

# Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Percepção de Finalistas do Ensino Superior Português

---

---

*Diana Vieira*<sup>1</sup>

Instituto Politécnico do Porto, Porto

*Joaquim Luís Coimbra*

Universidade do Porto, Porto

## RESUMO

A complexidade do mundo do trabalho, associada à sua *permanente* instabilidade, vem desafiar as formas tradicionais de encarar a transição efectiva dos estudantes para o mundo do trabalho. De facto, nesta conjuntura actual, de que forma poderemos avaliar o sucesso/insucesso da transição dos diplomados do ensino superior para o trabalho? Com base em que critérios? Conseguir um emprego? Ser remunerado economicamente pelos trabalhos desenvolvidos? Estar satisfeito com a sua situação laboral? Atribuir um sentido de utilidade e de avanço na carreira às actividades desenvolvidas? A partir de uma revisão da literatura, teórica e empírica, procura-se sistematizar de que forma a transição efectiva dos estudantes do ensino superior para o mundo do trabalho tem sido conceptualizada e operacionalizada. Posteriormente é apresentado um estudo qualitativo e exploratório, efectuado junto de finalistas do ensino superior, com o objectivo de analisar os significados atribuídos por estes jovens ao sucesso na transição escola-trabalho. *Palavras-chaves:* ensino superior; transição escola-trabalho; desenvolvimento de carreira.

## ABSTRACT: “Success in School-to-Work Transition: Perceptions by Senior Students of Portuguese Higher Education”

The complexity and instability of the world of work challenge the traditional ways of seeing school-to-work transition. In fact, nowadays, how can we evaluate success in the school-to-work transition? Which criteria should we base on? Getting a job? Getting paid by the work done? Being happy with job? Considering the job useful and as an advance in career? Starting from a literature review, we tried to analyse the way in which the school-to-work transition has been conceptualized and operationalized. After that, we developed a qualitative study to investigate the meanings senior students of higher education in Portugal attribute to success in the school-to-work transition.

*Keywords:* higher education; school-to-work transition; career development.

## RESUMEN: Éxito en la Transición Escuela-Trabajo: La Percepción de los Finalistas de la Enseñanza Superior Portuguesa

La complejidad del mundo del trabajo, asociada a su permanente inestabilidad, desafía las formas tradicionales de encarar la transición efectiva de los estudiantes al mundo del trabajo. ¿De qué forma podemos evaluar, en este momento, el éxito o el fracaso de la transición de los diplomados de la enseñanza superior al trabajo? ¿En qué criterios nos basaremos? ¿Conseguir un empleo? ¿Ser remunerados por los trabajos realizados? ¿Atribuir un sentido de utilidad y de avance en la carrera a las actividades desarrolladas? A partir de una revisión de la bibliografía teórica y empírica se busca sistematizar cómo ha sido conceptualizada y realizada la transición efectiva de los estudiantes de la enseñanza superior al mundo del trabajo.

---

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Rua Santos Pousada, 1229, 4000-490, Porto, PT. Fone/Fax: (22)5507895. E-mail: dianavieira@eseig.ipp.pt

---

---

Posteriormente se presenta un estudio cualitativo y exploratorio, efectuado con finalistas de la enseñanza superior, con el objeto de analizar los significados atribuidos por estos jóvenes al éxito en la transición escuela-trabajo.

*Palabras clave:* enseñanza superior; transición escuela-trabajo; desarrollo de carrera.

