



**A Gestão de Carreira dos futuros doutorados portugueses**

**Pedro Coelho Ferreira**

**Dissertação de Mestrado**

**Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos**

**Porto – 2020**

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO  
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**



**A Gestão de Carreira dos futuros doutorados portugueses**

**Pedro Coelho Ferreira**

**Dissertação de Mestrado**

**Apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto  
para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos  
Humanos, sob orientação da Professora Doutora Susana Silva**

**Porto – 2020**

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO  
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**

## **Agradecimentos**

Após o término deste dissertação, gostaria de deixar algumas palavras de apreço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para o culminar deste objetivo.

Assim, agradeço à minha família e amigos pela motivação constante ao longo da dissertação.

Agradeço também à minha orientadora, a professora Susana Silva, pela disponibilidade e apoio durante este processo.

Por fim, quero agradecer aos entrevistados que participaram neste estudo, uma vez que se não fosse a sua disponibilidade e partilha de informações, esta dissertação não seria possível de concluir.

## **Resumo:**

Os doutorados são considerados Recursos Humanos altamente qualificados, fruto de um grande investimento na sua formação, e por isso podem ter um papel muito importante na dinamização e inovação da economia. Atualmente, e principalmente em Portugal, a maioria dos doutorados tem uma carreira Académica, no entanto, este setor apresenta cada vez menos oportunidades de emprego, originando um desafio para a empregabilidade dos cientistas.

O principal objetivo desta investigação é conhecer os objetivos profissionais dos futuros doutorados portugueses, relativamente à gestão da sua carreira, após terminarem os seus estudos doutorais.

Neste estudo, foi utilizada uma metodologia qualitativa e, para a obtenção dos dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada. Foram realizadas dezassete entrevistas a estudantes de doutoramento portugueses, quer sobre o seu doutoramento, quer sobre o seu futuro profissional. Por fim, os dados foram analisados com base nos pressupostos da *Grounded Theory*, originando quatro principais categorias: Setor da Ciência, Gestão de Carreira, Alunos de Doutoramento e Convergência Universidade-Empresa.

O estudo permitiu concluir que os futuros doutorados têm, na sua maioria, preferência por enveredar por uma carreira Académica, pois desejam continuar a fazer investigação na sua área de estudos. No entanto, eles estão cientes das dificuldades em conseguir alcançar esse objetivo, pois o setor académico é caracterizado como sendo muito competitivo, havendo um excesso de procura, comparativamente à oferta.

Por fim, são referidas as principais implicações deste estudo, bem como as suas limitações, assim como são apresentadas algumas propostas de futuras investigações.

**Palavras chave:** Gestão de Carreira; Doutorados; Alunos de doutoramento; Empregabilidade

**Abstract:**

Doctorate holders are considered highly qualified Human Resources, resulting from a large investment in their education, and therefore they can play a very important role in enhancing and innovating the economy. Currently, and mainly in Portugal, most of doctorate holders have an academic career, in spite of this sector presenting fewer and fewer job opportunities, creating a challenge for the employability of scientists.

The main purpose of this research is to identify the professional goals of the future portuguese doctorate holders, regarding their career management, after finishing their doctoral studies.

This study follows a qualitative research methodology and, in order to collect the data, a semi-structured interviews were used. Seventeen interviews were conducted with Portuguese PhD students, both about their doctorate and their professional future. Finally, the data was analysed based on the assumptions of *Grounded Theory*, resulting in four main categories: Sector of Science, Career Management, PhD Students and Univeristy-Industry Convergence.

The study allowed to conclude that the future doctorate holders have, for the most part, a preference for embarking on an academic career, as they wish to continue doing research in their area of study. However, they are aware of the difficulties in achieving this goal, since the academic sector is characterized as being very competitive, with an excess of demand, compared to the offer.

Finally, the main implications and limitations of this study are discussed, as well as some proposals for future investigations.

**Key words:** Career Management; Doctorate Holders, PhD Students; Employability

# Índice geral

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – Revisão da literatura.....</b>	<b>4</b>
1.1    Carreira – Conceito .....	5
1.2    Modelos Teóricos .....	10
1.2.1    Modelo das Âncoras de Carreira .....	10
1.2.2    Carreira Sem Fronteiras .....	12
1.2.3    Carreira Proteana .....	15
1.2.4    Carreira Inteligente .....	18
1.3    Gestão de Carreira.....	19
1.4    Doutoramento.....	21
1.5    Problemas na empregabilidade dos doutorados .....	22
1.6    Promoção da empregabilidade dos doutorados.....	26
1.7    Parcerias entre Universidades e Empresas .....	31
<b>Capítulo II – Estudo Empírico .....</b>	<b>34</b>
2.1    Questão de Investigação e Objetivos .....	35
2.2    Metodologia e Instrumento de recolha de dados.....	36
2.3    Procedimento adotado e Codificação dos dados .....	40
2.4    Caracterização dos participantes .....	43
<b>Capítulo III – Apresentação dos resultados .....</b>	<b>45</b>
3.1    Setor da Ciência .....	46
3.2    Gestão de Carreira.....	49
3.3    Alunos de doutoramento .....	57
3.4    Convergência Universidade-Empresa.....	62
<b>Capítulo IV – Discussão dos Resultados.....</b>	<b>64</b>
<b>Capítulo V – Conclusão.....</b>	<b>80</b>

<b>Referências bibliográficas.....</b>	<b>85</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>106</b>
Apêndice I – Consentimento Informado.....	107
Apêndice II – Inquérito de Caracterização Sóciodemográfica .....	108
Apêndice III – Guião de Entrevista .....	109
Apêndice IV – Caracterização Sóciodemográfica dos entrevistados .....	110
Apêndice V – Categorias .....	111

## Índice de Figuras

Figura 1- Modelo de Carreira sem Fronteiras .....	14
Figura 2- Modelo da Carreira Proteana .....	16

## Índice de Tabelas

Tabela 1- Diferenças entre Abordagem Tradicional e Abordagem Moderna. ....	9
Tabela 2- Explicação das Âncoras de Carreira.....	11
Tabela 3- Resumo dos três tipos de Carreira.....	19
Tabela 4- Categoria Setor da Ciência.....	46
Tabela 5- Categoria Gestão de Carreira.....	50
Tabela 6- Categoria Alunos de doutoramento.....	58
Tabela 7- Categoria Convergência Universidade-Empresa.....	62

## **Lista de abreviaturas**

I&D – Investigação e Desenvolvimento

C&T – Ciência e Tecnologia

PME – Pequenas e Médias Empresas



Os doutoramentos são considerados canais de transmissão que oferecem especialização e competências a estudantes que serão empregados como investigadores ou trabalhadores altamente qualificados. Nesse sentido, a educação doutoral é considerada essencial para criar capital humano e aumentar a produtividade, através da melhoria da competitividade e sustentabilidade (Caparros-Ruiz, 2019).

Por isso, quer em Portugal, quer a nível Europeu, os doutorados têm vindo a merecer cada vez mais importância, uma vez que são vistos como a base para a economia do conhecimento – uma estrutura económica em que a criação, aplicação e disseminação de conhecimento geram prosperidade (Santos, 2017; Hancock, 2019).

O número de doutores produzidos a cada ano aumentou muito na OCDE e em muitos outros países (Bloch, Graversen & Pedersen, 2015), uma vez que eles desempenham um papel importante nos sistemas globais de inovação, enriquecendo e impulsionando avanços na ciência, tecnologia e inovação (OCDE, 2010). Além disso, os doutorados podem funcionar como um canal forte para a transferência de conhecimento na economia, através da mobilidade entre o ensino superior e outros setores da economia (Bloch et al., 2015). No entanto, o rápido crescimento recente no número de doutorados, contrasta com o estado do mercado de trabalho académico, uma vez que este não tem capacidade de absorver todos os graduados do terceiro ciclo de ensino superior, originando a que uma parcela cada vez maior destes RH terá que encontrar emprego fora da Academia (Germain-Alamartine, Ahoba-Sam, Moghadam-Saman & Evers, 2020). Contudo, é pouco claro quais os processos que orientam a escolha do setor profissional dos doutorados (Bloch et al., 2015).

Associada a esta conjuntura profissional dos doutorados, é importante ter em conta que, atualmente, cada vez menos pessoas desenvolvem a sua carreira numa única organização, seja pela vontade pessoal de mudar, seja porque as empresas pretendem renovar os seus quadros de Recursos Humanos. No entanto, apesar da estabilidade do emprego não ser mais garantida, as empresas procuram alinhar os valores e preferências das pessoas aos valores organizacionais, para aumentar o compromisso na relação entre ambas (Silva, Trevisan, Veloso & Dutra, 2014).

No novo contexto de carreira pretende-se que o indivíduo perceba a necessidade de desenvolver um papel cada vez mais proactivo na gestão da sua carreira, desenvolvendo as suas oportunidades e opções, de acordo com os objetivos definidos para si (Leal,

2013). Nesta perspetiva, os indivíduos assumem responsabilidade e independência das carreiras organizacionais e implica terem uma atitude dinâmica e pró-ativa, o que não significa que as organizações descurem este processo, uma vez que a entidade empregadora deve contribuir ativamente para tal (De Vos, Dewettinck & Buyens, 2008).

Dessa forma, autogestão da carreira é um processo que deve ocorrer contínua e regularmente no ciclo de vida de um indivíduo, a fim de promover trajetórias pessoais e profissionais saudáveis. Esse processo envolve (a) autoconhecimento, (b) o desenvolvimento de metas de vida / carreira que sejam realistas (c) o desenho e implementação de planos de ação que os indivíduos usam para alcançar os seus objetivos e (d) monitoração e obtenção de feedback (Pinto & Taveira, 2013).

O presente estudo pretende contribuir para aumentar o conhecimento sobre a gestão de carreira dos doutorados em Portugal, de forma a poder adequar o talento que os estes possuem às necessidades do mercado de trabalho, utilizando o seu potencial de forma a contribuir para a economia e também para a sua realização pessoal. Esta investigação trata de um tema que ainda não foi abordado com muita profundidade, havendo alguma escassez de estudos realizados, principalmente no contexto português. Sendo assim, a presente investigação pretende responder à seguinte questão de investigação: Quais os objetivos profissionais dos futuros doutorados portugueses?

Esta dissertação está dividida em cinco capítulos. O primeiro capítulo, onde é apresentada a revisão da literatura, serve de base para todo a investigação. Este capítulo subdivide-se em duas partes: na primeira, é retratado o tema da carreira e os seus principais modelos teóricos, bem como o conceito de gestão de carreira; a segunda parte aborda e os doutorados, a sua empregabilidade e a importância das parcerias entre Universidades e Empresas.

O segundo capítulo refere-se ao estudo empírico, e por isso expõe os objetivos da investigação, e caracteriza a metodologia qualitativa, bem como a entrevista, que foi a técnica utilizada para a recolha de dados. Por fim, expõe o processo de codificação dos dados e a caracterização dos participantes do estudo.

Nos capítulos três e quatro são apresentados e discutidos, respetivamente, os resultados da investigação. Finalmente, o capítulo quinto refere-se às conclusões do estudo, complementadas com os contributos do mesmo, as limitações que o caracterizaram, bem como propostas de *inputs* para investigações futuras nesta área.

## **CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA**

---

Neste capítulo são apresentados e explanados os temas mais importantes desta dissertação, e que constituem a base teórica a partir da qual todo o estudo se desenvolverá. Dessa forma, são analisados, numa primeira fase, o conceito de Carreira, os seus principais modelos teóricos e o tema da Gestão de Carreira, e numa segunda fase, o tema dos doutorados, a sua empregabilidade e a importância das parcerias entre Universidades e Empresas.

## **1.1 Carreira – Conceito**

Começando por uma análise etimológica do termo, “carreira” é uma palavra oriunda do latim “carraria”, que significa caminho, estrada para carros, o que transmite a ideia de um percurso, uma sequência. Dessa forma, pode-se associar este termo ao caminho que as pessoas têm de percorrer durante a vida (Pauli, Kilimnik, Ruffato & Lazzarotto, 2017; Andrade, 2017).

Inicialmente, de acordo com Chanlat (1995), a palavra carreira surgiu no decorrer do século XIX, na sociedade industrial capitalista liberal, e é definida como uma profissão que contém etapas, progressões. Ainda nesta perspectiva, de acordo com Super e Bohn (1980), uma carreira é a sequência dos empregos e funções ocupadas durante a vida de uma pessoa. Seguindo a mesma linha, Brown (2003), refere que o conceito de carreira pode ser compreendido como o conjunto das ocupações relacionadas com o trabalho de uma pessoa, ao longo da sua vida. A esta definição de carreira está associada uma relação entre empregado e empregador, caracterizada por uma troca de lealdade, onde a carreira era definida e pensada dentro de uma organização, desenvolvendo-se de acordo com uma estrutura hierárquica rígida, com ascensão vertical, num ambiente estável (Sullivan & Baruch, 2009).

Com os avanços no estudo da temática, foram sendo adicionados constructos às definições de carreira, como é o caso de Schein (1996) que refere que esta é entendida não só como um emprego constituído por progressões e etapas dentro de uma área profissional, mas também deve ser associada ao modo como a vida profissional de uma pessoa se desenvolve ao longo do tempo e como é visto por ela.

Neves, Trevisan e João (2013) também veem a carreira como a trajetória dos empregos ao longo da vida de uma pessoa, no entanto, acrescentam uma nova premissa, que é o facto de ter de haver um contributo desses empregos para a satisfação pessoal e o bem-estar que proporcionam aos indivíduos, ou seja, a carreira serve para a satisfação de

necessidades psicológicas e económicas. Sendo assim, a carreira pode ter uma abordagem mais ampla, quando é vista como um processo individual de atitudes e comportamentos de preparação e de escolha de uma ocupação relacionada com um trabalho ao longo da vida, e não apenas como sequência de trabalhos da pessoa, havendo uma maior ênfase na componente da relação do indivíduo com o trabalho (Cron & Slocum, 1986; Andrade, 2009).

Também para Hall (2002), a carreira engloba uma sequência de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho, durante a vida de uma pessoa, que devem ser individualmente percebidas e avaliadas. Hall (2002) evidencia quatro significados distintos que o termo pode ter:

- a) **Carreira como avanço:** é a visão que a maioria das pessoas tem sobre carreira. A mobilidade é vertical numa hierarquia organizacional com sequência de promoções e movimentos bottom-up, isto é, de ascensão em direção ao topo da hierarquia organizacional.
- b) **Carreira como profissão:** uma maneira também popular, mas menos comum, de ver a carreira é a de que algumas ocupações representam carreiras e outras, não. Nesta visão, seriam consideradas carreiras somente as ocupações que periodicamente são submetidas a movimentos progressivos de status, enquanto os trabalhos que normalmente não conduzem a um avanço progressivo não são vistos como a construção de uma carreira.
- c) **Carreira como a sequência de trabalhos durante a vida:** nessa definição, mais representativa para os escritores que tratam da ciência comportamental, não há julgamento de valor sobre o tipo de ocupação, ou seja, a carreira de uma pessoa é sua história ou a série de posições ocupadas, onde se desconsideram os níveis ou o tipo de trabalho. De acordo com essa visão, todas as pessoas com histórias de trabalho têm carreiras.
- d) **Carreira como a sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida:** nessa definição, também representativa para os investigadores, a carreira representa a maneira como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constituem sua história de trabalho.

Hall (2002) também afirma que a carreira pode ter duas grandes dimensões: a carreira objetiva, que diz respeito a uma sequência de trabalhos durante a vida do indivíduo, ou seja a história da pessoa enquanto trabalhadora – o que faz com que todas as pessoas com

histórias de trabalho, tenham carreiras; e a carreira subjetiva, que diz respeito às experiências subjetivas de cada indivíduo sobre as suas funções ao longo da vida. Estas definições incluem as posições, as tarefas, atividades realizadas e as decisões tomadas, assim como as interpretações subjetivas referentes a acontecimentos no trabalho como aspirações, expectativas, valores, necessidades e sentimentos relativos a experiências específicas de trabalho (Ferreira, 2017).

Mais recentemente, é interessante analisar as definições de alguns autores, que abordam o conceito de forma mais abrangente, como é o caso de Veloso, Dutra e Nakata (2016), para os quais o termo carreira se refere à história de uma pessoa num determinado papel ou status, independentemente do trabalho, como, por exemplo, dona de casa, paciente de um hospital, membro de uma associação sem fins lucrativos etc (Veloso et al., 2016). Da mesma forma, para Brown, van Leeuwen e Mitch (2004) a carreira são todas as experiências da vida de um indivíduo desde que entra para a escola até que se reforma, incluindo formação, empregos e trabalhos não remunerados.

Aprofundando a carreira em termos conceituais, Baruch (2004) conclui que se trata da maior constituição da vida pois ela provê o indivíduo de sentido, identidade, desafios, criatividade, *status* e *networking*. Para o autor (Baruch, 2004), a mais moderna definição de carreira caracteriza-a como o processo de desenvolvimento do indivíduo durante suas experiências em trabalhos, numa ou mais organizações.

Ainda este autor diz que, ao nos remetermos à Revolução Industrial vimos que o conceito de carreira tem sofrido fortes transformações ao longo do tempo, como salienta Balassiano (2006). Quer se trate da carreira na perspectiva do indivíduo ou da organização, as carreiras no mundo contemporâneo tendem a ser associadas à trajetória profissional de cada indivíduo, independentemente da área de formação ou da organização em que essa trajetória se desenvolve (na verdade, a carreira moderna transcende a própria existência de uma organização). Balassiano (2006) argumenta que carreira significa gerir a própria vida pessoal e profissional, valorizando o autodesenvolvimento e os relacionamentos profissionais.

De todas as noções apresentadas, aquela que parece ser a mais abrangente e completa é a de Sullivan e Baruch (2009) que definem carreira como as experiências de um indivíduo relacionadas ou não com o trabalho, dentro e fora das organizações, que formam um caminho em relação à vida útil do indivíduo. Para os autores, quando se fala de carreira,

é importante reconhecer os movimentos físicos, como níveis hierárquicos, os empregos, as funções e as indústrias, bem como a interpretação do indivíduo, relativamente às perceções de eventos de carreira (por exemplo, ver a perda de um emprego como fracasso ou como oportunidade para um novo começo), alternativas de carreira (por exemplo, visualização de opções limitadas versus opções ilimitadas) e resultados (por exemplo, como alguém define o sucesso na carreira). Além disso, as carreiras não ocorrem no vácuo. A carreira de um indivíduo é influenciada por muitos fatores contextuais, como a cultura nacional, a economia e o ambiente político, bem como por fatores pessoais.

Para Schein (1978), a carreira engloba duas perspetivas: a da sociedade e a do indivíduo. A primeira tem que ver com as expectativas que ela própria cria relativamente a aspetos como a remuneração, ou o *status*; a segunda diz respeito às expectativas de cada pessoa no sentido de satisfação das suas necessidades pessoais e do impacto na sua vida.

De acordo com Chanlat (1995), a caracterização da carreira pode ser dividida em duas fases distintas. Segundo este autor, as sociedades industrializadas conheceram o modelo tradicional e o modelo moderno de carreira. O primeiro vigorou até os anos 70 e foi marcado pela estabilidade laboral, enriquecimento, progresso e divisão sexual e social do trabalho, em que apenas os homens trabalhavam, ou seja, a possibilidade de ascensão pertencia apenas aos grupos socialmente dominantes; a progressão da carreira era linear e vertical. Já o novo modelo caracteriza-se por oportunidades para o profissional de ambos os sexos e que pertence a grupos sociais variados; a progressão na carreira é descontínua, mais horizontal do que vertical e apresenta uma maior instabilidade.

Veloso et al. (2016) e Chanlat (1995) referem que as carreiras tradicionais são o modelo mais antigo de carreira, onde elas eram ligadas às grandes empresas, que providenciavam um emprego para toda a vida do trabalhador. Outra característica é que havia uma grande ligação entre o empregador e o empregado, por isso, qualquer mudança no primeiro, tinha impacto no segundo, logo, é fácil concluir que havia uma enorme falta de dinamismo por parte dos colaboradores no que à sua gestão de carreira diz respeito, contentando-se com a sua situação atual, até porque era habitual as carreiras serem geridas pelas entidades empregadoras e o desenvolvimento de competências não era requerido.

No entanto, Veloso et al. (2016), que defendem que atualmente, trabalhar pode não significar ter um emprego fixo numa organização estruturada, visto que, no atual contexto

social, caracterizado pelo dinamismo, vários outros tipos de carreira se formam e influenciam o comportamento das pessoas e das organizações. Importa também referenciar que a construção de uma carreira requer decisões e atitudes que normalmente se refletem em outras dimensões da vida das pessoas, isto é, o desenvolvimento profissional exige adaptações sociais que envolvem não só o trabalhador, mas também a sua família.

Valente (2012) refere que a grande mudança do paradigma tradicional para o paradigma moderno de carreira, deve-se essencialmente à alteração da perspetiva que os indivíduos têm sobre a carreira., o que é benéfico para o próprio indivíduo, pois permite-lhe desenvolver novas competências, aumentar a sua rede de contactos e ter a possibilidade de satisfazer as suas necessidades e objetivos pessoais e profissionais; também as empresas parecem sair a ganhar com esta alteação, visto que beneficiam da disseminação dos novos conhecimentos dos seus quadros e podem adaptar-se às realidades dos seus negócios. Nesse sentido, Baruch (2004) enfatiza que as carreiras devem ser flexíveis e dinâmicas para permitir ao indivíduo novas perspetivas de sucesso, por isso os modelos de carreira do futuro compreendem uma variedade de opções e direções.

As principais diferenças entre a abordagem tradicional de carreira e a abordagem moderna são abordadas por Baruch (2004), na tabela 1.

*Tabela 1- Diferenças entre Abordagem Tradicional e Abordagem Moderna. Fonte: Baruch (2004).*

<b>Dimensão</b>	<b>Abordagem Tradicional</b>	<b>Abordagem Moderna</b>
Característica do Ambiente	Estabilidade	Dinamismo
Escolha de carreira é feita	Numa fase inicial da carreira	Em diferentes estágios de idade
Responsável pela carreira	Organização	Indivíduo
Local de trabalho	Uma só organização	Várias organizações
Horizonte temporal de carreira	Por muito tempo	Por pouco tempo
Empregador Espera / Empregado dá	Lealdade e compromisso	Horários de trabalho longos
Empregador dá / Empregado espera	Segurança laboral	Investimento em empregabilidade
Critérios de progressão	Avanço de acordo com o tempo	Avanço de acordo com os resultados e conhecimento
Significado do sucesso	Progredir na hierarquia	Sentimento de realização
Direção de carreira	Linear, única direção	Multidirecional

## **1.2 Modelos Teóricos**

Após um enquadramento teórico sobre o conceito de carreira, segue-se uma apresentação dos principais modelos teóricos relacionados com este tema, começando com o Modelo das Âncoras de Carreira, de Edgar Schein, que identifica 8 âncoras (ou características) que são determinantes para as escolhas profissionais dos indivíduos; Depois, será apresentado o Modelo de Carreira sem Fronteiras, que realça a mobilidade física e psicológica dos trabalhadores; Seguir-se-á a Carreira Proteana, de Douglas Hall, que descreve as adaptações às mudanças ocorridas nas vidas profissionais de cada pessoa; Por fim, será exposto o modelo da Carreira Inteligente, de DeFillipi e Arthur, no qual os são identificados um conjunto de competências fundamentais para se ter sucesso na carreira.

### **1.2.1 Modelo das Âncoras de Carreira**

O Modelo das Âncoras de Carreira, da autoria de Edgar Schein, surgiu na década de 1970, e teve origem num estudo realizado pelo autor com os alunos do mestrado em Gestão da Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology (MIT), nos EUA, com o objetivo de compreender os processos de desenvolvimento das carreiras dos gestores empresariais (Schein, 1996; Silva, Trevisan, Veloso & Dutra, 2016). A grande conclusão desse estudo foi a criação do termo “âncoras de carreira”, que são um elemento intrínseco, uma vez que se trata da auto percepção de cada indivíduo sobre os seus talentos, motivações e valores, através das situações que vivenciam, ou seja, uma inclinação profissional (Barata, 2017; Schein & Van Maanen, 2016).

Nesse estudo, Schein (1996) aponta para uma diferenciação entre carreira externa, que é uma série de estágios que uma determinada ocupação exige, e uma carreira interna que é o autoconceito subjetivo que os profissionais desenvolvem ao passar por esses estágios. É esta autoimagem que foi vista como um guia útil e uma restrição para as decisões de carreira, daí o rótulo usado pelos próprios participantes no estudo - "uma âncora", sendo esta considerada como um elemento interno a cada pessoa. (Schein & Van Maanen, 2016).

Schein (1996) defende que as todas as pessoas formam um forte autoconceito, ou seja, uma âncora, que sustenta a sua carreira interna, mesmo quando há mudanças na carreira externa. Dessa forma, a âncora de carreira engloba os valores, a percepção individual dos talentos e competências e das necessidades e motivações que os indivíduos querem alcançar com a sua carreira. Assim, as âncoras de carreira são um elemento intrínseco,

uma vez que se baseia na descoberta e no desenvolvimento do autoconceito do indivíduo. A âncora de carreira de cada indivíduo, assim que é percebida, funciona como força estabilizadora, ou seja, os motivos pelos quais a pessoa não abdicaria (Schein, 1996). Concluindo, o conceito de âncora de carreira é uma combinação de fatores, como: competências, motivações e valores relativos a opções de trabalho (Schein, 1996; Lemos, 2011).

Por conseguinte, Schein (1996) define 5 âncoras de carreira: Competência de Gestão Global, Competência Técnica/Funcional, Segurança/Estabilidade, Criatividade Empreendedora e Autonomia/Independência. Estudos realizados posteriormente nos anos 80 identificaram mais 3 âncoras de carreira: Serviço/Dedicação a uma Causa, Desafio Puro e Modo de Vida (Schein, 1996). Na tabela 2 encontram-se as âncoras e a respectiva explicação, com base em Schein (1996) e Silva et al. (2016).

*Tabela 2- Explicação das Âncoras de Carreira. Fonte: Schein (1996) e Silva et al. (2016).*

<b>Competência Técnico-Funcional</b>
Engloba os profissionais que se sentem motivados quando aplicam os conhecimentos que adquiriram, ou seja, quando desenvolvem tarefas técnicas e específicas. São indivíduos que conhecem profundamente a sua área de atividade, e que poderiam criar alguma frustração caso não lhes fosse possível exercê-la e a sua realização profissional está condicionada pela possibilidade de enfrentar desafios.
<b>Competência de Gestão Geral</b>
Nesta âncora estão os profissionais cuja principal realização é liderar, tomar decisões e definir as diretrizes das organizações, por isso, o seu objetivo é atingir uma posição elevada na hierarquia organizacional, com elevados níveis de responsabilidade, e influenciar os outros. É necessário ter habilidades analíticas e financeiras, altos níveis de relacionamento interpessoal e de negociação, bem como inteligência emocional.
<b>Autonomia / Independência</b>
Aplica-se a pessoas que têm uma elevada necessidade de fazerem as coisas à sua maneira, no seu tempo e de forma independente, e por isso têm dificuldade em ajustarem-se a organizações com regras organizacionais muito limitativas, procurando, assim, reduzir a dependência de qualquer organização ou pessoa.
<b>Segurança / Estabilidade</b>
Estes indivíduos procuram obter segurança laboral a longo prazo e um trabalho previsível e estável. Normalmente, estes indivíduos identificam-se com a organização e procuram ficar dependentes da mesma. O bem-estar é alcançado através da baixa instabilidade na sua carreira, ou seja, são resistentes à mudança.
<b>Criatividade Empreendedora</b>
Abarca os indivíduos que têm como principal motivação a criação de novidades, assumindo os riscos que esta ambição possa implicar. Estes profissionais precisam de criar algo por conta própria, desenvolvendo um novo produto, serviço ou construindo uma nova empresa.
<b>Serviço / Dedicação a uma causa</b>

Os colaboradores desta âncora dedicam-se a servir outras pessoas e a tornar o mundo um lugar melhor para viver e trabalhar; estão mais preocupados em encontrar empregos que vão de encontro aos seus valores e que melhorem a sociedade, do que propriamente em utilizar as suas capacidades técnicas.

