

Trabalhar e estudar. Um trajeto de conciliações (im)possíveis

Maria de Fátima Fernandes, Instituto Politécnico de Setúbal/Escola Superior de Ciências Empresarias/Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos, CICS.NOVA.UÉvora, maria.fernandes@esce.ips.pt

Maria Manuel Serrano, Universidade de Évora/Escola de Ciências Sociais/Departamento de Sociologia, CICS.NOVA.UÉvora e CSG/SOCIUS-UL, mariaserrano@uevora.pt

Resumo

A condição de trabalhador-estudante está prevista no Código do Trabalho e na legislação que o regulamenta. Assim, “considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses”.

No contexto da economia flexível, a decisão de investir na formação e voltar a estudar, quando já se ingressou no mercado de trabalho e se constituiu família, tem várias motivações possíveis, nomeadamente: o aumento da qualificação, a conquista de um emprego mais qualificado ou a progressão no emprego atual, o aumento dos rendimentos do agregado familiar, a melhoria das condições de vida, a elevação do *status social*, ou a realização pessoal e profissional, entre outros.

O aumento da própria empregabilidade e o alcance da dignidade no trabalho, conforme estabelecido nos ODS 4 e ODS 8 da Organização das Nações Unidas (ONU) “Educação de qualidade” e “Trabalho digno e crescimento económico”, respetivamente, visam contribuir para a promoção da igualdade no acesso à educação para crianças e adultos e para a definição de políticas orientadas para o desenvolvimento de atividades produtivas e da criação de emprego digno, entre outros aspetos de igual relevância.

A presente comunicação insere-se numa investigação mais vasta, que sustenta uma tese de Doutoramento em Sociologia, e tem como objetivo identificar as motivações dos trabalhadores-estudantes, com família constituída e que concluíram uma licenciatura, para voltar a estudar. Pretende-se ainda conhecer a trajetória profissional desses trabalhadores-estudantes e determinar a influência que o investimento na sua formação superior teve na manutenção ou alteração das suas condições objetivas e subjetivas no contexto de trabalho.

Da estratégia metodológica fazem parte, entre outras técnicas de recolha de dados, a realização de 10 entrevistas semi-diretivas a atuais diplomados, que concluíram uma licenciatura na Universidade de Évora (5 entrevistas) e no Instituto Politécnico de Setúbal (5 entrevistas) e a 4 empresas, no sentido de dar resposta aos objetivos mencionados.

Palavras-chave: Trabalho, educação, conciliação trabalho, família e formação, crescimento económico, trabalho digno.

Abstract

The condition of student worker is accounted for in the Labor Code and in the legislation that regulates it. Thus, “a student worker is a worker who attends any level education, including a postgraduate, master’s or doctorate course in an educational institution, or even a professional training course or a program for temporary employment for young people with a duration of equal to or greater than six months.

In the context of the flexible economy, the decision to invest in training and go back to school, when one has already entered the labor market and started a family, has several possible motivations, namely: the increase in qualification, the achievement of a more qualified job or progression in current employment, an increase in household income, the improvement in living conditions, the elevation of social status, or even personal and professional fulfillment, among others.

To increase your own employability and achieve dignity at work, as established in the United Nations (UN) SDG’s 4 and 8, “Quality education” and “Decent work and economic growth”, respectively, aim to contribute to the promotion of equality in access to education for children and adults and the definition of policies oriented towards the development of productive activities and creation of decent employment, among other equally relevant aspects.

This communication is part of a wider investigation, which supports a PhD thesis in Sociology, and aims to identify the motivations of student workers, with a family, who have completed a degree and decide to go back to school. It is also intended to know the professional trajectory of these worker-students and determine the influence that the investment in their higher education had on the maintenance or alteration of their objective and subjective conditions in the work context.

The methodological strategy includes, among other data collection techniques, 10 semi-directive interviews with current graduates who have completed a degree at the University of Évora (5 interviews) and at the Instituto Politécnico de Setúbal (5 interviews) and 4 companies, in order to answer the mentioned objectives.

Keywords: work, education, conciliation of work, family, and training; economic growth, decent work.

Introdução

A investigação que sustenta esta comunicação tem como finalidade estudar as configurações, (in)conciliações e conflitos de papéis entre família e trabalho, protagonizados por indivíduos empregados, com responsabilidades familiares, que optam por investir na sua formação e qualificação tardias.

No caso específico desta comunicação, pretende-se identificar as motivações dos trabalhadores-estudantes, com família constituída, para voltar a estudar e ainda conhecer a trajetória profissional dos trabalhadores-estudantes que concluíram uma licenciatura, ou seja, determinar a influência que o investimento na formação superior teve na manutenção ou alteração das condições objetivas e subjetivas do indivíduo no contexto de trabalho.

