

UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE ECONOMIA

**A EMIGRAÇÃO QUALIFICADA, O NOVO PARADIGMA
ECONÓMICO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA: O CASO DOS
ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

CLÁUDIA SOUSA SEQUEIRA

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão Empresarial

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Eugénia Maria Dores Maia Ferreira

Mestre Juan Pablo Rodrigues Correia

FARO

2017

UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE ECONOMIA

**A EMIGRAÇÃO QUALIFICADA, O NOVO PARADIGMA
ECONÓMICO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA: O CASO DOS
ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

CLÁUDIA SOUSA SEQUEIRA

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão Empresarial

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Eugénia Maria Dores Maia Ferreira

Mestre Juan Pablo Rodrigues Correia

FARO

2017

**A EMIGRAÇÃO QUALIFICADA, O NOVO PARADIGMA
ECONÓMICO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA: O CASO DOS
ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE**

Declaração de Autoria do Trabalho

Declaro ser o(a) autor(a) deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Cláudia Sousa Sequeira

.....

(assinatura)

Direitos de cópia ou Copyright

© **Copyright:** Cláudia Sousa Sequeira.

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressor reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositório científicos e de admitir a sua copia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

DEDICATÓRIA

À minha mãe.

Ceguei, vi e... emigrei.

AGRADECIMENTOS

A realização deste projeto não teria sido possível sem a colaboração, incentivo e dedicação de várias pessoas. Gostaria, deste modo, de exprimir toda a minha gratidão e estima por todos aqueles que, direta ou indiretamente contribuíram para que este trabalho se tornasse uma realidade.

Em primeiro lugar, gostaria de exprimir o meu sincero agradecimento, à professora Doutora Eugénia Ferreira pela orientação, recetividade e incentivo, pois sem o seu apoio a realização deste trabalho não teria sido possível.

Ao professor Mestre Juan Correia, expresso o meu profundo agradecimento pela orientação, disponibilidade, dedicação e apoio incondicional no decorrer da elaboração deste projeto e que muito estimulou o meu desejo de querer, sempre, saber mais e a vontade de querer fazer melhor.

Agradeço aos meus pais e irmãos, que sempre foram o pilar da minha vida, pelo incentivo, apoio incondicional e compreensão ao longo destes anos.

Ao André, um agradecimento especial pelo apoio, carinho, motivação, compreensão e pela transmissão de confiança e de força, em todos os momentos.

A todos dos meus amigos e colegas que sempre estiveram presentes e que de uma forma ou de outra acompanharam-me durante toda esta caminhada.

À Universidade do Algarve, que me acolheu durante todo o meu percurso académico, em especial à Faculdade de Economia e a todos os professores que me acompanharam no decurso da minha licenciatura em Sociologia e agora, no mestrado em Gestão Empresarial por todos os conhecimentos transmitidos.

A todo um muito obrigado por permitirem que este projeto seja uma realidade.

RESUMO

Portugal sempre tem sido um país de emigrantes, no entanto, nos últimos anos este fenómeno voltou a atingir dimensões consideráveis, ostentando agora características diferentes dos ciclos anteriores.

Esta nova vaga surge como consequência da crise económica que atingiu o país e que se refletiu nos números do desemprego que afeta principalmente os mais jovens, que procuram o primeiro emprego levando a uma saída em massa de jovens qualificados, estando o Reino Unido e o norte da Europa no topo das preferências.

Justifica-se, assim, realizar um estudo que permita compreender de que forma é afetada a realidade empresarial da região, por consequência deste fenómeno migratório, no que diz respeito às decisões de gestão que é necessário efetuar e como se prevê que venham a afetar a realidade do tecido empresarial da região.

O presente estudo é do tipo quantitativo, exploratório e descritivo, de cariz transversal e tem como objetivos a análise da emigração qualificada nas camadas mais jovens e o estudo das necessidades de recrutamento da região.

Realizou-se um questionário aos alunos da UAAlg, podendo constatar-se que a maioria dos jovens considera emigrar, motivados pelo espírito de aventura, pela perspectiva de obter melhores condições de segurança e pelo desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional.

Esta investigação assume particular relevância, na medida em que poderá representar um contributo, com vista à implementação de estratégias para reaproveitamento dos recursos humanos pelas empresas ou ainda uma reanálise da oferta formativa tendo em vista as necessidades do mercado.

Palavras-chave: Emigração qualificada; jovens; crise; desemprego; Algarve.

ABSTRACT

Portugal has always been a country of emigrants, however, in recent years this phenomenon has gained considerable dimensions, now boasting different features from previous cycles.

This new wave emerges as a consequence of the economic crisis that hit the country and was reflected in the unemployment, that affects, mainly, young people seeking the first job, leading to a mass exit of qualified young people, with the United Kingdom and the north of Europe at the top of the preferences.

It is, therefore, justified to carry out a study to understand how the business environment of the region is affected, as a consequence of this migratory phenomenon, with regards to the management decisions that need to be made and how they are expected to affect the region.

The present study is of the quantitative, exploratory and descriptive type, with a cross-sectional nature and its objectives are an analysis of qualified emigration and the study of the recruitment needs of the region.

A questionnaire was carried out by the UAlg students. It can be observed that the majority of young people consider emigrating, motivated by the spirit of adventure, the prospect of better security conditions and the desire to have more balance between personal and professional life.

This research is of particular relevance, to the extent that it may represent a contribution towards the implementation of strategies for the re-collocation of human resources by companies or a re-analysis of the training offer with regards to the needs of the market.

Keywords: Qualified emigration; young people; crisis; unemployment; Algarve.

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE TABELAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS	xiii
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	1
1.1 Conceito de emigração e emigração qualificada.....	1
1.2 Relevância do tema	2
1.3 Objetivo do estudo	4
1.4 Organização do estudo e resumo dos capítulos seguintes.....	4
CAPÍTULO II – CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA	6
2.1 A Crise Económica e Financeira (2008-2015).....	6
2.1.1 Reflexo da crise na economia portuguesa	7
2.2 Conjuntura económica das Empresas em Portugal	9
2.2.1 Análise do tecido empresarial da região do Algarve.....	11
2.3 Desemprego.....	14
2.3.1 Desemprego em Portugal	14
2.3.2 Desemprego na região do Algarve	15
2.3.3 Desemprego Jovem	17
2.3.4 Desemprego nos Cursos lecionados na Universidade do Algarve	20
2.4 Emigração	23
2.4.1 Evolução da Emigração.....	23
2.4.2 Emigração Qualificada	27
2.4.3 Motivações	32
2.4.4 Programas de Mobilidade Internacional - Programa Erasmus.....	34
2.4.5 Participação em Programas de Mobilidade Internacional – alunos na Universidade do Algarve.....	36
2.5 O que procuram as empresas? Panorama nacional e regional de recrutamento.....	39
CAPÍTULO III - METODOLOGIA	42
3.1 Objetivo do estudo	42
3.2 Desenho do estudo	43
3.3 Instrumento de recolha de dados	43
3.4 População e Amostra.....	45

3.4.1 População-alvo	45
3.4.2 Seleção da amostra	45
3.5 Técnicas estatísticas utilizadas	46
3.5.1 Análise de Correlação Canónica Não Linear: OVERALS.....	46
3.5.2 Análise de <i>Clusters</i> - O método K-Means.....	47
CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS.....	49
4.1 Análise descritiva dos dados	49
4.2 Análise da Correlação Canónica não Linear: OVERALS	56
4.2.1 Hipóteses de investigação.....	56
4.3 Resultados da Análise de Correlação Canónica Não Linear (<i>OVERALS</i>)	59
4.3.1 Seleção das variáveis	61
4.4 Resultados <i>K-Means</i>	62
4.4.1 Caracterização dos <i>clusters</i>	63
4.5 Análise e discussão dos resultados.....	64
4.6 Análise do tecido empresarial do Algarve – perspetiva das empresas.....	72
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO	78
5.1 Sugestões e recomendações	81
5.2 Limitações da Investigação	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXO A.....	91
ANEXO B.....	96
ANEXO C.....	97
ANEXO D.....	119

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Empresas por escalão de Pessoal ao Serviço (2015).....	11
Tabela 2 - Taxa de desemprego dos cursos lecionados na Universidade do Algarve – Faro.....	20
Tabela 3 – Alunos da UAlg que participaram em Programas de Mobilidade Internacional – 2014/2015 e 2015/2016.....	37
Tabela 4 - Descrição do questionário.....	44
Tabela 5 - Licenciatura dos Inquiridos.....	51
Tabela 6 - Mestrado e doutoramento dos inquiridos.....	52
Tabela 7 - Resumo da Análise OVERALS.....	59
Tabela 8 – Classificação das variáveis escolhidas quanto à relevância no modelo.....	61
Tabela 9 – Análise dos <i>clusters</i> por Hipóteses de Investigação.....	71
Tabela 10 - Empresas Contactadas na Região do Algarve.....	72
Tabela 11 - Empresas da Região do Algarve em análise, por ramo de atividade e número de colaboradores.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxa de Crescimento do PIB (Taxa de Variação em Volume) - anual	8
Gráfico 2 - Saldo de Entrada e Saída de Estabelecimentos por Setor de Atividade	13
Gráfico 3 - Taxa de desemprego em Portugal	15
Gráfico 4 - Taxa de desemprego (%) Portugal vs Algarve	16
Gráfico 5 - Taxa de Desemprego em Portugal por grupo etário (%)	18
Gráfico 6 - Taxa de Desemprego: total e por nível de escolaridade (%)	19
Gráfico 7 - Estimativa das saídas totais de emigrantes portugueses, 2001-2014	24
Gráfico 8 - Taxas de emigração e de imigração nos países da UE, 2010	25
Gráfico 9 – País de destino dos alunos da UAlg que participam em Programas de Mobilidade – Estudo	38
Gráfico 10 – País de destino dos alunos da UAlg que participam em Programas de Mobilidade – Estágio	38
Gráfico 11 – Percentagem de empregadores que pretendem contratar (2011-2016)	39
Gráfico 12 - Principais intenções de recrutamento na região sul	41
Gráfico 13 - Escalão Etário dos Inquiridos	49
Gráfico 14 - Sexo dos Inquiridos	50
Gráfico 15 - Unidade Orgânica dos inquiridos	51
Gráfico 16 - Ano de ensino em que se encontra inscrito	54
Gráfico 17 - Valor Aproximado da média do curso até ao momento	54
Gráfico 18 - Considera emigrar após concluir o curso?	55
Gráfico 19 - Formação realizada da Região	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Qualificações escolares dos emigrantes portugueses com 15 anos ou mais, residentes na OCDE, 2000/01 e 2010/11, em percentagem	29
Figura 2 - Pirâmide das Necessidades de Maslow	33
Figura 3 - K-Means (Clusters)	62

LISTA DE ABREVIATURAS

DGES – Direção Geral do Ensino Superior;

EFTA – Associação Europeia de Livre Comercio;

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional;

INE – Instituto Nacional de Estatística;

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

OIM - Organização Internacional para as Migrações;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

PIB – Produto Interno Bruno;

UALG – Universidade do Algarve;

UE – União Europeia;

UEM – União Económica Monetária.

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

1.1 Conceito de emigração e emigração qualificada

O conceito de emigração tem a sua origem no termo em latim “*emigrare*” que significa “sair de”. Emigrar implica a rutura de tudo aquilo que é conhecido, o afastamento da zona de conforto pela separação das próprias bases, a cisão de pessoas, de lugares e de outras sensações com as quais se cresceu e viveu (Ramalho, 2003).

Segundo a Organização Internacional para as Migrações (OIM), o conceito de emigração refere-se:

“The act of departing or exiting from one State with a view to settle in another. International human rights norms provide that all persons should be free to leave any country, including their own, and that only in very limited circumstances may States impose restrictions on the individual’s right to leave its territory (OIM, 2011: 21).”

Partindo do conceito de Emigração a OMI apresenta um outro fenómeno que denomina de Fuga de Cérebros (*Brain Drain*), segundo o qual assiste-se a uma “*Emigration of trained and talented individuals from the country of origin to a third country, due to causes such as conflict or lack of opportunities*” (OIM, 2011: 10).

Assim, emigração qualificada refere-se à transferência de capital humano com elevados níveis de educação e competências entre os países com menores índices de desenvolvimento ou riqueza para os mais desenvolvidos. A saída de indivíduos qualificados acaba por ter consequências na rentabilização dos investimentos educativos realizados pelos países que investem na formação dos seus cidadãos, criando condições favoráveis à sua reutilização pelos países recetores de emigração (Ramalho, 2003).

O fenómeno da emigração de pessoal e emigração com qualificações superiores é abordado pelos estudiosos desta temática, de acordo com dois modelos contrastantes (Lopes *et al*, 2016). O modelo do êxodo, segundo o qual os indivíduos mais qualificados acabam por ser obrigados a deixar o país de forma a obter um emprego e uma remuneração que corresponda ao seu nível e área de formação e o modelo da diáspora que refere os benefícios, tanto para os países emissores como para os recetores, que

advém das trocas interculturais, consequência da circulação de conhecimento. Deste modo, sendo Portugal um dos países com maior percentagem de indivíduos emigrados com qualificações superiores, esta é uma temática bastante atual na sociedade.

1.2 Relevância do tema

O fenómeno da emigração sempre fez parte do vocabulário do povo português, embora com diferentes características de acordo com o período em que ocorre.

De acordo com Pires (2014) é possível identificar três ciclos migratórios ao longo da história. Nos dois primeiros, os indivíduos que na sua generalidade deixavam Portugal, eram do sexo masculino, normalmente jovens adultos e com origem nos meios mais rurais do país. Estes indivíduos partiam sozinhos, possuíam poucas habilitações e vivenciavam grandes dificuldades económicas no seio familiar. Os principais motivadores destas vagas migratórias eram as dificuldades em arranjar trabalho, os rendimentos reduzidos e o atraso da modernização e desenvolvimento técnico e económico do país.

Atualmente Portugal vive a terceira grande vaga de emigração dos últimos anos. Segundo Pires *et al* (2014a), estima-se que a população portuguesa espalhada pelo Mundo ascenda aos dois milhões. Consequência da integração do país na Comunidade Económica Europeia, esta nova onda migratória tem como regiões de destino, fundamentalmente o conjunto dos países da União Europeia. De acordo com o Observatório da emigração, em 2010:

“ (...) não só residiam no conjunto dos países europeus mais de dois terços dos portugueses emigrados como se dirigiam para a Europa mais de 85% dos emigrantes que nesse ano saíram de Portugal” (Pires, 2014a: 20).

De acordo com o autor, Portugal é dos países da União Europeia com maior percentagem de indivíduos emigrados representando atualmente mais de $\frac{1}{5}$ da sua população residente.

Na génese desta nova vaga migratória está a crise económica que atingiu Portugal e que teve especial impacto nas empresas, que dadas as dificuldades económicas congelaram ou diminuíram drasticamente o número de contratações. Muitas acabaram por não

conseguir fazer face as despesas e declarar falência o que conduziu a um aumento do número de desempregados no país. De acordo com dados divulgados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (2016) em 2013, ano do apogeu da crise económica e financeira encontravam-se inscritos neste instituto 707 807 indivíduos dos quais 31 281 pertencem à região do Algarve. De acordo com os últimos dados disponíveis, em 2015, 32% dos jovens portugueses até aos 25 anos de idade encontrava-se sem trabalho, sendo que a taxa de desemprego para os indivíduos com ensino superior rondava os 9,2% (INE, 2015a).

Esta nova emigração caracteriza-se por ser de cariz temporário, em vez de permanente como nas duas vagas anteriores, motivada pelas fracas oportunidades de criar uma carreira no país, mas principalmente pela possibilidades da livre circulação dentro da União Europeia, sendo formada por indivíduos jovens, detentores de qualificações médias e superiores, predominando o sexo feminino (Malheiros, 2011).

Assim, o presente estudo surge com a finalidade de analisar este fenómeno, centrando a análise nos jovens que frequentam a Universidade do Algarve e vivem atualmente na região, através da aplicação de um inquérito por questionário aos alunos que frequentavam esta instituição de ensino durante o ano letivo de 2015/2016 (tendo sido inquiridos um total de 309 estudantes). A realização deste inquérito surge com a necessidade a perceber quais os planos para o futuro destes estudantes, isto é:

- O que pretendem fazer no final da sua formação académica, se procurar emprego no país ou optar por uma experiência fora de Portugal?
- Quais os motivos na génese da decisão de emigrar?
- Quais as expectativas de regresso ao país?

São alguns exemplos de questões efetuadas aos estudantes. Uma vez que, uma grande proporção da amostra recolhida possui residência oficial na região do Algarve, estes indivíduos foram igualmente questionados sobre a sua perceção do tecido empresarial da região.

Particularmente, tratando-se de um curso em Gestão Empresarial, surge a necessidade de analisar este fenómeno do ponto de vista empresarial. Assim, num segundo momento da investigação foram questionadas diversas empresas da região do Algarve, tendo sido ouvidas um total de 12 empresas, sediadas dos concelhos de Casto Marim, Tavira, Olhão, Faro, Loulé, Albufeira, Lagoa, Silves e Monchique.

A abordagem realizada às empresas centrou-se nas questões do recrutamento de pessoal, nomeadamente, nas áreas em que sentem maior necessidade de recursos humanos, se tem em consideração o facto de os candidatos aos postos de trabalho terem efetuado a sua formação académica na Universidade do Algarve e ainda se costumam integrar estagiários na empresa.

1.3 Objetivo do estudo

Este estudo tem como principal objetivo a análise da emigração qualificada entre as camadas mais jovens da população e o estudo das necessidades de recrutamento do tecido empresarial do Algarve.

De forma a alcançar o objetivo geral, passa-se a enumerar as seguintes questões de investigação:

Questão 1: Qual o perfil-tipo da emigração dos jovens da Universidade do Algarve que consideram emigrar?

Questão 2: Quais as principais motivações que levam os jovens a ponderar emigrar?

Questão 3: As empresas da região do Algarve revelam-se atrativas para a criação de uma carreira profissional?

1.4 Organização do estudo e resumo dos capítulos seguintes

O presente estudo encontra-se dividido em cinco capítulos: Introdução, Contextualização, Metodologia, Apresentação e Discussão de Resultados e Conclusão.

Na Introdução é realizada uma síntese do projeto e a exposição dos objetivos e das hipóteses de investigação em estudo.

Na Contextualização do Problema é efetuada a fundamentação teórica do estudo. Começa-se por abordar a crise económica e financeira mundial e os seus reflexos na sociedade portuguesa em particular na conjuntura económica das empresas a nível nacional e regional.

Num segundo momento é analisada a problemática do desemprego em Portugal e no caso particular do Algarve. É dado especial relevo ao desemprego nas camadas mais jovens da população, sendo realizada uma análise deste fenómeno por nível de instrução e analisado o desemprego nos cursos lecionados na Universidade do Algarve.

Segue-se a abordagem da temática da emigração, sendo efetuada uma caracterização da evolução da emigração portuguesa nas últimas décadas e ainda é dada especial atenção à emigração dos indivíduos com qualificações superiores.

No capítulo III, referente à metodologia, é descrito o desenho de investigação do presente estudo, os instrumentos utilizados para a recolha de dados, seguindo-se o plano de amostragem e a enumeração das técnicas estatísticas a ser utilizadas.

No quarto capítulo, são apresentados os resultados obtidos, sendo realizada uma descrição geral da amostra, isto é, das características sociodemográficas dos inquiridos.

Foi utilizada a técnica estatística OVERALS com intuito de identificar os elementos comuns entre vários conjuntos de variáveis, possibilitando a identificação de semelhanças e dissemelhanças nas relações entre os vários conjuntos de variáveis.

A partir dos dados do OVERALS, foram criados grupos de indivíduos com comportamento idênticos sobre as variáveis em análise através da metodologia *K-Means*, com o propósito de identificar os *clusters* mais relevantes, tendo sido identificados três *clusters*.

Por fim, na conclusão são expostos os principais resultados obtidos através do presente trabalho de investigação.

CAPÍTULO II – CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

2.1 A Crise Económica e Financeira (2008-2015)

A crise financeira internacional, que eclodiu em meados de 2007 no mercado norte-americano de hipotecas de alto risco (*subprime*) e que desencadeou uma onda de falência nos bancos norte-americanos, tornou-se na opinião de muitos economistas a pior crise financeira conhecida desde a Grande Depressão (Soros, 2008).

Segundo Bresser-Pereira (2009) o incentivo governamental e bancário para a compra de bens imóveis (conceção de crédito sem garantias) e as deficiências na regulamentação do mercado financeiro podem ser apontadas como as principais causas que conduziram ao aparecimento na bolha imobiliária nos Estados Unidos da América.

O clima de incerteza vivenciado na esfera financeira gerou um sentimento de desconfiança, que levou as instituições bancárias a deixarem de emprestar dinheiro entre si, sendo obrigadas a vender os ativos que não foram afetados pela crise. Assim, devido à falta de liquidez e face à depreciação do seu capital, muitos bancos encontraram-se à beira da falência. A crise atingiu o seu apogeu a meados de 2008, quando as autoridades americanas optam por não salvar o banco de investimento americano Lehman Brothers, o que desencadeou a propagação de uma crise financeira de nível internacional (Synek, 2002).

Tendo começado com as falências financeiras nos Estados Unidos, esta crise rapidamente se propagou, evoluindo para uma crise global com repercussões em grande parte dos países, principalmente na zona euro com a falência de muitos bancos europeus e descidas nos índices bolsistas (Pereira, 2010).

Deste modo, o efeito “bola de neve” instalou-se e a recessão económica global amplificou-se, de tal forma, que o

“(...) produto interno bruto (PIB) real mundial caiu 0,6% em 2009, com o PIB real da zona euro a cair 4,1%, outro fator importante para a gravidade da crise internacional foi a razão entre o nível de crescimento económico na fase de expansão do ciclo, que foi acentuado, e o nível de contração económica durante a fase de recessão” (Silva, 2011:21).

2.1.1 Reflexo da crise na economia portuguesa

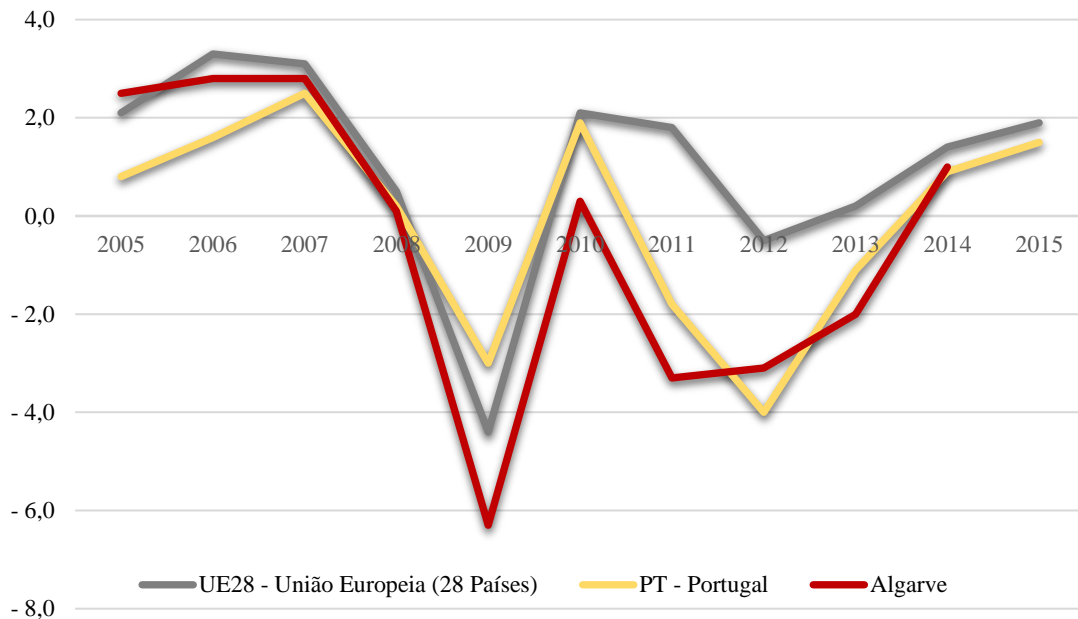
Nos primeiros anos do início do século XXI, Portugal viveu um período de crescimento económico relativamente fraco, aproximadamente 1% ao ano. Verificando-se uma ligeira recessão no ano de 2003 (uma redução de 0,9% do PIB do país) e as taxas de crescimento mantiveram-se sempre abaixo dos 2% entre 2004 e 2008 (Pereira, 2010).

Apesar de o crescimento económico ter sido afetado pela crise financeira global, facto que pode ser comprovado com a queda acentuada do PIB no ano que se seguiu à crise (**Gráfico 1**), esta queda na taxa de crescimento do PIB embora se tenha verificado com maior intensidade em Portugal, em especial na região do Algarve (-0,6%) afetou a generalidade dos países da União Europeia. No entanto, em 2010 verificou-se uma ligeira recuperação em consequência da aplicação de medidas de estímulo orçamental (Iniciativa para o Investimento e o Emprego, Lei n.º 10/2009, de 10 de março).

A economia volta a contrair em 2011. A partir do primeiro trimestre de 2011, as principais componentes da procura agregada diminuíram substancialmente e tanto a taxa de crescimento das importações, como o consumo privado, entraram em terreno negativo no final de 2012 só voltando a apresentar sinais de melhoria a partir de meados de 2013 (Pereira, 2010).

O PIB gerado na região do Algarve não reflete muito peso na riqueza gerada em Portugal, uma vez que o PIB em dois anos consecutivos (2011 e 2012) representa apenas 4,2% do total nacional.

Gráfico 1 - Taxa de Crescimento do PIB (Taxa de Variação em Volume) - anual



Fonte: INE (2016)

Segundo Bernanke (2008) a inadequada gestão de risco, as fraquezas em geral das instituições financeiras estiveram na origem da propagação da crise financeira no país.

“As políticas contra cíclicas prontamente aprovadas pelo Governo, associadas a uma melhoria temporária das perspetivas económicas internacionais, contribuíram para atenuar a recessão em 2010. No entanto, desde então, a recessão intensificou-se à medida que a crise financeira se transformou numa crise da dívida soberana e a própria economia europeia sofreu um abrandamento.”

Em abril de 2011, Portugal, depois da Grécia e da Irlanda é o terceiro membro da zona euro a avançar com um pedido de ajuda financeira internacional da União Europeia (EU), ao Fundo Monetário Internacional e ao Banco Central Europeu (BCE), devido às dificuldades crescentes no cumprimento das suas obrigações de pagamento internacionais. Tendo sido concedido a Portugal, um programa de assistência financeira no valor de 78 mil milhões de euros, para um período de três anos, acordado em maio do mesmo ano. O programa de assistência foi sujeito à implementação de várias medidas de consolidação orçamental e de reformas estruturais, incluindo o mercado de trabalho e a proteção social (OIT, 2013).

As medidas adotadas pelo governo de modo a reduzir o défice orçamental do país conduziram a uma diminuição dos salários e aumento de impostos. A par disto, foram efetuadas reformas estruturais que tiveram impacto no custo de vida e ao crescimento dos números do desemprego. Esta situação veio deteriorar económica e financeiramente as empresas portuguesas, nos diversos setores da economia nacional.

Segundo Cunha (2012: 9) “ (...) *um quinto dos lares portugueses foram afetados pelo desemprego*” assistindo-se a uma degradação das condições de vida dos portugueses, sendo as famílias as mais afetadas pela crise económica.

Uma outra questão que esteve na génese da crise das dívidas soberanas na periferia europeia foi a acumulação excessiva de défices correntes e o aumento do endividamento (dívida externa). Esta conjuntura conduziu a uma perda da competitividade dos países. Assim como refere Shambaugh (2012: 12) em *The Euro's Three Crisis*:

“ (...) Os influxos de capitais ajudaram ao aumento dos preços, reduzindo a competitividade dos países mutuários. À medida que os preços aumentaram nos países da periferia, a taxa de juro real caiu relativamente aos outros países europeus o que levou a mais empréstimos.”

Em 2011, foi a forte pressão internacional sobre a economia portuguesa que levou a uma maior pressão sobre o sector bancário que provocou o momento de *Minsky*, isto é, momento em que deixou de conceder crédito e muitas empresas não tiveram outra solução a não ser fechar portas (Shambaugh, 2012).

2.2 Conjuntura económica das Empresas em Portugal

Em 1986, antes de Portugal integrar a Comunidade Europeia, o sector financeiro do país revelava-se pouco desenvolvido. No entanto, no decorrer da década de 80, o processo de liberalização financeira fomentou o crescimento da competitividade, concorrência e inovação na generalidade do sector financeiro. No início dos anos 90, as perspetivas de Portugal participar na União Económica Monetária (UEM) levaram a uma acentuada diminuição das taxas de juro nominais reais. Estes fatores fomentaram o investimento no sector empresarial colaborando para o processo de convergência real da economia nacional. Porém, em 2000 este processo de convergência é interrompido, tendo a

economia portuguesa sofrido vários choques negativos num contexto de várias fragilidades estruturais, tendo originado um recuo no investimento das empresas não financeiras no início do século (Banco de Portugal, 2009).

As empresas portuguesas, nos últimos anos, passaram a recorrer com mais frequência aos empréstimos bancários como principal modalidade de financiamento. O aumento do endividamento pode suscitar apreensões sobre a capacidade de cumprimento da dívida adquirida, principalmente pelas pequenas empresas. No período recessivo iniciado no ano de 2008, associado à crise financeira e económica internacional, os resultados das empresas diminuíram com efeitos significativos na sua rentabilidade, refletindo-se na capacidade de algumas empresas servirem a sua dívida (Banco de Portugal, 2009).

Adicionalmente, o financiamento das empresas por crédito bancário torna-se mais apertado para as empresas que conseguiram manter-se no mercado, uma vez que as instituições bancárias enfrentaram condições de financiamento no mercado internacional de financiamento mais rígidas comparativamente ao período antecedente à crise (Vieira, 2013).