#### **Desafio Puro**

A grande motivação é superar obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis e vencer contra oponentes extremamente capazes, pelo que não gostam de trabalhos monótonos ou demasiado simples. O sucesso advém da resolução desses problemas.

#### **Estilo de Vida**

Estes indivíduos procuram desenvolver um estilo de vida que permita gerir a dimensão familiar e profissional, ou seja, não prejudicar nem a sua vida pessoal nem a profissional. Procuram organizações que tenham fortes valores e programas de apoio à família. Por isso, tanto a organização como os indivíduos precisam cuidar de si mesmos, o que significa que as organizações se tornarão menos paternalistas e os indivíduos mais autossuficientes.

Schein e Van Maanen (2016) referem que a maioria das carreiras permite satisfazer necessidades relacionadas com várias âncoras de carreira, no entanto, cada pessoa tem uma âncora dominante, que funciona como o principal guia de carreira e que pode ser identificada respondendo à questão: ‘Se eu tivesse que tomar uma decisão, do que é que eu jamais abdicaria?’. Para os autores, à medida que as pessoas iniciam e vão consolidando a sua carreira, elas têm aspirações e objetivos muito vagos, e que gradualmente vão-se tornando mais específicos e claros em resultado do feedback que lhes é transmitido; Com o decorrer deste processo, torna-se mais claro a âncora de carreira de cada pessoa, logo, esta só é identificada de forma clara alguns anos após o início da atividade profissional, dando assim espaço para as pessoas passarem pelas diversas vivências necessárias ao esclarecimento do seu autoconceito.

Schein (1996) alerta que as pessoas terão que se tornar mais autossuficientes e descobrir onde é que a sua âncora se encaixa melhor na estrutura organizacional emergente. A capacidade de autoanálise e de descobrir que tipo de trabalho está disponível e como esse trabalho irá evoluir, torna-se uma competência crucial.

### **1.2.2 Carreira Sem Fronteiras**

As carreiras sem fronteiras surgem por fatores ligados a mudanças de comportamento dos trabalhadores, mas também pelas necessidades das organizações de se manterem competitivas e com quadros flexíveis. A Carreira sem fronteiras, ou *boundaryless career* surge na década de 90, fruto do trabalho desenvolvido por Arthur e Rousseau, com o

objetivo explicar as mudanças verificadas nas carreiras decorrentes das alterações económico-sociais da altura (Sullivan & Arthur, 2006).

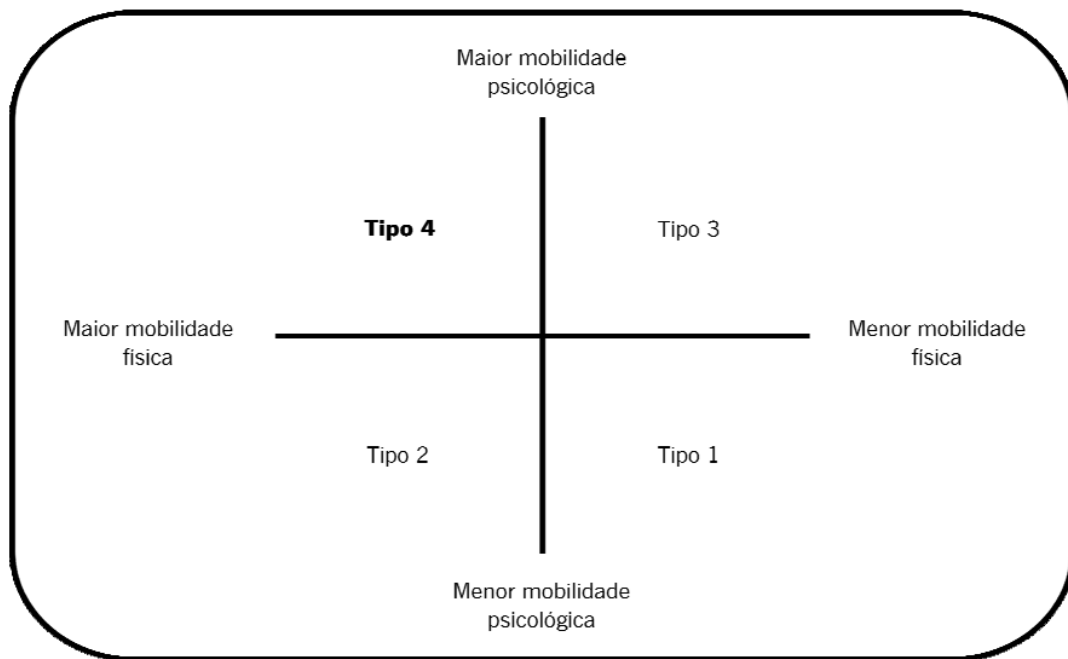
Na perspetiva das carreiras sem fronteiras, as pessoas são responsáveis pelas suas carreiras, o que acontece com o aumento das redes de contacto profissionais e com a constante procura de acesso ao conhecimento. Nesse caso, o trabalhador e a organização passam a ser considerados de forma separada, mas interdependentes. Porém, atividades individuais como *networking*, formação e empreendedorismo, acontecem em paralelo com as atividades organizacionais e as relações intraorganizacionais como cooperação e competição são baseadas no comportamento de carreira das pessoas (Veloso et al., 2016).

Segundo esta teoria, o profissional com atitude de carreira sem fronteira é alguém independente em relação à organização, procurando oportunidades que vão além de uma única empresa para trabalhar (Silva et al., 2016), sentindo-se confortável tanto com alterações físicas, que envolvem a troca de emprego e empresa, como alterações psicológicas, que envolvem a criação e sustentação de relacionamentos ativos para além das fronteiras da empresa (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006).

Dessa forma, a carreira sem fronteiras pressupõe que o indivíduo não está restrito a uma só organização, uma vez que este vai desenvolvendo um conjunto de competências que facilitam a sua transição organizacional. Assim, uma carreira sem fronteiras remete-nos para uma carreira que se desenvolve fora dos limites organizacionais e que é, por isso, qualificada como dinâmica, autónoma, adaptável, permeável e associada a várias organizações (Valente, 2012). Este modelo vem dotar o indivíduo de responsabilidade pela própria carreira e também faz com que ele assuma uma identidade profissional própria, não estando dependente da sua empresa, pois deve desenvolver as valências de empregabilidade, e orientar-se pela satisfação e realização profissionais (Valente, 2012).

Nesse sentido, Sullivan e Arthur (2006) desenvolveram um modelo de carreira sem fronteiras, constituído por quatro dimensões, em função de uma maior mobilidade física e psicológica. A mobilidade física tem que ver com os contextos organizacionais pelos quais uma pessoa atravessa; já a mobilidade psicológica, é a perceção que a pessoa tem sobre a sua empregabilidade ou quando procura crescimento profissional fora do emprego. Na figura 1, encontra-se o modelo de carreira sem fronteiras, proposto por Sullivan e Arthur (2006).

*Figura 1- Modelo de Carreira sem Fronteiras. Fonte: Pinto (2010)*



Resumindo cada uma das quatro dimensões, os autores Sullivan e Arthur (2006) referem que as carreiras:

- a) Do tipo 1 exibem baixos níveis de mobilidade física e psicológica, o que significa que o indivíduo não tem muitas possibilidades de efetuar uma mudança organizacional (por exemplo, devido à especificidade da sua função) e também não tem competências psicológicas para tal.
- b) No tipo 2, estão carreiras com níveis altos de mobilidade física, mas baixos em termos de mobilidade psicológica, isto é, pode haver uma mudança física ou geográfica, por exemplo, devido à transferibilidade das competências, no entanto os limites psicológicos da pessoa que muda de trabalho, mantêm-se os mesmos.
- c) Do tipo 3 têm altos níveis de mobilidade psicológica, mas baixos níveis de mobilidade física, ou seja, o indivíduo está preparado para levar a cabo um processo de transição organizacional ou funcional, no entanto, ainda não teve a oportunidade. Os indivíduos com estes tipos de carreiras reconhecem e agem sobre o potencial de mobilidade na carreira psicológica, porque eles sustentam altas expectativas acerca da sua própria empregabilidade, sem mudarem de emprego. Outros tipos de mobilidade psicológica podem ocorrer quando os indivíduos procuram crescimento pessoal fora do local de trabalho e se sentem confiantes e preparados para novos desafios.

- d) No tipo 4, estão carreiras com elevados níveis de mobilidade física e psicológica, o que significa que os indivíduos podem fazer muitas mudanças físicas (por exemplo, mudar de emprego com frequência), enquanto também mudam a sua orientação psicológica de carreira regularmente, o que origina um aumento de competências, autoconfiança e crescimento pessoal.

### **1.2.3 Carreira Proteana**

O termo carreira proteana surgiu pela primeira vez em 1976, num livro publicado por Douglas Hall, e foi inspirado no deus grego Proteu, que se caracterizava pela sua capacidade metamórfica, ou seja, esta teoria descreve as mudanças que ocorriam nos profissionais da época, marcadas pela principal característica: a sua capacidade de adaptação à mudança e que têm a capacidade de ver para além da organização. Assim, a carreira proteana é conceptualizada como uma carreira que é impulsionada pela pessoa, não pela organização (Hall, 2004).

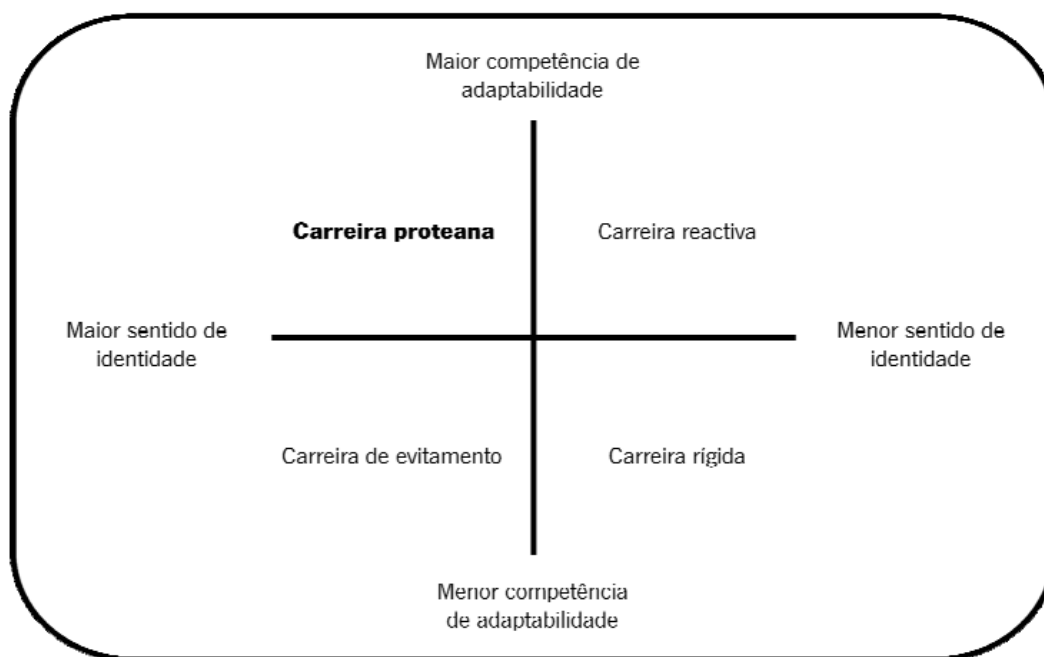
Num mundo organizacional cada vez mais marcado pela incerteza e instabilidade, é necessário que os profissionais tenham a capacidade para desenvolver as suas competências e adaptarem-se a novas situações, pelo que a versatilidade, a flexibilidade, e a adaptabilidade, passaram a ser competências cada vez mais valorizadas (Pinto, 2010). Esta mudança acontece porque se começava a notar uma certa instabilidade laboral, onde era necessário para o indivíduo desenvolver competências como a adaptabilidade, flexibilidade e assumir o controlo pela gestão da sua própria carreira (Hall, 2004; Silva et al., 2014; Pinto, 2010). Assim, os indivíduos deixam de estar associados a uma só organização, olhando de uma forma mais holística para a sua carreira e procurando valorizar mais as necessidades individuais e menos as organizacionais (Lima, 2016).

Briscoe e Hall (2006) defendem que os indivíduos com uma carreira proteana têm a intenção de usar os seus próprios valores para guiar a sua carreira (sobrepondo-se aos valores organizacionais), e assumir um comportamento independente na gestão da sua carreira. Para os autores Briscoe e Hall (2006), outro constructo importante deste tipo de carreira é que o sucesso de carreira deve ser medido pelo sucesso psicológico e não apenas por medidas objetivas de sucesso, ou seja, há uma forte componente subjetiva no desenvolvimento e gestão de carreira, que deve ser focada na perspetiva que cada indivíduo tem da sua situação profissional e do bem-estar que tem relativamente a esta, e não apenas por fatores como o *status*, o salário ou o nível hierárquico (Duarte, 2006) e o

sucesso é variável de acordo com os valores e expectativas de cada um. É também reforçada a necessidade de criar oportunidades e de entender o conceito de carreira enquanto algo abrangente que abarca todos os aspetos da vida, e não somente o contexto do trabalho (Duarte, 2006).

Para Hall (2004), é importante realçar que há duas meta-competências fundamentais neste modelo: a adaptabilidade e o autoconhecimento (ou identidade). Estas meta-competências irão dotar as pessoas para aprender com as suas experiências e desenvolver quaisquer novas competências por conta própria. A combinação destas duas “meta-competências” dá origem a quatro padrões distintos de carreira. Cada padrão tem uma definição própria, em função da sua descrição em termos de maiores ou menores níveis de competência de adaptabilidade, e de maiores ou menores níveis de identidade, sendo que se encontra de seguida a figura com a representação do modelo (Hall, 2004).

*Figura 2- Modelo da Carreira Proteana. Fonte: Pinto (2010)*



A **carreira reactiva** é caracterizada por elevados níveis de adaptabilidade e baixos níveis de autoconhecimento, onde os indivíduos não têm um autoconhecimento bem esclarecido, e por esse motivo, não tomam a iniciativa da mudança, limitando-se a reagir às circunstâncias, pois são incapazes de ter um comportamento proactivo (Hall,2004).

A **carreira rígida** caracteriza-se pela ausência dos dois tipos de meta competências, ou seja, baixos níveis de adaptabilidade e autoconhecimento, isto é, os indivíduos não

possuem uma consciência clara de si próprios, nem definem a sua identidade em função do seu trabalho, além disso, não se percebem como competentes para lidar com a mudança sendo, por esse mesmo motivo, bastante resistentes (Hall,2004).

A **carreira de evitamento** apresenta baixos níveis de competência de adaptabilidade, e elevados níveis de autoconhecimento, pelo que estes indivíduos evitam tomar decisões relativas à carreira porque não se percebem como competentes para lidar com a mudança (Hall,2004).

A **carreira proteana** caracteriza-se por elevados níveis de adaptabilidade e de autoconhecimento, ou seja, os indivíduos possuem uma consciência sobre si próprios e têm os seus valores bem definidos, bem como percebem-se como versáteis e flexíveis face à mudança, pelo que devem assumir-se como os principais responsáveis por procurar o constante aperfeiçoamento, conhecimento, autoconhecimento, bem como a capacidade de adaptação diante de possibilidades de mudanças (Neves et al., 2013).

Esta teoria é alvo de algumas críticas. Brousseau, Driver, Eneroth e Larson (1996) consideram que a carreira proteana pode ser prejudicial na medida em que a falta de um vínculo consistente entre colaborador e organização provoque nas pessoas um sentimento de apatia e indiferença, provocando uma separação perigosa entre ambas as partes. Outra das críticas a este conceito está no aparecimento de uma crise afetiva, originada pela incessante procura de projetos individuais, uma vez que o apelo por contínuas mudanças pode não permitir a perceção do sentido da vida como algo consistente. O impacto psicológico dessas mudanças consecutivas de local de trabalho pode provocar também a falsa perceção de que diminuem ou até desaparecem as cadeias hierárquicas no desempenho e avaliação profissional (Neves et al., 2013).

Para Inkson (2006), os termos carreira Proteana e Carreira sem Fronteiras são metafóricos e têm significados literais e acabam por oferecer uma vivacidade especial ao conceito de carreira, reforçando o seu significado e promovendo a imaginação. No entender do autor Inkson (2006), estas metáforas são pertinentes, pois transmitem uma ideia condizente com as condições de rápida mudança tecnológica, organizacional e social, no entanto, este considera que são ideológicas uma vez que legitimam a emancipação dos atores da carreira individual em relação às restrições das carreiras tradicionais. Estas metáforas exaltam, implícita e explicitamente, a independência do indivíduo sobre a estrutura

organizacional como uma base para o desenvolvimento de carreira, e advogam adaptabilidade individual e pró-atividade.

#### 1.2.4 Carreira Inteligente

O conceito de carreira inteligente surge como resposta a um novo paradigma empresarial criado por James Quinn, em 1992, designado por “Intelligent Enterprise” (empresa inteligente) — no qual a organização deve concentrar-se no desenvolvimento e na implantação de recursos intelectuais, e não na gestão de ativos físicos, promovendo a diminuição das estruturas hierárquicas e externalizar as atividades que não são chave (Arthur, Claman & DeFillippi, 1995)

Baseado neste modelo de competências das empresas, DeFillipi e Arthur (1994) adaptaram o conceito e propuseram um modelo de carreira baseado em competências *core*, isto é, os indivíduos devem ter a responsabilidade de criar as condições para o desenvolvimento das competências *core*, que deveriam ser genéricas e transferíveis entre tarefas, funções ou organizações, de forma a aumentarem o seu valor no mercado de trabalho e, conseqüentemente, o seu grau de empregabilidade, permitindo uma maior mobilidade interorganiacional, como resposta eficaz ao contexto profissional, que se encontra cada vez mais volátil. (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur et al., 1995).

As competências que foram propostas como sendo integrantes da carreira inteligente foram elaboradas por Arthur et al. (1995) e por Jones e DeFillippi (1996) e são as seguintes:

- a) **Knowing why:** está relacionada com a identificação de uma pessoa com a cultura da empresa, isto é, em que medida é que há um *match* entre os valores, a vida pessoal, as necessidades do indivíduo e da organização.
- b) **Knowing how:** refere-se às habilidades e conhecimentos que o indivíduo providencia às competências gerais da empresa, ou seja, é o valor acrescentado (numa perspetiva mais técnica) que cada colaborador oferece à organização.
- c) **Knowing whom:** trata-se do conjunto das relações interpessoais que um colaborador tem e que podem ter impacto para a organização. Dessa forma, esta competência refere-se ao networking pessoal que acrescenta valor à empresa, tal como clientes, fornecedores, amigos, ex-colegas, etc.
- d) **Knowing what:** envolve compreender as oportunidades, ameaças e requisitos da indústria para o sucesso na carreira, o que implica a capacidade de discernir que

fatores são críticos para o sucesso, e o talento para atingir os objetivos de carreira de forma a dar resposta a esses fatores.

- e) **Knowing when:** a capacidade do indivíduo para identificar o momento mais apropriado para efectuar mudanças na sua carreira, que podem ser relacionadas com o assumir de novos papéis, tarefas, funções, ou empregos, não implicando obrigatoriamente um movimento na hierarquia da organização.

Quanto maior o domínio do indivíduo sobre estas competências, mais elevado o seu capital de carreira, sendo que o desenvolvimento de uma carreira inteligente pressupõe que cada indivíduo assuma a responsabilidade de realizar uma gestão eficaz e inteligente da sua própria carreira, no entanto, as organizações têm um papel importante em providenciar oportunidades para que a carreira se desenvolva (Dutra, Veloso, Fischer, & Nakata, 2009; Parker, Khapova, & Arthur, 2009).

Após uma abordagem a três dos mais conhecidos modelos de carreira, conclui-se que há semelhanças entre si, mas é possível identificar a principal característica de cada uma delas, como prova a tabela 3:

*Tabela 3- Resumo dos três tipos de Carreira. Fonte: Barata (2017)*

<b>Tipo de Carreira</b>	<b>Particularidade</b>
Inteligente	Estratégia: garantir autonomia sustentável
Proteana	Capacidade de adaptação rápida
Sem Fronteiras	Atitude e Gestão Própria

### **1.3 Gestão de Carreira**

Após a descrição e explicação sobre o conceito de Carreira, bem como os principais modelos Teóricos que lhes estão associados, seguir-se-á uma exploração sobre um dos principais temas desta tese, a Gestão de Carreira.

No novo contexto de carreira, pretende-se que o indivíduo perceba a necessidade de desenvolver um papel cada vez mais proactivo na gestão da sua carreira, desenvolvendo as suas oportunidades e opções, de acordo com os objetivos definidos para si (Leal, 2013). Assim, a Gestão de carreira pode ser vista da perspectiva organizacional e individual (Baruch, 2004; Thite, 2001). Por um lado, as empresas têm de gerir o contexto de mudança e o conteúdo das tarefas, conforme é exigido pelo meio em que estão inseridas.

Por outro, as pessoas não podem confiar na organização para gerir totalmente as suas carreiras devido ao ambiente volátil, caracterizado por uma maior flexibilidade laborar, competição global sem precedentes, avanços tecnológicos e organizações com estruturas extremamente orgânicas. Além disso, os fatores tradicionais de sucesso da gestão de carreira tais como lealdade organizacional, especialização, antiguidade e gestão por regras não se aplicam mais, sendo substituídos por aprendizagem ao longo da vida, foco na empregabilidade e não no trabalho, onde as pessoas têm de ser flexíveis e versáteis nas suas competências (Thite, 2001).

O termo gestão da carreira é um processo através do qual cada indivíduo desenvolve, implementa e monitoriza os objetivos e estratégias para alcançar os objetivos em relação à aprendizagem e ao trabalho. Trata-se de um processo dinâmico e de balanceamento entre as condições pessoais e o contexto profissional, levando o indivíduo a exercer o seu poder na interação com o poder social (Coimbra, Parada & Imaginário, 2001). Para Bridgstock (2009), a gestão de carreira envolve a criação de objetivos de carreira realistas e pessoalmente significativos, identificando decisões estratégicas de trabalho e oportunidades de formação e aprendizagem, reconhecendo o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e apreciando as relações mais amplas entre trabalho, economia e sociedade. No sentido mais próximo e imediato, inclui os processos relacionados com a obtenção e manutenção do atual posto de trabalho. Abrange também os esforços pessoais dos indivíduos para alcançar os seus objetivos de carreira, que podem ou não corresponder aos objetivos da organização, e engloba atividades como recolha de informações sobre oportunidades de carreira existentes ou possíveis, procura de feedback sobre o desempenho e competências, bem como e a criação de oportunidades de carreira, através de *networking* e ações destinadas a aumentar a visibilidade (De Vos et al., 2008).

A gestão de carreira é sempre um processo contínuo de resolução de problemas que envolve a recolha de informações e conscientização sobre si mesmo (valores, interesses, talentos e estilo de vida preferido) e sobre o contexto (ocupações, empregos, carreiras, organizações, indústrias e restrições familiares). Essa consciência crescente de si mesmo e do ambiente à sua volta permite que os indivíduos estabeleçam metas de carreira realistas, bem como o desenvolvimento e na implementação de estratégias e planos de ação (Seema & Sujatja, 2013).

De acordo com Loli e Treff (2018), um processo que pode ser útil para uma gestão de carreira eficaz é o *coaching*, pois esta ferramenta auxilia os profissionais a aumentarem

o seu autoconhecimento e autoeficácia, procura de sentido para a sua vida profissional, aumento do estímulo e motivação para a mudança, bem como planeamento de ações futuras. Com o desenvolvimento pessoal que o *coaching* proporciona, os indivíduos conseguem uma maior consciência de si próprios e do meio que os rodeia, podendo assim tomar melhores decisões para a sua carreira.

Desde os anos 1980, um dos grandes desafios da gestão de Recursos Humanos é conciliar os variados interesses pessoais com os objetivos organizacionais. Na gestão de carreira, combinar as possibilidades de movimentação oferecidas pelas organizações com o planeamento pessoal e profissional dos colaboradores é algo essencial e difícil de fazer (Veloso et al., 2016).

#### **1.4 Doutoramento**

Por norma, um doutoramento era considerado um grande feito académico e só aqueles cujo objetivo era trabalhar na Academia é que é que ingressavam por esta via de ensino (Jairam & Kahl, 2012), no entanto, o surgimento das sociedades globais e a ascensão da educação levaram a reformas no ensino superior (Heitor, Horta & Mendonça 2014).

Nestes últimos anos, a Europa tem investido em I&D, para procurar construir uma economia baseada no conhecimento, caracterizada por recursos humanos altamente qualificados, uma vez que o conhecimento e inovação são fundamentais para o crescimento económico, sendo que o ensino doutoral assume um papel fulcral e estruturante para uma nova economia (Santos, 2017; Barnacle, 2005). Espera-se que os Doutorados na Europa estimulem o impulso para esse objetivo, quer como investigadores especificamente preparados para fazer contribuições significativas para o conhecimento de ponta, mas também como profissionais equipados com competências avançadas necessárias para lidar com situações de trabalho cada vez mais complexas (Bogle, Dron, Eggermont & van Henten, 2010).

Apesar dos índices de conhecimento e investigação terem aumentado, verifica-se que esse conhecimento não está a ser transferido da Academia para outras instituições da Sociedade, pelo que não se está a extrair o máximo de proveito de todo o potencial que os doutorados podem oferecer ao Mercado de Trabalho (Vandeveldt, 2014).

Ultimamente em Portugal, o tema dos doutorados também tem ganho uma importância crescente, devido ao aumento do número dos doutores favorecer o desenvolvimento

científico e tecnológico do país, mas também devido à progressiva desvalorização dos graus de ensino no próprio mercado de trabalho, funcionando como válvula de escape para a obtenção de uma qualificação adicional num mercado competitivo (Quintas & Araújo, 2013).

Apesar de não haver muita informação, Quintas e Araújo (2013) indicam que os principais motivos para fazer um doutoramento são: a valorização profissional, valorização pessoal e intelectual, a possibilidade de trabalhar em investigação científica, e uma tentativa de escapar ao desemprego; vale a pena sublinhar que as autoras também identificaram que o grau de doutor confere uma maior credibilidade – especialmente no meio empresarial.

### **1.5 Problemas na empregabilidade dos doutorados**

Uma das mudanças mais dramáticas que os estudantes de doutoramento enfrentam atualmente é a mudança nas oportunidades de carreira disponíveis para eles, uma vez que, tradicionalmente, o doutoramento era visto como a qualificação de entrada para uma carreira académica, no entanto, nos últimos anos, as oportunidades neste setor são cada vez menores (Duke & Denicolo, 2017). Apesar disso, Turner (2015) refere que a perceção dos doutorandos e dos seus orientadores sobre esse novo cenário de carreira é quase inexistente, o que pode levar a expectativas mal informadas, decepção e perda de oportunidades.