Trata-se de uma investigação de natureza qualitativa em que se pretende captar as perspetivas de atuais licenciados pela Universidade de Évora e pelo Instituto Politécnico de Setúbal, face às suas vivências e experiências de vida enquanto trabalhadores-estudantes. A abordagem metodológica selecionada para a definição de uma amostra foi a amostragem por bola de neve, também designada por amostragem por redes.

Este artigo estrutura-se em seis pontos, a saber: no primeiro pretende-se fazer um esclarecimento conceptual em torno dos conceitos trabalho e educação/formação. No ponto dois define-se o estatuto de trabalhador-estudante, com base na legislação em vigor em Portugal. De seguida abordam-se os objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que dão enquadramento ao tema do artigo. Após uma breve nota sobre a metodologia utilizada, apresentam-se alguns resultados preliminares e por fim as conclusões.

Trabalho e educação/formação

O trabalho consiste numa “atividade deliberadamente concebida pelo Homem, que consiste na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no serviço de uma função, com o propósito de obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediação necessárias, uma técnica e outra organizacional” (Freire, 2002: 379).

O trabalho compreende uma atividade social e não individual uma vez que mesmo tratando-se de trabalho por conta própria, este faz parte de uma rede de relações socialmente construídas (Grint, 2005). Para a maioria dos indivíduos é a atividade que ocupa a maior parte das suas

vidas (Grint, 2007) e tende a ser um “elemento estruturante na constituição psicológica das pessoas e no ciclo das suas atividades diárias” (Grint, 2005: 377).

O trabalho diz respeito às condições de exercício da atividade profissional que estejam relacionadas com a organização do trabalho, a estrutura hierárquica, os salários, o conteúdo das tarefas e das funções, as oportunidades de promoção, as qualificações requisitadas, os horários exercidos, entre outros (Luro, 2001). Engloba quaisquer atividades, quer sejam ou não remuneradas, de produção e distribuição de bens e serviços, que sejam passíveis de transação na esfera económica/concorrencial, assim como as que são efetuadas à margem de qualquer relação mercantil e que se revestem de utilidade social. Desta forma, o trabalho pode acontecer na esfera económica e no espaço doméstico, mas também decorrer de atividades cívicas e de voluntariado (Santos, 1989).

Para que exista trabalho do ponto de vista social é necessário, por um lado, que os *outputs* que decorrem dessa atividade tenham ao mesmo tempo utilidade geral, ou seja, que satisfaçam uma necessidade percebida por um considerável conjunto de pessoas e, por outro lado, que seja representativo de valor económico. Independentemente da apreciação que possa ser feita em relação às características morais, estéticas ou políticas do mérito de uma atividade “toda a produção de mercadorias e de serviços que encontra um mercado de compradores prontos a pagar o respetivo preço é produção ‘socialmente útil’ e com ‘valia económica’ (definida pelo nível monetário em que se fixa a transação)” (Freire, Rego e Rodrigues, 2014: 8).

O termo trabalho está associado à noção de emprego, quando na sociedade centrada no trabalho prevalece o trabalho remunerado (Giddens, 2008; 2007; Kovács, 2002), regular, efetuado numa empresa, baseado num vínculo contratual estável e num compromisso de longo prazo, que estrutura a autonomia e a cidadania (Kovács, 2002).

O conceito de formação, em sentido amplo, abrange todas as atividades planeadas para fornecer aos trabalhadores conhecimentos e competências que lhes possibilitem a melhoria do desempenho das suas funções. Neste sentido, a formação é um instrumento fundamental de desenvolvimento dos recursos humanos, capaz de dotar as organizações de pessoas competentes para ocupar posições chave nas organizações (Serrano, 2009).

Na atual conjuntura socioeconómica e cultural global em acelerada e constante mudança, as organizações flexíveis impõem recursos humanos flexíveis, sendo a formação um requisito elementar para o aumento dos níveis de qualificação, polivalência, responsabilização, comunicação ou trabalho em equipa (Kovács, 2002). Neste contexto, “na era moderna, a

educação e as qualificações tornaram-se uma pedra basilar para as oportunidades de emprego e de carreira. As escolas e as universidades não só alargam as mentes e as perspetivas das pessoas, mas espera-se que preparem novas gerações de cidadãos para a participação na vida económica” (Grint, 2007: 496).

