

Para arranjar emprego já não basta ser marrão



Longe vai o tempo em que as empresas seleccionavam os recém-licenciados com base na média. Agora avaliam outras capacidades, tais como a dinâmica em grupo e as actividades extracurriculares. Uma experiência Erasmus também pode fazer a diferença.

Textos de **CAROLINA REIS**

Todos os anos, o cenário repete-se entre Abril e Junho. As empresas de recrutamento são inundadas por currículos de jovens recém-licenciados. Acabados de sair das universidades e sem experiência profissional, ingressar no mercado de trabalho torna-se mais difícil. Sobretudo num ambiente cada vez mais exigente e competitivo. Não existe um perfil ideal dos candidatos, mas as empresas procuram pessoas dinâmicas, que se relacionem bem em grupo, que falem mais do que uma língua (inglês é obrigatório), que tenham bons conhecimentos informáticos.

E, na luta por um emprego, cada entrevista transforma-se numa oportunidade única.

Currículo vende-se

Miguel Abreu é «manager» da Ray Human Capital, empresa especializada em recrutamento, e explica que uma entrevista de emprego deve ser encarada como a venda de um produto. «Um candidato recém-licenciado vai a uma entrevista como quem quer vender um produto: o seu próprio currículo.» No caso dos recém-licenciados, vender um currículo menos atraente pode ser uma tarefa mais complicada. Por isso

Miguel Abreu destaca a importância de outras experiências, tais como os cursos de especialização.

Ao contrário do que acontecia há dez anos, as actividades extracurriculares têm uma importância maior na selecção dos candidatos. Os alunos também já não são só escolhidos em função da média ou do estabelecimento de ensino que frequentaram. Mas ainda há muitas empresas a preferirem candidatos oriundos do ensino público.

Coeficiente intelectual ao nível do emocional

Amândio da Fonseca, um dos responsáveis da Egor, empresa que recruta todos os anos 400 a 500 jovens licenciados, sublinha a importância da inteligência emocional na escolha de um candidato.

Para revelar inteligência emocional e dinamismo, as actividades extracurriculares são fundamentais já que «valorizam o candidato pela perspectiva que dão da sua forma de estar», diz Paulo Barros, director de Recursos Humanos da Caixa Geral de Depósitos.

Lúcia Silva, directora de Recursos Humanos da SHL, que analisa cerca de 250 currículos de recém-licenciados por ano, sublinha a vantagem que o Erasmus (programa de intercâmbio de estudantes) pode ter num currículo: «O perfil varia consoante aquilo que o nosso cliente procura. Alguns valorizam muito as experiências internacionais, como o Erasmus.»

Mas quem não tiver oportunidade de estudar durante alguns meses no estrangeiro, ao abrigo do Erasmus, tem outras maneiras de enriquecer o currículo. Um estágio de Verão, a realização de trabalho de voluntariado ou a participação activa numa associação de estudantes na vida académica são boas formas de substituir uma experiência internacional.

Tereza Maçarico, directora de Recursos Humanos da Nova Base, revela que procura um equilíbrio de saber nos candidatos, entre o coeficiente intelectual e o coeficiente emocional.

A leste do mercado

A principal crítica que os empregadores fazem aos jovens licenciados é o desfasamento da realidade. «É frequente chegarem-nos a entrevistas jovens que não têm a mínima percepção do que é a Caixa Geral de Depósitos. Parece que estão a leste do mercado de trabalho», diz Paulo Barros.

Lúcia Silva concorda com a crítica e diz que um dos conselhos mais importantes a dar aos recém-licenciados é prepararem-se bem antes de qualquer entrevista. Na opinião desta directora de Recursos Humanos, muitas vezes, este é um problema que vem das universidades, onde não é inculcada aos jovens a noção do que é o mercado de trabalho.

E para deixar uma boa imagem numa entrevista de emprego, Amândio da Fonseca dá um conselho: «Fazer uma pergunta pode marcar a diferença.»

“Não existem licenciados a mais”

Afinal, investir numa universidade para tirar uma licenciatura compensa. Em 2004, para motivar a sua turma de economia na Universidade Nova de Lisboa, o economista do Banco de Portugal e professor universitário, Pedro Portugal, desenvolveu um estudo que mostra que quem tirou uma licenciatura acaba por auferir ordenados mais elevados.

«Os recém licenciados começam por ganhar um salário mais baixo nos primeiros anos, mas depois o nível salarial aumenta com mais facilidade do que para quem não tirou um curso superior.» Este aumento do nível salarial pode acontecer de duas maneiras: ou com uma mudança de função dentro da própria empresa, ou com a transferência para outra empresa.