O mundo do trabalho, cada vez mais complexo e mutável, caracterizado por ambientes organizacionais instáveis e voláteis, vem, inevitavelmente, colocar novos desafios à forma de conceptualizar a transição efectiva dos diplomados do ensino superior para o mundo do trabalho. De facto, neste contexto laboral, volúvel e inconstante, as ideias de um emprego *para toda a vida* numa organização ou de progressão linear pela hierarquia organizacional estão ultrapassadas (Teichler, 1999). Um exemplo ilustrativo é oferecido pelo facto de as estruturas organizacionais tornaram-se cada vez mais horizontais, daí que haja cada vez menor possibilidade de mobilidade vertical dentro das organizações (Gunz & Heslin, 2005). Tal conjuntura actual do mundo do trabalho tem levado, inclusive, à emergência de um paradigma mais actual para o estudo das carreiras organizacionais: a noção de carreira sem fronteiras (*boundaryless career*; Arthur & Rousseau, 1996), isto é, a carreira que transcende a pertença organizacional e que consiste numa sequência de experiências ao longo de vários empregos e de várias organizações. Esta perspectiva enfatiza ainda que as carreiras assumem uma série de formas que desafiam os pressupostos tradicionais acerca do emprego (Eby, Butts & Lockwood, 2003). De facto, como forma de se manterem e/ou se tornarem competitivas num mercado globalizado, as organizações tendem a responder às fortes exigências de adaptação às mudanças através da flexibilização das suas estruturas e, por conseguinte, da criação de laços contratuais mais ténues com os seus trabalhadores. Deste modo, a situação na qual um indivíduo trabalha de forma exclusiva para uma organização (e ao longo da sua vida) tende a desaparecer e a dar lugar ao indivíduo que oferece as suas competências a várias organizações. Se esta mudança de paradigma para alguns significa insegurança no emprego e o enfraquecimento da posição dos trabalhadores, para outros, tal mudança é sinónimo de maior flexibilidade e de maiores oportunidades (para uma abordagem mais aprofundada destas questões, veja-se Teichler, 1999).

Se por um lado as novas formas de organização do trabalho, a evolução científica e tecnológica, a interdependência das economias e o desemprego estrutural concorrem para tal cenário de instabilidade no mercado de trabalho (Coimbra, Parada & Imaginário, 2001; Coimbra, 2001), por outro lado, a massificação do acesso ao ensino superior vem também adicionar novos contornos à transição dos diplomados do ensino superior para o mundo do trabalho. A este respeito, constata-se que, por exemplo, em Portugal, entre 1993 e 2003, o número de alunos inscritos pela primeira vez no ensino superior aumentou de 68.634 para 92.961, sendo que, ao longo desse mesmo período, o número de licenciados aumentou para mais do dobro (de 32.622 para 67.673; Observatório da Ciência e do Ensino Superior, 2004).

Uma vez que o mercado de trabalho continua a estreitar-se e o número de licenciados continua a aumentar (a taxa de desemprego dos recém-licenciados, em Portugal, passou de 2,2% em 2001 para 4,9% em 2003; Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior, 2004), não se pode mais assumir que os diplomados do ensino superior irão considerar fácil esta fase dos seus percursos vocacionais. Neste sentido, parece-nos cada vez mais importante contribuir para a compreensão do processo de transição para o trabalho e da complexidade que lhe é inerente (Vieira & Coimbra, 2005).

A investigação acerca da transição de diplomados do ensino superior para o mundo do trabalho tem sido caracterizada pela ausência de uma definição clara de sucesso profissional inicial. Aliás, tal situação verifica-se igualmente no que se refere ao sucesso profissional, mesmo quando considerado em fases mais avançadas da carreira. De facto, pouca atenção tem sido devotada à análise da natureza do sucesso profissional (Heslin, 2003). Porém, um possível quadro de referência auxiliar da caracterização da forma como o sucesso profissional tem sido a ser abordado consiste na distinção teórica, proposta por Everett Hughes (1937, 1958; citado por Gunz & Heslin, 2005), entre carreira objectiva e

subjectiva. Especificamente, o autor define a carreira objectiva como directamente observável, mensurável e verificável por uma terceira parte imparcial, enquanto que a carreira subjectiva é apenas experienciada directamente pela pessoa envolvida na sua própria carreira. Neste mesmo sentido, Schein (1996) refere que a *carreira interna* envolve o sentido subjectivo de direcção da vida profissional do indivíduo, enquanto que a *carreira externa* representa os estádios e os papéis formais do indivíduo na estrutura ocupacional. Assim, o sucesso na carreira objectiva é definido por realizações verificáveis, tais como a remuneração, as promoções e o estatuto profissional, as quais têm sido consideradas

como marcos do sucesso profissional numa vasta quantidade de sociedades. De facto, Arthur, Khapova e Wilderom (2005) verificaram que mais de setenta e cinco por cento dos artigos acerca do sucesso profissional (publicados entre 1992-2002) focalizaram-se em perspectivas objectivas, isto é, utilizaram indicadores tangíveis da situação profissional do indivíduo.

