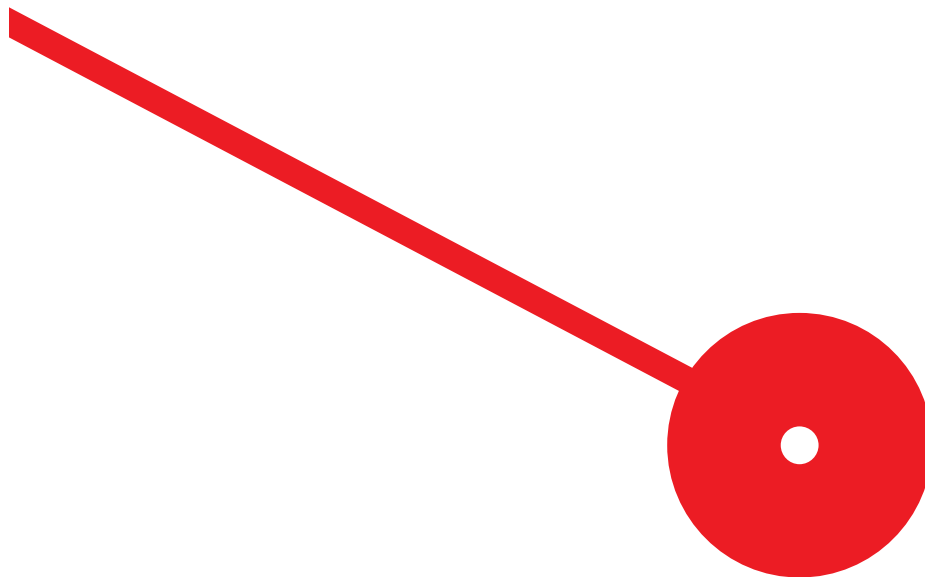




Empregabilidade e oportunidades de carreira para jovens diplomados - o universo ISCAP

Daniela Filipa da Silva Pinto

10/2023



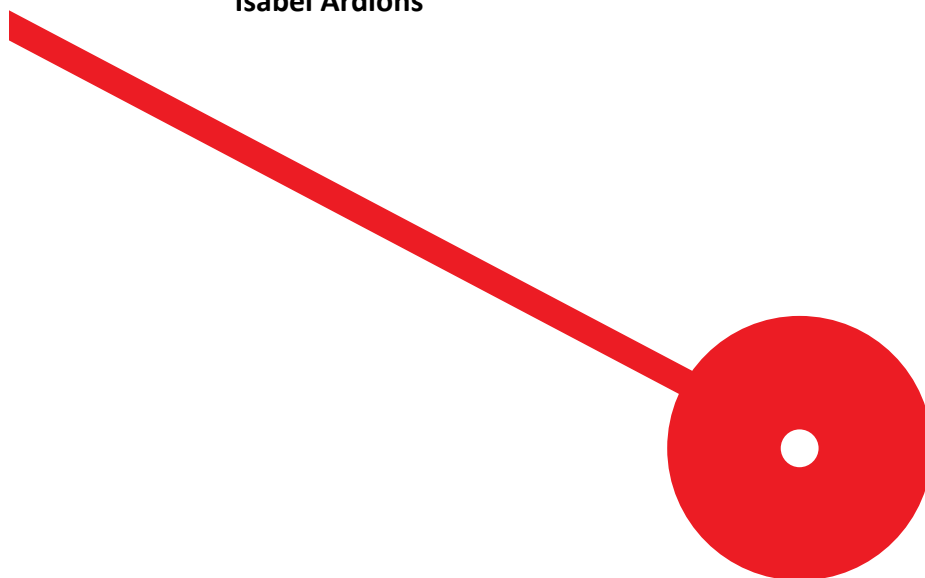


Empregabilidade e oportunidades de carreira para jovens diplomados - o universo ISCAP

Daniela Filipa da Silva Pinto

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação de Prof^a Isabel Ardions

Daniela Filipa da Silva Pinto. Empregabilidade e oportunidades de carreira para jovens diplomados - o universo ISCAP. 10/2023



Agradecimentos

Chegar ao final desta etapa tão importante não foi de todo fácil, mas sem a ajuda que tive teria sido impossível. Esta ajuda foi manifestada de várias formas e, por várias pessoas. Desta forma, passo então a agradecer a toda a gente que, de uma forma ou de outra, me ajudou a chegar à meta.

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha orientadora, a Professora Isabel Ardions, por toda a ajuda, por toda a paciência, e principalmente por todas as vezes que puxou por mim e me fez acreditar que eu conseguiria chegar ao fim.

Em segundo lugar, um obrigada à minha família por insistirem comigo todas as vezes que eu quis desistir, e por me motivarem a terminar esta última etapa do meu percurso académico.

Por último, quero agradecer aos amigos e às minhas colegas de trabalho, por me ouvirem sempre que eu precisei, por todas as palavras de força, e por me incentivarem sempre a ultrapassar os obstáculos e a dar o meu máximo até ao fim.

Resumo:

As possibilidades de emprego oferecidas pelo mercado de trabalho são, não raras vezes, significativamente menores do que o número de jovens diplomados à procura de trabalho em diversas áreas. Atualmente, são as *soft skills* o fator de diferenciação no que diz respeito à empregabilidade dos jovens diplomados, e o que lhes permite distinguirem-se face à sua concorrência. Nesse sentido, surge este estudo em conjunto com o Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Para comprovar estas ideias, esta dissertação tem como objetivo geral perceber se as perspetivas dos estudantes/recém-diplomados (dos cursos lecionados no ISCAP) coincidem com as oportunidades do mercado de trabalho. De forma a consolidar o estudo empírico, foi aplicada uma metodologia mista, incluindo o método quantitativo (através de um questionário) e qualitativo (através de análise documental) e, no fim, todos os dados obtidos foram combinados, consolidando os mesmos através de uma triangulação de dados. Os resultados obtidos sugerem que, apesar de algumas das *soft skills* que os alunos consideram ter mais importância não irem de encontro às *soft skills* que o mercado de trabalho procura nos candidatos, a maioria das competências que os recém-diplomados afirmam ter desenvolvido nos respetivos cursos coincidem com as competências apresentadas nos ofertas de emprego atuais. Os resultados desta investigação sugerem, ainda, que, no que diz respeito à área das ciências empresariais, é possível verificar que, além das *soft skills*, também as saídas profissionais dos vários cursos do ISCAP vão ao encontro das ofertas de emprego que existem atualmente no mercado de trabalho.

Palavras chave: Mercado de trabalho, empregabilidade, jovens diplomados, competências.

Abstract:

The employment possibilities offered by the job market are often significantly smaller than the number of young graduates looking for work in various areas. Currently, *soft skills* are the differentiating factor when it comes to the employability of young graduates, and what allows them to stand out from their competition. To prove these ideas, this dissertation has the main goal of understanding whether the perspectives of students/recent graduates (from courses taught at ISCAP) matches with the opportunities offered by the job market. To consolidate the empirical study, a mixed methodology was applied, including quantitative (through a questionnaire) and qualitative (through document analysis) methods. In the end, all data was combined through data triangulation. The results obtained suggest that, although some of the *soft skills* that students consider to be most important, do not meet the *soft skills* that the job market seeks in candidates, the majority of *skills* that recent graduates claim to have developed in their respective courses coincide with the *skills* presented in current job offers. The results of this investigation also suggest that the professional opportunities that ISCAP courses present, correspond to the different job offers found, at least with regard to the area of business sciences.

Key words: job market, employability, young graduates, *skills*.

Índice

Capítulo - Introdução	1
Capítulo I – Revisão de Literatura	4
1 Conceito de trabalho	5
2 Conceito de mercado de trabalho	6
2.1 Setores Económicos de Produção.....	8
2.2 Dimensões das Empresas	9
3 Conceito de Empregabilidade	11
4 Conceito de Competências	16
4.1 <i>Soft skills</i> no mercado de trabalho	20
5 Competências que as formações dão vs competências que o mercado pede....	25
Capítulo II – Metodologia	28
1 Metodologia	29
2 Estudo	32
3 Instrumentos de pesquisa	32
4 Procedimento	35
5 Amostra	35
Capítulo III – Análise dos resultados	37
1 Caracterização da Amostra	38
2 Tipologia de empresa	42
3 <i>Soft skills</i> adquiridas nos cursos do ISCAP vs mais pedidas no MT	47
4 <i>Soft skills</i> desenvolvidas durante o percurso académico no ISCAP	55
5 Análise da questão de resposta aberta	65
6 Análise do instrumento qualitativo	68
Capítulo IV – Discussão dos resultados	71
1 Respostas aos objetivos específicos	77
Capítulo IV – Conclusão	82

Limitações e sugestões futuras	84
Referências bibliográficas.....	86
Apêndices.....	94
Apêndice I – Saídas profissionais dos CTeSP's lecionados no ISCAP.....	1
Apêndice II – Saídas profissionais das licenciaturas lecionadas no ISCAP	1
Apêndice III – Saídas profissionais dos mestrados lecionados no ISCAP	3
Apêndice IV – Questionário	1
Apêndice V – Estrutura do questionário e interligação com os objetivos	14
Anexos.....	16
Anexo I – Ofertas de emprego analisadas	17

Índice de Figuras

Figura 1 – Análise da GAP das soft skills	26
Figura 2 – Soft skills adquiridas ao longo do curso no ISCAP	47
Figura 3 – Soft skills mais pedidas no mercado	50

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Dimensões das empresas	10
Tabela 2 - Tipos de competências procuradas nos anúncios	14
Tabela 3 – Definições de qualificação e competência.....	17
Tabela 4 – A evolução do conceito de soft skills	21
Tabela 5 – Top 10 das soft skills mais valorizadas entre 2020 e 2023.....	22
Tabela 6 – Top 10 soft skills em 2025.....	23
Tabela 7 – Listagem e definições de soft skills	23
Tabela 8 - Soft skills adquiridas x variáveis sociodemográficas.....	48
Tabela 9 – Soft skills mais pedidas x variáveis sociodemográficas	51
Tabela 10 – Soft skills desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP.....	55
Tabela 11 – Soft skills por grau de importância.....	56
Tabela 12 – Pressupostos de normalidade dos dados das soft skills desenvolvidas	57
Tabela 13 – Pressupostos de normalidade dos dados das soft skills por grau de importância.....	57
Tabela 14 –Teste de comparação no que diz respeito ao género (soft skills desenvolvidas).....	59
Tabela 15 –Teste de comparação no que diz respeito ao género (grau de importância das soft skills).....	60
Tabela 16 –Teste de comparação no que diz respeito à faixa etária (soft skills desenvolvidas).....	61
Tabela 17 –Teste de comparação no que refere à faixa etária (soft skills por grau de importância)	62
Tabela 18 –Teste de comparação no que refere à situação académica (soft skills desenvolvidas).....	63
Tabela 19 –Teste de comparação no que refere à situação académica (soft skills por grau de importância)	64
Tabela 20 – Resultados das soft skills mais importantes e mais pedidas na perspetiva dos participantes.....	76
Tabela 21 – Resultados das soft skills desenvolvidas e mais adquiridas na perspetiva dos participantes.....	76

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes quanto ao género.....	38
Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por faixa etária	39
Gráfico 3 – Distribuição dos participantes por situação académica.....	39
Gráfico 4 – Distribuição dos estudantes	40
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por grau académico.....	40
Gráfico 6 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Qual grau académico que terminou	40
Gráfico 7 – Distribuição dos alumni por ano de conclusão do grau académico	41
Gráfico 8 – distribuição dos estudantes por situação profissional	41
Gráfico 9 - Distribuição dos trabalhadores-estudantes por situação profissional	41
Gráfico 10 – Distribuição dos alumni por situação profissional	41
Gráfico 11 – Distribuição dos alumni por setor da empresa em que trabalha.....	42
Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por setor da empresa em que trabalha	42
Gráfico 13 – Distribuição dos alumni por área da empresa em que trabalha.....	43
Gráfico 14 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por área da empresa em que trabalha	43
Gráfico 15 – Distribuição dos alumni por dimensão da empresa onde trabalha	43
Gráfico 16 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por dimensão da empresa onde trabalha	43
Gráfico 17 – Distribuição dos alumni pela pergunta: É seu primeiro emprego?	44
Gráfico 18 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: É seu primeiro emprego?	44
Gráfico 19 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Há quanto tempo tem este último emprego?	44
Gráfico 20 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Há quanto tempo tem este último emprego?.....	44
Gráfico 21 – Distribuição dos alumni pela pergunta:.....	45
Gráfico 22 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Qual o vínculo laboral do seu emprego?	45
Gráfico 23 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Qual o vínculo laboral do seu emprego?.....	45

Gráfico 24 – Distribuição dos alumni pela pergunta: O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos da sua licenciatura?	46
Gráfico 25 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos da sua licenciatura?	46
Gráfico 26 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse emprego?	46
Gráfico 27 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse emprego?	46
Gráfico 28 – Distribuição dos alumni e trabalhador-estudante pela pergunta:	47
Gráfico 29 – Comparação entre as soft skills mais pedidas e as soft skills mais adquiridas	52
Gráfico 30 – Distribuição da soft skill “Trabalho em equipa” quanto a Situação Académica	53
Gráfico 31 – Distribuição da soft skill “Comunicação” quanto à Situação Académica.	53
Gráfico 32 – Distribuição da soft skill “Resolução de problemas” quanto a Situação Académica	54
Gráfico 33 – Distribuição da soft skill “Pensamento crítico” quanto a Situação Académica	54
Gráfico 34 – Soft skills adquiridas no curso vão de encontro às soft skills mais pedidas no MT	65
Gráfico 35 – As soft skills requisitadas nas ofertas de emprego (instrumento qualitativo)	69

Lista de abreviaturas

ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

MT – Mercado de Trabalho

IES – Instituições de Ensino Superior

CAPÍTULO - INTRODUÇÃO

Em Portugal, parece ter-se generalizado a ideia de que as dificuldades de inserção no MT (mercado de trabalho) para os indivíduos que detêm formação académica se agravaram significativamente. Não sendo um acontecimento vulgar, esta ideia é constantemente alimentada pelos órgãos de comunicação social, que levam este assunto a proporções exageradas (Portugal, 2004). Miranda (2002) refere mesmo que existe um hiato na inserção dos jovens diplomados nas Pequenas e Médias Empresas. E também, Freitas et al. (2021) constataam que as *soft skills* se tornaram indispensáveis para a preparação de diplomados empregáveis. Nesta sequência, as questões que conduzem à crescente dificuldade na procura do 1º emprego e na entrada no MT são as que se propõe serem exploradas ao longo deste estudo.

Assim, o tema desta investigação centra-se na empregabilidade e nas oportunidades de carreira que existem (ou não) no MT para os jovens diplomados. A escolha deste tema incide no facto de que, nos dias de hoje, é cada vez mais difícil, em diversas áreas, para os jovens diplomados encontrarem trabalho depois de terminarem o curso, principalmente se pretenderem encontrar trabalho na sua área de estudo. Existe também uma motivação pessoal para a escolha desta temática, sendo que a autora é recém-licenciada e passou há pouco tempo pelas etapas referidas ao longo deste estudo.

O caminho que propomos neste âmbito, partiu do desejo de perceber se as expectativas dos estudantes/recém-diplomados coincidem com as oportunidades que o MT lhes oferece, em especial, dentro das suas áreas de estudo. No sentido de conceptualizar esta ideia, surgiu a seguinte questão de partida: As perspetivas dos estudantes/recém-diplomados (cursos lecionados no ISCAP) coincidem com as oportunidades do mercado de trabalho?

Como complemento a esta questão de partida foram desenhadas três sub-questões: “Quais as competências que o mercado está a pedir aos estudantes/jovens diplomados em áreas das ciências empresariais?”, “Quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível dos CTeSP, das Licenciaturas e dos Mestrados (leccionados no ISCAP) dão aos jovens que as frequentam?”, e “Quais as ofertas de emprego existentes no mercado para jovens diplomados (áreas lecionadas no ISCAP)?”.

De forma a conseguir dar resposta a todas as questões e objetivos apresentados, foi realizado um estudo exploratório e descritivo, centrado num estudo de caso. Para obter os resultados desejados, foi utilizada a abordagem quantitativa, através de um

questionário aplicado a jovens estudantes e recentemente diplomados pelo ISCAP (Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto) e que foi difundido através de contactos pessoais, contactos com ex-alunos e nas redes sociais. Foram também utilizados instrumentos de análise, como várias ofertas de emprego retiradas de diversos *sites* como o LinkedIn, Indeed, Net.Empregos e IEF, e ainda a análise realizada pela autora, a todas as licenciaturas/mestrados/CTEsP's do ISCAP e respetivas saídas profissionais. A triangulação de todos os dados permitiu uma interpretação e compreensão mais coesa do que é expectável, tanto para os recém-diplomados, como para as empresas, e de qual é o impacto, principalmente, das *soft skills* na passagem do ensino superior para o mundo do trabalho.

Com exceção da introdução, esta dissertação está dividida em 4 capítulos, dos quais o primeiro diz respeito à revisão da literatura, onde são abordados tópicos como o trabalho e MT. Neste capítulo aborda-se ainda o tema da empregabilidade e qual o impacto das competências na mesma. O segundo capítulo remete à metodologia, e a todos os componentes que a perfazem, tais como as diferentes abordagens metodológicas escolhidas, o tipo de estudo e amostra, e ainda os procedimentos. A descrição minuciosa da metodologia aplicada é seguida pela descrição e análise dos resultados obtidos, apresentados no terceiro capítulo. No quarto capítulo sucede-se uma discussão mais pormenorizada dos resultados apresentados no capítulo anterior. Por último, na conclusão são apresentadas as ilações e observações finais do estudo, as limitações encontradas ao longo do desenvolvimento da dissertação e ainda sugestões de melhoria para estudos futuros.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo será feita uma revisão da literatura dos principais conceitos usados neste estudo, sendo esses o trabalho, o MT, a empregabilidade e as competências. Será ainda exposta a relação entre as competências adquiridas pelos recém-diplomados nos seus respectivos cursos e as competências que o MT exige.

1 Conceito de trabalho

Explorar o tema da empregabilidade e as oportunidades de carreira para jovens diplomados implica que exista uma pequena contextualização do conceito de trabalho e de MT, pois estes são a base da empregabilidade e o que ela exige.

O conceito de trabalho é uma das ideias centrais e significativas na sociedade humana onde se entrelaça a atividade produtiva, a organização social e a identidade individual. No entanto, estando este conceito intrinsecamente ligado a toda a vida em sociedade ele é verdadeiramente multifacetado, abrangendo várias dimensões e perspectivas. Perspetivas essas que dão a contextualização para de seguida se caracterizar o MT atual e todo o âmbito da empregabilidade.

Começando por uma perspetiva sociológica, o conceito de trabalho é visto como um fenómeno social que molda as estruturas e dinâmicas da sociedade. Max Weber, um dos fundadores da sociologia moderna, destacou a influência da religião nas atitudes em relação ao trabalho e ao acúmulo de riqueza (Weber, 1930/2015). Mais tarde, Karl Marx explorou a relação entre o trabalho e a alienação, argumentando que o sistema capitalista explora os trabalhadores ao separá-los dos produtos do seu trabalho. Contudo, Marx afirma igualmente que é o trabalho que diferencia o homem dos outros animais (Marx, 1976). Uns anos depois, Tolfo e Piccinini (2007) salientaram a relação entre a vida dentro e fora do trabalho, justificando que o homem deve encontrar sentido e ser feliz no seu trabalho para que consiga alcançar a felicidade na sua vida pessoal e social.

Se se analisar o trabalho do ponto de vista económico, o trabalho é visto essencialmente como uma atividade produtiva que contribui para a geração de bens e serviços. Adam Smith, considerado o pai da economia moderna, enfatizou o papel do trabalho na criação da riqueza das nações (Smith, 1988). Ele argumentou que a divisão do trabalho aumenta a produtividade e a eficiência económica. Numa perspetiva macrossocial, a Organização Internacional do Trabalho, destaca que o trabalho surge como um caminho fundamental para a suplantação da pobreza, de desigualdades e da exclusão social. Face a um cenário de constante desemprego, trabalhos temporários e precarização, é essencial focar-se na

possibilidade de se atingir uma posição e um cargo digno, de forma a combater os aspetos negativos (OIT, 2015).

Porém, se olharmos para este conceito do ponto de vista psicológico, o relevo é dado ao fator individual, à motivação, à satisfação e bem-estar do trabalhador. Herzberg argumentou que fatores como salário e condições de trabalho previnem insatisfação, mas são os fatores motivacionais, como reconhecimento e crescimento profissional, que promovem a satisfação e o comprometimento (Herzberg, 1964). Já Blustein (2006), apresenta uma perspectiva mais contemporânea, sustentando a ideia de que o trabalho funciona como um recurso para construção de uma identidade e um equilíbrio nas suas interações sociais, sendo considerado uma constante (Blustein, 2013).

Poder-se-ia ainda abordar o conceito trabalho sob perspectivas antropológicas e filosóficas onde se exploram raízes culturais e significado existencial, mas não tão significativas para o estudo a realizar.

Em síntese, pode-se dizer que a definição de trabalho é profundamente rica e complexa, variando de acordo com a perspectiva em estudo. Colocando o foco apenas nos âmbitos sociais, económicos e psicológicos em que se enfatiza a sua contribuição para a riqueza e para o bem-estar do indivíduo, é possível afirmar que a combinação (mesmo só) destas perspectivas ajudam a compreender a importância e o impacto do trabalho na sociedade e na vida humana.

Mas, não é possível explorar o conceito de trabalho sem explorar também o conceito de MT. O MT é o palco onde todas as dinâmicas de trabalho se realizam, ou seja, é o lugar que permite que todas as transações aconteçam e que o trabalho decorra da forma mais natural e fluída possível.

2 Conceito de mercado de trabalho

O MT é a estrutura económica mais simples que existe. De acordo com Centeno (2016, p. 7):

o mercado de trabalho é um mercado de “encontros” entre os trabalhadores, que oferecem os serviços do seu trabalho, e as empresas, que os procuram para satisfazer as suas necessidades produtivas. Estes encontros são mediados pelos habituais mecanismos de mercado e pela regulação existente, que assume a forma de instituições.

“É essencial que estes encontros decorram com a máxima fluidez possível, de forma a que haja um bom funcionamento da economia, porque, somente desta forma, os investimentos feitos pelos trabalhadores e empresas poderão ser devidamente remunerados” (Centeno, 2016, p. 7). A oferta, a procura e as instituições são as principais forças que fazem funcionar o MT, sendo a oferta os bens ou serviços que as empresas e entidades estão dispostas a fornecer e a procura, aquilo que os consumidores desejam usufruir, e as instituições servem como meio para que estas transações sejam possíveis. No caso do MT, os recursos humanos funcionam com as mesmas sinergias. Os recém-diplomados oferecem os conhecimentos adquiridos nos cursos superiores e as empresas procuram novos talentos que possam ser uma mais-valia para as organizações, sendo que o trabalho é o serviço transacionado entre esta oferta e procura (Centeno, 2016).

O MT sofreu muitas alterações ao longo dos anos, sendo a mais impactante, o avanço tecnológico e a substituição de vários postos de trabalho devido a este avanço. De acordo com Oliveira (2020, p.7), uma pergunta muito comum entre os jovens que ingressam no MT é “O que vale mais para se trabalhar, ganhar dinheiro e viver confortavelmente: saber fazer muitas coisas ou saber fazer muito bem uma coisa só? Em resumo o que é melhor: versatilidade ou especialização?”. Não existe, ainda, uma resposta conclusiva para esta pergunta, porque ambos têm vantagens e desvantagens. Por um lado, é importante saber desempenhar mais do que uma função, o que terá a vantagem de poder trabalhar em várias áreas e organizações. Por outro lado, especializar-se numa só área ou função dá a esse indivíduo uma maior probabilidade de conseguir um emprego na área especializada sobre alguém que tem apenas alguns conhecimentos menos extensos, especialmente se essa área for muito procurada ou necessária no MT (Oliveira, 2020). Uma forma de combater este constante avanço tecnológico é através do desenvolvimento das *soft skills*, que são as habilidades que permitem aos recém-diplomados diferenciarem-se perante as empresas e as suas exigências nas ofertas de trabalho.

Outra grande alteração que o MT sofreu foi o teletrabalho ou *home office*, que se enraizou em decorrência do Covid-19. Com a pandemia a afetar tudo e todos, a solução mais eficiente que o governo encontrou foi adotar o isolamento social, o que levou a que as empresas tivessem de arranjar rapidamente uma solução para que os seus trabalhadores pudessem continuar o seu trabalho, principalmente áreas mais relacionadas com as ciências empresariais (áreas de incidência deste estudo), tecnologias, etc. A adesão ao teletrabalho não foi, desta forma, homogénea, tendo sido aplicada de forma mais

frequente nas profissões e setores mais qualificados e localizados em regiões onde essas ocupações estão mais desenvolvidas. Todavia, a atenuação gradual das medidas face à pandemia e a reabertura sucessiva dos espaços comerciais de venda a retalho e prestação de serviços, direcionou um rumo de melhoria contínua e diversa entre grande parte dos setores (Sequeira et al., 2020).

Em suma, apesar das alterações contínuas que tornam o MT volátil e inconstante, há aspetos nele que não mudam, sendo um deles a lei da oferta e da procura. Como já foi explicado, a oferta por parte dos jovens diplomados envolve os seus conhecimentos e competências, e as empresas procuram valorizar o seu negócio através do uso das competências que os diplomados oferecem. As evoluções nos setores económicos criam também impacto nesta oferta e respetiva procura, através da criação de novos postos de trabalho, exigindo diferentes competências para diferentes cargos, o que proporciona aos diplomados maiores possibilidades de ingressar no MT.

2.1 Setores Económicos de Produção

Como referem Júnior et al. (2019) a estrutura de uma economia é retratada mediante a participação setorial na criação do produto, do emprego e dos diferentes níveis de produtividade. De acordo com Brizola et al. (2018) a economia que nos rodeia está dividida em três grandes setores: setor primário, setor secundário e setor terciário: O setor primário refere-se ao conjunto de atividades que produzem matérias-primas (Valenzuela, 2014), tendo como foco a sua produção, podendo estas serem consumidas como tal, ou serem transformadas em produtos (Júnior et al., 2019). Acompanhando os avanços do MT e a inovação das TIC's, este setor é, atualmente, um setor altamente mecanizado, deixando de haver tanta necessidade de mão de obra (Valenzuela, 2014). Já o setor secundário, também conhecido como setor industrial, é o setor que integra todas as atividades de transformação de bens (Almeida et al., 2013). Uma característica diferenciadora deste setor é que o mesmo está dividido em 3 subsetores: a indústria extrativa mineral, manufatureira ou de transformação, da construção civil e a indústria de geração de energia, produção de gás e tratamento de água e esgoto (Júnior et al., 2019). Por fim, o setor terciário (ou setor de serviços) como o nome indica, é caracterizado pelo facto de não estar ligado à produção de bens materiais propriamente dita, mas sim à prestação de serviços a indivíduos e empresas (Almeida et al., 2013).