Segundo Silva (2011) com a contração mercado de crédito, empresas a nível mundial foram levadas a falhar o pagamento das suas obrigações financeiras e a declarar falência. Para Madeira (2001:569) o termo “falência” pode ser entendido como a:

“ (...) Impossibilidade de uma empresa fazer face aos seus compromissos. Existem, no entanto, outros termos como falência económica que surge quando o total de proveitos é insuficiente para cobrir o total de custos e falência técnica ou insolvência quando o resultado líquido é negativo e a empresa não consegue fazer face às suas obrigações, por falta de liquidez, sendo o seu activo disponível inferior ao seu passivo exigível.”

Madeira (2003) refere que a falência empresarial deve-se a três tipos de fatores: os fatores ambientais, os operacionais e os estratégicos. No que diz respeito aos fatores ambientais, estes estão diretamente relacionados com a crise económica, o agravar das taxas de juro, a redução da procura, a inadaptação a mudanças e a diminuição de crescimento da indústria; como fatores operacionais estes referem-se à existência de capital humano com escassa e experiência a nível profissional e falta de conhecimento empresarial. Por fim, quanto aos fatores estratégicos, estes indicam a existência de um desaproveitamento dos recursos e a incapacidade de inovação dos produtos e mercados.

Assim, assistiu-se em Portugal, de acordo com os dados da Direção Geral da Política e de Justiça (2014), a um aumento acentuado no que diz respeito ao número de insolvências decretadas nos Tribunais de Primeira Instância, sendo que, o valor registado em 2014 corresponde a mais de seis vezes do valor assinalado no ano de 2007 (4194 em 2014 e 675 no ano de 2007).

Com as empresas a decretar falência, ou a reduzir a sua atividade, assistiu-se ao aumento da taxa de desemprego, as famílias passam a dispor de menos rendimentos o que afeta negativamente o consumo privado (Silva, 2011).

Assim como refere Mateus (2010: 33), *“as consequências de uma perda de competitividade seriam sempre a perda de quotas de mercado, isto é, a redução da atividade económica e do emprego e o agravamento do desemprego”*.

2.2.1 Análise do tecido empresarial da região do Algarve

A região do Algarve é constituída na sua maioria por Pequenas e Médias Empresas que segundo o INE:

“A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.” (INE, 2010)

Particemente a totalidade das empresas algarvias situam-se na categoria de PME descrita, pois, das 62981 empresas apenas 0,02% possuem 250 ou mais funcionários ao seu serviço. A grande generalidade do tecido empresarial, cerca de 97%, é classificado como microempresas, pois têm ao seu serviço menos de 10 trabalhadores.

Tabela 1 – Empresas por escalão de Pessoal ao Serviço (2015)

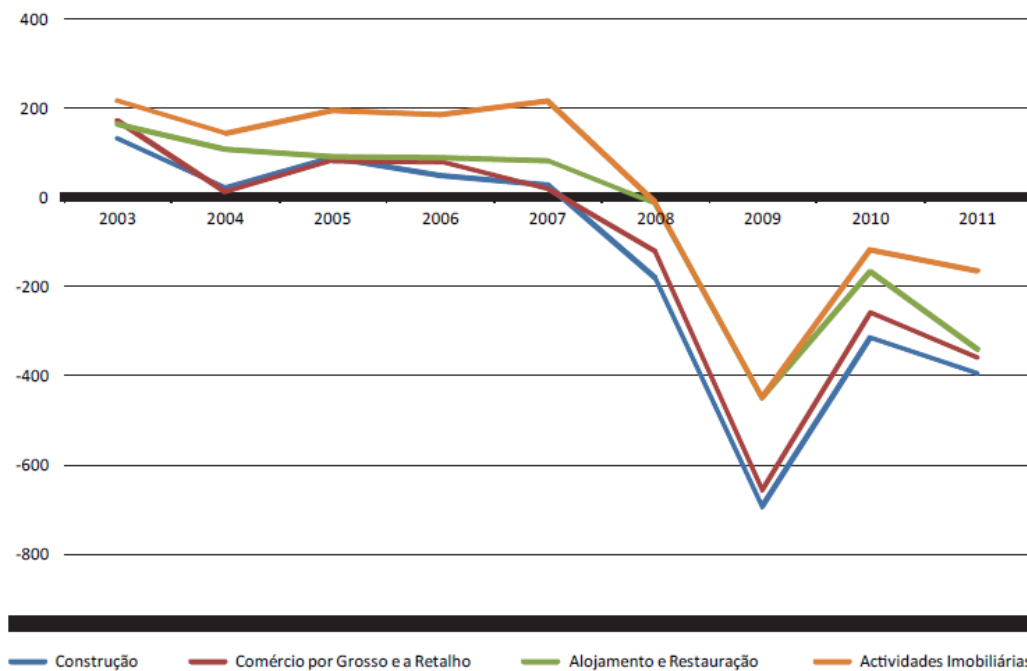
	Total	Menos de 10 pessoas	10 - 49 pessoas	50 - 249 pessoas	250 e mais pessoas
Algarve	62981	61067	1708	189	17

Fonte: INE (2015)

A economia da região do Algarve assenta fundamentalmente em quatro setores de atividade, considerados os quatro setores chave da economia algarvia, sendo eles: o sector da Construção, do Comércio por Grosso e Retalho, do Alojamento e Restauração, e por fim das Atividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas. De certo modo, todos estes setores de atividade têm em comum estarem relacionados com o turismo, principal motor económico da Região. A partir do ano de 2008, verificou-se uma destruição líquida do número de empresas/estabelecimentos nestes sectores, facto que se intensificou em 2009 e que parece, novamente, acentuar-se em 2011. Com a exceção do setor da Saúde e Ação Social, todos os setores de atividade da região apresentaram taxas de crescimento do número de empresas negativas para o período compreendido entre o ano de 2008 e 2012 (Pimpão *et al.*, 2015).

Dada a importância destes quatro sectores para a economia algarvia tornou-se importante analisar mais atentamente a sua evolução nos últimos anos. Como é possível observar através do **Gráfico 2**, referente ao Saldo de Entrada e Saída de Estabelecimentos por sector, até ao ano de 2008 assistiu-se a uma certa estabilização do padrão de criação líquida de empresas no Algarve. A partir desta data, com a exceção do setor das Atividades Financeiras, verificou-se em todos uma notória destruição líquida do número de empresas, fenómeno especialmente observável em 2009 e que volta a acentuar-se em 2011.

Gráfico 2 - Saldo de Entrada e Saída de Estabelecimentos por Setor de Atividade



Fonte: Pimpão *et al* (2015: 16)

Os sectores da Construção, do Comércio por Grosso e Retalho, do Alojamento e Restauração e o das atividades Imobiliárias, eram responsáveis por cerca de 73,7% dos empregos no Algarve, no ano de 2008. Por sua vez, quatro anos depois assiste-se a uma diminuição deste valor, situando-se nos 68,2%. O declínio do sector da construção encontra-se intimamente relacionada com a redução do emprego da região (Pimpão *et al*, 2015).

Importa mencionar que o peso do Comércio por Grosso e Retalho manteve-se sem grandes oscilações nos 19,4%, por sua vez o Setor do Alojamento e Restauração e o das Atividades Imobiliárias viram o seu peso aumentar de 23,8% e 10,9% em 2008 para 27,6% e 12,1%, respetivamente.

Em 2014, assiste-se a uma evolução mais positiva no mercado de trabalho. De acordo com os dados do INE assiste-se a um aumento da população empregada em cerca de 7,5 mil pessoas (+4%) comparativamente ao ano de 2013, enquanto a população desempregada diminuiu 13,2% (-5 mil indivíduos) (CCDR Algarve, 2015).

2.3 Desemprego

O desemprego, pode ser entendido, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma situação em que um indivíduo:

- I. Não se encontra economicamente ocupado;
- II. Está disponível para iniciar uma atividade laboral;
- III. Tomou alguma providência para procurar um trabalho remunerado (OIT, 2013).

A crise económica e financeira que assolou o país teve repercussões negativas no mercado de trabalho nacional. Desde o início da crise, Portugal perdeu o equivalente a um por cada sete postos de trabalho. A problemática do desemprego afetou em grande número a camada mais jovem da população, atingindo os 37% em 2013, conduzindo a um aumento da emigração, tendo-se verificado uma contração da população residente em Portugal (OIT, 2013).

Portugal apresenta uma das maiores quedas nas taxas de emprego na União Europeia, juntamente com a Grécia e a Espanha. As taxas de emprego na zona euro caíram, em média, 2% entre 2008 e 2012 (OIT, 2013). De acordo com De Grauwe (2013) este aumento do número do desemprego está intimamente relacionado com a acumulação de dívida no sector privado da Zona Euro, sendo esta uma das principais causas da formação de bolhas.

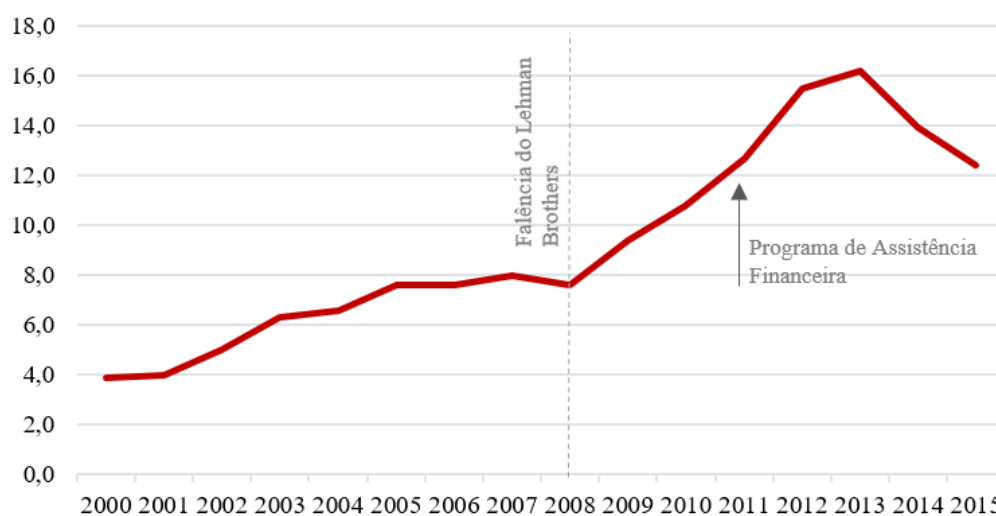
2.3.1 Desemprego em Portugal

O desemprego é um problema, quer para quem o vivencia, quer para a sociedade onde está inserido e "*pode constituir uma fonte de incerteza relativamente ao seu trajeto futuro*" (Antunes, 2005: 17), provocando instabilidade e insegurança, sendo atualmente um o elo de fragilidade de conjunturas económicas e políticas.

O aumento do número de indivíduos em situação de desemprego sobe para patamares *record*. Para Centeno *et al* (2009) o desemprego é uma situação que merece uma séria atenção e análise das suas consequências para a economia nacional. O fim do ciclo de vida, daqueles que até aqui formavam os grandes setores da economia, como o têxtil ou o calçado, em que o padrão de especialização pouca evolução sofreu nos últimos anos,

isto é, houve uma evolução estrutural muito restrita na indústria com escasso investimento em renovação, inovação e tecnologia, os trabalhadores destes setores de atividade eram por norma detentores de poucas qualificações académicas, o que conduziu para um agravamento do número de desempregados. Identicamente, no setor da construção e das obras públicas, criador de uma grande percentagem dos postos de trabalho no país, a crise fez-se notar. Verificou-se um abrandamento considerável da produtividade o que provocou o aumento dos despedimentos (**Gráfico 3**) por falta de capacidade das empresas para assegurarem os postos de trabalho (Centeno *et al*, 2009).

Gráfico 3 - Taxa de desemprego em Portugal



Fonte: INE (2015) – Adaptado

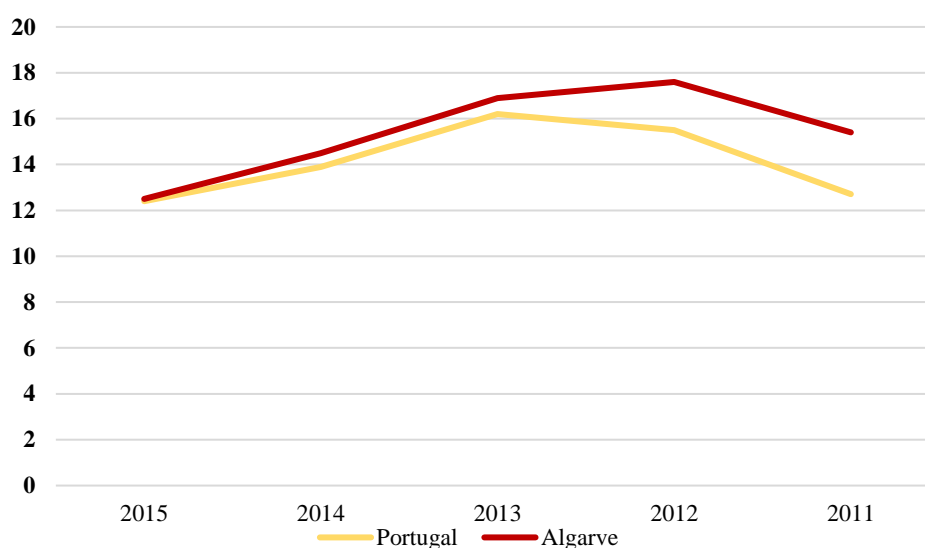
Desde o início do século que a taxa de desemprego evoluiu negativamente para o total dos EU – 28. Este aumento foi mais acentuado em Portugal, principalmente a partir do ano de 2008 (valor médio da EU-28 7% e Portugal 7,6%) atingindo o valor mais elevado em 2013, onde a taxa de desemprego situava-se nos 16,2% (mais 5,4% que a média europeia). No entanto, tanto na média europeia como no caso concreto de Portugal esta taxa sofreu uma redução gradual, situando-se nos 9,4% e 12,4%, respetivamente, no ano de 2015, o que pode ser indicativo de uma certa estabilização na economia (INE, 2015c).

2.3.2 Desemprego na região do Algarve

Na região do Algarve residem 440,1 milhares de pessoas, em que 218,6 milhares estão em idade ativa, sendo que 190,5 milhares encontram-se empregados (INE, 2015c).

De acordo com os dados divulgados pelo INE, no ano de 2015, a taxa de desemprego na região algarvia situava-se nos 12,9%, tendo-se verificado uma redução de 2% comparativamente ao 3º trimestre de 2015. O sexo masculino perfaz 54,1% dos desempregados do Algarve e 25,3% dos indivíduos possuem idades inferiores aos 35 anos (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Taxa de desemprego Portugal vs Algarve



Fonte: INE (2015)

Nos últimos anos, a esfera do trabalho vem sofrendo mutações constantes. A redução dos custos do trabalho é cada vez mais um fator importante para as empresas que visam maximizar os lucros e reduzir ao máximo as despesas correntes, como os salários, o que levou a que formas de trabalho precárias venham a ganhar particular relevo na constituição do mercado de trabalho. Uma destas formas é, justamente, o trabalho sazonal que se verifica em determinados sectores da economia, como a agricultura e o turismo. O trabalho sazonal é necessário quando a procura aumenta em determinadas alturas do ano, sendo necessário um aumento momentâneo da mão-de-obra (Carvalho, 2012).

O Algarve é fortemente afetado pelo fenómeno da sazonalidade, uma vez que a estrutura económica da região assenta, como já referido, em setores de atividades associadas aos recursos naturais da região: hotelaria, restauração e turismo, construção, agricultura e pescas. Deste modo, as características fortemente sazonais refletem-se nos números do

desemprego da região, sendo que o Algarve é a região do país onde se verifica mais contratos de trabalho a termo (19,7%) (Comissão Europeia, 2016).

A grande maioria das empresas dedica-se ao comércio e reparação de veículos, alojamento e restauração, o que intensifica o peso da atividade turística da região. O grande número de turistas que todos os anos chegam ao Algarve, principalmente nos meses de verão, desencadeia um grande aumento da atividade hoteleira e turística, que se reflete num crescimento da procura de recursos humanos nas áreas do comércio e serviços, contribuindo para a retoma do emprego no sectores referidos durante esta época (Comissão Europeia, 2016).

De acordo com os dados divulgados pela Comissão Europeia (2016) é possível enumerar 3 áreas onde as entidades empregadoras da região do Algarve sentem dificuldades a nível de recrutamento:

1. Setor da Saúde, médicos e enfermeiros (sobretudo, na zona interior da região);
2. Trabalhadores agrícolas especializados na apanha de frutos vermelhos em épocas específicas do ano (fevereiro a junho);
3. Área da Hotelaria e Restauração, e apenas na época de verão, necessidades de cozinheiros, *barmen*, rececionistas de hotel e animadores turísticos.

Importa ainda referir, que o tecido empresarial do Algarve é na sua generalidade formado por pequenas e microempresas, com recursos humanos com poucas qualificações académicas (Correia & Pires, 2006).

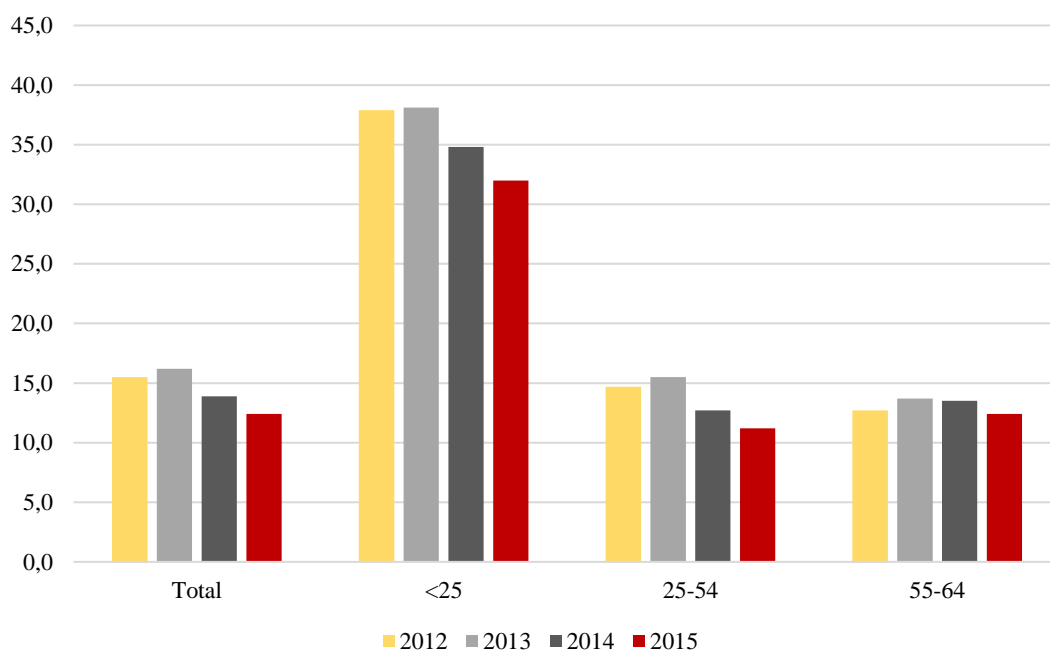
2.3.3 Desemprego Jovem

Quintini & Martin (2006) apontam o desemprego entre os jovens (até aos 25 anos) como uma séria problemática na OCDE. Scarpetta *et al* (2010) referem ainda que, a atual crise veio piorar a situação dos jovens em geral.

Como é possível constatar a partir da observação do **Gráfico 5**, a taxa de desemprego atinge com uma incidência, muito mais significativa, os indivíduos em idades mais jovens, atingindo no ano de 2013 o seu valor mais elevado desde o início no novo século, onde 38,1% dos jovens até aos 25 anos estavam sem ocupação profissional. Nos anos que se seguem, verifica-se uma ligeira diminuição da taxa de desemprego nas camadas mais

jovens da população, que no entanto apresenta números bastante elevados. Em 2015 verifica-se uma taxa de desemprego jovem situada nos 32%.

Gráfico 5 - Taxa de Desemprego em Portugal por grupo etário (%)



Fonte: INE (2015)

O desemprego nos indivíduos mais jovens é igualmente mais sensível ao ciclo económico do que nos restantes grupos etários, dado que os jovens encontram-se mais centralizados em atividades económicas de cariz mais cíclico; são os que mais trabalham com contratos de trabalho com termo e/ou tempo parcial; e defrontam-se com maiores desafios à entrada no mercado de trabalho, dada a sua falta de experiência profissional e a possível desadequação entre as competências que têm para oferecer e as que são procuradas pelos empregadores. Em tempos de recessão, as camadas mais jovens da população estão na linha da frente daqueles que perdem os seus empregos, dado que, os seus contratos de trabalho não são renovados e as perspetivas de emprego, para os jovens diplomados que entram no mercado de trabalho, diminuem pois têm de competir com pessoas com mais experiência profissional, que também procuram um emprego num mercado com cada vez menos postos de trabalho para oferecer (Torres, 2013).

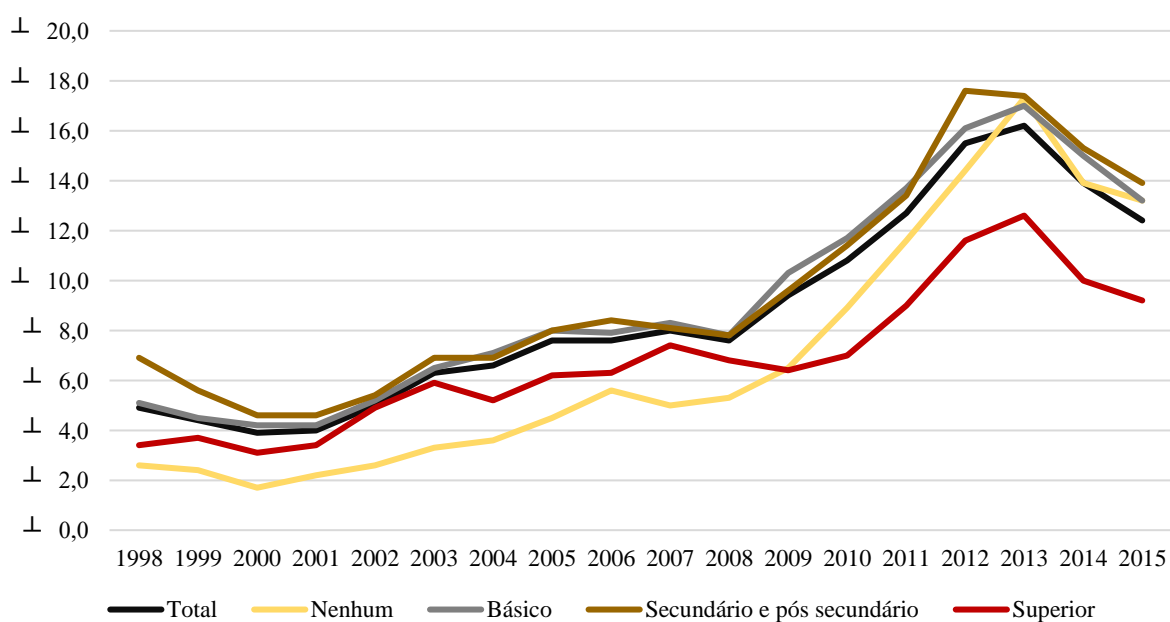
Nas sociedades ocidentais, como é o caso da sociedade portuguesa, a formação e educação assumem um papel de grande importância, ocupando recorrentemente um local

de destaque nas preocupações sociais, políticas e económicas. No entanto, num panorama de crise e de transformações socioeconómicas e laborais, nem sempre essa relação de aproximação crescente à educação e à formação apresenta repercussões na estrutura de oportunidades profissionais e sociais a que os indivíduos tem acesso (Paulino *et al*, 2010). Efetivamente, o desemprego é uma realidade, assumindo uma predominância crescente entre os jovens adultos com qualificação superior, em:

“ (...) Consequência da massificação do acesso ao Ensino Superior e da evolução tanto da estrutura económica como do mercado de emprego que não a acompanham nem sustentam ” (Paulino et al, 2010: 178).

Embora a taxa de desemprego dos diplomados venha a apresentar números inferiores (**Gráfico 6**), comparativamente com os indivíduos com o Ensino Básico e Secundário, apresenta números elevados. No início do século o número de indivíduos que ao acabar a sua formação superior não encontrava trabalho situava-se nos 3,1%. A partir dessa data registou-se um crescimento gradual, sendo atingido em 2013 o valor mais elevado, onde 17,4% dos indivíduos com formação superior estavam desempregados. Nos últimos anos vem-se assistindo a uma ligeira redução destes números, embora o desemprego nas camadas da população mais qualificada continue a apresentar valores bastante elevados.

Gráfico 6 - Taxa de Desemprego: total e por nível de escolaridade (%)



Fonte: INE (2015)

Encontrar uma oportunidade de trabalho estável é uma tarefa cada vez mais difícil para os diplomados no ensino superior que no decorrer da sua inserção no mundo do trabalho tendem a debater-se, frequentemente, com situações de desemprego e de emprego precário, suscetíveis de “ (...) *afectar a [sua] construção identitária na medida em que fragiliza[m] os futuros profissionais e dificulta[m] a concretização de projectos e aspirações*” (Azevedo, 1999: 135), conduzindo estes indivíduos a redefinir os seus percursos de vida.

2.3.4 Desemprego nos Cursos lecionados na Universidade do Algarve

A taxa de desemprego nos jovens adultos com qualificação superior também é um problema dos recém-licenciados em alguns dos cursos lecionados pela Universidade do Algarve. A **tabela 2** reflete a percentagem de recém-diplomados de cada curso lecionado na UAlg que se encontram registados como desempregados no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), à data de 31 de dezembro de 2015.

Esta percentagem é o rácio entre o número de diplomados do curso, no período 2010/11 - 2013/14, que se encontram registados como desempregados e o número total de diplomados do curso no período em causa.

Tabela 2 - Taxa de desemprego dos cursos lecionados na Universidade do Algarve – Faro (2010/11 – 2013/14)

Unidade Orgânica	Nome Curso	Grau	Número Diplomados Curso	Amostra Aceite	Número Diplomados Desempregados	Taxa Desemprego Registrado Curso (%)
Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina	Ciências Biomédicas	Licenciatura	124	Sim	5	4
	Património Cultural e Arqueologia	Licenciatura	67	Sim	11	16,4
	Línguas, Literaturas e Culturas	Licenciatura	38	Sim	0	0
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais	Psicologia	Licenciatura	207	Sim	15	7,2
	Artes Visuais	Licenciatura	86	Sim	12	14
	Ciências da Educação e da Formação	Licenciatura	97	Sim	12	12,4
	-Línguas e Comunicação	Licenciatura	51	Sim	5	9,8
	Arquitetura Paisagista	Licenciatura	80	Sim	16	20
Faculdade de Ciências e Tecnologia	Agronomia (regime pós-laboral)	Licenciatura	36	Sim	4	11,1
	Biologia	Licenciatura	92	Sim	4	4,3
	Biologia Marinha	Licenciatura	108	Sim	3	2,8
	Bioquímica	Licenciatura	30	Sim	2	6,7

	Biotecnologia	Licenciatura	42	Sim	5	11,9
	Ciências do Mar	Licenciatura	23	Não		
	Engenharia Informática	Licenciatura	81	Sim	1	1,2
	Engenharia Eletrónica e Telecomunicações	Mestrado Integrado	13	Não		
	Ciências Farmacêuticas	Mestrado Integrado	65	Sim	6	9,2
Faculdade de Economia	Economia	Licenciatura	143	Sim	17	11,9
	Sociologia	Licenciatura	86	Sim	11	12,8
	Gestão de Empresas	Licenciatura	224	Sim	32	14,3
Escola Superior de Educação e Comunicação	Imagem Animada	Licenciatura	6	Não		
	Ciências da Comunicação	Licenciatura	130	Sim	11	8,5
	Design de Comunicação	Licenciatura	94	Sim	9	9,6
	Educação Social	Licenciatura	196	Sim	25	12,8
	Desporto	Licenciatura	43	Sim	4	9,3
	Educação Básica	Licenciatura	121	Sim	6	5
	Educação Social (regime pós-laboral)	Licenciatura	196	Sim	25	12,8
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo	Gestão	Licenciatura	289	Sim	24	8,3
	Gestão (regime noturno)	Licenciatura	289	Sim	24	8,3
	Gestão Hoteleira	Licenciatura	129	Sim	11	8,5
	Marketing	Licenciatura	54	Sim	2	3,7
	Turismo	Licenciatura	208	Sim	24	11,5
Instituto Superior de Engenharia	Engenharia Civil	Licenciatura	231	Sim	16	6,9
	Engenharia Civil (regime noturno)	Licenciatura	231	Sim	16	6,9
	Engenharia Mecânica	Licenciatura	98	Sim	6	6,1
	Tecnologias de Informação e Comunicação	Licenciatura	0	Não		
	Engenharia Elétrica e Eletrónica	Licenciatura	95	Sim	12	12,6
	Tecnologia e Segurança Alimentar	Licenciatura	0	Não		
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo (Portimão)	Gestão	Licenciatura	145	Sim	6	4,1
	Gestão (regime noturno)	Licenciatura	145	Sim	6	4,1
	Turismo	Licenciatura	60	Sim	5	8,3
Escola Superior de Saúde	Dietética e Nutrição	Licenciatura	77	Sim	5	6,5
	Ortoprotesia	Licenciatura	67	Sim	3	4,5
	Enfermagem	Licenciatura	109	Sim	0	0
	Farmácia	Licenciatura	59	Sim	1	1,7
	Terapia da Fala	Licenciatura	98	Sim	11	11,2

Fonte: Portal InfoCursos (2015) disponível em <http://infocursos.mec.pt> (Adaptado)

Como é possível constatar, existem algumas áreas de formação em que o número de indivíduos registados no IEFP ultrapassa a média de desemprego nacional, que em 2014 situava-se nos 13,9%. Nomeadamente o curso de Arquitetura Paisagista com uma taxa de desemprego registado de 20%, o curso de Património Cultural e Arqueologia (16,4%), Gestão de Empresas (14,3%) e Artes Visuais (14%).