No que concerne à investigação dedicada especificamente à transição da formação para o mundo do trabalho e, não pretendendo ser exaustivos, procuramos sistematizar um conjunto de estudos tendo por objectivo analisar os critérios utilizados na avaliação do sucesso nessa transição (Tabela 1).

Tabela 1.

Critérios de sucesso na transição para o trabalho em diversos estudos

Autores	Critérios de sucesso objectivo	Critérios de sucesso subjectivo
Steffy, Shaw & Noe (1989)	Nº de entrevistas de selecção Nº de ofertas de emprego recebidas	Satisfação com o emprego
Blustein e colaboradores (1997)	—	Satisfação com o emprego Congruência nas escolhas vocacionais
Reitzle & Vondracek (2000)	Obtenção de emprego a tempo inteiro que garanta independência económica	—
Sagen, Dallan & Laverty (1999; 2000)	Obtenção de emprego apropriado ao nível educacional, em 2 meses após o curso	—
Werbel (2000)	Remuneração 6 meses após o curso	Satisfação com o emprego
Alves (2001)	Obtenção de emprego Tipo de vínculo laboral Adequação formação-função	—
Martins (2001)	Obtenção de emprego Tipo de vínculo laboral Tempo até encontrar o 1º emprego	—
Silva e Marques (2001)	Obtenção de emprego Remuneração Tipo de vínculo laboral Adequação formação-função	Realização profissional
Taveira (2001)	Obtenção de emprego Adequação formação-função	Realização profissional
Bonassi & Wolter (2002)	Obtenção de emprego Remuneração Nível de requisitos do emprego	Satisfação com o emprego Possibilidade de exercer influência no local de trabalho
Maatta, Nurmi & Majava (2002)	Obtenção de emprego	—
Martins, Arroiteia & Gonçalves (2002)	Obtenção de emprego Remuneração Tipo de vínculo laboral Adequação formação-função	—
Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto (2002)	Obtenção de emprego adequado ao nível educacional	—
Alves (2004)	Obtenção de emprego Remuneração Tipo de vínculo laboral Adequação formação-função	Satisfação com o percurso profissional Satisfação com a situação profissional actual

Nos estudos empíricos acerca da transição para o trabalho é possível constatar, em termos gerais, a predominância da utilização de critérios de sucesso objectivo. De facto, indicadores como a obtenção do emprego, a remuneração, o tipo de vínculo laboral e a adequação formação-função têm sido os critérios objectivos mais utilizados (por exemplo, Martins, Arroteia & Gonçalves, 2002).

Nos estudos realizados por Sagen, Dallam e Lavery (1999, 2000), uma definição mais restrita de sucesso profissional inicial foi adoptada, isto é, a aquisição de um emprego durante os dois meses subsequentes à conclusão do curso. Face a tal critério, pensamos que o espaço de tempo de dois meses subsequentes à conclusão do curso parece muito restritivo, isto é, caso um diplomado demore três ou quatro meses até encontrar um emprego, então já não se considera que tenha tido sucesso na transição para o trabalho?

De facto, constata-se, noutros estudos, a tendência para utilizar um período mais dilatado no tempo na avaliação da obtenção do emprego (por exemplo, Alves, 2001; Martins, 2001; Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002), o que reflecte a ideia de que a transição para o trabalho é um processo que não termina imediatamente após a conclusão do percurso formativo.