O reconhecimento do papel determinante da formação na evolução das competências dos trabalhadores, em linha com a estratégia e os objetivos organizacionais de curto prazo, data de finais da década de 1980. Desde essa altura, o investimento na formação é parte integrante de uma estratégia organizacional de longo prazo, possibilitando o planeamento dos recursos humanos e o desenvolvimento das competências que permitirão às organizações fazer face às constantes mudanças que ocorrem no ambiente interno e externo e adequar-se a novos contextos (Serrano, 2009).

A decisão de investir na formação superior e voltar a estudar de forma tardia, quando já se ingressou no mercado de trabalho e se constituiu família, pode ter diversas motivações. Um estudo realizado em 2016, aplicado a 89 trabalhadores-estudantes sobre as motivações para voltar a estudar tardiamente, indica que não é somente a necessidade profissional, mas também uma forma de pró-atividade constante, cada vez mais exigida pelo mercado de trabalho, no que respeita às competências pessoais e profissionais (Pinto, 2018).

Enquadramento legal do trabalhador-estudante

O Código do Trabalho define os aspetos legais relativamente ao estatuto de trabalhador-estudantes. É notória a preocupação do legislador em definir as garantias que o estatuto de trabalhador-estudante deve proporcionar aos seus utilizadores, expressas no conteúdo dos diferentes artigos sobre esta temática, constantes na Lei 7/2009 do Diário da República de 12 de Fevereiro.

O estatuto de trabalhador-estudante está previsto no n.º1 do art.º 89 do Código do Trabalho, o qual refere que “considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses” (Código do Trabalho, 2022: 43).

No artigo 90.º, o legislador definiu igualmente a forma de organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante, sendo que o n.º1 refere que “o horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e

a deslocação para o estabelecimento de ensino” (Código do Trabalho, 2022: 43). O n.º 2 do mesmo artigo, refere que caso o disposto no n.º 1 não seja aplicável “(...) o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho” (Código do Trabalho, 2022: 43).

Os números seguintes definem outros aspetos deste estatuto, dos quais destacamos o artigo 91.º que refere a duração de dispensa de trabalho para frequência de aulas, devendo ser aplicado de acordo com as necessidades do trabalhador-estudante e podendo ser utilizada de uma só vez ou de forma fracionada (Código do Trabalho, 2022: 44).

O artigo 92.º aponta outros pontos essenciais relativos ao estatuto de trabalhador-estudante, como as férias e licenças do trabalhador-estudante. Salientamos o n.º 1 do mesmo artigo que afirma que “o trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa” (Código do Trabalho, 2022: 45).

A promoção profissional do trabalhador-estudante está prevista no artigo 93.º, que menciona no n.º1 que “o empregador deve possibilitar ao trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação” (Código do Trabalho, 2022: 45).

Para a concessão do estatuto, “o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar”, bem como “o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo” (DGES, 2022).

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Organização das Nações Unidas (ONU) definiu em 2015, 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que se inserem na Agenda 2030³.

Os ODS têm como base os progressos e lições aprendidas com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, instituídos entre 2000 e 2015 e são o resultado do trabalho conjunto de governos e cidadãos de todo o mundo.

³ A Agenda 2030 é uma agenda alargada e ambiciosa que aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável (sócio, económico, ambiental) e que promove a paz, a justiça e instituições eficazes (Nações Unidas, 2022).

A Agenda 2030 e os 17 ODS são a visão comum para a Humanidade, pretendem ser um contrato entre os líderes mundiais e os povos e “uma lista das coisas a fazer em nome dos povos e do planeta” (Nações Unidas, 2022).

Os ODS, também conhecidos como Objetivos Globais, foram adotados pelas Nações Unidas em 2015, como um apelo universal à ação para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que até ao ano de 2030 todas as pessoas desfrutem de paz e prosperidade.

Os 17 ODS são integrados pois reconhecem que a ação numa área afetará os resultados noutras áreas, e que o desenvolvimento deve equilibrar a sustentabilidade social, económica e ambiental. Os ODS são projetados para erradicar a pobreza⁴, a fome⁵, os problemas de saúde pública⁶ e a discriminação contra mulheres e meninas⁷. Para alcançar os ODS em todos os contextos para os quais foram desenhados, são fundamentais a criatividade, *know-how*, tecnologia e recursos financeiros de toda a sociedade (PNUD, 2022).

Os ODS visam promover mudanças positivas no mundo do futuro para a humanidade e para o planeta. São objetivos baseados em educação de qualidade, vida na água⁸ e energia limpa e acessível⁹, dos quais salientamos: a promoção da prosperidade¹⁰ e bem-estar geral¹¹, proteção do meio ambiente¹² e mitigação das mudanças climáticas¹³.

⁴ Acabar com qualquer forma de pobreza e em todos os lugares é a vontade manifestada no ODS 1 (PNUD, 2022).