De acordo com Alves (2005), desde meados no século XX, estudar e tirar um curso superior deixou de ser uma garantia de emprego com condições correspondentes ao nível habilitacional dos indivíduos, não garantindo em muitos dos casos sequer o posto de trabalho em si.

Assim, a dificuldade em ingressar no mercado de trabalho tem vindo a ganhar relevância, nomeadamente no que concerne à transição do ensino para o mercado laboral no caso dos indivíduos com formação superior (Alves, 2005).

Através de uma análise dos sistemas de ensino de vários países do continente Europeu é possível encontrar alguns bons exemplos de como atenuar esta problemática. No caso de países como a Alemanha, Áustria, Dinamarca e Suíça é dada grande importância à interação dos jovens com o mundo empresarial. Os jovens frequentam a escola e trabalham conjuntamente, na procura de alcançar um equilíbrio entre a teoria e a prática, conseguindo adaptar a mão-de-obra às necessidades do mercado. Esta é uma boa forma de entrar no mercado laboral, e talvez por isso, estes países apresentem reduzidas taxas de desemprego jovem (Quintini & Martin, 2006).

Para Marques (2003), as empresas atualmente procuram indivíduos que sejam cada vez mais proactivos e competitivos no mercado laboral, para tal, estes devem continuar a desenvolver as suas capacidades em períodos de desemprego e apostar no desenvolvimento dos seus projetos e na mobilidade externa. No fundo, tem que existir uma nova postura perante esta realidade.

No entanto importa referir que a região do Algarve, nos últimos anos, tem vindo a revelar uma melhoria no nível de educação da sua população ativa e prova disso é o número de indivíduos que possuem habilitações de nível superior, que já excede os 20%. A Universidade do Algarve apresenta-se como um motor de desenvolvimento científico, tecnológico e cultural, com grande ligação ao tecido empresarial da região (Comissão Europeia, 2016).

2.4 Emigração

2.4.1 Evolução da Emigração

A emigração portuguesa é um fenómeno que nunca desapareceu, fazendo parte da história do povo português (Baganha & Góis, 1999; Baganha *et al.*, 2002; Marques, 2006; Peixoto, 2007; Pires *et al.*, 2010).

Para Leandro (1999:65), “o movimento migratório português é marcado por uma emigração contínua desde o século XV até aos meados dos anos 70 no século XX”. Esta emigração atravessa períodos de intensidade variável mas persistente, particularmente em momentos de agravamento das condições socioeconómicas do país.

No que diz respeito ao termo “migrante”, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) refere que:

“ (...) ao nível internacional, não existe uma definição universalmente aceite do termo migrante. Este termo aplica-se habitualmente nos casos em que a decisão de emigrar é tomada livremente pelo indivíduo, por razões de conveniência pessoal e sem intervenção de fatores limitativos externos. Este conceito aplica-se então aos indivíduos que se deslocam para um outro país ou região com o objetivo de melhorar as suas condições materiais e sociais, as suas perspetivas de futuro ou as das suas famílias. A definição de migrante das Nações Unidas refere-se ao indivíduo que reside num país estrangeiro por um período superior a um ano, independentemente das causas, voluntárias ou involuntárias, e dos meios, regulares ou irregulares, usados para migrar. Tendo em conta esta definição, aqueles que viajam por períodos mais curtos como os turistas e empresários não são considerados migrantes. No entanto, o uso comum do termo designa igualmente certos tipos de migrantes de curto prazo, tais como trabalhadores (...) sazonais” (OIM, 2011:61).

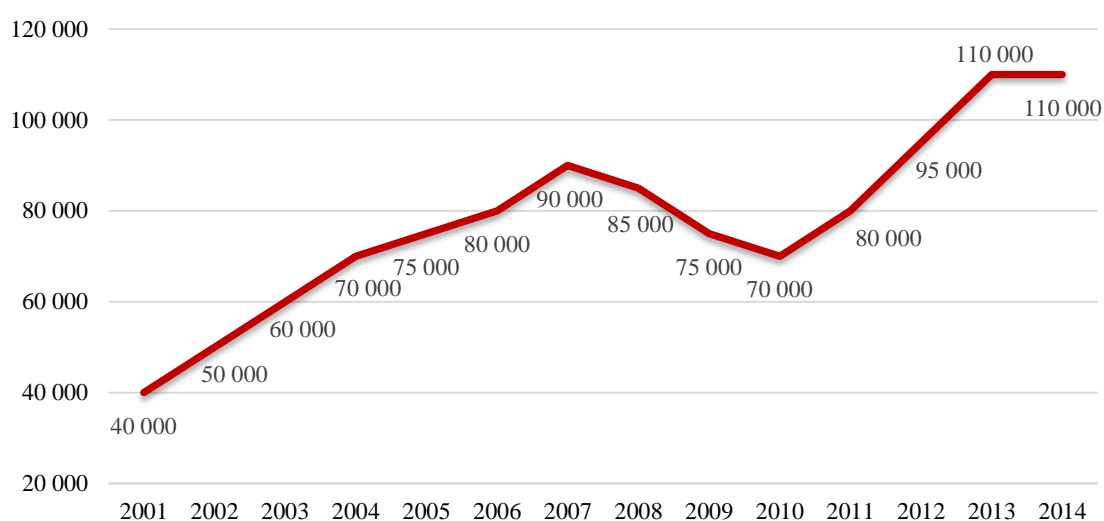
Segundo Rocha-Trindade (1995), o conceito de emigração representa a saída de alguém com suposta ausência de duração significativa. O ato de emigrar significa deixar a pátria ou a terra própria para se refugiar, trabalhar temporariamente ou estabelecer residência em um outro país.

Desde a década de 40 que a emigração portuguesa tem sido uma constante, embora adquirindo diferentes amplitudes ao longo dos anos. Um dos grandes picos de emigração ocorreu nos anos 60, motivado pela procura de melhores condições de vida num contexto

de atraso económico e de pobreza que caracterizava o país nestas décadas. Depois de um curto interregno na década que se seguiu à Revolução de 1974, voltou a crescer de forma gradual e continuada, embora a níveis muito estáveis, crescimento em grande parte associado à integração do país na Comunidade Económica Europeia. A livre circulação no espaço europeu, entretanto alargada aos países da EFTA, explica esta retoma. Portugal tornava-se assim, até ao início do século XXI, em termos de fluxos, um país de imigração.

A estagnação do crescimento económico que se seguiu à entrada no Euro, a consequente pressão depressiva sobre o investimento público e o aumento dos números do desemprego, refletiram-se em um novo crescimento da emigração (**Gráfico 7**). Esse crescimento fora suspenso com a crise de 2008 e retornaria, agora com maior força, a partir de 2010.

Gráfico 7 - Estimativa das saídas totais de emigrantes portugueses, 2001-2014



Fonte: Observatório da Emigração (2014)

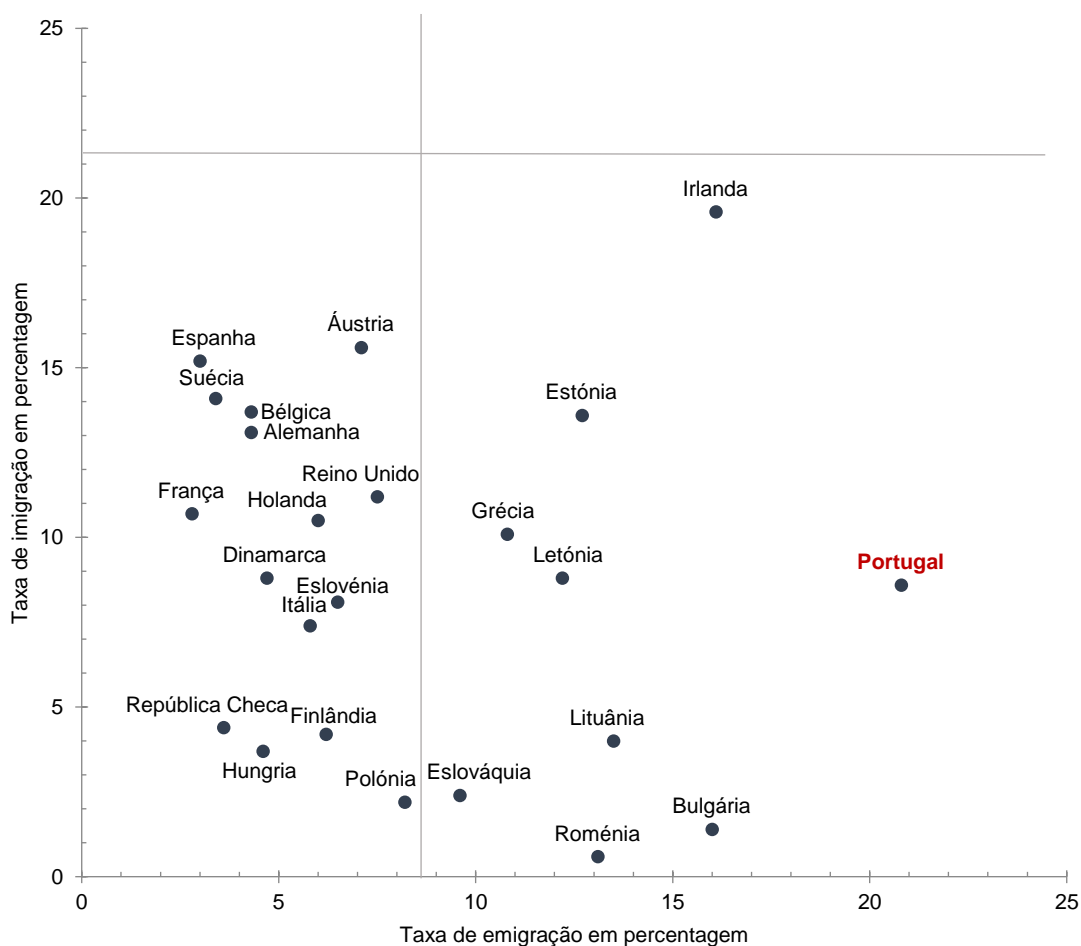
Nota: Os dados de 2014 são provisórios.

Os efeitos da crise sobre o volume da emigração portuguesa oscilaram ao longo dos últimos anos. De 2008 a 2010, a natureza global da crise financeira e, em especial, o seu reflexo no emprego em países como a Espanha, até então o principal destino da emigração portuguesa, refletiu-se na diminuição da emigração no país (verificando-se um decréscimo de 90 000 para 70 000 de saídas de emigrantes portugueses de 2007 para 2010). A partir daí, com a natureza assimétrica da chamada crise das dívidas soberanas e

os efeitos recessivos das políticas de austeridade, a emigração passou a aumentar em números superiores aos registados antes do período da crise, normalizando entre 2013 e 2014, na casa das 110 mil saídas ano, valor da ordem dos registados nas décadas de 60 e 70 do século XX. Portugal é atualmente, de novo, um país essencialmente de emigração (Pires *et al*, 2015).

Portugal é dos países da União Europeia com maior número de emigrantes em proporção à população residente. Cerca de 20% dos portugueses não mora no país onde nasceu (Gráfico 8). Com o passar dos anos e com a nova geração de emigrantes, as principais regiões de destino alteraram-se. Hoje, já não é tão predominante a emigração para a América ou África como ocorrera nos anos 60, uma vez que os fluxos migratórios dirigem-se atualmente principalmente para destinos europeus (Pires *et al*, 2015).

Gráfico 8 - Taxas de emigração e de imigração nos países da UE, 2010



Fonte: Observatório da Emigração (2014)

Nota: Representados apenas os países com mais de um milhão de habitantes.

De acordo com os dados divulgados pelo INE (2016) em *Estatísticas demográficas 2015*, estima-se que no ano de 2015 tenham deixado o país, para morar no estrangeiro (por um período igual ou superior a 1 ano, cerca de 40 377 indivíduos (49 572 em 2014), dos quais 66% eram do sexo masculino e 34% do sexo feminino.

Com cerca de 31 mil portugueses emigrados o Reino Unido é o principal país de destino daqueles que optam por deixar o Portugal, seguindo-se países como a Suíça (20 mil emigrantes em 2013) a França (18 mil emigrantes em 2012) e a Alemanha (10 mil emigrantes em 2014).

Embora a grande generalidade dos portugueses emigrados possuam baixas qualificações académicas, nos últimos anos regista-se um aumento significativo do número dos indivíduos emigrados com qualificações médias e superiores, sendo que o número praticamente duplicou passando de 6% para 11% entre 2001 e 2011. Nos principais países de destino dos atuais fluxos de emigração portuguesa, referidos anteriormente, este aumento da qualificação dos emigrantes é bastante contrastada. No Reino Unido, por exemplo, a percentagem dos emigrantes portugueses que dispunham de um diploma do ensino superior era, em 2011, de 38% (OCDE, 2012).

Estes países eleitos pelos portugueses como destino de emigração são os que ostentam maiores salários líquidos anuais em média, o que reflete a importância dada por esta nova onda de migração ao custo-benefício de procurar melhores condições de trabalho (Pires *et al*, 2014b).

No que concerne à faixa etária dos emigrantes portugueses, os jovens encontram-se sobre representados. De acordo com as estatísticas do INE (2016), os indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 39 anos representam praticamente metade do total dos emigrantes permanentes.

Centrando a atenção no contexto europeu, é possível constatar que Portugal apresenta-se como o segundo país da zona euro, com maior número de emigrantes da população (21%). Contrariamente no que respeita à proporção de imigrantes na população residente, encontra-se abaixo da média europeia (**Gráfico 8**). A conjugação dos elevados números de emigração e reduzida imigração, em termos acumulados, posiciona Portugal no grupo dos países europeus de repulsão, onde se situam também os países do leste europeu.

Segundo Araujo *et al* (2007), a mobilidade populacional realiza-se pela consideração e reflexão entre fatores de exclusão e atração, *push and pull*, tendo como objetivo a procura de proveitos adicionais e bem-estar. Podendo ser aqui inseridos uma lista ilimitada de fatores motivacionais, no entanto, é quase consensual, que o emprego e o rendimento monetário são as mais influentes.

“ (...) a migração é um fenômeno reflexo, isto é, uma manifestação de processos e transformações sociais e econômicas mais profundas, que lhe são subjacentes. Trata-se, pois de um tema que, por quase não ter uma essência própria, não pode ser estudado de forma particularmente estanque. Seu objeto de interesse e tratamento não podem ficar predominantemente a uma especificidade científica” (Moura, 1980).

Os fatores de atratividade e repulsa estão associados, entre outras condições, a diferenciais de recursos materiais e simbólicos entre os países. Assim, os fluxos migratórios nas profissões científicas e de indivíduos mais qualificados fazem-se geralmente da periferia para o centro do sistema mundial de ciência.

2.4.2 Emigração Qualificada

A emigração qualificada, também denominada de “fuga de cérebros” ou “*brain drain*” vem despertando o interesse de muitos estudiosos, um pouco por todo o Mundo, focando a sua análise principalmente nos movimentos de indivíduos qualificados de países menos desenvolvidos, para os mais desenvolvidos e com melhores níveis de qualidade de vida (Golgher, 2005).

Segundo Gomes *et al* (2015a: 9), a migração qualificada pode ser entendida como a *“transferência de capital humano com elevados níveis de educação e competências dos países menos desenvolvidos para os países mais desenvolvidos.”*

De modo a demonstrar os diversos cenários resultantes do fenómeno da emigração qualificada, é possível enumerar cinco modelos teóricos (Lopes *et al*, 2016):

1. **Modelo do “*brain drain*” (fuga de cérebros):** de acordo com esta hipótese, uma vez que o capital humano não é aproveitado no país onde foi gerado, assiste-se a uma perda do capital investido na sua formação. Deste, o retorno do investimento realizado pelo Estado na educação dos seus cidadãos, pode ser perdido pelo efeito

da emigração dos seus recursos humanos (Rosenbaum, 1990). De acordo com Castles & Miller (2003) a emigração dos quadros qualificados resulta num ganho para os países recetores, pois o crescimento dos países desenvolvidos também decorre da centralização de capital humano.

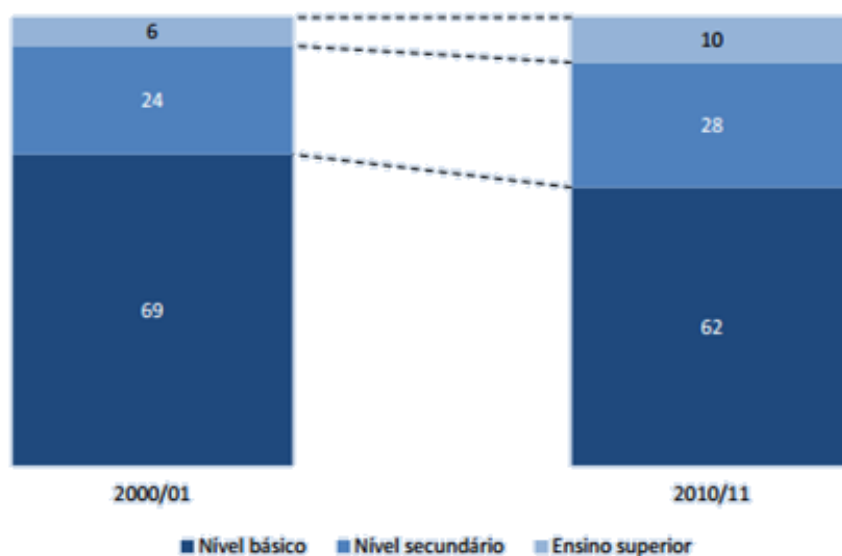
2. **Modelo do benéfico *brain drain*:** a emigração dos indivíduos qualificados resulta em maior rendimento individual, graças ao investimento realizado na sua educação. Deste modo, cada vez mais indivíduos desejam investir na sua educação, o que conduzirá a um aumento da taxa de retorno da educação nos países menos desenvolvidos (Mountford, 1997).
3. **Modelo da circulação fertilizante das elites:** a mobilidade internacional de pessoas qualificadas é frequentemente transitória e assume características de troca de *Know-how* e projetos temporários. Este processo é benéfico tanto para os países de origem, como para os recetores deste capital. Olesen (2002) refuta a ideia do impacto, a curto prazo, da emigração, referindo que o benefício para os países de origem pode ocorrer a médio prazo. Os emigrantes qualificados que partem por longos períodos de tempo (superior a 10 anos) enviam as suas poupanças do estrangeiro e transferem capital humano, financeiro e social, aquando do seu retorno, suplantando os efeitos negativos imediatos à sua partida.
4. **Modelo do *brain circulation* através da criação de redes:** como o transnacionalismo da área científica e empresarial ocorre em redes, com a finalidade de efetuar trocas de conhecimento e tecnologia entre os países, tornando-se inevitável o aumento da circulação de conhecimento e de pessoas, num mundo cada vez mais globalizado, independentemente do país de origem. O movimento temporário de pessoas qualificadas aparenta complementar, com crescente frequência, a migração de longo prazo, particularmente entre os países industrializados (Straubhaar, 2000).
5. **Modelo do *brain drain* latente durante a mobilidade formativa:** como a participação em programas de mobilidade acentuou-se nos últimos anos, as saídas para estudar fora, inicialmente pensadas como sendo de cariz temporário, em muitos casos acabam por tornar-se permanentes, graças à inserção dos jovens no

mercado de trabalho dos países acolhedores, uma vez que, no seu país de origem não conseguem emprego (Pizarro, 2005).

Ao centrar a atenção no caso português, no que diz respeito às qualificações dos portugueses emigrados, o número de indivíduos com o ensino superior completo, sofreu um aumento na ordem dos 88% desde o ano de 2000. Este crescimento do número de emigrantes com qualificação superior está em grande parte relacionada com o aumento da escolaridade obrigatória no país (Pires *et al*, 2015).

No entanto, analisando os restantes níveis de escolaridade dos emigrantes (**Figura 1**), embora se tenha verificado uma redução na proporção nos últimos anos mais de metade dos emigrantes portugueses continua a ter o nível básico de escolaridade, passando de 67% de acordo com os censos de 2000/01 para 61% em 2010/11.

Figura 1 - Qualificações escolares dos emigrantes portugueses com 15 anos ou mais, residentes na OCDE, 2000/01 e 2010/11, em percentagem



Fonte: Observatório da Emigração (2014)

Nota: As percentagens foram calculadas excluindo o nível de escolaridade desconhecido.

No que se refere aos indivíduos com ensino secundário, assistiu-se a um aumento de 5%, para o mesmo período, perfazendo em 2010/11, 28% do total da emigração portuguesa. Os indivíduos com o ensino superior perfaziam um total 10% da população emigrada, em 2010/11, quando há dez anos representavam apenas 6% (Pires *et al*, 2015). A taxa de emigração dos indivíduos qualificados é um indicador da chamada "fuga de cérebros". No que concerne às causas que estão na génese deste tipo de emigração, ainda não se sabe muito, uma vez que são escassos os estudos realizados sobre esta problemática. No

entanto, Marques (2006) evidencia alguns fatores explicativos, que possibilitam a configuração de três tipos de emigração:

1. Em primeiro lugar, apresenta-se a denominada emigração por necessidade, relacionada com a fragilidade da economia portuguesa e os elevados números do desemprego, principalmente nas camadas mais jovens e qualificadas da população.
2. Em segundo lugar, encontra-se a emigração por proximidade, tornada possível devido à facilidade de movimentação na zona euro pelos seus cidadãos. Aludindo não só à proximidade física, mas também à liberdade política de circulação (cidadania europeia).
3. Em terceiro lugar, figura os fluxos de emigração por ambição, devido ao alargamento das expectativas de mobilidade social dos indivíduos.

“A falta de perspetivas em Portugal, seja no que respeita à possibilidade de possuir um emprego digno, seja quanto à construção de uma carreira e à obtenção de um reconhecimento profissional, a frustração perante um mercado de trabalho que não valoriza as competências adquiridas pelos jovens durante o curso (licenciatura, mestrado, doutoramento) são as duas maiores justificações na decisão de partir” (Gomes, 2015b: 97).

A emigração qualificada conduz à saída de milhares de jovens portugueses, fenómeno nem sempre motivado pela crise económica e financeira que atingiu o país, mas que a acentua, com a perda de um investimento público. De acordo com o Tribunal de Contas, entre o ensino primário e o ensino secundário, um estudante representa um custo na ordem dos 46 mil euros, a que acrescem, em muitos casos, despesas referentes ao ensino superior e a bolsas (Observatório da Emigração, 2013).

Segundo com os dados do PORTADA, no ano de 2015 as despesas do Estado em educação ascenderam as 6 757,3 milhões de euros o que corresponde a sensivelmente 3,8% do PIB nacional.

De acordo com A. Pires, professor na “*Norwegian School of Economics*” o Estado português “ (...) não valoriza o capital humano, apenas se preocupa com o capital financeiro”. Por sua vez, os países que acolhem os estudantes portugueses, embora não tenham investido na sua educação, beneficiam dos seus conhecimentos. Ao contrário de

Portugal que, em alguns casos, perde este capital intelectual, uma vez que muitos dos jovens acabam por não regressar (Observatório da Emigração, 2013).

Esta transferência de capital humano qualificado deixa os países que investem na formação dos indivíduos, com uma oferta reduzida nos seus próprios sectores de investigação e produção, assim como, na prestação de serviços públicos e privados (Padilla, 2010).

Pires *cit in* Observatório da Emigração (2013) refere ainda que, enquanto não houver crescimento económico, "os benefícios [da emigração] não superarão os custos", criando-se um "círculo vicioso" que não permite a "circulação de cérebros", isto é, o retorno dos emigrantes com os conhecimentos adquiridos na sua experiência fora do país.

Este novo tipo de emigração tem como destinos, o Reino Unido, que na atualidade apresenta-se como o principal país de destino da emigração portuguesa ou ainda países do norte do continente europeu, ou ainda, países como a Noruega, onde se encontra a maior comunidade portuguesa qualificada.

No Reino Unido, no ano de 2014, foram registadas 30 546 novas entradas de emigrantes portugueses. Residindo cerca de 175 mil portugueses neste país, na sua maioria são jovens adultos, um terço possui idades compreendidas entre os 25 e 34 anos e muitos destes possuindo qualificações superiores.

A Bélgica, apresenta-se como o país onde a entrada de portugueses mais aumentou nos últimos anos. Num total de 4 227 entradas, representando um aumento na ordem dos 35%, que o Observatório da Emigração classifica como "particularmente elevado".

A França não é um novo país de emigração mas sim um dos mais antigos destinos da emigração nacional. Os portugueses constituem a terceira maior população estrangeira no país. No entanto, os emigrantes portugueses que residem na França são por norma menos qualificados (apenas 7% possuem qualificações superiores).

A Noruega apresenta-se como o país de excelência da emigração dos diplomados portugueses. Sendo os ordenados elevados e as boas condições para conciliar a vida profissional com a familiar, os principais atrativos.

Tendo por base a análise de Borges (2006) as universidades devem orientar a sua oferta de cursos e formações de acordo com as necessidades do mercado, de modo a evitar a saída dos indivíduos por si formados ou para evitar a desqualificação profissional, uma

vez que muito deste capital acaba por não ser devidamente aproveitado exercendo funções que não correspondem ao seu nível académico.

Góis & Marques (2007) referem que, a crescente importância da emigração de pessoal altamente qualificado deve-se a fatores como a globalização, a expansão da economia mundial, a competitividade entre países, as diferenças nas políticas adotadas, os desequilíbrios demográficos e a evolução das tecnologias de informação e comunicação. Mariano (2010) acrescenta que muitos saem através de programas de mobilidade europeus, ou obtenção bolsas de estudo ou de investigação.

2.4.3 Motivações

Ao longo de vários anos são vários os estudiosos que vem debruçando os seus trabalhos sobre o conceito de motivação. Dentre estes é possível destacar Neves (1998: 35) segundo o qual conceito de motivação, nomeadamente a palavra motivação, deriva do latim *movere*, que significa “*a variedade de comportamento intra e interindividual devido não só a diferenças individuais e competências no controlo das exigências do meio ambiente que a acção exige*”.

Segundo Pina e Cunha *et al* (2007) a motivação encontra-se divide-se em dois tipos: motivação intrínseca e extrínseca. A motivação intrínseca é formada pelos desejos intrínsecos, ou seja, os indivíduos não tem como finalidade as gratificações externas, uma vez que o que está aqui em questão os desafios, a autonomia, a autorrealização e o próprio objetivo que se visa atingir. No concerne à motivação extrínseca, esta consiste na obtenção prémios e retribuições ou punições pelas atividades desenvolvidas, tendo como objetivo a compensados através de elementos externos.

Posto isto, iremos debruçar-nos sobre algumas teorias de motivação.

Uma das teorias gerais da motivação é a Hierarquia das Necessidades elaborada por Abraham H. Maslow (**Figura 2**). A sua importância para este estudo ocorre pela necessidade de compreender quais os fatores que motivam as pessoas a decidir emigrar. Assim, a Teoria das Necessidades apresenta-se como uma das mais importantes explicações sobre a motivação do Homem. De acordo com a teoria desenvolvida por Maslow, o comportamento e as ações dos indivíduos podem ser explicados segundo os

seus desejos e necessidades. Uma necessidade apresenta-se assim como um estímulo para a ação/comportamento. Partindo desta ideia, o ser humano irá sempre procurar melhorar a sua vida, seguindo um ciclo constante de necessidades e satisfações. Logo, “as necessidades não satisfeitas são os motivadores principais do comportamento humano” (Pina e Cunha *et al* 2007: 157).

Segundo o autor, as necessidades do ser humano encontram-se agrupadas em cinco níveis hierárquicos, formando uma pirâmide de hierarquias.

Figura 2 - Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: Shineider B. & Bowen D. E. (1996)

No patamar das necessidades fisiológicas, como o próprio nome indica, encontram-se as necessidades mais básicas do ser humano, como a sede, fome e sono. As necessidades de segurança contemplam a simples necessidade de os indivíduos se sentirem seguros, num país ou por exemplo num emprego. Realizando uma analogia com o mercado de trabalho, as necessidades de segurança corresponderiam a ter um emprego estável, e/ou uma remuneração considerada adequada. No que concerne ao patamar das necessidades sociais, estas correspondem as necessidades de amor e afeto. As necessidades de estima referem-se à estima do reconhecimento das suas capacidades. Por fim, no topo da pirâmide desenvolvida por Maslow, encontram-se as necessidades de autorrealização,

onde o ser humano procura atingir aquilo que deseja ser, tenta crescer e realizar-se a nível pessoal (Huitt, 2004).

A teoria de Maslow sobre a motivação comportamental permite realizar uma analogia com as motivações para os indivíduos deixarem o país e procurarem novas oportunidades de vida no estrangeiro.

A motivação, tratando-se de um comportamento intrínseco à vida de todo o ser humano pode, assim, ser entendido tendo por base teorias supra referidas.

A crise apresenta-se como um forte motivador para que os mais jovens saíssem de Portugal para diferentes países. Como se verificou nas teorias gerais da motivação acima descritas, existem certas necessidades que o ser humano tem de satisfazer para se sentir bem. Uma vez que Portugal não oferece condições para que estas necessidades sejam satisfeitas, torna-se natural que o número de jovens qualificados a saírem do país aumente substancialmente.

2.4.4 Programas de Mobilidade Internacional - Programa Erasmus

Os Programas de Mobilidade Internacional possibilitam que vários estudantes de diversas universidades estudem durante alguns meses em um outro país. Erasmus, por exemplo, é dos programas que mais jovens optam para fazer o seu programado de mobilidade.

O programa Erasmus conta já com 29 anos de existência, tendo sido criado em 1987, apresentando como principal objetivo dar aos estudantes universitários da europa a possibilidade de estudar em outras universidades, que não as do seu país de origem, por um período que pode ir até aos 12 meses. Assim, o programa visa que os alunos passem um período de estudos integrado noutro Estado Membro (Parey & Waldinger, 2011).

De acordo com a Direção Geral do Ensino Superior (2016), a mobilidade internacional dos indivíduos contribui para o aparecimento das várias culturas nacionais permitindo à sociedade europeia em geral beneficiar destes efeitos, possibilitando o enriquecimento da própria bagagem cultural e profissional dos indivíduos. Este enriquecimento pessoal é fundamental tendo em conta que as perspetivas de um emprego, que nos tempos que correm são bastante limitadas e num mercado de trabalho cada vez mais exigente e

competitivo, que procura profissionais cada vez mais flexibilidade e com grande capacidade de adaptação à mudança são mais-valias para estes indivíduos.