Maatta, Nurmi e Majava (2002) realizaram um estudo cujo resultado da transição é avaliado em termos da situação de vida do indivíduo, isto é, se está empregado, desempregado ou se prosseguiu os estudos. Na análise dos resultados, as autoras diferenciaram os indivíduos em termos de sucesso na transição de forma dicotómica – empregados ou desempregados – incluindo nestes últimos aqueles indivíduos que optaram pela continuação da sua formação. Tal procedimento levanta-nos algumas questões, nomeadamente, a de saber até que ponto será legítimo considerar que o prosseguimento de estudos de um recém-licenciado constitui-se como sinónimo de fracasso nessa transição.

Ainda na linha da consideração de critérios de sucesso objectivo, e numa perspectiva contextual-desenvolvimentista, vários estudos realizados acerca da transição para o trabalho (por exemplo, Reitzle, Vondracek & Silbereisen, 1998; Reitzle & Vondracek, 2000) assumem como critério de sucesso na

transição para o trabalho a obtenção de um emprego a tempo inteiro que garanta a independência económica. Os autores justificam tal opção pela grande frequência de remunerações baixas no primeiro emprego.

Num artigo dedicado à reflexão acerca da contribuição das teorias do desenvolvimento vocacional para o processo de transição para o trabalho, Herr (1999) chama a atenção para o facto de tal processo não finalizar com o encontrar de um primeiro emprego mas sim com a adaptação ao contexto de trabalho, evidenciando a ideia de que não é suficiente encontrar um emprego para assumirmos que a transição para o trabalho foi bem sucedida.

Blustein, Phillips, Jobin-Davis, Finkelberg & Roarke (1997) defendem que é necessária uma definição operacional de “transição adaptativa” e referem que a revisão dos estudos existentes nesta área sugere uma significativa divergência de opiniões acerca deste tópico, constatando-se a predominância de critérios sociais e externos ao indivíduo, isto é, critérios de sucesso objectivo. No sentido de contrariar esta tendência, no estudo realizado pelos autores junto de jovens com formação ao nível do ensino secundário, a transição adaptativa da escola para o trabalho é definida de acordo com dimensões psicológicas internas, isto é, a satisfação com o emprego (medida pela *Facet-Free Job Satisfaction Scale*; FFJSS; Quinn & Staines, 1979; citado por Blustein e colaboradores, 1997) e a congruência da escolha profissional (medida pela comparação dos códigos de Holland nas profissões actuais dos sujeitos e na sua preferência expressa na primeira escolha educacional). Se por um lado este estudo veio introduzir uma inovação positiva nesta área de investigação pelo facto de considerar como critérios de sucesso dimensões psicológicas internas, por outro lado questionamos a utilização do critério de congruência da escolha profissional uma vez que consideramos o desenvolvimento vocacional como um processo contínuo e dinâmico, e, como tal, os próprios interesses vocacionais do indivíduo poderão mudar ao longo da vida. De facto, a incongruência entre a profissão actual de um sujeito e a sua preferência expressa na primeira escolha educacional não nos parece ser, por si só, um indicador de insucesso na transição para o trabalho.

Vários estudos têm incluído, simultaneamente, critérios de sucesso objectivo e de sucesso subjectivo. Por exemplo, num estudo realizado por Werbel (2000) junto de recém-licenciados, avaliou-se, seis meses após a conclusão do curso, a remuneração relatada pelos sujeitos bem como a satisfação com o emprego. Neste caso temos a conjugação de um critério de sucesso objectivo – remuneração – e outro subjectivo – satisfação com o emprego.

Noutro estudo, dedicado aos antecedentes e consequentes do comportamento de procura de emprego, Steffy, Shaw e Noe (1989) consideraram o número de entrevistas de selecção realizadas, o número de ofertas de emprego recebidas e a satisfação no emprego como critérios de um resultado positivo na procura de emprego de recém-licenciados.