⁵ O ODS 2 intitula-se “Fome 0 e desenvolvimento sustentável” e prevê acabar com a fome, atingir a segurança alimentar, melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável (PNUD, 2022).

⁶ O ODS 3 pretende assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades (PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2022).

⁷ O ODS 5 baseia-se na igualdade de género e tem em vista alcançar a igualdade de género e acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas em toda a parte. O ODS 10 que prevê a redução das desigualdades dentro dos países e entre eles (PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2022).

⁸ Relativo à preocupação com os oceanos, previsto no ODS 14, com vista a conservar e garantir o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos. O ODS 6 versa igualmente sobre a água no sentido de assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos (PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2022).

⁹ O ODS 7 visa assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todas as pessoas (PNUD, 2022).

¹⁰ O ODS 9 – indústria, inovação e infraestruturas, ODS 11 – cidades e comunidades sustentáveis e ODS 12 – consumo e promoção responsável visam contribuir para um mundo melhor e mais próspero (PNUD, 2022).

¹¹ A promoção da prosperidade e bem-estar geral é defendido pelo ODS 16 denominado “Paz, justiça e instituições eficazes” com vista a aspetos de promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todas as pessoas e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis (PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2022).

¹² A proteção, recuperação e promoção da utilização sustentável dos ecossistemas terrestres, assim como gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda da biodiversidade são propósitos do ODS 15 (PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2022).

¹³ Integrar medidas da mudança do clima nas políticas, estratégias e planeamento nacional é preocupação do ODS 13 (PNUD, 2022).

Ainda que todos os ODS sejam de considerável relevância para a melhoria da qualidade de vida para a humanidade e para planeta, destacamos os ODS 4 e ODS 8 por estarem em linha com a temática do presente estudo.

O ODS 4 intitula-se “Educação de qualidade” e tem como finalidade alcançar educação de qualidade e inclusiva para todas e todos, reafirmando a crença de que a educação é uma poderosa ferramenta para o desenvolvimento sustentável. Este objetivo pretende que até 2030 todas as meninas e todos os meninos completem gratuitamente as escolas primária e secundária. Oferece também acesso igualitário e a baixo custo para formação profissional no sentido de eliminar a disparidade na riqueza e permitir alcançar o acesso universal para uma educação de qualidade (PNUD, 2022).

O ODS 8 denomina-se “Trabalho digno e crescimento económico” e tem como propósito promover o crescimento económico sustentável, aumentar os níveis de produção e a inovação tecnológica. O empreendedorismo é uma ferramenta fundamental para a criação de emprego, assim como medidas efetivas que possibilitem erradicar o trabalho forçado, a escravidão e o tráfico de seres humanos. O objetivo principal desta medida é, até 2030, alcançar o pleno emprego e o trabalho decente para todas as mulheres e para todos os homens (PNUD, 2022).

Metodologia

A natureza da investigação é predominantemente qualitativa, dado que se pretende captar as perspetivas dos atuais diplomados, antigos trabalhadores-estudantes do ensino superior da Universidade de Évora e do Instituto Politécnico de Setúbal que concluíram uma licenciatura, assim como dos responsáveis dos departamentos de recursos humanos das organizações em análise, através da técnica da entrevista.

De acordo com Fortin (2009: 32) “as questões de investigação que necessitam de uma exploração ou de uma descrição do vivido ou da experiência humana importam à investigação qualitativa”. Este tipo de metodologia tem como objetivo a descoberta, a exploração, a descrição de fenómenos e a compreensão da sua essência, ou seja, “considerar os diferentes aspetos do fenómeno do ponto de vista dos participantes, de maneira a poder, de seguida, interpretar este mesmo fenómeno no seu meio” (Parse, 1996 *cit in* Fortin, 2009: 32).

Como técnica de recolha de dados, utilizamos a entrevista que consiste numa conversa que tem como objetivo alcançar um determinado objetivo (Ghiglione e Matalon, 2005). Numa outra perspetiva, é uma forma de diálogo assimétrico no qual um dos intervenientes procura coletar dados e o outro é a fonte de informação (Gil, 2002). Segundo a perspetiva de Bisquerra (1989),

trata-se de uma conversa que se estabelece entre duas pessoas, iniciada pelo entrevistador, que tem por objetivo específico a obtenção de informação importante para o estudo a realizar.

A principal técnica de recolha de informação baseou-se nas entrevistas semi-diretivas, aplicadas a 5 trabalhadores-estudantes da Universidade de Évora e a 5 trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal, que concluíram uma licenciatura. O acesso aos entrevistados resultou da constituição de uma amostra não probabilística por bola de neve (Guerra, 2011) ou amostragem por redes (Fortin, 2009). Este tipo de amostra não se constitui de forma casual, mas tendo em conta as características específicas dos indivíduos que o investigador pretende entrevistar (Guerra, 2011).