Na Declaração de Bolonha propõe-se "a criação da Área Europeia de Ensino Superior, como via chave para promover a mobilidade dos cidadãos e a capacidade de obtenção de emprego" (DGES, 2016).

Um dos objetivos da Declaração de *Bolonha* vai ao encontro exatamente desta ideia, do princípio da uniformização dos estudos universitários, através de um conjunto de medidas que possibilitem a comparação da oferta dos programas universitários, a mobilidade interna e uma visibilidade exterior ampliada. Sendo também explícita a intenção dos diferentes países de empreender todos os esforços com vista à supressão de obstáculos à mobilidade, nomeadamente no que concerne ao reconhecimento de títulos e diplomas académicos, dentro da Área Europeia de Ensino Superior e ao estímulo da mobilidade não só de estudantes, mas também de docentes e investigadores.

Segundo Wilson (2011) o programa Erasmus, além de contribuir para que os estudantes se tornem indivíduos mais pró-europeus, possibilita, igualmente, a aprendizagem de novos idiomas, tornando-os mais móveis, bem como futuros trabalhadores mais competitivos.

Papatsiba (2005) *cit in* Wilson (2011: 17) considerou que o programa Erasmus tem os seguintes objetivos:

“ajudar os alumni a transitar as fronteiras intra-europeias durante as suas futuras carreiras (lubrificando o mercado laboral Europeu comum), permitir a transferência de competências, técnicas e tecnologias na Europa (dinamizando a economia), e ajudar os estudantes a adquirir as características pessoais, como a independência e a sensibilidade intercultural, bem como melhorar as suas competências linguísticas.”

De acordo com os dados avançados pela Comissão Europeia no ano de 2012/2013, 268143 alunos participaram em programas de mobilidade internacional, especificamente programa Erasmus. Num total de 4600 Instituições de Ensino Superior envolvidas no projeto, distribuídas por 33 países (27 Estados-Membros da UE, Croácia, Islândia, Liechtenstein, Noruega, Suíça e Turquia), as áreas das Ciências Sociais, Gestão e Direito;

Humanidades e Artes; e Engenharia, Produção e Construção são, quer para estudo, quer para a realização de estágio, as áreas com maior percentagem de alunos.

Ainda de acordo com os dados divulgados, o típico estudante de Erasmus tem 22 anos, vai para outro país durante seis meses, está a tirar uma licenciatura e muito provavelmente é mulher, sendo-lhes atribuída uma bolsa no valor médio dos 271 euros.

Em Portugal, segundo a mesma fonte, 7 041 jovens fizeram Erasmus no ano académico de 2012/2013 e o país recebeu mais de 8 mil alunos nesse período, sendo o 9º país de destino mais procurado. Países como a Espanha, a Polónia e a Itália foram os países que mais Portugueses receberam, 1 687, 946 e 817 alunos, respetivamente.

Segundo Parey e Waldinger estes indivíduos ao participarem neste tipo de programas aumentam em 15% as probabilidades de ir, no futuro, trabalhar para fora do seu país de residência habitual¹.

De acordo com os mesmos autores as principais motivações que levam estes indivíduos após terminarem a sua formação a trabalhar num país estrangeiro são:

- Receber uma boa oferta de emprego em um outro país;
- Desejar obter mais qualificações num país estrangeiro;
- Gosto por uma cultura estrangeira;
- Desenvolver um projeto de investigação fora;
- Trabalhar no estrangeiro motivados por questões afetivas;
- Considerar ter melhores perspetivas de carreira noutro país.

A mobilidade constitui uma fonte de aprendizagem, contacto com várias regiões e com as diferentes realidades linguísticas, culturais, sociais e também religiosas representando um contributo determinante para a dimensão europeia, para a educação, cidadania e desenvolvimento.

2.4.5 Participação em Programas de Mobilidade Internacional – alunos na Universidade do Algarve

De acordo com os dados obtidos a partir do Gabinete de Relações Internacionais e Mobilidade da Universidade do Algarve (**Tabela 3**) o número de estudantes da

¹ No estudo realizado por Parey e Waldinger foram apenas considerados para a análise indivíduos com nacionalidade alemã.

Universidade do Algarve que nos anos letivos 2014/15 e 2015/16 participaram em Programas de Mobilidade Internacional, isto é, número de alunos *outgoing* foi de 106 e 81 respetivamente.

No ano letivo de 2014/2015, dos 106 alunos que participaram nestes programas 37,7% pertenciam à Escola Superior Saúde, sendo esta a unidade orgânica que mais alunos teve a participar neste ano, seguindo-se a Faculdade de Ciências e Tecnologias com 23,6% dos participantes.

No ano letivo seguinte, isto é 2015/2016, o número de alunos a participar nestes programas diminuiu, comparativamente com o ano letivo anterior. As unidades orgânicas com maior número de participantes nesse ano foram a Escola Superior de Gestão Hoteleira e Turismo (37,3%) e a Faculdade de Ciências e Tecnologias (37,3%).

Tabela 3 – Alunos da UAlg que participaram em Programas de Mobilidade Internacional – 2014/2015 e 2015/2016

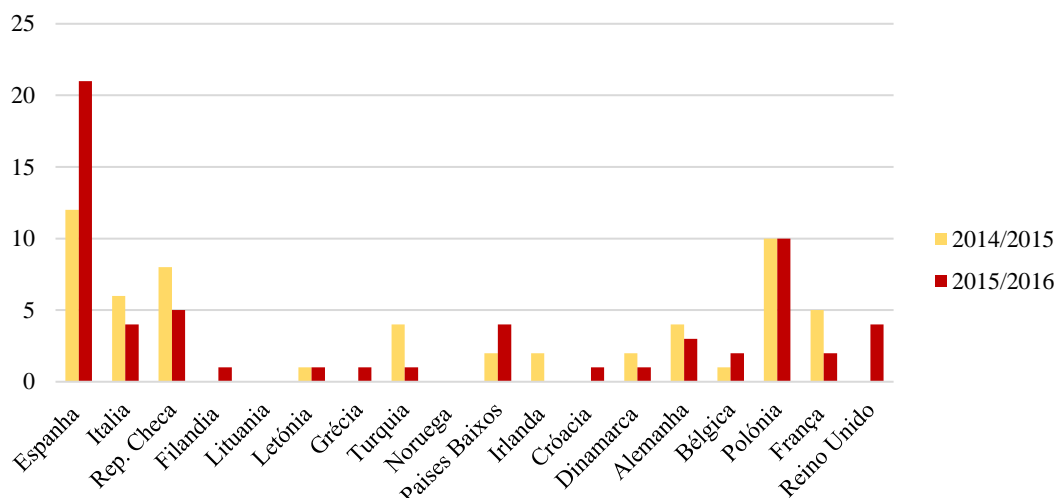
2014/2015		2015/2016	
FCHS	5	FCHS	7
FCT	18	FCT	30
FE	10	FE	7
ESEC	3	ESEC	5
ESGHT	25	ESGHT	30
ESS	40	ESS	0
ISE	4	ISE	2
DCBM	1	DCBM	0
TOTAL	106	TOTAL	81

Fonte: Gabinete de Relações Internacionais e Mobilidade – Universidade do Algarve (2017)

Os alunos que optam por participam em programas de mobilidade tem a possibilidade de viver durante um semestre ou um ano em um país estrangeiro para estudar ou para realizarem estágio, sendo este para muitos jovens o primeiro contacto com empresas internacionais e a primeira experiencia profissional na área de formação.

Tendo por base os dados do Gabinete de Relações Internacionais e Mobilidade da Universidade do Algarve, os principais países de destino dos estudantes que participaram neste tipo de programas para Estudar no ano letivo de 2014/2015 foram a Espanha, a Polónia e a República Checa, padrão que se manteve inalterado no ano letivo seguinte (**Gráfico 9**).

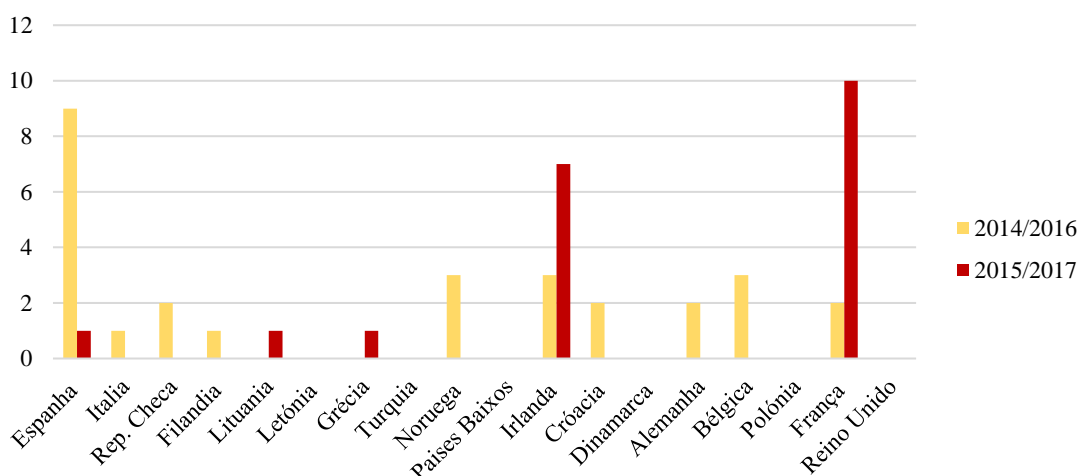
Gráfico 9 – País de destino dos alunos da UAlg que participam em Programas de Mobilidade – Estudo



Fonte: Gabinete de Relações Internacionais e Mobilidade (2017)

Por sua vez dos indivíduos que optam por realizar um estágio, que pode ser curricular ou extra-curricular, de 3 a 12 meses, em contexto de trabalho, contrariamente ao que ocorre com os jovens que optam por participar nestes programas para Estudar, observa-se alguma variação dos países de destino nos estudantes nos diferentes anos letivos (**Gráfico 10**). No ano 2014/2015 foram países como a Espanha, a Noruega e a Irlanda que mais estudantes cativaram, por sua vez, no ano seguinte a França passa a ocupar o primeiro lugar das preferências, seguindo-se a Irlanda e a Lituânia.

Gráfico 10 – País de destino dos alunos da UAlg que participam em Programas de Mobilidade – Estágio



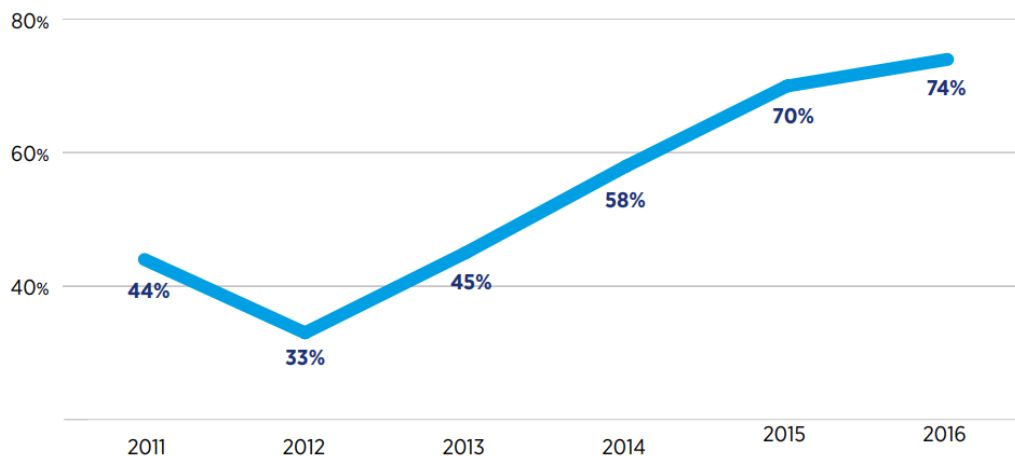
Fonte: Gabinete de Relações Internacionais e Mobilidade (2017)

2.5 O que procuram as empresas? Panorama nacional e regional de recrutamento.

Segundo a empresa de recrutamento Hays (2016), nos últimos tempos assiste-se a uma estabilização na economia do país e aproximadamente metade das empresas nacionais pretendem alargar os seus quadros e contratar no mínimo 5 colaboradores a curto prazo.

Como é possível verificar através do **Gráfico 11**, de 2012 a 2016 a percentagem de empregadores a querer contratar aumentou 41%, sendo que no ano de 2016, de acordo com os dados apontados pela empresa de recrutamento, 74% das empresas pretende contratar, este aumento reflete crescimento no sector empresarial português.

Gráfico 11 – Percentagem de empregadores que pretendem contratar (2011-2016)



Fonte: Hays (2016)

Embora a intenção de recrutar seja um panorama visível a nível nacional, segundo o estudo da Hays, são apontadas algumas diferenças a nível regional, uma vez que a percentagem de empresas da região Norte e Centro a desejar contratar é superior às da região Sul do país.

No entanto, a ambição de alargar o número de colaboradores revela ser um verdadeiro desafio para as empresas, uma vez que sensivelmente 78% aponta dificuldades em encontrar no mercado de trabalho os indivíduos que procuram, vendo-se obrigados a recrutar profissionais menos adequados à função que vão desempenhar.

Em algumas empresas esta dificuldade acaba por ser negativa para a empresa pois limita a concretização de planos e projetos de negócio das organizações. Esta situação preocupa

os empresários e revela-se um claro indicador do desajuste do mercado laboral num país onde a taxa de desemprego é uma das mais elevadas a nível europeu.

O país não está a conseguir formar profissionais qualificados em número suficiente para responder às reais necessidades das empresas nacionais, principalmente na área do turismo, das engenharia e das tecnologias da informação. Esta escassez de trabalhadores para as áreas que estão a gerar mais emprego, está a travar o desenvolvimento do mercado de trabalho nacional, é uma das conclusões apontadas pelo mesmo estudo.

Neste seguimento Portugal aparece entre os países com maiores discrepâncias de ajustamento das competências dos trabalhadores e as necessidades das empresas. Segundo as empresas analisadas pela Hays (2016), cerca de 60% indicam que uma grande parcela do problema está no sistema de ensino português, uma vez que não está a conseguir preparar os jovens para a realidade empresarial nacional.

De acordo com o diretor regional da Hays, Carlos Maia, este problema apresenta-se como um travão ao dinamismo no mercado de trabalho português, impossibilitando as empresas de ampliar as suas estruturas e de seguir os seus planos de crescimento.

Segundo o mesmo existe uma falta de comunicação entre as empresas e as instituições de ensino levando a que, nos últimos anos, fosse criado um grande excedente de profissionais qualificados em áreas de baixa empregabilidade em Portugal, enquanto existem milhares de vagas de emprego que permanecem em aberto por falta de candidatos adequados.

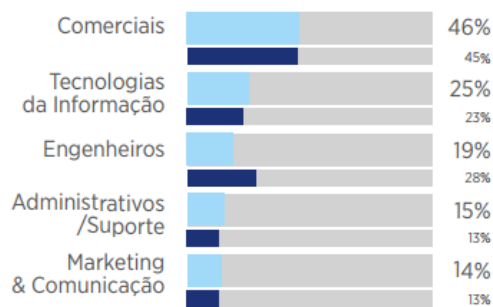
De acordo com os 74% de empregadores que pretendiam recrutar em 2016, os perfis Comerciais, de Engenharia e de Tecnologias da Informação foram os mais procurados. Assim como Marketing e Comunicação e os perfis administrativos.

A partir de uma análise de alguns *sites* de emprego, como o Sapo Emprego, Net-Empregos e Expresso Emprego, é notória esta procura por parte das empresas de colaboradores, destacando-se a oferta de programas de Estágios Profissionais para jovens recém licenciados ou à procura do primeiro emprego.

Através de uma análise regional das tendências de recrutamento, verificam-se algumas dissemelhanças entre o Norte e o Sul do país. A procura por Engenheiros é mais acentuada no Norte e Centro do país, onde o tecido industrial é mais forte. Por sua vez, os perfis de Logística/Supply Chain representam as principais prioridades dos empregadores da

região Centro. Já na região Sul do país, como é possível observar no **Gráfico 12**, os Comerciais aparecem como a principal prioridade para 46% dos empregadores, seguindo-se os profissionais das Tecnologias da Informação e os Engenheiros.

Gráfico 12 - Principais intenções de recrutamento na região sul:



Fonte: Hays (2016)

Para Carlos Maia algo está errado num mercado de trabalho em a taxa de desemprego é tão elevada e simultaneamente existem muitas vagas de emprego e empresas com muita urgência de recrutamento. Segundo o mesmo, a saída de muitos profissionais do país veio intensificar esta problemática, no entanto refere que a emigração é aqui mais uma consequência do que uma causa do desequilíbrio de competências que se assiste no país, pois, “se é verdade que muitos destes profissionais são atraídos pelos valores salariais e condições oferecidas noutros países, também é um facto que muitos dos que emigraram fizeram-no por não encontrarem oportunidades na área onde se formaram e onde esperavam poder construir uma carreira” (Hays, 2016).

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

Após a abordagem teórica apresentada no capítulo anterior, segue-se a descrição e fundamentação das escolhas metodológicas que estiveram na base à execução do estudo empírico.

De acordo com Freixo (2010:177) “ (...) a fase metodológica inclui todos os elementos que ajudam a conferir à investigação um caminho ou direção”. O conhecimento científico consiste no resultado de uma investigação que segue uma metodologia, baseada na realidade de factos e fenómenos capaz de investigar, criar e resolver novos e antigos problemas (Fachin, 2005).

O presente trabalho de investigação envolveu duas fases:

- Num primeiro momento inquiriu-se os alunos da Universidade do Algarve, matriculados no ano letivo 2015/2016, de modo a perceber se ponderam emigrar após a conclusão da sua formação académica e quais as motivações para pensarem ou não em abandonar o país. E, ainda, analisar a sua opinião em relação ao tecido empresarial da região do Algarve.
- Posteriormente, fora aplicado um questionário a diversas empresas sediadas nos vários concelhos da região do Algarve de forma a analisar as suas necessidades a nível de recursos humanos e recrutamento.

3.1 Objetivo do estudo

O presente estudo pretende analisar o fenómeno da emigração qualificada entre as camadas mais jovens da população e o estudo das necessidades de recrutamento do tecido empresarial do Algarve.

De forma a alcançar o objetivo geral, passa-se a enumerar as seguintes questões de investigação:

Questão 1: Qual o perfil-tipo da emigração dos jovens da Universidade do Algarve que consideram emigrar?

Questão 2: Quais as principais motivações que levam os jovens a ponderar emigrar?

Questão 3: As empresas da região do Algarve revelam-se atrativas para a criação de uma carreira profissional?

3.2 Desenho do estudo

No que diz respeito ao desenho de estudo, este trabalho de investigação define-se como transversal e exploratório, uma vez ocorre dentro de um intervalo de tempo definido.

3.3 Instrumento de recolha de dados

Para a realização do presente trabalho de investigação optou-se pela recolha de dados primários, tendo como instrumento de recolha de informação um questionário estruturado, inquérito por questionário *online*, elaborado através da ferramenta informática *Google Docs*, divulgado com recurso à rede social *Facebook* durante um período compreendido entre 13 de maio ao dia 8 de junho de 2016.

O inquérito por questionário é um dos instrumentos mais utilizados na investigação em ciências sociais, desde os estudos de mercado, às pesquisas puramente teóricas e sondagens de opinião. São escassas as investigações psicossociológicas ou sociológicas de cariz empírico que não se auxiliem, parcial ou totalmente em dados fornecidos através de questionários. A aplicação destes instrumentos de pesquisa a uma população ou amostra torna possível, em alguns casos, efetuar inferências estatísticas das hipóteses elaboradas, o que possibilita assim deduzir ou inventariar “atitudes, representações, comportamentos, motivações, processos” (Ghiglione & Matalon, 1992: 105).

Para construção do inquérito por questionário utilizado neste estudo foi realizada uma pesquisa dos trabalhos e do referencial teórico já existente relacionados com a problemática em análise, tendo sido identificado estudo encomendado pela seguradora Zurich, intitulado “Emigração: motivos e destinos de eleição”, que serviu de guia para a formulação das questões da presente investigação.

O questionário, escolhido como instrumento de recolha de dados, é composto por 19 itens, com questões maioritariamente fechadas e com um tempo médio de preenchimento de 10 minutos. Foi estruturado em quadro partes distintas relativamente à natureza dos itens.

A primeira parte do questionário, com 5 questões, foi elaborada com o objetivo de medir diversas variáveis de natureza académica e social, tais como, área científica do curso, média do curso e participação em Programas de Mobilidade Internacional. Nesta parte existe dois itens de resposta aberta, sendo os restantes de resposta fechada.

A segunda parte refere-se à perceção dos alunos em relação a estrutura empresarial da região algarvia, através da atribuição de um nível de concordância do tipo Likert com 4 opções: “1- Discordo Totalmente”; “2- Discordo Parcialmente”; “3- Concordo Parcialmente”; “4- Concordo Totalmente” a um conjunto de 8 afirmações.

O terceiro conjunto de questões procura perceber se os jovens ponderam deixar o país após a conclusão da sua formação académica e quais as motivações para a decisão emigrar ou não emigrar.

Por fim, seguem-se às questões que possibilitam efetuar uma caracterização sociodemográfica dos inquiridos (**Tabela 4**).

Tabela 4 - Descrição do questionário

Secção	Variáveis medidas	Tipo de Questões
1	Unidade Orgânica.	Seleção a partir de uma listagem
	Curso frequentado; ano de ensino em que está inscrito.	Aberta
	Média obtida até ao momento; Participação em Programas de Mobilidade Internacional; Universidade onde realizou o Programa; ano e semestre.	Seleção a partir de uma listagem
2	Perceção do tecido empresarial do Algarve: “ 1- As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora; 2- Empresas têm preocupações sócio ambientais; 3- As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira; 4- As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho; 5- No Algarve existem empresas conceituadas; 6- No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg; 7- As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho; 8- No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional.”	Tipo Linkert: 4 opções

	Considera Emigrar?; Região para onde gostaria de emigrar; Regressaria para Portugal?.	Seleção a partir de uma listagem
	Motivações para Emigrar: “1- Mais oportunidades de emprego em outros países; 2- Espírito de aventura; 3- Questões afetivas e familiares; 4- Experimentar/ conhecer novas culturas; 5- Salários mais elevados; 6- Melhores níveis de segurança; 7- Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro; 8- Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional; 9- Maior estabilidade política no estrangeiro; 10- Segurança no trabalho; 11- Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.); 12- Nenhuma/ baixa poluição ambiental; 13- Procurar construir uma carreira”	Tipo Linkert: 4 opções
3	Motivações para não emigrar: “1- Sinto-me mais seguro no meu país; 2- Obrigações familiares; 3- Não gosto de mudanças; 4- Para mim vivo no melhor país; 5- Razões climatéricas; 6- Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro	Seleção a partir de uma listagem
	Sexo.	Fechada
	Idade; Concelho de residência oficial.	Aberta
4	Possui familiares emigrados.	Fechada
	Pais de residência atual do familiar.	Aberta

Fonte: Elaboração própria

3.4 População e Amostra

3.4.1 População-alvo

A população-alvo do estudo são os estudantes da Universidade do Algarve matriculados nesta instituição de ensino, no ano letivo 2015/ 2016, nas várias unidades orgânicas que constituem a universidade.

3.4.2 Seleção da amostra

Dada a dificuldade em inquirir a totalidade da população, optou-se pela recolha de dados através de uma amostragem não probabilística e por conveniência.

Uma amostragem é considerada não probabilística quando a probabilidade de alguns ou de todos os elementos, que constituem a população em estudo, de pertencer à amostra não é conhecida (Massukado-Nakatani, 2009).

3.5 Técnicas estatísticas utilizadas

Nesta fase do estudo, dada a especificidade do tema e dada a necessidade de recolha e análise de dados primários optou-se pela uma abordagem de cariz quantitativo.

Tuckman (2000) nos seus trabalhos sobre a investigação quantitativa refere que o objetivo principal de todo o processo de recolha de dados, passa pela obtenção de descrições, explicações e relações estatísticas, podendo o investigador recorrer as mais diversas técnicas para obter de forma numérica uma grande quantidade de informação, possibilitando deste modo que seja assegurada a fidelidade e validade dos dados obtidos.

Numa fase inicial do estudo realizou-se uma análise preliminar dos dados de forma a efetuar a caracterização sociodemográfica da amostra.

Num segundo momento, foram testados alguns métodos de estatística multivariada, considerados pertinentes para objetivos do estudo e características da amostra obtida, tendo sido o método de Análise de Correlação Canónica não Linear – OVERALS o escolhido para a análise dos dados. A partir das cargas canónicas obtidas pelo método citado foram elaborados *clusters* através da utilização do método *K-Means*, de modo a identificar padrões de comportamento.

3.5.1 Análise de Correlação Canónica Não Linear: OVERALS

A Análise de Correlação Canónica Não Linear - OVERALS foi inicialmente descrita por Gifi (1981), Van der Burg, De Leeuw e Verdegaal (1988) e Van der Burg (1988). Esta é uma técnica de análise multivariada de dados, que identifica os elementos comuns entre vários conjuntos de variáveis medidos no mesmo objeto, possibilitando a identificação de semelhanças e dissemelhanças nas relações entre os vários conjuntos de variáveis. Assim,

de acordo com Yazici, Ögus, Ankarali & Gurbuz *cit in* Correia et al (2015: 147) o propósito do OVERALS é determinar conjuntos de variáveis categóricas semelhantes entre si, o que possibilita o reconhecimento de padrões, topologias ou tipologias, mesmo nas relações mais complexas. A análise de correlação canónica permite correlacionar duas variáveis canónicas, em que uma é referente ao conjunto de variáveis dependentes e a outra o conjunto de variáveis independentes (Lira, 2004). A principal finalidade do método OVERALS é elucidar a relação entre dois ou mais conjuntos de variáveis e neste seguimento encontrar um pequeno conjunto de combinações lineares para cada conjunto, de modo a maximizar as correlações entre os grupos (Carrol, 1968).

Este método utiliza o algoritmo *Alternating Least Squares* (ALS), para a transformação de variáveis categóricas em variáveis métricas. De modo a avaliar a qualidade do ajustamento do modelo, é importante ter em consideração os indicadores:

- *Fit* (ajustamento) possibilita a comparação o ajustamento obtido com ajustamento máximo possível. Esta função identifica três componentes: *Multiple Fit*, *Single Fit* e *Single Loss*, Destaca-se a análise dos dados do *Multiple Fit*, uma vez que revelam a variável que se revela mais discriminante por categoria;
- *Loss* (perda) resulta da diferença entre o número das dimensões e a adaptação otimizada que se calcula a partir do algoritmo *ALS*;
- *Component Loading* (cargas canónicas) e os *Weights* (pesos canónicos) possibilitam realizar a avaliação da relevância das diferentes variáveis;
- *Eigenvalues* (valores próprios) calculam-se através do *Fit* e das *Loss*, e possibilitam analisar o nível de relação entre variáveis em cada dimensão, podendo assumir valores entre 0 e 1.

3.5.2 Análise de Clusters - O método K-Means

Os métodos de análise de *clusters* são procedimentos de estatística multivariada que tentam organizar um conjunto de entidades (indivíduos ou objetos), para os quais é conhecida informação detalhada, em grupos relativamente homogéneos (Reis, 2001).

Deste modo, tendo por base as cargas canónicas agregadas a cada indivíduo, procura-se identificar grupos de indivíduos (*clusters*) com padrões de comportamento idênticos, sobre as variáveis selecionadas através da análise de Correlação Canónica Não Linear - OVERALS. A finalidade aqui é criar conjuntos em se seja possível observar a existência

de homogeneidade interna e a heterogeneidade externa entre grupos, e assim, criar padrões de comportamento fundamentados nas características em análise. O método de formação de *clusters* escolhido, considerando as características das variáveis a analisar (cargas canônicas) e a dimensão da amostra é o algoritmo de Análise de Agrupamento k-means proposto por J. MacQueen em 1967. Este algoritmo é desenvolvido de acordo com 4 iterações (MacQueen, 1967):

1. Colocar k pontos no espaço, que representam os objetos sobre os quais se vão fazer os *clusters*. Estes pontos representam o número inicial de centróides;
2. Alocar cada objeto (indivíduo) ao grupo que tem o centróide mais próximo;
3. Sempre que alocar um objeto a um centróide, recalculá-lo;
4. Repetir os passos 2 e 3 até todos os objetos estarem alocados e os centróides não sofrerem alterações.

O algoritmo promove a separação dos objetos em diferentes grupos, cuja distância entre objetos é minimizada. Os grupos criados através deste algoritmo devem satisfazer os critérios de homogeneidade, de coesão, isolamento dos grupos e heterogeneidade entre grupos, que servem de guia à formação de *clusters*. O K-Means mede a proximidade entre grupos usando a distância euclidiana entre os centróides dos grupos (Quintal, 2006).