A classificação em setores permite uma análise do sistema económico como um todo e permite, ainda, um estudo mais preciso das evoluções que vão acontecendo no setor económico (Júnior et al., 2019). Dependendo da conjuntura económica de cada país, à medida que o mesmo se desenvolve, o setor primário deixa de ter tanta importância na produção do produto final e passam a estar mais envolvidos os setores secundário e terciário. Os setores económicos e o MT estão constantemente interligados, visto que todos os setores oferecem oportunidades de emprego nas mais diversas áreas de atividade. Da mesma forma que oferecem várias oportunidades de emprego, também requerem habilidades e qualificações específicas para todos os setores (Valenzuela, 2014). Os autores Júnior et al (2019) validam ainda que esta constante oferta e procura vai-se alterando consoante o MT evolui, ou seja, à medida que a economia fica mais focada nos serviços, pode haver uma maior procura de habilidades relativas ao setor terciário.

Todos os setores dependem uns dos outros e do MT. O setor primário fornece matérias-primas para o setor secundário, que, por sua vez, produz bens que são vendidos e consumidos pelo setor terciário. Dito isto, o MT é fundamental para a operação de todos os setores, pois são os trabalhadores que impulsionam a produção, oferecem serviços e impulsionam a economia (Júnior et al., 2019).

Para resumir, as diferentes áreas de atividade dos setores económicos influenciam a dimensão das empresas, por exemplo, o setor de serviços está associado a empresas de maior dimensão. Esta ligação permite uma maior diversidade e abundância na criação de empregos para os recém-diplomados. Existe assim um cruzamento entre os setores e as dimensões das empresas que aumenta as hipóteses de empregabilidade para os jovens diplomados.

2.2 Dimensões das Empresas

A definição das diferentes dimensões das empresas varia de país para país, ou seja, diferentes países utilizam diversos critérios para categorizar as empresas relativamente à sua dimensão. Não obstante, existem alguns critérios globais que, conjugados, permitem definir e qualificar as empresas quanto à sua dimensão. De acordo com Kassai (1997):

A associação de critérios quantitativos e qualitativos, combinando indicadores económicos com características políticas e sociais, aliadas a critérios de atribuição de pesos diferentes para cada um deles, de acordo com as peculiaridades da

atividade exercida e a estrutura económica da região ou país, parece permitir uma análise mais adequada para fins de categorização de empresas (p. 2).

Na prática, pode perceber-se que os critérios quantitativos são os que predominam, tendo em conta as suas vantagens:

- permitem saber a número de pessoas da empresa;
- são dados mais fáceis de reunir;
- permitem o uso de medidas de tendência no tempo;
- possibilitam análises comparativas;
- são de uso contínuo nos setores institucionais públicos e privados.

Um dos desafios que envolve as diferentes dimensões das empresas é como caracterizá-las, uma vez que não existe uma definição consensual devido às diferenças económicas e de população de empresas entre países. Contudo, os autores Guimarães et al. (2018) afirmam que, com o auxílio de Small Business Act de 2008 (p. 1), a União Europeia definiu alguns critérios que servem como base para a caracterização das empresas quanto à sua dimensão, sendo esses o “pessoal ocupado, faturamento e balanço (...) e a estrutura de propriedade da empresa, uma vez que ela influencia os recursos que a empresa tem a seu dispor”. A necessidade de definir critérios comuns para a caracterização das empresas consoante a sua dimensão proveio da preocupação de que a falta de um conceito comum levasse a práticas incorretas de políticas e que houvesse deturpações na concorrência entre as empresas dos países membros da União Europeia.

Citado por Nora (2018), o IAPMEI, Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, apresenta a classificação de uma empresa relativamente à sua dimensão, tendo em consideração os limites apresentados no quadro abaixo:

Tabela 1 – Dimensões das empresas

Tipo de empresa	Nº de trabalhadores efetivos	Volume de Negócios Anual ou Balanço Total Anual
Micro Empresa	Menos de 10	<= 2 milhões de euros
Pequena Empresa	Menos de 50	<= 10 milhões de euros
Média Empresa	Menos de 250	<= 43 milhões de euros
Grande Empresa	Mais de 250	> 43 milhões de euros

Fonte: baseado em Nora (2018)

A principal característica das micro, pequenas e médias empresas é que o seu sucesso ou fracasso e a evolução da empresa, depende inteiramente do seu proprietário e da forma como este gere a empresa e se comporta (Ottoboni & Pamplona, 2001). O que distingue estes três tipos de empresas é o número de trabalhadores e o Volume de Negócios Anual ou Balanço Total Anual (Ardions et al., 2006), como é possível conferir no quadro apresentado acima. Já as grandes empresas têm uma grande proeminência em determinados setores de produção (setor petrolífero, alimentar, tecnológico, ...) e desempenham um papel estrutural na economia de mercado. A sua prioridade é o “estudo de mercados efetivos ou potenciais, ao conhecimento das inovações tecnológicas, ao planeamento e à investigação” (Ardions et al., 2006)

Apesar de as micro e pequenas empresas serem uma boa base de criação de oportunidades de emprego, são também o tipo de empresas com a taxa mais elevada de mortalidade empresarial, sendo obrigadas a fechar o negócio no primeiro ano de atividade, tendo como principal causa a má gestão do negócio depois da sua abertura (Souza & Rios, 2011). Contrariamente às empresas de menor dimensão, como já foi referido acima, as grandes empresas são dominantes no desenvolvimento da economia de mercado, uma vez que controlam a maioria dos setores, tanto na área da produção, como na área de distribuição dos produtos. Teixeira (2011) afirma que “quanto maior é a organização, mais formalizado é o seu comportamento, mais elaborada é a sua estrutura e maior é a dimensão média de cada unidade (ou departamento)” (p.210).

Em síntese, tanto a dimensão como a divisão setorial das empresas impactam na criação de empregos para os jovens diplomados, alargando a oferta de oportunidades como consequência da sua evolução. A empregabilidade é assim a chave para que os diplomados se destaquem no meio de tantos outros, ao serem capazes de demonstrar as habilidades previamente antecipadas pelas empresas, criando um maior impacto acerca do seu valor para a organização e aumentando as suas hipóteses de alcançar sucesso profissional.

3 Conceito de Empregabilidade

O MT é cada vez mais competitivo e os trabalhadores têm de estar preparados para os novos requisitos que vão emergindo no mundo laboral. De acordo com Helal e Rocha (2011), por se tratar de um fenómeno recente, a definição e o entendimento sobre empregabilidade não é ainda consensual. Caracterizando a empregabilidade como um

conceito geral, Minarelli (2020, p. 15), defende que a empregabilidade “designa a condição de ser contratável, seja para um emprego ou para a prestação de um serviço autoempresariada”. Contrariamente, para Lavinias (2001, p.03), o uso da expressão empregabilidade refere-se “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego, mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Especificando o conceito e indo de encontro ao objeto deste estudo, Harvey (1999, p.5) considera que a “empregabilidade do graduado é a aptidão do mesmo para exibir os atributos que os empregadores anteciparam como necessários para ter um impacto maior do que o expectável no funcionamento futuro das suas organizações”.

Como se pode constatar, o conceito de empregabilidade está intrinsecamente ligado ao MT e descreve a capacidade de um indivíduo em encontrar, manter e criar oportunidades de emprego. Trata-se de uma combinação de competências técnicas, conhecimentos específicos, competências sociais e capacidade de adaptação à procura do mercado. Poder-se-á, então, dizer que o conceito de empregabilidade engloba competências, habilidades e conhecimentos que tornam um indivíduo atraente para o MT.

Num mundo em que o MT é dinâmico e está em constante evolução, impulsionado por mudanças tecnológicas, económicas e sociais, a empregabilidade torna-se essencial para os profissionais se destacarem e se manterem relevantes. A empregabilidade em todos os seus aspetos, tais como o contexto e o mercado onde está inserida, torna-se uma condição essencial para que a integração no MT seja bem-sucedida, pelo que os cursos superiores começam a ser cada vez mais valorizados em contexto laboral (Lopes, 2021). Assim, as empresas transformam-se cada vez mais rápido e, de forma a ajustarem-se às exigências do mercado global, optam por investir na formação dos seus trabalhadores e proporcionar-lhes as condições necessárias para os qualificar para as funções a desenvolver. O Diário da República (2009) corrobora esta ideia, tendo publicado o Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), onde especifica que o Estado deve garantir a qualificação inicial dos jovens que visam ingressar no MT e que as empresas têm a obrigação de dar formação aos seus colaboradores.

Posto isto, existe um incentivo maior por parte das empresas para que os trabalhadores tenham uma formação mais ampla e um conhecimento mais vasto em variadas áreas, para que lhes seja possível ter a oportunidade de trabalhar em diversos setores (Minarelli, 2020). Por outro lado, esta capacidade de um indivíduo ser atrativo para o MT ou conseguir trabalho de forma sustentável – empregabilidade - facilita o movimento entre

trabalhos, tanto dentro como entre organizações, todavia não garante que o profissional consiga um emprego, apenas aumenta a possibilidade de este obter um emprego através da aquisição de características e competências mais amplas, que coincidam com diversas áreas no MT (Fugate et al., 2004).

É aqui que as instituições de ensino superior (IES) têm um papel determinante, uma vez que a educação superior é cada vez mais um fator diferenciador para a competitividade no MT, com o desenvolvimento não só de competências técnicas, mas igualmente de *soft skills* durante o processo de formação e a sua adaptação às diferentes necessidades das empresas (Cardoso, 2021). Apesar de ainda existirem lacunas relativamente à preparação para a prática profissional, as IES têm vindo a preparar cada vez melhor os estudantes, antecipando quais as competências mais necessitadas e requisitadas pelo MT e alterando os planos de ensino para que estes incluam essas competências especificadas para cada área, criando assim perfis profissionais mais completos (Coelho, 2012). Ainda assim, não se sabe até que ponto as competências dos alunos diplomados estão alinhadas com as competências que as empresas procuram (Gabor et al., 2019). Por isto, Gabor et al. (2019) acrescentam que as empresas devem partilhar as suas necessidades de conhecimentos com os estudantes, ajudando-os a criar e desenvolver, desde cedo, as competências que o mercado procura, aumentando assim as suas probabilidades de empregabilidade e a contribuir de forma positiva para o crescimento económico (Laranjeiro et al., 2020).

Desta forma, é necessário prestar atenção ao impacto que as *soft skills* têm no desempenho dos colaboradores e para a discrepância que existe entre as competências adquiridas em contexto universitário e quais são as novas necessidades do MT em termos de competências (Tamrat, 2018). Ou seja, é essencial ter consciência dos requisitos que as empresas exigem dos graduados, de maneira a assegurar uma transição mais gradual e mais fácil entre o ensino superior e o MT (Laranjeiro et al., 2020).

Atualmente, muitas organizações procuram novos candidatos através de anúncios de emprego, nos quais descrevem quais as competências que procuram e, assim, é possível criar uma base de dados para futuros recrutamentos. Com isto, Laranjeira et al. (2020) enaltecem a ideia de que, com a descrição das competências pretendidas nas ofertas de emprego, o objetivo dos empregadores é: “atrair candidatos ajustados ao emprego; transmitir padrões de atributos e os requisitos habitualmente exigidos pela empresa; e seleccionar candidatos com base nas competências” (p. 5).

Tendo em consideração o estudo feito por Laranjeiro et al. (2020, p. 43) “A empregabilidade dos graduados: competências procuradas nos anúncios de emprego”, no qual foram analisados 813 anúncios de emprego, divulgados em diversos sites de emprego em Portugal, e direcionados apenas para diplomados em território nacional, é possível comprovar que a competência-chave abrangente a todas as áreas de trabalho que os empregadores procuram nos jovens diplomados é o domínio de uma ou mais línguas estrangeiras, de forma a apoiar as empresas na internacionalização. Especificamente dentro da área das ciências empresariais, como está identificado na Tabela 2, as competências mais pedidas pelos empregadores são, primeiramente, competências ligadas aos “traços pessoais dos trabalhadores (28,8%)”, como dinamismo, responsabilidade e proatividade. De seguida, os empregadores procuram jovens com “capacidades relacionais e organizacionais (24,9%)”, que englobam competências como comunicação, trabalho em equipa, relacionamento interpessoal. Por último, as “capacidades gerais e cognitivas” também têm algum peso na escolha de candidatos (19,1%). Estas capacidades compreendem competências como a capacidade de análise, organização e conhecimentos em informática. Como já foi referido acima, de modo a dar resposta às competências exigidas pelo MT em Portugal, “as universidades precisam pois de responder a essa procura e preparar os futuros graduados para um mercado globalizado” (Laranjeiro et al., 2020, p. 49).

Tabela 2 - Tipos de competências procuradas nos anúncios

Grupos	Competências
Grupo 1 - Capacidades relacionais e organizacionais	Comunicação Trabalho em Equipa Planeamento/Organização Informática Relacionamento interpessoal Atitudes face ao trabalho Responsabilidade
Grupo 2 - Capacidades gerais e cognitivas	Capacidade de análise Planeamento/Organização Informática
Grupo 3 - Traços pessoais	Dinamismo Responsabilidade Proatividade

Fonte: Adaptada de Laranjeiro et al. (2020)

Como já foi referido ao longo desta dissertação, o mundo atual está muito marcado pelas constantes evoluções tecnológicas. Os jovens de hoje têm mais oportunidades de acesso ao ensino superior e a mais qualificações (Pais, 2022). Contudo, o ritmo impetuoso em que se está a transformar o MT, origina um sentimento de incerteza e de preocupação nos jovens, aquando da procura do primeiro emprego (Silva, 2021). Pais (2022) evidencia que este cenário de dúvida se acentuou no ano de 2020, no qual a pandemia agravou as oportunidades de emprego para os jovens diplomados, tendo sido um dos grupos mais prejudicados pela crise económica despertada pelo COVID-19. Neste contexto, foi possível verificar que “com a chegada da pandemia em 2020, no que toca aos jovens, mais de 81 mil encontravam-se sem emprego naquele ano em Portugal” (Pais, p. 7).

Consequentemente, “a empregabilidade passa a ser considerada como um elemento estratégico para aceder ao MT e para a própria gestão da carreira” (Silva, 2021, pp. 11-12). Já em 2019, Travassos, evidenciava que as instituições do ensino superior têm um papel fundamental – fornecer aos estudantes as ferramentas necessárias para que a transição para o MT seja a mais tranquila possível. Mas, já Coelho (2012) referia que era essencial o sistema de ensino ser inovador, reforçando a ideia de que as IES têm todas as ferramentas e recursos para antecipar as necessidades futuras do sistema de produção em termos de perfis profissionais. Perante esta preocupação com a transição escola/trabalho, as instituições do ensino superior procuram cada vez mais desenvolver e aprimorar as competências dos diplomados, de forma a estas irem ao encontro das exigências do MT (Pais, 2022), sendo que, como refere Coelho (2012), a educação é cada vez mais um fator basilar face à competitividade que existe no MT.

Resumidamente, o ensino superior acrescenta valor ao proporcionar as aptidões associadas ao trabalho, porém está sob pressão para criar diplomados empregáveis que garantam um crescimento e desenvolvimento económico sustentável, não havendo sequer certezas de que as aptidões trabalhadas pelo ensino superior se ajustam às exigências das empresas (Gabor et al., 2019). Posto isto, é necessário haver uma colaboração entre as IES, os estudantes e o MT, para que os alunos saiam do ensino superior equipados com as competências necessárias à sua empregabilidade.

4 Conceito de Competências

Os conceitos de empregabilidade e de competência estão comumente interligados, como vimos já na alínea anterior. Contudo, existe uma grande diferença entre os dois, que consiste no facto de que a empregabilidade remete para a ideia de se tornar empregado e as competências constituem as condicionantes para que a empregabilidade se possa realizar. Tanguy e Ropé (1997) apropriaram-se da definição que consta no dicionário Larouse Comercial, uma vez que o mesmo ressalta uma das principais características do conceito de competências: a competência é inseparável da ação. Eis, então, a definição retratada no Dicionário Larouse Apud Tanguy & Ropé (1997, p.16), citado por Batista e Araújo (2009):

A competência é o conjunto de conhecimentos, qualidades, capacidades e aptidões que habilitam para a discussão, a consulta, a decisão de tudo que concerne seu ofício (...) Ela supõe conhecimentos fundamentados (...) geralmente considera-se que não há competência total se os conhecimentos teóricos não forem acompanhados das qualidades e da capacidade que permitem executar as decisões sugeridas (p. 169).

O constante uso trivial da noção de competências, impediu que a mesma fosse definida de forma inequívoca e conclusiva. Esta noção foi difundida por diversas áreas de domínio, como a economia, a sociologia, a educação, a psicologia, a administração, etc. Atualmente, de acordo com Batista e Araújo (2009) “as novas formas de gestão exigem que o trabalhador seja capaz de aliar qualificação (saber-fazer) a um conjunto de atributos pessoais (saber ser)” (p. 168). O conceito de competência veio substituir noções previamente utilizadas como a noção de saberes e conhecimentos no âmbito educacional, e a noção de qualificação no ambiente laboral. Ambas as noções não se dissiparam, apenas deixaram de ser noções tão centralizadas e passaram a ter novos significados, quando associadas ao conceito de competências. Assunção e Goulart (2016) debruçaram-se sobre o tema e chegaram à conclusão de que a noção de qualificação tinha algumas limitações, sendo uma delas o “impedimento à evolução profissional por não resolver a questão do reconhecimento dos saberes adquiridos no trabalho, pois, uma vez restritos à execução no âmbito do diploma, os profissionais não tinham como crescer profissionalmente” (p. 182). Por isso mesmo, a parte prática das competências não deve

ser depreciada, uma vez que é essa mesma que permite a um trabalhador desempenhar as suas funções com destreza.

O sistema de qualificação não foi bem adaptado às empresas mais flexíveis e, por isso, foi visto como um obstáculo que dificulta a adaptação da mão de obra aos requisitos do instrumento de produção. Como resultado da insuficiência do modelo da qualificação, cuja origem é o modelo *job/skills*, face às novas condições de produção e a era do conhecimento, desponta a noção de competência, que, para além dos conhecimentos, passa a valorizar também o lado intelectual e emocional que impulsiona os trabalhadores (Assunção & Goulart, 2016). Apesar de diversos autores concordarem com a descontinuação da noção de qualificação, em referência à conceituação de competência, não existe ainda concordância na literatura científica, como é possível ver no quadro abaixo com as definições dos conceitos de qualificação e competência dadas por alguns autores mais referenciados neste tema:

Tabela 3 – Definições de qualificação e competência

Qualificação	Competência
Sinónimo de preparação de “capital humano”, qualificação hegemónica ancorada nos modelos taylorista e fordista de organização da produção e do trabalho. Não se adequa ao modelo da adoção de sistemas de produção flexíveis e da criação de novas formas de organização do trabalho (Manfredi, 1999).	A competência é entendida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que definirão um desempenho superior (Spencer, McClelland & Spencer 1994).
Essencialmente relacionado a aspectos técnicos do posto de trabalho, passíveis de serem atestados por um certificado emitido por uma instituição socialmente reconhecida (Leite & Goulart, 2006)	A noção de competência situa-se na capacidade de agir eficazmente em determinada situação, uma capacidade de inovar, de improvisar continuamente, construindo-se na capacidade de criar respostas; apoia-se em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles. Conhecimentos e competências são estritamente complementares (Perrenoud, 1999).
A qualificação apresenta três dimensões: (1) conceptual, que associa os processos de formação ao valor dos diplomas (status e remuneração); (2) social, que relaciona o processo de formação com o reconhecimento social do ofício; (3) experimental, na qual a formação é associada à valorização das qualidades dos indivíduos (atributos pessoais, potencialidade e valores) (Ramos, 2006).	Capacidade de aprendizagem e de adaptação, de associar e mobilizar seus recursos, com pertinência, numa situação de trabalho, sabendo como proceder para agir. É poder improvisar onde os outros não fazem mais do que repetir, sendo a improvisação, fruto de uma preparação que permite criar sobre uma base de conhecimentos e habilidades (Le Boterf, 1995).

Qualificação	Competência
	Competência deve ser entendida como a responsabilidade que o empregado assume diante das situações produtivas, um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações (Zarifian, 2001)

Fonte: Adaptada de Assunção e Goulart (2016)

Tendo em conta as várias definições apresentadas no quadro acima, existem duas vertentes conceptuais que são consideradas as principais relativamente à caracterização de competências: a escola francesa, representada por Zarifian, Le Boterf e Perrenoud, e a escola americana, representada por McClelland, Boyatzis e Spencer e Spencer. De maneira sucinta, tendo essências opostas, a escola americana associa o empenho do trabalhador, como causa de um resultado superior em determinada função, enquanto que a escola francesa, apesar de também considerar o empenho do trabalhador um fator para o sucesso, não associa esse esforço a uma função específica, mas sim à própria pessoa (Assunção & Goulart, 2016).

No caso das organizações portuguesas, é possível verificar, de acordo com Swiatkiewicz (2014, p. 675) que “a carreira depende mais da obediência e da insistência do que da competência”. As competências dos trabalhadores, desde o nível hierárquico mais baixo, até aos cargos de topo, não são a principal razão dos mesmos terem sucesso ou conseguirem construir carreira dentro de uma empresa. Principalmente nas maiores empresas, a progressão de carreira não acontece em decorrência do mérito, mas sim do conhecimento das pessoas devidas, que têm os vínculos corretos para interceder a seu favor (Swiatkiewicz, 2014). Desta forma, pode-se verificar que, em Portugal, no que diz respeito às competências e ao empenho do trabalhador, a natureza da escola francesa é predominante, uma vez que os trabalhadores demonstram as suas competências, tanto técnicas como transversais apenas para si, e não para impressionar os empregadores ou enaltecer a organização (Swiatkiewicz, 2014).

Segundo Borges Silva (2015, p.17), “as dimensões da competência podem ser mais bem compreendidas se analisadas sob a seguinte ótica: o que precisa ser feito (conhecimento), como deve ser feito (habilidades) e, porque será feito (atitudes)”. Ou seja, a combinação destes 3 fatores demonstra que o sucesso no desempenho de uma determinada função não

é garantido, apenas pelo facto de o indivíduo possuir as capacidades técnicas necessárias para tal.

“Ser especialista seja em que área for já não é garantia de sucesso. A realidade é cada vez mais volátil, e o leque de exigências é cada vez mais diversificado para os profissionais do futuro” (Frauches, 2019, p.15). Como já foi referido anteriormente, e o autor Travassos (2019) consolida “as *hard skills* são caracterizadas pelo conhecimento técnico e necessário à realização de um trabalho, constituintes por aspetos quantitativos, e as *soft skills* são denominadas de qualidades interpessoais inerentes à personalidade das pessoas, tratando-se de competências comportamentais” (p. 33). E, a autora Cardoso (2021), acompanha o mesmo raciocínio, afirmando que é essencial perceber que os dois tipos de competências – *hard* e *soft* – se complementam. O equilíbrio e a harmonia entre ambas será o fator decisivo do sucesso profissional, pois, “enquanto que as *hard skills* retratam as capacidades e os conhecimentos técnicos que proporcionam o desempenho exímio das funções, as *soft skills* espelham a atitude no trabalho e no relacionamento com os diversos interlocutores profissionais (p. 26).

Consequentemente, é possível identificar três conceitos diretamente relacionados: o conhecimento, as competências (capacidades, habilidades, destreza) e as aptidões pessoais. Mais uma vez, é importante destacar que um maior nível de inteligência ou de aptidões técnicas não implica mais sucesso profissional, e que, apesar de as *soft skills* serem intrínsecas ao ser humano, as mesmas podem ser aperfeiçoadas através do desenvolvimento pessoal (Silva, 2015).

E, com a transição de um modelo mais conservador para um mercado mais competitivo, os funcionários têm de se adaptar e moldar-se às constantes e imprevisíveis mudanças no MT e ser capazes de reunir um conjunto de competências que consigam corresponder às necessidades de cada empresa, cada vez com maior destaque nas competências individuais e interpessoais. Logo, o percurso profissional de cada indivíduo deve ser cada vez mais auto-orientado, potencializando o seu conhecimento e habilidades em tantos setores quanto possível, dando-lhes a possibilidade de ter uma carreira em diversificadas organizações (Seco et al., 2009). Assim que um indivíduo termina os seus estudos, depara-se com o MT e com as competências exigidas pelo mesmo, podendo estas ser de foro pessoal, relacional ou profissional. Por esta razão, os futuros profissionais devem fazer uma introspeção e perceber quais são os seus pontos fracos e os seus pontos fortes,

de forma a melhorá-los e realçá-los, respetivamente, para que se torne um membro ativo e competitivo, tanto na sociedade como no MT.

De maneira a completar o conceito das competências, no próximo capítulo será abordado o conceito de *soft skills* e o impacto que as mesmas têm no MT. Poderiam ainda ser abordadas as *hard skills* (ou competências técnicas), mas as mesmas não são significativas para o estudo a realizar. Sendo as *soft skills* as competências diferenciadoras no MT atual e um elemento de diferenciação para os diplomados que procuram inserir-se no MT, é importante saber quais são as mais significativas para as recém-diplomados, e quais os irão ajudar a destacar-se no mercado competitivo atual.

4.1 *Soft skills* no mercado de trabalho

Atualmente, o avanço das tecnologias são a principal causa das mudanças constantes no MT. Com a evolução das máquinas, e o crescente progresso da inteligência artificial, as *soft skills* – ou habilidades subjetivas – são indispensáveis para as empresas e um fator cada vez mais decisivo e valorizado aquando de uma nova contratação ou renovação de contrato, uma vez que são as únicas capacidades do ser humano que não podem ser substituídas (Da Silva et al., 2020). Assim, é possível constatar que as capacidades técnicas já não são suficientes para que as empresas se destaquem face à sua concorrência, o que as leva a valorizar profissionais que apresentem competências transversais e emocionais que os diferenciem das restantes organizações pela positiva e os façam alcançar vantagem competitiva (Da Silva et al., 2020).