Os doutorados, apesar de representarem uma pequena porção populacional, são um público extremamente qualificado, uma vez que detêm competências singulares que podem contribuir para a inovação social e o desenvolvimento de uma economia baseada no conhecimento, por isso, a política europeia e nacional tem tido como objetivo o aumento dos doutorados, bem como a sua integração no tecido empresarial (Barroca, Meireles, Neto, Rodrigues & Martins, 2015). Ao mesmo tempo, uma grande preocupação existente nos sistemas científicos maduros é a falta de posições na Academia para os doutorados, mas também os conjuntos de competências que estes requerem para serem empregados em setores não académicos (De Grande, De Boyser, Vandeveldt & Van Rossem, 2014). Apesar disto, atualmente, as carreiras dos doutorados em Portugal são constituídas maioritariamente por percursos quase exclusivamente académicos – nomeadamente na investigação e no ensino – mas as oportunidades neste setor estão a

diminuir e a tornarem-se cada vez mais precárias (Fontes, Novais & Cardoso, 2005; Quintas & Araújo, 2013; Barroca et al., 2015).

Quando se pretende analisar o mercado de trabalho para os doutorados, é necessário ter em conta que há algumas barreiras à sua empregabilidade no tecido empresarial. Centrando as atenções no caso das empresas em Portugal, constata-se que é atribuída pouca importância à inovação, havendo muito pouco investimento em atividades de I&D, uma vez que a maioria do tecido empresarial nacional é constituída por PME, que, em muitos casos, são geridas por Recursos Humanos pouco qualificados e com práticas de gestão tradicionais (Gomes, 2010), levando, assim, a uma desvalorização da inovação empresarial e consequentemente à baixa procura de pessoas altamente qualificadas, como os doutorados, pois os empresários não têm a perceção do potencial desses quadros para a empresa (Fontes et al., 2005).

No estudo realizado por Barroca et al. (2015) é realçado que alguns gestores caracterizam os doutorados como sendo elitistas, pretendendo ocupações profissionais estáveis para dar continuidade apenas à sua atividade de investigação – muita dela vista como demasiado teórica, sem implicações para a sociedade – descurando competências mais práticas. Na mesma linha, Durette, Fournier e Lafon (2014) salientam que algumas empresas ainda consideram os doutores apenas como especialistas, mas sem uma compreensão abrangente do espectro mais amplo das suas competências, tal como os próprios doutorados, que também não estão necessariamente cientes das competências que poderiam trazer para o mercado de trabalho global. Os empregadores, por norma, valorizam os conhecimentos específicos e as competências de investigação dos doutorados, no entanto, identificam ausência de outras competências, nomeadamente, a flexibilidade, a capacidade de comunicação, a compreensão da cultura organizacional e a perspetiva comercial do seu trabalho (Jackson, 2007; Rubio & Hooley, 2010; Sugars & Pearce, 2010).

Também as universidades têm responsabilidade na empregabilidade dos doutorados, uma vez que algumas das alterações ocorridas nos doutoramentos, com o objetivo de potenciar os seus estudantes com a capacidade de transferirem conhecimento para contextos fora da academia, têm sido insuficientes, uma vez que se verifica que a formação continua a ser muito direcionada para o contexto universitário, dado que os empregadores identificam lacunas nos doutorados em termos de competências mais práticas – apesar de reconhecerem as suas competências técnicas (De Grande et al., 2014).

Também a percepção dos estudantes de doutoramento sobre a experiência do seu programa permanece negativa, sendo identificadas lacunas na capacidade dos estudantes em traduzirem as competências adquiridas durante o doutoramento para diferentes contextos (Duke & Denicolo, 2017). O cenário também é negativo quando se trata do apoio em termos de empregabilidade que é dado aos doutorandos (Parada & Peacock, 2015). A literatura mostra que os estudantes de doutoramento não têm conhecimento e compreensão das competências que os empregadores estão à procura (De Grande et al. 2014; Walsh, Hargreaves, Hillemann-Delaney, & Li, 2015). Essa falta de compreensão das competências e oportunidades de emprego continua ao longo da sua carreira na Academia, como pós-doutorados ou investigadores juniores (Gibbs, McGready & Griffin 2015) uma vez que, mesmo aqueles que adquiriram uma carreira académica bem-sucedida relataram sentir que o doutoramento não os preparou adequadamente para o espectro de atividades que a sua função envolve (Sinclair, Barnacle & Cuthbert 2014). Portanto, é fácil concluir que os doutorandos relatem baixos níveis de satisfação em termos de gestão de carreira durante os seus estudos doutorais (Ates, Hollander, Koltcheva, Parada & Krstić, 2011; Turner 2015).

Ainda no que diz respeito às universidades, Gunnarsson, Jonasson e Billhult (2013) descobriram que as expectativas dos estudantes e dos seus orientadores de doutoramento estavam frequentemente desalinhas, levando a desentendimentos e percepções negativas dos alunos sobre a sua orientação. Portanto, é fundamental que os orientadores sejam explícitos em relação às suas expectativas e garantam que os seus orientandos tenham entendido e interpretado corretamente as suas discussões de orientação (Parker-Jenkins 2016), uma vez que a orientação de doutoramento de alta qualidade é fundamental não apenas para o sucesso do doutorado, mas também para a sua experiência enquanto aluno (Duke & Denicolo, 2017).

Por outro lado, no que diz respeito aos doutorandos, Turner (2015) refere que a maioria dos candidatos ingressam no doutoramento com objetivos vagos na carreira, em vez de estarem a seguir uma intensa paixão pela sua área de investigação. Adicionalmente, há ainda um número significativo de estudantes com o desejo de obter uma carreira académica, só que é número maior do que é possível, considerando a quantidade de vagas disponíveis (Turner, 2015).

Igualmente, De Grande et al. (2014) mencionam que, em geral, os doutorados estão interessados em aprender conhecimentos que não são necessariamente aqueles para as

quais há procura pelos setores não acadêmicos, e isso tem sido discutido na literatura como um grande desafio para o emprego de doutores fora da Academia – com a exceção dos estudantes de engenharia, que detinham alguma percepção das competências requeridas pelas empresas, talvez pela sua formação doutoral ter maior proximidade com as mesmas (De Grande et al. 2014).

Também no caso português, a situação não é diferente do que foi enunciado, uma vez que segundo Cabral-Cardoso (2001), os doutores consideram-se sobrequalificados pelas empresas portuguesas, uma vez que estas procuram maioritariamente funções de gestão operacional e de vendas, e quando contratam quadros mais direcionados para a investigação, estes ficam sobrecarregados com elevadas responsabilidades de gestão e administrativas. Ainda sobre este aspeto, por outro lado, no estudo de Souter (2005), verifica-se que os doutorados defendem que só conseguem desenvolver estas competências transversais quando começam efetivamente a trabalhar na indústria, e apontam o facto haver aqui menos flexibilidade e liberdade intelectual. Por isso, é importante sublinhar que os doutores deverão consciencializar-se da necessidade de flexibilizar as expectativas e encarar a possibilidade de aplicar as suas competências em áreas de atividade que não estejam relacionados com I&D (Fontes et al.,2005).

A idade também parece ser um entrave, pois na maioria das vezes, fazer um doutoramento obriga a uma entrada mais tardia no Mercado de Trabalho, e muitas vezes quando um jovem pretende ingressar no 3º ciclo de estudos do ensino superior já tem uma considerável carreira académica, pelo que se torna mais difícil de, depois de se tornar doutor, entrar no Mercado, pois os recrutadores dão preferência aos candidatos mais jovens, ou então a candidatos mais velhos mas que já possuam uma considerável experiência profissional nas empresas, o que não acontece com grande parte dos doutorados – que realizaram toda a sua carreira na Academia (Barroca et al., 2015).

Outro dos constrangimentos que tem levado a uma baixa presença de doutorados nas empresas está relacionado com as diferenças de culturas entre Universidade e Empresas, já que as primeiras são caracterizadas por valores como a produção e a difusão de conhecimento, a liberdade e autonomia académica e científica, bem como a avaliação dos pares, o que constitui o fator fundamental da avaliação do desempenho individual. Nesta cultura, a aquisição de novos conhecimentos é mais importante do que os ganhos financeiros potencialmente obtidos com eles; por outro lado, nas empresas, o foco assenta nos resultados financeiros e na posição no mercado, sendo que os processos de tomada

de decisão baseiam-se numa hierarquia e as atividades dos colaboradores estão associadas ao trabalho em equipa e devem traduzir-se na comercialização de produtos ou serviços. Ou seja, a cultura empresarial não atribui valor particular ao conhecimento em si, se este não for traduzível em bens ou serviços negociáveis no mercado (Cabral-Cardoso, 2001). De acordo com Fontes et al. (2005) os doutorados foram expostos durante um longo período de tempo à cultura académica, o que poderá originar a uma forte identificação com valores próprios deste meio, que são bastante diferentes dos que existem no meio empresarial, bem como o facto dos doutorados terem pouca familiaridade com as empresas, o que reforça as dificuldades de integração dos cientistas no setor empresarial. Dessa forma, é normal que este tipo de pessoas, quando estão a trabalhar em empresas, tenham a tendência para manter a sua identidade como cientistas e a valorizar mais a contribuição para o conhecimento do que o empenhamento na organização. Também de acordo com Lee, Miozzo e Laredo (2010), os investigadores académicos podem ter um ritmo de produção mais baixo na indústria, em comparação com os colegas, o que exige um trabalho intensivo focado em projetos orientados a produtos e uma constante batalha contra o tempo para lançar novos produtos. Para combater esta questão, Cabral-Cardoso (2001) refere que a integração nas empresas exige aos doutorados maior flexibilidade e adaptabilidade.

Perante os motivos apresentados, constata-se que a maioria das empresas não consigam dar resposta às exigências dos doutorados, principalmente porque não veem impacto imediato na contratação dos mesmos, uma vez que a sua formação não foi direcionada para tal (Barroca et al., 2015). Devido a este panorama relatado, cabe aos doutorados e aos responsáveis pela formação doutoral promoverem uma formação mais ampla, isto é, conciliar os requisitos académicos e de investigação com o desenvolvendo de competências transversais e a adaptação à realidade empresarial; Também o fortalecimento das relações com a indústria é fundamental, criando vasos comunicantes entre ambas as partes, contribuindo para a modernização das empresas portuguesas (Gomes, 2010).

## **1.6 Promoção da empregabilidade dos doutorados**

A forma como um país como Portugal pode ganhar competitividade exige o acesso a redes internacionais de conhecimento e inovação, bem como o aprofundamento do grau de envolvimento dos doutorados na internacionalização da economia (Santos, Horta &

Heitor, 2016). Contudo, isto não é uma tarefa fácil porque, segundo Fontes et al. (2005) os doutorados veem uma carreira nas empresas como uma segunda escolha, dando primazia à academia como local preferencial de trabalho – o que sugere uma elevada orientação acadêmica. Por outro lado, é de destacar que estes rejeitam qualquer atividade de índole comercial, preferindo essencialmente desempenhar funções técnicas. Num estudo de Auriol (2010) concluiu-se que havia uma percentagem de doutores que trabalhavam em empregos que: 1) não estavam relacionados com o seu diploma e 2) estavam abaixo do seu nível de qualificação.

Barroca et al. (2015) sugerem a intervenção em três âmbitos para aumentar a empregabilidade dos doutorados: políticas públicas, programas doutorais e práticas de gestão de Recursos Humanos.

A operacionalização das políticas públicas diz respeito à atuação dos governos e das instâncias supranacionais nas áreas da educação e do emprego, bem como no fomento da ligação entre a universidade e empresas, que promova a formação de doutorados mas também a sua contratação por parte das empresas. Dito de outra forma, estas medidas dizem respeito ao estreitar de relações entre os três vértices do Triângulo do Conhecimento: educação, investigação e inovação, a qual tem sido alvo de algumas instruções europeias, nos últimos anos (Barroca et al., 2015).

As políticas públicas têm uma enorme relevância para a formação doutoral. A criação de trabalhos qualificados e a diversificação da economia são assuntos fundamentais que estão cada vez mais associados à formação doutoral (Santos et al., 2016). No entanto, para além do Investimento e das Políticas Públicas direcionadas para o estímulo à educação e ciência, estes autores (Santos et al., 2016), destacam o papel da Administração Pública ou organizações não-governamentais como potenciais empregadores de doutorados, bem como entidades privadas, ou público-privadas com atividades de I&D significativas, potenciando a criação de novos atores e setores económicos, que providenciem uma estrutura para investigação de alta tecnologia e permitindo a colaboração entre diferentes setores e campos tecnológicos, podendo desempenhar um papel na criação do emprego sustentável de doutorados.

A importância de promover o desenvolvimento científico e tecnológico é partilhada, também, por Heidenreich (2009), que refere que apesar da empregabilidade dos doutorados no setor empresarial ser crítica para a promoção de transferência de

conhecimento e inovação, isto apenas ocorre em setores de média e alta tecnologia. Heitor (2015) mostra que só os países europeus que aumentaram o seu investimento em C&T e, ao mesmo tempo, conseguiram diversificar a sua estrutura económica, garantiram a capacidade para promover o desenvolvimento económico.

Ao nível da formação doutoral, como forma de aumentar a empregabilidade dos doutorados, foram criadas iniciativas como os Doutoramentos em Empresa (onde o estudante desenvolve a sua investigação num contexto empresarial, visando temas relevantes para a organização) e os Doutoramentos Conjuntos (que se caracterizam pela colaboração entre várias instituições de ensino superior a nível internacional, num programa doutoral) (Barroca et al., 2015; Santos, 2017).

Duke e Dinocolo (2017) alertam ainda para a necessidade, a partir da matrícula do alunos, de aconselhamento e gestão de carreira mais robusta e personalizada, com o objetivo de ajudar os doutorandos a tirar proveito do potencial das suas trajetórias de carreira, uma vez que a Academia não tem capacidade de absorção de todos os graduados (Auriol, Misu & Freeman, 2013), ao mesmo tempo que há uma procura internacional cada vez maior no setor privado por pessoas altamente qualificadas, especialmente aquelas com competências analíticas e de resolução de problemas necessárias para impulsionar a inovação (Dybas 2013; Bishop 2015; Kitagawa 2015). Apesar destas orientações, as universidades alegam que a duração de um doutoramento – cerca de 3 a 4 anos – torna muito difícil incluir atividades de desenvolvimento de competências, uma vez que o objetivo principal é que os estudantes se concentrem nos seus projetos de investigação (Barroca et al., 2015).

Para Park (2005), Buckley, Brogan, Flynn, Monks, Hogan & Alexopoulos (2009), o foco da educação doutoral deve deixar de ser do ‘Doutoramento como um produto’, isto é, a contribuição para o avanço do conhecimento através de investigação original, para o ‘Doutoramento como um processo’, ou seja, uma formação de competências para o estudante se tornar um trabalhador com conhecimento adequado às necessidades do mercado de trabalho global numa economia do conhecimento.

Ainda sobre o papel das universidades, Duke e Denicolo (2017) destacam a importância dos orientadores de doutoramento, uma vez que, para os autores (Duke & Denicolo, 2017), quem orienta um doutoramento deve promover um apoio efetivo ao estudante em termos de investigação e integração na universidade, mas também ser capaz de comunicar

eficazmente e negociar com o orientando para satisfazer as suas necessidades. Para além disto, há um desafio adicional para os orientadores, pois atualmente eles devem ajudar a desenvolver os orientandos para uma vasta gama de destinos de carreira, mesmo que eles só tenham experiência no contexto académico, por isso é cada vez mais evidente que hoje a orientação requer competências e conhecimentos que antes não eram tão críticos. Portanto, os orientadores devem estar abertos para atualizar as suas competências profissionais e participar ativamente na partilha das melhores práticas, aprendendo e apoiando o desenvolvimento de colegas. No entanto, é fundamental que os orientadores não sintam que são os únicos responsáveis por todos os aspetos do desenvolvimento e bem-estar de seus orientandos, mas estejam cientes e envolvem-se ativamente com os serviços de apoio da instituição de ensino (Duke & Denicolo, 2017).

Finalmente, o próprio doutorando também tem que ter responsabilidade pela gestão da sua carreira. É fundamental que os estudantes percebam que um doutoramento não é um prolongamento da licenciatura ou do mestrado, mas sim uma etapa que marca uma grande mudança, uma vez que o doutorando deixa de ser considerado um estudante de doutoramento e passar a designar-se como um investigador de doutoramento (Duke & Denicolo, 2017). Para estes autores, quem pretender tirar um doutoramento, deve-se preparar bem, investigando a adequação das suas necessidades e expectativas à disponibilidade do orientador, à cultura de investigação da instituição, bem como à formação que esta disponibiliza. É importante, também, que o doutorando assuma uma postura ativa, quer no relacionamento com o seu orientador e respetiva investigação, quer na inserção em atividades e grupos dentro e fora da Academia (Duke & Denicolo, 2017).

No caso das empresas, as suas práticas de gestão de recursos humanos parecem ter um papel importante na atracção de pessoas com elevado potencial, uma vez que os doutorados são recursos extremamente qualificados e que valorizam a constante aprendizagem, assim como uma mentalidade global e com apetência natural para a tecnologia, e procuram no trabalho não apenas uma forma de subsistência, mas também uma forma de satisfação pessoal, pelo que é necessário conferir-lhes autonomia, ouvir as suas opiniões, valorizando o seu elevado conhecimento, e envolvê-los nos processos de tomada de decisão (Barroca et al., 2015).

Fontes et al. (2005) referem que os doutorados serão mais produtivos em empresas que investem efetivamente em atividades de I&D ou naquelas apostem no desenvolvimento

de competências tecnológicas. Quanto às formas de atrair estes quadros, os autores consideram chave promover a autonomia, bem como uma ligação estreita à I&D.

Do lado dos empregadores, é importante sublinhar eles valorizam a importância das competências técnicas e de investigação detidas pelos doutores, mas é a falta de competências transversais que os pode tornar pouco atrativos para o mercado de trabalho (Jackson, 2007; Borrell-Damian, 2009; Rubio & Hooley, 2010). Ainda assim, vale a pena sublinhar as mais-valias que levam as empresas a contratar doutorados, que são: um elevado grau de especialização numa determinada área, capacidade de resolução de problemas, competências analíticas, ou pela sua rede de contactos internacionais (Sugars & Pearce, 2010).

No entanto, é preciso ter em conta um aspeto fundamental: os estudos que analisam as carreiras de doutorados em empresas consideraram o setor privado como um local de trabalho homogéneo, sem ter em conta a conhecida heterogeneidade das organizações, o que sugere que nem todas as empresas são locais de trabalho atraentes para os doutorados (Mangematin, 2000; Zucker, Darby, & Torero 2002; Dany & Mangematin, 2004; Recotillet, 2007; Roach e Saurmann, 2010; Fristsch & Krabel, 2012). Literatura recente fornece argumentos que apoiam a existência de diferentes fatores que influenciam o percurso profissional no setor privado, nomeadamente: as competências dos doutores (Lee et al., 2010), a elevada heterogeneidade desta força de trabalho (Rothaermel & Hess, 2007; Toole & Czartinzki, 2009) e os diferentes requisitos dos empregos (Mertens & Rübken, 2013).

Por fim, é útil evidenciar que a literatura também estabeleceu o impacto do tipo de investigação que os doutorados realizaram durante o seu doutoramento e a empregabilidade (Herrera & Nieto, 2015). Por exemplo, os doutorandos que estavam áreas de Investigação aplicada, como por exemplo, Engenharia e Ciências da Vida, tinham uma maior propensão para trabalharem no tecido empresarial, fruto de um maior contacto com o mesmo durante os seus estudos doutorais, e também devido à maior aplicabilidade dos conhecimentos (De Grande et al., 2014); Por outro lado, os indivíduos com um forte *taste for science*, correspondiam àqueles com uma forte preferência pela liberdade de investigar e capacidade e desejo de realizar investigação fundamental, preferindo seguir carreiras na academia em vez de carreiras na indústria (Roach & Sauer mann, 2010). Portanto, todas as opções de carreira devem ser valorizadas e incentivadas, sendo que a manutenção de fortes vínculos com doutorados para os vários

setores (académicos, industriais, políticos ou outros) pode ser profissionalmente benéfico (Duke & Denicolo, 2017).

## **1.7 Parcerias entre Universidades e Empresas**

O fomento da empregabilidade dos doutores no tecido empresarial é uma das mais importantes formas de providenciar a transferência de conhecimento e inovação do meio académico para a sociedade em geral (Barroca et al., 2015). No entanto, Enders (2002) refere que o facto de haver mais doutores a trabalhar em setores não académicos, deve-se à falta de oportunidades na academia, setor onde estes preferiam estar empregados.

Em Portugal, há uma elevada quantidade de académicos que não conhecem as atividades de cooperação com empresas, havendo pouca colaboração entre universidades e empresas, no que à aposta em I&D diz respeito – apesar de ter vindo a aumentar ligeiramente (Barroca et al., 2015). Uma das razões para a escassa colaboração entre Academia e Indústria, segundo Barroca et al. (2015), é que a Academia parece distanciar-se consideravelmente das empresas, sendo vista como tendo uma cultura científica muito centrada em si, apesar de, pontualmente, haver alguma colaboração entre ambas as partes em projetos de investigação; este distanciamento aumenta os estereótipos que existem em relação aos doutorados, que, apesar de serem considerados recursos humanos altamente qualificados, são vistos como tendo elevadas expectativas salariais e organizacionais (devido ao investimento na sua formação) e com falta de capacidade para colocar em prática o seu conhecimento teórico. Estas características parecem não existir apenas em Portugal, uma vez que em Espanha, concluiu-se que havia um desfasamento entre as competências dos doutorados e os requisitos das empresas, e que as Universidades não tinham iniciativas para adaptarem a sua formação às necessidades empresariais, o que veio enfatizar a ideia que se devia reforçar a cooperação entre Universidades e Empresas, de forma a alterar a componente curricular (Cruz-Castro & Sanz-Menéndez, 2005).

Para um eficaz relacionamento entre a Universidade e as empresas, é necessário que estas últimas procurem uma colaboração profunda e de longo prazo com a Academia, e não apenas com o objetivo de resolução rápida dos problemas mais imediatos (Borell-Damian, 2009). Outro aspeto importante que a literatura destaca para o sucesso entre a Academia e o tecido empresarial é a comunicação e a confiança mútua, nomeadamente através de reuniões frequentes e o desenvolvimento de uma cultura de compromisso entre

ambas as partes (Thomson & Perry, 2006; Salmient Karlsson & Wallgren, 2008; Bouba-Olga, Ferru & Pepin, 2012).

A literatura aponta várias vantagens na colaboração entre universidade e empresas no que diz respeito aos efeitos positivos que esta tem na produtividade dos investigadores (Santos, 2017), já que estes, com financiamento industrial, eram mais ativos com a indústria e com os seus pares académicos, originando níveis mais elevados de publicações e patentes (Gulbrandsen & Smeby, 2005). De acordo com Boardman & Ponomariov (2009), o financiamento originário da indústria para a promoção da investigação aumenta a probabilidade dos investigadores académicos publicarem artigos em conjunto com as empresas, promovendo uma efetiva abertura e aplicação da ciência para a sociedade.

Para Cruz-Castro e Sanz-Menéndez (2005), a colaboração entre Academia e Indústria resulta na empregabilidade de doutorados, porque esta favorece a criação e a manutenção de redes de contactos entre universidade e indústria. Estes autores, na sua investigação, também descobriram que a capacidade de algumas empresas para reter estas pessoas altamente qualificadas está relacionada com duas características: a existência de um departamento de I&D, bem como a presença de outros doutorados nos quadros da organização.

Também Borrell-Damian (2009) aponta vantagens deste tipo de parceria, quer para os doutorandos, quer para as Universidades. O autor destaca a oportunidade dos investigadores alargarem a sua rede de contatos, fazerem investigação em ambientes competitivos, associarem-se a projetos já em curso e aumentarem os conhecimentos em setores não académicos; por outro lado, para as instituições de ensino, os doutoramentos em conjunto com as empresas atraem mais fundos para investigação, melhoram as perspectivas de emprego dos doutorandos, assim como a qualidade da sua formação e a reputação institucional, e promove a exposição a contextos de investigação mais amplos.

Fontes et al. (2005) destacam que estes Recursos Humanos altamente qualificados trazem para a empresa: conhecimento, novos métodos de trabalho, capacidade de resolução de problemas, redes de contactos, bem como uma atitude mental propensa à inovação. Adicionalmente, a literatura também reconheceu que os doutores possuem diferentes tipos de conhecimentos e competências que vão muito além do contexto geral da sua disciplina e que podem ser úteis para as empresas na realização das suas diferentes atividades (Zellner, 2003; Teirlinck & Spithoven, 2013). Segundo Zellner (2003), essas

competências gerais estão relacionadas com capacidades de formular, estruturar e resolver uma gama diversificada de problemas.

Relativamente às carreiras dos doutorandos, é importante referir que, por um lado, aqueles que estão envolvidos em projetos com o tecido industrial acreditam que, depois de terminarem os seus estudos, terão mais facilidade em encontrar trabalho e, por outro lado, os estudantes que realizam o seu doutoramento em empresas, veem como positiva uma futura carreira no setor empresarial, ao contrário daqueles que desenvolvem o seu doutoramento apenas na Academia (Harman, 2004; 2008). Vale a pena evidenciar, no entanto, que os os doutorados com experiência profissional que trabalham nas Universidades, são um ativo muito importante para estas instituições, pois elas que começam a valorizar pessoas com ligação às empresas (Quintas & Araújo, 2013).

A literatura também refere que os doutorados mais apreciados pelo setor privado geralmente são derivados de laboratórios ou departamentos que mantêm relações de colaboração com empresas (Dany & Mangematin, 2004; Recotillet, 2007). Essas relações reduzem significativamente a incerteza no mercado de trabalho e predominam principalmente nas indústrias que são as mais fortemente dependentes do conhecimento científico.

No entanto, há estudos que aponta algumas desvantagens dos doutoramentos em empresa, nomeadamente Quintas e Araújo (2013), que referem que estes não têm o mesmo peso na investigação científica, assim como a possibilidade das empresas aproveitarem o doutorando para executar tarefas que não estão relacionadas com a sua investigação, utilizando assim um recurso para dar resposta a problemas operacionais. Por isso, vale a pena alertar que, apesar da importância desta colaboração, nem sempre ambas as partes estão em sintonia no que diz respeito ao papel do conhecimento, isto porque nestas parcerias, por vezes, as empresas exigem confidencialidade, impedindo a comunicação e divulgação do trabalho desenvolvido pelo investigador (Lee, 2000). Outra das desvantagens é que esta colaboração entre Academia e Indústria tende a ser de curto prazo e o financiamento reduzido, sendo que a maioria da investigação é aplicada, o que mostra que a investigação teórica – fundamental para a qualidade da academia – não é tida em conta nesta colaboração (Barjak, 2006; Santos, 2017).



Este capítulo irá descrever toda a metodologia que esteve na base do estudo que foi efetuado – a metodologia qualitativa. Em termos da estrutura do capítulo, primeiro, são apresentados a questão de investigação e os objetivos, que servem de linhas orientadoras para a investigação; depois, segue-se uma breve apresentação e descrição da metodologia utilizada, bem como uma descrição do respetivo instrumento de recolha de dados; seguir-se-á a descrição do procedimento adotado para iniciar o estudo, assim como a codificação dos dados obtidos; Por fim, são referidas algumas características dos participantes do estudo.