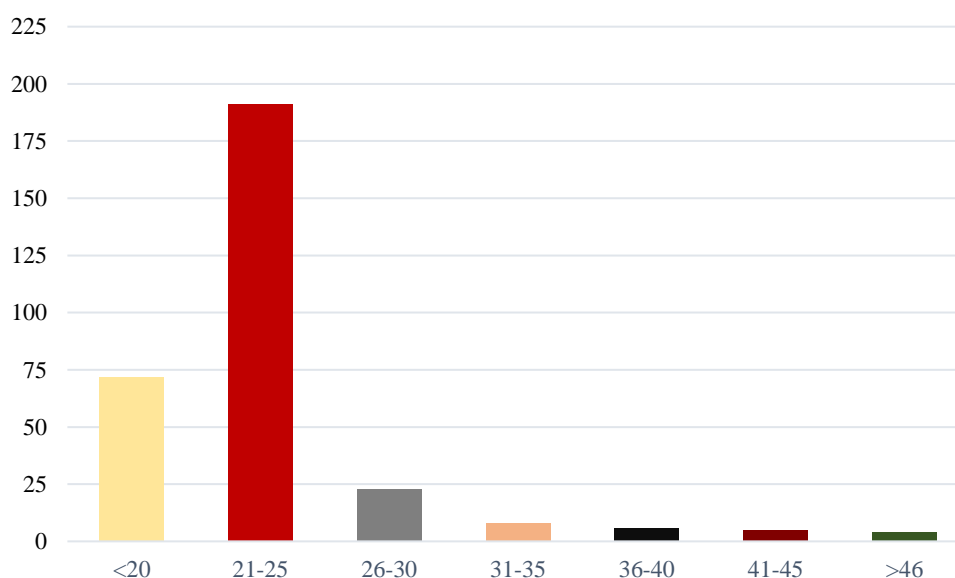
O método, por ser um método não hierárquico, destaca-se por ser mais rápido, fiável e de compreensão mais simples. O método K-Means também possibilita a mobilidade entre *clusters*, uma reatribuição que não é possível nos métodos hierárquicos (Rencher, 2002).

CAPÍTULO IV - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Análise descritiva dos dados

Foram inquiridos um total de 309 estudantes, com idades compreendidas entre os 18 anos e os 60 anos, estando a moda da amostra apresentada situada nos 21 anos. Como é possível constatar através da observação do **Gráfico 13**, a amostra é maioritariamente constituída por indivíduos com idades compreendidas entre os 21 e os 25 anos de idade, sendo esta a faixa etária dos estudantes do ensino superior (61,5%). Os indivíduos com idade até os 20 anos são o segundo grupo com maior proporção de alunos, cerca de 23.3%. Assim, como refere a Direção Geral do Ensino Superior “ (...) os indivíduos que se situam hoje (...) [a frequentar] formações do ensino superior têm, na sua grande maioria, até 25 anos (mais de 80%), diminuindo significativamente nos escalões seguintes” (Martins et al, 2005).

Gráfico 13 - Escalão Etário dos Inquiridos

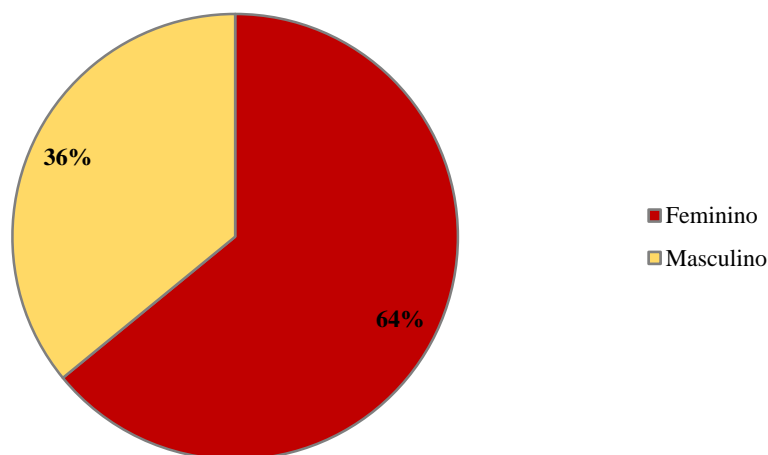


Fonte: Elaboração Própria

Um dos aspetos particularmente interessantes da amostra recolhida é a sua feminização, o que segundo Martins (2012) pode estar associado à feminização (do acesso e do sucesso) do ensino superior no país, nos últimos anos, e ainda aos processos de emancipação de género (Almeida, 2011).

Assim, de acordo com os dados do **Gráfico 14**, é possível verificar que a grande generalidade dos inquiridos pertence ao sexo feminino (64%) e os restantes 36% ao sexo masculino.

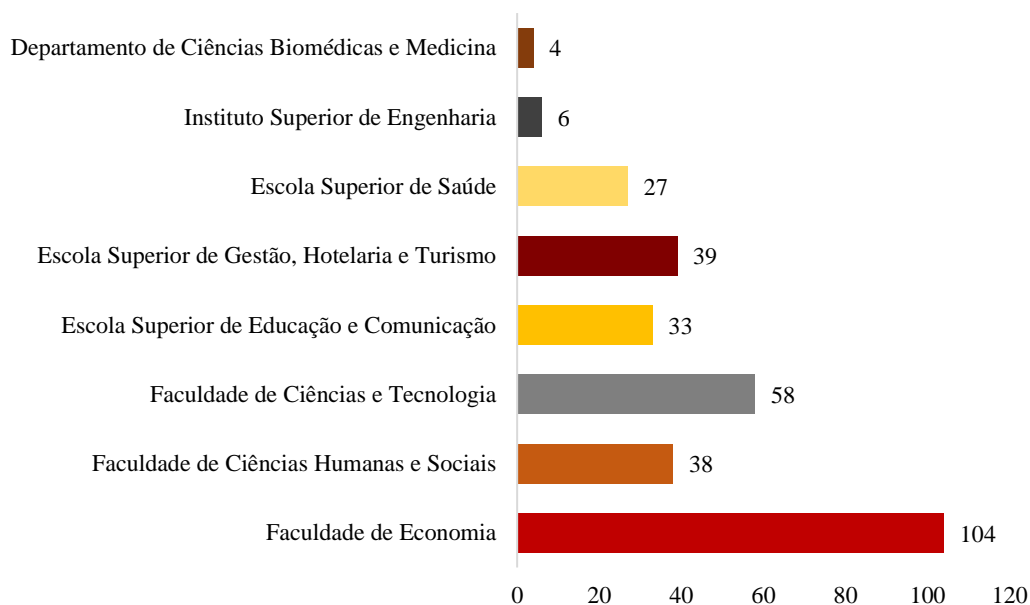
Gráfico 14 - Sexo dos Inquiridos



Fonte: Elaboração Própria

O **Gráfico 15** representa a distribuição dos alunos inquiridos pelas várias escolas e faculdades que constituem a Universidade do Algarve (Faro). A partir da sua análise é possível verificar que a Faculdade de Economia foi a unidade orgânica que registou maior número de respostas com 104 indivíduos, o que corresponde a cerca de 33,3% do total da amostra, seguindo-se a Faculdade de Ciências e Tecnologia com 58 respostas (18,8%). Segue-se a Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, a Faculdade de Ciências Humanas e Sociais e a Escola Superior de Educação e Formação com 12,6%, 12,3% e 10,7% de respostas respetivamente.

Gráfico 15 - Unidade Orgânica dos inquiridos



Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito as formações académicas (**Tabela 5**) verificamos, com uma maior representatividade, os alunos que frequentam a licenciatura em Gestão de Empresas com 12% (n=37), os alunos de Sociologia com 10,3% (n= 32), Ciências da Comunicação com 4,5% (n=14) e ainda Economia e Psicologia com 4,2% (13).

Tabela 5 - Licenciatura dos Inquiridos

	N (238)	%
Análises Clínicas e Saúde Pública	2	0,6
Arquitetura Paisagista	1	0,3
Artes Visuais	1	0,3
Biologia	2	0,6
Biologia Marinha	6	1,9
Bioquímica	2	0,6
Biotecnologia	10	3,2
Ciências Biomédicas	2	0,6
Ciências da Comunicação	14	4,5
Ciências da Educação e da Formação	7	2,3
Design de Comunicação	2	0,6
Desporto	4	1,3
Dietética e Nutrição	11	3,6

Economia	13	4,2
Educação Básica	2	0,6
Educação Social	9	2,9
Enfermagem	5	1,6
Engenharia Civil	1	0,3
Engenharia do Ambiente	1	0,3
Engenharia Elétrica e Eletrónica	2	0,6
Engenharia Eletrónica e Telecomunicações	1	0,3
Engenharia Informática	4	1,3
Engenharia Mecânica	2	0,6
Farmácia	1	0,3
Gestão	10	3,2
Gestão (Noturno)	1	0,3
Gestão de Empresas	37	12,0
Gestão hoteleira	9	2,7
Línguas e Comunicação	6	1,9
Marketing	6	1,9
Ortoprotesia	3	1,0
Património Cultural e Arqueologia	2	0,6
Psicologia	13	4,2
Radiologia	1	0,3
Sociologia	32	10,3
Tecnologia e Segurança Alimentar	1	0,3
Terapia da Fala	3	1,0
Turismo	9	2,9

Fonte: Elaboração própria

Se atentarmos nos mestrados e doutoramentos dos inquiridos é possível destacar o Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas 8,1% (n=25), o Mestrado em Gestão Empresarial com 5% (n=16) e o Mestrado em Finanças Empresariais com 1,9% (n=6) do total da amostra recolhida. Por fim, temos apenas um inquirido a frequentar doutoramento em Métodos Quantitativos (**Tabela 6**).

Tabela 6 - Mestrado e doutoramento dos inquiridos

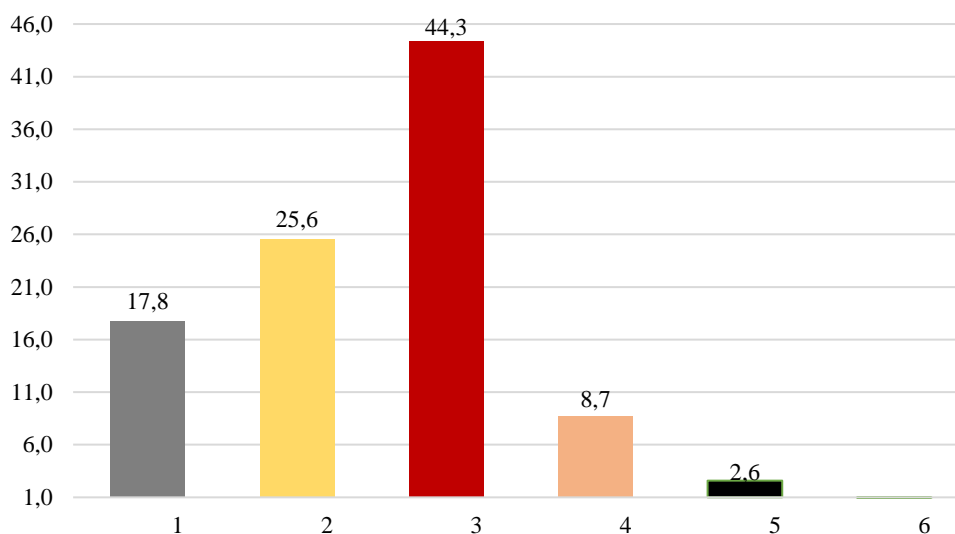
	N (71)	%
Mestrado em Aquacultura e Pescas	1	0,3
Mestrado Biologia Marinha	1	0,3
Mestrado em Arqueologia	1	0,3

Mestrado em Direção e Gestão Hoteleira	1	1,2
Mestrado em Educação Pré-Escolar	2	0,6
Mestrado em Finanças Empresariais	6	1,9
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	1	0,3
Mestrado em Gestão Empresarial	16	5,0
Mestrado em Psicologia da Educação	2	0,6
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações	2	0,6
Mestrado em Sociologia	3	0,9
Mestrado Gestão de Marketing	2	0,6
Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas	25	8,1
Mestrado Integrado em Eletrónica e Telecomunicações	3	1,0
Mestrado Integrado em Engenharia Biológica	1	0,3
Mestrado Integrado em Medicina do Algarve	1	0,3
Mestrado Oncobiologia	1	0,3
Mestrado Psicologia Clínica	1	0,3
Doutoramento em Métodos Quantitativos	1	0,3

Fonte: Elaboração própria

Dos 309 indivíduos que constituem a amostra do estudo, importa salientar que 44,3% encontram-se a frequentar o 3º ano, conforme se apresenta no **Gráfico 16**, estando próximo de ingressar no mundo do trabalho. Num mercado com cada vez menos oportunidades para os mais jovens, que saem da universidade sem qualquer experiência profissional, isto leva a que estes jovens comecem a refletir sobre as oportunidades de emprego oferecidas pelas empresas em Portugal e também no estrangeiro.

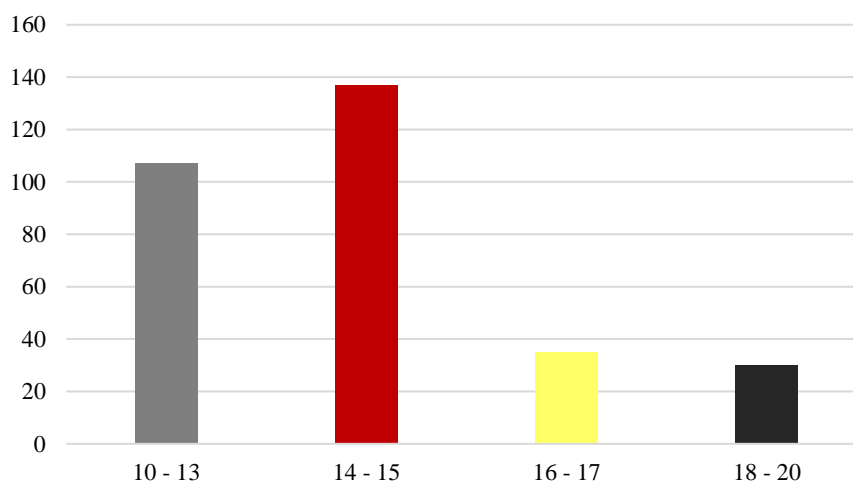
Gráfico 16 - Ano de ensino em que se encontra inscrito



Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à média de curso dos estudantes da Universidade do Algarve inquiridos, recorrendo à escala de classificação: Suficiente (10 – 13); Bom (14 – 15); Muito Bom (16 – 17); e Excelente (18- 20), é possível constatar a partir da observação do **Gráfico 17**, que a maioria dos alunos enquadra-se no nível “Bom” (44%), seguindo-se igualmente com uma proporção considerável com uma média de curso definida como “Suficiente” (35%). No que concerne aos “Muito Bom” e “Excelentes” alunos estes aparecem em menor número mais reduzido, 11% e 9,7% respetivamente.

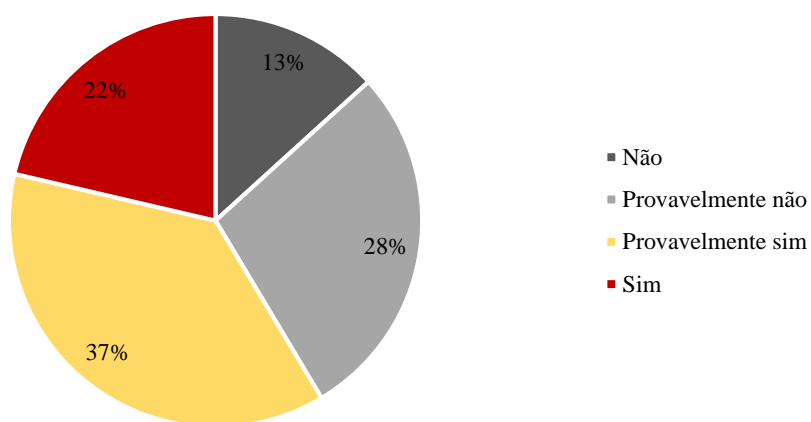
Gráfico 17 - Valor Aproximado da média do curso até ao momento



Fonte: Elaboração Própria

Os alunos inquiridos foram questionados sobre a intensão de no final da sua formação académica ponderarem em deixar o país para procurar novas oportunidades de vida além-fronteiras (**Gráfico 18**). Conforme já expectável tendo por base a revisão de literatura realizada, uma grande parte dos inquiridos afirma que considera emigrar após concluir a sua formação (22%) ou que provavelmente irá emigrar (37%). Dos restantes 41% dos inquiridos, 28% afirmam provavelmente não vai emigrar e 13% não intencional sair do país. Apontando como principais justificações para a sua decisão de ficar o facto de se sentirem mais seguros e viverem melhor no seu país.

Gráfico 18 - Considera emigrar após concluir o curso?



Fonte: Elaboração própria

4.2 Análise da Correlação Canónica não Linear: OVERALS

4.2.1 Hipóteses de investigação

Conforme referido anteriormente foram definidas três questões de investigação para o presente estudo:

Questão 1: Qual o perfil-tipo da emigração dos jovens da Universidade do Algarve que consideram emigrar?

Conceitos a operacionalizar: Principais regiões de destino; universidade/região de realização do Programa de Mobilidade; duração da emigração.

Questão 2: Quais as principais motivações que levam os jovens a ponderar emigrar?

Conceitos a operacionalizar: Motivações para emigrar.

Questão 3: As empresas da região do Algarve revelam-se atrativas para a criação de uma carreira profissional?

Conceitos a operacionalizar: Perceção dos jovens do tecido empresarial do algarve.

Com vista a dar resposta às questões de investigação, criaram-se 3 conjuntos (*Sets*) de variáveis para a análise OVERALS, descrita abaixo:

Set 1

O *Set 1* é constituído por 14 variáveis responsáveis pela perceção da intenção dos inquiridos quanto à sua intensão de emigrar e experiências académicas fora do país.

1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional?
1.5.1. Em que Universidade?
1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [1º Semestre]
1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [2º Semestre]
1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional?
3. Considera emigrar após concluir o curso?
4.1 Para que região gostaria de emigrar? – América do Norte (EUA, Canadá)

4.1 Para que região gostaria de emigrar? – América do Sul (Brasil, Argentina, Venezuela)
4.1 Para que região gostaria de emigrar? – Irlanda, Reino Unido
4.1 Para que região gostaria de emigrar? – Países Nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suíça)
4.1 Para que região gostaria de emigrar? – Europa Central
4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal?
5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado?
5.4.1. Se sim, em que país?

Set 2

O Set 2 possui 17 variáveis referentes às motivações dos estudantes para emigrar ou para não o desejar fazer.

4.1. Quais os motivos para não emigrar? – Sinto-me mais seguro no meu país
4.1. Quais os motivos para não emigrar? – Obrigações familiares
4.1. Quais os motivos para não emigrar? – Não gosto de mudanças
4.1. Quais os motivos para não emigrar? – Para mim vivo melhor no meu país
4.2. Com que motivações? [1 - Mais oportunidades de emprego em outros países]
4.2. Com que motivações? [2 - Espírito de aventura]
4.2. Com que motivações? [3 - Questões afetivas e familiares]
4.2. Com que motivações? [4 - Experimentar/ conhecer novas culturas]
4.2. Com que motivações? [5 - Salários mais elevados]
4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança]
4.2. Com que motivações? [7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro]
4.2. Com que motivações? [8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional]
4.2. Com que motivações? [9 - Maior estabilidade política no estrangeiro]
4.2. Com que motivações? [10 - Segurança no trabalho]
4.2. Com que motivações? [11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)]
4.2. Com que motivações? [12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental]

4.2. Com que motivações? [13 - Procurar construir uma carreira]

Set 3

O *Set 3* é formado por 8 variáveis que caracterizam do tecido empresarial da região do Algarve de acordo com os inquiridos.

[1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora]
[2 - Empresas têm preocupações sócio ambientais]
[3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira]
[4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho]
[5 - No Algarve existem empresas conceituadas]
[6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg]
[7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho]
[8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional]

A Análise de Correlação Canónica Não Linear (OVERALS) torna possível determinar o grau de dependência entre os conjuntos de variáveis identificadas e, permite igualmente, que se efetue uma análise da relevância das variáveis no modelo. Assim, para análise do grau de dependência entre grupos tornou-se necessário recorrer à função *Fit* e/ou à função *Loss*, em comparação com o número de dimensões, e assim avaliar a capacidade explicativa do modelo.

Para a análise da relevância das variáveis no modelo, recorreu-se a outras funções, nomeadamente o valor da função *Weight* em cada variável que indica a importância que essa mesma variável tem no modelo. E, o valor da função *Factor Loading* que permite julgar a contribuição das variáveis para o eixo latente, ou seja, a avaliação da contribuição da variável real para a variável canónica.

Outra função importante foi o *Multiple Fit* que possibilita, dentro de cada grupo, avaliar o poder discriminante das variáveis.

A análise das três funções (*Weight*, *Component Loadings* e *Multiple Fit*) possibilita a categorização das variáveis em:

- Extremamente Relevante;

- Muito Relevante;
- Relevante.

4.3 Resultados da Análise de Correlação Canónica Não Linear (*OVERALS*)

Como já fora referido, foram criados 3 *set's* com base no questionário aplicado aos estudantes da Universidade do Algarve, de modo a identificar-se as variáveis com maior relevância dentro de cada grupo de variáveis. Foi efetuado o cálculo dos ajustamentos (*Fit*) das variáveis às novas dimensões, assim como o cálculo da informação perdida (*Loss*) por via desse ajustamento. Pretende-se deste modo, determinar a capacidade explicativa do modelo nas novas dimensões. De forma a determinar a relevância das variáveis, em cada uma das novas dimensões, efetuou-se a análise dos pesos canónicos (*Weight*), do *Factor Loading* (para avaliar a contribuição da variável real para a variável canónica) e do *Multiple Fit* (que nos permite ver o ajustamento conjunto). Os resultados obtidos são apresentados nas tabelas que se seguem.

Tabela 7 - Resumo da Análise OVERALS

		Dimension		Sum
		1	2	
Loss	Set 1	,104	,119	,223
	Set 2	,224	,181	,405
	Set 3	,290	,496	,787
	Mean	,206	,265	,472
Eigenvalue		,794	,735	
Fit				1,528

Fonte: SPSS 21.0

Da análise de *OVERALS* resultaram 2 dimensões (1 e 2) consequentes das relações canónicas existentes, com um ajustamento (*Fit*) de 1,528, num ajustamento máximo de 2, o que reflete uma perda média de informação (*Mean Loss*) de 0,472, refletindo a adequação do método.

É possível medir a quantidade total de informação dos 2 conjuntos de variáveis retida por função canónica, ou seja, por dimensão (variância total). Assim, a variância explicada por cada nova dimensão é dada pela equação:

$$G_{dimensão}^2 = \frac{Eigenvalue}{Fit} \quad (1)$$

$$G_1^2 = \frac{0,794}{1.528} = 0,519$$

$$G_2^2 = \frac{0,735}{1.528} = 0,481$$

Desta forma, 51,9% da informação total contida nos conjuntos das variáveis é explicada através da 1ª dimensão e a restante informação é explicada pela 2ª dimensão (48,1%) com base no ajustamento do modelo.

Tendo por base os dados fornecidos pela **Tabela 7** é ainda possível medir a similitude entre os 3 conjuntos de variáveis através do cálculo dos coeficientes de correlação canónica.

$$\rho_d = \frac{(K \times E_d - 1)}{(K - 1)} \quad (2)$$

Nota:

d = dimensão

K = conjunto de variáveis

E_d = valor do *Eigenvalue* na dimensão (d)

De acordo com os cálculos o coeficiente de correlação canónica, corresponde:

$$\rho_1 = \frac{(3 \times 0,794 - 1)}{(3 - 1)} = 0,691$$

$$\rho_2 = \frac{(3 \times 0,735 - 1)}{(3 - 1)} = 0,603$$

Os valores dos Coeficientes de Correlações Canónicas por dimensão apresentados revelam a correlação máxima entre as variáveis por grupo, em relação à correlação das variáveis entre os grupos.

A variância partilhada pelas combinações lineares por dimensão (G_d^2) dos 3 conjuntos de variáveis, é dada pelo quadrado do coeficiente de correlação canónica por dimensão. Assim:

$$G_d^2 = \rho_d^2 \quad (3)$$

$$G_1^2 = (0,691)^2 = 0,477$$

$$G_2^2 = (0,603)^2 = 0,364$$

Verifica-se que a variância partilhada pelas combinações lineares é de 47,7% na 1ª dimensão e de 36,4% na 2ª dimensão.

Para a análise da relevância das variáveis analisaram-se as funções Pesos Canónicos (*Weight*), Cargas Canónicas (*Component Loading*) e Ajustamento Múltiplo (*Multiple Fit*). O critério aplicado é de selecionar as variáveis que apresentem simultaneamente o coeficiente mais elevado na mesma dimensão, ao longo das 3 tabelas, que se encontram no anexo D.

4.3.1 Seleção das variáveis

A análise dos resultados OVERALS possibilitou a identificação de oito variáveis que satisfazem os requisitos do método. Isto é, por reunirem em si, o critério estipulado, de apresentarem os valores mais elevados sempre na mesma dimensão, nos 3 indicadores a analisar:

- Pesos canónicos - *Weight* (W.);
- Cargas canónicas - *Component Loading* (C.L.);
- Ajustamento múltiplo - *Multiple Fit* (M.F.).

Na **Tabela 8** apresentam-se, em resumo, as variáveis que cumprem os requisitos apresentados atribuindo-se a classificação de Extremamente Relevante.

Tabela 8 - Classificação das variáveis escolhidas quanto à relevância no modelo

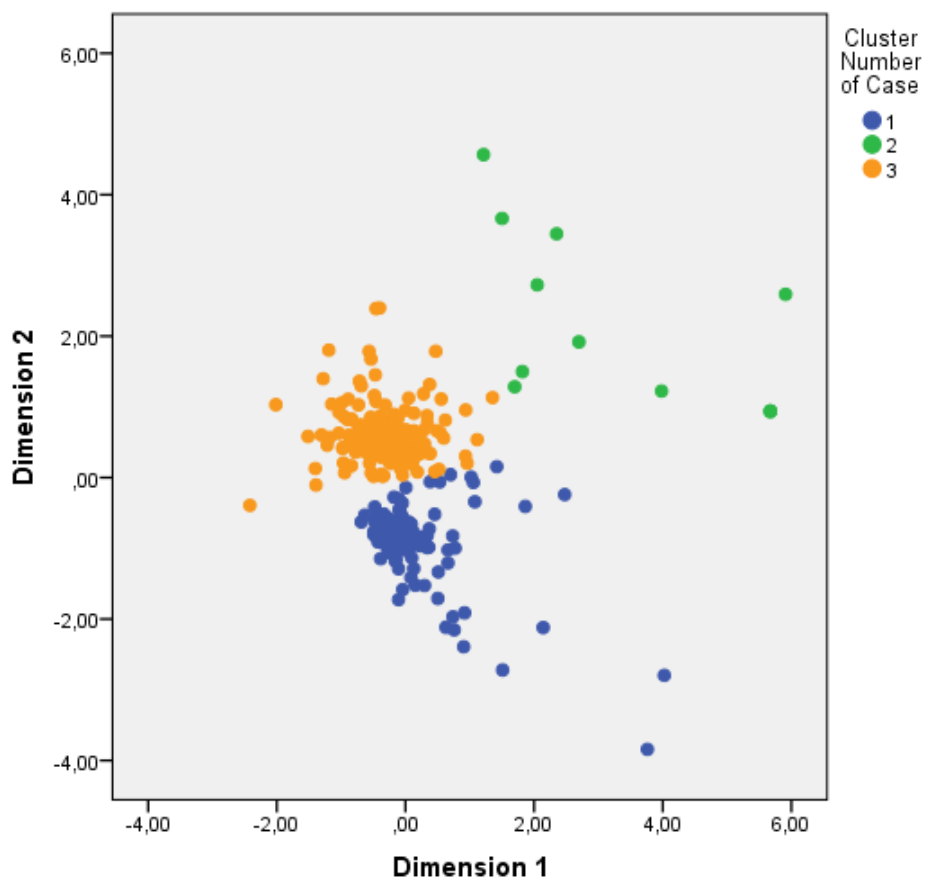
Set	Variável	Requisito			Classificação
		<i>Weight</i>	<i>Component Loading</i>	<i>Multiple Fit</i>	
1	Para que região gostaria de emigrar? – América do Norte (EUA, Canadá)	√	√	√	Extremamente Relevante
	Para que região gostaria de emigrar? – Irlanda, Reino Unido	√	√	√	Extremamente Relevante
	Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal?	√	√	√	Extremamente Relevante
	Em que Universidade (realizou o programa de mobilidade)?	√	√	√	Extremamente Relevante
2	4.2. Com que motivações? [2 – Espírito de aventura]	√	√	√	Extremamente Relevante
	4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança] ^a	√	√	√	Extremamente Relevante
	4.2. Com que motivações? [8 – Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional]	√	√	√	Extremamente Relevante
3	As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho	√	√	√	Extremamente Relevante

Fonte: Elaboração Própria

4.4 Resultados *K-Means*

Sobre os *scores* dos indivíduos, calculados pelo método OVERALS, o passo que se seguiu foi a aplicação do método não hierárquico de formação de *clusters*, *K-Means*. A aplicação deste método tem por finalidade detetar grupos (*clusters*) de indivíduos com características semelhantes, no que diz respeito às questões identificadas como sendo Extremamente Relevantes. Tendo sido efetuada a construção de 3 *clusters* representados graficamente na **Figura 3**.

Figura 3 - K-Means (*Clusters*)



Fonte: SPSS 21.0

4.4.1 Caracterização dos *clusters*

Passa-se a descrever a caracterização sociodemográfica dos indivíduos pertencentes a cada *cluster*:

Cluster 1

O *cluster 1* é constituído por 138 indivíduos, maioritariamente composto por indivíduos do sexo feminino (63%). A generalidade dos indivíduos possui até 25 anos, em que as faixas etárias predominantes são 22 e 23 anos. No que diz respeito à residência oficial dos inquiridos, 74,6% reside no Algarve, seguindo-se a Região Centro e Alentejo com 10,9% e 10,1% dos inquiridos respetivamente. Cerca de 91% dos estudantes que constituem o *cluster 1* são os indivíduos que responderam não consideram vir a emigrar no final da sua formação universitária.

Cluster 2

Este *cluster* é formado por 12 indivíduos, distribuídos uniformemente pelos dois sexos. No que se refere à idade dos indivíduos que constituem este *cluster* 50% possui 21 anos de idade. Relativamente à residência oficial, 6 dos inquiridos vive na região do Algarve, seguindo-se o Alentejo, com 3 indivíduos. A totalidade, 100%, dos alunos da Universidade do Algarve que formam o *cluster 2*, consideram a emigração como uma possibilidade de futuro.