Com o propósito de garantir o tratamento dos dados, isto é, tratar a informação que resulta das entrevistas realizadas procedeu-se à análise de conteúdo do discurso dos entrevistados. A análise de conteúdo consiste numa das técnicas de tratamento de dados atualmente mais utilizada na investigação empírica nas Ciências Sociais e Humanas (Vala, 1986), que incide sobre mensagens muito diversas, entre elas relatórios de entrevistas pouco diretivas (Quivy e Campenhoudt, 2018). Na mesma linha de pensamento, Krippendorff (1980 *cit in* Vala, 1986: 103) menciona a “análise de conteúdo como uma técnica de investigação que possibilita a realização de inferências, válidas e replicáveis, dos dados para o seu contexto”. Esta técnica compreende um “conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a “discursos” (...) extremamente diversificados (...)” (Bardin, 2011: 9).

Apresentações dos resultados preliminares

Neste ponto apresentam-se alguns resultados preliminares no que respeita às motivações dos trabalhadores-estudantes, ao seu desejo de evolução profissional e de realização pessoal e às trajetórias profissionais. Os excertos dos discursos dos entrevistados comprovam a análise efectuada.

Relativamente às motivações para trabalhar e estudar, dos 10 entrevistados, 4 afirmam que a motivação principal foi a aquisição de mais competências, aprendizagem e melhoria do desempenho:

“(…) vim um bocadinho arrastada pelo facto de o meu marido ter (...) saído do emprego...
(...) e **eu achei que era interessante nós termos mais competências** (...)” (ED1)
“(…) tinha expectativa de **aprender mais** (...)”. (ED9)

“(…) **achei que podia melhorar o meu desempenho, tirar uma licenciatura numa área que me desse para o meu local de trabalho, que fosse minimamente interessante e que me trouxesse também mais valias no futuro em termos de profissão.** (…)” (ED8)

“(…) **melhorar as minhas competências**” (ED9)

No que concerne ao desejo de evolução profissional como motivo para voltar a estudar, este aspeto é mencionado por três entrevistados:

“(…) **Sim, a evolução profissional**” (ED8)

“(…) **o objetivo principal era subir na carreira, ou seja, não era só tirar por tirar, mas sim realmente subir** (…)” (ED4)

“(…) **basicamente era de progressão** (…) **profissional** (…)” (ED6)

A possibilidade de cumprir um sonho ou desejo antigo é referida por 2 entrevistados:

“(…) **era um sonho meu muito antigo**... (…) **eu tinha que fazer** (…)” (ED2)

“(…) **cumprir um desejo antigo, tinha expectativa de aprender mais** (…)” (ED9)

A par da realização a nível profissional, os indivíduos revelam ainda que o esforço de trabalhar e estudar está também ligado a objetivos de realização pessoal, como se constata pelos excertos seguintes:

“(…) **para a minha realização pessoal** (…)” (ED7)

“(…) **por uma questão mesmo de realização pessoal** (…) **uma área que me desse interesse e prazer pessoal não para nível profissional, mas para prazer pessoal** (…)” (ED10)

Para além dos três tópicos analisados - motivação, realização profissional e realização pessoal - são ainda descritas outras razões para justificar a decisão de estudar tardiamente, como por exemplo, apoiar o cônjuge, obter mais valias pessoais, compatibilizar a vida pessoal e familiar e dar o exemplo aos filhos:

“(…) **dar-lhe um bocado de apoio.**” (ED1)

“(…) **eu pensei, vamos ver** (…) **eu não perco, nada, só tenho a ganhar.** (…) **ia com umas expetativas mesmo de fazer** (…)” (ED3)

“(…) **Era sobretudo arranjar uma área em que eu conseguisse compatibilizar a minha vida profissional e pessoal** (…)” (ED5)

“(…) **para dar um exemplo à minha filha** (…)” (ED7)

A trajetória profissional dos diplomados, na sequência do investimento na formação superior enquanto trabalhadores-estudantes, verificou-se no sentido ascendente para 8 dos 10 entrevistados. Para além da conquista de uma categoria profissional de nível superior, com repercussões ao nível remuneratório e do conteúdo funcional, estes indivíduos ganharam uma posição na hierquia organizacional que lhes confere mais *status* e maior reconhecimento em contexto de trabalho. Para além da promoção, a obtenção de uma licenciatura permitiu ainda mudar de área de trabalho, normalmente para uma área mais próxima do curso efetuado:

“**Sim, evoluí por via da formação (...)**”. (ED1)