Num estudo acerca da transição para o trabalho, efectuado por Bonassi e Wolter (2002) junto de recém-licenciados, foram utilizados como critérios de sucesso o facto de encontrar o primeiro emprego após a licenciatura e o nível salarial. No entanto, os autores reconhecem que o salário, por si só, não determina se o indivíduo está satisfeito com o seu emprego, pelo que avaliaram também a satisfação dos diplomados relativamente aos seus empregos, tendo em conta várias dimensões, tais como: a possibilidade de exercer influência no local de trabalho e a avaliação do nível de requisitos do emprego. Os autores defendem que um emprego só poderá ser considerado apropriado para um diplomado do ensino superior, no que concerne a estes dois critérios, caso o nível de requisitos necessários para desempenhar a actividade bem como as oportunidades para exercer influência e para desenvolver o seu potencial correspondam às expectativas dos diplomados. A este respeito, gostaríamos de salientar a necessidade de alguma precaução quando se utiliza a correspondência às expectativas dos diplomados enquanto critério de sucesso, uma vez que é frequente estes evidenciarem expectativas irrealistas face à sua inserção profissional (Coimbra & Campos, 1992; Perrone & Vickers, 2003).

Algumas investigações têm considerado, além de critérios de sucesso objectivo como, por exemplo, a obtenção de emprego e a adequação entre a formação recebida e a função profissional desem-

penhada, a realização profissional relatada pelos jovens como o critério de sucesso subjectivo (por exemplo, Silva & Marques, 2001; Taveira, 2001).

Na investigação realizada por Alves (2004), a autora utilizou critérios de sucesso subjectivo mais abrangentes do que a satisfação com o emprego, avaliando a satisfação com o percurso e com a situação profissional actual.

Blustein e colaboradores (1997) referem que a definição de uma transição adaptativa para o mundo do trabalho, assente na satisfação laboral e na congruência vocacional, representa um compromisso com uma abordagem psicologicamente fundamentada e a eleição pela exploração da dimensão psicológica justifica-se pela relativa falta de importância dada a esta perspectiva na literatura existente. No entanto, os autores aceitam que uma definição compreensiva de transição adaptativa provavelmente englobará uma variedade de perspectivas, incluindo não apenas a psicológica, mas também organizacional, económica e social.

## MÉTODO

### Objectivos do estudo empírico

No âmbito de um projecto de investigação mais alargado acerca da transição dos diplomados do ensino superior para o mundo do trabalho, procurámos, no presente estudo, conhecer a forma como os finalistas do ensino superior encaram o seu sucesso nesta transição. De facto, tendo em conta a diversidade de critérios utilizados na literatura bem como a necessidade apontada por alguns autores de contextualizar tais critérios de acordo com o tipo de população em estudo, optámos, nesta fase inicial e no presente estudo, por utilizar uma metodologia de cariz qualitativo que nos permita, no futuro, desenvolver um instrumento que viabilize operacionalizar o sucesso na transição para o trabalho de forma adequada ao contexto e à população em estudo. Assim, o objectivo deste estudo é analisar e sistematizar os critérios de sucesso na transição para o trabalho identificados por finalistas do ensino superior e comparar os resultados encontrados neste estudo com os indicadores utilizados na literatura nesta área.

## Amostra

Neste estudo participaram 33 finalistas pertencentes ao 5º ano da licenciatura em Recursos Humanos da Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão do Instituto Politécnico do Porto e da licenciatura em Psicologia da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Assim, todos os participantes, enquadrados no sistema de ensino superior público português, foram questionados em Maio de 2005, quando finalizavam a sua formação académica no ano lectivo de 2004/2005, no distrito do Porto. A média de idade é de 22 anos sendo que 28 participantes pertencem ao sexo feminino e 5 ao sexo masculino.

## Instrumento e procedimentos

Para a recolha de dados foi utilizado um questionário com várias perguntas abertas utilizado num estudo mais alargado. Neste trabalho propomos focalizar a nossa análise nas percepções dos finalistas acerca dos critérios de sucesso na transição para o trabalho, através das respostas à seguinte questão: *Após 1 ano da conclusão do curso estarás satisfeito/a com a tua transição para o trabalho se...*

As respostas obtidas foram sujeitas a análise de conteúdo tendo por base a revisão da literatura e recorrendo à utilização do *software* QSR NUD\*IST6. Este programa informático visa apoiar os investigadores a analisar dados não numéricos e não estrutu-

rados e facilitar os processos de codificação dos dados num sistema de categorias (Richards, 2002).

## APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com base na literatura previamente explorada e na análise dos resultados identificamos duas principais categorias de análise: critérios objectivos e critérios subjectivos. Por sua vez, para cada categoria foram definidas várias subcategorias. Assim, os critérios objectivos englobam as seguintes subcategorias: o salário, o emprego (estar empregado), área de curso (estar a trabalhar na área de formação), segurança (ter alguma estabilidade no emprego) e outros (engloba as respostas que não se enquadram nas subcategorias prévias e que, pela sua baixa frequência, não justificam a criação de mais uma subcategoria). A satisfação no trabalho (estar satisfeito e gostar das tarefas profissionais desempenhadas), a realização profissional (sentir-se realizado profissionalmente), a aprendizagem (ter oportunidades de desenvolver novas aprendizagens e competências), a adaptabilidade (ser capaz de se adaptar a diferentes situações laborais), o reconhecimento (ser reconhecido pelo seu trabalho) e outros (critérios que não se enquadram nas subcategorias prévias) constituem as subcategorias da categoria principal “critérios subjectivos”.

Tabela 2.

Frequências e percentagens de verbalizações por subcategoria

		nº de verbalizações	percentagem
critérios objectivos	salário	15	17 %
	emprego	11	13 %
	área do curso	7	8 %
	segurança	4	5 %
	outros	2	2 %
	sub-total	39	45 %
critérios subjectivos	satisfação no trabalho	12	14 %
	realização profissional	6	7 %
	aprendizagem	6	7 %
	adaptabilidade	5	6 %
	reconhecimento	3	3 %
	outros	16	18 %
	sub-total	48	55%
	total	87	100%

A tabela 2 sistematiza o número de verbalizações encontradas em cada subcategoria e, no sentido de facilitar a comparação da importância relativa dos vários critérios emergentes no discurso dos sujeitos, apresentamos também as percentagens relativas das verbalizações tendo por base o número total de critérios apontados (N=87).

Numa primeira abordagem global dos resultados obtidos constata-se a predominância dos critérios subjectivos face aos critérios objectivos (55 % e 45 %, respectivamente). Nos critérios de sucesso objectivo, o salário e a obtenção de emprego (17% e 13%, respectivamente) emergem como os principais indicadores de sucesso na transição para o trabalho, após um ano da conclusão do curso. A satisfação no trabalho (14%) emerge como o aspecto mais saliente nos critérios de sucesso subjectivo.

No que concerne os critérios objectivos identificados pelos jovens participantes deste estudo, a maioria das verbalizações enquadram-se em critérios também encontrados na literatura, nomeadamente, a obtenção de emprego, a remuneração e a adequação formação-função, sendo este último critério traduzido, pelos sujeitos deste estudo, como o facto de trabalhar na área do curso. Por outro lado, o critério do tipo de vínculo laboral, utilizado na literatura, poderá ter o seu paralelo nas verbalizações explicitadas neste estudo relativamente à segurança.

Ao compararmos os critérios subjectivos enunciados pelos jovens participantes e aqueles mais utilizados na literatura, encontramos igualmente um certo paralelismo, mais precisamente no que diz respeito à satisfação com o emprego e à realização profissional. No entanto, os resultados encontrados evidenciam outros critérios subjectivos, tais como a oportunidade para a aprendizagem contínua, o reconhecimento por parte de outros face ao seu desempenho profissional, bem como a própria capacidade do jovem para se adaptar ao contexto de trabalho e a novas situações que possam surgir nesse mesmo contexto.