Pedro Portugal concluiu que o investi-

Um curso superior rende a uma taxa de 15% ao ano, concluiu o economista

Pedro Portugal

mento de 25 mil euros em média, calculado pelos salários que o estudante universitário abdicou para continuar a estudar, corresponde a um valor acumulado de ganhos salariais de mais de 200.000 mil euros.

Apesar do estudo datar de 2004, Pedro Portugal afirma que ainda se mantém actual. «Os salários em função da qualificação são um traço estrutural do mercado de trabalho e alteram pouco com os anos.» Assim, um curso superior tem uma taxa de rentabilidade de 15% ao ano, por várias décadas. Para as famílias que não podem sustentar os filhos no ensino superior Pedro Portugal sugere o empréstimo bancário. «É cada vez mais fácil obter um empréstimo bancário e esse financiamento poderia começar a ser pago mais tarde.»

Este lucro contraria a ideia um pouco generalizada segundo a qual, no mercado de trabalho, uma licenciatura não ajuda a arranjar emprego e de que já existem demasiados licenciados. «Isso é um disparate», afirma Pedro Portugal. No entanto, o economista admite que algumas áreas já estão saturadas. «A formação de professores, por exemplo, excedeu muito a procura, mas, mesmo assim, são os licenciados que têm maior facilidade de adaptação.»



Da escola para a vida real

A transição da vida universitária para o mercado de trabalho não é só um processo complicado a nível profissional, mas também a nível pessoal. A professora Rosário Lima, investigadora auxiliar da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, revela que a escolha da actividade profissional tem uma influência muito grande nos outros papéis que o indivíduo desempenha.

Juntamente com a professora Sandra Fraga, Rosário Lima desenvolve um trabalho de acompanhamento e gestão de carreiras na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação de Lisboa. Pelo trabalho desenvolvido ao longo

O recrutamento de recém-licenciados está a passar, de uma forma absolutamente esmagadora, pela Internet

Recrutamento on-line

N a era das novas tecnologias a Internet é cada vez mais o meio ideal para procurar emprego. Segundo a Marktest, «sites» como expressoemprego.clix.pt, empregos.online.pt e randstad.pt seguem na linha da frente entre os mais visitados.

O «e-mail» já praticamente substituiu o papel no envio de currículos. «Na Egor recebemos 80 a 85 % dos currículos através do e-mail», conta Amândio da Fonseca, um dos responsáveis por esta empresa de recrutamento. Também o processo de selecção na Caixa Geral de Depósitos é feito exclusivamente através do «site» do banco (cgd.pt).

A pensar nos recém-licenciados foi recentemente criado o sítio aminhacarreira.com, «site» dedicado em especial a estudantes universitários que se preparam para ingressar no mercado de trabalho. Aqui, os universitários registam-se gratuitamente e fazem uma descrição do currículo, do tipo de curso e do emprego a que se candidatam.

«Ficamos com o registo dos finalistas numa base de dados e mostramos os currículos às empresas que desta forma evitam ter de ir directamente à procura dos estudantes», diz Pedro Figueiro um dos responsáveis pelo «site».

expressoemprego.clix.pt Portal com anúncios, notícias sobre o mundo do trabalho e acções de formação. É possível enviar candidaturas a empresas.

empregos.online.pt Este «site» disponibiliza um motor de pesquisa e oferece um serviço pago de elaboração e optimização de currículos

randstad.pt A empresa de recrutamento Randstad oferece na sua página propostas de emprego em Portugal e no estrangeiro

dos anos, as professoras consideram que tanto os finalistas como os recém-licenciados não têm uma noção correcta do que é o mercado de trabalho. Existe um «receio/ansiedade face à ausência de emprego e ao que o indivíduo acha que vai ser capaz de fazer».

Para Rosário Lima, este aspecto prende-se com a necessidade que frequentemente os estudantes universitários e os recém-licenciados têm para se conhecerem a si próprios. «Muitas vezes as pessoas não têm vontade nem disponibilidade de parar para reflectir.»

Sandra Fraga e Rosário Lima criticam ainda o sistema de ensino por não acompanhar os estudantes nos di-

versos percursos, tanto a nível escolar como académico. Como exemplo, as professoras referem que só agora começam a aparecer os primeiros serviços de apoio aos estudantes, destinados à orientação e desenvolvimento de carreira.

Mas mais importante do que os recém-licenciados saberem o que esperar do mercado de trabalho, é aprenderem a gerir as suas expectativas. Só assim conseguem adaptar-se às ofertas de emprego quando estas surgem.

Ler versões integrais destes textos em www.guiadoestudante.pt