## **2.1 Questão de Investigação e Objetivos**

O início da investigação ocorreu após a revisão da literatura, cujo objetivo era ter a informação sobre o estado de arte dos temas em estudo, e que permitiu identificar a pergunta de partida, que funciona como o fio condutor claro para o estudo, sendo o reflexo das preocupações do investigador em termos de conhecimento. Devido à escassez de informação sobre o tema, uma vez que este ainda não foi explorado em profundidade, a questão de investigação é:

- Quais os objetivos profissionais dos futuros doutorados portugueses?

Esta pergunta de investigação justifica-se pelo facto de, como foi referido na Revisão da Literatura, a definição de objetivos ser uma dimensão fundamental da Gestão de Carreira. Paralelamente à questão de investigação, foi também definido o objetivo geral deste estudo, bem como um conjunto de objetivos específicos.

### **Objetivo geral:**

- Conhecer os objetivos profissionais dos futuros doutorados portugueses.

### **Objetivos específicos:**

- Compreender a gestão de carreira dos futuros doutorados portugueses;
- Caracterizar a ligação entre os doutoramentos e o Mercado de Trabalho;
- Conhecer o contributo dos doutoramentos para os contextos profissionais;
- Explorar as competências dos doutorados;

## **2.2 Metodologia e Instrumento de recolha de dados**

A investigação caracteriza-se como sendo um método de pensamento reflexivo que, recorrendo a procedimentos formais – qualitativos, quantitativos ou ambos – pretende alcançar o conhecimento da realidade, mesmo que parcialmente (Melo, 2013).

A opção metodológica a adotar para a realização deste estudo baseia-se numa abordagem qualitativa, tendo em conta que não há muita literatura relacionada com a gestão de carreira dos doutorados (Barroca et al., 2015; Melo & Simões, 2015). Segundo Godoy (1995), a abordagem qualitativa deve ser utilizada quando se estuda uma realidade sobre a qual há pouco conhecimento e a investigação é de caráter exploratório e descritivo, procurando conhecer o fenómeno como um todo. Para Melo (2013), a ênfase da metodologia do tipo qualitativo baseia-se num processo indutivo de investigação, que não tem como objetivo testar ou provar uma teoria, mas sim a descoberta de elementos mais detalhados, e tendo em consideração o contexto da investigação (Rego, Pina e Cunha & Meyer Jr., 2018).

As metodologias de investigação qualitativas tornam-se congruentes com as propriedades das Ciências Sociais, como a complexidade e subjetividade, uma vez que este tipo de metodologias refere-se à descoberta, descrição e compreensão dos aspetos mais delicados das ações sociais, tendo em consideração fatores como a imprevisibilidade, a complexidade, intersubjetividade e a singularidade da vida social (Silva, 2013).

A abordagem qualitativa defende que, para se compreender o significado da ação, deve-se analisar as razões dos próprios atores sociais, inseridos no contexto onde ocorre o fenómeno em estudo, logo, no campo das Ciências Sociais, é necessário conhecer os motivos que suportam as aspirações, as crenças, os valores e as atitudes das pessoas nas suas interações sociais, sendo que a ação humana não pode ser analisada exclusivamente de um ponto de vista quantitativo e objetivo, uma vez que ela tem sempre um significado mais profundo, pois a metodologia de cunho qualitativo parte sempre da premissa que o comportamento humano tem sempre um significado subjetivo ou intersubjetivo, isto é, aquilo que se passa na mente consciente ou inconsciente das pessoas (Fraser & Gondim, 2004). Aqui, radica a segunda razão pela metodologia qualitativa deste estudo: é a intenção de compreender os significados e as crenças individuais que os entrevistados (que são doutorandos) têm relativamente à sua gestão de carreira.

O investigador qualitativo não pretende medir e enumerar os eventos da vida das pessoas, mas procura conhecer a fundo as vivências dos indivíduos e os significados que estas representam para a vida deles, de modo a criar um modelo de entendimento profundo de ligações entre os elementos que escapam ao olhar comum. (Turato, 2005). Para este autor (Turato, 2005), o método qualitativo preocupa-se em entender *como* é que o objeto de estudo acontece e se manifesta, assim como o *significado* que esse objeto de estudo tem na vida das pessoas – e não apenas obter um produto final baseado em números matematicamente trabalhados. Por isso, importa dar voz ao outro e compreender a perspectiva que ele transmite (Fraser & Gondim, 2004).

Quando se trata de investigação qualitativa, é necessário ter em conta que o seu propósito não é a contagem de opiniões ou de pessoas envolvidas no estudo, mas sim a exploração das várias opiniões e representações do fenómeno em estudo. Assim, o investigador terá que garantir que foi explorada uma vasta gama de opiniões dos membros que fazem parte do ambiente social que está a ser estudado (Bauer & Gaskell, 2000).

Para Godoy (1995) a metodologia qualitativa baseia-se em focos de interesse amplos, pretendendo obter informação descritiva sobre lugares, pessoas ou processos interativos, sempre de acordo com a perspectiva dos participantes da situação em estudo. Segundo esta autora, o investigador deve ter em consideração que ele próprio tem um papel decisivo na observação, seleção, análise e interpretação dos dados recolhidos, por isso os investigadores devem estar preocupados com o processo e não apenas com os resultados, uma vez que o comportamento humano só pode ser compreendido se se tiver em conta o contexto dentro do qual os sujeitos interpretam os seus sentimentos, pensamentos e ações.

Para Silva (2013), ser investigador social é participar no processo coletivo de construção da realidade, uma vez que o investigador não se limita a relatar, de forma passiva, distante e neutra a informação recolhida, mas aparece como intérprete de um processo social subjetivo, sempre com a preocupação de conferir uma versão credível da realidade, algo que lhe confere maior responsabilidade na interpretação da mesma. No entanto, para Melo (2013), é através do rigor teórico, deste método e de qualquer outro, que se consegue uma análise fidedigna, mesmo perante técnicas qualitativas aparentemente subjetivas, como as análises de discurso e de conteúdo.

Nesta dissertação, as técnicas de recolha de informação utilizadas foram: um pequeno Inquérito de caracterização sociodemográfica da amostra, e uma entrevista

semiestruturada, para a recolha dos dados qualitativos, que foi realizada junto dos doutorandos.

No que diz respeito ao inquérito (Apêndice II), este recolheu os seguintes dados sociodemográficos: a idade, o sexo, o estado civil, a área de estudo do mestrado e da licenciatura, a área de estudo do doutoramento, a instituição de ensino do doutoramento, o ano de início e de fim do doutoramento, e finalmente indicar se o inquirido já teve alguma experiência profissional, e (caso tenha tido) qual a sua duração.

Relativamente à entrevista utilizada para esta investigação, ela é constituída por perguntas que foram elaboradas com base na revisão da literatura previamente realizada. O guião de entrevista (Apêndice III) é constituído por questões que abordam o percurso dos entrevistados no seu doutoramento, os seus objetivos e expectativas futuras e a sua opinião sobre alguns temas relacionados com o doutoramento e o Mercado de Trabalho.

Para Fraser e Gondim (2004), quando se opta por uma abordagem qualitativa de investigação é necessário entrevistar os sujeitos que conhecem e compreendem profundamente o fenómeno em estudo, até garantir a representatividade dos dados, e para isso deve-se permitir que os entrevistados se sintam livres para expressar a sua opinião.

De acordo com Gil (1999), a entrevista é uma das técnicas de recolha de informação mais utilizadas nas Ciências Sociais. Segundo este autor (Gil, 1999), trata-se de uma forma de interação social onde o investigador se encontra frente a frente ao investigado para lhe formular questões com objetivo de obter dados relevantes para a investigação, caracterizando-a como um diálogo assimétrico, em que uma das partes procura obter dados e a outra apresenta-se como fonte de informação. Esta técnica é, assim, caracterizada por um contacto direto entre o entrevistador e o interlocutor, onde este último tem a liberdade de dirigir esta interação, através da expressão das suas opiniões e experiências, sendo que cabe ao investigador ser um facilitador do processo, garantindo que o entrevistado não se afaste dos objetivos de investigação, bem como seja o mais autêntico e profundo possível (Quivy & Campenhoudt, 2005).

As entrevistas podem subdividir-se em três tipos: a estruturada, a semiestruturada e a não estruturada (Fraser & Gondim, 2004). Para este estudo, optou-se pela entrevista semiestruturada, que é constituída por perguntas abertas, onde o investigador pode vaguear pelo tema proposto, ou seja, o entrevistador deve orientar-se por um guião de entrevista, que contém um conjunto de questões previamente definidas, mas tem a

liberdade para fazer perguntas adicionais (que podem ir surgindo de acordo com o desenrolar da conversa) ou elucidar o entrevistado quando este tenha alguma dúvida, assemelhando-se a uma conversa informal (Boni & Quaresma, 2005).

Para Fraser e Gondim (2004) a entrevista semiestruturada procura ampliar o papel do entrevistado, ao fazer com o que o investigador mantenha uma postura de abertura no processo de interação, evitando restringir-se às perguntas pré-definidas. É comum que um guião de entrevista seja constituído maioritariamente por tópicos de forma a orientar a entrevista, mas este não pode impedir o aprofundamento de aspetos que possam ser relevantes para a compreensão do fenómeno em estudo.

Segundo Duarte (2002), por norma, as investigações qualitativas requerem a realização de entrevistas longas e semiestruturadas. Para tal, a definição dos critérios a partir dos quais se baseia a seleção dos sujeitos que virão a compor o quadro das entrevistas é algo fundamental, pois tem um impacto direto na qualidade da informação recolhida e, conseqüentemente, na análise do problema delineado; no entanto, este aspeto não é uma tarefa fácil, o que torna a delimitação dos sujeitos a serem entrevistados num problema que acontece com alguma frequência (Rego et al., 2018).

O número dos participantes do estudo raramente pode ser definido *a priori*, uma vez que esse número irá depender da qualidade, da profundidade e do grau de recorrência das informações obtidas em cada entrevista, o que implica que, enquanto estiverem a aparecer novos dados para a investigação em curso, as entrevistas têm de continuar. Dessa forma, o levantamento e organização da informação relacionada com o objeto da investigação deve ser efetuado em simultâneo com a realização de novas entrevistas até que o material de análise se torne denso e consistente, possibilitando a identificação de padrões simbólicos, categorias de análise e significados sobre o objeto de estudo (Duarte, 2002). Assim, quando a recolha de novos dados (ou seja, a realização de novas entrevistas) já não acrescenta informação nova, significa que aquela investigação atingiu a Saturação Teórica (Glaser & Strauss, 1967; Rego et al., 2018).

Relativamente às vantagens da entrevista, Fraser e Gondim (2004) identificam que esta permite uma melhor compreensão dos significados, valores e opiniões dos entrevistados, relativamente a determinado aspeto social ou pessoal; Boni e Quaresma (2005) acrescentam que este tipo de entrevista apresenta um índice de respostas muito satisfatório (principalmente, se se comparar com os questionários), bem como a

possibilidade de colmatarem hipotéticas dificuldades em responder por escrito. Além disso, as entrevistas semiestruturadas têm a vantagem de se caracterizarem por alguma elasticidade relativamente à duração, favorecendo respostas mais profundas e espontâneas e possibilitando a abordagem de assuntos mais complexos e delicados. Em contrapartida, as principais desvantagens estão relacionadas com as limitações do próprio entrevistador, como é o caso de escassez de recursos financeiros e de tempo ou ainda dificuldades na garantia de anonimato dos entrevistados.

Por fim, é importante salientar que a entrevista é uma técnica de recolha de informação que terá que ser complementada por um método de análise de conteúdo, uma vez que durante a entrevista, o investigador pretende obter o máximo de informação e de reflexão do entrevistado, que, posteriormente, será alvo de uma análise sistemática de conteúdo (Quivy & Campenhoudt, 2005)

### **2.3 Procedimento adotado e Codificação dos dados**

O tipo de amostra utilizada neste estudo foi uma amostra teórica intencional, uma vez que os sujeitos foram selecionados de acordo com dois critérios (definidos no parágrafo seguinte) devido à relevância que essas características têm para os objetivos do estudo, uma vez que o mais importante é recolher ideias e opiniões profundas que contribuam para uma perspetiva melhorada sobre a problemática em estudo (Coutinho, 2013).

Por isso, foram definidos dois critérios para a seleção dos participantes do estudo: 1) ser estudante de doutoramento e 2) ser português ou estar a fazer o doutoramento em Portugal.

O primeiro parâmetro não oferecer dúvidas, uma vez que o público-alvo desta investigação são doutorandos, pois são a futura geração de doutorados do país. Relativamente ao segundo, ele justifica-se pelo facto de alguém que é português ou está a doutorar-se em Portugal, tem maior conhecimento e ligação à situação académico-profissional dos doutorados no nosso país – que é um dos objetivos deste estudo. A segunda razão é pela questão da língua, uma vez que, por este estudo basear-se em entrevistas, a realização das mesmas em português facilitaria a análise de conteúdo.

Tendo por base estes dois critérios, posteriormente, foi realizada uma entrevista teste com um estudante (que por motivos de proximidade pessoal, facilitou a entrevista) que reunia os critérios definidos para a população-alvo, com o objetivo de testar o guião de

entrevista, isto é, verificar se os dados recolhidos seriam relevantes e suficientes para o estudo em causa.

Os contactos com vista à obtenção de entrevistados dividiram-se em duas fases, mas ambas se caracterizaram pelo envio de mensagens, solicitando a colaboração no estudo, explicando os objetivos e garantindo a confidencialidade dos dados. Numa primeira fase, de 12 abril a 10 de maio, foram enviados 120 *emails* para a maioria dos cursos de doutoramentos da Universidade do Porto, da Universidade do Minho e da Universidade Católica (Centro Regional do Porto) a pedir que cada um dos destinatários divulgasse o meu pedido pelos doutorandos. A escolha por estas instituições deveu-se, simplesmente, à sua proximidade geográfica. Nesta primeira fase, 12 alunos mostraram interesse, mas 4 ficaram sem efeito, logo só foram considerados 8.

Posteriormente, numa segunda fase de contactos, foi utilizado o *LinkedIn*, primeiro numa publicação pessoal, e depois no envio aleatório de mensagens a doutorandos. Foram enviadas 30 mensagens, de 17 de maio a 18 de junho, onde 9 estudantes aceitaram a realização das entrevistas.

Assim que os doutorandos aceitavam participar no estudo, foi-lhes enviado o Consentimento Informado (Apêndice I) e o Inquérito de Caracterização Sociodemográfica (Apêndice II), com vista à obtenção dos dados e da autorização para a gravação da entrevista, bem como agendada a data e hora de cada entrevista.

As entrevistas foram efetuadas assim que cada doutorando aceitava participar e por isso ocorreram entre 6 de maio e 29 de junho, todas via *Skype*. A entrevista maior demorou 67 minutos e a menor 16 minutos, obtendo um total de 576 minutos. Por forma a facilitar a organização e, em simultâneo, a garantir o anonimato dos entrevistados, as entrevistas foram designadas por ordem numérica, sendo que a primeira entrevista designou-se por *Entrevista 1*, e a última por *Entrevista 17*.

O processo das entrevistas terminou quando se atingiu a saturação teórica, isto é, quando a recolha de novos dados já não acrescenta informação nova para o estudo (Glaser & Strauss, 1967). Após a realização e a gravação, as entrevistas foram transcritas *verbatim* pelo investigador.

Depois da transcrição, procedeu-se à análise dos dados, utilizando o Software *Microsoft Excel*, tendo como base os princípios da *Grounded Theory*.

A *Grounded Theory* foi criada na década de 60, por Glaser e Strauss (1967), onde, no âmbito de um estudo, eles propuseram um modelo de investigação que proporcionasse uma ligação mais estreita entre a teoria e a realidade estudada, sem descurar o papel interpretativo do investigador. A *Grounded Theory* é, assim, uma metodologia de Investigação Qualitativa que, utilizando procedimentos sistemáticos, tem como principal objetivo a construção de uma teoria, através da recolha dados de um determinado contexto social, procurando conhecer a realidade social tendo por base a perceção ou significado que o contexto ou o fenómeno em estudo tem para as pessoas que o vivenciam (Santos & Nóbrega, 2002), não pretendendo a testagem de teorias pré-existentes (Fernandes & Maia, 2001). Após a obtenção dos dados, eles devem ser agrupados em categorias conceptuais que, após se estabelecer uma relação entre elas, podem explicar o objeto de estudo (Santos & Nóbrega, 2002).

Segundo Strauss e Corbin (1990), na *Grounded Theory*, os dados são recolhidos, analisados e codificados de forma sistemática e simultânea, ao que Creswell (2007) designa por “processo zigzag”, uma vez que o investigador encontra-se num processo de ir ao terreno, recolher os dados, voltar para seu escritório, analisar os dados e gerar categorias; posteriormente, deve repetir todo este ciclo até à saturação teórica, ou seja, até ao momento em que a recolha de novos dados não resulte em informação nova para a compreensão do fenómeno em estudo (Glaser & Strauss, 1967), permitindo, assim, definir um arcaboço conceptual que lhe possibilitará fazer proposições para gerar uma teoria. Para Strauss e Corbin (1990), para além da Saturação Teórica, outra característica central desta teoria é a sensibilidade teórica, que pode ser definida como a destreza do investigador para olhar os dados com perspicácia, de forma a identificar a pertinência dos mesmos, discernindo o que é ou não é importante para o estudo.

De acordo com Strauss e Corbin (1990), a codificação dos dados divide-se em 3 etapas: a codificação aberta, a codificação axial e a codificação seletiva.

Para estes autores (Strauss & Corbin, 1990), o processo de análise inicia-se com a codificação aberta, que consiste num processo analítico através do qual, os conceitos são identificados e desenvolvidos. Para isso, o primeiro passo é decompor os dados recolhidos em unidades de análise, sempre que representem uma ideia relevante para o fenómeno em estudo, e de seguida nomear essas unidades de análise com uma palavra ou expressão, exprimindo um significado para o investigador (Fernandes & Maia, 2001; Cassiani, Caliri & Pelá, 1996).

A etapa seguinte é a codificação axial, que consiste em agrupar as categorias existentes (que resultaram da codificação aberta), tendo em conta as semelhanças e as relações entre elas (Strauss & Corbin, 1990), e posteriormente identificar macro categorias, ou seja, etiquetas conceptuais que descrevam os fenómenos identificados, conforme forem interpretadas (Santos & Nóbrega, 2002, Bittencourt, 2017). Assim, a Codificação axial reduz o número de categorias, porque estas tornam-se mais organizadas, uma vez que as categorias reunidas formam outras mais gerais (Cassiani et al., 1996; Fernandes & Maia, 2001).

Finalmente, a última etapa designa-se por codificação seletiva, e refere-se ao processo de definição da categoria central, isto é, o fenómeno central da investigação, à volta do qual as restantes categorias possam ser integradas (Strauss & Corbin, 1990; Fernandes & Maia, 2001) As relações teóricas pelas quais as categorias são agrupadas umas às outras e à categoria central baseiam-se nas condições causais, no contexto, nas interações e intervenientes, nas consequências, etc. (Cassiani, et al., 1996).

É através da Categoria Central que deve nascer a teoria que procura explicar o fenómeno em estudo (Bittencourt, 2017), por isso ela deve estar presente na maioria dos relatos e deve ser ampla e abstrata, de modo a poder incluir e expressar as categorias e subcategorias que fazem parte dela. A condução desse processo permite a redução das categorias através da comparação e organização dos dados, constituindo-se uma categoria central, mais ampla e densa. É uma atividade de reflexão, onde a subjetividade do investigador deve fluir, procurando que a interpretação vá para além dos dados, por forma a descobrir as ligações entre as categorias, possibilitando, assim, a sua integração (Santos e Nóbrega, 2002).

Portanto, foi através dos princípios básicos da *Grounded Theory*, utilizando a codificação aberta, axial e seletiva, que se procedeu à análise de dados.

## **2.4 Caracterização dos participantes**

Os participantes desta investigação são estudantes de doutoramento portugueses.

Como resultado, este estudo obteve um quórum de 17 participantes, oito dos quais do sexo masculino (47,05%) e os restantes 9 (52,94%) do sexo feminino. O participante mais

novo tem 26 anos de idade e o mais velho tem 54 anos de idade, sendo que a média de idades se encontra nos 32,8 anos, e o desvio padrão é de 6.79.

Relativamente ao Estado Civil, 14 participantes (82,35%) são solteiros e apenas 3 (17,65%) são casados.

No que diz respeito à instituição de ensino, verifica-se que apenas um participante se encontra a estudar no estrangeiro, nomeadamente em Espanha, e os restantes estão a doutorar-se em Portugal, sendo as Universidades do Porto e do Minho as mais representadas, com 6 participantes de cada, seguindo-se a Universidade Nova de Lisboa, com 2 e por fim a Universidade de Lisboa, com 1 participante. Destaque para um candidato que frequenta um programa de doutoramento conjunto entre 3 instituições: Universidade do Minho, Universidade de Aveiro e Universidade Católica.

Em relação à área de estudos dos participantes, verifica-se uma assinalável diversidade de domínios científicos; no entanto, há uma ligeira prevalência das Ciências Sociais, e dentro destas, destacam-se a Economia e Gestão, com 5 estudantes.

Em termos de experiência profissional, constata-se que apenas dois participante não tinham qualquer experiência profissional e outro tinha apenas 6 meses de experiência, que se deveu a um estágio. Os restantes participantes tiveram uma experiência de trabalho antes de começar o doutoramento, sendo que o entrevistado com menos experiência, trabalhou 2 anos e o participante com mais experiência, trabalhou mais de 25 anos.

Todas as características sociodemográficas dos entrevistados estão reunidas numa tabela que se encontra no Apêndice IV.

## **CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

---

Neste capítulo serão apresentados os resultados da análise às entrevistas que foram efetuadas para este estudo, tendo em conta os pressupostos da *Grounded Theory*. Considerando a análise de conteúdo realizada, emergiram as seguintes categorias: *Setor da Ciência, Gestão de Carreira, Alunos de Doutoramento e Convergência Universidade Empresa*. Cada uma destas categorias será exibida e explicada, tal como acontecerá com as respetivas subcategorias.

Encontra-se, no Apêndice V, uma tabela que proporciona uma visão integrada e estruturada que permite uma compreensão mais abrangente deste capítulo.

### 3.1 Setor da Ciência

A categoria “Setor da Ciência” aborda as principais características, dinâmicas e os intervenientes que fazem parte do atual panorama científico português. Esta categoria resultou da identificação de 6 subcategorias, que são: *Universidades, Recursos, Investigação, Promoção, Orientador e Doutoramento*, como é apresentado na tabela 4.

*Tabela 4- Categoria Setor da Ciência*

Codificação Seletiva	Codificação Axial
Setor da Ciência	Universidades
	Recursos
	Investigação
	Promoção
	Orientador
	Doutoramento

#### 3.1.1 Universidades

A subcategoria “Universidades” compreende os problemas e as oportunidades de melhoria identificados nas instituições de ensino superior. Fazem parte desta subcategoria dois códigos abertos, sendo que o primeiro é o Isolamento das Universidades, ou seja, o seu afastamento da sociedade:

“(…) porque algumas faculdades também se fecham sobre elas próprias, ou seja, também não deixam muito que o mundo exterior entre lá, mas é um problema que já existia há 50 anos e continua a existir agora.” (Entrevista 16)

O segundo código aberto retrata uma oportunidade de melhoria que deveria ser adotada pelas universidades, que é a Ligação Empresarial, o que significa que estas instituições deviam aproximar-se das empresas:

“ (...) *Eu acho que devia haver uma maior ligação [às empresas]* ” (Entrevista 4)

### **3.1.2 Recursos**

A subcategoria “Recursos” caracteriza as condições de trabalho que os doutorados têm para poderem ingressar e manterem-se a fazerem o doutoramento. Pertence a esta subcategoria o código aberto Apoio Financeiro, que significa a insuficiência de condições financeiras, que se traduz na escassez de bolsas de investigação, tal como ilustra a seguinte citação:

“ (...) *porque as bolsas também não abundam*” (Entrevista 8)

### **3.1.3 Investigação**

A subcategoria “investigação” evidencia as principais vicissitudes com que os investigadores se depararam em termos profissionais. Os dois códigos abertos que integram esta subcategoria são:

Problemas na investigação: São as adversidades existentes na área da investigação, como evidencia a seguinte citação:

“ (...) *e hoje em dia, fazer investigação em Portugal é muito complicado*” (Entrevista 15)

Concorrência: É um obstáculo que foi identificado por alguns participantes, relativamente à possibilidade (ou falta dela) de ingressar numa carreira académica:

“ (...) *a competição, no que diz respeito à área académica, é muito feroz.*” (Entrevista 11)

Precariedade: Diz respeito às condições laborais, nomeadamente à instabilidade contratual, em que os investigadores se encontram e que é apontada como uma característica do sistema científico, tal como mostra a seguinte citação:

“ (...) *e [ser investigador] necessariamente implica uma vida bastante precária e incerta.*” (Entrevista 15)

### **3.1.4 Promoção**

Esta subcategoria surge como uma prática que deve ser desenvolvida pelos centros de investigação científica, de modo a promoverem o seu próprio trabalho à sociedade em geral, bem como as mais recentes atualizações de determinada área do conhecimento. Para isso, essas entidades devem procurar investir numa estratégia de Marketing que permita dar a conhecer o contributo e o desempenho dos investigadores e dos respetivos projetos de investigação, como é evidenciado na seguinte citação:

*“(...) é divulgar mais o trabalho que os teus doutorandos estão a fazer.”*  
(Entrevista 12)

### **3.1.5 Orientador**

A subcategoria “Orientador” está relacionada com a importância que orientador de doutoramento tem para os doutorandos ao longo do processo de estudos doutorais. Assim, o código aberto que pertence a esta categoria é: Qualidade do Orientador, que significa a perceção positiva que alguns participantes têm sobre o seu orientador, devido à disponibilidade e ao auxílio que este oferece aos seus orientandos:

*“Eu, por exemplo, graças a Deus, tenho sorte porque tenho um orientador muito porreiro e dá, que está ali no gabinete ao lado e que podes ir lá a qualquer hora do dia e ele ajuda imenso.”* (Entrevista 12)

### **3.1.6 Doutoramento**

O “Doutoramento” é uma subcategoria que retrata a perspetiva que cada participante tem acerca das características e implicações que este grau de formação tem para cada um. Os códigos abertos que integram esta subcategoria são:

Pertinência do Doutoramento: Significa a importância que os entrevistados atribuem ao doutoramento, acreditando que se trata de um marco importante, que trará grandes benefícios pessoais e principalmente profissionais, mesmo que o doutorado não prossiga uma carreira académica:

*“Portanto, no meu caso, eu acho que o doutoramento é muito importante.”* (Entrevista 12).

Satisfação com o Doutorado: Significa que os entrevistados encontram-se satisfeitos por estarem a doutorar-se e que não estão arrependidos de terem entrado no doutoramento:

“ (...) aliás, eu estou super confortável” (Entrevista 2).

Desvalorização do doutoramento: Representa a opinião que alguns entrevistados têm acerca da importância do doutoramento, nomeadamente em termos profissionais, ou seja, segundo os participantes, o doutoramento perdeu valor e não é, por si só, uma garantia de estabilidade ou vantagem para o mercado de trabalho:

“ (...) mas... já em Portugal, não sei se tem esta vantagem toda em ter um doutoramento, ou se é assim reconhecido.” (Entrevista 9).

Motivação para o doutoramento: Indica o estado de espírito com que alguns participantes encaram o seu doutoramento:

“ (...) mas eu posso-te dizer que estou mega motivada.” (Entrevista 13).