“**Contribuiu, a formação superior foi muito importante. (...) a única forma de poder subir. (...) este curso foi determinante. (...) Tendo terminado passei a ser remunerada e passei a ser vista com outros olhos, de outra maneira...**”. (ED2)

“**As funções mudaram drasticamente e desde aí tenho subido bastante (...)**”. (ED4)

“**Mudou, primeiro a minha área que eu passei de uma área de turismo para uma área de recursos humanos. (...) Sem dúvida. Eu nunca poderia (...) ter entrado para técnica superior, se eu não tivesse uma licenciatura**”. (ED5)

“**Sim, (...) senti que houve melhoria a nível profissional. (...) estava numa área cultural e fui convidada depois para passar para a área social, dentro da mesma instituição (...) que é uma área com a qual me identifico mais (...). Sim, sim, evoluí, sem dúvida**”. (ED6)

“**Evoluí profissionalmente (...)**”. (ED7)

“**Houve uma evolução profissional, passei de Assistente Técnica para Técnica Superior e pude aplicar alguns conhecimentos (...) que trazia do curso**” (...) **só foi possível com o curso (...)**”. (ED8)

“**Sim (...) comecei foi a fazer mais coisas. Eu trabalho na mesma empresa, mas comecei também a trabalhar por conta própria (...). É como se tivesse criado um segundo emprego.**

(...) a administração passou a solicitar-me mais coisas (...) no sentido do pensamento estratégico (...). (...) o meu crescimento na universidade foi dar-me o tal... olhar (...) deu-me ferramentas diferentes (...). Foi muito, muito importante, foi determinante”. (ED9)

De referir ainda que 2 dos entrevistados que evoluíram profissionalmente, mantêm expectativas de continuar a progredir e a evoluir mais nos seus percursos profissionais, nomeadamente a assumir funções de maior responsabilidade:

“(…) é expectável (…) que vá continuar a subir para o quadro superior e outras funções de responsabilidade”. (ED4)

“(…) espero ainda não ter parado”. (ED7)

Os motivos apresentados pelos 2 entrevistados que não evoluíram profissionalmente prendem-se com as suas próprias escolhas e algum conformismo pessoal e não por falta de iniciativa da entidade empregadora. Ainda assim, ambos reconhecem as mais valias do curso superior na aquisição de conhecimento e desenvolvimento de competências que permitem melhorar o seu desempenho profissional:

“Continuo com a mesma função. (...) eu sinto-me bem onde estou. Eles já me desafiaram para assumir definitivamente (...) a gestão de recursos humanos, mas (...) eu já tenho esta carreira, esta trajetória (...) é-me difícil mudar, eu gosto muito do que faço (...). (...) esta questão de formação superior, veio-me facilitar e muito o meu dia a dia de trabalho. (...)

Os conhecimentos ajudam muito, sem dúvida (...).” (ED3)

“(…) alterações houve, não em termos de progressão na carreira (...). (...) estou precisamente no mesmo sítio, até porque não depende do grau académico a progressão (...).

(...) nós escrevemos muito, relatamos muito aquilo que vimos e se eu analisar os meus relatórios antes da licenciatura e depois do meu percurso académico, não seria a mesma pessoa a fazê-los (...) e aí sim foi uma mais-valia para o serviço (...).” (ED10)

Das declarações dos entrevistados, parece poder concluir-se que embora exista sempre lugar a possíveis (in)conciliações nas esferas da família, do trabalho e da formação, as mais valias retiradas pelos trabalhadores-estudantes recorrentes da realização da licenciatura são compensadoras. É opinião consensual dos diplomados de que a formação superior lhes trouxe benefícios para o seu trabalho, com mais conhecimento, aquisição de mais competências e também para a sua vida em geral, por terem conseguido concretizar um objetivo que os levou à obtenção de melhoria das condições de vida, por via de melhores condições remuneratórias e de estatuto.

Apresentamos alguns resultados preliminares das entrevistas realizadas aos responsáveis dos departamentos de recursos humanos de 4 organizações, 2 do setor público e 2 do setor privado, 2 em Évora e 2 em Setúbal.

