-o-seu-nivel-de-escolaridade> , publicado a 28.11.2023, consultado em 22.12.2023.
- FJN (2024). Relatório do Estado da Nação: Educação, Emprego e Competências em Portugal 2024. *Estado da Nação*. Disponível em: <https://www.joseneves.org/estado-da-nacao/estado-da-nacao-2024>
- Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E. C., Rodrigues, M., & Vera-Toscano, E. (2017). Measuring occupational mismatch: overeducation and overskill in Europe – evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*, 131, 1211-1249. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1292-7>
- Gallie, D. (2017). The Quality of Work in a Changing Labour Market. *Social Policy & Administration*, 51 (2), 226-243. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/spol.12285>
- INE (2010). Classificação Portuguesa das Profissões: 2010 (CPP 2010). INE.
- Mahy, B., Rycx, F., Vermeylen, G. (2015). *Educational mismatch and firm productivity: do skills, technology and uncertainty matter?* IZA Discussion Paper N° 8885. Disponível em: <https://docs.iza.org/dp8885.pdf>
- Marques, P., Suleman, F., & Guimarães, R. (2021). “Porque é que a percentagem de trabalhadores sobre-qualificados é tão elevada em Portugal?”. Observatório do Emprego Jovem. Disponível em: <https://www.obsemprego.jovem.com/p/60c8ef9a8cde723398b15987> , publicado a 18.10.2021, consultado em 22.12.2023
- Marques, P. & Guimarães, R. (2022), “Recuperação em tempos de incerteza”, em IPPS, *O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2022*, 39-44. Disponível em: https://ipps.iscte-iul.pt/images/PDF/EstadoNacao/ENPP2022/Relatorio_ENPP_2022_IPPS.pdf
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). *How useful is the concept of skills mismatch?* IZA Discussion Papers, N° 10786. Disponível em: <https://docs.iza.org/dp10786>
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2022), Coleção estatísticas – Quadros de Pessoal. Gabinete de Estratégia e Planeamento. Lisboa.
- Piasna, A. (2023). *Job quality in turbulent times: an update of the European Job Quality Index*, Working Paper 2023.05, ETUI. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4472203#paper-citations-widget

- Plesca, M., & Summerfield, F. (2023). The productivity benefits of overeducation. *Journal of Human Capital*, 17 (4), 463-502. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/726630>
- Quintini, G. (2011). *Right for the job: over-qualified or under-skilled?* OECD Social, Employment and Migration Working Papers N° 120. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* [Trans. J. M. Marques, M. A. Mendes & M. Carvalho]. Lisboa: Gradiva.
- Rumberger, R. W. (1994). Labour Market Outcomes as Indicators of Educational Performance. In Centre for Educational Research and Innovations, OECD, *Making Education Count, Developing and Using International Indicators*, 165-186.
- Stake, R. (2016). O caso único. In *A arte de investigação com estudos de caso*. 17-28. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- UNESCO (2011). Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE). UNESCO.
- Vandeplas, A., & Thum-Thysen, A. (2019). Skills mismatch & productivity in the EU. European Commission Discussing Paper N° 100. Disponível em: https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/skills-mismatch-and-productivity-eu_en
- Verhaest, D., & Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>

Anexos

Anexo A – Guião de entrevista

Caracterização do entrevistado

1. Qual o seu percurso académico relativo à área de Sociologia? Onde?
 - 1.1 Em que ano terminou a licenciatura (e o mestrado)?
 - 1.2 Com que média terminou a licenciatura (e o mestrado)?
2. Possui outras qualificações (escolares e/ou não escolares) para além de Sociologia? Quais?
 - 2.1 Se sim, onde as adquiriu e em que altura?

O trajeto profissional

1. Qual o seu percurso profissional? Como chegou à sua profissão atual?
 - 1.1 Há quanto tempo exerce a sua profissão atual?
2. Já estava a trabalhar quando terminou a licenciatura (e/ou o mestrado)?
 - 2.1 Se sim, onde?
3. Quando terminou a licenciatura (e/ou o mestrado), procurou mudar para um trabalho ajustado às suas qualificações? Porquê?
 - 3.1 (Se não, e apenas para os que esperaram completar o mestrado) Porque esperou até concluir o mestrado?
4. Encontrar (ou mudar) um trabalho após a licenciatura (e/ou o mestrado), foi complicado? Como foi o processo?
 - 4.1 Se foi complicado, que fatores considera terem dificultado o processo?
 - 4.2 Quanto tempo esteve/está à espera?
 - 4.3 Conseguiu aceder à profissão que pretendia?
 - 4.4 Que razões o levaram a aceitar esse trabalho?
5. Ser graduado em Sociologia trouxe-lhe vantagens/desvantagens no mercado de trabalho? Porquê?
 - 5.1 Considera que a média do curso é importante?
6. Quando entrou na empresa/organização em que está, quais eram as competências ou o nível escolar que procuravam?
7. Considera que ser formado em Sociologia foi essencial ou um fator extra?

8. Quais as funções e tarefas que normalmente exerce no seu dia-a-dia de trabalho?
9. Considera que para as exercer, as suas competências e o seu nível escolar são ajustados?
E porquê?

9.1 Se não, considera que seria necessário mais ou menos competências e nível escolar do que as que possui?

A qualidade do emprego e as projeções futuras

1. Que tipo de vínculo contratual tem na sua profissão atual?
2. Qual o salário bruto que auferi? Se não quiser indicar, poderia inserir-se numa das seguintes escalas? – SMN a 900€; 901€ a 1100€; 1101€ a 1300€; 1301€ a 1500€; +1500€
3. As expectativas salariais que tinha durante o curso correspondem ao que auferi atualmente?

3.1 Se não, previa receber mais ou menos?

4. Durante o curso, tinha expectativas de realizar um trabalho diferente, em termos de competências, do que exerce agora?
5. (Se a licenciatura não tiver efeitos positivos nas expectativas de salário e de funções)
Tem a expectativa que num curto, médio ou longo prazo, o curso em Sociologia irá surtir efeitos positivos no seu salário, contrato ou nas funções que exerce? Porquê?
6. Está satisfeito com a sua situação atual e com o cargo que ocupa? Porquê?

6.1 Se não, sente que consegue fazer alguma coisa para inverter a situação, ou está conformado que nada irá mudar?

7. Sente que as tarefas que exerce no seu trabalho têm um efeito positivo ou negativo na sua satisfação? Porquê?
8. Sente que o seu vínculo contratual e/ou o seu salário têm efeitos positivos ou negativos na sua satisfação? Porquê?
9. Quais são as suas projeções futuras? Em termos profissionais?