Exigência: Caracteriza o percurso de realização e obtenção de um doutoramento, tal como ilustrado na citação:

“[O doutoramento é] de difícil execução. Não é fácil. É muito trabalhoso, exige muito de nós,” (Entrevista 3).

Recompensa Futura: Significa que, segundo os entrevistados, o doutoramento vai-lhes proporcionar mais-valias futuras:

“Mas eu acho que é uma decisão consciente que nós fazemos: Sabemos que vamos deixar a nossa vida em stand-by neste período [do doutoramento], mas com a perspetiva de que no futuro sejamos retribuídos por isso.” (Entrevista 5).

Desenvolvimento de competências: Significa que o doutoramento é visto como uma formação que permite o desenvolvimento de novas aptidões:

“Portanto, eu diria o meu doutoramento foi mais positivo no sentido em que me deu skills que podem ser transferidas para o mercado de trabalho” (Entrevista 14)

### **3.2 Gestão de Carreira**

Esta categoria engloba as várias dimensões que podem influenciar o trajeto profissional dos doutorados, após o término do doutoramento, e que devem ser tidos em conta para os

doutores poderem mais facilmente obter um enquadramento laboral ajustado. Como se verifica na tabela 5 esta categoria resulta das seguintes subcategorias: *Competências, Empresas, Emprego, Empregabilidade, Área de estudos, Doutorados e Internacionalização.*

*Tabela 5- Categoria Gestão de Carreira*

Codificação Seletiva	Codificação Axial
Gestão de Carreira	Competências
	Empresas
	Emprego
	Empregabilidade
	Área de estudos
	Doutorados
	Internacionalização

### 3.2.1 Competências

Esta subcategoria expõe as capacidades, as *skills*, pessoais e profissionais, que os doutoramentos permitem desenvolver nos doutorandos, e que são vistas como bastante pertinentes para o futuro profissional, seja ele em que setor for. O surgimento desta subcategoria baseia-se nas competências específicas que são desenvolvidas no doutoramento, e que representam os seguintes códigos abertos:

Resiliência: Está relacionada com a capacidade de não desistir e de suportar as dificuldades até as ultrapassar:

*“(...) ou seja, acabas por te dedicar muito a isto ah...e então a resiliência é muito importante porque se tu não fores resiliente tu não vais conseguir nunca ultrapassar as dificuldades que um doutoramento te dá. A probabilidade de tu teres resultados não significantes é imensa e que nós...a sério, persistência é das coisas mais importantes, nós temos que estar ali tipo sempre atrás atrás atrás...”* (Entrevista 13)

Espírito Crítico: Remete para a capacidade de questionamento, de procurar compreender, racionalmente, uma determinada situação:

*“(...) e se há coisa que o doutoramento te ensina é a ter espírito crítico, portanto, para nós, para quem está a fazer investigação, nunca existe uma resposta tipo (...) nós estamos sempre a questionar, questionar consecutivamente”* (Entrevista 13).

Capacidade Analítica: Significa olhar para os dados e saber extrair informação relevante de forma eficiente:

*“(...) mas eu acho que mais do que isso são competências que se desenvolvem muito com o trabalho desta natureza, que é as competências analíticas”* (Entrevista 10)

Raciocínio Lógico: Prende-se com a capacidade de os doutorados conseguirem pensar e encadear ideias de forma coerente:

*“(...) toda a forma de estruturar o pensamento.”* (Entrevista 15)

Resolução de problemas: Significa que os doutorados estão mais treinados para se depararem com situações difíceis e procurarem resolvê-las:

*“Acho que a grande vantagem é que um doutorado está habituado a ter que se confrontar com problemas e encontrar uma solução.”* (Entrevista 15).

Independência: Refere-se à preparação que os doutorados têm para conseguirem trabalhar sozinhos, de forma independente:

*“E que [um doutorado] tem liberdade para fazer coisas autónomas que se calhar outra pessoa não tem”* (Entrevista 12)

Competências de investigação: Relaciona-se com toda a bagagem que é necessária para desenvolver uma investigação:

*“Mas, por exemplo, o doutoramento permitiu-me que eu pudesse desenvolver as minhas competências mais na área da investigação”* (Entrevista 8).

Por fim, é importante realçar que as competências mais específicas, relacionadas com as respetivas áreas de estudo, apesar de terem sido identificadas, não atingiram a saturação teórica.

### **3.2.2 Empresas**

Esta subcategoria evidencia a visão que os entrevistados têm sobre as empresas, de um modo genérico, e sobre o papel que estas podem ter na empregabilidade dos doutorados, principalmente em Portugal. São também destacados algumas práticas que estas poderiam adotar, de modo a melhorarem a sua atratividade, nomeadamente para futuros colaboradores que tenham um grau de doutor. Fazem parte desta subcategoria os seguintes códigos abertos:

Depende da empresa: Significa que os entrevistados atribuem uma significativa importância ao contexto empresarial, isto é, eles estão conscientes que o setor, a dimensão, ou o grau de especialização, são alguns dos fatores a ter em consideração quando imaginam uma eventual carreira de um doutorado no setor empresarial:

*“Obviamente que isto [contratar um doutorado] vai depender do tipo de empresa.”* (Entrevista 14)

Retorno imediato: É a percepção que os entrevistados têm sobre o mundo corporativo em geral – uma lógica de curto prazo, imediatista. Por isso, esta característica é apontada como uma eventual barreira à existência de mais doutores a trabalhar no setor empresarial:

*“(…) para as empresas, sobretudo se não conseguirem ver o retorno, retorno imediato, é difícil estarem a pagar aquilo que se calhar um doutorado precisa ou gostaria de receber.”* (Entrevista 1)

Desinteresse por doutorados: Refere-se ao ceticismo que os entrevistados evidenciam sobre o interesse das empresas em contratar doutores:

*““(…) porque as empresas neste momento não estão interessadas [em contratar doutorados]”* (Entrevista 13)

Oportunidades para investigação: É uma sugestão apresentada às empresas para que elas se possam tornar locais de trabalho mais apelativos para recursos humanos com doutoramento, e que se traduz em possibilitar que os seus quadros possam desenvolver investigação, com um carácter formal – através de funções com esse propósito – ou com um carácter mais informal, como retratam as seguintes citações:

*“Talvez se tivessem mais roles, o que permitem às pessoas fazer mais research,”* (Entrevista 14)

*“Se calhar, as empresas deviam deixar por exemplo, 2h por dia, para fazer investigação.”* (Entrevista 7)

### **3.2.3 Emprego**

O “Emprego” resume os contextos laborais, as funções e as condições de trabalho que os participantes ambicionam alcançar depois de terminarem o seu doutoramento, bem como

alguns critérios que estes consideram importantes no momento de escolher o empregador. Esta subcategoria emergiu dos seguintes códigos abertos:

Estabilidade Laboral: Refere-se a um objetivo profissional pretendido pelos participantes, que está relacionado com a segurança contratual:

*“(...) por isso, o meu objetivo é ganhar alguma estabilidade financeira e pessoal e, portanto, conseguir um contrato de trabalho.”* (Entrevista 1)

Docência: Trata-se de uma profissão almejada por uma parte significativa dos entrevistados, e por isso um dos principais motivos pelos quais alguns deles enveredaram no doutoramento, ou seja, porque querem ser professores:

*“(...) porque confesso que estou mais concentrado nesta questão da docência,”* (Entrevista 11)

Setor empresarial: Significa que, após o término do doutoramento, alguns entrevistados têm como objetivo ir trabalhar para o mundo empresarial, seja como primeira ou segunda opção:

*“Depois de acabar o doutoramento, eu espero ir trabalhar para o setor privado... para uma empresa.”* (Entrevista 14)

Carreira Científica: É o principal contexto onde a grande maioria dos entrevistados gostaria de trabalhar após o seu doutoramento, ou seja, têm como meta serem cientistas:

*“Sim, olha eu em investigação gostava de continuar porque sempre foi aquilo que eu quis fazer (...) Portanto, [investigação] sempre foi algo que eu, que eu quis fazer.”* (Entrevista 12)

Gestão Estratégica: Foi apontado como uma função na qual alguns entrevistados gostariam de enveredar após o doutoramento:

*“Sim ah... é mesmo, por exemplo, ser responsável mesmo até por definir qual pode ser o caminho a seguir dentro de determinada área, sendo obviamente uma empresa que trabalha na área em que me especializei não é ah... estar um bocado no papel em que possa ser responsável, por exemplo... vamos tentar por este caminho ou vamos tentar por outro, vamos estudar isto... ser mais responsável pela estratégia da empresa, que processos adotar, vamos vendo se as pessoas, vamos tentar estas ferramentas...”* (Entrevista 6)

### 3.2.4 Empregabilidade

Esta subcategoria engloba todos os fatores que os entrevistados consideraram relevantes para a sua empregabilidade, isto é, para promover a sua capacidade de obter o manter um emprego, no futuro. Esta subcategoria é composta pelos seguintes códigos abertos:

Contacto com o Mercado de Trabalho: É visto como algo que as universidades devem promover, de modo a proporcionarem aos alunos, enquanto eles estão a estudar, alguma proximidade ao mundo laboral, e que posteriormente facilite a sua ingressão no mesmo após a conclusão dos seus estudos:

*“Olha, primeiro, para a academia, resolve o problema dos alunos porque repara, tu saís da faculdade, tu acabas uma licenciatura, acabas o mestrado...eu se nunca tivesse trabalhado na minha vida, não fazia ideia do que era o mercado de trabalho, só para começar..., portanto, isto [o contacto com o mercado de trabalho] é perfeito por várias razões. Primeiro, as pessoas que andam na faculdade têm uma noção muito mais clara daquilo que é o mercado de trabalho, ponto número 1” (Entrevista 16)*

Dispensável: Refere-se à opinião que alguns participantes têm sobre a importância do doutoramento para atingir os seus objetivos profissionais, ou seja, o grau de doutor não é relevante para determinadas funções que, neste caso, são fora da Academia:

*“Portanto, não acho que seja o doutoramento trará a grande vantagem,” (Entrevista 9)*

Incerteza: Está relacionado com a dúvida, em relação ao futuro profissional, que alguns participantes demonstraram, principalmente à possibilidade de conseguirem ou não alcançar os seus objetivos profissionais:

*“(...) não sei.... É um futuro muito incerto....” (entrevista 9)*

Aplicabilidade: Significa o caráter mais prático, em termos de resolução de problemas reais, a que os doutorados deveriam estar expostos, porque, dessa forma, aumentaria a sua empregabilidade em setores não académicos:

*“(...) de partilha, de responder a desafios específicos de determinado setor de atividade ou de determinada organização, portanto, um bocadinho à imagem daquilo que se faz com algumas áreas de estudo em fases anteriores, portanto quer nas licenciaturas*

*quer nos mestrados, não é, se promove muito isso... isto ainda é pouco feito em termos de doutoramento.*” (Entrevista 10)

Mudança de Paradigma: Refere-se à opinião que alguns participantes têm sobre as alterações que têm havido no mercado de trabalho, nomeadamente no aumento da contratação de doutorados – quer para o setor da Ciência, quer para a Indústria:

*“(...) mas é importante que este paradigma de contratação de pessoas com doutoramento mude. E está a mudar.*” (Entrevista 3)

Depende da área: Evidencia que nem todas as áreas do conhecimento têm a mesma facilidade de ingressar no mercado de trabalho, seja na Academia seja no setor empresarial:

*“Mas depende da área do doutoramento, obviamente,”* (Entrevista 8)

Salário: Este código foi apontado por alguns entrevistados como podendo ser um entrave à contratação de doutorados, porque, de uma forma geral, as remunerações nem sempre são muito atrativas para um doutor, principalmente, se se tiver em conta o investimento na sua formação:

*“(...) e aquelas [empresas] que existem, se calhar, a compensação financeira não é assim muito atrativa”* (Entrevista 1)

### **3.2.5 Área de estudos**

Esta subcategoria refere-se concretamente às áreas académicas com mais relevância para o mercado de trabalho, e por isso há maior probabilidade das empresas contratarem doutorados de determinadas áreas de estudo. O único código aberto que pertence a esta subcategoria é:

Engenharia: Foi a área mais referenciada pelos entrevistados, como sendo aquela que oferece mais perspectivas de carreira:

*“(...) então, simplesmente, por exemplo, há mais facilidade, se calhar, numa empresa em contratar uma pessoa das engenharias (...)”* (Entrevista 2)

### **3.2.6 Doutorados**

A subcategoria “Doutorados” engloba as características dos doutorados em geral e as vantagens que os participantes acreditam que qualquer doutorado possui, e de que forma

é que pode acrescentar valor às organizações. Os códigos abertos que constituem esta subcategoria são:

Vantagem para as empresas: Este código foi referido de forma significativa e, apesar de genérico, mostra que, para os entrevistados, é claro que alguém que tenha um doutoramento trará mais-valias às empresas, independentemente da área:

*“Tenho uma grande convicção de que há grandes vantagens [em contratar doutorados] e isso verifica-se se a pessoa olhar para as multinacionais mais bem sucedidas que elas o fazem.(...) E às vezes até doutorados de áreas que não têm nada a ver – eu dei o exemplo da Filosofia, mas podia dar muitos outros exemplos. A Google, a Intel e tudo isso contratam gente da Física Teórica, da Biologia...”* (Entrevista 11)

Depende de cada pessoa: Refere-se às diferenças – em termos de competências, aptidões, preferências, adequabilidade profissional, etc – que caracterizam os doutorados, pois estes não são todos iguais:

*“(...) mas isso [objetividade] também depende de cada pessoa, de pessoa para pessoa – não é por ser doutorada ou não – depende da personalidade, do caráter de cada pessoa.”* (Entrevista 17)

Especialistas: Este código retrata a principal característica transversal a todos os doutorados: eles são profundamente conhecedores de uma determinada matéria, ou seja, são especialistas:

*“Por outro lado, tu vais ser muito expert”* (Entrevista 13)

Estigma: Para os entrevistados, em Portugal, os doutorados são vítimas de preconceito, isto é, um doutorado é visto com uma conotação negativa, por parte da sociedade em geral, o que pode dificultar a sua empregabilidade:

*“Eu diria que penso que era preciso várias coisas não é ah...a montante dos doutoramentos, acho que era preciso desmistificar de alguma maneira junto da população geral que realmente fazer um doutoramento ou alguém que sai com um doutoramento não é um teórico, não é, é justamente alguém que teve a capacidade para estar a estudar alguma coisa em profundidade, para procurar soluções, para pronto...”* (Entrevista 10)

Sem desvantagens: Significa que, para os entrevistados, não há qualquer desvantagem para as empresas em contratarem doutorados:

*“Acho difícil haver uma desvantagem para uma Empresa ter um doutorado”* (Entrevista 7)

Gosto pela investigação: Evidencia uma característica bastante destacada pelos entrevistados – que é gostar de investigar – e por isso, é um dos motivos pelos quais os levou a ingressar nos estudos doutorais:

*“O doutoramento eu fiz porque a investigação é mesmo algo que me dá gozo, eu gosto mesmo de fazer,”* (Entrevista 9)

### **3.2.7 Internacionalização**

A “Internacionalização” expõe a perspetiva cosmopolita demonstrada pelos entrevistados, bem como a importância que uma experiência num contexto externo pode ter em termos profissionais. Emergiram desta categoria os seguintes códigos abertos:

Experiência Internacional: Significa que os participantes valorizam e estão disponíveis a fazer uma parte dos seus estudos doutorais e investigações fora de Portugal, mas sempre com um carácter temporário, uma vez que este tipo de experiências se trata de uma forma de aportar valor pessoal e profissional:

*“ (...) na investigação diria que se não formos um período para o estrangeiro, és pouco valorizado internamente, ou seja tu também para cresceres, (...) e precisas de ir para o estrangeiro ”* (Entrevista 13)

Emigração: Refere-se a uma opção futura, em termos profissionais, que muitos doutorados pensam tomar, ou seja, ir trabalhar definitivamente para outro país:

*“ (...) muitos dos doutorados acabam por ir para fora porque aqui em Portugal, necessariamente têm uma carreira precária...”* (Entrevista 15)

### **3.3 Alunos de doutoramento**

A categoria “Alunos de Doutoramento” compreende as características pessoais, académicas e profissionais dos entrevistados, que foram emergindo nas entrevistas e que ajudam a compreender mais aprofundadamente as aprendizagens e as razões para

ingressarem no doutoramento, bem como as suas motivações para a fase posterior ao término deste ciclo de estudos. A tabela 6, abaixo, retrata que esta categoria abarca as seguintes subcategorias: *Conhecimento, Horário de Trabalho, Bem-estar pessoal, Situação profissional e Dificuldades.*

*Tabela 6- Categoria Alunos de doutoramento*

Codificação Seletiva	Codificação Axial
Alunos de doutoramento	Conhecimento
	Horário de Trabalho
	Bem-estar Pessoal
	Experiência Pessoal
	Situação Profissional
	Dificuldades

### **3.3.1 Conhecimento**

A subcategoria “Conhecimento” remete para a importância que os entrevistados conferem a aspetos ligados ao capital humano, à aprendizagem e (in)formação sobre um determinado tema, é constituída pelo seguinte código aberto:

Aquisição de conhecimento: Foi apontado como sendo um dos principais fatores que levaram os participantes a enveredarem pelo doutoramento, bem como uma forma de estar na vida que é valorizada pelos próprios, que é o gosto por aprender mais:

*“Paralelamente, também, obviamente, a vontade de conhecer, compreender melhor esse fenómeno, não é, e compreender melhor também a temática da economia social, sendo que o meu objetivo também era ir aprender e estudar, daí também a escolha que eu fiz do doutoramento na área da economia social porque queria estar com professores, não é, que conhecessem bem a temática, que fossem especialistas nestas áreas e portanto também essa vontade de, ir aprender. Pronto, no fundo de aprendizagem ao longo da vida.” (Entrevista 10)*

### **3.3.2 Horário de Trabalho**

Esta subcategoria identifica as preferências dos entrevistados no que concerne à organização do trabalho, quer no presente, enquanto doutorandos, quer no futuro, quando terminarem os seus estudos. Faz parte desta subcategoria o seguinte código aberto:

Flexibilidade Horária: Indica que o que uma grande parte dos entrevistados valoriza muito no doutoramento é conseguir ter um horário flexível, isto é, gerir os seus tempos e ritmos de trabalho, podendo definir, de acordo com as suas necessidades, quando, como e onde trabalha:

*“Se calhar, o facto de me permitir, durante um período da minha vida, ter um horário livre... trabalhar ao meu ritmo, quando eu quero, tenho alguma liberdade...”* (Entrevista 15)

### **3.3.3 Bem-estar pessoal**

O “Bem-Estar Pessoal” reporta-se ao estado psicológico dos participantes relativamente ao seu percurso enquanto estudantes de doutoramento e ao impacto deste na vida pessoal de cada um. Esta subcategoria é composta pelos seguintes códigos abertos:

Work-Life Balance: Significa que uma boa parte dos entrevistados consegue equilibrar a sua vida pessoal com o doutoramento, ou seja, é capaz de impedir que a sua jornada doutoral interfira no domínio mais privado da sua vida. Segundo os participantes, é necessário alguma organização mas, genericamente, quem não tiver outra atividade profissional para além do doutoramento, consegue obter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional:

*“(...) é uma relação muito pacífica, acaba por não haver grande... não é interferência, porque interferência tem sempre, mas eu separo bem as coisas, não deixo que a vida profissional se sobreponha à vida pessoal.”* (Entrevista 9)

Felicidade: Evidencia o estado de espírito de alguns entrevistados:

*“(...) mas [o doutoramento] está-me a dar um gozo muito grande. Estou mesmo muito feliz.”* (Entrevista 2)

Realização Pessoal: Indica que o doutoramento marca o alcance de um objetivo que sempre foi ambicionado e proporciona satisfação e plenitude com a vida:

*“Olha hm... em primeiro lugar, o sentido de realização. Eu estou no doutoramento, em primeiro lugar, porque gosto de estudar, para me sentir realizada, era um objetivo, eu diria um sonho, portanto se não estivesse num doutoramento, provavelmente, sentir-me-ia menos realizada, do que me sinto.”* (Entrevista 8)

### **3.3.4 Situação profissional**

Esta subcategoria caracteriza as experiências laborais dos entrevistados antes de ingressarem no doutoramento, bem como a sua situação profissional atual, em comparação com os seus colegas de mestrado. Desta subcategoria, emergiram de dois códigos abertos:

Experiência laboral: Significa todas as vezes que os entrevistados se referiram às suas experiências profissionais anteriores ao doutoramento, e à importância que estas tiveram em termos académicos, tal como revela a seguinte citação:

*“Estava a trabalhar antes de ir para o doutoramento”* (Entrevista 1)

Situação Pior: Remete para a perceção que os entrevistados têm quando comparam a sua situação profissional atual, enquanto doutorandos, com colegas seus que optaram por não ingressar no doutoramento:

*“Obviamente que olho para o lado e vejo gente que não tirou doutoramento e está melhor do que eu, financeiramente...”* (Entrevista 8)

### **3.3.5 Dificuldades**

Esta subcategoria expõe os problemas e adversidades que os entrevistados tiveram e têm que lidar enquanto estudantes de doutoramento. As dificuldades identificadas foram:

Tempo insuficiente: Refere-se à falta de tempo que os entrevistados sentem que têm para conseguir cumprir adequadamente as tarefas do doutoramento:

*“(...) e às vezes, o tempo que temos é insuficiente”* (Entrevista 5)

Burocracias: É uma adversidade que está relacionada com aspetos administrativos que tornam alguns processos fastidiosos, sobretudo ao nível das Universidades e outras instituições afins:

*“E acho que em termos de burocracia, devíamos lidar com menos burocracia, porque são imensas burocracias,”* (Entrevista 5)

Work-Life Imbalance: Salienta a incapacidade que alguns entrevistados relatam em conseguir separar os seus estudos doutorais da sua vida pessoal, sendo que esta última acaba por ser prejudicada:

*“(...) obviamente que a vida pessoal sofre, não é. Um pessoal da faculdade usa uma expressão muito engraçada que é, quando nós apresentamos o projeto de doutoramento e ele é aceite, nós selamos ali um casamento de pelo menos quatro anos, e é realmente, tu vais dormir, acordar e adormecer com o doutoramento, com o teu projeto, com aquilo que vais fazer e porquê? Porque, em determinados momentos, vais ter que fechar para o mundo e para tudo o resto – inclusivamente para a tua vida pessoal – para te dedicares àquele projeto.”* (Entrevista 8)

Doutoramento a part-time: Significa que alguns dos entrevistados não se dedicam na totalidade ao seu doutoramento, uma vez que têm outra atividade profissional complementar:

*“(...) para estar a fazer este doutoramento, portanto, na verdade eu estou a trabalhar ao mesmo tempo em que estou a fazer isto”* (Entrevista 10)

Stress: É uma dificuldade sentida por alguns entrevistados, causada pelo doutoramento:

*“(...) mas o doutoramento trouxe muito stress”* (Entrevista 4)

Trabalho solitário: Refere-se à opinião dos entrevistados sobre a solidão que sentem no processo de doutoramento, principalmente por terem muita poucas pessoas com quem falar aprofundadamente sobre a sua investigação:

*“Agora dificuldade, eu diria, é claro que toda a gente nota, que é, quer dizer estamos ali a fazer o nosso trabalho, ninguém está a fazer o mesmo trabalho, sentimo-nos, às vezes ali numa ilha, porque estamos lá sozinhos, não temos ninguém com quem falar, a não ser os orientadores, e é muito...”* (Entrevista 9)

Frustração: É uma dificuldade evidenciada pelos entrevistados e que está relacionada com o processo de doutoramento não ser linear nem estruturado:

*“É assim, eu ao contrário da maior parte, há muita gente...eu não sei se tu entrevistaste muita gente, mas vai haver algumas pessoas que estão muito, estão algo frustradas com o doutoramento, ou estão cansadas,”* (Entrevista 13)

### 3.4 Convergência Universidade-Empresa

A “Convergência Universidade-Empresa” caracteriza uma prática que abrange, na mesma proporção, duas entidades: as Universidades, por um lado, e as Empresas, por outro. Dessa forma, esta categoria refere-se à necessidade de promover uma aproximação entre a Academia e a Indústria, pois foi detetado que há algum afastamento entre elas e, caso estivessem mais próximas, podiam originar resultados bastante positivos para ambas as partes, bem como para os próprios doutorados. Como se pode verificar pela tabela 7, esta categoria é constituída por uma subcategoria, a *Cooperação*.

*Tabela 7- Categoria Convergência Universidade-Empresa*

Codificação Seletiva	Codificação Axial
Convergência Universidade-Empresa	Cooperação

#### 3.4.1 Cooperação

A “cooperação” é uma subcategoria retrata as vantagens que podem surgir, bem como os aspetos que devem ser tidos em conta quando se pretende promover uma colaboração entre Universidades e Empresas:

Vantagens para ambos os lados: Significa que se o setor universitário e empresarial estreitarem relações, as duas partes podem obter benefícios, como evidencia a seguinte citação:

“Porque é bom, quer para as universidades, quer para as empresas.” (Entrevista 3)

Parcerias: Remete para uma lógica estratégica e formal que a cooperação entre Universidades e Empresas deve assumir:

“Mas é efetivamente avançar na área das parcerias entre as universidades e as empresas.” (Entrevista 3)

Aproximação mútua: Evidencia que as duas partes têm responsabilidade neste processo, não podendo ser deixado a cabo apenas a uma:

*“Passa um bocadinho por dares a conhecer o que se faz dentro das faculdades e, ao mesmo tempo, também dares às empresas a conhecer a nós.” (Entrevista 12)*

Mundos diferentes: Realça as diferenças estruturais que caracterizam a Universidade e as empresas: enquanto que a primeira tem uma perspetiva de longo prazo, a segunda coloca maior ênfase no curto prazo – o que pode ser um problema quando se pensa em convergência entre universidades e empresas:

*“Ou seja, muitas vezes, exato, o que eu acho é isso, são mundos muito distanciados,” (Entrevista 13)*

Inserção no mercado de trabalho: É uma das possíveis vantagens resultantes da convergência entre universidades e empresas, principalmente para os estudantes, uma vez que é uma forma de providenciar um contexto laboral onde os diplomados podem iniciar a sua vida profissional:

*“(…) é como nos mestrados: se a gente trabalhar diretamente com uma empresa, depois até acaba por ser contratada por essa empresa, ou até tem mais facilidade em, ou já ganha aqui alguma experiência no mercado de trabalho. Portanto, se houver essa ligação, acho que é maneira de facilitar, depois, a entrada no mercado de trabalho” (Entrevista 9)*

Financiamento: Está relacionado com a possibilidade do setor empresarial poder patrocinar projetos de investigação nas Universidades, apoiando-os financeiramente:

*“(…) e [as empresas] até acabavam por financiar alguns desses projetos.” (Entrevista 8)*

## **CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

Neste capítulo serão discutidos os principais resultados obtidos, recorrendo a um confronto entre estes e a literatura relacionada. Dessa forma, este capítulo está organizado pelas quatro categorias que foram apresentadas anteriormente: *Setor da Ciência, Gestão de Carreira, Alunos de Doutoramento e Convergência Universidade-Empresa*.