Recolhemos as suas perceções relativamente às motivações dos seus trabalhadores para voltar a estudar. Os responsáveis do departamento de recursos humanos de 2 das organizações referem que a motivação para voltar a estudar surge normalmente por iniciativa dos

trabalhadores, ainda que 1 delas, do setor público, promova as ofertas formativas existentes. As outras 2, do setor público e do setor privado, dizem ser as próprias organizações a incentivar os seus trabalhadores a prosseguir estudos, sendo que uma delas afirma que tem como prática financiar formações:

“Nós incentivamos, sim”. (...) identificar quem tem as habilitações mais baixas e tentar incentivá-las a prosseguir estudos. (...) considero e consideramos todos aqui (...) que é o mais-valia para a instituição e para as próprias pessoas, obviamente, se tiverem habilitações literárias mais elevadas. (...) é uma área que me preocupa bastante e é verdade, nós aqui internamente incentivamos os trabalhadores a estudar”. (ED1)

“(...) na maioria dos casos são os colaboradores que querem. (...)”. (ED2)

“(...) normalmente (...) parte por iniciativa do próprio trabalhador, mas como nós recebemos aqui imensa publicidade dos cursos de licenciatura e de outras áreas de pós-graduação, mestrado e doutoramento, nós publicitamos internamente essas ofertas”. (EE3)

“Temos motivado muito, temos pago e tudo, (...) temos pago formações (...)”. (EE4)

Quanto à progressão de carreira dos trabalhadores-estudantes, todas as organizações analisadas demonstram preocupação com a evolução dos percursos profissionais, dentro da organização. As 2 organizações do setor público baseiam a progressão dos seus trabalhadores-estudantes na avaliação de desempenho. Uma das organizações do setor privado privilegia a evolução interna dos trabalhadores, considerando a existência de benefícios para a organização e para os trabalhadores. A outra organização, também do setor privado refere possuir planos de carreira e de sucessão para os seus trabalhadores:

“Esse plano de carreiras praticamente está definido na lei. A pessoa progride tendo em conta as avaliações de desempenho que tem e os pontos acumulados e assim passa para a posição remuneratória seguinte”. (ED1)

“(...) existem planos de carreira (...). (...) Portanto, a nível de carreiras (...) temos uma progressão de carreiras brutal, toda a gente tem progressão de carreiras, toda a gente tem um plano de sucessão (...)”. (ED2)

“Sim, claro. (...) sendo a progressão com base na avaliação de desempenho (...)”. (EE3)

“Sim, nós temos uma preocupação sempre, quando precisamos de uma pessoa, se houver cá alguém para um lugar superior, se houver alguém cá dentro para evoluir na empresa (...),

para nós é extremamente importante, vimos vantagens porque as pessoas já estão cá dentro.

*(...) Tem **vantagens para o próprio, para o ambiente de trabalho** (...). (EE4)*

É notório o interesse demonstrado pelos trabalhadores-estudantes em prosseguir estudos de forma tardia, sendo alguns impulsionados também pelas organizações em que trabalham. A preocupação com a progressão dos trabalhadores-estudantes está presente em todas as organizações estudadas, quer seja pelo que a lei contempla, quer seja pela visão da organização.

Conclusão

O trabalho e a família assumem posições estruturantes na vida das pessoas e a educação/formação é um fator impulsionador de desenvolvimento pessoal, profissional, organizacional e societal.

Por este motivo, procura-se compreender qual a influência que o investimento na educação/formação superior teve nas trajetórias profissionais dos entrevistados. Os resultados apontam como principais motivações dos trabalhadores para voltar a estudar a necessidade e vontade de adquirir mais competências para o desempenho profissional, com vista à evolução profissional, o sonho ou desejo antigo de terminar uma licenciatura e também por motivos da realização pessoal.

A influência que a licenciatura teve nas trajetórias profissionais dos entrevistados é distinta, tendo-se observado na sua maioria a elevação da categoria profissional com consequências positivas ao nível das recompensas, do conteúdo funcional e de um maior reconhecimento em contexto de trabalho.

Os resultados preliminares das entrevistas realizadas aos atuais diplomados do ensino superior demonstram que os motivos que conduziram à decisão de voltar a estudar de forma tardia, com vida profissional e familiar constituída, situam-se principalmente ao nível da necessidade e desejo de aquisição de mais e melhores competências, pela trajetória profissional, pelo sonho ou desejo antigo de conseguir fazer uma licenciatura e ainda por motivos de realização pessoal.

A trajetória profissional dos entrevistados é diferente no que se refere à influência que a licenciatura teve nas suas vidas profissionais. Dos 10 entrevistados, apenas 1 entrevistado mudou de organização depois de terminar a licenciatura, os restantes 9 entrevistados permaneceram na organização onde estavam antes de ingressarem no ensino superior.

No entanto, ainda que tenham permanecido na mesma organização, na grande maioria dos casos observou-se aumento das competências, melhoria no desempenho e conseqüentemente,

evolução na categoria profissional por via de mudança para uma função hierarquicamente superior, concedendo-lhes um mais elevado nível de *status*, melhores condições remuneratórias e maior reconhecimento no contexto de trabalho. Foram ainda referidos objetivos de realização pessoal e mais-valias pessoais e para a família.