Cluster 3

O *Cluster 3* é o maior *cluster* deste estudo, sendo constituído por 159 estudantes. Relativamente ao sexo dos inquiridos 66% pertence ao sexo feminino e os restantes 34% ao masculino. A maioria dos indivíduos (96%) situam-se na faixa etária compreendida entre 18 e os 25 anos. Uma grande percentagem dos indivíduos que formam este *cluster* responderam ter intenções de emigrar no final da sua formação académica. Relativamente à zona de residência atual, 57% vivem no Algarve.

4.5 Análise e discussão dos resultados

Na análise dos resultados pretende-se dar resposta às 3 questões de investigação, definidas anteriormente, nomeadamente no que diz respeito às principais regiões de destino da emigração qualificada, às motivações que levam os jovens a considerar partir e iniciar uma carreira no estrangeiro e à perceção dos estudantes relativamente ao tecido empresarial da região. Assim temos:

Questão 1: Qual o perfil-tipo da emigração dos jovens da Universidade do Algarve que consideram emigrar?

Da amostra recolhida dos estudantes da Universidade, como referido anteriormente, 59% pondera deixar Portugal no final da sua formação e vivenciar novas experiências no estrangeiro.

As principais regiões ambicionadas pelos inquiridos, como destino de emigração, são: a América do Norte (EUA, Canadá), a Europa Central (ex.: Áustria, Alemanha, Suíça), os Países Nórdicos (ex.: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia) e a Irlanda e Reino Unido.

De acordo com os dados do Observatório da Emigração, embora nos últimos anos a emigração de portugueses para a América do Norte, nomeadamente para os Estados Unidos da América, tenha vindo a perder significado, situando-se, atualmente, em cerca de mil entradas por ano, continua a ser um dos destinos de eleição dos jovens estudantes da Universidade do Algarve.

No continente europeu a Europa Central apresenta-se como uma das regiões mais ambicionadas pelos inquiridos. A Suíça, é atualmente o segundo país do Mundo para onde mais os portugueses vão viver (em 2013 as entradas de portugueses representaram 12% do total de estrangeiros). Um outro país situado na Europa Central com uma grande tradição de emigração portuguesa é a Alemanha, onde em 2014 as entradas de portugueses representaram 0,9% das entradas totais. A Alemanha aparece na lista dos países do mundo para onde os portugueses mais emigram, ocupando a quarta posição (Pires *et al*, 2015).

A emigração para os países situados na zona mais a norte do continente europeu nos últimos anos vem despertando o interesse dos emigrantes portugueses, como é o caso da Dinamarca, que passou a ser um dos novos países de destino, após o início da crise

económica, tal como outros países escandinavos como a Suécia e a Noruega. A Dinamarca é atualmente o 14º país do mundo para onde mais portugueses decidem emigrar, tendo sido registado um aumento na ordem dos 43,8% de entradas lusas neste país de 2013 para 2014 (Pires *et al*, 2015).

Segundo a mesma fonte, no ano de 2014 o número de entradas no Reino Unido de indivíduos portugueses perfazia um total de 30 546, o que corresponde a mais 1,4 % do que no ano anterior. A emigração portuguesa assume-se como a sexta maior naquele país (totalizando 4% do total de entradas). Atualmente, este é o principal país de destino em todo o mundo, para onde os cidadãos portugueses mais emigram.

De acordo com os dados estatísticos de países como o Reino Unido, um dos principais recetores de emigrantes portugueses, no ano de 2011, 21,5% da totalidade da emigração portuguesa naquele país possui qualificações de nível superior (*Office for National Statistics cit in Lopes et al*, 2016).

Estes números “são também a expressão de que um mal muito profundo ataca a Europa, fazendo com que os mais qualificados dos países periféricos sejam atraídos pelos países centrais, onde estão os recursos, deixando os países menos desenvolvidos entregues a uma económica carente de conhecimento e inovação” (Gomes, 2015b: 231).

Um outro fator a ter em linha de conta na caracterização dos indivíduos é a realização de programas de mobilidade internacional como promoção da mobilidade dos jovens que se licenciam. Como, referido anteriormente na contextualização, o estudo realizado por Parey & Waldinger (2011) intitulado “*Studying abroad and the effect on international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus*” aponta que a participação em programas de mobilidade pode ser um impulsionador para que estes mesmos jovens venham no futuro a emigrar.

Embora apenas uma pequena proporção dos inquiridos tenha participado neste tipo de programas, destes, nenhum respondeu “não” à questão “Considera emigrar após concluir o curso?”, tendo o programa de mobilidade sido realizado na grande generalidade em universidades europeias, nomeadamente, situadas no Sul e Centro do continente europeu. Estes dados vem corroborar a ideia avançada por Parey & Waldinger (2011) segundo os quais a realização de Erasmus aumentava a probabilidade emigrar. Os autores consideram que “*o programa Erasmus é bem-sucedido no sentido em que o regime de mobilidade*

dos estudantes parece contribuir para o desenvolvimento de um mercado laboral europeu integrado” (Parey & Waldinger, 2011: 220).

“ (...) estamos perante em geração que viveu e sempre conheceu a Europa “sem fronteiras” e de livre circulação, em que as experiências internacionais são cultivadas no âmbito académico, levando a que, em alguns casos, a ideia de mobilidade não seja sequer imaginada como emigração. As experiências vividas como estudantes na mobilidade do programa Erasmus, entre outras promovem o gosto pelo exterior e a vontade de conhecer outras culturas, ao mesmo tempo que contribuem para a criação de uma rede de contactos que se torna útil no momento em que decide emigrar” (Gomes, 2015b: 97).

Embora o desejo de emigrar esteja presente na mente dos jovens a vontade de regresso ao seu país é também notória, pois a grande maioria afirma querer voltar a viver em Portugal. Assim, conforme refere Rui Machado Gomes *et al* (2015b) em *“Fuga de Cérebros – Retratos da emigração portuguesa qualificada”*, a emigração jovem apresenta-se como uma aventura, uma possibilidade de constituir carreira e de exploração e descoberta de novos países e pessoas. No entanto, a grande generalidade da nova onda de emigração, emigração qualificada, ainda põe a possibilidade de regresso a Portugal a médio prazo, para aqui constituir família.

Cluster 1

No *cluster 1* a Irlanda e Reino Unido e a América do Norte apresentam-se como os principais países de destino dos jovens da Universidade do Algarve que consideram vir a emigrar no futuro. Quando questionados se pretendem voltar a viver em Portugal a maior parte respondeu que “provavelmente sim” (46%). Os indivíduos que realizaram programas de mobilidade fizeram-no em universidades do Reino Unido e em Países do Sul da Europa, nomeadamente, Itália e Espanha.

Cluster 2

A principal região de destino apontada pelos indivíduos que formam o *cluster 2* caso venham efetivamente a deixar o país, é a América do Norte (ex.: EUA e Canadá). Estes indivíduos embora tenham o desejo de partir têm igualmente em mente a vontade de regressar e voltar a viver em Portugal (58%). Dos indivíduos que realizaram programas

de mobilidade como é de exemplo o Programa Erasmus, fizeram-no em universidades do Sul do continente europeu, em particular na Itália.

Cluster 3

As principais regiões de destino apontadas pelos alunos presentes neste *cluster* são: a América do Norte, os Países Nórdicos do continente europeu, a Europa Central e, ainda, 7% do indivíduos que constituem este *cluster* indicam que embora considerem emigrar no final da sua formação académica ainda “Não Sabe” para que região. Caso venham realmente a emigrar, 67% dos indivíduos afirmam pretender voltar a viver em Portugal, após uma experiência internacional. Os indivíduos que frequentaram Programas de Mobilidade Internacional, fizeram-no em universidades situadas na Europa Central, em países como a Holanda e a Alemanha e no Sul da Europa, nomeadamente em Espanha.

Questão 2: Quais as principais motivações que levam os jovens a ponderar emigrar?

A motivação dos jovens para emigrar pode ser analisada tendo por base a teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, segundo a qual, cada ser humano para ser “plenamente humano” possui um conjunto de cinco necessidades (fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização) dispostas de forma hierarquizada (Pina e Cunha *et al* 2007: 157).

O espírito de aventura apresenta-se como uma das principais motivações para os jovens inquiridos considerarem emigrar, sensivelmente, 84% apontou este como sendo um motivo “muito” ou “extremamente importante”, 50% e 34% respetivamente, esta motivação enquadra-se nas necessidades de autorrealização dos indivíduos.

Um outro grande motivador para a emigração dos jovens inquiridos é a existência de melhores níveis de segurança no país de destino, 45% dos inquiridos classificou este como sendo um motivo “muito importante”. Como o próprio nome indica, o nível de segurança, corresponde as necessidades de segurança, tendo por base a pirâmide as necessidades de Maslow, tendo presente a ambição de vir a viver em um país que considere possuir melhores níveis de segurança.

O desejo vir a ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional no estrangeiro é um das questões/motivos de maior importância na decisão de vir a emigrar, 56% dos estudantes inquiridos, classificou esta alínea com “extremamente importante”.

De acordo com a pirâmide das Necessidades esta motivação enquadram-se nas necessidades de autoestima, uma vez que visam alcançar uma conquista pessoal.

A globalização e a liberalização das fronteiras na União Europeia, associada ao desejo dos jovens de partir, de conhecer e viver o mundo (espírito de aventura) faz com que, atualmente, as camadas mais jovens da população portuguesa se movimentem entre países com grande facilidade. “No sentido do mundo ter permitido mais mobilidade, os jovens emigram” (Pires, 2013).

Não sendo a emigração apenas uma possibilidade, mas uma vontade de muitos jovens. Embora cada indivíduo seja detentor das suas próprias motivações para emigrar, durante vários anos assistimos à movimentação de pessoas para outros países e continentes, predominantemente motivados pela procura de melhores condições de vida, para si e para a sua família. O facto de não conseguirem satisfazer as suas necessidades e desejarem para a sua vida melhores condições, conduziu as pessoas a partirem para outros países, com a finalidade de aí encontrar uma vida de melhor qualidade. Por sua vez, nos dias que correm,

“ (...) as motivações dos jovens passam por responder a outras necessidades. Naturalmente que a crise que afecta Portugal tem peso na tomada de decisão de sair do país. Vivemos num mundo global teve um forte impacto nas motivações que levam os jovens a abandonar o país. Não o fazem apenas pelas baixas perspectivas de emprego existentes no país. Fazem-no porque querem novas experiências internacionais” (Pires, 2013).

Os jovens ambicionam o crescimento e o bem-estar quer a nível pessoal quer a nível profissional e sentem que só o alcançarão se optarem por uma experiência fora do país. O reconhecimento, o conhecimento, a descoberta, a autoestima e a autorrealização são atributos de grande importância para os mais jovens, que vêm na possibilidade de adquirir experiências internacionais uma oportunidade para adquirirem estas qualidades e tornarem-se em pessoas mais experientes e com uma maior vantagem competitiva.

Cluster 1

Os indivíduos que constituem o *cluster 1* classificaram o espírito de aventura como sendo “extremamente importante” (56%).

Por sua vez, a existência de melhores níveis de segurança e o desejo de alcançar uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional, foram classificados como “muito importante” com 38% e 46%.

Cluster 2

No *cluster 2*, 75% dos indivíduos indicam o espírito de aventura como sendo um motivador “muito importante” no momento de decidir emigrar.

Contrariamente à opinião da maioria, no que diz respeito à existência de melhores níveis de segurança no país de acolhimento emigrante, a generalidade dos indivíduos que compõem o *cluster 2* (42%) indica este como um motivo “Pouco Importante” e 33% classifica-o como “Nada Importante” na sua decisão de escolha.

Relativamente à afirmação “Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional” mais de metade dos inquiridos pertencentes a este *cluster* classifica-o como um motivo “muito Importante”.

Cluster 3

Os indivíduos que constituem o *Cluster 3*, nos três itens em análise apresentam um comportamento em tudo idêntico ao assumido pela maioria. Assim, no que diz respeito ao espírito de aventura como motivador para a emigração jovem, o *cluster 3*, classifica-o como “muito importante” (49%). A mesma classificação é atribuída ao nível de segurança do país de destino, 48%, indicou este como um fator muito importante no momento da escolha do país para onde emigrar. Por fim, os indivíduos que compõem este *cluster* indicam que o desejo de vir a ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional no país para onde pretendem ou ponderam emigrar, como sendo “extremamente importante” (60%).

Questão 3: As empresas da região revelam-se atrativas para a criação de uma carreira profissional?

A flexibilização do mercado de trabalho acontece de modo tão intenso e acelerado que Chanlat (1996) afirma que a expectativa de um vir a ter emprego estável a médio ou longo prazo, com atualização da tabela salarial, e articulado a uma gama de bonificações e benefícios sociais, tornou-se desatualizada.

Esta afirmação é corroborada por outros autores, como Kanter (1997), que refere não se tratar de perder a esperança nos empregadores enquanto seres individuais, mas antes uma percepção da dificuldade que é a criação de plano de carreira em uma única empresa. De acordo Maximiano (2002), o tradicional paradigma de emprego e carreira estáveis, dá lugar ao paradigma do desemprego, empregabilidade, terceirização, economia informal e empreendedorismo. Consequentemente, o mercado de trabalho depara-se com escassez de oportunidades de emprego, principalmente para os mais jovens. Trabalhar, uma atividade essencial para o ser humano, torna-se um verdadeiro desafio (Franco, 2002).

A criação de uma carreira, definida por Bastos (1997: 30) como "um curso da vida profissional ou de emprego que oferece oportunidade para progresso e avanço no mundo" com estabilidade e segurança nas empresas da região do Algarve é uma questão que divide opiniões entre os estudantes. Enquanto 43% dos inquiridos indique que "Concorda parcialmente" com a afirmação "As empresas garantem segurança e estabilidade no trabalho", 42% dos inquiridos respondeu "discordar parcialmente".

Cluster 1

Os indivíduos que formam ao *cluster 1* dizem discordar totalmente na estabilidade de emprego das empresas da região do Algarve.

Cluster 2

Dos indivíduos que formam o *cluster 2* quase a totalidade dos inquiridos (92%) responderam "concordo totalmente" que as empresas da região oferecem estabilidade e segurança no trabalho, demonstrando confiança no sistema empresarial da região.

Cluster 3

Os indivíduos que formam ao *cluster* 3 atribuíram o grau de concordância “Concordo Parcialmente” à afirmação “Empresas [algarvias] garantem segurança e estabilidade no trabalho.

Em suma apresenta-se a **Tabela 9** com os dados relativos as Hipóteses definidas por *clusters*.

Tabela 9 – Análise dos *clusters* por Hipóteses de Investigação

		Cluster 1 (n=38)	Cluster 2 (n=12)	Cluster 3 (n=159)
Hip.1	Para que região gostaria de emigrar?	América do Norte e Reino Unido e Irlanda	América do Norte	América do Norte
	Caso emigre pretende voltar a viver em Portugal?	Provavelmente sim	Sim	Sim
	Tendo participado em Programas de Mobilidade Internacional qual a região onde se situa a universidade?	Sul da Europa Reino Unido Europa Central	Sul da Europa	Europa Central Sul da Europa
Hip. 2	Com que motivações? – Espírito de Aventura	Extremamente Importante	Muito Importante	Muito Importante
	Com que motivações? – Melhores níveis de segurança socioeconómica	Muito Importante	Pouco Importante	Muito Importante
	Com que motivações? - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional	Muito Importante	Muito Importante	Extremamente Importante
Hip.3	Empresas Algarvias garantem segurança e estabilidade no trabalho?	Discordo Parcialmente	Concordo Totalmente	Concordo Totalmente

Fonte: Elaboração própria

4.6 Análise do tecido empresarial do Algarve – perspectiva das empresas

Uma vez que a opinião dos estudantes da Universidade do Algarve inquiridos relativamente as empresas da região do Algarve divide opiniões, tornou-se importante ouvir as próprias empresas relativamente ao recrutamento, nomeadamente, no que diz respeito ao recrutamento de indivíduos com formação realizada por esta universidade.

Foram contactadas diversas empresas da região, dos vários concelhos que constituem a região do Algarve. O Algarve, encontra-se dividido em dezasseis concelhos, sendo frequente distinguir duas zonas: o Barlavento e o Sotavento Algarvios. Os concelhos de Albufeira, Aljezur, Lagoa, Lagos, Monchique, Portimão, Silves e Vila do Bispo, encontram-se situados na zona mais ocidental da região, e constituem o Barlavento. Por sua vez, o Sotavento Algarvio diz respeito à zona oriental do Algarve. Sedo constituído pelos concelhos de Alcoutim, Castro Marim, Faro, Loulé, Olhão, São Brás de Alportel, Tavira e Vila Real de Santo António. A cidade de Faro é a principal cidade do Sotavento Algarvio, sendo igualmente capital de distrito (Pimpão *et al*, 2014). Assim, de modo a obter uma imagem alargada do panorama empresarial algarvio foram contactadas empresas de todos os concelhos descritos.

A importância da aplicação de um inquérito por questionário às empresas deveu-se à escassa informação disponível sobre a temática do recrutamento das empresas algarvias. Sendo a recolha de dados primários a opção que mostrou-se mais indicada para este estudo.

Assim, fora obtida uma amostragem de cariz não probabilístico por conveniência, tendo como instrumento de recolha de informação um questionário estruturado, divulgação as empresas através de um inquérito por questionário *online*, enviado às empresas por correio eletrónico.

Foram contactadas no total 22 empresas de todos os concelhos da região (**Tabela 10**).

Tabela 10 – Empresas Contactadas na Região do Algarve

LOCALIDADE	DESIGNAÇÃO DA EMPRESA
Albufeira	Mundo Aquático, SA. (ZOOMARINE)
Alcoutim	Blueland Hotelaria e Gestão, Lda
Aljezur	Vicentina Hotel

Castro Marim	Novbaesuris EM, SA
Faro	Grupo HPA - Hospital Particular do Algarve
	Turismo do Algarve
	Dengun
Lagoa	Água Hotels Riverside
	Rio Laranja
Lagos	A. G. Albino, Soc. Mediação Imobiliária, Lda.
Loulé	Algardata SA
	Celoli Atividades Turísticas, Lda
	Aviludo, SA
Monchique	Sociedade da Água de Monchique, S.A.
Olhão	Conserveira do Sul, S.A.
Portimão	Portimar, Lda
Sagres	Martinhal
São Brás de Alportel	Pelcor
Silves	Estabelecimentos Teófilo Fontainhas Neto - Comércio e Indústria, SA
Tavira	Grupo Pedras Del Rei
Vila do Bispo	Alma Verde
Vila Real de Santo António	Nautiber - Estaleiros Navais do Guadiana, Lda.

Fonte: Elaboração própria

No entanto, a amostra do presente estudo é constituída por 12 empresas, uma vez que não conseguimos obter uma resposta válida da totalidade dos inquiridos (**Tabela 11**).

Tabela 11 - Empresas da Região do Algarve em análise, por ramo de atividade e número de colaboradores

LOCALIZAÇÃO	NOME DA EMPRESA	RAMO DE ATIVIDADE	Nº DE COLABORADORES
Castro Marim	Novbaesuris EM, SA	Cultura e Educação	58
Tavira	Grupo Pedras Del Rei	Hotelaria	170
Olhão	Conserveira do Sul, S.A.	Indústria de Conservas e Pates de Peixe	83

Faro	Dengun	Desenvolvimento de Software Web e Mobile e Marketing Digital	40
Loulé	Algardata SA	Tecnologia Informática	65
	Celoli Atividades Turísticas, Lda.	Atividades dos Parques de Diversões e Temático	150
	Aviludo, SA	Comércio e Distribuição de Produtos Alimentares	700
Albufeira	Mundo Aquático, SA. (ZOOMARINE)	Parques de Atrações e Lazer	220
Lagoa	Rio Laranja	Hotelaria	65
Silves	Estabelecimentos Teófilo Fontainhas Neto - Comércio e Indústria, SA	Comércio por grosso	65
Portimão	Portimar, Lda	Agência de Viagens	37
Monchique	Sociedade da Água de Monchique, S.A.	Engarrafamento de Água Mineral Natural	27

Fonte: Elaboração Própria

Como já referido, a aplicação dos dois questionários que constituem este estudo complementam-se e servem de reforço para relacionar a perceção dos jovens do mercado de trabalho e por outro lado, perceber quais as reais necessidades das empresas da região.

Relembrando o estudo avançado pela consultora Hays (2015), a contratação de recursos humanos fazia parte das orientações estratégicas para 2016 de 74% das empresas portuguesas. Depois de, no ano em 2013, o desemprego em Portugal ter atingido o seu apogeu situando-se nos 17,8% (verificando-se no ano de 2015 nos 12,4%). Os números começam a traçar um cenário mais positivo e otimista. Importa referir que esta retoma sustentada do mercado de trabalho, encontra-se a criar emprego em Portugal em várias áreas, mas a diferentes velocidades. Em alguns sectores como as Tecnologias de Informação (TI) e em alguns setores da Engenharia, a dinâmica das contratações é acelerada e há já dificuldade em recrutar perfis qualificados adequados.

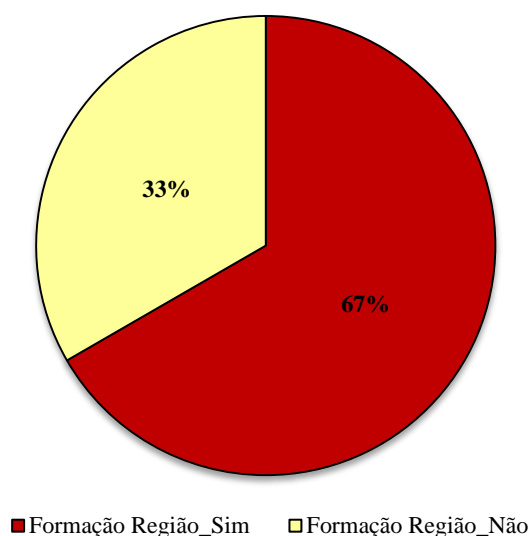
Esta tendência é verificada em contexto regional. Tendo sido identificadas, tendo por base os questionários aplicados as empresas, diversas áreas com necessidade de recrutamento de pessoal, apresentados por ordem alfabética:

- Área Comercial;
- Desenvolvimento de *software*, *web* e *mobile*;
- Desenvolvimento, consultadoria e técnica;
- Engenharia Alimentar;
- Gestão;
- Hotelaria e Restauração.
- Marketing e marketing digital;
- Qualidade e produção;

A crescente dinâmica na criação de emprego é notória, no entanto existem desafios, como o de atrair de volta ao país os mais de 100 mil profissionais qualificados que nos últimos dois anos emigraram, fosse por falta de oportunidades de carreira ou por melhores condições oferecidas no estrangeiro (Observatório das Migrações, 2015).

A falta de confiança nas empresas e no mercado de trabalho é um motivador para a emigração dos jovens cabendo, não só ao Estado, mas também as próprias empresas reconquistar esta confiança através do recrutamento das camadas mais jovens que acabam agora a sua formação académica. Das empresas contactadas, a grande maioria (67%) afirma ter em linha de conta, no momento do recrutamento, o facto de os indivíduos terem realizado a sua formação na região (**Gráfico 19**).

Gráfico 19 - Formação realizada da Região



Fonte: Elaboração Própria

Assim, existem nas 12 empresas contactadas cerca de 183 indivíduos que realizaram a sua formação académica na universidade do algarve, o que corresponde a uma média de 6 colaboradores por empresa.

De acordo com os dados obtidos, a nível de formação académica as principais lacunas identificadas a nível de formação académica dos jovens que procuram a primeira oportunidade de emprego passam principalmente pela falta de conhecimento do mundo empresarial, uma vez que os cursos superiores oferecem “pouca ligação teoria prática”. Em suma, jovens apresentam “pouca experiência profissional” (Questionário aplicado às Empresas da região do Algarve).

Tendo por base um estudo realizado pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa sobre a “Empregabilidade e Ensino Superior” (Cardoso *et al*, 2012), ressalva-se a importância dos estágios, como uma condição fundamental para articulação entre as instituições de ensino e o mundo empresarial, em particular nas áreas que possuem menores taxas de empregabilidade.

Os estágios acabam por ser o primeiro contacto com o mundo do trabalho de muitos estudantes, uma experiência introdutória que em muitos casos assume uma possibilidade continuidade e recrutamento dos estagiários (Cardoso *et al*, 2012). Esta importância é confirmada através dos dados obtidos com questionários aplicados às empresas da região

do Algarve, em que a média de integração dos estagiários no quadro das empresas situa-se nos 70%.

O estágio é, então, considerado um componente fundamental que prepara os alunos para a uma posterior inserção no mercado laboral uma vez que possibilita o contacto com situações reais de trabalho, experiência valorizada pelas empresas no momento do recrutamento (Melo Silva, 2003; Rocha-de Oliveira & Piccinini, 2012).

Deste modo, como refere uma das empresas questionadas “ (...) poderia ser dada mais atenção ou atribuição de estágios intercalares durante todo o período do curso” permitindo ao estudante fazer uma articulação entre a componente teórica da sua profissão, aqueles conteúdos aprendidos ao longo da sua formação, e a componente prática.

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO

Uma andorinha nas suas viagens muito tinha aprendido.

Quem muito viu, muito pode ter retido.

La Fontaine, Fábulas «A andorinha e os pequenos pássaros»

O endividamento de Portugal, aliado ao débil desenvolvimento da economia e da sua capacidade produtiva, conduziram a um agravar da recessão económica sentida no país, agravada com pedido de ajuda financeira externa que fossem efetuadas reformas estruturais que com consequência na vida e nas famílias portuguesas, tanto a nível social como a nível económico.

A emigração parece ter sido uma resposta às condições que se faziam sentir. A livre circulação de pessoas, um dos pilares da criação da União Europeia possibilitou uma maior mobilidade entre cidadãos europeus. As mudanças, que se fizeram sentir neste século com a globalização, proporcionada pelo desenvolvimento das vias e meios de comunicação e pelo aumento das qualificações académicas, permitiram um novo tipo de migrações, de cariz mais temporário e previsivelmente mais facilitadas do ponto de vista da integração dos emigrantes.

O desemprego, como já referido ao longo da abordagem teórica do estudo, é uma problemática que afeta a sociedade portuguesa, com particular incidência na zona do Algarve, devido as características de sazonalidade da região, onde se verifica a existência em grande número de vínculos contratuais curta duração. No caso do turismo, principal motor económico da região os contratos multiplicam-se durante a época alta (meses de verão), para depois cessarem durante os meses de inverno.

Este cenário é bastante preocupante, e o desemprego de jovens qualificados é um fator ainda mais alarmante. Uma vez que são jovens em quem se investiu bastante para qualificar e que após conclusão dos estudos acabam por deixar o país e emigrar.

Num mundo cada vez mais competitivo ter diploma deixou de ser uma garantia de emprego mas sim apenas uma vantagem. Após o investimento na formação dos jovens é necessário dar as garantias de empregabilidade mínimas, o que não se verifica no país.

Esta investigação teve como finalidade realizar uma análise de diagnóstico das perspetivas de emigração relativamente aos estudantes da Universidade do Algarve. De

modo a levar a cabo tal investigação, e com o objetivo de dar resposta às hipóteses formuladas, concebeu-se uma recolha de dados, através de um inquérito por questionário, que constitui a base empírica da análise apresentada:

- Dos estudantes da Universidade do Algarve inquiridos a grande maioria pensa emigrar para a Europa, nomeadamente para os países do norte do continente, para países como a Dinamarca, que nos últimos anos tem aumentado o número de entradas de emigrantes lusos, e a Noruega, onde se encontra maior comunidade de emigrantes portugueses qualificados do Mundo. A Europa Central, de salientar países como a Suíça e a Alemanha, sendo o segundo e o quarto país para onde mais portugueses emigram e ainda para Irlanda e Reino Unido, sendo o Reino Unido o principal país de destino dos emigrantes, quase $\frac{1}{4}$ da emigração portuguesa naquele país tem qualificação superior. Fora do continente Europeu, a América do Norte (EUA e Canadá), aparecem como os países que interesse despertam nos estudantes.
- Em conformidade com as características deste novo ciclo migratório, os estudantes indicam que embora considerem emigrar, desejam fazê-lo, na sua generalidade, de forma temporária tendo em mente o regresso a Portugal após um período no estrangeiro.
- No contexto atual de crise que o país atravessa, a falta de emprego em Portugal apresenta-se como um motivador-chave para a partida dos jovens. Apesar disso é possível verificar que muitos jovens consideraram sair do país no final da sua formação académica, por outras motivações, não necessariamente de cariz económico. O espírito de aventura, muitas vezes associado ao desejo de conhecer novos modos de vida e vivenciar novas experiências, é outra forte motivação dos jovens. Melhores níveis de segurança são igualmente um fator que os jovens têm em linha de conta quando pensam em deixar o país, prova disto, é o facto de na lista de preferências dos indivíduos estarem os países que de acordo com a plataforma *Numbeo*, encontram-se no ranking dos que apresentam melhores níveis de segurança socioeconómica, como é o caso da Suíça, e os países no norte europeu (Dinamarca e Finlândia). Um outro fator motivador para a saída dos

jovens é o desejo de ter uma vida onde conseguir equilibrar a vida pessoal com a profissional.

Num segundo momento do estudo foram questionadas as empresas do Algarve, dos vários ramos de atividade, tendo sido inquiridas empresas que trabalham na área da Cultura e educação, Hotelaria, Indústria de conservas, Desenvolvimento de *software web e mobile* e marketing digital, Tecnologia informática, Atividades de parques de diversões e temático, Comércio de distribuição de produtos alimentares, Agência de viagens e no ramo do Engarrafamento de água mineral, em algumas destas empresas verificou-se a necessidade de recrutamento de indivíduos.