#### **4.1 Setor da Ciência**

Os resultados desta investigação permitiram concluir que o setor da Ciência em Portugal apresenta, genericamente, três grandes características. A primeira diz respeito à falta de recursos financeiros disponíveis, que se traduz na incapacidade de providenciar bolsas de investigação em quantidade adequada aos aspirantes a cientistas, o que torna o acesso a uma carreira científica mais difícil, pois existem muitos candidatos para conseguirem bolsas de investigação, e muito poucos é que a conseguem, originando incerteza entre os requerentes. A este respeito, e no caso particular deste estudo, há entrevistados que, por não terem conseguido uma bolsa de investigação, têm que ter um emprego paralelo ao doutoramento para o poder financiar.

A segunda corresponde à concorrência, pois os participantes deste estudo evidenciaram que, atualmente, há muitos investigadores disponíveis e motivados para ingressarem numa carreira académica, mas, por outro lado, existem muito poucas vagas disponíveis, o que resulta num aumento da competitividade.

A terceira característica, e a que foi mencionada com maior veemência, relaciona-se com o elevado grau de precariedade que caracteriza as relações laborais neste setor, isto é, um elevado número de contratos a termo (mais conhecidos pelas bolsas de investigação), o que impede que os investigadores que se encontram nestas condições estejam protegidos pelos direitos sociais e laborais. Também em termos laborais, a precariedade resulta em insegurança e instabilidade em termos de planeamento de carreira a médio/longo prazo, já que os contratos das bolsas de investigação caracterizam-se por serem a termo certo. Esta situação causa alguma apreensão entre os entrevistados deste estudo.

Analisando brevemente o setor da Ciência em Portugal, na Avaliação realizada pela OCDE entre 2016 e 2019 aos sistemas de Ensino Superior, Ciência e Tecnologia, uma das principais conclusões foi que até 2016, tinha havido um elevado crescimento da precariedade do trabalho científico em Portugal (Heitor, 2019). No entanto, para Heitor (2019), 2016 foi um ano de inversão, pois foi aí que se iniciou o combate à precariedade no setor da ciência, quer através de legislação, que tem como objetivo estimular o

emprego científico e tecnológico, o reforço das carreiras científicas e a promoção do rejuvenescimento das instituições, mas também com o aumento de investimento que se tem verificado em I&D, tendo este atingido 1.37% do PIB, em 2018, e tendo como objetivo de alcançar 3% do PIB até 2030, sendo que desse valor, 1/3 será de despesa pública e 2/3 de despesa privada (Heitor, 2019).

A nível internacional, a literatura corrobora as conclusões desta investigação, abordando-as em conjunto, mas dando mais importância à questão da precariedade contratual. Num estudo realizado com investigadores em Itália, Bozzon, Murgia, Poggio e Rapetti (2016), chegaram a conclusões semelhantes, uma vez que a precariedade e a instabilidade económica foram as principais preocupações relatadas pela maioria dos participantes desse estudo. Mais concretamente, os participantes do estudo em questão demonstraram estar preocupados com as condições de emprego, nomeadamente com o desenvolvimento da sua carreira ao longo da vida e o acesso à segurança social, tecendo críticas à duração da sua condição precária – considerada como uma situação de um eterno estágio – e à ambiguidade dos contratos de investigação, as bolsas de investigação, caracterizadas pela ausência de direitos.

Também Allmer (2018) realizou um estudo com académicos na Escócia no qual os participantes reportaram preocupação sobre a insegurança da sua situação laboral e mencionaram aspetos como a precariedade e a insegurança económica, nomeadamente quando os investigadores eram convidados para executarem tarefas – como dar aulas e corrigir testes – mas sem serem pagos por isso. Também a ausência de perspetivas de carreira, relacionada com a falta de conhecimento e a informação confusa sobre a possibilidade de se poderem inserir, ou não, em projetos de investigação futuros. Adicionalmente, os investigadores demonstraram preocupação com o ambiente competitivo entre os pares, algo que se torna difícil de gerir individualmente. Finalmente, foi identificado que existe uma excessiva carga de trabalho, bem como um ambiente com muita pressão e stress. Por tudo isso, os participantes desse estudo demonstraram medo e preocupação de estarem desempregados.

De um ponto de vista mais estrutural, parece que os problemas que os participantes deste estudo mencionaram não são recentes, nem exclusivos da realidade portuguesa, pois a literatura menciona que o Setor da Ciência tem sofrido algumas mudanças ao longo do tempo, tais como um desequilíbrio desfavorável entre a oferta e a procura de trabalho, uma aumento dos contratos de curto prazo, cortes no orçamento e aumento da

concorrência, o que leva a uma degradação dos sistemas científicos (Biron, Brun, & Ivers, 2008; Petersen, Riccaboni, Stanley & Pammolli, 2012; Walsh & Lee, 2015). Allmer (2018) também salienta a existência destas transformações, o que afeta as condições de trabalho, práticas e relações dos cientistas e resultaram na intensificação e extensão da jornada laboral, dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional, precariedade e autoexploração. Também Gallas (2018a) refere que uma tendência que parece ter-se tornado mais comum em todo o mundo nos últimos anos é a precarização do trabalho académico, que se reflete na proliferação de contratos a termo, baixos salários, perspectivas de emprego pouco claras e a existência de estratégias repressivas de governança, que forcem os académicos a abandonar seus estudos, profissão ou mesmo o seu país. Gallas (2018b) adverte que a redução do financiamento para a Ciência resulta na criação de trabalhos inseguros, de curto prazo e baseados em projetos, onde os académicos precários enfrentam a tarefa de terem de procurar os projetos de investigação para o futuro, estando dependentes da aprovação de financiamentos externos.

As consequências das condições precárias e das características do sistema académico afetam o trabalho e a vida pessoal dos investigadores, principalmente no estágio inicial das suas carreiras, quer em termos de bem-estar físico e mental e mas também no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, uma vez que a instabilidade e a incerteza laboral são mais acentuadas nas novas gerações de cientistas e nos investigadores de pós doutoramento, que são ainda mais vulneráveis pois não têm direito a receber nenhum subsídio de desemprego ou outras provisões da Segurança Social (Bozzon et al., 2016). A um nível mais geral, a precariedade tem um impacto no próprio desempenho profissional dos investigadores, pois dá primazia à quantidade sobre a qualidade, em termos de publicações; e ao carreirismo em detrimento do pensamento crítico (Butler, Delaney & Sliwa, 2017), mas também afeta a segurança e controlo económico dos indivíduos, exclusão do departamento, relacionamento com outros colegas e falta de oportunidade para desenvolvimento e promoção de carreira (Bryson & Barnes, 2000).

Dos resultados deste estudo, emergiu, ainda, outra conclusão: a de que havia problemas na investigação. Apesar desta ideia poder estar relacionada com o que anteriormente foi mencionado – a precariedade laboral, a concorrência e a falta de financiamento –, não foi possível verificar se os participantes, ao demonstrarem esta opinião, estariam a referir-se a outros problemas ou aos três que já foram referidos. De qualquer forma, na literatura, existem autores que identificam problemas adicionais no setor da Ciência, sobretudo às

universidades, tal como Allmer (2018) que indica que nas instituições de ensino superior existem hierarquias internas íngremes que datam dos tempos medievais e sobreviveram a todas as profundas ruturas, e que dificulta, por exemplo, os processos de tomada de decisão.

## **4.2 Gestão de Carreira**

Quando se analisam, à luz dos resultados deste estudo, os contextos profissionais dos futuros doutorados, conclui-se que o seu grande objetivo é permanecer na Investigação Académica. Paralelamente, e apesar de ter tido menos preponderância, a docência universitária também foi identificada como um objetivo profissional de alguns entrevistados, apesar de esta ser, na maioria das situações, interdependente com a Investigação. Por isso, a grande maioria da amostra deste estudo, depois de terminar o doutoramento pretende obter uma carreira científica na Academia.

Em termos de gestão de carreira, esta opção faz sentido, uma vez que o doutoramento é um requisito obrigatório para entrar na Academia (Mangematin, 2000). Numa investigação levada a cabo por Caparros-Ruiz (2019), concluiu-se que os doutorados que trabalham como investigadores têm um alinhamento entre trabalho e formação 40% superior, em comparação com os restantes doutorados que não estão na Investigação. Ainda, para Caparros-Ruiz (2019), uma segunda conclusão do seu estudo é que existe uma maior compatibilidade entre os estudos doutorais e o emprego com os doutores que trabalham no setor do ensino superior; isto mostra que o desalinhamento entre a formação doutoral e o emprego é maior nas no setor das empresas, o que leva o autor a concluir que é necessário melhorar a transferência de conhecimento entre os doutoramentos e as empresas. No mesmo sentido, Di Paolo (2012) descobriu evidências que os doutorados espanhóis fora do Ensino Superior estão menos satisfeitos com o conteúdo e competências associadas ao seu trabalho, indicando que os doutorados preferem o setor do ensino superior como primeira escolha profissional. Também no caso da Áustria, Schwabe (2011) refere que a maioria dos doutorados ainda parece mais inclinada para procurar emprego nas Universidades.

Os doutorados, tradicionalmente, são formados para realizar investigação na área em que se tornaram especialistas e para lecionar em instituições de ensino superior (Grupo dos Oito, 2013). No entanto, o crescimento do número de doutorados tem sido de tal maneira elevado, que tem originado um desequilíbrio entre oferta e procura (Germain-Alamartine

et al., 2020), provocando uma elevada escassez das vagas no mercado de trabalho académico, o que tem levado à criação de ‘filas de espera’ de doutorados para conseguirem uma vaga com estabilidade contratual (Andalib, Ghaffarzadegan & Larson, 2018). Por isso, Cada vez mais, os doutorados estão a deixar a academia para trabalhar na indústria (Bloch, et al., 2015).

Assim, e embora o doutoramento tenha sido originalmente planeado para a carreira académica, existe um mercado de trabalho cada vez mais importante para os doutorados fora da academia (Germain-Alamartine, 2019), não só por motivos do lado da procura, isto é, a ausência de oportunidades de trabalho no setor Académico, mas também por razões do lado dos próprios doutorados, nomeadamente em questões relacionadas com o emprego, como por exemplo, as responsabilidades do trabalho ou o tipo de contrato, pois o elevado número contratos temporários existentes para os Académicos no Ensino Superior são susceptíveis de afetar a escolha de transição para outros setores (Bloch et al., 2015), o que faz com que os doutorados vejam o setor privado como uma oportunidade de obtenção de contratos de trabalho mais estáveis (Bozzon et al., 2016). O facto dos doutorados terem experiência profissional anterior ao doutoramento parece ser um fator significativo, pois, segundo Bloch et al (2015), os indivíduos que trabalharam fora da Academia antes de ingressarem no doutoramento têm mais probabilidade de, após concluírem os estudos doutorais, preferirem um trabalho em setores não Académicos; já Domínguez e Gutierrez (2015) referem que doutorados que já tinham trabalhado tinham mais facilidade em encontrar um trabalho adequado, após os seus estudos.

Os resultados deste estudo também estão em linha com a literatura apresentada no parágrafo anterior, pois houve algum interesse dos participantes desta investigação em trabalhar fora da Academia, nomeadamente no setor empresarial, mas esta era uma possibilidade vista de duas formas: por um lado, houve alguns entrevistados cujo principal objetivo após terminarem os estudos era saírem da Academia e irem trabalhar para o setor empresarial; por outro lado, e para a maioria dos participantes, a opção de ter uma carreira nas empresas era vista como uma segunda opção, pois só seria considerada no caso de não conseguirem ingressar na carreira científica. Ainda assim, a maioria dos participantes, conseguiu identificar vantagens de trabalhar nas empresas – mesmo que não fosse o seu principal objetivo – nomeadamente ao nível das condições de trabalho, porque o setor empresarial, era visto como capaz de providenciar maior estabilidade contratual, bem como perspectivas de crescimento a nível remuneratório.

Uma outra dimensão relacionada com a carreira dos doutorados, e que é pertinente de ser analisada, é a área de estudos. Neste estudo, ficou claro que os participantes tinham a consciência de que, em geral, no que diz respeito à empregabilidade, o campo científico no qual um doutorado está inserido facilita a inserção no mercado de trabalho, principalmente em contextos fora da Academia. Neste caso, os entrevistados destacaram a Engenharia como sendo a área com uma maior empregabilidade, isto é, que proporciona mais oportunidades de emprego, talvez por ter um caráter mais aplicado e pelo desenvolvimento de competências que podem ser úteis às organizações.

A conclusão de que a área de estudo na qual um indivíduo fez o doutoramento influencia a situação profissional após a conclusão do mesmo é confirmada na literatura. Num estudo com doutorados Italianos realizado por Bozzon et al. (2016), os doutorados nas áreas das Humanidades e Ciências Sociais – em comparação com as áreas das Ciências, Tecnologias, Engenharia e Matemática (STEM) – tinham menos certezas e perspectivas de emprego e várias dificuldades em alcançar uma melhor posição e um contrato de trabalho fora do contexto acadêmico, o que provocava o desemprego e a necessidade de repensar as suas competências de acordo com as oportunidades do mercado de trabalho. As autoras (Bozzon et al., 2016) concluem que as diferenças entre as disciplinas científicas continuam a garantir amplas vantagens de emprego, dentro e também fora da academia, com principal prejuízo para as Humanidades e Ciências Sociais, onde as ligações entre o ensino superior e a indústria ainda são bastante limitadas. Num estudo com doutorados em Espanha, Caparros-Ruiz (2019) concluiu que a área do conhecimento do doutoramento é um fator significativo que influencia os salários dos doutores, nomeadamente, nas áreas das Ciências Médicas, Engenharia e Tecnologia onde a remuneração é mais alta; por outro lado, as Humanidades são as que têm um rendimento menor. Domínguez e Gutierrez (2015) concluem, num estudo realizado em Espanha, que a área do conhecimento na qual o doutorado é especializado influencia o tempo que ele demora para encontrar um emprego adequado. Nesse sentido, taxa de transição para um emprego adequado mais alta é na área da Engenharia e Tecnologia, tanto para homens como para mulheres, enquanto a mais baixa corresponde às Ciências Humanas. Para os autores (Domínguez & Gutierrez, 2015) esta conclusão significa que a formação em Investigação aplicada (em comparação com a experimental) proporcione uma transição mais rápida para um emprego adequado, o que pode evidenciar uma mudança nas carreiras profissionais dos doutorados no sentido de abordar os problemas do mundo real.

Os resultados do presente estudo permitiram concluir, também, que os entrevistados têm consciência da importância que a Internacionalização tem para as carreiras dos indivíduos, devido às oportunidades que ela pode originar. Dessa forma, houve um considerável interesse demonstrado pelos entrevistados em ter uma experiência internacional relacionada com o doutoramento. Esta vontade em participar num período de mobilidade internacional relacionado com o doutoramento baseia-se na percepção que um período de estudos ou de investigação no estrangeiro resultará em vantagens pessoais e profissionais, nomeadamente ao nível do conhecimento de novas culturas e experiências sociais, mas também ao nível da investigação científica, porque, segundo os participantes, passar algum tempo no estrangeiro é uma oportunidade de ter acesso a mais recursos técnico-científicos, e estar em contacto com outros investigadores da mesma área. Por isso, e na ótica dos intervenientes deste estudo, a internacionalização é uma forma de potenciar a carreira profissional, principalmente na área da investigação.

Esta conclusão também se verifica na literatura. Num estudo realizado com doutorados em Espanha, Iglesias-Fernández, Llorente-Heras e Dueñas-Fernández (2013), mostraram que a mobilidade internacional dos doutorados espanhóis tem aumentado significativamente, uma vez que ela é uma condição do desenvolvimento de uma carreira científica, ou então esse é um novo padrão de carreira na geração científica mais jovem em Espanha, o que leva os autores a concluir que a maneira como a carreira de investigador está organizada naquele país parece exigir que os doutorados façam uma estadia, no âmbito do doutoramento, fora das suas fronteiras, como condição inicial, pelo que a mobilidade internacional parece não ser uma consequência do desenvolvimento da Investigação, mas um pré-requisito para a sua iniciação. Mais recentemente, num estudo realizado com doutores em Espanha, Caparros-Ruiz (2019) concluiu que, no atual sistema de educação espanhol, a mobilidade internacional tem um efeito positivo e significativo nas carreiras dos doutorados. Segundo este autor (Caparros-Ruiz, 2019), os doutorados que estiveram um período no estrangeiro têm uma maior probabilidade de encontrarem um emprego relacionado com os seus estudos doutorais, comparando com os estudantes que permaneceram sempre no país. Do ponto de vista do mercado de trabalho, a mobilidade internacional é valorizada na Academia e no setor privado para preencher vagas de emprego altamente qualificadas, pois ela está associada com formação necessária para fortalecer as competências do doutoramento, ou seja, um período de

mobilidade internacional pode ser considerado como um investimento adicional no capital humano.

Caparros-Ruiz (2019) concluiu, também, que os doutorados que passaram um período dos seus estudos no estrangeiro (mesmo em estudos pós-doutorais) têm um salário ligeiramente superior do que aqueles que permaneceram em Espanha, durante a sua formação doutoral e/ou pós doutoral. Segundo o autor (Caparros-Ruiz, 2019), a influência positiva da mobilidade internacional nos salários é explicada por três motivos. Primeiro, porque aqueles que decidem ir para o estrangeiro mostram grande versatilidade e adaptabilidade a diferentes ambientes culturais e socioeconómicos, o que pode ser valorizado pelas empresas; Segundo, relaciona-se com a ideia que os períodos no estrangeiro são acompanhados de formação e melhor proficiência numa língua estrangeira, o que aumenta as competências dos indivíduos. Por fim, o terceiro motivo é que este tipo de pessoas são propensas à mobilidade, o que é desejável por empresas em diferentes áreas geográficas. No entanto, a mobilidade internacional pode ser também negativa, nomeadamente quando a justificação para a mobilidade internacional é compensar os défices do programa de doutoramento, de modo a obter uma boa correspondência entre educação e trabalho (Caparros-Ruiz, 2019).

Abordando o tema da internacionalização na investigação, Iglesias-Fernández et al (2013) referem que globalização aumentou profundamente a conexão internacional da atividade económica, em geral, e da ciência, em particular, pelo que hoje em dia é quase impossível criar valor económico ou desenvolvimento científico sem um alto grau de conexão internacional, sendo que as políticas direcionadas para a mobilidade de investigadores estão a tornar-se cada vez mais importantes nas áreas da Ciência, Tecnologia e Inovação.

Analisando, ainda, os dados da presente investigação, e a literatura sobre carreiras dos doutorados, é pertinente analisar dois aspetos: O estigma e a sobrequalificação. Relativamente ao primeiro tópico, vale a pena evidenciar que, segundo os intervenientes deste estudo, os doutorados, em Portugal, têm uma conotação um pouco negativa, pois são caracterizados como sendo demasiado teóricos, com pouca capacidade de adaptação e conhecimento ao mundo real, o que, do seu ponto de vista, é um enorme obstáculo à sua empregabilidade fora da Academia. Nesse sentido, é interessante verificar que só Barroca et al (2015) é que chegaram a uma conclusão semelhante, precisamente porque o seu estudo também foi realizado no contexto português; A nível internacional não foram

encontrados quaisquer estudos que referissem esta situação relacionada com o estigma, o que pode evidenciar que só em Portugal é que isso acontece.

O segundo aspeto, a sobrequalificação, é uma temática que não foi evidenciada neste estudo, apesar da literatura internacional a referenciar com alguma preocupação, pois ela está associada ao trabalho de doutorados em setores não académicos. Para German-Alamartine et al (2020), existem muitas incompatibilidades relativamente ao enquadramento de doutorados no mercado de trabalho não académico, tais como incompatibilidades de competências, incompatibilidades de área de estudos e excesso de incompatibilidades de qualificação (Corcoran & Faggian 2017). Este último caso é aquele que tem uma preocupação crescente sobre os eventuais impactos do aumento dos doutores e da potencial ‘subutilização de competências avançadas’ no setor empresarial (Auriol et al., 2013). Um exemplo desta situação é um estudo realizado com doutorados, na Catalunha, que revelou que dois terços da população observada possuem um emprego que não exige o título de doutor, sugerindo que uma parte significativa de doutorados que está a trabalhar fora da Academia é sobrequalificada (Germain-Alamartine, 2019).

### **4.3 Alunos de doutoramento**

Os dados recolhidos neste estudo indicam que os participantes, antes de ingressarem no doutoramento, possuíam uma considerável experiência profissional. Com a exceção de três indivíduos – dois nunca trabalharam e um que fez um estágio de seis meses – todos os entrevistados já tinham estado, pelo menos dois anos, inseridos no mundo laboral. A literatura evidencia que esta característica é vantajosa para os próprios, porque, depois de terminarem os seus estudos, têm mais vantagem para obterem um emprego no mundo empresarial, pois as empresas valorizam muito a experiência profissional (Barroca et al., 2015).

Um dos temas que tem merecido mais preocupação dos investigadores nestes últimos anos, no que diz respeito à literatura sobre doutorandos, é o tema da saúde mental. Apesar do número de estudos publicados com foco em saúde mental de estudantes de doutoramento ser limitado (El-Ghoroury, Galper, Sawaqdeh, & Bufka, 2012), existe um grupo considerável de estudantes de doutoramento que sofre de problemas de saúde mental, ou está em risco de desenvolver um transtorno psiquiátrico. Alguns dos sintomas mais prevalentes são sentimentos de tensão constante, infelicidade e depressão, problemas de sono – devido a preocupações – incapacidade de superar dificuldades e não

conseguir desfrutar das atividades do dia-a-dia. (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden & Gisle, 2017). Os poucos estudos realizados com alunos de doutoramento sugerem que o stress pode advir de vários problemas relacionados com o processo doutoral, como problemas relacionados com a própria aprendizagem, diferentes aspectos de insegurança financeira, avaliação frequente, ambiente competitivo, relação com o orientador, relacionamentos com professores e colegas, elevada carga de trabalho e equilíbrio com a vida profissional (Stubb, Pyhältö, & Lonka, 2011, 2012; Levecque, et al., 2017). Jairam e Kahl (2012) alertam que, para além do stress, o isolamento social dos estudantes é também um fator problemático, que pode inclusive levar ao abandono do doutoramento.

Não obstante os dados obtidos na presente investigação revelarem que os entrevistados demonstram sentimentos positivos em relação à sua experiência no doutoramento – como realização pessoal ou felicidade –, os resultados também evidenciam que estes experienciam dificuldades, onde se destacam o stress, a frustração e o Desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que está em linha com o que foi enunciado no parágrafo anterior sobre os problemas de saúde mental dos doutorandos, e a necessidade de haver uma maior preocupação com este tema por parte das instituições de ensino e investigação. Relativamente à dificuldade mais referida, o Desequilíbrio entre a Vida Pessoal e profissional, pode estar relacionado com a elevada carga de trabalho dos doutorandos, que é um problema comum e persistente na Academia, ao ponto de ser considerado normal trabalhar horas extraordinárias (Kinman & Jones, 2008). Van Rooij, Fokkens-Bruinsma e Jansen (2019) alertam que há muitos efeitos negativos da elevada carga de trabalho nos doutorandos, não só na saúde mental, mas também na diminuição da satisfação e produtividade. Por isso, por forma a diminuir a carga de trabalho, segundo esses autores (Van Rooij et al., 2019), o orientador pode ter um papel importante ao enfatizar que não é normal trabalhar fora de horas, até porque, para um doutorando, pode ser difícil dizer ‘não’ às tarefas que lhe são propostas.

A alta prevalência de problemas de saúde mental em doutorandos é fundamental em termos de sofrimento individual, custos organizacionais e sociais, e a longo prazo, também terá impacto na própria Investigação. Por isso, os analistas das políticas de Investigação estão cada vez mais preocupados com o impacto potencial das atuais condições académicas de trabalho na saúde mental, particularmente nos estudantes de doutoramento (Levecque, et al., 2017). Um dos principais stressores identificados na

literatura foi a preocupação relacionada com as questões financeiras (El-Ghoroury et al., 2012), uma vez que isto obriga a realizar o doutoramento em regime parcial, de modo a conciliar um trabalho remunerado com os estudos doutorais (Levecque, et al., 2017), algo que também se verificou neste estudo, uma vez que alguns entrevistados encontram-se nessa situação, por não conseguirem ter acesso a uma bolsa de investigação, relatando que tal situação constitui uma dificuldade adicional às outras que caracterizam o doutoramento.

Por fim, tem de ser destacada a principal característica desta amostra de estudantes de doutoramento que foi entrevistada para este estudo, que é a importância que ela atribui ao conhecimento. Segundo a maioria dos entrevistados, a sua intenção em adquirir mais conhecimento foi uma das principais razões para terem decidido fazer o doutoramento. Isso mostra que o gosto por saber cada vez mais e o interesse na descoberta fazem parte da identidade destes recursos humanos, pelo que a possibilidade de expandir os horizontes intelectuais é muito valorizada para os entrevistados. Este é um atributo que também é apontado pela literatura, pois a principal motivação dos alunos de doutoramento são aspetos não financeiros, como o prazer pela educação, sendo que a investigação é uma forma de satisfazer interesses e curiosidades pessoais (Mangematin, 2000).

#### **4.4 Convergência Universidade-Empresa**

Neste estudo, foi possível compreender que há um interesse considerável por parte dos alunos de doutoramento numa maior aproximação entre a Academia e a Indústria. Apesar do nível de colaboração entre estas duas entidades ter vindo a aumentar ultimamente, ele ainda é visto como insuficiente, o que é resultado de um distanciamento entre ambas as partes, principalmente ao nível dos doutoramentos, algo que, no entender dos participantes deste estudo, deveria reverter-se, de modo a que as empresas e as instituições de ensino superior em Portugal estreitassem relações com o objetivo de colaborarem e potenciarem-se mutuamente. Num estudo sobre a empregabilidade dos doutorados em Portugal (Barroca et al., 2015) chegou-se a uma conclusão semelhante, pois foi identificado que não existe uma cooperação entre universidades e empresas, uma vez que estas duas entidades continuam afastadas uma da outra. Para os autores (Barroca et al., 2015) esta situação pode-se explicar por uma prevalência de PME, caracterizadas por uma baixa valorização do capital humano e do conhecimento, mas também por não existir uma

cultura de aposta na I&D, nem de apoio a projetos colaborativos por parte das empresas nacionais (mesmo as de maior dimensão). Por outro lado, segundo Barroca et al (2015), as universidades estão afastadas do tecido empresarial, não havendo consciência suficiente da possibilidade que a promoção e transferência do conhecimento podem ter um papel crucial na criação de valor económico. Também os doutorados têm a sua responsabilidade por este afastamento, pois criam expectativas demasiado elevadas sobre as condições de trabalho e salariais que não podem ser asseguradas pelas empresas nacionais.

No entanto, a nível internacional, a situação parece ser um pouco diferente, porque segundo Ankrah e AL-Tabbaa (2015) as colaborações indústria-universidade têm uma longa tradição em vários países do mundo e as universidades são vistas como tendo um papel crucial para alcançar o crescimento económico nas sociedades atuais, que são baseadas no conhecimento (Pinheiro, Langa, & Pausits, 2015). Rybnicek e Königgruber (2018) ratificam esta perspetiva, ao afirmarem que as Colaborações entre Universidade e Indústria têm recebido cada vez mais atenção, quer no âmbito da investigação científica, quer no mundo da gestão empresarial, mas também ao nível governamental, pois, foi-se percebendo que as instituições de investigação eram uma fonte de novas ideias e a indústria ofereceu um caminho natural para maximizar o uso dessas ideias (Comissão Europeia, 2007). Assim, as universidades devem desempenhar um papel mais dinâmico no relacionamento com indústria a fim de maximizar o uso dos resultados da sua investigação, isto é, devem desenvolver a chamada ‘terceira missão’ (Ferreira & Carayannis, 2019), ou seja, para além de ensinar e investigar, devem procurar comercializar o conhecimento científico, através do fomento das relações com as empresas, que podem ocorrer por programas de formação contínua, patentes, gabinetes de transferência de conhecimento, ou incubadoras (Perkmann et al., 2013; Rybnicek & Königgruber, 2018), pois a colaboração entre Universidade e Indústria faz parte de uma estrutura geral de inovação ampla, onde as universidades são uma importante fonte externa de inovações para os negócios, devido à crescente complexidade das tecnologias (Ferreira & Carayannis, 2019). No entanto, e segundo Awasthy, Flint, Sankarnarayana & Jones (2020) o papel do setor da indústria é igualmente importante, pelo que as universidades e empresas contribuem com elementos complementares para esta colaboração.