Alguns diplomados não evoluíram na função, mas consideram que melhoraram consideravelmente competências fundamentais para o desempenho das suas funções, referindo a importância do aumento da aprendizagem.

É consensual a opinião de que, tanto a evolução profissional, como a melhoria na aquisição de conhecimentos e de competências foi possível apenas devido à realização de uma licenciatura.

Observa-se a preocupação das organizações com a progressão e evolução dos seus trabalhadores. Ainda que o interesse em prosseguir estudos de forma tardia surja frequentemente de uma vontade dos trabalhadores-estudantes, em alguns casos são impulsionados também pelas políticas organizacionais.

Bibliografia

- Bardin, Laurence. 2011. *Análise de Conteúdo*. Edições 70. 5ª edição. Lisboa.
- Bisquerra, Rafael. 1989. *Métodos de Investigación Educativa. Guía Práctica*. In Ediciones CEAC, 55–69. Barcelona.
- Código do Trabalho. 2022. *Código Do Processo de Trabalho - Lei e Processo*. Edições Almedina. 8ª edição. Coimbra.
- Direção Geral do Ensino Superior (DGES). 2022.
- Fortin, Marie-Fabienne. 2009. *Fundamentos e Etapas Do Processo de Investigação*. Editora Lusodacta. Loures.
- Freire, João; Rego, Raquel e Rodrigues, Cristina. 2014. *Sociologia Do Trabalho: Um Aprofundamento*. Edições Afrontamento. Porto.
- Freire, João. 2002. *Sociologia Do Trabalho: Uma Introdução*. Edições Afrontamento. 2ª edição. Porto.
- Ghiglione, Rodolphe e Matalon, Benjamin. 2005. *O Inquérito - Teoria e Prática*. Celta Editora. 4ª edição. Oeiras.
- Giddens, Anthony. 2007. *Sociologia*. Serviço de Educação e Bolsas Fundação Calouste Gulbenkian. 5ª edição. Lisboa.
- Giddens, Antony. 2008. *Sociologia*. Fundação Calouste Gulbenkian. 6ª edição. Lisboa, Portugal.
- Gil, António Carlos. 2002. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Atlas Editora. 4º ed. São Paulo.
- Grint, Keith. 2007. *Sociologia Do Trabalho*. Instituto Piaget. Lisboa, Portugal.
- Grint, Keith. 2005. *The Sociology of Work*. Polity Press. 3 edição. Cambridge.
- Guerra, Isabel. 2011. *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - Sentidos e Formas*. Editora Príncipeia. Estoril.
- Kovács, Iлона. 2002. *As Metamorfoses Do Emprego: Ilusões e Problemas Da Sociedade Da Informação*. Celta Editora. Oeiras.
- Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro. Diário da República. 2009. *Código Do Trabalho. Assembleia Da República*. Assembleia da República. 1ª série - nº 30 - 12 de fevereiro. Lisboa.
- Luro, Martine. 2001. *Le Travail Des Femmes En France: Trente Ans d'Évolution Des Problematiques En Sociologie*. Centre D'Études de l'Emploi. Document d. https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=1482. Consultado em abril de 2022.
- Nações Unidas. 2022. *Centro Regional de Informação Para a Europa Ocidental*. <https://unric.org/pt/Objetivos-de-Desenvolvimento-Sustentavel/>. Consultado em maio de 2022

- Pinto, Maria Aurora da Silva. 2018. *Motivações Pessoais Para Voltar a Estudar Depois Dos 40 Anos - Implicações e Influências Na Carreira Profissional*. Conferência - Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos, (7), 2018. <https://doi.org/https://doi.org/10.26537/iirh.vi7.2645>. Consultado em maio de 2022
- PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. 2022. *UN Development Progamme*. https://www.undp.org/?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQjwhqaVBhCxARIsAHK1tiOLROIVCKWTq0hMhld-RuymOiLKHTEIhfUHXX2oF1540-gIfefEFesaAtf3EALw_wcB. Consultado em maio de 2022
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van. 2018. *Manual de Investigação Em Ciências Sociais*. Gradiva Editora. 7ª ed. Lisboa, Portugal.
- Santos, Américo Ramos dos. 1989. *Flexibilidade Do Trabalho e Flexibilidade Da Tecnologia: Conceitos, Tipologias e Medidas*. Estudos de Economia IX(3): 325–36. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/9589/1/ee-ars-1989.pdf>. Consultado em abril de 2022.
- Vala, Jorge. 1986. A Análise de Conteúdo. In *Metodologias Das Ciências Sociais*, Edições Afrontamento, 8ª edição. Porto.