- Conforme referido, no desenvolvimento deste projeto, alguns estudos indicam que uma grande percentagem das empresas começaram a incluir nos seus planos para 2016, o reforço das suas equipas com a contratação de novos recursos humanos. De acordo com aos dados obtidos, as empresas algarvias seguem esta tendência apontando diversas áreas em que sentem necessidade de recrutamento, nomeadamente nas áreas da Gestão; Marketing e marketing digital; Área Comercial; Engenharia Alimentar; Desenvolvimento de *software, web e mobile*; Desenvolvimento, consultadoria e técnica; Qualidade e produção; Hotelaria e Restauração.
- A generalidade das empresas admite ter em consideração, no momento do recrutamento, que os candidatos tenham efetuado a sua formação na região, no entanto apontam que muitos dos indivíduos, acabam os cursos com pouca noção e conhecimento do mundo empresarial. Apontando como sugestão a integração de estágios intercalares, de modo a aproximar os alunos e a Universidade com o mundo empresarial, para que estes jovens acabem os seus cursos mais preparados para integrar o mercado de trabalho. Torna-se importante, uma reavaliação das ofertas formativas da região de acordo com as necessidades empresariais de modo a rentabilizar o investimento que é feito com a educação dos jovens.

Em suma, a saída destes indivíduos em número tão elevado causa um enorme impacto na economia nacional, dado que todos os anos é investido dinheiro público em educação e universidades para formar os alunos, sendo esse visto como um investimento para o futuro de Portugal. Se os estudantes após se formarem abandonarem o país, quem perde com

isso? Provavelmente o país é quem mais sofre com esta saída, porque vê a sua massa jovem transpassar as fronteiras não investindo o conhecimento adquirido cá dentro, esta saída reflete-se igualmente a níveis demográficos levando ao envelhecimento populacional do país, formando assim um ciclo vicioso. Se os jovens não arranjam emprego em Portugal irão investir os seus conhecimentos no desenvolvimento de um outro país. E se os jovens saem de Portugal então a população não se renova, causando assim um problema demográfico.

5.1 Sugestões e recomendações

Como sugestões para investigações futuras, será interessante realizar uma investigação de cariz longitudinal, de modo a perceber se estes jovens, que indicaram considera emigrar no final da sua formação académica, realmente o concretizaram.

Como **recomendações** para combate as problemáticas enunciadas ao longo do presente estudo, recomenda-se:

- A realização de mais parcerias entre a Universidade e as empresas da região, para que os jovens recuperem a confiança do mercado empresarial nacional e para que o investimento que é realizado na educação destes alunos seja reaproveitado.
- Um aumento do investimento em áreas de desenvolvimento e tecnologia de modo a desenvolver a economia nacional para que estes jovens que acabam os seus cursos cheios de potencial tenham trabalho e não necessitem de sair do país.
- O incentivar a criação de novos nichos de negócio fora do setor do turismo, uma vez que o algarve caracteriza-se por ser uma região de emprego sazonal existindo uma grande lacuna de investimento noutros sectores de atividade.

5.2 Limitações da Investigação

Completada a análise dos dados é importante referir e refletir sobre as limitações metodológicas e processuais encontradas no decorrer da realização do presente estudo.

- Uma das principais limitações da investigação consiste no facto de apenas terem sido inquiridos os estudantes da Universidade do Algarve, que frequentam o

Campus da Penha e o Campus de Gambelas, não tendo sido incluído da análise os alunos do Campus de Portimão.

- Uma vez que a aplicação do questionário aos estudantes ocorreu através da ferramenta informática *Google Docs* na questão “Para que região gostaria de emigrar?” os inquiridos apenas selecionaram o país ou os vários países que tinham interesse em emigrar, não sendo criada nenhuma uma ordem hierárquica de preferências, uma vez que a ferramenta utilizada não possibilitava essa opção.
- Uma terceira limitação do presente estudo, prende-se com o facto de a aplicação dos questionários ter sido efetuada apenas em formato *online*, limitando a resposta às pessoas que não têm acesso a este tipo de plataformas informáticas, como o *facebook*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, A. N. (2011) *História da vida privada em Portugal*, Lisboa, Circulo de Leitores/ Temas e debates.

Alves, M. G. (2005) Como se entrelaçam a educação e o emprego? Contributos da investigação sobre licenciados, mestres e doutores, *Interações*, 1, 179-201.

Antunes, C. (2005). *A Narratividade em Jovens Vítimas de Maus Tratos na Infância: Estudo Exploratório*, Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto.

Araujo, H. E. et al (2007) *Potencialização da migração de retorno entre São Paulo e Nordeste brasileiro: Evidências, perfil, dos envolvidos e busca de respostas ao fato em questão*, Taller nacional sobre "Migracion interna y desarrollo em Brasil: Diagnóstico, perspectivas y políticas", Brasília.

Azevedo, J. (1999) *Voos de borboleta: Escola, trabalho e profissão*, Porto, Edições Asa.

Baganha, M. I. & P. Góis (1999), Migrações internacionais de e para Portugal: o que sabemos e para onde vamos?, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52 (53), 229-280.

Baganha, M. I., J. Ferrão & J. Malheiros (2002), *Os Movimentos Migratórios Externos e a sua Incidência no Mercado de Trabalho em Portugal*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Banco de Portugal (2009) *A Economia Portuguesa no Contexto da Integração, Económica, Financeira e Monetária*, Lisboa, Departamento de Estudos Económicos Banco de Portugal.

Bastos, A. V. B. (1997) Comprometimento no trabalho: Os caminhos da pesquisa e os desafios teóricos-metodológicos, *Trabalho, Organizações e Cultura*, São Paulo, Editores Associados.

Beine, M., F. Docquier & H. Rapoport (2006), Measuring international skilled migration: new estimates controlling for age of entry, *Policy Research Discussion Paper*, World Bank.

Borges, M. (2006), "Portuguese migrations in Argentina: transatlantic networks and local experiences", *Portuguese Studies Review*, 14 (2), 87-123.

Bresser-Pereira L.C. (2009) A crise financeira de 2008, *Revista de Economia Política*, 29 (1), 133-149.

Cardoso, J. *et al* (2012) *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal*, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Carrol, J.D. (1968) Generalization of canonical correlation analysis to three or more sets of variables. *Proceedings of the 76th Annual Convention of the American Psychological Association*, 227-228.

Carvalho, R. (2012) *Trabalho sazonal: experiências e estratégias de reação dos trabalhadores de uma empresa turística do Algarve*, Dissertação de mestrado, ISCTE, Disponível em <http://hdl.handle.net/10071/6173> (Consultado a 15 Setembro de 2016)

Castles, S., & Miller, M. J. (2003). *Age of Migration International Population Movements in the Modern World*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

CCDR Algarve (2015), *Retrospectiva 2014*, Faro, Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve.

Centeno, M. *et al* (2009) Desemprego: Oferta, procura e instituições, *A economia portuguesa no contexto da integração económica, financeira e monetária*. Lisboa, Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal.

Chanlat, J. F. (1996) Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 36 (1) 3-121.

Chiavenato, I. (2002) *Recursos Humanos*, 7ª Edição, São Paulo, Atlas.

Comissão Europeia (2016) *Informações sobre o Mercado de Trabalho*, EURES – O portal europeu da mobilidade profissional.

Correia, A. *et al* (2015) Marketing Places and Spaces, *Advances in Culture, Tourism and Hospitality Research*, 10, 147-150.

Correia, J. A. C. & Pires J. B. (2006) *Estratégia de Desenvolvimento do Algarve 2007-2013*, Algarve, Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve.

Cunha, L.C. (2012) *O Impacto da Crise no Bem-estar dos Portugueses*, Lisboa, SEDES.

De Grauwe, P. (2013) *Design Failures in the Eurozone: Can they be fixed?* LSE “Europe in Question” Discussion Paper Series 57/ 2013.

Direção Geral da Política e de Justiça (2014) Estatísticas trimestrais sobre processos de falência, insolvência e recuperação de empresas e sobre processos especiais de revitalização (2007-2014), *Boletim de informação estatística trimestral*, 17, 1-8.

Direção Geral do Ensino Superior (2016) Reconhecimento, mobilidade e cooperação internacional, Disponível em <http://www.dges.gov.pt/pt> (acedido em 20 de outubro de 2016).

Docquier, F. & Abdeslam M. (2006), *International migration by education attainment, 1990-2000*, Washington DC, World Bank e Palgrave Macmillan.

Expresso Emprego: <http://expressoemprego.pt/>.

Fachin, O. (2005) *Fundamentos de Metodologia*, 5ª edição, São Paulo, Editora Saraiva.

Franco, S. (2002) *O profissionalista: você no mercado de trabalho*, São Paulo, Futura.

Freixo, M. J. V. (2010) *Metodologia Científica: Fundamentos Métodos e Técnicas*, 2ª edição, Lisboa, Editora Instituto Piaget.

Gifi, A. (1981), *Nonlinear Multivariate Analysis*, Technical report, Department of Data Theory, University of Leiden.

Góis, P. & J.C. Marques (2007), *Estudo Prospectivo Sobre Imigrantes Qualificados em Portugal*, Lisboa: Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural.

Golgher, A. B. (2005) *Fundamentos da migração*, Texto para discussão nº 268. Belo Horizonte: UFMG/ CEDEPLAR.

Gomes, R. *et al* (2014) Migração Qualificada em Portugal: Trajetórias Ascendentes e Descendentes. In: *VIII Congresso Português de Sociologia: 40 anos de Democracias, Contradições e Prospetivas*. Universidade de Évora, Consultado em Junho 2015; disponível em http://www.aps.pt/viii_congresso/VIII_ACTAS/VIII_COM0218.pdf.

Gomes, R. *et al* (2015a) *A Fuga de Cérebros em Portugal: Considerações Metodológicas*, VIII Congresso Português de sociologia.

Gomes, R. M. (2015b) *Fuga de Cérebros*, 1ª Edição, Lisboa, Bertrand Editora.

Hays (2015) *Guia do Mercado Laboral 2015*, Lisboa, Hays Recruiting experts worldwide.

Hays (2016) *Guia do Mercado Laboral 2016*, Lisboa, Hays Recruiting experts worldwide.

Huitt W. G. (2004) *Maslow's Hierarchy of Needs*, Valdosta, GA.

Instituto Nacional de Estatística (2015a), *Estatísticas mensais de emprego e desemprego: maio de 2015*, Destaque — Informação à Comunicação Social, Lisboa, INE.

Instituto Nacional de Estatística (2015b) *Empresas em Portugal 2013*, Lisboa, INE.

- Instituto Nacional de Estatística (2015c) *Estatísticas do Emprego*, Lisboa, INE.
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (2016) Informação Mensal do Emprego, *Pulicações Estatísticas*, 12, 1-14.
- Instituto Nacional de Estatística (2016) *Estatísticas Demográficas 2015*, Lisboa, INE.
- IOM (2011) Glossary on Migration, International Migration Law Series No. 25.
- Kanter, Rosabeth Moss. Quando os gigantes aprendem a dançar. Rio de Janeiro : Campus, 1997.
- Leandro, M. E. (1999), Le mouvement migratoire au Portugal à la fin du XXème Siècle, *Migrance*, 15, (66) 73.
- Lopes, J. T. (2016) A Decisão de emigrar: Um estudo a partir da perspetiva da pluralidade disposicional, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 81, 37-56.
- MacQueen, J. B. (1967), Some Methods for classification and Analysis of Multivariate Observations, *Proceedings of 5th Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, Berkeley, University of California Press, 1, 281-297.
- Madeira, P. (2001) Empresas em situação difícil: recuperação ou falência, *Jornal do Técnico de Contas e da Empresa, Revista de Economia, Finanças e Contabilidade*, 430, 567-569.
- Madeira, P. (2003) Falência ou recuperação empresarial como resultado do declínio organizacional, *Gestin*, 2, 191-206.
- Malheiros, J. (2010) *Portugal 2010: o regresso do País de emigração?* Notas e Reflexões, *JANUS.NET e-journal of International Relations*, 2 (1), 133-142.
- Malheiros, J. M. (2011), Portugal 2010: O regresso do país de emigração?, *JANUS - Anuário de Relações Internacionais*, 143-132.
- Mariano, F. (2010), Emigração portuguesa está mais qualificada, *Jornal de Notícias*, Disponível em: http://www.jn.pt/Domingo/Interior.aspx?content_id=1586730&page=-1 (Acedido a 10 de agosto de 2016).
- Marques, A. P. (2003), Mercados Profissionais e (Di)Visões Identitárias de Jovens Engenheiros, *ASPTI*, 165-194.
- Marques, J. C. (2006), *Os Portugueses na Suíça. Migrantes Europeus*, Lisboa, ICS.
- Martins, S. C *et al* (2005) *Condições socioeconómicas dos estudantes do ensino superior em Portugal*, Lisboa, Direção Geral do Ensino Superior.

Martins, S. C. (2012) *Escolas e Estudantes na Europa. Estruturas, recursos e políticas de educação*, Lisboa, Edições Mundos Sociais.

Massukado-Nakatani, M. S. (2009) *Métodos e técnicas de pesquisa em turismo, Amostragem*. Disponível em: <http://www.turismo.ufpr.br/drupal5/files/Aula%2022%20-%20Amostragem.pdf> (Consultado a 20 de maio de 2016).

Mateus, A. (2010) Relatório sobre o Desenvolvimento da Economia Portuguesa, *Gabinete de Estudos da Caixa Geral de Depósitos*, 1, 1-118.

Maximiano, C. A. (2002) *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*, 3ª Edição, São Paulo, Atlas.

Melo-Silva, L. (2003) Formação do psicólogo: a contribuição da orientação profissional, *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 4 (1), 42-53.

Mountford, A. (1997). Can a Brain Drain be Good for Growth in the Source Economy? *Journal of Development Economics*, 53 (2), 287-303.

Moura, H. A. (1980) *Migrações internas: textos escolhidos*, Fortaleza, VNV/ETENE.

Netemprego: <https://www.netemprego.gov.pt>.

Neves, A. L. (1998). *Motivação para o trabalho*, Lisboa: Editora RH.

Observatório da Emigração (2013) *Emigração "Fuga de cérebros" leva a perdas de 46 mil euros por aluno*, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia Instituto Universitário de Lisboa.

OCDE (2012) Portugal, *International Migration Outlook 2012*, OECD Publishing.

Olesen, H. (2002). Migration, Return and Development: An Institutional Perspective, *International Migration*, 40 (4), 125-151.

Organização Internacional do Trabalho (2013) *Guia para a formulação de políticas nacionais de emprego*, Genebra, OIT.

Organização Internacional para as Migrações (2011), *Glossary on Migration*, 2ª Edição, Genebra, OIM.

Padilla, B. (2010) Algunas Reflexiones sobre las Migraciones Altamente Cualificadas: Políticas, Mercados Laborales e Restricciones, *OBETS – Revista de Ciencias Sociales*, 5(2), 26-291.

Parey, M. & Waldinger, F. (2010), Studying Abroad And The Effect On International Labour Market Mobility: Evidence From The Introduction Of Erasmus, *The Economic Journal*, 121, 194–222.

Paulino, A. R. S., J. L. Coimbra e C.M. Gonçalves (2010), Diplomados do Ensino Superior na Transição Para o Trabalho: Vivências e Significados, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (2), 177-188.

Peixoto, J. (2007) Dinâmicas e regimes migratórios: o caso das migrações internacionais em Portugal, *Análise Social*, 42 (183), 445-469.

Peixoto, J., Azevedo, J. & Candeias, P. (2014) *Contry Focus: Migration of Portuguese nationals durig the crisis*, Lisboa.

Pereira, L. C. B. (2010). A Crise Financeira Global e Depois: um novo capitalismo?, *Novos estudos - CEBRAP* , 86, São Paulo.

Pimpão *et al* (2015) *Por uma Economia Regional: Linhas Orientadoras Para Um Modelo Económico Regional Do Algarve*, Ordem dos Economistas – Delegação Regional do Algarve.

Pina e Cunha, M. *et al* (2007) *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa, Editora RH.

Pires, I. M. *A mobilidade dos jovens profissionais no contexto da globalização – uma investigação sobre o caso dos jovens portugueses*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa.

Pires, R. P. *et al.* (2010) *Portugal: Atlas das migrações internacionais*. Lisboa, Tinta da China.

Pires, R. P., *et al* (2014a) *Emigração Portuguesa, Relatório Estatístico 2014*, Lisboa, Observatório da Emigração e Rede Migra, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), CIES-IUL, e DGACCP.

Pires, R. P., *et al* (2014b) *Portuguese Emigration Factbook 2014*, Observatório da Emigração, Lisboa: Cies-IUL, ISCTE-IUL.

Pires, R. P. *et al.* (2015) *Emigração Portuguesa, Relatório Estatístico 2015*, Lisboa, Observatório da Emigração e Rede Migra, CIES-IUL, ISCTE-IUL, e DGACCP.

Pizarro, J. M. (2005) *Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*, Santiago de Chile: Centro Latinoamericano y Caribeno de Demografia.

- Quintal, M. (2006) *Análise de Clusters aplicada ao Sucesso/Insucesso em Matemática*, Dissertação de Mestrado em Matemática para o Ensino, Universidade da Madeira.
- Quintini, G. & S. Martin (2006), Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries, *Employment and Migration Working Papers*, 39, OCED Social.
- Ramalho, J. (2003) *Desenvolvimento da Autonomia e da Identidade, nos Jovens Portugueses com Experiência Migratória*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Reis, E. (2001) *Estatística Multivariada Aplicada*, 2ª edição, Lisboa, Sílabo.
- Rencher, A. C. (2002) *Methods of Multivariate Analysis*, 2ª Edição, Canadá, John Wiley & Sons, Inc.
- Rocha-de-Oliveira, S. & Piccinini (2012). Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. RAM, *Revista de Administração Mackenzie*, 13 (2), 44-75.
- Rocha-Trindade, M.B. (1995) *Sociologia das Migrações*, Lisboa, Universidade Aberta.
- Rosenbaum, J. E., et al. (1990) Market and Network Theories of the Transition from High-School to Work: Their Application to Industrial Societies, *Annual Review of Sociology*, 16, 263-299.
- Sasaki, E.M. e Assis, G.O. (2000) Teorias das migrações internacionais, Caxambu, XII Nacional da ABEP.
- Scarpetta, S., A. Sonnet e T. Manfredi (2010), *Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 106, OECD Publishing.
- Shambaugh, J. C. (2012) *The Euro's Three Crisis*, Bruxelas, Brookings Papers on Economic Activity Spring.
- Shneider, B. & Bowen D. E. (1996) Modeling the Human Side of Service Delivery, *Service Science* 1(3), 154-168.
- Silva, F. R. V. A. (2011) *A Crise Financeira de 2007-2009 nas Empresas Não Financeiras do PSI-20 e do IBEX-35 - Dinâmica de Indicadores e o Impacto na Tecnologia*. Dissertação de mestrado, Universidade Técnica de Lisboa.
- Soros, G. (2008) *O Novo Paradigma para os Mercados Financeiros: a crise de crédito de 2008 e as suas implicações*, Coimbra, Edições Almedina.

- Straubhaar, T. (2000). *International Mobility of the Highly Skilled: Brain Drain, Brain Gain or Brain Exchange?* Hamburg, Discussion Paper, 88.
- Synek, C. (2002) *Impacto da recente crise financeira internacional na riqueza das famílias em Portugal e na Área do Euro*, GPEARI-MFAP.
- Torres, S. (2013) *Estatísticas do Emprego – 3º trimestre de 2013*, Lisboa, Instituto Nacional de Estatística.
- Tuckman, B. W, (2000) *Manual de Investigação em Educação*, 4ª Edição, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Van der Burg, E. (1988), *Nonlinear canonical correlation and some related techniques*, Leiden: DSWO Press.
- Van der Burg, E., De Leeuw, J., and Verdegaal, R. (1988), Homogeneity analysis with k sets of variables: an alternating least squares method with optimal scaling features. *Psychometrika*, 53: 177–197.
- Vieira, E. (2013) Determinantes da Estrutura de Capital das Empresas Portuguesas Cotadas, *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 5-37.
- Wilson, I. (2011), What Should We Expect of ‘Erasmus Generations’?, *Journal of Common Market Studies*, 49 (5), 1113–1140.

Questionário sobre a intenção de emigrar dos alunos da Universidade do Algarve

O presente questionário surge no âmbito da dissertação de mestrado em Gestão Empresarial lecionado na Faculdade de Economia da Universidade do Algarve. Tendo como principal finalidade perceber se os estudantes desta instituição de ensino ponderam vir a abandonar o país após a conclusão da sua formação académica e ainda, qual a sua perceção do tecido empresarial da região do Algarve.

As respostas são de carácter anónimo. O sucesso deste estudo depende da sua colaboração.

1. Intenção de emigrar

1.1. Pertence a que Unidade Orgânica? *

- 1 - Faculdade de Economia
- 2 - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
- 3 - Faculdade de Ciências e Tecnologia
- 4 - Escola Superior de Educação e Comunicação
- 5 - Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo
- 6 - Escola Superior de Saúde
- 7 - Instituto Superior de Engenharia
- 8 - Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina

1.2. Que licenciatura, mestrado ou doutoramento frequenta? *

1.3. Em que ano de ensino se encontra inscrito?

1.4. Indique um valor aproximado da média das Unidades Curriculares já concluídas *

- 10 - 13
- 14 - 15
- 16 - 17
- 18 - 20

1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional? *

Por exemplo: Programa Erasmus + ou Programa Erasmus Mundus.

- Sim
- Não

Participação em Programas de Mobilidade Internacional

1.5.1. Em que Universidade? *

1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre?

	1º Ano	2º Ano	3º Ano	4º Ano	5º Ano
1º Semestre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2º Semestre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Não Participação em Programas de Mobilidade Internacional

1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional? *

- 1 - Motivos económicos
- 2 - Falta de interesse nos programas de mobilidade
- 3 - Questões familiares
- Outra:

2. Qual a sua perceção sobre o Tecido Empresarial da Região do Algarve?

Tendo em conta os seus conhecimentos sobre o tecido empresarial do Algarve, atribua um nível de concordância a cada uma das seguintes afirmações.

*

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 - Empresas têm preocupações sócio-ambientais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 - No Algarve existem empresas conceituadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg



7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho



8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional



3. Considera emigrar após concluir o curso?

*

- Sim
- Provavelmente sim
- Provavelmente não
- Não

4. Motivações para emigrar

4.1 Para que região gostaria de emigrar? *

- 1 - América do Norte (EUA, Canadá)
- 2 - América do Sul (ex: Brasil, Argentina, Venezuela)
- 3 - Irlanda, Reino Unido
- 4 - Países Nórdicos (ex: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia)
- 5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)
- 6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)
- 7 - Europa de Leste (ex: Rússia, Roménia, Ucrânia)
- 8 - Ásia
- 9 - Médio Oriente
- 10 - África
- 11 - Austrália, Nova Zelândia
- 12 - Outros
- 13 - Não sabe

4.2. Com que motivações? *

Atribua um nível de importância às seguintes motivações para emigrar.

	1 - Nada Importante	2 - Pouco Importante	4 - Muito Importante	5 - Extremamente Importante
1 - Mais oportunidades de emprego em outros países	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 - Espírito de aventura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 - Questões afetivas e familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 - Experimentar/ conhecer novas culturas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 - Salários mais elevados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 - Melhores níveis de segurança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 - Maior estabilidade política no estrangeiro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 - Segurança no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 - Procurar construir uma carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal? *

- Sim
- Provavelmente sim
- Provavelmente não
- Não

4. Motivações para não emigrar

4.1. Quais os motivos? *

- 1 - Sinto-me mais seguro no meu país
- 2 - Obrigações familiares
- 3 - Não gosto de mudanças
- 4 - Para mim vivo no melhor país
- 5 - Razões climatéricas
- 6 - Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro

5. Caracterização individual

5.1. Idade *

5.2. Sexo *

- Feminino
- Masculino

5.3. Qual o concelho da sua residência oficial? *

5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado? *

- Sim
- Não

5.4.1. Se sim, em que país?

Obrigado pela colaboração!

ANEXO B



“A EMIGRAÇÃO QUALIFICADA, O NOVO PARADIGMA ECONÓMICO DA EMIGRAÇÃO PORTUGUESA: O CASO DOS ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE”

Estudo sobre as necessidades de recrutamento do tecido empresarial da região do Algarve

Caracterização da empresa

Nome da Empresa: Clique aqui para introduzir texto.

Ramo de atividade principal: Clique aqui para introduzir texto.

Localização: Clique aqui para introduzir texto.

Número de colaboradores: Clique aqui para introduzir texto.

Recrutamento no tecido empresarial da região

No momento do recrutamento, a empresa tem em consideração o facto de os candidatos terem efetuado a sua formação na região, nomeadamente na Universidade do Algarve?

Clique aqui para introduzir texto.

Quais as áreas com maior necessidade de recrutamento?

Clique aqui para introduzir texto.

Caso seja frequente o recrutamento de estagiários, a empresa costuma integra-los no quadro? Qual a percentagem?

Clique aqui para introduzir texto.

Quais as principais lacunas a nível de formação académica que encontram no recrutamento?

Clique aqui para introduzir texto.

Quantos trabalhadores possui a empresa que tenham realizado os seus estudos na Universidade do Algarve?

Clique aqui para introduzir texto.

ANEXO C

1.1. Pertence a que Unidade Orgânica?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - Faculdade de Economia	104	33,7	33,7	33,7
	2 - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais	38	12,3	12,3	46,0
	3 - Faculdade de Ciências e Tecnologia	58	18,8	18,8	64,7
	4 - Escola Superior de Educação e Comunicação	30	9,7	9,7	74,4
	4 - Escola Superior de Educação e Formação	3	1,0	1,0	75,4
	5 - Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo	39	12,6	12,6	88,0
	6 - Escola Superior de Saúde	27	8,7	8,7	96,8
	7 - Instituto Superior de Engenharia	6	1,9	1,9	98,7
	8 - Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina	4	1,3	1,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.2. Que licenciatura, mestrado ou doutoramento frequenta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Análises Clínicas e Saúde Pública	2	,6	,6	,6
	Arquitectura Paisagista	1	,3	,3	1,0
	Artes Visuais	1	,3	,3	1,3
	Biologia	2	,6	,6	1,9
	Biologia Marinha	5	1,6	1,6	3,6
	Bioquímica	2	,6	,6	4,2
	biotecnologia	1	,3	,3	4,5
	Biotecnologia	9	2,9	2,9	7,4
	Ciências Biomédicas	2	,6	,6	8,1
	Ciências da Comunicação	14	4,5	4,5	12,6

Ciências da Educação e da Formação	7	2,3	2,3	14,9
Ciências farmacêuticas	1	,3	,3	15,2
Ciências Farmacêuticas	8	2,6	2,6	17,8
Design de comunicação	1	,3	,3	18,1
Design de Comunicação	1	,3	,3	18,4
Desporto	4	1,3	1,3	19,7
Dietética e Nutrição	11	3,6	3,6	23,3
Direção e Gestão Hoteleira	1	,3	,3	23,6
Doutoramento em Métodos Quantitativos	1	,3	,3	23,9
Economia	13	4,2	4,2	28,2
Educação básica	1	,3	,3	28,5
Educação Básica	1	,3	,3	28,8
Educação Social	9	2,9	2,9	31,7
Eletrónica e Telecomunicações	1	,3	,3	32,0
Enfermagem	2	,6	,6	32,7
Enfermagem	3	1,0	1,0	33,7
Engenharia do Ambiente	1	,3	,3	34,0
Engenharia Elétrica e Eletrónica	2	,6	,6	34,6
Engenharia Informática	3	1,0	1,0	35,6
Engenharia mecânica	1	,3	,3	35,9
Engenharia Mecânica	1	,3	,3	36,2
Farmácia	1	,3	,3	36,6
Finanças empresariais	1	,3	,3	36,9
Finanças Empresariais	2	,6	,6	37,5
Gestão	10	3,2	3,2	40,8
Gestão (Noturno)	1	,3	,3	41,1
Gestão de Empresas	32	10,4	10,4	51,5
Gestão de Marketing	1	,3	,3	51,8
Gestão Empresarial	6	1,9	1,9	53,7
Gestão hoteleira	2	,6	,6	54,4
Gestão Hoteleira	5	1,6	1,6	56,0
Licenciatura	6	1,9	1,9	57,9
Licenciatura de Psicologia	1	,3	,3	58,3
Licenciatura em Biologia Marinha	1	,3	,3	58,6
Licenciatura em Engenharia Civil	1	,3	,3	58,9
Licenciatura em Engenharia Informática	1	,3	,3	59,2

Licenciatura em Gestão de Empresas	1	,3	,3	59,5
Licenciatura em Sociologia	1	,3	,3	59,9
Línguas e Comunicação	6	1,9	1,9	61,8
Marketing	6	1,9	1,9	63,8
Mestrado	1	,3	,3	64,1
Mestrado aquacultura e pescas	1	,3	,3	64,4
Mestrado Biologia Marinha	1	,3	,3	64,7
Mestrado Direção e Gestão Hoteleira	1	,3	,3	65,0
Mestrado em Arqueologia	1	,3	,3	65,4
Mestrado em Direção e Gestão Hoteleira	2	,6	,6	66,0
Mestrado em Educação Pré-Escolar	1	,3	,3	66,3
Mestrado em Finanças Empresariais	1	,3	,3	66,7
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos	1	,3	,3	67,0
Mestrado em Gestão empresarial	1	,3	,3	67,3
Mestrado em Gestão Empresarial	9	2,9	2,9	70,2
Mestrado em Psicologia da Educação	2	,6	,6	70,9
Mestrado em Sociologia	1	,3	,3	71,2
Mestrado Finanças Empresariais	1	,3	,3	71,5
Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas	16	5,2	5,2	76,7
Mestrado Integrado em Eletrónica e Telecomunicações	3	1,0	1,0	77,7
Mestrado Integrado em Engenharia Biológica	1	,3	,3	78,0
Mestrado Integrado em Medicina do Algarve	1	,3	,3	78,3
Mestrado Marketing	1	,3	,3	78,6
Mestrado Psicologia Clínica	1	,3	,3	79,0
Onbobiologia	1	,3	,3	79,3
Ortoprotesia	3	1,0	1,0	80,3
Património Cultural e Arqueologia	2	,6	,6	80,9

Psicologia	12	3,9	3,9	84,8
Psicologia Social e das Organizações	2	,6	,6	85,4
Radiologia	1	,3	,3	85,8
Sociologia	31	10,0	10,0	95,8
Tecnologia e Segurança Alimentar	1	,3	,3	96,1
Terapia da Fala	3	1,0	1,0	97,1
Turismo	9	2,9	2,9	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.3. Em que ano de ensino se encontra inscrito?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	55	17,8	17,8	17,8
	2	79	25,6	25,6	43,4
	3	137	44,3	44,3	87,7
	4	27	8,7	8,7	96,4
	5	8	2,6	2,6	99,0
	6	3	1,0	1,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.4. Indique um valor aproximado da média das Unidades Curriculares já concluídas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 - 13	107	34,6	34,6	34,6
	14 - 15	137	44,3	44,3	79,0
	16 - 17	35	11,3	11,3	90,3
	18 - 20	30	9,7	9,7	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	292	94,5	94,5	94,5
	Sim	17	5,5	5,5	100,0

Total	309	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Fonte: SPSS 21.0

1.5.1. Em que Universidade?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N/A	292	94,5	94,5	94,5
	Bolonha	3	1,0	1,0	95,5
	Chambery (frança) Barcelona	1	,3	,3	95,8
	Czech University of Life Sciences in Prague	1	,3	,3	96,1
	Ehu.eus	1	,3	,3	96,4
	Hogeschool InHolland	1	,3	,3	96,8
	Institute of Molecular Biology	1	,3	,3	97,1
	ISEG	1	,3	,3	97,4
	Ortopedia	1	,3	,3	97,7
	Servico voluntariado europeu (nao é erasmus mas pertence ao programa erasmus plus)	1	,3	,3	98,1
	Sevilla	1	,3	,3	98,4
	Silesian University of Technology	1	,3	,3	98,7
	Universidad de Jaén	1	,3	,3	99,0
	Universidade de faro	1	,3	,3	99,4
	Universidade de Portsmouth, Reino Unido	1	,3	,3	99,7
	Universidade de Torino	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [1º Semestre]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	296	95,8	95,8	95,8
	2º Ano	1	,3	,3	96,1
	3º Ano	10	3,2	3,2	99,4
	4º Ano	2	,6	,6	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [2º Semestre]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	298	96,4	96,4	96,4
	2º Ano	1	,3	,3	96,8
	3º Ano	6	1,9	1,9	98,7
	4º Ano	3	1,0	1,0	99,7
	5º Ano	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	12,9	12,9	12,9
	1 - Motivos económicos	168	54,4	54,4	67,3
	2 - Falta de interesse nos programas de mobilidade	58	18,8	18,8	86,1
	3 - Questões familiares	35	11,3	11,3	97,4
	Falta de Divulgação	1	,3	,3	97,7
	Falta de organização por parte da Universidade na explicação de como fazer e a quem nós temos que dirigir	1	,3	,3	98,1
	motivos profissionais	2	,6	,6	98,7
	Prefiro fazer este tipo de programas quando já tiver mais conhecimento.	1	,3	,3	99,0
	pretendo fazê-lo no 3º ano da licenciatura	1	,3	,3	99,4
	querer faz em mestrado	1	,3	,3	99,7
	questões burocráticas que têm de ser tratadas com muita antecedência	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	195	63,1	63,1	63,1
	Concordo totalmente	21	6,8	6,8	69,9
	Discordo parcialmente	82	26,5	26,5	96,4
	Discordo totalmente	11	3,6	3,6	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[2 - Empresas têm preocupações sócio-ambientais]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	154	49,8	49,8	49,8
	Concordo totalmente	10	3,2	3,2	53,1
	Discordo parcialmente	125	40,5	40,5	93,5
	Discordo totalmente	20	6,5	6,5	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	135	43,7	43,7	43,7
	Concordo totalmente	19	6,1	6,1	49,8
	Discordo parcialmente	129	41,7	41,7	91,6
	Discordo totalmente	26	8,4	8,4	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	113	36,6	36,6	36,6
	Concordo totalmente	15	4,9	4,9	41,4
	Discordo parcialmente	144	46,6	46,6	88,0
	Discordo totalmente	37	12,0	12,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

[5 - No Algarve existem empresas conceituadas]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	156	50,5	50,5	50,5
	Concordo totalmente	87	28,2	28,2	78,6
	Discordo parcialmente	54	17,5	17,5	96,1
	Discordo totalmente	12	3,9	3,9	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	158	51,1	51,1	51,1
	Concordo totalmente	24	7,8	7,8	58,9
	Discordo parcialmente	104	33,7	33,7	92,6
	Discordo totalmente	23	7,4	7,4	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	134	43,4	43,4	43,4
	Concordo totalmente	16	5,2	5,2	48,5
	Discordo parcialmente	129	41,7	41,7	90,3
	Discordo totalmente	30	9,7	9,7	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

[8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	147	47,6	47,6	47,6
	Concordo totalmente	27	8,7	8,7	56,3
	Discordo parcialmente	104	33,7	33,7	90,0
	Discordo totalmente	31	10,0	10,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

3. Considera emigrar após concluir o curso?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	41	13,3	13,3	13,3
	Provavelmente não	87	28,2	28,2	41,4
	Provavelmente sim	115	37,2	37,2	78,6
	Sim	66	21,4	21,4	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1 Para que região gostaria de emigrar? 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - América do Norte (EUA, Canadá)	77	24,9	24,9	66,3
	11 - Austrália, Nova Zelândia	7	2,3	2,3	68,6
	13 - Não sabe	11	3,6	3,6	72,2
	2 - América do Sul (ex: Brasil, Argentina, Venezuela)	9	2,9	2,9	75,1
	3 - Irlanda, Reino Unido	45	14,6	14,6	89,6
	4 - Países Nórdicos (ex: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia)	13	4,2	4,2	93,9
	5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)	14	4,5	4,5	98,4
	6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)	2	,6	,6	99,0
	8 - Ásia	1	,3	,3	99,4
	8 - Ásia, 9 - Médio Oriente	1	,3	,3	99,7
	9 - Médio Oriente	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1 Para que região gostaria de emigrar? 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	198	64,1	64,1	64,1

10 - África, 11 - Austrália, Nova Zelândia	1	,3	,3	64,4
10 - África, 12 – Outros	1	,3	,3	64,7
11 - Austrália, Nova Zelândia	11	3,6	3,6	68,3
12 – Outros	1	,3	,3	68,6
2 - América do Sul (ex: Brasil, Argentina, Venezuela)	9	2,9	2,9	71,5
3 - Irlanda, Reino Unido	42	13,6	13,6	85,1
4 - Países Nórdicos (ex: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia)	25	8,1	8,1	93,2
5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)	14	4,5	4,5	97,7
6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)	4	1,3	1,3	99,0
7 - Europa de Leste (ex: Rússia, Roménia, Ucrânia)	1	,3	,3	99,4
8 – Ásia	1	,3	,3	99,7
9 - Médio Oriente	1	,3	,3	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1 Para que região gostaria de emigrar? 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	239	77,3	77,3	77,3
	10 – África	3	1,0	1,0	78,3
	10 - África, 11 - Austrália, Nova Zelândia	1	,3	,3	78,6
	11 - Austrália, Nova Zelândia	9	2,9	2,9	81,6
	3 - Irlanda, Reino Unido	4	1,3	1,3	82,8
	4 - Países Nórdicos (ex: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia)	21	6,8	6,8	89,6
	5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)	23	7,4	7,4	97,1
	6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)	6	1,9	1,9	99,0
	8 – Ásia	1	,3	,3	99,4
	8 - Ásia, 9 - Médio Oriente	1	,3	,3	99,7
	9 - Médio Oriente	1	,3	,3	100,0

Total	309	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Fonte: SPSS 21.0

4.1 Para que região gostaria de emigrar? 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	271	87,7	87,7	87,7
	10 – África	2	,6	,6	88,3
	10 - África, 11 - Austrália, Nova Zelândia	1	,3	,3	88,7
	11 - Austrália, Nova Zelândia	10	3,2	3,2	91,9
	4 - Países Nórdicos (ex: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia)	3	1,0	1,0	92,9
	5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)	10	3,2	3,2	96,1
	6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)	11	3,6	3,6	99,7
	9 - Médio Oriente	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1 Para que região gostaria de emigrar? 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	296	95,8	95,8	95,8
	11 - Austrália, Nova Zelândia	2	,6	,6	96,4
	5 - Europa Central (ex: Áustria, Alemanha, Suíça)	2	,6	,6	97,1
	6 - Europa do Sul (ex. Grécia, Itália, Espanha)	5	1,6	1,6	98,7
	7 - Europa de Leste (ex: Rússia, Roménia, Ucrânia)	1	,3	,3	99,0
	8 – Ásia	1	,3	,3	99,4
	8 - Ásia, 10 - África, 11 - Austrália, Nova Zelândia	1	,3	,3	99,7
	8 - Ásia, 11 - Austrália, Nova Zelândia	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [1 - Mais oportunidades de emprego em outros países]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	2 - Pouco Importante	9	2,9	2,9	44,3
	4 - Muito Importante	58	18,8	18,8	63,1
	5 - Extremamente Importante	114	36,9	36,9	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [2 - Espírito de aventura]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	1	,3	,3	41,7
	2 - Pouco Importante	28	9,1	9,1	50,8
	4 - Muito Importante	90	29,1	29,1	79,9
	5 - Extremamente Importante	62	20,1	20,1	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [3 - Questões afetivas e familiares]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	34	11,0	11,0	52,4
	2 - Pouco Importante	79	25,6	25,6	78,0
	4 - Muito Importante	45	14,6	14,6	92,6
	5 - Extremamente Importante	23	7,4	7,4	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [4 - Experimentar/ conhecer novas culturas]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	1	,3	,3	41,7
	2 - Pouco Importante	20	6,5	6,5	48,2
	4 - Muito Importante	71	23,0	23,0	71,2

5 - Extremamente Importante	89	28,8	28,8	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [5 - Salários mais elevados]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	1	,3	,3	41,7
	2 - Pouco Importante	8	2,6	2,6	44,3
	4 - Muito Importante	46	14,9	14,9	59,2
	5 - Extremamente Importante	126	40,8	40,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	10	3,2	3,2	44,7
	2 - Pouco Importante	30	9,7	9,7	54,4
	4 - Muito Importante	82	26,5	26,5	80,9
	5 - Extremamente Importante	59	19,1	19,1	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	5	1,6	1,6	43,0
	2 - Pouco Importante	32	10,4	10,4	53,4
	4 - Muito Importante	93	30,1	30,1	83,5
	5 - Extremamente Importante	51	16,5	16,5	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	4	1,3	1,3	42,7
	2 - Pouco Importante	8	2,6	2,6	45,3
	4 - Muito Importante	67	21,7	21,7	67,0
	5 - Extremamente Importante	102	33,0	33,0	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [9 - Maior estabilidade política no estrangeiro]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	12	3,9	3,9	45,3
	2 - Pouco Importante	52	16,8	16,8	62,1
	4 - Muito Importante	87	28,2	28,2	90,3
	5 - Extremamente Importante	30	9,7	9,7	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [10 - Segurança no trabalho]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	4	1,3	1,3	42,7
	2 - Pouco Importante	28	9,1	9,1	51,8
	4 - Muito Importante	88	28,5	28,5	80,3
	5 - Extremamente Importante	61	19,7	19,7	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	39	12,6	12,6	54,0

2 - Pouco Importante	66	21,4	21,4	75,4
4 - Muito Importante	60	19,4	19,4	94,8
5 - Extremamente Importante	16	5,2	5,2	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	1 - Nada Importante	24	7,8	7,8	49,2
	2 - Pouco Importante	61	19,7	19,7	68,9
	4 - Muito Importante	75	24,3	24,3	93,2
	5 - Extremamente Importante	21	6,8	6,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.2. Com que motivações? [13 - Procurar construir uma carreira]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	2 - Pouco Importante	7	2,3	2,3	43,7
	4 - Muito Importante	48	15,5	15,5	59,2
	5 - Extremamente Importante	126	40,8	40,8	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	128	41,4	41,4	41,4
	Não	4	1,3	1,3	42,7
	Provavelmente não	16	5,2	5,2	47,9
	Provavelmente sim	45	14,6	14,6	62,5
	Sim	116	37,5	37,5	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1. Quais os motivos para não emigrar? 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	181	58,6	58,6	58,6
	1 - Sinto-me mais seguro no meu país	55	17,8	17,8	76,4
	2 - Obrigações familiares	15	4,9	4,9	81,2
	3 - Não gosto de mudanças	12	3,9	3,9	85,1
	4 - Para mim vivo no melhor país	36	11,7	11,7	96,8
	5 - Razões climatéricas	2	,6	,6	97,4
	6 - Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro	8	2,6	2,6	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1. Quais os motivos para não emigrar? 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	249	80,6	80,6	80,6
	2 - Obrigações familiares	15	4,9	4,9	85,4
	3 - Não gosto de mudanças	7	2,3	2,3	87,7
	4 - Para mim vivo no melhor país	15	4,9	4,9	92,6
	5 - Razões climatéricas	9	2,9	2,9	95,5
	6 - Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro	14	4,5	4,5	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1. Quais os motivos para não emigrar? 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	284	91,9	91,9	91,9
	3 - Não gosto de mudanças	3	1,0	1,0	92,9
	4 - Para mim vivo no melhor país	6	1,9	1,9	94,8
	5 - Razões climatéricas	7	2,3	2,3	97,1

6 - Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro	9	2,9	2,9	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

4.1. Quais os motivos para não emigrar? 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	303	98,1	98,1	98,1
	4 - Para mim vivo no melhor país	3	1,0	1,0	99,0
	5 - Razões climatéricas	2	,6	,6	99,7
	6 - Dificuldades financeiras para recomeçar uma nova vida no estrangeiro	1	,3	,3	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

5.1. Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	8	2,6	2,6	2,6
	19	26	8,4	8,4	11,0
	20	38	12,3	12,3	23,3
	21	54	17,5	17,5	40,8
	22	45	14,6	14,6	55,3
	23	40	12,9	12,9	68,3
	24	31	10,0	10,0	78,3
	25	21	6,8	6,8	85,1
	26	11	3,6	3,6	88,7
	27	6	1,9	1,9	90,6
	28	1	,3	,3	90,9
	29	3	1,0	1,0	91,9
	30	2	,6	,6	92,6
	31	3	1,0	1,0	93,5
	32	2	,6	,6	94,2
	34	2	,6	,6	94,8
	35	1	,3	,3	95,1
	36	1	,3	,3	95,5

37	1	,3	,3	95,8
38	1	,3	,3	96,1
39	2	,6	,6	96,8
40	1	,3	,3	97,1
42	2	,6	,6	97,7
43	1	,3	,3	98,1
44	2	,6	,6	98,7
46	2	,6	,6	99,4
47	1	,3	,3	99,7
60	1	,3	,3	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

5.2. Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	198	64,1	64,1	64,1
	Masculino	111	35,9	35,9	100,0
	Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

5.3. Qual o concelho da sua residência oficial?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Águeda	2	,6	,6	,6
	Albufeira	13	4,2	4,2	4,9
	Alcochete	1	,3	,3	5,2
	Alcoutim	1	,3	,3	5,5
	Aljezur	3	1,0	1,0	6,5
	Aljustrel	2	,6	,6	7,1
	Almada	1	,3	,3	7,4
	Almeirim	1	,3	,3	7,8
	Almodôvar	6	1,9	1,9	9,7
	Aveiro	2	,6	,6	10,4
	Beja	4	1,3	1,3	11,7
	Borba	1	,3	,3	12,0
	Calheta	5	1,6	1,6	13,6
	Câmara de Lobos	1	,3	,3	13,9
	Casto verde	1	,3	,3	14,2
	Casto Verde	1	,3	,3	14,6

Castro Marim	3	1,0	1,0	15,5
Castro Verde	2	,6	,6	16,2
Coimbra	3	1,0	1,0	17,2
Colos	1	,3	,3	17,5
Estarreja	1	,3	,3	17,8
Évora	5	1,6	1,6	19,4
Faro	81	26,2	26,2	45,6
Funchal	7	2,3	2,3	47,9
Gondomar	1	,3	,3	48,2
Grândola	2	,6	,6	48,9
Guarda	1	,3	,3	49,2
Guimarães	3	1,0	1,0	50,2
Lagoa	5	1,6	1,6	51,8
Lagos	4	1,3	1,3	53,1
Leiria	5	1,6	1,6	54,7
Lisboa	7	2,3	2,3	57,0
Loulé	31	10,0	10,0	67,0
Loures	2	,6	,6	67,6
Matosinhos	1	,3	,3	68,0
Monchique	2	,6	,6	68,6
Montijo	1	,3	,3	68,9
Moura	1	,3	,3	69,3
Odemira	2	,6	,6	69,9
Oeiras	1	,3	,3	70,2
Olhão	14	4,5	4,5	74,8
Oliveira de Azeméis	1	,3	,3	75,1
Ourém	1	,3	,3	75,4
Ourique	2	,6	,6	76,1
Palmela	1	,3	,3	76,4
Penacova	1	,3	,3	76,7
Portalegre	1	,3	,3	77,0
Portimão	10	3,2	3,2	80,3
Quarteira	3	1,0	1,0	81,2
S.Brás de Alportel	1	,3	,3	81,6
Santa maria da feira	1	,3	,3	81,9
Santarém	4	1,3	1,3	83,2
Santarem	2	,6	,6	83,8
São Salvador	1	,3	,3	84,1
São Vicente	1	,3	,3	84,5
Seixal	3	1,0	1,0	85,4
Serpa	3	1,0	1,0	86,4

Setúbal	5	1,6	1,6	88,0
Silves	6	1,9	1,9	90,0
Sines	1	,3	,3	90,3
Tavira	13	4,2	4,2	94,5
Tondela	1	,3	,3	94,8
Torres Vedras	1	,3	,3	95,1
Vale de Cambra	1	,3	,3	95,5
Vila do bispo	1	,3	,3	95,8
Vila do Conde	1	,3	,3	96,1
Vila Real	1	,3	,3	96,4
Vila Real de Santo António	9	2,9	2,9	99,4
Viseu	2	,6	,6	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	116	37,5	37,5	37,5
	Sim	193	62,5	62,5	100,0
Total		309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

5.4.1. Se sim, em que país?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	119	38,5	38,5	38,5
	África do Sul	2	,6	,6	39,2
	Alemanha	15	4,9	4,9	44,0
	Alemanha e França	1	,3	,3	44,3
	Angola	3	1,0	1,0	45,3
	Angola, França,EUA,Inglaterra,Canadá	1	,3	,3	45,6
	Angola, Inglaterra	1	,3	,3	46,0
	Angola, Suíça	1	,3	,3	46,3
	Austrália	5	1,6	1,6	47,9
	Austrália e Inglaterra	1	,3	,3	48,2
	Aústria	1	,3	,3	48,5
	Áustria	1	,3	,3	48,9
	Bélgica	3	1,0	1,0	49,8

Brasil	4	1,3	1,3	51,1
Brasil, África do Sul, Venezuela	1	,3	,3	51,5
Canada	5	1,6	1,6	53,1
Canadá e Algéria	1	,3	,3	53,4
Canadá, Venezuela e Inglaterra	1	,3	,3	53,7
China	1	,3	,3	54,0
Dinamarca	2	,6	,6	54,7
Escócia	1	,3	,3	55,0
Espanha	5	1,6	1,6	56,6
Espanha, França, Suíça	1	,3	,3	57,0
EUA	7	2,3	2,3	59,2
EUA, França	1	,3	,3	59,5
França	32	10,4	10,4	69,9
França e Austrália	1	,3	,3	70,2
França e Suíça	5	1,6	1,6	71,8
França, Alemanha, Inglaterra, Espanha	1	,3	,3	72,2
França, Bélgica, Luxemburgo, Austrália	1	,3	,3	72,5
França, Espanha, Angola	1	,3	,3	72,8
França, Moçambique e Inglaterra	1	,3	,3	73,1
França, Suíça, Alemanha, Espanha, Canada	1	,3	,3	73,5
França, Suíça, Itália	1	,3	,3	73,8
Holanda	2	,6	,6	74,4
Holanda e EUA	1	,3	,3	74,8
Índia	1	,3	,3	75,1
Inglaterra	17	5,5	5,5	80,6
Inglaterra e França	6	1,9	1,9	82,5
Inglaterra e Venezuela	1	,3	,3	82,8
Inglaterra, Alemanha	2	,6	,6	83,5
Inglaterra, EUA, Australia, França, Canadá, Brasil, Uruguai, Venezuela, Suíça	1	,3	,3	83,8
Inglaterra, suíça	1	,3	,3	84,1
Irlanda	2	,6	,6	84,8
Irlanda, EUA	1	,3	,3	85,1
Irlanda, EUA, França	1	,3	,3	85,4
Itália, África do Sul	1	,3	,3	85,8
Japão	2	,6	,6	86,4

Luxemburgo	4	1,3	1,3	87,7
Luxemburgo, França, Bélgica	1	,3	,3	88,0
Malta	1	,3	,3	88,3
Noruega	1	,3	,3	88,7
Nova Zelândia	4	1,3	1,3	90,0
Omã	1	,3	,3	90,3
Polónia	1	,3	,3	90,6
Roménia	1	,3	,3	90,9
Suécia	2	,6	,6	91,6
Suíça	20	6,5	6,5	98,1
Suíça, França	2	,6	,6	98,7
Suíça; França; Inglaterra; EUA.	1	,3	,3	99,0
Timor-leste	1	,3	,3	99,4
Venezuela	1	,3	,3	99,7
Venezuela e Polónia	1	,3	,3	100,0
Total	309	100,0	100,0	

Fonte: SPSS 21.0

ANEXO D

Pesos Canónicos

Set		Dimension	
		1	2
1	3. Considera emigrar após concluir o curso?	,610	,044
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 1	,711	,140
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 2	,077	,267
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 3	-,507	-,050
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 4	-,610	-,066
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 5	,129	,000
	4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal?	-1,096	,544
	1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional?	-,157	,105
	1.5.1. Em que Universidade?	-,697	-,059
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [1º Semestre]	,387	-,264
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [2º Semestre]	,392	-,187
	1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional?	,110	-,229
	5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado?	,039	,103
	5.4.1. Se sim, em que país?	-,616	,376
2	4.2. Com que motivações? [1 - Mais oportunidades de emprego em outros países]	,733	-,016
	4.2. Com que motivações? [2 - Espírito de aventura]	,885	,587
	4.2. Com que motivações? [3 - Questões afetivas e familiares]	,130	-,236
	4.2. Com que motivações? [4 - Experimentar/ conhecer novas culturas]	-,260	,202
	4.2. Com que motivações? [5 - Salários mais elevados]	,335	-,302
	4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança]	-,450	-,258
	4.2. Com que motivações? [7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro]	,428	,015
	4.2. Com que motivações? [8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional]	-,492	,472
	4.2. Com que motivações? [9 - Maior estabilidade política no estrangeiro]	-,618	-,375
	4.2. Com que motivações? [10 - Segurança no trabalho]	,341	,402
	4.2. Com que motivações? [11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)]	-,954	,166
	4.2. Com que motivações? [12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental]	,301	-,069

	4.2. Com que motivações? [13 - Procurar construir uma carreira]	,504	-,061
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 1	-,285	-,160
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 2	,127	,020
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 3	-,265	,217
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 4	-,182	,263
3	[1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora]	-,164	,399
	[2 - Empresas têm preocupações sócio-ambientais]	,038	-,122
	[3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira]	,121	-,362
	[4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho]	,042	-,176
	[5 - No Algarve existem empresas conceituadas]	,035	,187
	[6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg]	,386	-,228
	[7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho]	,645	,309
	[8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional]	,146	-,148

Fonte: SPSS 21.0

Cargas Canónicas

Set		Dimension	
		1	2
1	3. Considera emigrar após concluir o curso? ^{a,b}	-,002	,743
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 1 ^{a,b}	,295	,578
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 2 ^{a,b}	,080	,219
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 3 ^{a,b}	-,209	-,205
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 4 ^{a,b}	-,127	-,156
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 5 ^{a,b}	,052	-,039
	4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal? ^{a,b}	-,002	,745
	1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional? ^{a,b}	,275	-,006
	1.5.1. Em que Universidade? ^{a,b}	-,479	-,160
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [1º Semestre] ^{a,b}	,065	-,216
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [2º Semestre] ^{a,b}	,110	,076
	1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional? ^{a,b}	,126	-,208
	5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado? ^{a,b}	-,033	,034
	5.4.1. Se sim, em que país? ^{a,b}	-,181	,479
	2	4.2. Com que motivações? [1 - Mais oportunidades de emprego em outros países] ^{a,b}	,111
4.2. Com que motivações? [2 - Espírito de aventura] ^{a,b}		,029	,749
4.2. Com que motivações? [3 - Questões afetivas e familiares] ^{a,b}		-,076	-,272
4.2. Com que motivações? [4 - Experimentar/ conhecer novas culturas] ^{a,b}		-,032	,653
4.2. Com que motivações? [5 - Salários mais elevados] ^{a,b}		,044	,617
4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança] ^{a,b}		-,352	,315
4.2. Com que motivações? [7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro] ^{a,b}		,400	-,011
4.2. Com que motivações? [8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional] ^{a,b}		-,100	,704
4.2. Com que motivações? [9 - Maior estabilidade política no estrangeiro] ^{a,b}		-,006	,487
4.2. Com que motivações? [10 - Segurança no trabalho] ^{a,b}		,032	,746
4.2. Com que motivações? [11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)] ^{a,b}		-,193	,622
4.2. Com que motivações? [12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental] ^{a,b}		-,035	,224
4.2. Com que motivações? [13 - Procurar construir uma carreira] ^{a,b}		,070	,519
4.1. Quais os motivos para não emigrar? 1 ^{a,b}		-,008	,705

	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 2 ^{a,b}	,044	-,346
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 3 ^{a,b}	-,132	,105
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 4 ^{a,b}	-,077	,181
3	[1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora] ^{a,b}	-,235	,330
	[2 - Empresas têm preocupações sócio-ambientais] ^{a,b}	-,009	-,177
	[3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira] ^{a,b}	-,035	-,385
	[4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho] ^{a,b}	-,037	-,217
	[5 - No Algarve existem empresas conceituadas] ^{a,b}	,024	,164
	[6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg] ^{a,b}	,490	-,179
	[7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho] ^{a,b}	,705	,299
	[8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional] ^{a,b}	,226	-,062

a. Optimal Scaling Level: Single Nominal

b. Projections of the Single Quantified Variables in the Object Space

Fonte: SPSS 21.0

Ajustamento Múltiplo

Set	Multiple Fit			
	Dimension		Sum	
	1	2		
1	3. Considera emigrar após concluir o curso? ^a	,372	,002	,374
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 1 ^a	,506	,022	,528
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 2 ^a	,010	,072	,082
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 3 ^a	,257	,004	,261
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 4 ^a	,373	,006	,379
	4.1 Para que região gostaria de emigrar? 5 ^a	,017	,001	,017
	4.3. Caso emigre pretende um dia voltar a viver em Portugal? ^a	1,203	,300	1,503
	1.5. Já participou em Programas de Mobilidade Internacional? ^a	,025	,011	,036
	1.5.1. Em que Universidade? ^a	,486	,004	,490
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [1 ^o Semestre] ^a	,150	,070	,219
	1.5.2. Em que ano de licenciatura e semestre? [2 ^o Semestre] ^a	,154	,035	,188
	1.5.1. Qual a principal razão que o levou a não frequentar programas de mobilidade internacional? ^a	,012	,053	,065
	5.4. Neste momento, alguém da sua família está emigrado? ^a	,002	,011	,012
	5.4.1. Se sim, em que país? ^a	,384	,154	,538
2	4.2. Com que motivações? [1 - Mais oportunidades de emprego em outros países] ^a	,537	,001	,538
	4.2. Com que motivações? [2 - Espírito de aventura] ^a	,784	,345	1,129
	4.2. Com que motivações? [3 - Questões afetivas e familiares] ^a	,018	,056	,074
	4.2. Com que motivações? [4 - Experimentar/ conhecer novas culturas] ^a	,068	,041	,109
	4.2. Com que motivações? [5 - Salários mais elevados] ^a	,113	,093	,205
	4.2. Com que motivações? [6 - Melhores níveis de segurança] ^a	,203	,067	,270
	4.2. Com que motivações? [7 - Melhor regime de pensões e apoios sociais no estrangeiro] ^a	,184	,001	,185
	4.2. Com que motivações? [8 - Desejo de ter uma vida com mais equilíbrio entre o pessoal e o profissional] ^a	,243	,224	,467

	4.2. Com que motivações? [9 - Maior estabilidade política no estrangeiro] ^a	,383	,143	,526
	4.2. Com que motivações? [10 - Segurança no trabalho] ^a	,117	,162	,279
	4.2. Com que motivações? [11 - Baixa exposição a catástrofes naturais (sismos, inundações, etc.)] ^a	,910	,032	,942
	4.2. Com que motivações? [12 - Nenhuma/ baixa poluição ambiental] ^a	,091	,005	,095
	4.2. Com que motivações? [13 - Procurar construir uma carreira] ^a	,254	,006	,259
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 1 ^a	,081	,026	,107
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 2 ^a	,016	,001	,017
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 3 ^a	,070	,047	,117
	4.1. Quais os motivos para não emigrar? 4 ^a	,033	,069	,103
3	[1 - As empresas são inovadoras e com capacidade empreendedora] ^a	,029	,160	,189
	[2 - Empresas têm preocupações sócio-ambientais] ^a	,002	,015	,017
	[3 - As empresas oferecem possibilidades de progressão na carreira] ^a	,017	,131	,148
	[4 - As empresas estão preocupadas com a integração dos jovens no mercado de trabalho] ^a	,002	,031	,034
	[5 - No Algarve existem empresas conceituadas] ^a	,001	,035	,036
	[6 - No Algarve, as empresas procuram recrutar os alunos formados na UAlg] ^a	,149	,053	,202
	[7 - As empresas garantem Segurança e Estabilidade no trabalho] ^a	,416	,097	,513
	[8 - No Algarve, as empresas oferecem condições financeiras idênticas às do mercado nacional] ^a	,022	,022	,044

a. Optimal Scaling Level: Single Nominal

Fonte: SPSS 21.0