A definição de *soft skills* surgiu inicialmente a partir do conceito de competências e, desde aí, tem vindo a ser bastante estudado por diversos autores e a sua definição sofreu várias alterações ao longo dos anos, em consequência das mudanças contínuas do MT, mas um fator que se manteve em constante crescimento, foi a relevância atribuída ao conceito pelas organizações. Lopes (2021, p. 14) constata que foi Mertens, em 2004, quem apresentou a primeira definição do conceito de *soft skills*, como se pode verificar no quadro abaixo, num período em que a situação socioeconómica se encontrava frágil e inconstante, sendo necessário desenvolver competências que permitissem às organizações adaptarem-se às mudanças que iam surgindo e conseguirem prosperar face aos obstáculos que essas mudanças podiam trazer. Depois de surgir esta primeira noção do que são as *soft skills*, vários autores se dedicaram a dar um novo significado a este conceito, conforme é possível observar na tabela abaixo, retirada de Lopes (2021):

Tabela 4 – A evolução do conceito de *soft skills*

Autores (ano)	Definição do conceito de <i>soft skills</i>
Mertens (2004)	Habilidades que não estão relacionadas com a formação técnica, mas que contribuem para a adaptação do indivíduo ao mercado de trabalho.
Moreno (2006)	Capacidades gerais que complementam e facilitam o desenvolvimento da carreira profissional.
Schulz (2008)	Conjunto de traços de personalidade e aptidões sociais que incluem a facilidade de comunicação, a simpatia e o otimismo.
Dixon e colaboradores (2010)	Combinação de conhecimentos, aptidões, comportamentos e características que possibilitam a realização de tarefas/funções de forma eficaz.
Robles (2012)	Ferramenta essencial para ajudar os profissionais a alcançar os resultados desejados.
Grisi (2014)	Aptidões que vão além das exigências específicas de determinada profissão.
Cimatti (2016)	Competências que não estão diretamente relacionadas com uma tarefa específica, mas são necessárias em qualquer função e como tal são consideradas estratégicas para o sucesso pessoal e profissional do colaborador.
Devedzic e colaboradores (2018)	Habilidades pessoais e sociais que incluem traços de personalidade, comunicação e capacidade de interação que caracterizam o relacionamento com as outras pessoas.
England e colaboradores (2019)	Aptidões interpessoais que ajudam as pessoas a gerir conflitos e a criar relacionamentos inclusivos que melhoram o desempenho da equipa e contribuem para a criação de ideias, resolução de problemas e estratégias de negociação que permitem reformular os processos de trabalho
Sgobbi e Zanquim (2020)	Competências que podem ser observadas através das habilidades de comunicação, autoconhecimento, gestão de projetos, espírito de equipa e capacidade de aprender que permitem um desempenho eficaz.
Lopes e colaboradores (2021)	Habilidades não cognitivas que os indivíduos necessitam para um bom relacionamento social no local de trabalho.

Fonte: Lopes (2021, p.5)

É possível comprovar que, à medida que o conceito das *soft skills* evoluiu, o foco deixou de ser apenas as características inerentes ao ser humano, mas também passa a dar-se mais relevância ao contexto organizacional em que o indivíduo está inserido e qual é o impacto

que esse contexto tem nas características sociais e emocionais e qual a melhor estratégia para fazer sobressair essas características de forma a destacar-se no mercado competitivo de hoje.

O domínio das *soft skills* não é apenas um auxílio no início de carreira ou na procura de emprego, como pode também ser um grande impulsionador de carreira, quando existe um equilíbrio entre as capacidades técnicas e as habilidades sociais e pessoais (Da Silva et al., 2020).

Como já foi referido acima, a pandemia trouxe muitas mudanças a nível organizacional, devido ao crescimento das TIC's. A aplicação das novas tecnologias impulsionou a transformação de muitas organizações, e, conseqüentemente, é esperado que as *soft skills* exigidas por essas organizações também sofram alterações de modo a acompanhar o ritmo das mudanças (Laranjeiro et al., 2020). O estudo da WEF realizado em 2015 corrobora esta perspectiva, no sentido em que, desde a COVID-19, algumas das *soft skills* que seriam consideradas as mais procuradas no MT (ver Tabela 5) hoje já não têm tanta importância, tendo sido substituídas por competências que vão de encontro ao modo como as empresas operam atualmente.

Comparando os estudos mais atuais, realizados pela WEF em 2020 e em 2023, é possível verificar que houve algumas mudanças no top 10 das *soft skills* mais procuradas pelo MT, sendo que, em 2023, as *soft skills* mais valorizadas pelas organizações são mais direcionadas ao nível emocional e social dos trabalhadores. É possível comprovar essa variação do top 10 das *soft skills* na tabela abaixo:

Tabela 5 – Top 10 das *soft skills* mais valorizadas entre 2020 e 2023

	2020	2023
1º	Resolução de problemas complexos	Pensamento analítico
2º	Pensamento crítico	Pensamento criativo
3º	Criatividade	Resiliência, flexibilidade e agilidade
4º	Gestão de pessoas	Motivação e autoconhecimento
5º	Trabalho de equipa	Curiosidade e aprendizagem
6º	Inteligência emocional	Conhecimentos tecnológicos
7º	Tomada de decisão	Confiabilidade e atenção ao detalhe
8º	Orientação para o cliente	Empatia e escuta ativa
9º	Negociação	Liderança e influência social
10º	Flexibilidade cognitiva	Controlo de qualidade

Fonte: Adaptado de WEF, 2020 e 2023

Fazendo ainda uma análise futura, é expectável que as *soft skills* que são valorizadas atualmente se mantenham as mesmas, ou pelo menos na sua maioria, em 2025, como é possível ver na tabela abaixo:

Tabela 6 – Top 10 soft skills em 2025

Previsão para 2025	
1º	Pensamento Analítico e Inovação
2º	Aprendizagem contínua e estratégias de aprendizagem
3º	Resolução de problemas complexos
4º	Pensamento crítico e analista
5º	Criatividade, originalidade e iniciativa
6º	Liderança e influência social
7º	Controlo e uso tecnológico
8º	Programação e design de tecnologia
9º	Resiliência, flexibilidade e tolerância ao stress
10º	Capacidade de raciocínio

Fonte: Adaptada de (WEF, 2020)

A tabela acima corrobora a ideia de que, atualmente, existe uma estabilização das competências mais valorizadas no MT, que está prevista manter-se nos próximos anos. Com a automatização da maioria das tarefas no espaço de trabalho, espera-se ainda um impulso dos conhecimentos, habilidades e atitudes adaptadas ao conceito inovador das tecnologias mais recentes que estão a ser implementadas nas organizações (WEF, 2023).

Como exemplo de outras aptidões transversais, no âmbito das ciências empresariais, que é a área foco desta dissertação, apresenta-se de seguida uma tabela com um conjunto de *soft skills* e as respetivas definições. Estas definições seguem o estudo realizado no projeto Ulisse (2020):

Tabela 7 – Listagem e definições de soft skills

Soft Skill	Definição
Comunicação Oral	Fazer as perguntas certas e relevantes; vontade de questionar as próprias ideias e as dos outros; dar sentido a informações complexas e ambíguas; combinar informações de diferentes fontes; identificar informações relevantes e confiáveis.
Comunicação Escrita	Capacidade de escrever de forma eficaz documentos formais (e.g. relatórios, correspondência, e-mails) e informais (e.g. memorandos, notas).

Soft Skill	Definição
Relações Interpessoais	Relacionar-se positivamente com os outros enquanto valoriza o cumprimento de metas de trabalho; trabalhar bem com os outros, respeitando e entender suas necessidades.
Trabalho em Equipe	Contribuir ativamente em grupo para atingir um objetivo comum; compartilhar recursos e responsabilidades; encorajar o participação de todos os membros do grupo.
Resolução de Problemas	Identificar e priorizar problemas; resolver as muitas facetas de um problema; contribuir com ideias/respostas sobre o problema considerando as respectivas consequências; capacidade de resolver problemas novos e mal definidos em ambientes complexos e do mundo real
Criatividade e Inovação	Crie ideias incomuns e úteis sobre um determinado tópico ou situação; criar novas soluções ou ideias; demonstrar originalidade; sugerir propostas inovadoras; desenvolver criativo maneiras de fazer as coisas.
Pensamento Crítico	Faça perguntas certas e relevantes; vontade de questionar seus ideias próprias e alheias; dar sentido ao complexo e informações ambíguas; combinar informações de diferentes fontes; identificar informações relevantes e confiáveis.
Tomada de Decisão	Tome decisões oportunas levando em consideração as consequências (por exemplo, efeitos sobre os outros, implicações políticas e/ou éticas); considerando os custos e benefícios relativos de ações potenciais escolher o mais adequado; assumir a responsabilidade pelo decisões tomadas.
Inteligência Emocional	Reconhecer e gerir as emoções próprias e dos outros; trabalhe bem sob pressão; manter o controle sobre as emoções negativas; responder bem a situações estressantes.
Flexibilidade	Lidar bem com situações inesperadas; adaptar-se facilmente às mudanças; responder adequadamente a críticas construtivas.

Fonte: Tradução do projeto Ulisse, documento “*Soft Skills Lexicon*”

Robles (2012), citado por Travassos (2019) considera as *soft skills* como “traços de caráter, atitudes e comportamentos - em vez de aptidões ou conhecimentos técnicos. (...) São as valências intangíveis, não técnicas e específicas da personalidade que determinam os pontos fortes de um líder” (p. 21). Seguindo esta linha de pensamento, Travassos (2019) afirma que existem atributos pessoais, tais como os que são possíveis verificar no quadro acima, que se enquadram no âmbito profissional, sustentando a ideia de que as

soft skills são os traços pessoais dos indivíduos indispensáveis à execução das funções a que são propostos. O autor desenvolve ainda que as competências (técnicas e transversais) são o *modus operandi* de qualquer atividade, procurando gerar níveis de desempenho superiores. Apesar disto, é necessário relembrar que as *soft skills* estão presentes em todas as situações e, por isso, são indispensáveis, tanto para o desenvolvimento pessoal, como para o desenvolvimento social.

De maneira sucinta, e ao longo de toda a dissertação, pode-se perceber que tanto as competências técnicas como as competências subjetivas são essenciais ao desempenho de qualquer função, contudo apenas as *soft skills* são vistas como um fator de distinção entre candidatos, uma vez que a procura de diferentes *soft skills* varia de acordo com as transformações do mercado e os objetivos das organizações, daí as *soft skills* serem as competências foco deste estudo. Tendo já explorado quais as *soft skills* mais requisitadas pelas empresas, o próximo capítulo, servirá para perceber se as *soft skills* que os diplomados obtêm dos cursos superiores vão ao encontro às expectativas e exigências atuais do MT.

5 Competências que as formações dão vs competências que o mercado pede

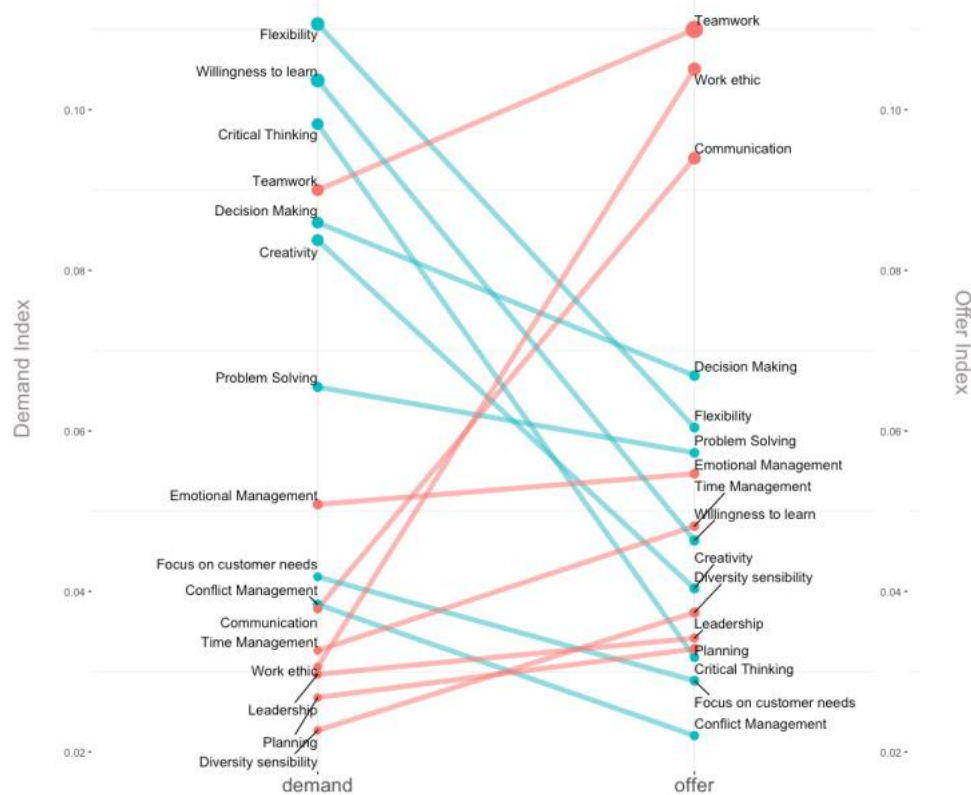
Em concordância com o projeto Ulisse (2019), existe uma grande *gap* entre as competências que os diplomados têm a oferecer ao MT e as competências que o MT exige dos diplomados. No que concerne às competências requeridas pelo MT, ou seja, as habilidades e características mais valorizadas pelos empregadores, algumas dessas competências são a flexibilidade, vontade de aprender, pensamento crítico, trabalho em equipa e capacidade de tomar decisões, respetivamente (ULISSE Project | *Soft Skills for Employability*, 2019).

Quanto às competências que os jovens diplomados têm para oferecer ao MT, ou seja, as características que os mesmos obtêm através da sua formação e todas as experiências que essa formação acarreta, destacam-se o trabalho em equipa, a ética de trabalho, a comunicação, capacidade de tomar decisões e a flexibilidade (ULISSE Project | *Soft Skills for Employability*, 2019).

Comparando a demanda e a oferta, é possível perceber que, apesar de algumas das principais competências coincidirem, a ordem de importância das mesmas para os

diplomados e para o MT está claramente trocada e, o que as formações oferecem aos estudantes não vai de encontro ao que lhes é pedido aquando da sua entrada no MT (ULISSE Project | *Soft Skills for Employability*, 2019). De forma a ilustrar a discrepância entre a demanda e a oferta analisada no projeto Ulisse, apresenta-se de seguida uma figura que mostra, de forma ordenada, as *soft skills* que o mercado demanda à direita, e as *soft skills* que os recém-diplomados oferecem à esquerda. Podemos ainda observar que, a partir da figura abaixo, na linha azul, a procura é maior que a oferta, e na linha vermelha o oposto, a procura é menor que a oferta.

Figura 1 – Análise da GAP das soft skills



Fonte: Retirada de (Projeto Ulisse, 2019, p. 5)

O report “Future of Jobs” da WEF (2023), refere ainda a expectativa existente para o contínuo crescimento da importância das competências dos trabalhadores daqui a 5 anos. “Como as habilidades estão a ser interrompidas, as empresas estão a desenhar e a expandir os seus programas de treino”(WEF, 2023, p.42). No report de 2020, foi estimado que 42% dos trabalhadores tinham completado treinos que preencheram as lacunas existentes ao nível das *soft skills*. Em 2023, notou-se que esse contributo desceu ligeiramente para os

41%. As empresas têm confiança de que as IES ensinam aos diplomados todas as *soft skills* necessárias para que estes tenham sucesso no contexto organizacional.

Um estudo realizado em Portugal por Brito-Costa e colaboradores (2018) comprova esta afirmação, demonstrando nos resultados do estudo, que 72,7% dos diplomados inquiridos encontram-se empregados. Dos inquiridos que conseguiram um emprego, 80,9% desses diplomados estavam a trabalhar na área da sua formação. Quanto ao tempo decorrente entre a obtenção do diploma e a obtenção do primeiro emprego, 82,9% dos inquiridos conseguiram-no até 1 ano após a conclusão do curso. Relativamente à situação contratual dos diplomados que estavam a trabalhar, mais de metade (55,7%), eram trabalhadores por conta de outrem. Podemos ainda perceber que 55,1% dos inquiridos afirmaram ter necessitado de formação adicional à sua formação académica, mas apenas como impulsionador para a progressão de carreira (Brito-Costa et al., 2018). Já no que diz respeito ao vínculo laboral, grande parte (48,4%) dos diplomados encontrava-se empregado em situação de contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado/efetivo, seguido de 27,1% que se encontravam com contrato de trabalho a termo, já 8,4% estavam em regime de contrato de prestação de serviços (recibos verdes ou semelhante), 1,9% encontravam-se em situações de trabalho pontuais e ocasionais e, ainda 14,2% dos diplomados encontravam-se a realizar estágio.

Pode-se perceber, pelo estudo exposto acima, que as IES estão a provisionar as *soft skills* necessárias aos jovens diplomados, para que os mesmos consigam inserir-se no MT assim que terminam os seus cursos. Assim, as organizações devem certificar-se de que fornecem todas as condições necessárias (como cursos, formações, workshops, etc.) para que os recém-diplomados possam desenvolver as habilidades adquiridas em contexto universitário, já que as mesmas aumentam a competitividade das organizações (Lopes, 2021).

Em suma, o ajuste das competências que as IES proporcionam aos estudantes com as competências que o mercado requer aumenta o êxito dos recém-diplomados no que toca à sua empregabilidade (Lopes, 2021). Desta forma, Freitas et al. (2021) sugerem que as IES não devem focar-se apenas no desenvolvimento de competências técnicas, mas também apostar no desenvolvimento das competências transversais (ou *soft skills*), de forma a que os recém-diplomados sejam capazes de se adaptar mais facilmente ao contexto de trabalho.

No presente capítulo será apresentada e descrita a metodologia de investigação utilizada nesta dissertação, e serão também explicados os métodos e técnicas fundamentais para a sua concretização. Em seguida, serão expostos os processos de implementação e divulgação do questionário, assim como da recolha e da análise dos dados.

1 Metodologia

Um dos aspetos primordiais de qualquer investigação é o metodológico. O processo metodológico é sempre acompanhado de preocupação, quando chega a altura de definir o decurso da investigação, eleger os métodos e técnicas de recolhas de dados e a análise da informação recolhida (Silva, 2012). Assim, a metodologia pode ser definida como o plano de ação, delineamento e conceção da escolha e o uso de diferentes métodos, influenciando as escolhas do investigador. Noutros termos, a metodologia vai dar ordem e uma estrutura lógica à pesquisa, dando ao investigador a direção certa (Bloise, 2020). De forma sucinta, o objetivo principal da metodologia é ajudar o investigador a entender não só os resultados obtidos, mas também todo o processo que levou a esses resultados (Coutinho, 2014).

Existem vários métodos para desenvolver uma investigação, sendo que o estudo de caso é o mais indicado para responder a questões do tipo “como” e porquê”. Yin (2010), considera que o método do estudo de caso deve ser utilizado quando se deseja “entender um fenómeno da vida real em profundidade, mas esse entendimento englobasse importantes condições contextuais” (p.39).

A pesquisa de estudo de caso é uma investigação empírica, que compreende um método abrangente, abordando a lógica do projeto, técnicas de recolha de dados, e abordagens específicas à análise dos mesmos (Yin, 2010). E, Oliveira e Ferreira (2014) referem ainda que o estudo de caso é o método que “permite o estudo aprofundado de uma entidade bem definida” e esse caráter de profundidade necessita constantemente do uso de vários instrumentos de recolha de dados em simultâneo (p. 94).

Estas definições deram à autora o mote para o estudo empírico realizado, seguindo os princípios delineados para um estudo de caso.

Na revisão de literatura apresentada previamente, foi explorada a temática dos jovens, em particular os que possuem um diploma, terem cada vez mais dificuldades em inserir-se no MT. E, em concordância com Marques (2010, p.7):

Perante a crescente incerteza, instabilidade e precariedade que caracteriza a maior parte dos percursos dos jovens que saem da universidade e acedem ao mercado de emprego, o debate sobre a “inserção profissional” tem conhecido um renovado interesse dos responsáveis pelas políticas educativas e de emprego, especialistas e investigadores, empregadores, famílias e sociedade em geral.

Isto é um problema cada vez mais recorrente à medida que os anos passam e, apesar de haver já vários estudos acerca deste tema e temas relacionados, ainda não há uma resposta conclusiva relativa ao mesmo, continuando o tema a ser atual.

E, esta atualidade, mesmo já existindo bastante bibliografia, não esgota o tema. A acrescentar a este facto, existe um estímulo de foro pessoal, uma vez que a autora concluiu recentemente um curso e enfrentou as dificuldades da inserção no MT como jovem recentemente licenciada das áreas das ciências empresariais do ISCAP em tempos de pandemia mundial. O que nos conduz ao objetivo principal desta investigação: perceber se as expectativas dos recém-diplomados do ISCAP coincidem com as oportunidades que o MT lhes oferece, em especial, dentro das suas áreas de estudo. Neste sentido o caso em estudo será o ISCAP, em específico os seus diplomados.

Tendo em conta a linha de investigação delineada, foi adotada para esta temática, uma metodologia mista. A metodologia mista apoia-se na combinação da metodologia quantitativa (tendo sido escolhido como instrumento de medida um questionário) e da metodologia qualitativa (através da análise documental), potencializando o procedimento metodológico com uma triangulação de dados.

A metodologia quantitativa atua com dados estatísticos, e converte os dados recolhidos em números, para que os mesmos sejam categorizados e analisados (Bloise, 2020). Nesta abordagem, os investigadores têm tendência a iniciar com ideias preconcebidas e procuram estudar teorias objetivas, analisando a relação entre diferentes variáveis. Este método evidencia a objetividade na recolha dos dados numéricos e os mesmos são analisados através de procedimentos estatísticos (Pitanga, 2020).

Por sua vez, a abordagem qualitativa consiste numa pesquisa sistemática, fundamentada em princípios teóricos e o seu foco de interesse é amplo. Contrariamente à abordagem quantitativa, que trabalha com dados numéricos e estatísticos, na metodologia qualitativa os dados são de carácter descritivo, e são recolhidos através do contacto direto e interativo do investigador com o objeto de estudo, procurando entender o fenómeno no seu ambiente

natural. Neste tipo de abordagem, o investigador procura compreender a situação estudada através da perspectiva dos participantes e, daí em diante, interpretar os casos estudados e tirar as suas conclusões (Neves, 1996).

Como é possível verificar, nesta dissertação serão expostas duas abordagens diferentes, apoiadas pela triangulação de dados. O uso das duas metodologias e a consecutiva análise dos dados recolhidos através das mesmas torna a investigação mais completa. Da perspectiva quantitativa, o questionário fornece respostas mais precisas e objetivas. Já pela perspectiva qualitativa, a análise documental permite uma melhor e mais clara contextualização acerca das oportunidades de emprego para os recém-diplomados existente no MT atual e qual é a sua perspectiva acerca das mesmas.

Denzin (1989) afirma que, em qualquer investigação, vários métodos e técnicas de recolha de dados devem ser utilizados, uma vez que o uso de apenas um instrumento não permite revelar as características mais relevantes da veracidade empírica para o desenvolvimento de uma investigação.

Baseando-se em Denzin, Cardoso (2021) consolida que o conceito de triangulação está segmentado em 4 diferentes tipos: 1) a triangulação de dados, na qual o autor recolhe os dados por meio de fontes distintas. Este tipo de triangulação pode ser dividida em subcategorias, sendo essas a nível temporal, espaço geográfico ou a nível da amostra; 2) a triangulação de investigadores, na qual cada investigador trabalha de forma individual na coleta dos dados, e no final é feita uma comparação do trabalho de todos os investigadores; 3) a triangulação teórica, onde diversas teorias são utilizadas para analisar um determinado conjunto de dados, com o objetivo de validar a sua utilidade; 4) e, por último, a triangulação metodológica, na qual são aplicados vários métodos de pesquisa (no caso deste estudo, o método quantitativo e o método qualitativo), com a finalidade de estudar uma questão específica.

Neste seguimento, é possível constatar que a abordagem da triangulação metodológica dá mais fiabilidade ao estudo, encadeando e completando os diferentes instrumentos (neste caso, o questionário e a análise documental), com o intuito de perceber melhor as dificuldades que os recém-diplomados encontram aquando da entrada no MT.

2 Estudo

Nesta linha de pensamento, surgiu a seguinte questão geral de investigação: “As perspetivas dos estudantes/recém-diplomados (cursos lecionados no ISCAP) coincidem com as oportunidades do MT?”. De forma a complementar a questão principal de investigação, foram definidos os seguintes objetivos específicos subjacentes à questão de investigação – este estudo pretende (i) perceber quais as competências que o mercado está a pedir a estes jovens diplomados, na perspetiva destes; (ii) descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível dos CTeSP’s/Licenciaturas/Mestrados dão aos jovens que as frequentam, na sua perspetiva; e (iii) identificar quais as ofertas de emprego existentes no mercado para estes jovens diplomados.

Todos estes objetivos serão analisados através do questionário que foi implementado e dos dados recolhidos, assim como pela análise documental através das informações recolhidas – saídas profissionais dos cursos do universo ISCAP, anúncios publicados em diversos sites de emprego e respetivas competências requeridas nesses anúncios. De maneira a ir de encontro ao universo estudado nesta dissertação, foram feitas três tabelas com todas as saídas profissionais dos CTeSP’s/Licenciaturas/Mestrados do ISCAP. As mesmas podem ser encontradas nos apêndices (Apêndice I, II e III, respetivamente).

3 Instrumentos de pesquisa

No que concerne aos instrumentos de pesquisa, os estudos de caso devem ser apoiados por diversas evidências (primárias e secundárias), para que seja possível fazer uma triangulação dos dados encontrados. Para este estudo, foram utilizados 3 instrumentos de pesquisa – 1 quantitativo e 2 qualitativos.

Relativamente à parte quantitativa deste estudo, foi aplicado um questionário como técnica de recolha de dados. O questionário foi disponibilizado online, incluindo perguntas abertas e fechadas e o objeto de estudo foram jovens estudantes/diplomados do ISCAP. O mesmo foi difundido através de contactos pessoais, contacto com ex-alunos e nas redes sociais, pelo que é importante referir que a amostra deste estudo é de conveniência.

O questionário é uma técnica de recolha de dados baseada numa sequência de questões escritas dirigidas a um conjunto de indivíduos (inquiridos) e as mesmas podem referir-se

a vários aspetos, como às suas representações, opiniões, crenças, etc. Por isto, pode ser considerada uma técnica de observação não participante (Silva, 2012).