Também Perkmann, Salandra, Tartari, McKelvey e Hughes (2020) referem-se à Colaboração entre Universidades e Indústria, mas de uma forma mais vasta, pois no seu entender esta diz respeito às interações dos investigadores académicos com organizações não académicas, que incluem investigação colaborativa, contratos de investigação e consultoria, além de atividades informais, como aconselhamento *ad hoc* e *networking* com os profissionais. A Colaboração entre Universidades e Indústria é um assunto que tem vindo a ser alvo de um grande interesse dos decisores políticos, pois a ciência tem a capacidade de impulsionar a inovação na economia e na sociedade (Perkmann et al., 2020). No entanto, e embora o número de artigos de investigação sobre este tema tenha aumentado nos últimos anos, ainda não há uma visão sistemática dos fatores de sucesso das colaborações entre Universidade e Indústria (Rybnicek & Königsgruber, 2018).

De acordo com os dados obtidos neste estudo, os participantes consideram que a Convergência entre Universidades e Empresas origina vantagens para as duas partes envolvidas, mas estas não foram especificadas pelos entrevistados, resultando, por isso, numa conclusão genérica de que, quando estes dois atores se aproximam e conseguem colaborar, ambos retiram mais-valias, mas não se conseguiram identificar, concretamente, quais seriam. A literatura existente corrobora esta informação: de facto, existem vantagens específicas para a Academia e para a Indústria, quando estas se aproximam e colaboram (Rybnicek & Königsgruber, 2018); do lado das empresas, estas colaborações permitem-lhes ter acesso a Recursos Humanos altamente qualificados, sejam eles investigadores ou estudantes, (Myoken, 2013), bem como ao conhecimento e tecnologia que é gerado nas instituições de investigação (Barnes, Pashby, & Gibbons, 2002), mas também à possibilidade de usufruírem de dispendiosas infraestruturas de investigação (Ankrah & AL-Tabbaa 2015); Segundo algumas estimativas, até 10% de novos produtos ou processos são baseados na contribuição de investigações académicas (Bekkers & Bodas Freitas, 2008).

Para as universidades, elas beneficiam de financiamento adicional fornecido, do acesso a equipamentos da indústria ou de rendimento decorrente de licenciamento ou patentes (Barnes et al. 2002). Para a OCDE (2015), o aspeto monetário assume uma importância significativa, pois a colaboração com a indústria tornou-se uma parte inevitável do financiamento das universidades. Na mesma linha estão os resultados da presente investigação, pois, segundo os entrevistados, associado à Convergência Universidade-Empresa está o aumento do financiamento para o setor científico, ou seja, a promoção de

uma colaboração entre o mundo académico e empresarial resultaria num maior investimento em investigações científicas, e seria uma forma das instituições de ensino superior diversificarem as suas receitas. A esta conclusão chegaram também Fini, Jourdan e Perkmann (2018) ao constatarem que o envolvimento académico com a Indústria está positivamente correlacionado com a mobilização de fundos e recursos para investigação, afetando positivamente a capacidade dos investigadores obterem subsídios públicos.

Outra conclusão que resultou do presente estudo foi que a Convergência entre Universidades e Empresas é uma prática que deve ser promovida, e deve assentar numa lógica de parceria, ou seja, deve ter um carácter estrutural, com uma estratégia duradoura e refletida por ambos os intervenientes, de modo a evitar que a relação entre Academia e Indústria seja superficial e pontual. Esta ideia vai ao encontro do que é referido na literatura, uma vez que, segundo Barroca et al. (2015), a Academia e a Indústria devem estreitar relações, suportando-se mutuamente, colaborando para construir uma economia mais competitiva e inovadora, e que promova o conhecimento dos doutorados e a sua capacidade de acrescentar valor. Ainda nesta linha, os autores (Barroca et al., 2015) são claros ao afirmar que as instituições de ensino superior e o tecido empresarial devem desenvolver parcerias estratégicas, estruturadas e de longo prazo, de forma a permitir o acesso e a partilha de informação, o desenvolvimento de soluções para problemas reais da sociedade, bem como promover um alinhamento entre as competências dos estudantes de doutoramento e os perfis de competências valorizados pelas empresas, dando possibilidade aos empregadores de terem uma visão mais concreta sobre as qualidades dos doutorandos, e por outro lado, permitindo às universidades compreenderem as tendências do Mercado de Trabalho. Também Germain-Alamartine et al (2020) afirmam que, ao nível do doutoramento, as conexões entre Universidade e Indústria têm um papel fundamental na empregabilidade, pois o envolvimento das instituições de ensino superior com o tecido empresarial contribui para fomentar redes de contacto entre universidade-indústria e, sem dúvida, facilita a correspondência entre as competências dos doutorados e os requisitos que as empresas procuram, auxiliando assim a transição da academia para o mercado de trabalho não académico. Esta ideia também é confirmada pelos dados deste estudo, uma vez que foi identificado pelos participantes que a convergência entre universidade e empresas facilitaria a inserção dos estudantes no Mercado de Trabalho, visto que, dessa forma, eles estariam numa posição de maior proximidade com as

organizações, conseguindo ter maior acesso e conhecimento das dinâmicas laborais e podendo alargar o seu espectro de opções de carreira após o término do doutoramento.

O contraste existente entre Academia e Indústria aumenta o valor da colaboração entre ambas, mas também é uma fonte de complicações (Rybnicek & Königsgruber, 2018). Esta ideia vem confirmar os resultados desta investigação, nomeadamente no que diz respeito à conceção de que a relação entre a Academia e Indústria pode originar alguns conflitos, uma vez que estes dois intervenientes têm características muito diferentes, o que pode ser um fator desestabilizador; No entanto, mais uma vez, os entrevistados não identificaram quais seriam esses conflitos de forma concreta. Ainda assim, a literatura refere claramente que as diferenças estruturais podem ser um entrave a uma colaboração saudável: Attia (2015) identifica que, muitas vezes, os parceiros têm expectativas irrealistas em relação ao resultado de uma colaboração; Goduscheit e Knudsen (2015) alertam para as diferenças sobre a questão dos timings; Muscio e Vallanti (2014) referem a orientação de curto prazo da indústria, e Schofield (2013) aponta para as diferenças estruturais, uma vez que a Academia caracteriza-se por ser burocrática, com uma estrutura complexa e rígida, que se opõe a uma hierarquia mais plana das empresas. Estas discrepâncias podem levar a dúvidas sobre as prioridades de ambos os parceiros (Rybnicek & Königsgruber, 2018).

Devido à crescente importância, tem havido esforços acelerados para incentivar as colaborações, no entanto, ainda é um desafio para organizações e universidades identificar as melhores práticas a serem seguidas para estabelecer e sustentar a colaboração (Awasthy et al., 2020). Apesar dos resultados desta investigação não terem originado nenhuma estratégia que deva ser adotada para promover e sustentar as colaborações entre Universidades e Empresas, existem alguns autores que vão sugerindo algumas boas práticas a ter em conta, tal como Rybnicek e Königsgruber (2018), que apontam o cuidado a ter com o gap cultural que existe entre as duas entidades, bem como a compatibilidade dos objetivos da colaboração, uma vez que as universidades e as empresas procuram resultados diferentes, nomeadamente porque as universidades procuram publicar as suas descobertas científicas, e as empresas pretendem retê-las da concorrência. A literatura também destaca que pessoas com uma compreensão do mundo académico e empresarial são consideradas a força motriz por trás de parcerias bem-sucedidas (Edmondson, Valigra, Kenward, Hudson & Belfield, 2012).



O presente estudo teve como principal objetivo conhecer os objetivos profissionais dos futuros doutorados portugueses, e para tal foi realizada uma abordagem teórica à temática da Gestão de Carreira, e ao papel socioeconómico destes recursos humanos altamente especializados, bem como uma pequena caracterização do estado da Ciência em Portugal. Para o estudo empírico, foram realizadas 17 entrevistas semiestruturadas a estudantes de doutoramento, de modo a conhecer as perspetivas de carreira da futura geração de doutorados do país. Os dados obtidos nas entrevistas resultaram da análise feita às entrevistas, que teve como base os pressupostos da *Grounded Theory* (Glasser & Strauss, 1967).

É possível concluir que a maioria dos entrevistados está a realizar o doutoramento porque pretende entrar na carreira de Investigação académica, o que é coerente, pois este ciclo de estudos é visto como sendo dedicado ao Trabalho académico (Mangematin, 2000). Apesar dessa vontade, ficou expresso que os participantes têm consciência de que não é fácil alcançar esse objetivo, principalmente porque existe muita concorrência e poucas oportunidades. Dessa forma, grande parte dos participantes admitia que, apesar de não ser o seu primeiro objetivo de carreira, via com bons olhos a obtenção de um emprego no mercado de trabalho não académico – caso não conseguissem ingressar no setor da Ciência – nomeadamente no mundo empresarial, pois este poderia trazer maior estabilidade profissional. De facto, o excesso de oferta de doutorados e o tamanho do ensino superior impedirão que muitos doutorados encontrem emprego nesse setor (Bloch et al., 2015), pelo que o mercado de trabalho não académico se torna uma opção natural de emprego para esta força de trabalho (Germain-Alamartine, 2019). Nesse sentido, é importante realçar que a possibilidade de trabalhar no setor empresarial foi vista, maioritariamente, como uma segunda opção de carreira, com a exceção de alguns entrevistados que, efetivamente, após o término dos seus estudos, tinham preferência por sair da academia e ir trabalhar para as empresas. De realçar que área de estudos tem impacto na empregabilidade dos doutorados, principalmente em setores fora da Academia, onde a Engenharia é vista como a área do conhecimento que oferece maior facilidade de obtenção de um emprego.

Constata-se, também, que ser-se investigador em Portugal não é fácil, sobretudo porque há alguns aspetos negativos que caracterizam o setor da Ciência, e que estão interligados entre si. Em primeiro lugar, a concorrência, isto é, existem muitos aspirantes a investigadores e, em simultâneo, o número de vagas existentes para um emprego neste

setor é muito menor, o que origina que o setor da Ciência seja caracterizado por uma grande competição. Aliado a esta questão, está a falta de apoio financeiro, o que torna o acesso às bolsas de investigação um processo muito incerto, precisamente porque, como há muitos candidatos e poucas bolsas, nem todos vão conseguir ser abrangidos pelas bolsas de investigação; sobre este caso, vale a pena destacar que houve alguns entrevistados que não obtiveram bolsa, o que fez com que tivessem que estar empregados por forma a conseguirem financiar o doutoramento, situação que se torna muito difícil de gerir, pois, para além de terem que trabalhar na sua investigação doutoral, têm que trabalhar noutro contexto. No entanto, e ainda relacionado com esta questão, está o aspeto que foi referido com mais veemência que foi a questão da precariedade laboral que está bastante presente no setor da Ciência. De acordo com os entrevistados para esta investigação, existem demasiados contratos temporários para os investigadores, o que torna a situação pessoal de cada investigador mais complicada, não só porque ele não tem direitos sociais, mas também porque não tem expectativas de médio longo prazo em relação à sua carreira, o que origina insegurança laboral. No entanto estas características do setor da ciência não são exclusivas de Portugal, pois estão presentes em vários países espalhados um pouco por todo o mundo (Allmer, 2018, Gallas, 2018a, Bozzon et al., 2016).

Uma outra conclusão que resultou deste estudo foi uma característica dos alunos de doutoramento, que diz respeito ao valor que eles atribuem ao capital humano, pois a grande maioria dos doutorandos ingressou no doutoramento porque gostam de aprender e têm curiosidade em aprofundar os seus conhecimentos, e não por razões financeiras, até porque um doutoramento não oferece um grande incentivo financeiro (Casey, 2009).

Por fim, é de salientar que os dados deste estudo sugerem que as universidades e as empresas devem estreitar relações de forma a aumentarem a colaboração uma com a outra, pois isso originaria vantagens para ambas as partes envolvidas, sendo que as principais seriam o aumento da proximidade dos estudantes ao mercado de trabalho, facilitando a sua inserção no mesmo, bem como o aumento de financiamento para a investigação. Adicionalmente, a grande vantagem, em simultâneo para as duas partes envolvidas neste processo é que a Colaboração entre Universidade e Indústria fomenta a transformação de conhecimento em produtos e processos que podem ser explorados comercialmente (Robertson, McCarthy & Pitt, 2019). Por fim, outro aspeto relacionado com a convergência entre universidade e empresa, é que ela deve assentar numa lógica

de alinhamento estratégica, de longo prazo, onde ambas as entidades possam estar alinhadas relativamente aos objetivos, por forma a apoiarem-se mutuamente e a contribuírem para uma economia mais competitiva, baseada no conhecimento.

## **Contributos da Investigação**

O presente estudo tem implicações diretas para a comunidade científica, uma vez que a gestão de carreira dos doutorados trata-se de um tema atual e que ainda não foi exaustivamente estudado, principalmente no que diz respeito à empregabilidade desta força de trabalho no mercado de trabalho não académico.

Adicionalmente, esta investigação tem implicações para a comunidade académica e para os candidatos a doutoramento, pois contribui para o aumento da consciencialização da importância da gestão de carreira dos doutorados, procurando que esta seja estratégica e coerente com o contexto individual e organizacional. Assim, as Universidades devem procurar providenciar ferramentas de apoio aos doutorandos, para uma gestão adequada das suas carreiras, o que não invalida que os estudantes não tenham que ter, também, um papel ativo no planeamento da sua própria carreira

Este estudo também é importante para os decisores políticos e empresariais, pois os resultados desta investigação oferecem uma noção mais clara dos desafios e da importância que este tema acarreta, de modo a que possam arquitetar políticas e instrumentos que beneficiem os doutorados, as universidades, as empresas e o setor da Ciência do país e/ou região. Paralelamente, é fundamental ter em conta que os doutorados são considerados Recursos Humanos altamente especializados, que podem aportar valor acrescentado aos contextos onde trabalham, desde que haja uma adequada gestão da sua carreira, até porque há cada vez mais doutores a graduarem-se e menos oportunidades na Academia, o que pode ser uma oportunidade para direcionar todo o potencial desta força de trabalho para outros setores económicos.

## **Limitações**

Esta investigação apresenta algumas limitações. A primeira tem que ver com a dificuldade de generalização das conclusões obtidas, quer pela metodologia qualitativa, quer pelo próprio tema da investigação. Outra limitação está relacionada com as diferentes fases em que os entrevistados se encontram nos seus estudos, isto é, uns estavam no início e

outros já se encontravam perto do fim, e por isso tornou-se mais difícil para os alguns deles analisar o tema da sua carreira, pois ou estavam mais focados em terminar o doutoramento, ou ainda não tinham refletido sobre o tema.

Ainda outra limitação prende-se com o facto de alguns resultados obtidos serem contraditórios, o que pode dificultar uma análise mais rigorosa a este tema.

Por fim, houve uma grande dificuldade em aceder a dados estatísticos, nacionais e internacionais, o que seria importante para perceber melhor algumas características sobre o setor da Ciência e também sobre os próprios doutorados, quer em Portugal, quer na Europa. Por isso, essa ausência de estatísticas pode tornar a análise ao tema incompleta.

### **Investigação Futura**

No sentido de colmatar as limitações já apresentadas e complementar este estudo, sugere-se a realização de investigações que incidam diretamente sobre a perspetiva que as empresas têm sobre a empregabilidade dos doutorados; dessa forma, por um lado, é importante ter sempre em conta que tipo de empresas é que poderiam beneficiar destes recursos humanos, e por outro lado, procurar perceber se elas estão interessadas na contratação de doutorados para os seus quadros. Neste âmbito, também se poderia considerar outras entidades como potenciais empregadores de doutorados, tais como o setor público ou o terceiro setor, de forma a poder aumentar o espectro de possibilidades de emprego destes recursos humanos, uma vez que, quando se fala de empregabilidade de doutores, só se conhecem as empresas e o ensino/investigação, e estes podem não ser os únicos empregadores (Bloch et al., 2015).

Adicionalmente, também se sugere a realização de uma investigação junto das instituições de ensino superior e das entidades de investigação, para entender como é realizada a gestão de carreira dos doutorandos e a sua transição para o mercado de trabalho, no final do doutoramento.

Por fim, e de forma a aprofundar dois resultados superficiais deste estudo, sugere-se a realização dois estudos, para descobrir de forma concreta quais são, e se existem, os problemas no setor da ciência e as vantagens das colaborações entre universidades e empresas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

---

- Allmer, T. (2018). Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *European Journal of Communication*, 33(4), 381–395. <https://doi.org/10.1177/0267323118783794>
- Andalib, M. A., Ghaffarzadegan, N., & Larson, R. C. (2018). The Postdoc Queue: A Labour Force in Waiting. *Systems Research and Behavioral Science*, 35(6), 675–686. <https://doi.org/10.1002/sres.2510>
- Andrade, G. A. (2009). *Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho*. Dissertação de Mestrado em Administração. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p58>
- Andrade, M. (2017). *As orientações de profissionais em mudança e os novos modelos de carreira*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Braga: Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.
- Ankrah, S., & AL-Tabbaa, O. (2015). Universities-industry collaboration: A systematic review. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 387–408. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2015.02.003>
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & Defillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7–22. <https://doi.org/10.5465/AME.1995.9512032185>
- Ates, G., Höllander, K., Koltcheva, N., Parada, F., & Kirstic, S. (2011). *EURODOC survey I: The first Eurodoc survey on doctoral candidates in twelve European countries – Descriptive report*. Eurodoc, the European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers. Disponível em: <http://www.eurodoc.net/sites/default/files/attachments/2017/144/eurodocsurveyireport2011.pdf>
- Attia, A. (2015). National innovation systems in developing countries: Barriers to university– industry collaboration in Egypt. *International Journal of Technology*

*Management and Sustainable Development*, 14(2), 113–124.  
[https://doi.org/10.1386/tmsd.14.2.113\\_1](https://doi.org/10.1386/tmsd.14.2.113_1)

Auriol, L. (2010). Careers of Doctorate Holders. Employment and Mobility Patterns. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers* (04/2010). Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5kmh8phxvfvf5-en>

Auriol, L. M., Misu, M., & Freeman, R.A. (2013). Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers* (04/2013). Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k43nxgs289w-en>

Awasthy, R., Flint, S., Sankarnarayana, R., & Jones, R. L. (2020). A framework to improve university–industry collaboration. *Journal of Industry-University Collaboration*, 2(1), 49–62. <https://doi.org/10.1108/jiuc-09-2019-0016>

Balassiano, M. (2006). *Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.

Barata, A. A. (2017). *Perceção e Efeitos no Sucesso de Carreira: um estudo exploratório numa amostra de trabalhadores na área da gestão de recursos humanos*. Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos Lisboa: ISCTE – IUL Instituto Universitário de Lisboa.

Barjak, F. (2006). *Team diversity and research collaboration in life sciences teams: Does a combination of research cultures pay off?* Olten, Suíça: University of Applied Sciences Northwestern Switzerland.

Barnacle, R. (2005). Research education ontologies: exploring doctoral becoming. *Higher Education Research & Development*, 24(2), 179-188.

Barnes, T., Pashby, I. & Gibbons, A. (2002). Effective University – Industry interaction: A multi-case evaluation of collaborative R&D Projects. *European Management Journal*, 20(3), 272-285. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(02\)00044-0](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(02)00044-0)

Barroca, A., Meireles, G., Neto, C., Rodrigues, A. C., & Martins, D. (2015). *A Empregabilidade dos Doutorados nas Empresas Portuguesas*. Matosinhos:

Advancis Business Services. Disponível em:  
[http://www.advancis.pt/uploads/1/6/2/1/16214540/estudo\\_doutorados\\_web.pdf](http://www.advancis.pt/uploads/1/6/2/1/16214540/estudo_doutorados_web.pdf)

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Eds.) (2000). *Qualitative research with text, image, and sound: A practical handbook for Social Research*. Londres: Sage Publications.
- Bekkers R., Bodas Freitas, I.M. (2008). Analysing knowledge transfer channels between universities and industry: to what degree do sectors also matter? *Research Policy*, 37(10), 1837–1853. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.07.007>
- Biron, C., Brun, J.P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work (Reading, Mass.)*, 30(4), 511–522.
- Bishop, G. A. (2015). Yes, we need PhD immunologists!. *Trends in Immunology*, 36(5), 280–282. <https://doi.org/10.1016/j.it.2015.03.003>
- Bittencourt, M. (2017). Grounded Theory como metodologia para o estudo das Mídias Digitais. *Comunicação & Sociedade*, 39(1), 143. <https://doi.org/10.15603/2175-7755/cs.v39n1p143-167>
- Bloch, C., Graverson, E. K., & Pedersen, H. S. (2015). Researcher mobility and sector career choices among doctorate holders. *Research Evaluation*, 24(2), 171–180. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv004>
- Boardman, P. C., & Ponomariov, B. L. (2009). University researchers working with private companies. *Technovation*, 29(2), 142–153. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2008.03.008>
- Bogle, D., Dron, M., Eggermont, J., & van Henten, W. J. (2011). Doctoral degrees beyond 2010: Training talented researchers for society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 13, 35–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.03.003>

- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC*, 2(1), 68–80.
- Bouba-Olga, O., Ferru, M., & Pepin, D. (2012). Exploring spatial features of Science–Industry partnerships: A study on French data. *Papers in Regional Science*, 91(2), 355-75.
- Borrell-Damian, L. (2009). Collaborative Doctoral Education: University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange. *DOC-CAREERS PROJECT*. Bruxelas: European University Association. Disponível em: <https://eua.eu/downloads/publications/collaborative%20doctoral%20education%20university-industry%20partnerships%20doc-careers%20project.pdf>
- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2016). Work–life interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 332–351. <https://doi.org/10.1177/1474904116669364>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we’ve overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research and Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52–66. <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145319>

- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling, and Career Development* (8th edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, J. C., Van Leeuwen, M. H. D., & Mitch, D. (2004). The history of the modern career: An introduction. In Mitch, D., Brown, J., & Van Leeuwen, M. H. D. (Eds), *Origins of the Modern career* (pp. 3 – 41). Farnham: Ashgate Publishing.
- Butler, N. Delaney, H. Sliwa, M. (2017). The labour of academia. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 17(3), 467–732.
- Buckley, F., Brogan, J., Flynn, J., Monks, K., Hogan, T., & Alexopoulos, A. (2009). Doctoral Competencies and Graduate Research Education: Focus and Fit with the Knowledge Economy? *LINK Working Paper Series (01/2009)*. Dublin: Dublin City University Business School. Disponível em: <http://doras.dcu.ie/2425/1/wp0109.pdf>
- Bryson, C., & Barnes, N. (2000). The Casualisation of Employment in Higher Education in the United Kingdom. In Tight, M. (Ed), *Academic Work and Life: What it is to be an Academic, and How this is Changing (International Perspectives on Higher Education Research, volume 1)*, pp.187-241. [https://doi.org/10.1016/S1479-3628\(00\)80102-1](https://doi.org/10.1016/S1479-3628(00)80102-1)
- Cabral-cardoso, C. (2001). ‘Demasiados Acadêmicos’ para o ‘Mundo Real’? Doutorados e suas Perspetivas de Carreira no Sector Empresarial. *Revista de Administração Contemporânea*, 5, 141–162. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500008>
- Caparros-Ruiz, A. (2019). Doctorate holders’ careers in Spain: Does international mobility matter? *European Journal of Education*, 54(1), 117–136. <https://doi.org/10.1111/ejed.12326>
- Casey, B. H. (2009). The economic contribution of PhDs. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(3), 219–227. <https://doi.org/10.1080/13600800902974294>
- Cassiani, S. H., Caliri, M. H., & Pelá, N. T. (1996). A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 4(3), 75–88. <https://doi.org/10.1590/s0104-11691996000300007>

- Chanlat, J. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67–75. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008>
- Coimbra, J.L., Parada, F., & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão da carreira*. Lisboa: Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. ISBN 972-8312-47-4.
- Comissão Europeia. (2007). *Improving knowledge transfer between research institutions and industry across Europe: Embracing open innovation*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities. Disponível em: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/knowledge\\_transfe\\_07.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/knowledge_transfe_07.pdf)
- Corcoran, J., & Faggian, A. (2017). *Graduate migration and regional development: an international perspective*. Northampton, Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Coutinho C. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2ª Edição). V. N. Famalicão: Edições Almedina.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 2nd edition. Londres: Sage Publications, Inc.
- Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research*, 23(2), 119–129. <https://doi.org/10.2307/3151659>
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Menéndez, L. (2005). The employment of PhDs in firms: trajectories, mobility and innovation. *Research Evaluation*, 14(1), 57–69. <https://doi.org/10.3152/147154405781776292>
- Dany, F. & Mangematin, V. (2004). Beyond the dualism between lifelong employment and job insecurity: Some new career promises for young scientists. *Higher Education Policy*, 17(2), 201-219. <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300051>
- DeFillipi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based prospective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>

- De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K., & Van Rossem, R. (2014). From academia to industry: Are doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy*, 5(3), 538-561. <https://doi.org/10.1007/s13132-014-0192-9>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2008). To move or not to move? The relationship between career management and preferred career moves. *Employee Relations*, 30(2), 156–175. <https://doi.org/10.1108/01425450810843348>
- Di Paolo, A. (2012). (Endogenous) Occupational Choices and Job Satisfaction Among Recent PhD Recipients: Evidence from Catalonia. *Xarxa de Referència en Economia Aplicada (XREAP)*2012-21. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2197202>
- Domínguez, J. F. C., & Gutierrez, C. R. (2015). Doctoral training and labour market needs. Evidence in Spain. *Research Evaluation*, 25(1), 79–93. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv024>
- Duarte, R. (2002). Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. *Cadernos de Pesquisa*, (115), 139-154. <https://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742002000100005>
- Duarte, M.E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.
- Duke, D. C., & Denicolo, P. M. (2017). What supervisors and universities can do to enhance doctoral student experience (and how they can help themselves). *FEMS Microbiology Letters*, 364(9), 1–7. <https://doi.org/10.1093/femsle/fnx090>
- Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2014). The core competencies of PhDs. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1355-1370. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.968540>
- Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., Fischer, A. L., & Nakata, L. E. (2009). As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 55–70.
- Dybas, C.L. (2013). The Road Not Taken: Paths to nonacademic careers in the biological sciences. *BioScience*, 63(12), 915–921. <https://doi.org/10.1525/bio.2013.63.12.2>

- Edmondson, G., Valigra, L., Kenward, M., Hudson, R. & Belfield, H. (2012). Making Industry-University Partnerships Work – Lessons from Successful Collaborations. Bruxelas: Science Business Innovation Board. Disponível em: [https://www.praxisauril.org.uk/sites/praxisunico.org.uk/files/Making-industry-university-partnerships-work\\_EU.pdf](https://www.praxisauril.org.uk/sites/praxisunico.org.uk/files/Making-industry-university-partnerships-work_EU.pdf)
- El-Ghoroury, N.H., Galper, D., Sawaqdeh, A., & Bufka, L. (2012). Stress, coping and barriers to wellness among psychology graduate students. *Training and Education in Professional Psychology*, 6(2), 122–134.
- Enders, J. (2002). Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humboldt. *Higher Education*, 44, 493–517. <https://doi.org/10.1023/A:1019850524330>
- Fernandes, E. M., & Maia, Â. (2001). Grounded Theory. In E. M. Fernandes, & L. S. Almeida (Eds.), *Métodos e Técnicas de Avaliação: contributos para a Prática e Investigação Psicológica* (pp. 49-76). Braga: Universidade do Minho.
- Ferreira, A. M. (2017). *Relação entre adaptabilidade e estratégias de gestão de carreira no sector das tecnologias da informação e comunicação: o papel das habilitações académicas e da idade*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Ferreira, J. J. M., & Carayannis, E. G. (2019). University-industry knowledge transfer - unpacking the “black box”: an introduction. *Knowledge Management Research and Practice*, 17(4), 353–357. <https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1666514>
- Fini, R., Jourdan, J., Perkmann, M. (2018). Social Valuation across Multiple Audiences: The Interplay of Ability and Identity Judgments. *Academy of management journal* 61(6), 2230-2264. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0661>
- Fontes, M., Novais, A.Q., & Cabral-Cardoso, C. (2005). Emprego para jovens cientistas no sector empresarial: expectativas e realidade. *Comportamento Organizacional E Gestão*, 11(1), 7–23.

- Fraser, M. T. D., & Gondim, S. M. G. (2004). Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 14(28), 139–152. <https://doi.org/10.1590/s0103-863x2004000200004>
- Fritsch, M. & Krabel, S. (2012). Ready to leave the ivory tower? Academic scientists' appeal to work in the private sector. *Journal of Technology Transfer*, 37(3), 271-296. <https://doi.org/10.1007/s10961-010-9174-7>
- Gallas, A. (2018a). Introduction: The Proliferation of Precarious Labour in Academia. *Global Labour Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i1.3428>
- Gallas, A. (2018b). Precarious Academic Labour in Germany: Termed Contracts and a New Berufsverbot. *Global Labour Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i1.3391>
- Germain-Alamartine, E. (2019). Doctoral education and employment in the regions: the case of Catalonia. *Regional Studies, Regional Science*, 6(1), 299–318. <https://doi.org/10.1080/21681376.2019.1584049>
- Germain-Alamartine, E., Ahoba-Sam, R., Moghadam-Saman, S., & Evers, G. (2020). Doctoral graduates' transition to industry: networks as a mechanism? Cases from Norway, Sweden and the UK. *Studies in Higher Education*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1754783>
- Gibbs, K. D., McGready, J., & Griffin, K. (2015). Career development among american biomedical postdocs. *CBE Life Sciences Education*, 14(4), 1–12. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-03-0075>
- Gil, A. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (5ª Edição). São Paulo: Editora Atlas.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Nova York: Aldine.
- Godoy, A. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35, 57–63. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000200008>

- Goduscheit R.C., & Knudsen, M.P. (2015). How barriers to collaboration prevent progress in demand for knowledge: a dyadic study of small and medium-sized firms, research and technology organizations and universities. *Creativity and Innovation Management*, 24(1), 29–54. <https://doi.org/10.1111/caim.12101>
- Gomes, J. F. (2010). A Ciência em Portugal – Relatório. Comissão da Educação e Ciência da Assembleia da República. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/comissoes/Relatoriocienciaportugal.pdf>
- Grupo dos Oito. (2013). The Changing PhD. Discussion Paper. Disponível em: [https://go8.edu.au/files/docs/the-changing-phd\\_final.pdf](https://go8.edu.au/files/docs/the-changing-phd_final.pdf)
- Gulbrandsen, M., & Smeby, J. (2005). Industry funding and university professors' research performance. *Research Policy*, 34(6), 932–950. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2005.05.004>
- Gunnarsson R., Jonasson G., Billhult A. (2013). The experience of disagreement between students and supervisors in PhD education: a qualitative study. *BMC Medical Education*, 13: 134. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-13-134>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Londres: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hancock, S. (2019). A future in the knowledge economy? Analysing the career strategies of doctoral scientists through the principles of game theory. *Higher Education* 78, 33–49. (2019). <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0329-z>
- Harman, K. M. (2004). Producing 'industry-ready' doctorates: Australian Cooperative Research Centre approaches to doctoral education. *Studies in Continuing Education*, 26(3), 287–404. <https://doi.org/10.1080/0158037042000265944>
- Harman, K. (2008). Challenging traditional research training culture: Industry-oriented doctoral programs in Australian Cooperative Research Centers. In: Valimaa, J., & Ylijoki, O. H. (2008). Cultural perspectives on higher education (pp.174-190). Alemanha: Springer.

- Heidenreich, M. (2009). Innovation patterns and location of European low- and medium-technology industries. *Research Policy*, 38(3), 483–494. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.10.005>
- Heitor, M. (2015). Science Policy for an increasingly diverging Europe. *Journal on Research Policy & Evaluation*, 2, 16-37.
- Heitor, M. (2019). Pensar Portugal em 2030, após 4 anos de convergência europeia: Desafios e oportunidades. Encontro Ciência 2020.
- Heitor, M., Horta, H., & Mendonça, J. (2014). Developing human capital and research capacity: Science policies promoting brain gain. *Technological Forecasting and Social Change*, 82(1), 6–22. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.07.008>
- Herrera, L., Nieto, M. (2015). PhD careers in Spanish industry: Job determinants in manufacturing versus non-manufacturing firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 341-351. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2015.09.019>
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48–63. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.004>
- Iglesias-Fernández, C., Llorente-heras, R. & Duenas-Fernández, D. (2013). International mobility of Spanish doctorate-holders: What determinants matters? *Cuadernos de Economía*, 37(103), 29-44. <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2013.03.001>
- Jackson, C. (2007). Recruiting PhDs: What works? UK GRAD Programme. Cambridge: CRAC Ltd. Disponível em: <https://sociologie.cuso.ch/fileadmin/sociologie/Jackson-2007-.pdf>
- Jairam, D., & Kahl, D. H. (2012). Navigating the doctoral experience: The role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*, 7, 311–329. <https://doi.org/10.28945/1700>
- Jones, C. & DeFillippi, R. J. (1996). Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4). <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145322>

- Kinman, G. & F. Jones. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment* 17(1–2), 41–60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Kitagawa F. (2015). Crossing boundaries between science and innovation: career mobility and impacts of graduates of the UK Industrial Doctoral Centres. *International Journal Technology and Globalisation*, 8(1), 51–63. <https://doi.org/10.1504/IJTG.2015.077884>
- Leal, J. S. (2013). *As práticas de gestão de carreiras e o comprometimento organizacional: Um estudo com trabalhadores residentes em Portugal*. Dissertação de Mestrado em Gestão do Potencial Humano. Lisboa: Instituto Superior de Gestão.
- Lee, Y. (2000). The sustainability of university-industry research collaboration: An empirical assessment. *Journal of Technology Transfer*, 25, 111–133. <https://doi.org/10.1023/A:1007895322042>
- Lee, H., Miozzo, M., & Laredo, P. (2010). Career patterns and competences of PhDs in science and engineering in the knowledge economy: The case of graduates from a UK research-based university. *Research Policy*, 39(7), 869–881. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.05.001>
- Lemos, I. (2011). *Estrutura das âncoras de carreira: estudo exploratório com uma amostra de engenheiros portugueses*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Lima, A. N. (2016). *Comprometimento Organizacional e Satisfação: Um estudo de perfis de comprometimento de militares*. Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento em Recursos Humanos. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

- Loli, F., & Treff, M. A. (2018). O Coaching como recurso facilitador do processo de transição profissional. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8, 41–60. <https://doi.org/10.20503/recape.v8i1.34980>
- Mangematin, V. (2000). PhD job market: professional trajectories and incentives during the PhD. *Research Policy*, 29(6), 741–756.
- Melo, M. (2013). Propostas metodológicas e aplicabilidade do paradigma qualitativo de análise. *Cics Comtextos* (Vol. 7). Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/23973>
- Melo, M., & Simões, J. (2015). Contributos para o estudo do processo de doutoramento: relação de orientação e perceção de desenvolvimento pessoal. In E. Chaleta (Ed). *Actas da III International Conference Learning and Teaching in Higher Education & I Congresso Internacional Ibero-Afro-Americano de Psicologia* (pp. 182-193). Évora: Ensino Superior. Disponível em: <https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/17758/1/Melo%20%26%20Sim%C3%B5es%20%282015%29%2C%20Contributos%20para%20o%20estudo%20do%20processo%20de%20doutoramento.pdf>
- Mertens, A., & Rübken, H. (2013), Does a doctoral degree pay off? An empirical analysis of rates of return of German doctorate holders. *Higher Education*, 66, 217-231. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9600-x>
- Muscio, A., & Vallanti, G. (2014). Perceived obstacles to university–industry collaboration: results from a qualitative survey of Italian academic departments. *Industry and Innovation* 21(5), 410–429. <https://doi.org/10.1080/13662716.2014.969935>
- Neves, M. M., Trevisan, L. N., & João, B. (2013). Carreira Proteana: Revisão Teórica e Análise Bibliométrica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(2), 217–232. Retrieved from <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Myoken, Y. (2013). The role of geographical proximity in university and industry collaboration: case study of Japanese companies in the UK. *International Journal of Technology Transfer and Commercialisation* 12, 43–61. <https://doi.org/10.1504/ijttc.2013.064170>

- OCDE. (2010). *Skills for Innovation and Research*. Paris: OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264097490-en>
- OCDE. (2015). *OECD science, technology and industry scoreboard 2015: innovation for growth and society*. Paris: OCDE Publishing. [https://doi.org/10.1787/sti\\_scoreboard-2015-en](https://doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2015-en)
- Parada, F., & Peacock, J. (2015). The Quality of Doctoral Training and Employability of Doctorate Holders: The Views of Doctoral Candidates and Junior Researchers. In Curaj, A., Matei, L., Pricopie, R., Salmi, J., & Scott, P. (Eds.) *The European Higher Education Area: Between Critical Reflections and Future Policies* (pp. 593–612). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-20877-0\\_38](https://doi.org/10.1007/978-3-319-20877-0_38)
- Park, C. (2005). New variant PhD: the changing nature of the doctorate in the UK. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 27(2), 189–207. <https://doi.org/10.1080/13600800500120068>
- Parker-Jenkins, M. (2016) Mind the gap: developing the roles, expectations and boundaries in the doctoral supervisor–supervisee relationship. *Studies in Higher Education*, 43(1), 57-71. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1153622>
- Pauli, J., Kilimnik, Z. M., Ruffatto, J., & Lazzarotto, J. (2017). Modelos de carreira, inclinações profissionais e satisfação com a vida. *RACE, Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(1), 305-326. <https://doi.org/10.18593/race.v16i1.12195>
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291–302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.001>
- Perkmann, M., Tartari, V., McKelvey, M., Autio, E., Broström, A., D’Este, P., Fini, R., Geuna, A., Grimaldi, R., & Hughes, A., (2013). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations. *Research Policy* 42(2), 423-442. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.09.007>

- Perkmann, M., Salandra, R., Tartari, V., McKelvey, M., & Hughes, A. (2020). Academic Engagement: A Review of the Literature 2011-2019. *SSRN Electronic Journal*, 1–64. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3461621>
- Petersen, A.M., Riccaboni, M., Stanley H.E., Pammolli, F. (2012). Persistence and uncertainty in the academic career. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(14), 5213–5218. <https://doi.org/10.1073/pnas.1121429109>
- Pinheiro, R., Langa, PV., & Pausits, A. (2015) One and two equals three? The third mission of higher education institutions. *European Journal of Higher Education* 5(3), 233–249. <https://doi.org/10.1080/21568235.2015.1044552>
- Pinto, J. C. (2010). *Gestão pessoal da carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolsistas de investigação*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Braga: Universidade do Minho.
- Pinto, J. C., & Taveira, M. C. (2013). Developing Career Self-Management skills: a study in higher education. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, 28–58.
- Quintas, C., & Araújo, E. (2013). Doutoramento e perspetivas de integração profissional: um estudo baseado nos doutorados pela Universidade do Minho. *Revista Brasileira de Pós-Graduação*, 10(19), 29–51.
- Quivy, R. e Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª Edição). Coleção Trajectos. Lisboa: Publicações Gadiva.
- Recotillet, I. (2007). PhD graduates with Post-doctoral qualification in the private sector: Does it pay off? *Labour*, 21(3), 473-502. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00385.x>
- Rego, A., Cunha, M. P. e, & Meyer Jr., V. (2018). Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. *Revista de Gestão Dos Países de Língua Portuguesa*, 17(2), 43-57. <https://doi.org/10.12660/rgplp.v17n2.2018.78224>

- Roach, M. & Sauermann, H. (2010), A taste for science? PhD scientists' academic orientation and selfselection into research careers in industry. *Research Policy*, 39(3), 422-434. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.01.004>
- Robertson, J., McCarthy, I., & Pitt, L. (2019). Leveraging social capital in university-industry knowledge transfer strategies: A comparative positioning framework. *Knowledge Management Research & Practice* 17(4), 461–472. <https://doi.org/10.1080/14778238.2019.1589396>
- Rothaermel, F. T., & Hess, A. M. (2007). Building dynamic capabilities: Innovation driven by individual-, firm-, and network-level effects. *Organization Science*, 18(6), 898–921. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0291>
- Rubio, M. & Hooley, T. (2010). *Recruiting researchers: survey of employer practice 2009*. Cambridge: CRAC. Disponível em: <https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/583862/Recruiting-researchers-employer-survey-Vitae-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rybnicek, R., & Königgruber, R. (2018). What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature. *Journal of Business Economics*, 89(2), 221–250. <https://doi.org/10.1007/s11573-018-0916-6>
- Salminen-Karlsson, M. & Wallgren, L. (2008). The interaction of academic and industrial supervisors in graduate research. An investigation of industrial research schools. *Higher Education*, 56(1), 77–93. <https://doi.org/10.1007/s10734-007-9090-4>
- Santos, P. (2017). Pensar a reconfiguração do ensino doutoral na interface universidade-empresa: contextualização e proposições teórico-empíricas. *CIES e-Working Paper (208/2017)*. Lisboa: ISCTE-IUL. Disponível em: [https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14530/1/CIES-WP208\\_Patr%c3%adcia%20Santos.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14530/1/CIES-WP208_Patr%c3%adcia%20Santos.pdf)
- Santos, S. R. dos, & Nóbrega, M. M. L. da. (2002). A grounded theory como alternativa metodológica para pesquisa em enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 55(5), 575-579. <https://dx.doi.org/10.5935/0034-7167.20020076>
- Santos, J. M., Horta, H., & Heitor, M. (2016). Too many PhDs? An invalid argument for countries developing their scientific and academic systems: The case of Portugal.

*Technological Forecasting and Social Change*, 113, 352–362. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.12.013>

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Massachusetts: Addison-wesley publishing company.

Schein, E. (1996). Career anchors revisited : Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 80-88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>

Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 45(3), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>

Schofield, T. (2013). Critical success factors for knowledge transfer collaborations between university and industry. *Journal of Research Administration* 44(2):38–56.

Schwabe, M. (2011). The Career Paths of Doctoral Graduates in Austria. *European Journal of Education*, 46(1), 153–168. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2010.01465.x>

Seema, A., & Sujatha, S. (2013). Career management strategies – a conceptual framework from an individual perspective. *International Journal of Management in Education*, 3(7), 114–126.

Silva, E. (2013). As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais. *Revista Angolana de Sociologia*, 12, 77–99.

Silva, R. C., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2014). Âncoras de carreiras e valores laborais: Implicações para a gestão de carreira das organizações. XXXVIII Encontro da Anpad, Rio de Janeiro.

Silva, R. C., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2016). Âncoras e Valores Sob Diferentes Perspectivas Da Gestão De Carreira. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(59), 145–162. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2260>

- Sinclair, J., Barnacle, R., & Cuthbert, D. (2014). How the doctorate contributes to the formation of active researchers: what the research tells us. *Studies in Higher Education* 39(10), 1972-1986. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.806460>
- Souter, C. (2005). EMPRESS: Employers' perceptions of recruiting research staff and students. Leeds: University of Leeds. Disponível em: <https://docplayer.net/8069082-Empress-employers-perceptions-of-recruiting-research-staff-and-students-november-2005-clair-souter-careers-centre-the-university-of-leeds.html>
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Londres: Sage Publications, Inc.
- Stubb, J., Pyhältö, K., & Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced sociological well-being. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515572>
- Stubb, J., Pyhältö, K., Lonka, K. (2012). The experienced meaning of working with a PhD thesis. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(4), 439–456. <https://doi.org/10.1080/00313831.2011.599422>
- Sugars, J. & Pearce, E. (2010). Transferable skills and employability for doctoral graduates: survey of the current landscape (Final report). Bruxelas: Comissão Europeia.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1565. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. & Bohn, M. (1980). *Psicologia Ocupacional*. Tradução de Esdras do Nascimento e Jair Ferreira dos Santos. São Paulo: Atlas.

- Teirlinck, P., & Spithoven A. (2013). Research collaboration and R&D outsourcing: Different R&D personnel requirements in SMEs. *Technovation*, 33(4-5), 142-153. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2012.11.005>
- Thite, M. (2001). Help us but help yourself: The paradox of contemporary career management. *Career Development International*, 6(6), 312–317. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005986>
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). Collaboration processes: Inside the black box. *Public Administration Review*, 66(1), 20–32. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00663.x>
- Toole, A. A., & Czarnitzki, D. (2009). Exploring the relationship between scientist human capital and firm performance: The case of biomedical academic entrepreneurs in the SBIR program. *Management Science*, 55(1), 101-114.
- Turato, E. R. (2005). Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, 39(3), 507-514. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102005000300025>
- Turner, G. (2015). *PRES 2015: The research student journey*. York: Higher Education Academy. Disponível em: <https://www.wlv.ac.uk/media/departments/research/documents/HEA-Report---PRES-2015.pdf>
- Valente, C. M. T. (2012). *Gestão e desenvolvimento de carreira: um estudo exploratório focado em narrativas individuais*. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Braga: Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.
- Van Rooij, E., Fokkens-Bruinsma, M., & Jansen, E. (2019). Factors that influence PhD candidates' success: the importance of PhD project characteristics. *Studies in Continuing Education*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2019.1652158>
- Vandevelde, K. (2014). *Intersectoral mobility: Report from the 2014 eRAc mutual learning workshop on human Resources and Mobility*. Bélgica: Ghent University &

ECOOM centre for R&D Monitoring. Disponível em:  
<https://biblio.ugent.be/publication/5812851/file/5812884.pdf>

- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE - Revista de Gestão*, 23(2), 88–98. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001>
- Walsh, J.P., & Lee, Y.N. (2015). The bureaucratization of science. *Research Policy*, 44(8), 1584–1600. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.04.010>
- Walsh, E., Hargreaves C., Hillemann-Delaney, U., & Li, J. (2015). Doctoral researchers' views on entrepreneurship: ranging from “a responsibility to improve the future” to “a dirty word”. *Studies in Higher Education*. 40(5), 775–90. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842219>
- Zellner, C. (2003). The economic effects of basic research: Evidence for embodied knowledge transfer via scientists' migration. *Research Policy*, 32(10), 1881-1895. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(03\)00080-5](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(03)00080-5)
- Zucker, L. G., Darby, M. R., & Torero, M. (2002). Labor mobility from academe to commerce. *Journal of Labor Economics*, 20(3), 629-660.



## **Apêndice I – Consentimento Informado**

### **Consentimento Informado**

O meu nome é Pedro Ferreira e sou estudante do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, lecionado no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, do Instituto Politécnico do Porto, estando neste momento a realizar a minha dissertação de mestrado. Dessa forma, venho por este meio solicitar a sua colaboração para a realização de um estudo que procura estudar a gestão de carreira dos doutorados em Portugal.

Para ser possível estudar o tema com maior profundidade, e uma vez que há pouca informação sobre esta temática, solicito a sua participação na entrevista que se segue, concedendo-me o seu consentimento para a realização da mesma, bem como autorização para a sua gravação.

A sua participação é voluntária e os dados que fornecer serão estritamente confidenciais, sendo unicamente utilizados para fins académicos. É também livre de abandonar a entrevista, se assim entender.

Sem outro assunto de momento, agradeço a sua disponibilidade, subscrevendo-me com os melhores cumprimentos, e estando disponível para qualquer esclarecimento.

---

(Assinatura)

## Apêndice II – Inquérito de Caracterização Sócio-demográfica

### Inquérito

No âmbito da realização de uma dissertação de mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do ISCAP-IPP, sobre a gestão de carreiras dos doutorados, surge este pequeno inquérito que pretende obter uma caracterização sócio biográfica dos participantes, para melhor proceder à sua análise.

Informo que todas as informações recolhidas são confidenciais e anónimas, e serão exclusivamente utilizadas para o este estudo.

Muito obrigado.

1. Idade: \_\_\_\_\_
2. Sexo:
  - Masculino
  - Feminino
3. Estado Civil: \_\_\_\_\_
4. Área de estudo do mestrado / licenciatura: \_\_\_\_\_
5. Área de estudo do doutoramento: \_\_\_\_\_
6. Instituição \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ensino  
do doutoramento: \_\_\_\_\_
7. Ano \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ início \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ fim  
do doutoramento: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
8. Já teve alguma experiência de trabalho antes de iniciar  
o doutoramento? \_\_\_\_\_
9. Se sim, durante quantos anos? \_\_\_\_\_

## Apêndice III – Guião de Entrevista

No âmbito da dissertação do mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do ISCAP-IPP, foi elaborado o presente guião de entrevista, de forma a obter informação sobre a gestão de carreira dos doutorados em Portugal, que é o tema que se pretende investigar.

Agradeço a sua colaboração e informo que toda a informação aqui obtida será confidencial, e utilizada apenas para fins académicos.

- O que o levou a fazer um doutoramento?
- Neste momento, quais são as suas expectativas profissionais?
- Que competências é que desenvolveu durante o doutoramento?
- De que forma as competências que desenvolveu no doutoramento o preparam para o Mercado de Trabalho?
- Quais é que considera que são as suas principais dificuldades que podem impedir de atingir os seus objetivos profissionais?
- Quais as dificuldades que teve em realizar um doutoramento?
- Descreva os contextos profissionais / funções que gostaria de desempenhar no futuro.
- Qual a importância de ter um doutoramento para atingir os seus objetivos profissionais?
- No seu entender, quais são as vantagens de uma empresa em contratar um doutorado?
- Quais as desvantagens de uma empresa em contratar um doutorado?
- De que forma os doutoramentos podiam ser mais eficazes para promover a empregabilidade dos seus estudantes?
- O que é que as empresas poderiam fazer para atraírem mais doutorados para os seus quadros?
- O que é que o Estado poderia fazer para atraírem mais doutorados para os seus quadros?
- O que é que estas entidades poderiam fazer para reter os doutorados?
- Quais as suas motivações para trabalhar no setor empresarial?
- O que deveria ser feito para aumentar a ligação entre a Indústria e a Academia?
- Quais são as vantagens para os alunos, para as universidades e para as empresas nas parcerias entre Academia e Indústria?
- Quais são as desvantagens para os alunos, para as universidades e para as empresas nas parcerias entre Academia e Indústria?
- Quais as mais-valias que o doutoramento trouxe à sua vida pessoal?
- Sabendo o que sabe hoje, voltaria a fazer um doutoramento?
- Descreva a relação entre a sua vida pessoal e a vida profissional enquanto doutorando.
- Como avalia a sua situação profissional atual com a de um colega seu que, depois de terminar o mestrado, foi trabalhar para a indústria?

## Apêndice IV – Caracterização Sócio-demográfica dos entrevistados

Entrevista	Género	Idade	Estado Civil	Área de estudos	Instituição de ensino	Experiência profissional
1	M	32	Solteiro	Ciências Biomédicas	Universidade do Porto	3 anos
2	M	30	Solteiro	Estudos Culturais	Universidade do Minho	7 anos
3	M	54	Solteiro	Gestão	Universidade do Minho	>25 anos
4	F	31	Solteira	Ciência Alimentar	Universidades do Minho, Aveiro e Católica	0
5	F	30	Solteira	Ciência Política	Universidade do Minho	7 anos
6	M	35	Casado	Sistemas de Informação	Universidade do Minho	4 anos
7	F	38	Solteira	Arqueologia	Universidade do Minho	10 anos
8	F	33	Solteira	Ciências do Desporto	Universidade do Porto	10 anos
9	F	31	Casada	Sistemas de Informação	Universidade do Minho	4 anos
10	F	39	Casada	Economia Social	Universidade de Valência	13 anos
11	M	37	Solteiro	Economia e Finanças	Universidade Nova de Lisboa	7 anos
12	F	31	Solteira	Investigação Clínica e em Serviços de Saúde	Universidade do Porto	5 anos
13	F	26	Solteira	Gestão (Marketing)	Universidade Nova de Lisboa	6 meses (estágio)
14	M	27	Solteiro	Física	Universidade do Porto	0
15	F	33	Solteira	Economia	Universidade do Porto	10 anos
16	M	25	Solteiro	Gestão	Universidade do Porto	2 anos
17	M	27	Solteiro	Engenharia e Gestão	Universidade de Lisboa	3 anos

## Apêndice V – Categorias

<b>Codificação Seletiva</b>	<b>Codificação Axial</b>	<b>Codificação Aberta</b>
Setor da Ciência	Universidades	Isolamento das Universidades
		Ligação empresarial
	Recursos	Apoio Financeiro
	Investigação	Problemas na Investigação
		Concorrência
		Precariedade
	Promoção	Marketing
	Orientador	Qualidade do orientador
	Doutoramento	Pertinência do Doutoramento
		Satisfação com o doutoramento
		Desvalorização do doutoramento
		Motivação para o Doutoramento
		Exigência
		Recompensa Futura
	Desenvolvimento de Competências	
Gestão de Carreira	Competências	Resiliência
		Espírito Crítico
		Capacidade Analítica
		Raciocínio Lógico
		Resolução de Problemas
		Independência
		Competências de Investigação
	Empresas	Depende da empresa
		Retorno imediato
		Desinteresse por doutorados
		Oportunidades para investigação
	Emprego	Estabilidade Laboral
		Docência
		Setor Empresarial
		Carreira Científica
		Gestão Estratégica
	Empregabilidade	Contacto com o Mercado de Trabalho
		Dispensável
		Incerteza
		Aplicabilidade
		Mudança de Paradigma
		Depende da Área
		Salário
	Área de Estudos	Engenharia
	Doutorados	Vantagem para as Empresas
		Depende de cada pessoa
		Especialistas

		Estigma
		Sem desvantagens
		Gosto pela Investigação
	Internacionalização	Experiência Internacional
		Emigração
Alunos de Doutoramento	Conhecimento	Aquisição de conhecimento
	Horário Trabalho	Flexibilidade Horária
	Bem-Estar Pessoal	Work-Life Balance
		Felicidade
		Realização Pessoal
	Situação Profissional	Experiência Laboral
		Situação Pior
	Dificuldades	Tempo Insuficiente
		Burocracias
		Concorrência
		Work-Life Imbalance
		Doutoramento a Part-time
		Stress
Trabalho Solitário		
Frustração		
Convergência Universidade-Empresa	Cooperação	Vantagens para ambos os lados
		Parcerias
		Aproximação mútua
		Mundos diferentes
		Inserção no Mercado de Trabalho
		Financiamento