A maior diversidade evidenciada nos critérios subjectivos, quando comparada com os critérios objectivos, é merecedora da nossa atenção. Neste sentido, pensamos ser pertinente explicitar o tipo de verbalizações que emergiram nos critérios subjecti-

vos na subcategoria “outros” (18%) mas que, por serem muito diferentes entre si, não deram lugar à emergência de mais subcategorias na análise efectuada. Assim, critérios como um bom ambiente de trabalho, um emprego que não entre em conflito com a vida familiar, a possibilidade de utilizar a criatividade no trabalho, a existência de tarefas desafiantes, entre outros, vêm reafirmar a pertinência de se adaptar a avaliação do sucesso da transição para o trabalho à subjectividade que lhe é inerente. De facto, a natureza destes indicadores subjectivos é distinta daqueles relatados na literatura, não sendo do nosso conhecimento nenhum estudo que avalie o sucesso na transição para o trabalho de recém diplomados do ensino superior tendo em conta tais critérios.

## CONCLUSÕES

O estudo do sucesso profissional deverá privilegiar as manifestações objectivas de sucesso (por exemplo, nível salarial, posição hierárquica, a quantidade de recursos ao dispor da pessoa), ou deverá concentrar-se na questão subjectiva da forma como a pessoa se sente face à sua experiência de trabalho ao longo da sua vida profissional?

Arthur e colaboradores (2005) oferecem algumas orientações para a investigação futura nesta área, recomendando a inclusão de definições relevantes de sucesso profissional objectivo e subjectivo. Além disso, estes autores chamam a atenção para a possibilidade de múltiplas dimensões no sucesso profissional subjectivo como, por exemplo, conseguir tempo para a família e a possibilidade de aprender continuamente. Tal diversidade do sucesso profissional subjectivo foi também evidenciada pelo presente estudo.

Nesta mesma linha de pensamento, Heslin (2005) defende que os investigadores deverão se debruçar sobre um conjunto mais abrangente de critérios de sucesso objectivos e subjectivos, orientando-se pela teoria e pela investigação e tendo em conta as preocupações vocacionais e os contextos da população em estudo. Ainda, Arthur e colaboradores (2005) chamam a atenção para a necessidade de se desenvolverem estudos de índole qualitativa nesta área uma vez que a carreira subjectiva não poderá

ser adequadamente estudada caso não sejam permitidas as expressões das interpretações subjectivas dos próprios actores profissionais, para além das suas respostas circunscritas a um conjunto limitado de itens de questionários pré-definidos. Neste sentido, procuramos com o presente estudo “dar voz” aos próprios jovens, explorando junto destes quais os critérios necessários à consideração do sucesso na transição para o mundo do trabalho.

Gostaríamos também de chamar a atenção para o risco da utilização exclusiva de critérios objectivos neste tipo de estudos. A título ilustrativo, podemos referir que o facto de ter um emprego, por si só, não

nos parece um indicador fiável de um maior sucesso nesta transição do que outras actividades como, por exemplo, o trabalho voluntário sem remuneração ou o prosseguimento de estudos, desde que tais actividades sejam vocacionalmente significativas para o jovem e que façam parte dos seus projectos de vida prioritários.

Concluindo, sugerimos que o estudo do sucesso da transição da formação para o trabalho leve em consideração a conjugação de critérios de sucesso objectivo bem como de sucesso subjectivo bem como a adequação de tais critérios às diferentes realidades de cada contexto e cada população em estudo.

## REFERÊNCIAS

- Alves, M. G. (2001). A inserção profissional de diplomados da FCT/UNL: Abordagens teóricas e representações de empregadores e recém-licenciados. Em A. Gonçalves, L. S. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (Orgs.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho: Desafios para um diálogo* (pp.149-164). Braga: Universidade do Minho.
- Alves, M. G. (2004). *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: O caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Tese de Doutoramento não-publicada. Lisboa: Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L. & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school to work transition. *The Counseling Psychologist*, 25, 364-402.
- Bonassi, T. & Wolter, S. C. (2002). Measuring the success of transition: The results of a pre-study in Switzerland. *Education & Training*, 44, 4/5, 199-207.
- Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior (2004). *Parecer sobre a regulação da oferta de diplomados do ensino superior*. Lisboa: Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior.
- Coimbra, J.L. (2001). Formação: Construção de competências pessoais e profissionais para o trabalho. Em C. Borrego, J. L. Coimbra & D. Fernandes (Orgs.), *Construção de competências pessoais e profissionais para o trabalho* (pp. 47-56). Porto: Delegação Regional do Norte do Instituto do Emprego e da Formação Profissional.
- Coimbra, J. L. & Campos, B. P. (1992). *Orientação vocacional, gestão da carreira e gestão de recursos humanos*. Comunicação apresentada no Fórum Euroformação/Eurotraining/92. Lisboa.
- Coimbra, J. L., Parada, F. & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão da carreira*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional.
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 698-708.
- Gunz, H. P. & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111.
- Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, 11, 262-286.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Herr, E. L. (1999). Theoretical perspectives on the school-to-work transition: Reactions and recommendations. *The Career Development Quarterly*, 47, 359-364.



- Maatta, S., Nurmi, J - E. & Majava, E - M. (2002). Young adult's achievement and attributional strategies in the transition from school to work: Antecedents and consequences. *European Journal of Personality*, 16, 295-311.
- Martins, A.M. (2001). Trajectórias profissionais dos diplomados pela universidade de aveiro. Em A. Gonçalves, L. S. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (Orgs.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho: Desafios para um diálogo* (pp. 89-106). Braga: Universidade do Minho.
- Martins, A. M., Arroteia, J. C. & Gonçalves, M. M. B. (2002). *Sistemas de (des)emprego: Trajectórias de inserção*. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Nurmi, J. - E., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261.
- Perrone, L. & Vickers, M. H. (2003). Life after graduation as "very uncomfortable world": An Australian case study. *Education + Training*, 45(2), 69-78.
- Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2004). *O sistema do ensino superior em Portugal (1993-2003)*. Lisboa: Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior.
- Reitzle, M., Vondracek, F. W. & Silbereisen, R. K. (1998). Timing of school-to-work transitions: A developmental-contextual perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 22 (1), 7-28.
- Reitzle, M. & Vondracek, F. W. (2000). Methodological avenues for the study of career pathways. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 445-467.
- Richards, L. (2002). *Using N6 in qualitative research*. Doncaster Victoria, Australia: QSR International Pty.
- Sagen, H. A., Dallam, J. W. & Laverty, J. R. (1999). Job search techniques as employment channels: Differential effects on the initial employment success of college graduates. *The Career Development Quarterly*, 48, 74-85.
- Sagen, H. A., Dallam, J. W. & Laverty, J. R. (2000). Effects of career preparation experiences on the initial employment success of college graduates. *Research in Higher Education*, 41 (6), 753-767.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21th century. *Academy of Management Executive*, 10, 80-88.
- Silva, B. D. & Marques, M. F. (2001). Trajectórias de inserção profissional dos licenciados em Educação pelo Instituto de Educação e Psicologia da universidade do Minho. Em A. Gonçalves, L. S. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (Orgs.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho: Desafios para um diálogo* (pp. 205-226). Braga: Universidade do Minho.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N. & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviours. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254-269.
- Taveira, M. C. (2001). Preparação para a inserção sócio-profissional: Análise do observatório de emprego dos diplomados em Psicologia da Universidade do Minho. Em A. Gonçalves, L. S. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (Orgs.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho: Desafios para um diálogo* (pp.281-296). Braga: Universidade do Minho.
- Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education*, 38, 169-190.
- Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2005). *Ensino superior-mundo do trabalho: Competências necessárias a uma transição efectiva*. Comunicação apresentada no Congresso Internacional Educação e Trabalho: Representações sociais, competências e trajectórias profissionais. Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Werbelt, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.

Recebido: 18/01/06  
1ª Revisão: 26/04/06  
Aceite final: 29/05/06

### Sobre os autores

**Diana Vieira** é equiparada a professora adjunta na Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Instituto Politécnico do Porto; coordenadora do Serviço de Orientação Vocacional e Desenvolvimento da Carreira da Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Instituto Politécnico do Porto; membro do Centro de Orientação Vocacional e Formação ao Longo da Vida da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

**Joaquim Luís Coimbra** é professor-associado da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto; membro do Centro de Desenvolvimento Vocacional da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.