Pode distinguir-se o questionário da entrevista pelo facto de não existir comunicação oral entre o investigador e os participantes, sendo estes classificados como questionários de administração direta, onde o próprio inquirido regista as suas respostas sem intervenção do investigador (Cardoso, 2021). Nesta dissertação foi aplicado um questionário de administração direta, em que os participantes responderam sem a intervenção do investigador.

Antes de avançar com a elaboração do questionário, foi feita uma pesquisa de forma que possibilitasse encontrar um ou mais questionários cientificamente confirmado(s) e que, ao mesmo tempo, se adaptasse(m) ao tema em questão. Depois da pesquisa feita, foram identificados dois questionários que já tinham sido aplicados e aprovados, dos seguintes estudos: “Empregabilidade Dos Recém-Licenciados Da FEP E Suas Determinantes”, da autora Paula Silva (2018) e “Re(pensar) a empregabilidade: a importância das *soft skills*”, da autora Cláudia Lopes (2021). O questionário aplicado na presente investigação teve como base os dois questionários mencionados acima, sendo que todas as perguntas utilizadas foram adaptadas às necessidades da investigação corrente e foram ainda acrescentadas algumas perguntas necessárias à resposta de todos os objetivos deste estudo. O questionário da dissertação da autora Paula Silva serviu de base para a primeira parte do questionário, a parte sociodemográfica. Já os questionários presentes na dissertação da autora Cláudia Lopes serviram como alicerce para a parte relativa às *soft skills* (tanto adquiridas, como requeridas).

A estruturação de um questionário passa por diversas etapas. “A primeira passa pelo pensamento e reflexão sobre o problema que se pretende abordar e concludentemente o tipo de informação que se pretende obter” (Cardoso, 2021, p. 45). As perguntas do questionário não devem manipular as respostas dos participantes, devendo estas estar redigidas com uma linguagem direta e perceptível. A elaboração do questionário da presente investigação passou por várias fases de análise e de alterações, até chegar à última versão, de forma que fosse completamente claro e compreensível.

Em casos de pesquisas de opiniões e atitudes, devem ser compostas questões de acordo com uma escala predefinida (Cardoso, 2021). Assim, a principal variável abordada neste estudo foram as competências transversais – ou *soft skills* – tanto adquiridas pelos

estudantes/recém-diplomados nos respectivos cursos, como as requisitadas nas ofertas de emprego. Com o objetivo de analisar o grau de dificuldade da transição da escola para o MT, e ainda o nível de concordância entre as *soft skills* adquiridas e as solicitadas, foram utilizadas 3 escalas de Likert, em que 1 correspondia ao mínimo e 5 correspondia ao máximo. Na primeira escala, os valores correspondiam à dificuldade da transição para o MT, sendo que 1 era “Nada difícil” e 5 “Muito difícil”. A segunda escala referia-se à importância das *soft skills* listadas, sendo 1 “Nada importante” e 5 “Muito importante”. Por último, a terceira escala referia-se a quais das *soft skills* listadas tinham sido desenvolvidas durante o respectivo curso superior no ISCAP (na perspectiva dos respondentes), sendo 1 “Não desenvolvi” e 5 “Desenvolvi Bastante”.

Durante a elaboração deste questionário foram tidos em conta vários aspetos: a adequação das perguntas ao público-alvo, uma vez que o questionário se dirigia a estudantes, trabalhadores-estudantes e Alumni, e, obviamente, o número total de perguntas, para que não houvesse desistências a meio. O questionário aplicado (Apêndice IV) contém 31 perguntas de resposta fechada e apenas 6 perguntas de resposta aberta.

Na última pergunta questão aberta do questionário: “Em que medida acredita que um(a) CTeSP/Licenciatura/Mestrado melhora a empregabilidade/aumenta as oportunidades de emprego?”, os participantes tiveram a oportunidade de dar a sua opinião numa resposta mais extensa, e, desta maneira, dar uma maior fiabilidade às conclusões retiradas deste estudo.

Para uma melhor perceção da estruturação do questionário aplicado nesta pesquisa foi construída a tabela apresentada no Apêndice V.

Quanto à abordagem qualitativa, esta baseia-se na análise documental. Esta pode ser percebida como um método de investigação científica apoiada em determinados procedimentos técnicos e científicos, com o objetivo de “analisar e compreender o conteúdo de diferentes tipos de documentos, procurando informações concretas nos diversos materiais existentes” (Cardoso, 2021, p. 47). A análise documental utiliza os documentos como instrumento de estudo, estabelecendo-se por meio de diversas fontes que contêm todo o tipo de suporte de informação, como textos, fotos, vídeos, etc. O investigador deve, então, fazer uma seleção da informação que considera ser mais pertinente para a sua investigação, tendo sempre em atenção manter o foco da investigação e perceber a mensagem que os dados recolhidos contêm.

Conforme já foi referido anteriormente, como análise documental deste estudo, fez parte uma recolha e análise de todas as saídas profissionais das licenciaturas, mestrados e CTeSP's do ISCAP (informação disponível na página institucional do ISCAP) (Apêndices I, II, e III), e também uma recolha e análise de ofertas de emprego e respetivas competências solicitadas em vários sites, como o LinkedIn, a Net-Empregos e a Indeed, recolhidos entre Outubro e Dezembro de 2023 (Anexo I). Esta última análise das ofertas de emprego e respetivas competências permitiu dar resposta ao terceiro e último objetivo específico desta investigação, que é identificar quais as ofertas de emprego existentes no mercado para jovens diplomados.

A triangulação de todos estes dados permitiu uma leitura mais explícita sobre as necessidades do mercado, as competências percecionadas pelos estudantes/diplomados e as explícitas nos programas dos diversos cursos.

4 Procedimento

Após a aprovação do questionário, foi criado um formulário no google forms, contendo um texto de apresentação, sendo partilhado, como já referido, nas redes sociais. O questionário esteve ativo de Outubro de 2022 a Maio de 2023, recorrendo a 3 pedidos de reforço para o preenchimento do questionário. No final, foram obtidas um total de 311 respostas.

Em conjunto com os resultados e análise do questionário, a análise documental composta pelas tabelas em apêndice (Apêndices I, II e III), identificando as saídas profissionais dos cursos do ISCAP, e pela recolha e análise dos anúncios encontrados em diversos sites de emprego em anexo (anexo I), ambos focados na área das ciências empresariais permitiu ter uma maior noção das competências que os cursos do ISCAP oferecem aos seus estudantes e as competências que são pedidas nos anúncios de emprego. Permite ainda perceber se existe discrepância entre as mesmas e obter uma opinião fundada na perspectiva dos recém-diplomados e das suas problemáticas na procura de emprego.

5 Amostra

“Os potenciais participantes de um estudo poderão ser considerados como a população” (Cardoso, 2021, p. 43). A população é o conjunto completo de indivíduos, que partilham características em comum e têm alguma relevância para a pesquisa. A população pode ser finita, ou seja, tem um número definido de elementos, ou infinita, onde o número de

elementos do estudo é hipoteticamente infinito (Oliva, 2019). O objeto de estudo desta investigação são todos os alunos e ex-alunos do ISCAP que tenham concluído recentemente um curso, incluindo licenciaturas, mestrados e CTeSP's. Todos os possíveis participantes foram contactados via e-mail e redes sociais, nomeadamente LinkedIn, Facebook e WhatsApp, onde foi solicitada a resposta ao questionário online, acedido através de um link. Enquanto que a amostra, é apenas uma pequena parte ou um subconjunto da população total seleccionada inicialmente (Oliva, 2019).

No final da partilha do questionário, foram obtidas 311 respostas, como já referido, das quais 280 válidas, formando assim a amostra final, sendo esta uma amostra por conveniência.

Uma vez concluída a apresentação do estudo, da amostra e instrumentos que foram utilizados e a explicação sobre os procedimentos metodológicos, será feita a análise dos dados e apresentação dos resultados e a sua discussão.

CAPÍTULO III – ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo irá ser feita a análise dos resultados obtidos através dos diferentes métodos de recolha de dados.

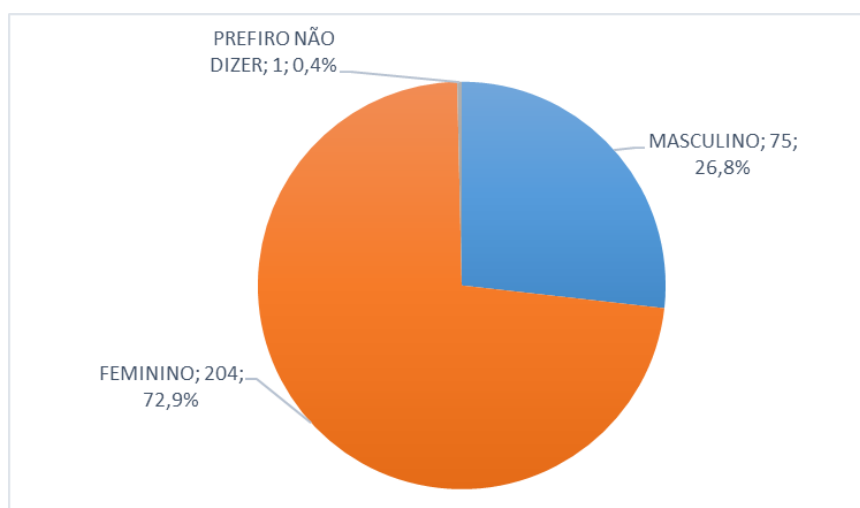
1 Caracterização da Amostra

A amostra do estudo é composta de 280 pessoas (n=280; 100%), alunos e ex-alunos do ISCAP que concluíram cursos de licenciatura, mestrado e CTeSP's.

Género

No que se refere ao género dos participantes, na sua maioria é do sexo feminino (n=204; 72,9%), e, em menor parte do sexo masculino (n=75; 26,8%). Houve ainda um respondente que preferiu não se manifestar quanto ao género (n=1; 0,4%), conforme podemos verificar no gráfico 1.

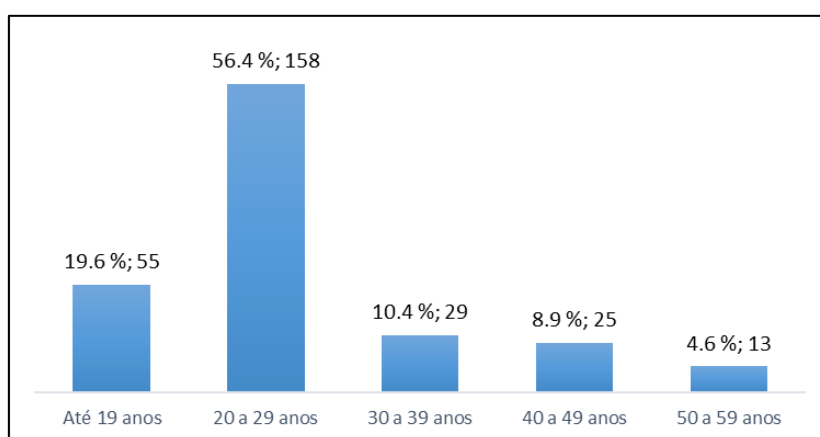
Gráfico 1 – Distribuição dos participantes quanto ao género



Faixa etária

Quanto à faixa etária é possível constatar (gráfico 2) que a idade está compreendida entre 20 e 29 anos (n=158; 56,4%), sendo a maioria dos respondentes, seguido da faixa até 19 anos (n=55; 19,6%). Em menores dimensões encontram-se os respondentes cujas idades estão compreendidas entre 30 e 39 anos (n=29; 10,4%), dos 40 a 49 anos (n=25; 8,9%) e, a menor parte, dos 50 a 59 anos (n=13; 4,6%).

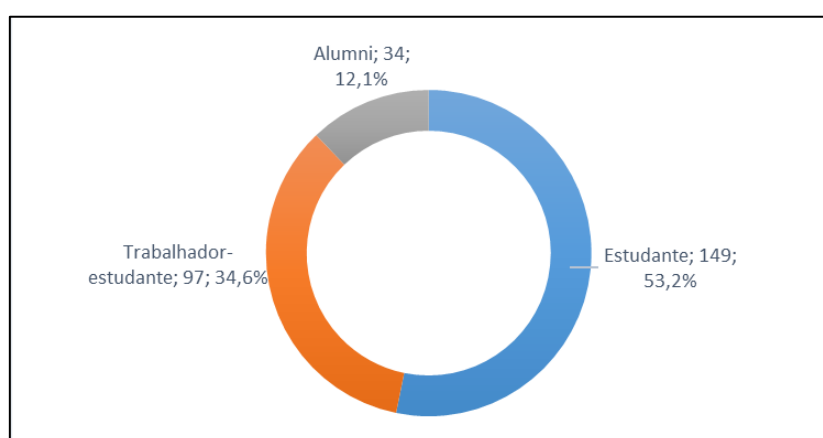
Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por faixa etária



Situação Acadêmica

Observa-se (gráfico 3) que a situação acadêmica da maior parte dos respondentes é de estudantes (n=149; 53,2%), seguida dos trabalhadores-estudantes (n=97; 34,6%). Os alumni são o grupo com menor representatividade neste estudo (n=34; 12,1%).

Gráfico 3 – Distribuição dos participantes por situação acadêmica



Grau Académico

No que respeita ao grau académico dos respondentes: os estudantes respondentes, na sua maioria, indicou estar a frequentar a licenciatura (n=106; 71,1%), seguindo-se os que estão a frequentar o mestrado (n=38; 25,5%) e com menores valores observados os que estão a frequentar o CTeSP (n=5; 3,4%). Estes resultados podem ser observados no gráfico 4.

Quanto à categoria trabalhador-estudante, a maioria também está a frequentar a licenciatura (n=47; 48,5%), seguindo-se os que estão a frequentar o mestrado (n=46; 47,4%) e por último os que estão a frequentar o CTeSP (n=4; 4,1%). Estes resultados podem ser observados no gráfico 5.

Gráfico 4 – Distribuição dos estudantes por grau académico

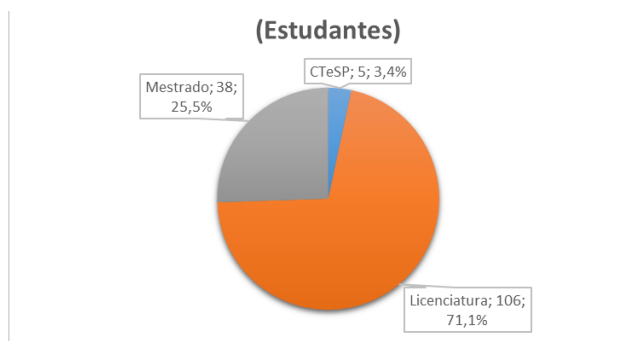
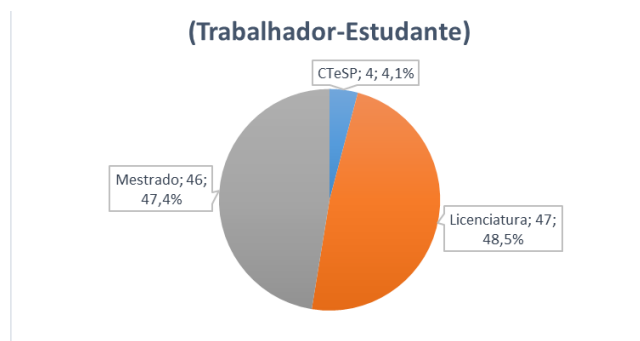
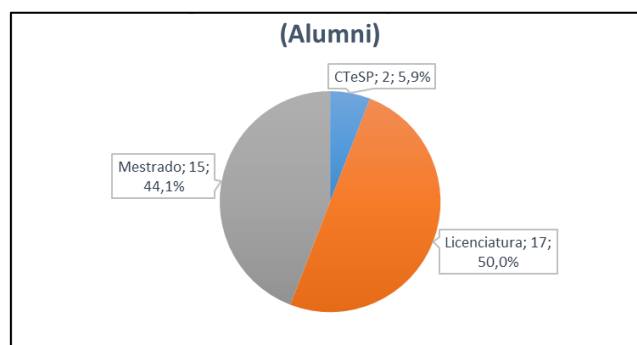


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por grau académico



Ainda quanto ao grau académico (gráfico 6), no que se refere ao grau académico dos que já terminaram (alumni), a maioria indicou a licenciatura (n=17; 50,0%), seguidos dos que indicaram o mestrado (n=15; 44,1%), e por último o CTeSP (n=2; 5,9%).

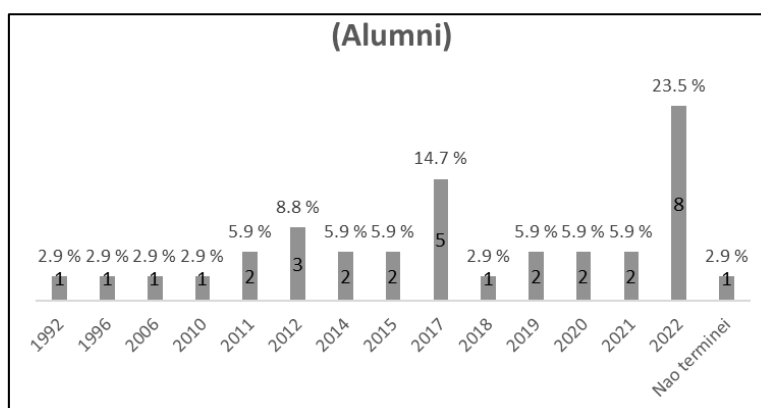
Gráfico 6 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Qual grau académico que terminou



Ano de conclusão do grau académico

A análise dos dados referente ao ano de conclusão do grau académico revela, no gráfico 7, que a maioria dos alumni respondentes concluíram no ano de 2022 (n=8; 23,5%), seguido dos que concluíram em 2017 (n=5; 14,7%) e os que concluíram em 2012 (n=3; 8,8%). Nos anos de 2011, 2014, 2015, 2019, 2020 e 2021, todos tiveram o mesmo número de respostas (n=2; 5,9%) e, nos anos de 1992, 1996, 2006, 2010, 2018, todos apresentaram (n=1; 2,9%). Por fim, um dos respondentes alumni manifestou que não concluiu o grau académico (n=1; 2,9%).

Gráfico 7 – Distribuição dos alumni por ano de conclusão do grau acadêmico



Situação profissional

No que respeita a situação profissional dos estudantes, trabalhadores-estudantes e alumni, os resultados apresentam-se conforme segue abaixo (gráficos 8, 9 e 10), respetivamente:

Estudantes: a maioria dos estudantes assinalou a alternativa “nenhuma das situações anteriores” (n=67; 45,0%), seguindo-se os que indicaram encontrar-se desempregados (n=46; 30,9%) e, por último os que estão à procura do primeiro emprego (n=36; 24,2%).

Trabalhador-estudante: a maior parte da amostra está no MT há mais de um ano (n=81; 83,5%), seguido dos que estão no MT há menos de um ano (n=10; 10,3%), e por último os que estão no primeiro emprego (n=6; 6,2%).

Alumni: a maior parte dos alumni está no MT há mais de um ano (n=28; 82,4%), seguido dos que estão no MT há menos de um ano (n=4; 11,8%), e por último os que estão à procura do primeiro emprego (n=2; 5,9%).

Gráfico 8 – distribuição dos estudantes por situação profissional

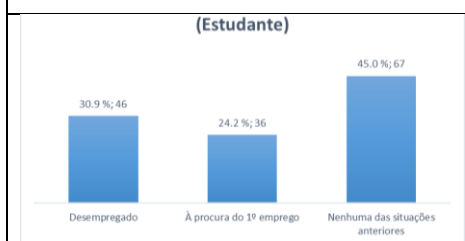
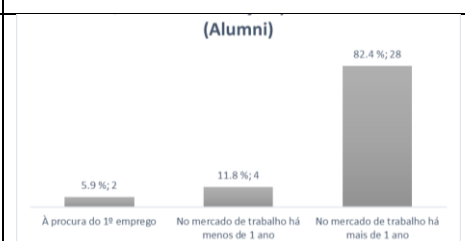


Gráfico 9 - Distribuição dos trabalhadores-estudantes por situação profissional



Gráfico 10 – Distribuição dos alumni por situação profissional



2 Tipologia de empresa

Setor da empresa em que trabalha

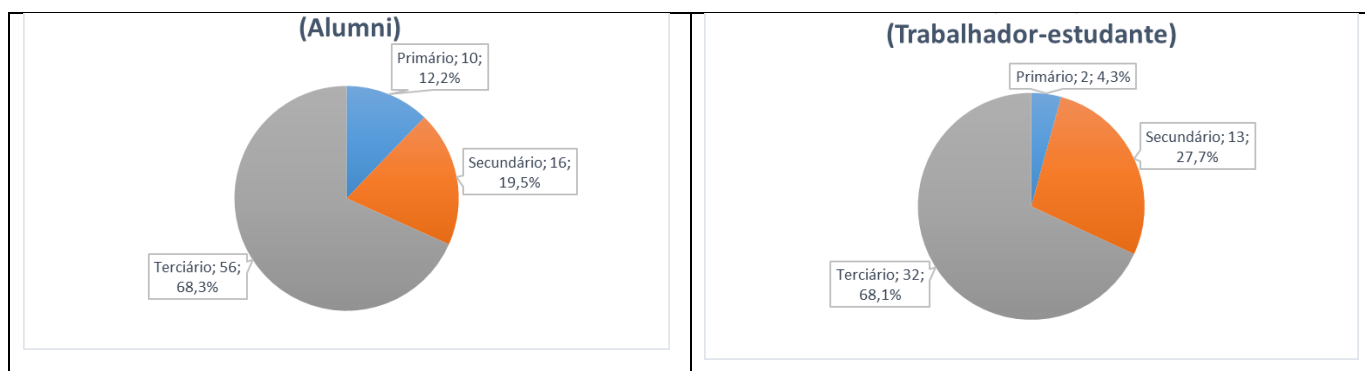
No que se refere ao setor da empresa em que trabalha, os respondentes revelaram o seguinte:

Alumni (gráfico 11): maior parte dos alumni trabalham em empresas do setor terciário (n=56; 68,3%), seguida do setor secundário (n=16; 19,5%) e, por último com menor percentagem, no setor primário (n=10; 12,2%).

Trabalhador-estudante (gráfico 12): a maioria dos trabalhadores-estudantes também trabalham em empresas do setor terciário (n=32; 68,1%), seguida do setor secundário (n=13; 27,7%) e, por último, do setor primário (n=2; 4,3%).

Gráfico 11 – Distribuição dos alumni por setor da empresa em que trabalha

Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por setor da empresa em que trabalha



Área de atuação da empresa em que trabalha

Observa-se que a área de atuação da empresa em que os respondentes trabalham distribui-se da seguinte forma:

Alumni (gráfico 13): A área dos serviços é a predominante (n=60; 73,2%), seguida da indústria (n=12; 14,6%) e, por último do comércio (n=10; 12,2%).

Trabalhador-estudante (gráfico 14): A área dos serviços é a maioritária (n=28; 59,6%), seguida do comércio (n=11; 23,4%) e, por último a indústria (n=8; 17,0%).

Gráfico 13 – Distribuição dos alumni por área da empresa em que trabalha

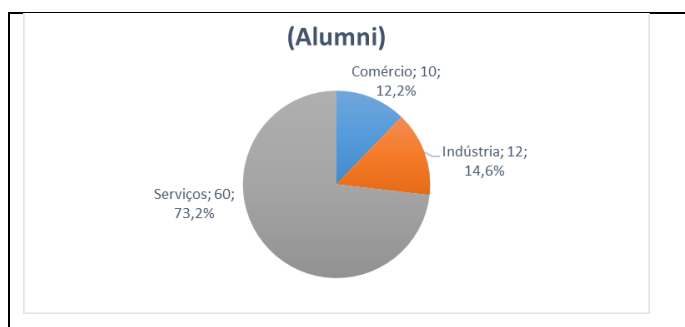
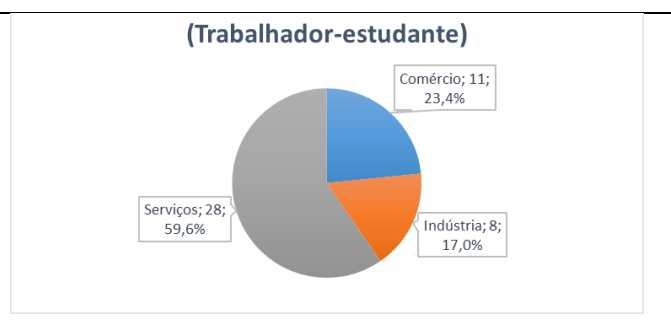


Gráfico 14 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por área da empresa em que trabalha



Dimensão da empresa onde trabalha

Tanto para os alumni quanto para os trabalhadores-estudantes (gráficos 15 e 16, respectivamente), a maior parte da amostra trabalha em grandes empresas (com mais de 250 trabalhadores efetivos), os valores foram respectivamente, (n=41;50,0%) e (n=19; 40,4%). E, com as menores percentagens, também para ambos alumni e trabalhadores-estudantes, são indicadas as pequenas empresas (menos de 50 trabalhadores efetivos), (n=9; 11,0%) e (n=6; 12,8%), respectivamente.

Gráfico 15 – Distribuição dos alumni por dimensão da empresa onde trabalha

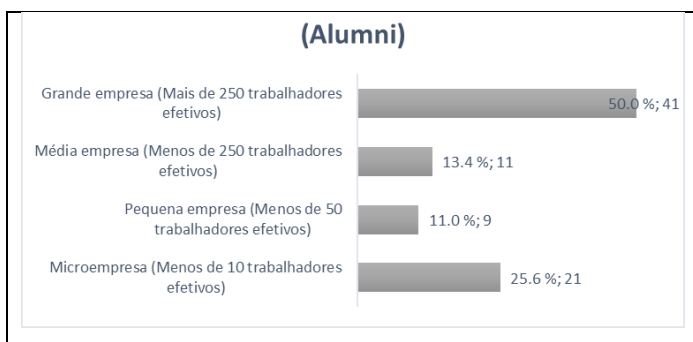
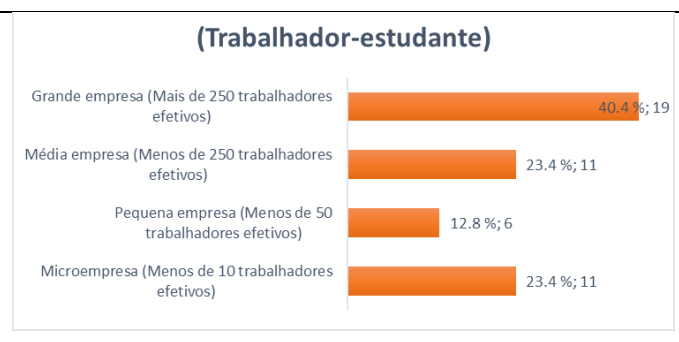


Gráfico 16 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes por dimensão da empresa onde trabalha



Primeiro emprego

Para a maioria dos respondentes, alumni e trabalhadores-estudantes (gráficos 17 e 18, respectivamente), o trabalho atual não é o seu primeiro emprego (n=59; 72,0%) e (n=40; 85,1%), respectivamente.

Gráfico 17 – Distribuição dos alumni pela pergunta: É seu primeiro emprego?

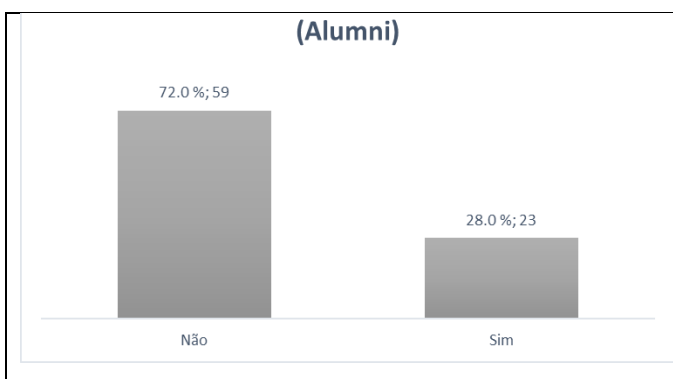
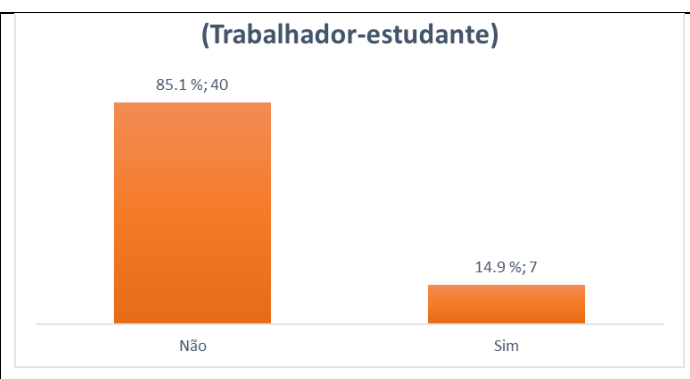


Gráfico 18 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: É seu primeiro emprego?



Tempo do último emprego

Para a maioria da amostra em ambas as categorias, alumni no gráfico 19, (n=54; 65,9%) e trabalhadores-estudantes no gráfico 20, (n=35; 74,5%) estão no emprego atual há mais de 1 ano. Quanto aos valores da minoria, estes foram, para ambos, de 6 meses a 1 ano, ou seja (n=14; 17,1%) para alumni e (n=4; 8,5%) para trabalhadores-estudantes.

Gráfico 19 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Há quanto tempo tem este último emprego?

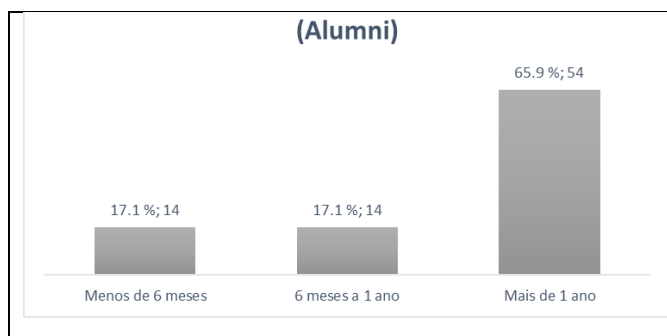
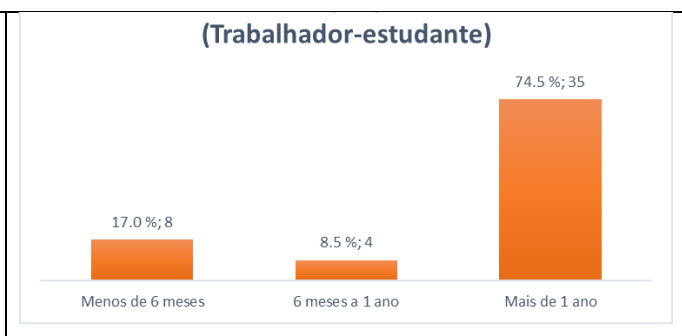


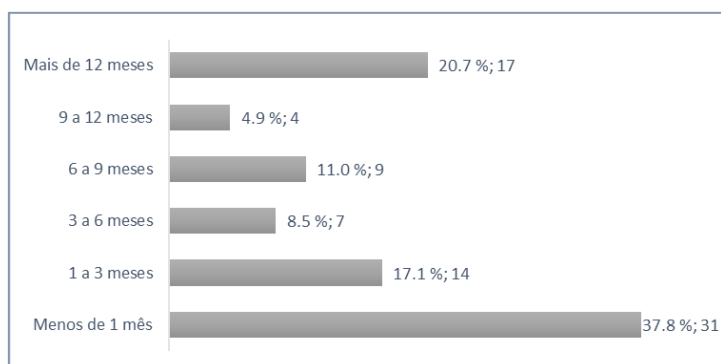
Gráfico 20 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Há quanto tempo tem este último emprego?



Tempo para arranjar o 1º emprego desde que se diplomou

Perguntando aos alumni quanto tempo demorou (gráfico 21), desde que se diplomou a arranjar o 1º emprego, a maioria respondeu menos de 1 mês (n=31; 37,8%), de seguida, os que demoraram mais de 12 meses (n=17; 20,7%). Com o menor número de respondentes, ficaram os respondentes que demoraram entre 9 a 12 meses (n=4; 4,9%).

Gráfico 21 – Distribuição dos alumni pela pergunta:
Quanto tempo demorou, desde que se diplomou, a arranjar o 1º emprego?

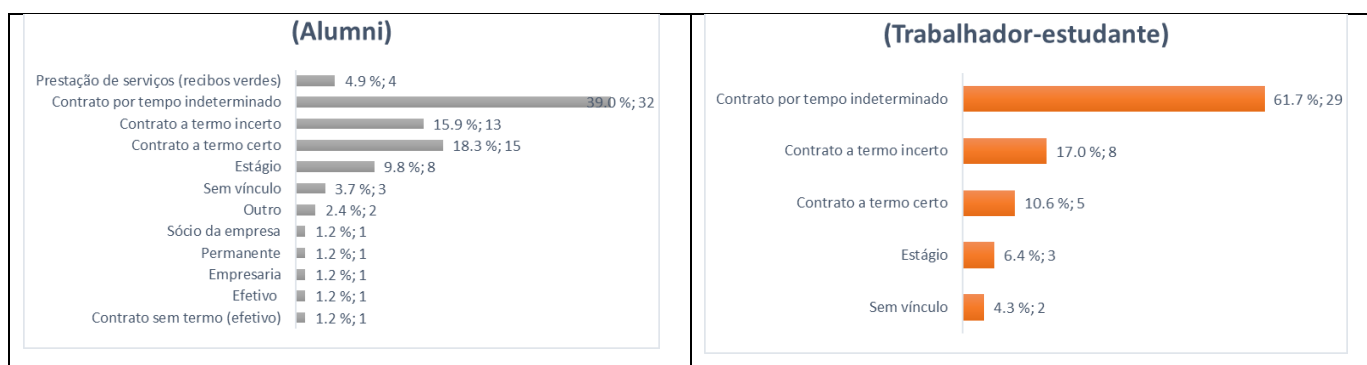


Vínculo laboral do seu emprego

Para ambos os respondentes, o vínculo laboral do emprego da maior parte da amostra foi “contrato por tempo indeterminado”, ou seja (n=32; 39,0%) para os alumni (gráfico 22) e (n=29; 61,7%) para os trabalhadores-estudantes (gráfico 23).

Gráfico 22 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Qual o vínculo laboral do seu emprego?

Gráfico 23 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Qual o vínculo laboral do seu emprego?

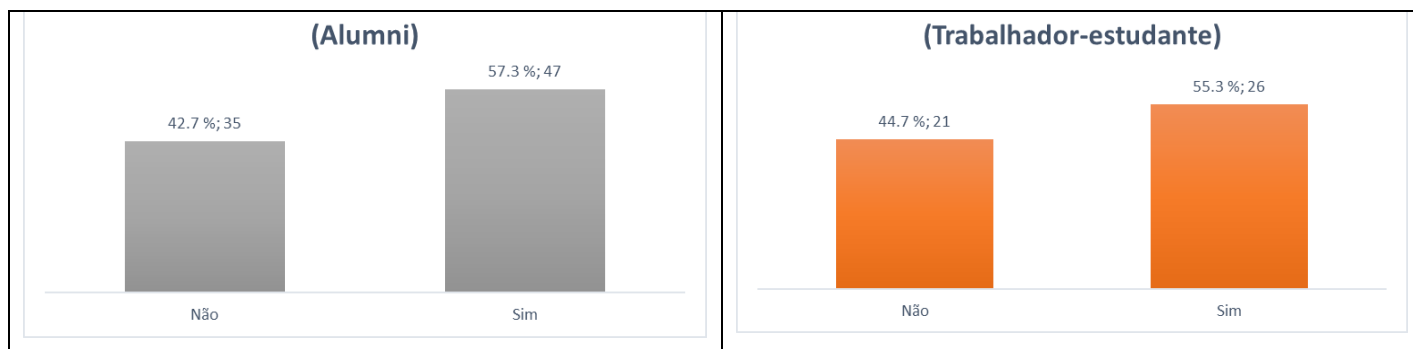


Área de estudos emprego x curso

Nesta questão, parte significativa da amostra – alumni no gráfico 24, (n=47; 57,3%), e trabalhadores-estudantes no gráfico 25, (n=26; 55,3%) - indicou que o seu emprego atual vai de encontro à área de estudos do/a CTeSP/licenciatura/mestrado.

Gráfico 24 – Distribuição dos alumni pela pergunta: O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos da sua licenciatura?

Gráfico 25 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos da sua licenciatura?

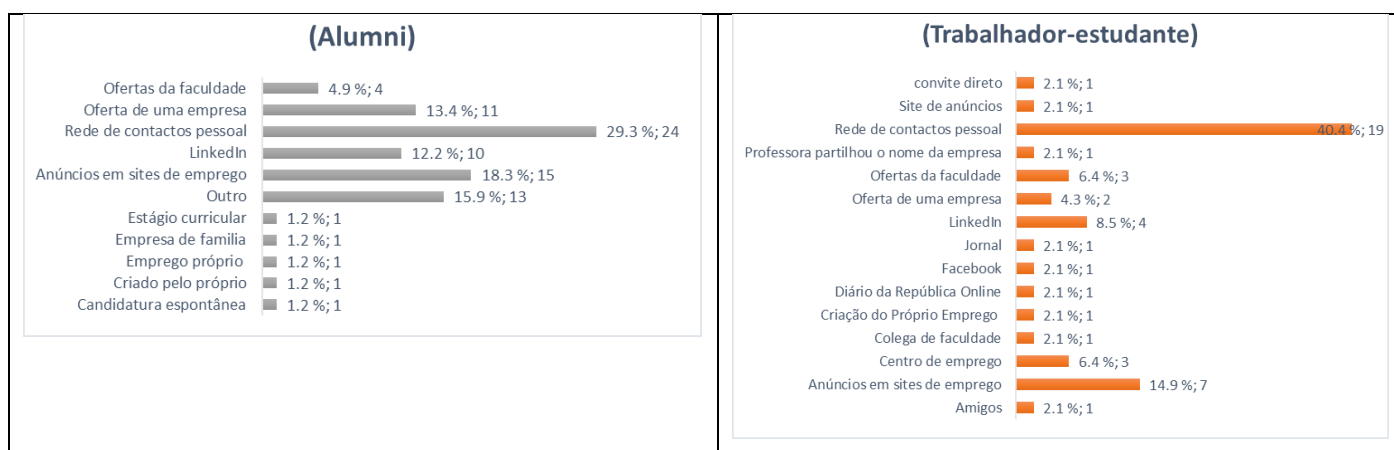


Onde ou através de quem teve conhecimento desse emprego

A rede de contactos pessoais foi a opção assinalada pela maioria da amostra, tanto para os alumni no gráfico 26, (n=24; 29,3%), como para os trabalhadores-estudantes no gráfico 27, (n=19; 40,4%) sobre onde teve conhecimento e/ou através de quem teve conhecimento do emprego. Em segundo lugar, também para ambos, a opção “anúncio em sites de emprego” foi o escolhido – alumni (n=15; 18,3%) e trabalhador-estudante (n=7; 14,9%).

Gráfico 26 – Distribuição dos alumni pela pergunta: Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse emprego?

Gráfico 27 – Distribuição dos trabalhadores-estudantes pela pergunta: Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse emprego?

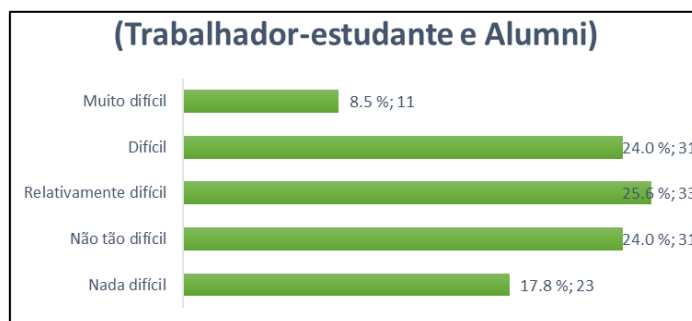


Transição para o mundo laboral

Para a maioria dos respondentes (alumni e trabalhador-estudantes – gráfico 28), a opção “foi relativamente difícil a transição para o mundo laboral”, foi a mais indicada (n=33;

25,6%). Para a minoria destes mesmos respondentes a opção “foi muito difícil a transição” (n=11; 8,5%), foi a referida.

Gráfico 28 – Distribuição dos alumni e trabalhador-estudante pela pergunta: Quão difícil considera ter sido a sua transição para o mundo laboral?

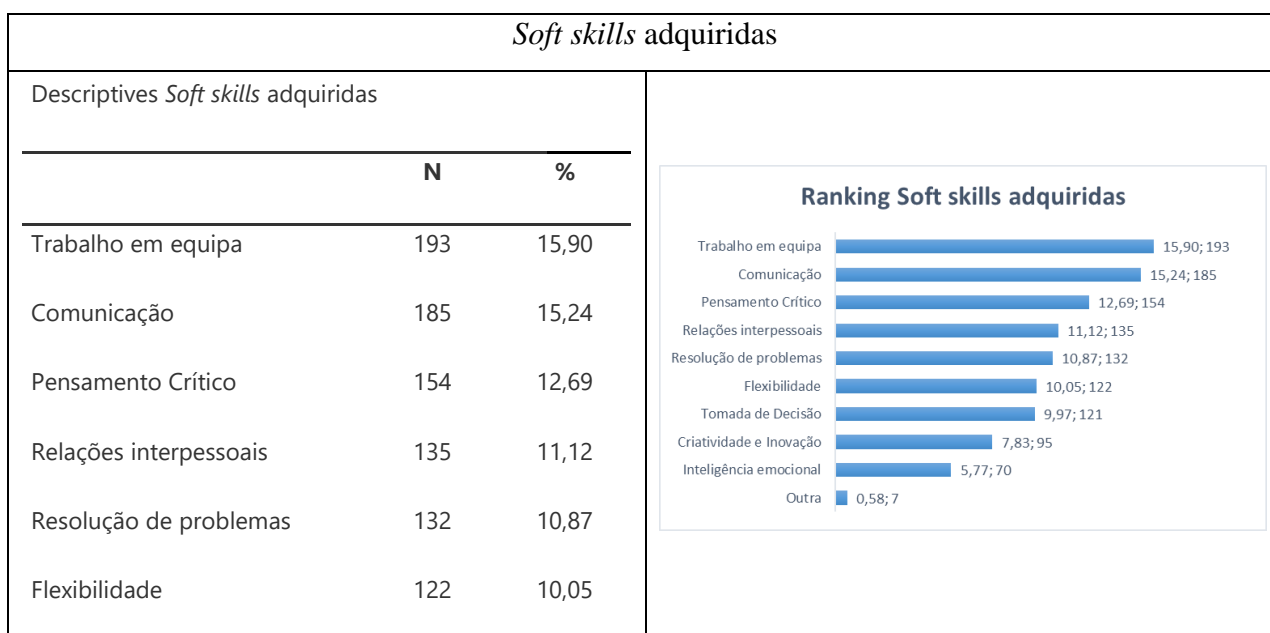


Terminada assim a análise dos resultados relativos à caracterização da amostra, passamos a analisar os resultados das *soft skills*, tanto adquiridas pelos jovens nos respetivos cursos como as mais pedidas no mercado, assim como a sua importância e o nível de desenvolvimento.

3 *Soft skills* adquiridas nos cursos do ISCAP vs mais pedidas no MT

Tendo em conta a opinião de todos os respondentes da amostra, no que toca às *soft skills* adquiridas ao longo do curso no ISCAP, os resultados foram os seguintes, por ordem decrescente (figura 1):

Figura 2 – *Soft skills* adquiridas ao longo do curso no ISCAP



Tomada de Decisão	121	9,97
Criatividade e Inovação	95	7,83
Inteligência emocional	70	5,77
Outra	7	0,58

Nesta questão, os respondentes podiam selecionar todas as opções que considerassem adequadas, onde é possível observar na figura 1, que em 1º lugar foi referido o “trabalho em equipa” (n=193; 15,90%), seguido de “comunicação” (n=185; 15,24%) e “pensamento crítico” (n=154; 12,69%). Na área intermédia ficaram as *soft skills* “relações interpessoais” (n=135; 11,12%), “resolução de problemas” (132; 10,87%), “flexibilidade” (n=122; 10,05%) e “tomada de decisão” (n=121; 9,97%). E, com o menor número de respostas, “criatividade e inovação” (n=95; 7,83%), “inteligência emocional” (n=70; 5,77%) e “outra” (n=7; 0,58%).

Face a estes dados, fez-se o cruzamento com as diversas categorias sociodemográficas, tendo-se obtido os seguintes resultados:

Tabela 8 - *Soft skills adquiridas x variáveis sociodemográficas*

Soft skills adquiridas x variáveis sociodemográficas																				
Comunicação		Criatividade e inovação		Flexibilidade		Inteligência emocional		Outra		Pensamento crítico		Relações interpessoais		Resolução de problemas		Tomada de decisão		Trabalho em equipa		
n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Género																				
feminino	141	50,36	68	24,29	90	32,14	55	19,64	5	1,79	112	40,00	97	34,64	93	33,21	84	30,00	146	52,14
masculino	44	15,71	26	9,29	32	11,43	15	5,36	2	0,71	42	15,00	38	13,57	39	13,93	36	12,86	46	16,43
prefiro não dizer	0	0	1	0,36	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,36	1	0,36
Faixa etária																				
até 19 anos	39	13,93	16	5,71	23	8,21	13	4,64	2	0,71	33	11,79	19	6,79	23	8,21	22	7,86	35	12,50
20 a 29	100	35,71	47	16,79	70	25,00	44	15,71	5	1,79	84	30,00	79	28,21	81	28,93	76	27,14	120	42,86
30 a 39	23	8,21	17	6,07	12	4,29	7	2,50	0	0,00	19	6,79	18	6,43	8	2,86	9	3,21	13	4,64
40 a 49	13	4,64	11	3,93	11	3,93	3	1,07	0	0,00	11	3,93	10	3,57	13	4,64	11	3,93	16	5,71
50 a 59	10	3,57	4	1,43	6	2,14	3	1,07	0	0,00	7	2,50	9	3,21	7	2,50	3	1,07	9	3,21

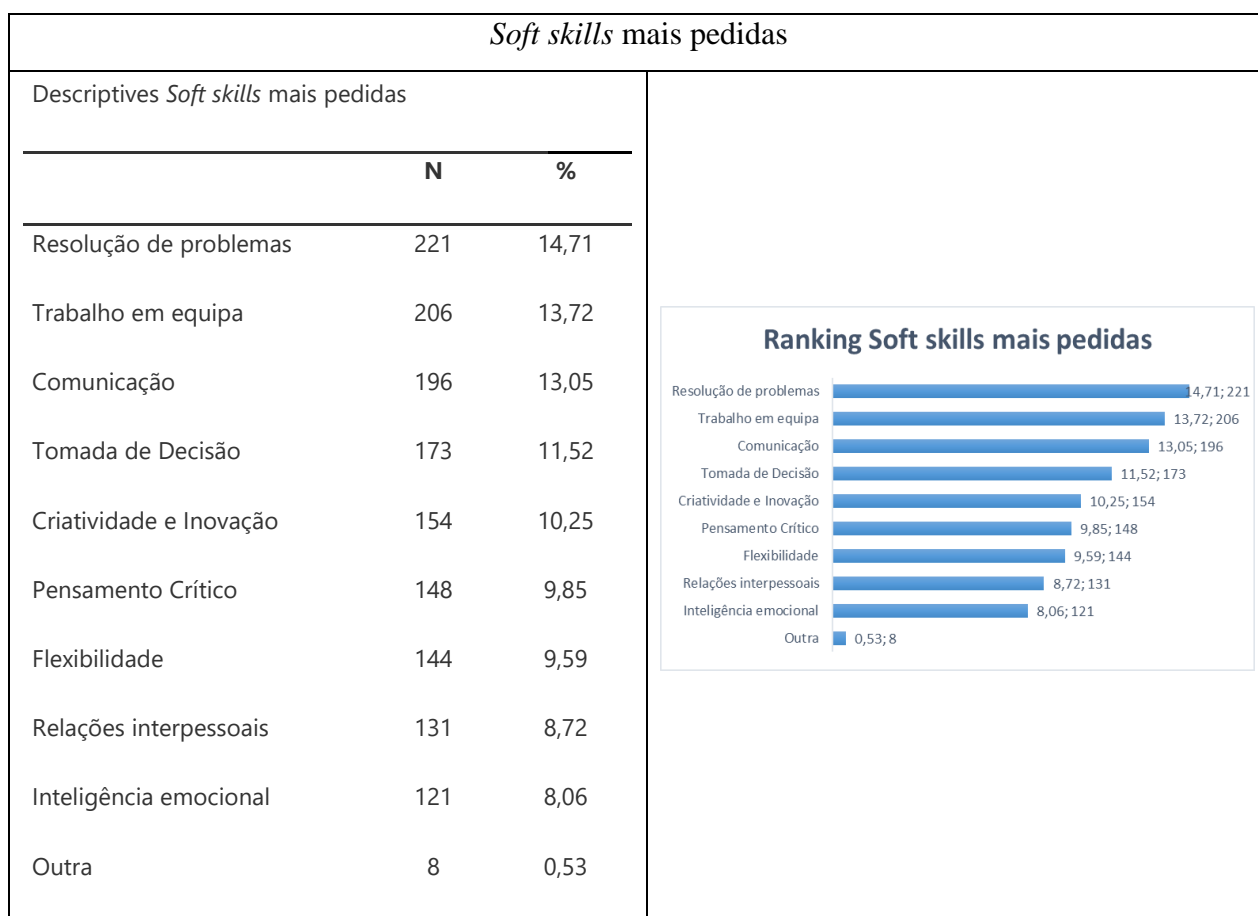
Soft skills adquiridas x variáveis sociodemográficas

	Comunicação		Criatividade e inovação		Flexibilidade		Inteligência emocional		Outra		Pensamento crítico		Relações interpessoais		Resolução de problemas		Tomada de decisão		Trabalho em equipa	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Situação académica																				
estudante	99	35,36	47	16,79	72	25,71	41	14,64	4	1,43	86	30,71	71	25,36	71	25,36	71	25,36	105	37,50
trabalhador-estudante	60	21,43	34	12,14	38	13,57	17	6,07	3	1,07	51	18,21	41	14,64	42	15,00	37	13,21	63	22,50
alumni	26	9,29	14	5,00	12	4,29	12	4,29	0	0,00	17	6,07	23	8,21	19	6,79	13	4,64	25	8,93

Como é possível ver na tabela 8, foi feito o cruzamento dos dados com as diversas categorias sociodemográficas, sendo que, no que toca ao género, tanto os homens como as mulheres inquiridas consideram o trabalho em equipa a *soft skills* mais adquirida. Pode-se ainda observar que o número de respondentes femininos é consideravelmente maior. Relativamente à faixa etária, destacam-se novamente a comunicação e o trabalho em equipa. Aqui, podemos ver que os respondentes que têm entre 20 e 29 anos são os que mais se manifestaram relativamente à aquisição de *soft skills*. Pelo contrário, os respondentes da faixa etária dos 50 aos 59 anos foram os que menos se manifestaram. Por último, no que diz respeito à situação académica, as *soft skills* destacadas são as mesmas (trabalho em equipa e comunicação), sendo que os estudantes se destacam pela positiva, com o maior número de respondentes a manifestarem-se relativamente às *soft skills* que adquiriram. Já os alumni, não se manifestaram de forma tão ativa como os estudantes, ou até mesmo os trabalhadores-estudantes.

A seguir são expostos os resultados, tendo em conta a opinião de todos os respondentes da amostra sobre as *soft skills* mais pedidas nas ofertas de emprego. Assim como nos resultados previamente apresentados, também aqui os resultados das *soft skills* são apresentados por ordem decrescente, ou seja, das mais selecionadas às menos selecionadas pelos respondentes (figura 2).

Figura 3 – Soft skills mais pedidas no mercado



Nesta questão, tal como na anterior os respondentes poderiam selecionar todas as respostas que consideravam adequadas e, como se pode constatar na figura 2, a “resolução de problemas” (221; 14,71%) foi a mais referida seguida da “trabalho em equipa” (n=206; 13,72%) e em 3o lugar “comunicação” (n=196; 13,05%). Na área intermédia das escolhas temos a “tomada de decisão” (n=173; 11,52%) e a “criatividade e inovação” (n=154; 10,25%). Como minoria das escolhas, representando menos de 10% das mesmas, ficaram as *soft skills* “pensamento crítico” (n=148; 9,85%), “flexibilidade” (n=144; 9,59%), “relações interpessoais” (n=131; 8,72%), “inteligência emocional” (n=121; 8,06%) e “outra” (n=8; 0,53%).

Nesta sequência, é apresentada uma tabela que contém a frequência das respostas das *soft skills* mais pedidas nas ofertas de emprego por variáveis sociodemográficas:

Tabela 9 – *Soft skills* mais pedidas x variáveis sociodemográficas

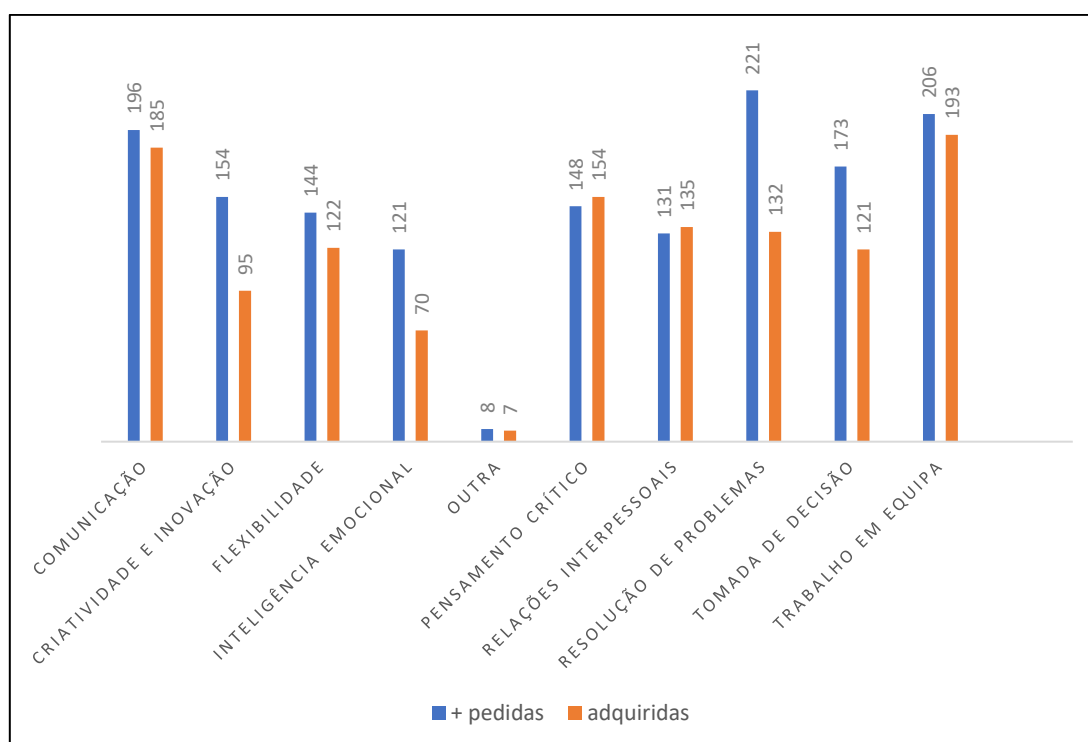
<i>Soft skills</i> mais pedidas x variáveis sociodemográficas																				
	comunicação		Criatividade e inovação		flexibilidade		Inteligência emocional		outra		Pensamento crítico		Relações interpessoais		Resolução de problemas		Tomada de decisão		Trabalho em equipa	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gênero																				
Feminino	143	51,07	115	41,07	105	37,50	95	33,93	2	0,71	113	40,36	96	34,29	160	57,14	124	44,29	149	53,21
Masculino	52	18,57	38	13,57	38	13,57	25	8,93	6	2,14	34	12,14	34	12,14	60	21,43	48	17,14	56	20,00
prefiro não dizer	1	0,36	1	0,36	1	0,36	1	0,36	0	0,00	1	0,36	1	0,36	1	0,36	1	0,36	1	0,36
Faixa etária																				
até 19 anos	44	15,71	38	13,57	25	8,93	17	6,07	2	0,71	28	10,00	27	9,64	42	15,00	37	13,21	46	16,43
20 a 29	110	39,29	82	29,29	75	26,79	70	25,00	5	1,79	86	30,71	73	26,07	129	46,07	94	33,57	113	40,36
30 a 39	20	7,14	12	4,29	20	7,14	20	7,14	0	0,00	15	5,36	15	5,36	24	8,57	19	6,79	19	6,79
40 a 49	14	5,00	15	5,36	18	6,43	6	2,14	1	0,36	12	4,29	9	3,21	20	7,14	15	5,36	16	5,71
50 a 59	8	2,86	7	2,50	6	2,14	8	2,86	0	0,00	7	2,50	7	2,50	6	2,14	8	2,86	12	4,29
Situação académica																				
Estudante	109	38,93	90	32,14	69	24,64	54	19,29	5	1,79	77	27,50	66	23,57	117	41,79	100	35,71	117	41,79
trabalhador -estudante	65	23,21	52	18,57	56	20,00	50	17,86	3	1,07	48	17,14	49	17,50	78	27,86	53	18,93	65	23,21
Alumni	22	7,86	12	4,29	19	6,79	17	6,07	0	0,00	23	8,21	16	5,71	26	9,29	20	7,14	24	8,57

Assim como foi feito anteriormente na tabela 8 (tabela das *soft skills* mais adquiridas), a tabela 9 apresenta o cruzamento dos dados das *soft skills* mais pedidas no MT com as diversas categorias sociodemográficas. Relativamente ao género, diferenciando-se das *soft skills* mais pedidas, tanto os homens como as mulheres inquiridas consideram a resolução de problemas a *soft skill* mais pedida no MT. Assim como na tabela anterior, pode-se observar que o número de respondentes é na sua maioria, do género feminino. Quanto à faixa etária, destacam-se novamente a resolução de problemas entre as faixas etárias dos 20 aos 49 anos. Curiosamente, as faixas etárias extremas, ou seja, até aos 19 anos e, dos 50 aos 59 anos destacaram a mesma *soft skill*, sendo essa o trabalho em equipa. Assim como nas *soft skills* adquiridas, os respondentes que têm entre 20 e 29 anos são os que mais se manifestaram relativamente à aquisição das *soft skills* listadas, e os

respondentes da faixa etária dos 50 aos 59 anos foram os que menos se manifestaram. Por último, referindo à situação académica, os estudantes destacam a resolução de problemas e o trabalho em equipa, enquanto os trabalhadores-estudantes e os alumni apenas destacam a resolução de problemas, como a *soft skill* mais requisitada no MT. Tal como nas categorias anteriores, a distribuição dos respondentes quanto à situação académica mantém-se igual à apresentada nas *soft skills* adquiridas, sendo que os estudantes se destacam pela positiva, com o maior número de respondentes a manifestarem-se relativamente às *soft skills* que adquiriram e os alumni com o menor número de respostas.

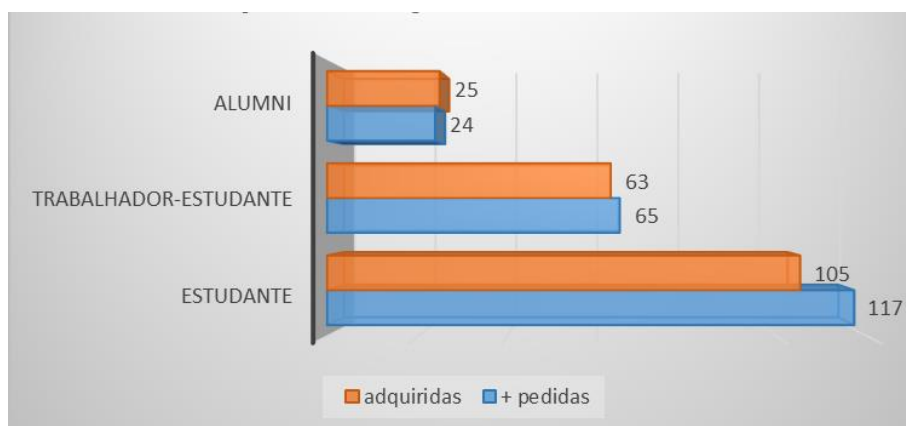
Com o propósito de relacionar as *soft skills* mais seleccionadas, tanto as adquiridas ao longo do curso no ISCAP (1º lugar – trabalho em equipa; 2º lugar – comunicação e; 3º lugar – pensamento crítico), como as mais pedidas nas ofertas de emprego (1º lugar – resolução de problemas; 2º lugar – trabalho em equipa e; 3º lugar – comunicação) – são expostos os seguintes resultados (gráfico 29):

Gráfico 29 – Comparação entre as *soft skills* mais pedidas e as *soft skills* mais adquiridas



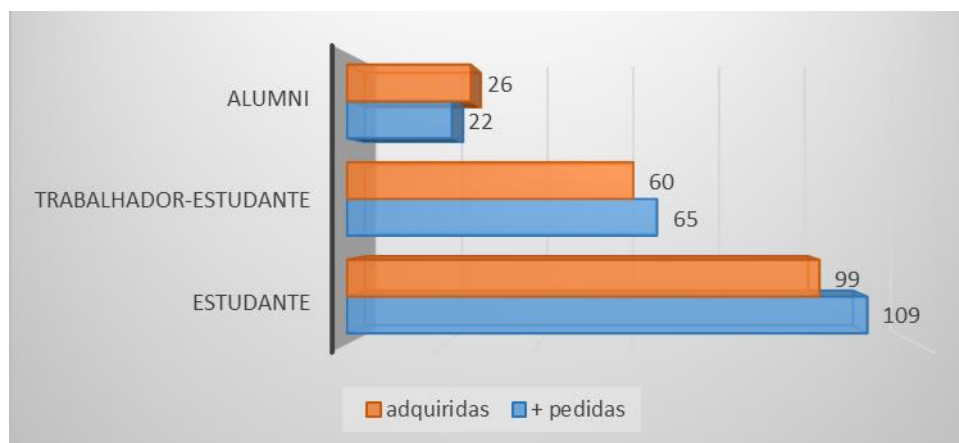
Face a estes resultados, foram realizadas comparações com a situação académica, onde se obtiveram os seguintes resultados (gráfico 30):

Gráfico 30 – Distribuição da soft skill “Trabalho em equipa” quanto a Situação Académica



Relativamente à *soft skill* “Trabalho em equipa”, pode-se perceber pelo gráfico 30 que os resultados entre as *soft skills* adquiridas pelos alunos e pedidas no MT são muito próximas em todas as situações académicas apresentadas. Contudo, pode-se ver que os estudantes são os inquiridos que dão mais importância ao trabalho em equipa enquanto *soft skill* relevante no MT. Nota-se também, uma discrepância quanto ao número de respostas relativamente aos alumni, que não parecem considerar o trabalho em equipa tão proeminente quanto os trabalhadores-estudantes e os estudantes consideram.

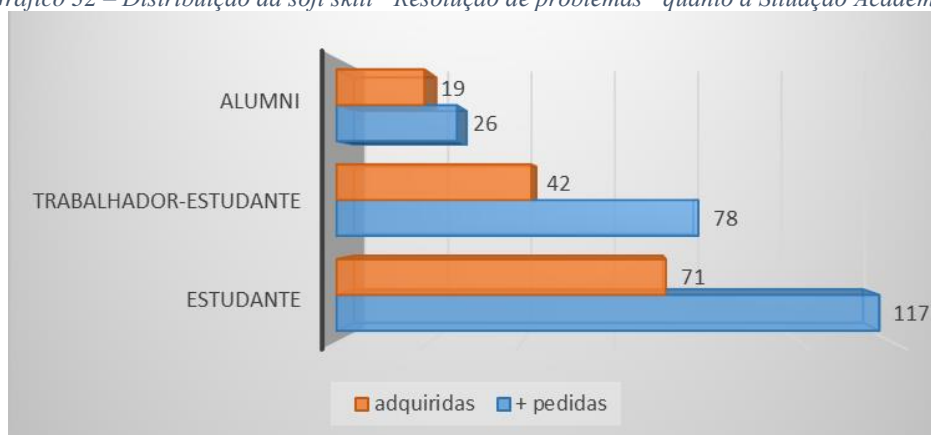
Gráfico 31 – Distribuição da soft skill “Comunicação” quanto à Situação Académica



No que refere à *soft skill* “Comunicação”, pode-se ver no gráfico 31 que, novamente, não houve uma grande discrepância entre a *soft skill* referida, tanto adquirida como pedida. Assim como nos resultados apresentados para a *soft skill* “trabalho em equipa”, os estudantes são os respondentes que se destacam mais na escolha da *soft skill* “comunicação”, com uma diferença significativa de respostas face aos trabalhadores-estudantes, e ainda mais face aos alumni, que são os respondentes na situação académica

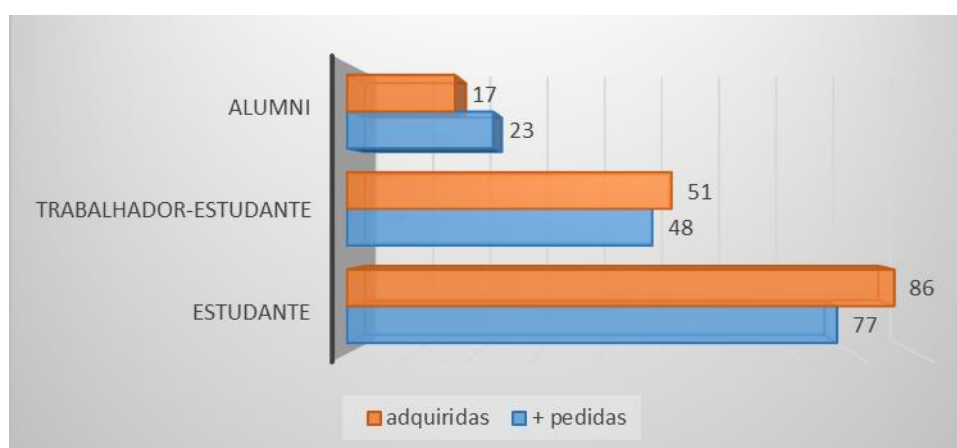
que menos considera a comunicação como uma *soft skill* relevante, tanto nos cursos lecionados no ISCAP, como no mundo do trabalho.

Gráfico 32 – Distribuição da *soft skill* “Resolução de problemas” quanto a Situação Académica



Já referindo à *soft skill* “resolução de problemas”, é possível ver no gráfico 32 uma maior divergência de opiniões, no que toca a *soft skill* adquirida e mais pedida. Quanto aos alumni, não se nota grande discrepância, sendo que são novamente os inquiridos que consideram menos a “resolução de problemas” como uma *soft skill* relevante. Já no que toca aos trabalhadores-estudantes e, principalmente, os estudantes, a discrepância de resultados é bem maior, o que demonstra que os mesmos consideram a “resolução de problemas” como uma *soft skill* muito pedida no MT, no entanto não consideram que esta seja muito adquirida ao longo dos respetivos cursos no ISCAP.

Gráfico 33 – Distribuição da *soft skill* “Pensamento crítico” quanto a Situação Académica



Por último, quanto ao “pensamento crítico”, verifica-se no gráfico 33, que não existem grandes divergências de resultados entre *soft skill* adquirida e mais pedida, mas que os estudantes são os inquiridos que mais responderam “pensamento crítico”, com uma

diferença notória relativamente aos trabalhadores-estudantes e aos alumni, seguindo a mesma linha de pensamento das *soft skills* previamente analisadas. Contudo, diferenciando-se das restantes *soft skills*, os respondentes consideram que a *soft skill* “pensamento crítico” é mais adquirida ao longo dos cursos no ISCAP, do que é pedida no MT.

4 *Soft skills* desenvolvidas durante o percurso académico no ISCAP

A questão sobre quais as skills desenvolvidas ao longo do curso revelou os seguintes resultados:

Tabela 10 – Soft skills desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP

<i>Soft skills</i>	N	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Comunicação	280	3.42	3.00	1.02	1	5
Relações interpessoais	280	3.42	3.00	1.02	1	5
Trabalho em equipa	280	3.64	3.00	1.12	1	5
Resolução de problemas	280	3.45	3.00	1.08	1	5
Criatividade e Inovação	280	3.33	3.00	1.12	1	5
Pensamento Crítico	280	3.54	4.00	1.10	1	5
Tomada de decisão	280	3.32	3.00	1.07	1	5
Inteligência emocional	280	3.27	3.00	1.11	1	5
Flexibilidade	280	3.31	3.00	1.13	1	5

Notas: N: nº total de respondentes; Mean: media; Median: mediana; SD: desvio padrão; Minimum e Maximum: mínimo e máximo em uma escala de 1- não desenvolvi a 5- desenvolvi bastante.

Como se pode verificar na tabela 10, as maiores médias concentraram-se nas *soft skills* “Trabalho em equipa” (M=3,64); seguida de “Pensamento crítico” (M=3,54) e por fim “Resolução de Problemas” (M=3,45).

Com a mesma média, em 4º lugar vêm as *soft skills* “comunicação” e “relações interpessoais”, ambas com (M=3,42). Por fim, em último lugar estão “criatividade e inovação” (M=3,33), “tomada de decisão” (M=3,32), “flexibilidade” (M=3,31) e, por último, “inteligência emocional” (M=3,27). Estes resultados da tabela acima vão de encontro aos resultados relativamente às *soft skills* mais adquiridas e mais pedidas no mercado, tanto em relação às *soft skills* com maiores médias apresentadas, como as *soft skills* que apresentam as menores médias, ainda que os resultados não se apresentem pela mesma ordem.

Resultados das soft skills por grau de importância

Quando foram questionados quanto à importância que atribuíam às *soft skills* listadas, os resultados obtidos, foram os seguintes:

Tabela 11 – Soft skills por grau de importância

Soft skills	N	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Comunicação	278	4.25	5.00	1.04	1	5
Relações interpessoais	278	3.90	4.00	1.07	1	5
Trabalho em equipa	278	4.18	5.00	1.06	1	5
Resolução de problemas	278	4.20	5.00	1.09	1	5
Criatividade e Inovação	278	3.87	4.00	1.07	1	5
Pensamento Crítico	278	4.00	4.00	1.09	1	5
Tomada de decisão	278	4.02	4.50	1.11	1	5
Inteligência emocional	278	3.90	4.00	1.08	1	5
Flexibilidade	278	3.76	4.00	1.04	1	5

Notas: N: nº total de respondentes; **houve 2 “missings” – pessoas que não responderam a esta pergunta;*

Mean: media; Median: mediana; SD: desvio padrão;

Minimum e Maximum: mínimo e máximo em uma escala de 1- não desenvolvi a 5- desenvolvi bastante.

Como se pode verificar na tabela 11, as três *soft skills* com as maiores médias são “comunicação” (M=4,25), seguida de “resolução de problemas” (M=4,20) e, em 3º lugar “trabalho em equipa” (M=4,18). Pode-se ainda observar que a *soft skill* “flexibilidade” foi a que obteve a menor média (M=3,76). Relacionando estes resultados com as *soft skills* mais desenvolvidas, pode-se verificar que as *soft skills* que apresentam as maiores médias relativamente às *soft skills* mais desenvolvidas e mais pedidas são as mesmas. O que significa que os resultados apresentados, tanto na tabela relativa às *soft skills* desenvolvidas como na tabela relativa às *soft skills* mais pedidas, vão de encontro aos resultados apresentados quanto às *soft skills* mais adquiridas e também aos resultados quanto às *soft skills* mais pedidas.

No presente estudo foi ainda realizado o teste não paramétrico de Kruskal Wallis, com o intuito de verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas quanto às *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP e do grau de importância que os participantes atribuem às mesmas, pelas variáveis sociodemográficas. As análises que tiveram um valor $p < 0,05$ foram consideradas significativas.

Para tal, antes de realizar o teste não paramétrico, mesmo considerando que a amostra do estudo era > 30 participantes, foi realizado o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov, com o propósito de verificar o pressuposto de normalidade. Os resultados apontaram para uma não distribuição normal dos dados ($p < .001$) para todas as *soft skills*, tanto desenvolvidas como por grau de importância (conforme tabelas 12 e 13).

<i>Tabela 12 – Pressupostos de normalidade dos dados das soft skills desenvolvidas</i>			<i>Tabela 13 – Pressupostos de normalidade dos dados das soft skills por grau de importância</i>		
Teste de Normalidade			Teste de Normalidade		
Soft skills desenvolvidas	Kolmogorov-Smirnov		Soft skills grau de importância	Kolmogorov-Smirnov	
	statistic	P		statistic	p
Comunicação	0.251	< .001	Comunicação	0.378	< .001
Relações interpessoais	0.239	< .001	Relações interpessoais	0.279	< .001

Trabalho em equipa	0.240	< .001	Trabalho em equipa	0.360	< .001
Resolução de problemas	0.188	< .001	Resolução de problemas	0.367	< .001
Criatividade e Inovação	0.193	< .001	Criatividade e Inovação	0.237	< .001
Pensamento Crítico	0.179	< .001	Pensamento Crítico	0.305	< .001
Tomada de decisão	0.217	< .001	Tomada de decisão	0.313	< .001
Inteligência emocional	0.207	< .001	Inteligência emocional	0.260	< .001
Flexibilidade	0.200	< .001	Flexibilidade	0.248	< .001

Fonte: elaboração com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

De seguida, foi então realizado o teste não paramétrico (para dados que não possuem distribuição normal) de Kruskal Wallis por género, por faixa etária e por situação académica, cujos resultados são apresentados abaixo, nas Tabelas 14, 15 e 16, respetivamente.

Quanto ao Género

Fazendo o teste de comparação entre as *soft skills* desenvolvidas, tendo em conta o género dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 14 – Teste de comparação no que diz respeito ao género (soft skills desenvolvidas)

Soft skills	Desenvolvidas				P*
	(n=280)				
	Feminino		Masculino		
	Média (M)	Mediana (Md)	Média (M)	Mediana (Md)	
Comunicação	3,43	3,00	3,43	3,00	0,875
Relações interpessoais	3,42	3,00	3,40	3,00	0,291
Trabalho em equipa	3,68	3,00	3,49	3,00	0,138
Resolução de problemas	3,45	3,00	3,47	3,00	0,830
Criatividade e Inovação	3,29	3,00	3,40	4,00	0,246
Pensamento crítico	3,51	3,50	3,61	4,00	0,656
Tomada de decisão	3,28	3,00	3,41	3,00	0,657
Inteligência emocional	3,26	3,00	3,32	4,00	0,792
Flexibilidade	3,27	3,00	3,39	3,00	0,570

Fonte: elaboração com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p < 0,05$.

Graus de liberdade (2);

1 respondente selecionou “prefiro não me manifestar quanto ao sexo”.

Como se pode observar na tabela 14, pelo valor de p, nenhuma das *soft skills* apresentou diferenças estatisticamente significativas nas respostas entre o género feminino e masculino. Isso pressupõe que a distribuição da escolha das *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP é a equivalente para ambos os grupos (homens e mulheres). Esta evidência está apontada no valor de $p > 0,05$, em todas as *soft skills* desenvolvidas.

Pode-se ainda verificar, relativamente à tabela 14, que as maiores médias observadas foram do género masculino.

Fazendo o teste de comparação da importância das *soft skills*, tendo em conta o género dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 15 – Teste de comparação no que diz respeito ao género (grau de importância das *soft skills*)

<i>Soft skills</i>	Grau de importância				<i>P</i> *
	(n=278)				
	Feminino		Masculino		
	Média	Mediana	Média	Mediana	
	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	
Comunicação	4,30	5,00	4,12	5,00	0,163
Relações interpessoais	3,90	4,00	3,89	4,00	0,559
Trabalho em equipa	4,19	5,00	4,13	5,00	0,545
Resolução de problemas	4,23	5,00	4,09	5,00	0,435
Criatividade e Inovação	3,89	4,00	3,80	4,00	0,436
Pensamento crítico	4,00	4,50	4,00	4,00	0,619
Tomada de decisão	4,02	5,00	4,00	4,00	0,614
Inteligência emocional	3,90	4,00	3,88	4,00	0,543
Flexibilidade	3,74	3,00	3,79	4,00	0,424

Fonte: elaboração própria com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p < 0,05$.

Graus de liberdade (2);

1 respondente selecionou “prefiro não me manifestar quanto ao sexo”;

Houve 2 *missings*;

Como se pode observar na tabela acima (tabela 15), com resultados similares às *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP, por género, nenhuma das *soft skills* por grau de importância apresentou diferenças estatisticamente significativas nas respostas entre os homens e mulheres que compõem a amostra do estudo. Isto pode ser conferido na

tabela acima em que o valor de $p > 0,05$, em todas as *soft skills*. Quanto às médias, as mais altas concentraram-se, na sua maioria, no género feminino.

Quanto à faixa etária

Fazendo o teste de comparação entre as *soft skills* desenvolvidas, tendo em conta a faixa etária dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 16 – Teste de comparação no que diz respeito à faixa etária (soft skills desenvolvidas)

<i>Soft skills</i>	Desenvolvidas										<i>P*</i>
	(n=280)										
	Até 19 anos		20 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	
	(M)	(Md)	(M)	(Md)	(M)	(Md)	(M)	(Md)	(M)	(Md)	
Comunicação	3,15	3,00	3,42	3,00	3,52	3,00	3,88	4,00	3,54	3,00	0,071
Relações interpessoais	3,27	3,00	3,42	3,00	3,62	3,00	3,64	4,00	3,23	3,00	0,371
Trabalho em equipa	3,36	3,00	3,75	3,00	3,24	3,00	3,92	4,00	3,69	4,00	0,046*
Resolução de problemas	3,18	3,00	3,56	4,00	3,24	3,00	3,72	4,00	3,31	3,00	0,109
Criatividade e Inovação	3,07	3,00	3,27	3,00	3,48	3,00	4,12	4,00	3,23	3,00	0,002*
Pensamento crítico	3,22	3,00	3,53	4,00	3,62	3,00	4,04	4,00	3,85	4,00	0,020*
Tomada de decisão	3,18	3,00	3,32	3,00	3,24	3,00	3,72	4,00	3,31	3,00	0,388
Inteligência emocional	3,18	3,00	3,30	3,00	3,28	3,00	3,44	4,00	3,00	3,00	0,704
Flexibilidade	3,13	3,00	3,25	3,00	3,55	3,00	3,80	4,00	3,23	3,00	0,084

Fonte: elaboração com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p < 0,05$.

Graus de liberdade (4);

Como se pode ver na tabela 16, relativamente às *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP por faixa etária, estas apresentaram diferenças estatisticamente

significativas nas seguintes *soft skills*: trabalho em equipa ($p=0,046$); criatividade e inovação ($p=0,002$) pensamento crítico ($p=0,020$), ou seja, todas com $p<0,05$.

Estes resultados demonstram que existem diferenças de perceção nestas 3 *soft skills* (“trabalho em equipa”, “criatividade e inovação” e “pensamento crítico”), entre os grupos divididos pelas faixas etárias, sendo que as médias mais elevadas se apresentam na faixa de 40 a 49 anos ($M=3,92$, $Md=4,00$), ($M=4,12$, $Md=4,00$) e ($M=4,04$, $Md=4,00$), respetivamente.

Fazendo o teste de comparação da importância das *soft skills*, tendo em conta a faixa etária dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 17 – Teste de comparação no que refere à faixa etária (*soft skills* por grau de importância)

<i>Soft skills</i>	Grau de importância										<i>P</i> *
	(n=278)										
	Até 19 anos		20 a 29		30 a 39		40 a 49		50 a 59		
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	
	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	(<i>M</i>)	(<i>Md</i>)	
Comunicação	4,31	3,00	4,18	5,00	4,38	5,00	4,28	5,00	4,54	5,00	0,741
Relações interpessoais	3,82	3,00	3,88	4,00	4,14	5,00	4,00	4,00	3,85	3,00	0,744
Trabalho em equipa	4,27	5,00	4,15	5,00	4,14	5,00	4,20	5,00	4,23	5,00	0,942
Resolução de problemas	4,38	5,00	4,10	5,00	4,34	5,00	4,20	5,00	4,31	5,00	0,509
Criatividade e Inovação	3,89	4,00	3,78	4,00	4,03	4,00	4,08	4,00	4,00	4,00	0,730
Pensamento crítico	4,02	5,00	3,94	4,00	4,03	4,00	4,04	4,00	4,54	5,00	0,445
Tomada de decisão	4,31	5,00	3,96	4,00	4,07	4,00	3,88	4,00	3,62	3,00	0,120
Inteligência emocional	3,95	4,00	3,86	4,00	3,90	4,00	3,76	4,00	4,38	5,00	0,498
Flexibilidade	3,73	4,00	3,65	3,00	4,03	4,00	4,04	4,00	3,92	3,00	0,308

Fonte: elaboração própria com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p<0,05$.

Graus de liberdade (4);

Houve 2 *missings*;

Como se pode observar na tabela 17, nenhuma das *soft skills* selecionadas em relação ao grau de importância para os respondentes, apresentou resultados estatisticamente significativos. Pode-se ainda observar que as maiores médias ficaram distribuídas entre todas as faixas etárias, ou seja desde “até aos 19 anos” até “dos 50 aos 59 anos”. A única faixa etária que não obteve médias significativas foi a de 20 a 29 anos.

Quanto à situação académica

Fazendo o teste de comparação entre as *soft skills* desenvolvidas, tendo em conta a situação académica dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 18 – Teste de comparação no que refere à situação académica (soft skills desenvolvidas)

<i>Soft skills</i>	Desenvolvidas						<i>p</i>
	(n=280)						
	Alumni		Estudante		Trabalhador- estudante		
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	
	(M)	(Md)	(M)	(Md)	(M)	(Md)	
Comunicação	3,71	3,50	3,39	3,00	3,38	3,00	0,279
Relações interpessoais	3,56	3,50	3,42	3,00	3,38	3,00	0,709
Trabalho em equipa	3,68	3,00	3,76	4,00	3,43	3,00	0,069
Resolução de problemas	3,56	3,00	3,52	4,00	3,32	3,00	0,351
Criatividade e Inovação	3,32	4,00	3,30	3,00	3,37	3,00	0,851
Pensamento crítico	3,38	3,00	3,51	3,00	3,64	4,00	0,260
Tomada de decisão	3,38	3,00	3,36	3,00	3,23	3,00	0,681
Inteligência emocional	3,50	4,00	3,25	3,00	3,24	3,00	0,392
Flexibilidade	3,53	3,50	3,27	3,00	3,29	3,00	0,430

Fonte: elaboração com o auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p < 0,05$.

Graus de liberdade (2)

Observando a tabela 18 acima, que diz respeito às *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP, referindo-se às diferenças entre alumni, estudantes e trabalhadores-estudantes, estas não apresentaram diferenças estatisticamente significativas. As maiores médias, na sua maioria, concentraram-se nos alumni.

Fazendo o teste de comparação da importância das *soft skills*, tendo em conta a situação académica dos respondentes, os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 19 – Teste de comparação no que refere à situação académica (*soft skills* por grau de importância)

<i>Soft skills</i>	Grau de importância						<i>p</i>
	(n=278)						
	Alumni		Estudante		Trabalhador-estudante		
	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	
	(M)	(Md)	(M)	(Md)	(M)	(Md)	
Comunicação	4,55	5,00	4,24	5,00	4,17	5,00	0,179
Relações interpessoais	4,09	5,00	3,90	4,00	3,84	4,00	0,588
Trabalho em equipa	3,97	4,00	4,28	5,00	4,10	5,00	0,152
Resolução de problemas	4,30	5,00	4,23	5,00	4,10	5,00	0,583
Criatividade e Inovação	3,94	4,00	3,88	4,00	3,82	4,00	0,909
Pensamento crítico	3,91	4,00	4,03	4,00	3,98	4,00	0,807
Tomada de decisão	3,67	3,00	4,20	5,00	3,85	4,00	0,006*
Inteligência emocional	3,85	3,00	3,92	4,00	3,88	4,00	0,868
Flexibilidade	3,85	3,00	3,76	4,00	3,72	3,00	0,895

Fonte: elaboração com auxílio do Software Jamovi (2021) - versão 2.2, R Core Team (2021) – versão 4.0

Notas: *Nível de significância $p < 0,05$.

Graus de liberdade (2)

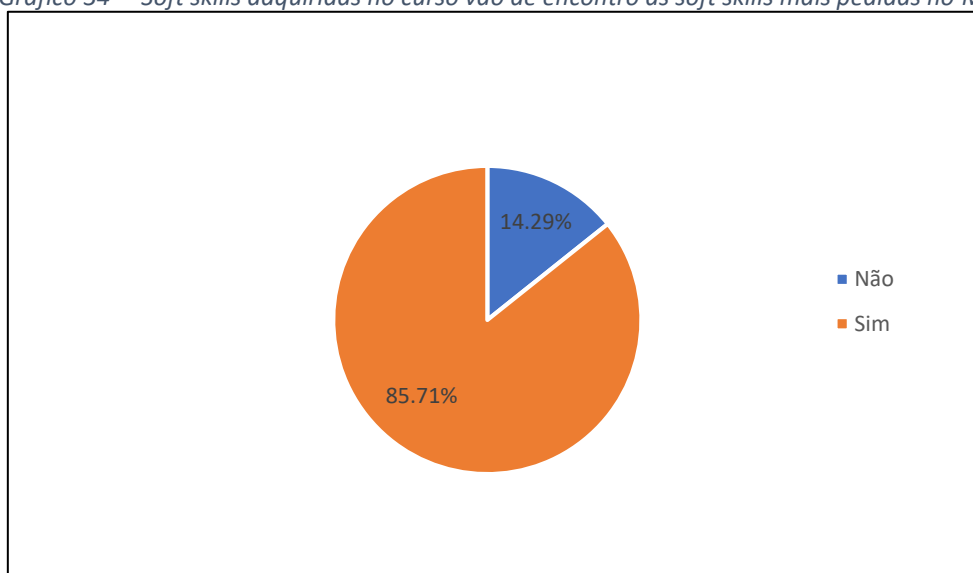
Pode-se ver na tabela acima (tabela 19), que apenas a *soft skill* “Tomada de decisão” ($p=0,006$), das selecionadas como importantes na opinião dos respondentes, apresentou diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à situação académica,

denotando assim que existe diferença na percepção dos grupos divididos entre alumni, estudantes e trabalhadores-estudantes. A média apresenta-se bem superior no grupo dos estudantes (M=4,20, Md=5,00).

Observa-se ainda, de forma geral, que as maiores médias analisadas ficaram divididas entre os grupos dos alumni e estudantes. No grupo dos trabalhadores-estudantes não se observou nenhuma das maiores médias.

Por fim foi perguntado aos inquiridos se consideram que as *soft skills* que estão a adquirir/foram adquiridas no curso vão de encontro às *soft skills* que as empresas procuram. O gráfico 34 mostra que 85,71% (n=240;) dos inquiridos consideram que sim, e 14,29% (n=40;) consideram que não.

Gráfico 34 – *Soft skills adquiridas no curso vão de encontro às soft skills mais pedidas no MT*



5 Análise da questão de resposta aberta

Como referido, o questionário continha uma questão de resposta aberta. Essa pergunta era a última do questionário (questão 6 da secção 11) e pedia aos inquiridos para dizerem em que medida eles acreditam que um(a) CTeSP, licenciatura ou mestrado melhora a empregabilidade e/ou aumenta as oportunidades de emprego.

Após analisar todas as respostas, pode-se afirmar que a grande maioria dos inquiridos responderam de forma afirmativa, justificando que: “Uma licenciatura ajuda na empregabilidade por, além de oferecer um grau académico, contribuir com ensinamentos específicos sobre a área em causa e potenciar um pensamento crítico a partir do

desenvolvimento de trabalhos”; “É uma mais valia em comparação com outros concorrentes para o mesmo emprego que não tenham o grau de licenciado e as *soft skills* adquiridas são fagotes de diferenciação e potencialmente decisivos aquando da decisão da empresa relativamente a quais dos candidatos contratar”; Na medida em que vamos com uma bagagem de conhecimento do mercado mais atual é mais realista e dessa forma só teremos a acrescentar valor às empresas”.

Além de todos os aspetos positivos já mencionados, a aquisição de *soft skills* também é bastante mencionada entre as respostas dos alunos e ex-alunos, por exemplo: “Ao aperfeiçoamento das *soft skills*”; “A nível pessoal, proporciona relações e as '*soft skills*' mencionadas. A nível profissional, principalmente em trabalhos mais técnicos (tradução/interpretação, no meu caso), ajuda bastante na profissionalização porque garante que num primeiro emprego já tenho as '*hard skills*' previstas para o emprego”; “Nos dias atuais é necessário adquirir várias "*skills*". O ISCAP tem excelentes cursos, que ajudam as pessoas, independente da idade, a preparar para o MT”.

Apesar de considerarem que um curso superior aumenta as hipóteses de empregabilidade, alguns inquiridos consideram que a única razão para tal é que este é um requisito essencial para as empresas, sendo visto como um fator de diferenciação relativamente aos restantes candidatos, por exemplo: “Na medida em que atualmente qualquer empresa espera que tenhamos uma, sendo muitas vezes um dos pontos preferenciais na seleção de candidatos”; “Hoje em dia a formação académica é extremamente necessária pois é um requisito comum para grande parte das ofertas de emprego”; “Muda completamente o impacto da candidatura. Ter apenas 12º ano é, em muitos casos, fator de exclusão”; “Em muitas profissões ter uma licenciatura é um requisito essencial para conseguir entrar no meio”.

Pode-se ainda perceber que alguns dos alunos e ex-alunos consideram que apenas uma licenciatura já não é o suficiente para melhorar as oportunidade de empregabilidade, havendo a necessidade de obter um grau académico maior para se conseguir destacar entre os candidatos: “A licenciatura proporciona-nos um maior grau de aprofundamento das áreas importantes para o mundo do trabalho, mas nos nossos dias de hoje nota se que já não chega uma simples licenciatura, sendo necessário um complemento com um mestrado”; “Hoje em dia, maior parte das empresas pedem, pelo menos, uma licenciatura. No entanto, visto que maior parte dos trabalhadores já são licenciados, torna-se cada vez mais importante ter um mestrado e/ou especialização”.

Ainda que a maior parte das respostas tenha sido positiva e exponham os benefícios de um curso superior para a empregabilidade, alguns inquiridos consideram que os cursos superiores não melhoram a empregabilidade, como por exemplo: “Não acho que melhore as oportunidades, mas melhora o salário”; “Nenhuma”; “Na minha opinião, não é a licenciatura em si que aumenta as hipóteses de contratação, mas o trabalho desenvolvido à volta da mesma”; “Depende do curso. Ou aumenta bastante ou não muda nada”.

De entre todas as respostas dadas a esta questão, é pertinente destacar a resposta apresentada abaixo, tendo em conta a sua elaboração e também o seu contexto e ligação com todos os temas apresentados ao longo da dissertação:

“As licenciaturas melhoram as chances de empregabilidade e aumentam as oportunidades de emprego. No entanto, com o processo de Bolonha algumas licenciaturas consideradas de "banda larga" formaram indivíduos/cidadãos/estudantes altamente especializados que não vêm no MT português oportunidade para se desenvolverem. Em parte, por 2 motivos: - as empresas e os CEO's praticam opções de gestão que não são compatíveis com expectativa de carreira dos alunos (é mais fácil para um CEO contratualizar 5 estagiários a preço de saldo do que garantir um contrato de trabalho com condições de trabalho e salário digno a um trabalhador. E gostaria de focar aqui o termo "trabalhador" e não "colaborador". Quem ambiciona ter uma carreira profissional, não pode estar totalmente subjugado ao conceito de teletrabalho, porque uma carreira de sucesso e íntegra não se desenvolve atrás de um ecrã; motivo número 2: as oportunidades de emprego por exemplo na área da Investigação de determinada área também são escassas, longas e muito mal pagas. Para responder diretamente à questão: as licenciaturas aumentam e melhoram as chances de emprego, mas não são as licenciaturas por si só. É o currículo académico e participativo do aluno. Por exemplo se fez Erasmus, se participou nas Associações da Faculdade, entre outras questões.”

Depois de analisar todas as respostas, é possível comprovar (para esta amostra) que um(a) CTeSP, licenciatura ou mestrado realmente melhora as oportunidades de emprego dos jovens graduados. Contudo, é perceptível que uma das razões ou talvez mesmo a única, pelas quais os jovens ingressam num curso superior atualmente, é porque essa é uma das exigências por parte das empresas nas ofertas de trabalho.

6 Análise do instrumento qualitativo

Como já foi referido na metodologia, o instrumento qualitativo deste estudo baseou-se na análise documental de anúncios de emprego de diversos sites (Anexo I). Faz também parte da análise documental, os apêndices com as saídas profissionais dos cursos do ISCAP (Apêndice I, II e II).

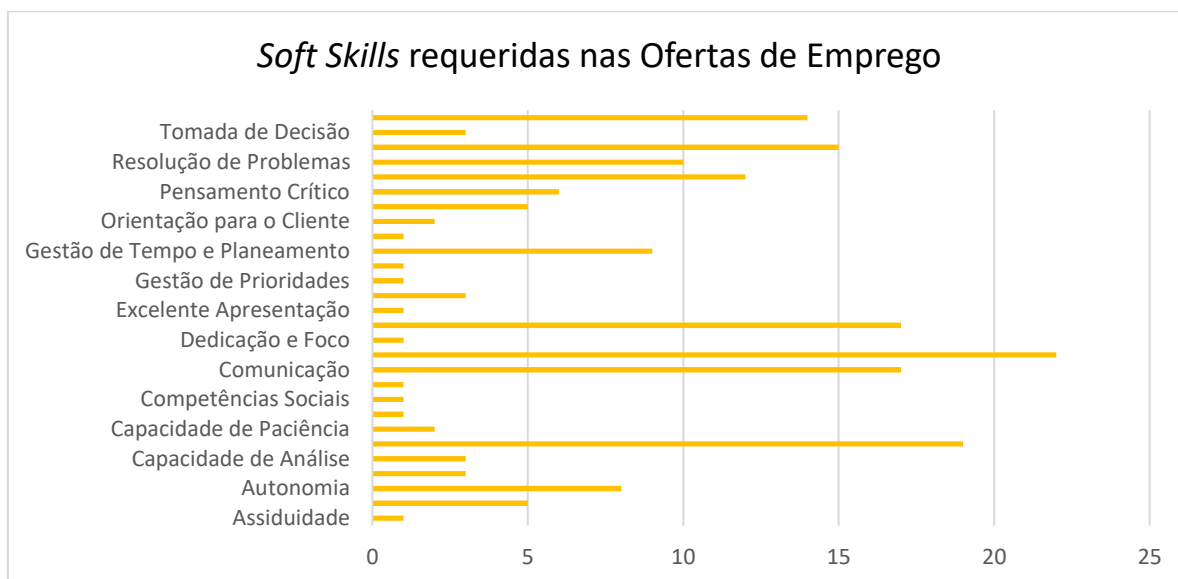
Foram analisados um total de 50 anúncios de emprego limitados à área das ciências empresariais, encontrados nos sites da Net.Empregos, IEFP, Indeed e LinkedIn. Foi feita uma análise simples, de forma a perceber quais são as *soft skills* (e outras habilidades) mais requisitadas pelas empresas nos anúncios de emprego publicados nos sites já mencionados.

Depois de analisados todos os anúncios, pode-se perceber que a maioria esmagadora tem como prioridade nos requisitos de perfil, não uma *soft skill*, mas sim uma *hard skill* (ou competência técnica), que é o “Conhecimentos de MS Office e ERP”. Atualmente, esta é uma competência indispensável, principalmente na área das ciências empresariais, onde todas as vagas abrangentes são na sua maioria trabalhos feitos essencialmente a partir de um computador e dos programas da Microsoft.

É importante também referir que um dos requisitos mais pedidos são as habilitações literárias, onde a grande maioria menciona o 12º ano como um requisito obrigatório, e um curso superior como um requisito preferencial. Em muitos anúncios é mencionada a preferência (e por vezes a obrigatoriedade) de carta de condução e experiência prévia nas respetivas áreas dos anúncios ou em funções similares.

Passando agora para a análise das *soft skills* requeridas, é possível ver no gráfico 35 que as *soft skills* mais vezes mencionadas nos anúncios de emprego são o “conhecimento de línguas estrangeiras” (maioritariamente o inglês). Sendo que a maioria das empresas atualmente são internacionais, e até mesmo mundiais, é extremamente importante que os funcionários a desempenhar funções dentro da área das ciências empresariais saibam falar várias línguas, para que tenham mais facilidade em comunicar com todos os colaboradores da empresa. São também mencionadas a “capacidade de organização”, a “comunicação” e o “espírito de iniciativa e proatividade”. Encontra-se ainda como requisito num amplo leque de anúncios, o “sentido de responsabilidade” e o “trabalho em equipa”. No gráfico 35 apresenta-se o resumo da análise realizada:

Gráfico 35 – As *soft skills* requisitadas nas ofertas de emprego (instrumento qualitativo)



Como se pode ver no gráfico acima (gráfico 35), as *soft skills* mais mencionadas nos anúncios de ofertas de emprego são conhecimento de línguas (n=22), seguido de “capacidade de organização” (n=19), e, em 3º lugar, “espírito de iniciativa e proatividade” e “comunicação”, ambas (n=17). A meio do gráfico, podemos encontrar “sentido de responsabilidade” (n=15), “trabalho em equipa” (n=14), e “relacionamentos interpessoais” (n=12). Com o menor número de referências nos anúncios de emprego, encontram-se as *soft skills* “tomada de decisão”, “flexibilidade”, ambas (n=3), e também muitas *soft skills*, tais como “competências analíticas”, “gestão de stress”, “gestão de prioridades”, “compromisso”, entre outras (n=1).

Comparando estes resultados com os resultados do questionário, é possível ver que os resultados diferem um pouco, dado que a *soft skill* mais mencionada nos anúncios de emprego – “conhecimento de línguas” – não foi listada como opção no questionário. Contudo, umas das *soft skills* mais mencionadas nos anúncios de emprego, a “comunicação” e, também, o “trabalho em equipa” foram algumas das *soft skills* mais mencionadas no questionário, quando questionado aos respondentes quais consideram ser as *soft skills* mais pedidas no mercado. O mesmo se pode observar acerca das *soft skills* menos referenciadas nos anúncios de emprego, como a “flexibilidade”, que no questionário é também das competências menos mencionadas e até mesmo “criatividade e inovação”, que não chega a ser mencionada nas ofertas de emprego. Já a *soft skill* “relações interpessoais” é referenciada um número considerável de vezes ao longo dos

anúncios, enquanto que, no questionário, pela perspectiva dos inquiridos, foi considerada como uma das *soft skills* menos pedidas no mercado. Esta comparação de resultados permite perceber que, apesar de algumas das *soft skills* não coincidirem entre os diferentes métodos de recolha de dados, de uma forma geral, a perspectiva dos alunos e ex-alunos do ISCAP vai ao encontro do que as empresas procuram nos mesmos.

Depois desta análise, pode-se concluir que muitas das *soft skills* mencionadas no questionário, como sendo adquiridas ao longo dos cursos do ISCAP, coincidem com as *soft skills* que as empresas pedem, ainda que não seja pela mesma ordem de preferência.

Concluída assim a análise dos dados obtidos através dos dois instrumentos de recolha de dados (quantitativo e qualitativo), passa-se então à discussão desses resultados, onde os dados dos diferentes instrumentos vão ser combinados, de maneira a obter uma melhor compreensão de todos os resultados e de dar resposta a todos os objetivos que foram propostos.

CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No capítulo anterior foram apresentados todos os dados primários. No presente capítulo, vai ser dada continuidade a essa análise, onde os mesmos dados vão ser interpretados e discutidos, relacionando-os também aos dados secundários, apresentados na revisão de literatura.

O objetivo geral desta investigação é perceber se as perspectivas dos estudantes/recém-diplomados (dos cursos lecionados no ISCAP) coincidem com as oportunidades do MT. Assim sendo, é essencial perceber o papel das *soft skills* que os alunos e ex-alunos do ISCAP desenvolveram e qual o impacto dessas mesmas *soft skills* no MT. Lopes e colaboradores (2021) afirmam no seu estudo que as *soft skills* têm conquistado um papel de destaque, tanto no desenvolvimento de profissionais qualificados como no ambiente organizacional. Lopes (2021) corrobora que é através da identificação do *gap* existente entre as competências adquiridas em contexto académico e as competências expectáveis pelas organizações, que as IES têm oportunidade de reestruturar os planos de estudo, e assim melhorar os níveis de empregabilidade dos futuros jovens diplomados.

Dos dados recolhidos é de salientar que tanto os alumni como os trabalhadores-estudantes mencionaram que trabalham maioritariamente em grandes empresas, e também, na sua minoria, a escolha dos respondentes alumni e trabalhadores-estudantes foi a mesma, indicando as pequenas empresas. Estes resultados coincidem com o estudo de Souza e Rios (2011), que diz que, apesar de as micro e pequenas empresas serem uma boa base de criação de empregos, a sua taxa de mortalidade nos primeiros anos é muito alta, devido a uma má gestão após a abertura do negócio. Em contrapartida, as empresas de maior dimensão são determinantes na progressão do MT, uma vez que controlam a maior parte da economia de mercado, o que faz com as empresas de maior dimensão tenham mais possibilidades de criar oportunidades de emprego para os recém-diplomados.

A questão de o atual emprego ser o primeiro revelou que quer alumni quer trabalhadores-estudantes já tiveram outras ocupações antes de ingressar no seu atual emprego. Esta questão é completada com a informação relativa há quanto tempo têm este último emprego, em que ambas as categorias referem que desempenham funções no seu atual emprego há mais de 1 ano. Uma vez que os alumni foram os únicos a concluir o seu curso, foi-lhes questionado quanto tempo demoraram, desde que se diplomaram, a arranjar o 1º emprego, tendo na sua maioria respondido que demoraram menos de 1 mês. Destacamos, igualmente estes dados, pois corroboram o estudo de Brito-Costa et al (2018) em que é evidenciado que a grande maioria dos recém diplomados obteve o seu primeiro emprego

menos de 1 ano após a conclusão do seu curso, “sendo de salientar que 29,2% obtiveram o seu primeiro emprego remunerado em menos de um mês depois da conclusão dos seus estudos” (p. 195).

Relativamente ao vínculo laboral do seu emprego, os inquiridos responderam maioritariamente que têm atualmente um contrato por tempo indeterminado. Quanto aos trabalhadores-estudantes, podemos ainda observar que nenhum respondente trabalha com recibos verdes. Já nos alumni, pode-se observar que há um pequeno número de respondentes que trabalha com recibos verdes. Brito-Costa e os seus colaboradores (2018, p.196), mostram ainda que grande parte dos inquiridos se encontravam, na altura em que foi feito o estudo, “em situação de contrato de trabalho sem termo ou por tempo indeterminado”, indo de encontro aos resultados exposto no presente estudo.

Relativamente à questão “O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos do/da seu/sua CTeSP/licenciatura/mestrado?”, tanto os alumni como os trabalhadores-estudantes disseram principalmente que sim. Quando os inquiridos são questionados acerca de onde ou através de quem tiveram conhecimento do seu atual emprego, a maior parte dos respondentes disseram ter tido conhecimento do seu emprego atual através da sua rede de contactos pessoal. Houve ainda algumas respostas fora da lista de opções apresentadas. Pela parte dos alumni, alguns mencionaram: “Empresa de família”; Criado pelo próprio”; “Emprego próprio”; e “Candidatura Espontânea”. Já os trabalhadores-estudantes, à parte das opções dadas, mencionaram: “Jornal”; “Convite direto”; “Oferta de uma empresa”; “Ofertas da faculdade”; “Professora partilhou o nome da empresa”; e ainda “Criação do próprio emprego”.

A última questão da secção sobre a tipologia das empresas, diz respeito à transição dos respondentes para o mundo laboral e, aqui salientamos que a maioria dos respondentes identificaram a sua transição para o mundo do trabalho como “relativamente difícil”. Já a minoria dos respondentes considerou a sua passagem para o MT “muito difícil”.

Passando à análise das *soft skills* adquiridas por parte dos respondentes, no curso do ISCAP, e das *soft skills* que os respondentes consideram serem as mais pedidas no MT. É de notar que, a partir desta secção, foram consideradas as respostas válidas de todos os inquiridos, sem exceção, sendo que os respondentes podiam escolher tantas opções quantas achassem que faziam sentido.

Começando pelas *soft skills* que os respondentes adquiriram ao longo do seu curso, como a opção mais votada está o trabalho em equipa a comunicação e o pensamento crítico. No fundo da tabela, as *soft skills* que os respondentes consideram ter adquirido menos, pode-se encontrar a tomada de decisão, a criatividade e inovação, a inteligência emocional, e por fim, outras *soft skills* não mencionadas, ou seja, *soft skills* que não se encontram na lista de opções, mas que os inquiridos consideram ter adquirido ao longo do seu curso. Estes resultados vão de encontro ao estudo feito no projeto Ulisses (2019), que destaca as mesmas *soft skills* que os resultados apresentados neste estudo, excepto o pensamento crítico, o que indica que os alunos e ex-alunos do ISCAP têm vindo a adquirir e a desenvolver constantemente a comunicação e o trabalho em equipa, identificando essas competências como as mais significativas.

Para que haja um melhor entendimento do impacto das variáveis sociodemográficas na aquisição de diversas *soft skills*, foi feita uma tabela onde estes dados se cruzam, onde foi possível observar que a maioria dos respondentes femininos considera a comunicação, a competência mais adquirida, enquanto que os respondentes do género masculino identificou o trabalho em equipa. Completando esta informação, pode-se ver também que, as faixas etárias mais jovens apresentaram, ainda que não tenha sido pela mesma ordem, o mesmo top 3 de *soft skills* adquiridas (comunicação, pensamento crítico e trabalho em equipa). Já os respondentes das faixas etárias mais elevadas consideraram a comunicação e o trabalho em equipa as *soft skills* mais adquiridas ao longo do curso. Destacam-se ainda, entre algumas faixas etárias, a resolução de problemas e as relações interpessoais. Por último, analisando as *soft skills* por situação académica, pode-se ver que, tanto os estudantes como os trabalhadores-estudantes consideraram o trabalho em equipa como a competência mais adquirida, enquanto que os alumni indicaram comunicação. Como a *soft skill* menos adquirida, todos os respondentes consideraram a inteligência emocional.

No seguimento das *soft skills* consideradas como as mais adquiridas pelos respondentes no respetivo curso do ISCAP, segue-se a análise mais aprofundada das *soft skills* mais pedidas no MT. Aqui podemos ver que as 3 *soft skills* que os respondentes consideram ser as mais pedidas no MT são a resolução de problemas, o trabalho em equipa e a comunicação. Confrontando estes resultados com o projeto Ulisses (2019) e as *soft skills* aí indicadas como as mais requisitadas pelo MT, é possível ver que a única competência observada em ambos os estudos é o trabalho em equipa. Já as restantes competências mencionadas no projeto Ulisses como as mais requisitadas pelo MT não coincidem com

as competências mencionadas no presente estudo. O mesmo pode ser verificado nos estudos realizados pelo WEF (2020 e 2023), onde os resultados apresentados diferem dos resultados do presente estudo, uma vez que nos estudos do WEF é indicado que o MT valoriza primeiramente *soft skills* como a criatividade, o pensamento crítico e o pensamento analítico. Nos resultados apresentados do atual estudo, estas competências encontram-se constantemente como as menos mencionadas pelos respondentes. Comparativamente aos resultados recolhidos dos anúncios de ofertas de emprego, apesar de nem todas as opções referenciadas nos anúncios fazerem parte da lista de *soft skills* apresentada no questionário, pode-se perceber que o trabalho em equipa e a comunicação são algumas das *soft skills* mais mencionadas, tanto nas ofertas de emprego como pelos inquiridos do ISCAP no questionário. O mesmo se aplica pelo lado negativo, ou seja, as *soft skills* menos mencionadas em ambos os métodos de recolha de dados são as “relações interpessoais” e “flexibilidade”. Estas reflexões, apesar desta dissonância com outros estudos já realizados, direcionam-nos numa mesma direção e de forma genérica coincidem nas *soft skills* identificadas, como poderemos constatar de seguida.

Assim, avançando nesta discussão de resultados apresenta-se agora a análise aprofundada das *soft skills* mais pedidas no MT, tendo em consideração os diferentes dados sociodemográficos já apresentados. Começando pela análise das *soft skills* mais pedidas no MT por género, é possível ver que, tanto os respondentes do género feminino como do género masculino apontaram a resolução de problemas como a *soft skill* que consideram ser mais pedidas no MT. Esta questão é completada com a informação relativamente à faixa etária, onde se pode verificar que a faixa etária mais jovem e mais velha consideraram que a *soft skill* mais pedida no MT é o trabalho em equipa. Já as restantes faixas etárias consideraram que a resolução de problemas é a *soft skill* mais requisitada pelas empresas. Por fim, pode-se ver que, independentemente da situação académica, todos os respondentes consideraram a resolução de problemas como a *soft skill* mais requisitada pelas empresas. Os estudantes deram ainda destaque ao trabalho em equipa.

Após a análise das *soft skills* consideradas como as mais adquiridas e mais pedidas, passamos à análise das *soft skills* pelo seu grau de importância para os respondentes, onde é possível ver que as 3 *soft skills* distinguidas como as mais importantes foram a comunicação, a resolução de problemas, e o trabalho em equipa. É ainda possível observar que a *soft skill* considerada a menos importante pelos respondentes foi a

flexibilidade. Pode-se ainda realçar que os resultados das *soft skills* por grau de importância é coerente com o resultado das *soft skills* mais pedidas pelo MT (tabela 20), demonstrando que os respondentes têm conhecimento e consciência das *soft skills* que são atualmente mais pedidas pelo mercado, especificando a importância das *soft skills* de acordo com as que estão atualmente a ser mais requisitadas pelas empresas.

Tabela 20 – Resultados das soft skills mais importantes e mais pedidas na perspetiva dos participantes

Soft skills mais importantes	Soft skills mais pedidas
Comunicação	Resolução de problemas
Resolução de problemas	Trabalho em equipa
Trabalho em equipa	Comunicação

Passando agora à análise das *soft skills* desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP, depois de analisar os resultados apresentados, é possível verificar que as *soft skills* consideradas mais desenvolvidas pelos respondentes são o trabalho em equipa, o pensamento crítico e a resolução de problemas. Num aspeto mais negativo, os respondentes identificaram como as *soft skills* menos desenvolvidas, a par com a flexibilidade, a criatividade e inovação, a tomada de decisão e a inteligência emocional.

Tendo em conta os resultados apresentados, é possível ver que os resultados das *soft skills* mais desenvolvidas ao longo do curso no ISCAP vão de encontro aos resultados das *soft skills* mais adquiridas pelos respondentes (tabela 21), o que demonstra que os mesmos têm conhecimento e consciência das *soft skills* que adquiriram e desenvolveram ao longo dos respetivos cursos. Esses resultados são apresentados na tabela abaixo:

Tabela 21 – Resultados das soft skills desenvolvidas e mais adquiridas na perspetiva dos participantes

Soft skills desenvolvidas	Soft skills adquiridas
Trabalho em equipa	Trabalho em equipa
Pensamento crítico	Comunicação
Resolução de problemas	Pensamento crítico
Comunicação e resolução de problemas	Relações interpessoais

Por fim, quando perguntado aos inquiridos se consideram que as *soft skills* que estão a adquirir/foram adquiridas no curso vão de encontro às *soft skills* que as empresas procuram. As respostas mostram que 240 (ou 85,71%) inquiridos consideram que sim, e 40 (ou 14,29%) consideram que não. Ao comparar estes resultados com as respostas à questão aberta, os quais mostram que um(a) CTeSP, licenciatura ou mestrado melhora de facto as oportunidades de emprego dos jovens, é possível que a aquisição de determinadas *soft skills*, seja o fator determinante para que a obtenção de um curso seja benéfica aquando da procura de emprego para jovens diplomados. Comparando ainda estes resultados com os dados recolhidos dos planos de estudo dos cursos do ISCAP, é possível perceber que, além das *soft skills*, também os planos de estudo e as saídas profissionais oferecidas nos CTeSP's, licenciaturas e mestrados estão em sintonia, em grande parte, com as ofertas de emprego recolhidas na análise documental.

1 Respostas aos objetivos específicos

Para que haja um melhor entendimento dos resultados obtidos, serão respondidos todos os objetivos específicos deste estudo de forma individual, através das ilações retiradas de todos os instrumentos de recolha de dados, e da conjugação dos mesmos.

O primeiro objetivo deste estudo é perceber quais as competências que o mercado está a pedir atualmente aos jovens diplomados de acordo com a sua perspetiva. Considerando os dados quantitativos deste estudo, os mesmos apontam a resolução de problemas, o trabalho em equipa e a comunicação como as *soft skills* que consideram serem mais pedidas no MT. Analisando as competências que os respondentes consideram serem as mais pedidas no MT pelos diversos dados sociodemográficos, é possível perceber que tanto os respondentes do género feminino como masculino dão maior ênfase à resolução de problemas. Curiosamente, no que toca à faixa etária, pode-se dizer que, nos extremos de idades dos respondentes apresentados neste estudo, ou seja, até aos 19 anos, e dos 50 aos 59 anos, a *soft skill* que mais se destaca é o trabalho em equipa. Já nos restantes grupos intermédios de faixas etárias compreendidas entre os 20 e os 49 anos, é a resolução de problemas a competência mais enfatizada. Por fim, quanto à situação académica, voltam a destacar-se as mesmas *soft skills*, o trabalho em equipa, a comunicação e a resolução de problemas. Esta perceção dos jovens acerca das *soft skills* mais pedidas no MT pode dever-se ao facto de, ao longo dos cursos nas IES, serem pedidos aos alunos vários

projetos que requerem que os estudantes trabalhem bem em equipa e, também o facto de terem de fazer várias apresentações, aprimora o seu sentido de comunicação. Apesar de vários estudos mencionarem estas competências como algumas das mais valorizadas no MT, existem outras competências que se sobrepõem e estão melhor classificadas entre as empresas como um *must-have* para os jovens diplomados. O projeto Ulisse (2018) salienta a flexibilidade, vontade de aprender, pensamento crítico, trabalho em equipa e capacidade de tomar decisões. Já os autores Laranjeiro et al. (2020) frisam que a competência-chave, englobando todas as áreas, que os empregadores mais procuram nos recém-diplomados é o domínio de uma ou mais línguas estrangeiras, tendo em conta a crescente internacionalização das empresas. Com foco nas ciências empresariais, Laranjeiro et al. (2020) destacam o dinamismo, a responsabilidade e a proatividade. Os resultados deste estudo relativamente às *soft skills* que os jovens e futuros diplomados consideram ser relevantes no MT sugerem que os jovens têm algumas noções do que as empresas procuram, e que algumas chegam até a coincidir com as *soft skills* que os mesmos consideram ter desenvolvido nas IES. Contudo, de acordo com a revisão da literatura realizada, as competências que as empresas priorizam, são as *soft skills* que os estudantes e jovens diplomados consideram menos importantes e relevantes neste estudo, a criatividade, a inteligência emocional e o pensamento crítico, assim como a flexibilidade que, tanto no questionário como na análise documental aparece como uma *soft skill* pouco relevante, aquando da entrada dos jovens diplomados no MT e nas ofertas de emprego disponíveis para o mesmo.

Respondendo então ao primeiro objetivo específico - quais as competências que o mercado está a pedir aos estudantes/jovens diplomados em áreas das ciências empresariais? -, cruzando todos estes dados, podemos perceber que as competências que o mercado atualmente mais pede (tendo presente apenas esta amostra) aos jovens diplomados são a capacidade de organização, o espírito de iniciativa e proatividade, a comunicação, e o sentido de responsabilidade. E, como já foi referido, apresenta-se com grande distinção o conhecimento de línguas estrangeiras. Por outro lado, destacam-se como menos relevantes, as seguintes competências: honestidade, gestão de prioridades, excelente apresentação, flexibilidade, compromisso e excelente apresentação, assiduidade e paciência.

O segundo objetivo deste estudo pretende descobrir quais as competências que as formações do ISCAP, ao nível das licenciaturas/mestrados/CTeSP's, dão aos jovens que

as frequentam. Se analisarmos as *soft skills* desenvolvidas tendo em consideração as diferentes variáveis sociodemográficas, pode-se verificar que entre géneros não existem diferenças significativas. Já no que se refere à faixa etária, mais especificamente nas idades entre 40 e 49 anos, as *soft skills* criatividade e inovação e pensamento crítico e trabalho em equipa apresentaram diferenças consideráveis. Por fim, no que concerne a situação académica, não se apresentaram diferenças expressivas entre as diferentes situações académicas. No entanto, pode-se afirmar que as maiores médias se centralizam nos alumni.

Assim, respondendo a esta questão, as competências consideradas como as mais desenvolvidas nos seus cursos foram o trabalho em equipa, a comunicação, e o pensamento crítico. Destacadas como as *soft skills* que os inquiridos consideram não ter desenvolvido, pelo menos de forma tão aprofundada, encontra-se a inteligência emocional, a criatividade e inovação, a tomada de decisão e a flexibilidade. Estes resultados divergem um pouco do estudo de Lopes (2021), que refere que as competências que os diplomados percebem como as mais desenvolvidas são a capacidade de comunicação e negociação, a orientação para o cliente e a inteligência emocional.

Apesar de a comunicação coincidir como uma das *soft skills* mais desenvolvidas, nota-se também que a inteligência emocional, no presente estudo, foi considerada uma das *soft skills* menos desenvolvidas, enquanto que no estudo de Lopes (2021) é considerada uma das *soft skills* mais desenvolvidas pelos estudantes. Já comparando os resultados apresentados com o projeto Ulisse (2018), onde se destacam o trabalho em equipa, a ética de trabalho, a comunicação, capacidade de tomar decisões e a flexibilidade como as *soft skills* que os diplomados obtiveram nas respetivas formações, podemos ver que os resultados divergem em alguns pontos, onde destacamos a flexibilidade, pois é referida neste estudo como uma das menos desenvolvidas.

Comparando ainda os dados do questionário com os dados encontrados na análise documental, mais especificamente, as *soft skills* mais requisitadas nas ofertas de emprego, é possível ver que as empresas mencionam com grande destaque o conhecimento de línguas estrangeiras como a principal competência requerida. São ainda notadas a capacidade de organização, o espírito de iniciativa e proatividade, a comunicação, e o sentido de responsabilidade. O que nos leva a corroborar com Cardoso (2021) quando refere que estes resultados mostram que as IES podem não estar a corresponder às

exigências do mercado, no que toca à preparação dos diplomados em relação às competências transversais.

Respondendo diretamente a este objetivo, as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/CTeSP's do ISCAP proporcionam aos jovens que as frequentam são, com destaque positivo, o trabalho em equipa, o pensamento crítico e a resolução de problemas. Com destaque negativo, são a criatividade e inovação, a tomada de decisão, a flexibilidade e, por último a inteligência emocional.

O terceiro e último objetivo específico consiste em identificar quais as ofertas de emprego existentes no mercado para os jovens diplomados. De forma a conseguir dar resposta a este objetivo, foram analisados um total de 50 anúncios de emprego limitados à área das ciências empresariais, encontrados nos sites da Net.Empregos, IEFP, Indeed e LinkedIn. Depois de analisados todos os anúncios, é possível identificar um ênfase bastante significativo em ofertas especificamente ligadas à área administrativa e da assessoria, como técnico/a administrativo, assessor/a técnica de direção, técnica de secretariado, assistente administrativo/a, administrative technician (m/f), administrativo de logística e assistente de *back office*. Foram encontradas também algumas ofertas de emprego relacionadas com a área da contabilidade, como contabilista, contabilista certificado, técnico de contabilidade, consultor financeiro júnior e consultor de contabilidade. Curiosamente, foi encontrada ainda uma oferta ligada às duas áreas já mencionadas, para técnico de contabilidade. Foram identificadas também ofertas na área dos recursos humanos, para Office & People Operations. Gostaria ainda de salientar algumas ofertas de emprego encontradas associadas a outras áreas diferentes das já referidas, assim como: Técnico(a) de Análise, Controlo e Reporting, Consultor/a de projetos de investimento, Secretária Forense (m/f), gestor de projetos internacionais, consultores SAP ABAP e SAP FIORI. Comparando ainda com os dados recolhidos das saídas profissionais que os cursos do ISCAP oferecem, é possível verificar que, além das *soft skills*, também as saídas profissionais dos vários cursos do ISCAP vão ao encontro das ofertas de emprego existentes no MT, mais especificamente na área das ciências empresariais.

Os cursos do ISCAP apresentam como saídas profissionais, empregos nas áreas da contabilidade e finanças, assessoria, secretariado, gestão de empresas, entre muitos outros, e as ofertas de emprego que as empresas apresentam dentro dessas áreas, mencionam cargos como contabilista, secretário/a, e assistente ou técnico/a administrativo/a, etc.

Sendo que a pesquisa era destinada a ofertas de emprego para recém-diplomados, foram consideradas ainda ofertas encontradas relacionadas com estágios remunerados e não remunerados em diversas áreas, tais como a contabilidade, o turismo de saúde, economia. Neste campo é de mencionar Cardoso (2021) que afirma que os estágios servem como uma primeira experiência profissional, fornecendo aos estagiários um primeiro contacto a nível prático, que irá facilitar a sua inserção no MT futuramente.

Assim, é possível concluir que os cursos que o ISCAP oferece aos jovens são, na sua maioria, coerentes com as ofertas de emprego apresentadas neste estudo. Desta forma, é possível perceber que existem bastantes hipóteses de empregabilidade, e até de oportunidade de começo de carreira, para os jovens diplomados do ISCAP.

Depois de dar respostas a todos os objetivos específicos previamente definidos, resta apenas responder à questão geral de investigação e perceber se realmente: “As perspectivas dos estudantes/recém-diplomados (cursos lecionados no ISCAP) coincidem com as oportunidades do mercado de trabalho?”

A amostra reunida neste estudo permite-nos comparar se as competências adquiridas pelos respondentes vão de encontro às competências que o MT requisita. Nesse sentido, há resultados que se destacam de forma considerável. Foi possível constatar de forma clara que nem todas as *soft skills* adquiridas pelos jovens, são necessariamente consideradas fulcrais para a sua entrada no MT e vice-versa, algumas *soft skills* que as empresas mais valorizam, não são de todo destacadas pelos respondentes como adquiridas ao longo do seu curso.

Pela positiva, ou seja, as competências que coincidem entre mais adquiridas e mais pedidas, destacam-se a comunicação e o trabalho em equipa – competências que foram consequentemente distinguidas ao longo da análise e discussão dos resultados – sem apresentar grandes diferenças entre a sua aquisição nas IES e o seu requisito no MT. Contrariamente, com resultados menos positivos, com diferenças significativas entre o que os respondentes consideram ter adquirido e o que consideram ser mais pedido no mercado revelam-se a resolução de problemas, a tomada de decisão e a criatividade e inovação. Destaca-se ainda a inteligência emocional e outras *soft skills* não mencionadas, pela indiferença ou aquisição limitada das mesmas nos resultados apresentados.

Nesse sentido, para além de ser possível afirmar que a maioria das competências adquiridas pelos alunos coincide com as competências mais pedidas no MT, pode-se também compreender a importância das *soft skills* para a inserção dos jovens diplomados no MT.

As contínuas mudanças do mundo como o conhecemos, principalmente o acesso à informação e a obtenção de mais e maior conhecimento afetam as IES, e as mesmas precisam de arranjar constantemente novas formas de inovar o ensino e a forma como passam os conhecimentos necessários aos jovens que as frequentam. De forma a acompanhar esta evolução, as IES devem ter a capacidade de filtrar a informação que dará aos jovens os conhecimentos e as competências mais valorizadas pelo MT (Lopes, 2021). Posto isto, Agostinho et al. (2019) acreditam que o pressuposto da aproximação das IES ao que o MT procura nos recém-diplomados é, não só o desenvolvimento dos

conhecimentos científicos, mas também cada vez mais o desenvolvimento de competências que permitam aos jovens tornarem-se profissionais capazes de enfrentar e se adaptarem a novas realidades. Assim, Carvalho e Gouvêa (2020) sugerem que as IES devem focar-se em providenciar uma formação empreendedora, que fomente a autonomia, e que ajude os alunos a estarem preparados para serem capazes de resolver problemas do quotidiano, que sejam empreendedoras e, ao mesmo tempo, que saibam como assumir riscos calculados, para que a sua entrada no MT e consequente progressão de carreira sejam bem sucedidos.

As inferências retiradas desta investigação possibilitam compreender a importância das *soft skills* para os recém-diplomados na sua transição para o MT, tanto pessoal como profissionalmente. As ilações apresentadas ao longo deste estudo mostram que as *soft skills* têm cada vez mais um papel de destaque no que toca à empregabilidade, e que as mesmas devem ser desenvolvidas, não só em teoria, mas também em prática, para que os estudantes aprendam como devem aplicar as *soft skills* desenvolvidas de forma a destacarem-se de forma competitiva. A comparação das *soft skills* que a formação académica oferece aos estudantes com as *soft skills* que em empresas procuram num candidato, assim como a análise das saídas profissionais dos cursos do ISCAP e das ofertas de emprego, levou à questão central deste estudo e permitiu chegar à conclusão que, as perspetivas dos recém-diplomados dos cursos lecionados no ISCAP coincidem, na sua maioria, com as oportunidades do mercado de trabalho.

Limitações e sugestões futuras

Como limitações deste estudo, destaca-se o efeito da pandemia e pós-pandemia, o que dificultou a divulgação do questionário e a obtenção de um maior número de respostas, uma vez que o questionário não foi divulgado pessoalmente e foi divulgado apenas através de redes sociais e email. Isto teria consequentemente resultado numa análise mais desenvolvida e robusta. A própria construção do questionário poderia ter sido feita de forma diferente, o que teria facilitado a análise dos resultados recolhidos. O objeto de estudo escolhido pode também ser visto com uma limitação para o presente estudo, sendo que apenas foi estudado o universo ISCAP e, mais especificamente a área das ciências empresariais, o que poderá ter influenciado nas *soft skills* apresentadas nos resultados.

Tanto o método quantitativo, como o método qualitativo de recolha de dados, neste caso as ofertas de emprego, apenas dão resposta relativamente à área estudada, o que deixa em

aberto o estudo das competências noutras áreas diferenciadas das ciências empresariais. Contudo, este estudo tentou contribuir para uma melhor compreensão e interpretação das *soft skills* que os alunos adquiriram ao longo do seu percurso no ISCAP, das *soft skills* que o mercado está atualmente à procura, e ainda no cruzamento das ambas.

Em estudos futuros, seria interessante obter a perspetiva direta das empresas, possivelmente entrevistando empregadores, de forma a perceber quais são realmente as *soft skills* mais valorizadas dentro das empresas, e de que forma, os jovens diplomados podem utilizá-las e desenvolvê-las de forma a destacarem-se. Seria benéfico para estudos futuros, envolver as IES e perceber de que maneira as mesmas incentivam o desenvolvimento das *soft skills* dentro dos planos de estudo e, se existe ou não a preocupação em adaptar os mesmos, ou até mesmo acrescentar novas atividades que ajudem os alunos a expandir e aprimorar as *soft skills* adquiridas, para que a sua passagem para o mundo do trabalho seja bem-sucedida.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostinho, R. A., Rodrigues, J. C., & Rodrigues, J. de L. (2019). *O desenvolvimento de competências no quadro dos programas de formação para o empreendedorismo*. <https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/11421>
- Almeida, A. N. de, Silva, J. C. G. L. da, & Angelo, H. (2013). Importância dos setores primário, secundário e terciário para o desenvolvimento sustentável. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 9(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v9i1.874>
- Ardions, I., Romero, Z., & Sequeira, A. S. (2006). *Organizações e Técnicas Empresariais* (1.^a ed.).
- Assunção, Y. B., & Goulart, I. B. (2016). Qualificação Profissional ou Competências para o Mercado Futuro? *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 8(1), Artigo 1. <https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2016.v8i1.249>
- Batista, R. L., & Araújo, R. (2009). A reestruturação produtiva e o festival de teses sobre educação e qualificação profissional. *Revista HISTEDBR On-line*, 9(33e), Artigo 33e. <https://doi.org/10.20396/rho.v9i33e.8639533>
- Bloise, D. M. (2020). A importância da metodologia científica na construção da ciência. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 06(06), 105–122.
- Blustein, D. (2013). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Routledge.
- Brito-Costa, S., Antunes, R., & Briegas, J. J. M. (2018). Empregabilidade e satisfação dos diplomados de uma instituição de ensino superior: Indicadores preliminares. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n2.v1.1359>

- Brizola, J. M., Thumé, A., Fonseca, G. de O., Colloritti, L. H. M., & Esteves, P. S. (2018, novembro 13). Setores econômicos. *III Mostra de Pesquisa, Ensino e Extensão do IFRS - Campus Viamão*. III Mostra de Pesquisa, Ensino e Extensão do IFRS - Campus Viamão.
<https://eventos.ifrs.edu.br/index.php/moepexviamao/Viamao2018/paper/view/5318>
- Cardoso, A. S. R. (2021). *Competências Transversais: Um estudo com os estagiários do PEJENE nos anos 2015 e 2016*.
- Carvalho, A. M., & Gouvêa, F. M. (2020). A importância do desenvolvimento/ensino do empreendedorismo no ensino superior para a geração de valor/empregos. *Anais da 9ª Conferência FORGES, UnB, IFB. Brasília, 20*.
https://publicacoes.riqual.org/wp-content/uploads/2021/06/Forges_19_701_709.pdf
- Centeno, M. (2016). *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*. Fundação Francisco Manuel Dos Santos. <https://books.google.pt/books?id=W9ckDAAAQBAJ>
- Coelho, S. F. A. (2012). *Expectativas dos jovens licenciados quanto aos estágios profissionais* [masterThesis]. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/7865>
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Leya.
- Da Silva, B. X. F., Carolina Neto, V., & Gritti, N. H. S. (2020). SOFT SKILLS: Rumo ao sucesso no mundo profissional. *Revista Interface Tecnológica*, 17(1), 829–842. <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797>
- Denzin, N. (1989). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. <https://www.routledge.com/The-Research-Act-A-Theoretical-Introduction-to-Sociological-Methods/Denzin/p/book/9780202362489>

- Diário da República. (2009). *Assembleia da República*. 30.
- Frauches, V. de S. (2019). *Transição dos recém-diplomados para o mundo do trabalho atual: Um estudo quantitativo no estado do Espírito-Santo—Brasil*. [Associação de Politécnicos do Norte (APNOR)].
https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/16044/1/Vinicius_Frauches_MGO_2019_Gesta%cc%83o%20de%20Empresas.pdf
- Freitas, G. B. C. V., Alvaro, M. C. S., Miranda, B. S. e M. de, & Junior, H. L. de M. (2021). O papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento de soft Skills para a empregabilidade / The role of higher education institutions in the development of soft Skills for employability. *Brazilian Applied Science Review*, 5(6), 2176–2196. <https://doi.org/10.34115/basrv5n6-009>
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Empregabilidade: Uma construção psico-social, as suas dimensões, e aplicações. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gabor, M. R., Blaga, P., & Matis, C. (2019). Supporting Employability by a Skills Assessment Innovative Tool—Sustainable Transnational Insights from Employers. *Sustainability*, 11(12), Artigo 12.
<https://doi.org/10.3390/su11123360>
- Guimarães, A. B. da S., Carvalho, K. C. M. de, & