ME SECRETARIA-GERAL
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO
SECTOR DE RECORTES DE IMPRENSA

Número 010 96 187

MERCADO DE TRABALHO

Empresas privilegiam evolução das carreiras

Entre os critérios de selecção, a licenciatura ganha cada vez mais importância no perfil dos quadros superiores. Actualmente, a maioria dos anúncios publicados na Imprensa inclui esta exigência entre os requisitos indispensáveis ao curriculum dos candidatos. As admissões de mulheres continuam a ser menos frequentes que as dos homens. As empresas, contudo, afirmam não haver discriminação sexual.

Relativamente a uma das empresas que contrata mais quadros em Portugal, os CTT, mais de 80 por cento dos indivíduos admitidos são licenciados. Nos últimos dois anos, a IBM e a Philips, só admitiram quadros licenciados.

Admissão de novos quadros técnicos e superiores

Empresas	1985 Total H. M.	1985 H.	1985 M.	1985 Lic.	1985 Bac.	1985 Com.	1986 Total H. M.	1986 H.	1986 M.	1986 Lic.	1986 Bac.	1986 Com.
Petrogal	8	6	2	4	—	4	41	25	16	16	—	25
Supa	3	3	—	—	1	2	3	3	—	3	—	—
Philips	10	10	—	10	—	—	15	14	1	14	—	1
IBM	21	13	8	21	—	—	16	10	6	16	—	—
CTT	193	a)	a)	160	33	—	188 b)	a)	a)	162	25	1
Portline	196	187	9	a)	a)	a)	76	76	—	a)	a)	a)

a) — Dados não fornecidos
b) — Dados provisórios
— — Ausência do fenómeno
H. M. — Homens e mulheres
H. — Homens
M. — Mulheres
Lic. — Licenciatura
Bac. — Bacharelato
Com. — Complementar

Há, no entanto, empresas onde a falta de uma licenciatura não constitui motivo de exclusão. Na Supa, é atribuída grande importância à experiência anterior. Mas, se neste plano se verificam situações idênticas entre dois candidatos, o grau de habilitações pode revelar-se motivo de preferência.

Não se julgue mesmo assim, que os indivíduos licenciados atingem de imediato uma posição de relevo nas estruturas administrativas. Para a IBM, são habitualmente contratados recém-licenciados ou finalistas nas especialidades de operadores de sistemas, analistas e engenheiros de sistemas. Estes indivíduos começam a sua carreira num ponto base da hierarquia, tal como sucede nos CTT, na Philips e na Portline, pelo facto de, no entender dos responsáveis de recursos humanos, uma licenciatura não conferir por si só a autonomia e independência necessárias para assumir uma função de gestão.

«Um bom director não se faz de um momento para o outro» é uma expressão corrente que se insere numa óptica, segundo a qual o recém-licenciado deve ser orientado dentro da empresa em função das necessidades desta, bem como do seu desempenho profissional numa determinada área.

Por outro lado, nas empresas que privilegiam a evolução interna dos seus empregados, não é raro assistir-se à ascensão de certos profissionais sem licenciatura aos lugares de direcção.

Idade ideal: os 30

A idade é frequentemente citada como factor de selecção de quadros técnicos e superiores. Na verdade, a maioria das empresas revela uma preferência por indivíduos abaixo dos 30 anos, só admitindo candidatos com mais idade em casos excepcionais.

Verifica-se também que a preferência por recém-licenciados se conjuga com o desejo de admitir profissionais jovens. Mas, mesmo neste caso, há particularidades conforme as empresas.

As que optam essencialmente por jovens — Banco Comercial Português (BCP), IBM, Portline, Philips — oferecem-lhes o aliciante de iniciarem a sua carreira na empresa, e visam o rejuvenescimento dos seus quadros. Também apreciam os candidatos jovens que já possuem dois ou três anos de experiência.

O critério de idade pode igualmente ser definido de acordo com a especificidade de cada profissão, caso a caso, como por exemplo nos CTT e na Supa. Nesta última empresa, a idade não é condição de selecção, sendo admitidos quadros desde os 20 aos 50 anos.

Todas as empresas contactadas por «O Jornal» são unânimes em afirmar que não fazem qualquer discriminação de sexo nos lugares de chefia. Na opinião dos seus directores de pessoal a discrepância que se verifica entre homens e mulheres que ocupam funções de quadros técnicos e de quadros superiores começa no mercado de trabalho. Segundo os responsáveis do BCP, em várias pesquisas feitas ao mercado, foram encontrados mais directores e gerentes masculinos nas áreas financeira e bancária.

Apesar de não haver um critério de sexo na empresa, não existe nenhuma mulher no lugar de responsável de um supermercado ou de uma loja da Supa. Entre outros motivos, tal situação fica a dever-se à total flexibilidade de horário que o posto requer, verificando-se que as mulheres têm mais restrições e encargos familiares do que os homens, o que as impossibilita de dispor de um horário mais alargado. No entanto, os responsáveis da Supa afirmam que, se uma mulher der garantias, o facto de ser mulher não é óbice à sua admissão para o cargo.

Dia 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Mercado de trabalho - licenciados

JAN FEV MAR ABR MAI JUN JUL AGO SET OUT NOV DEZ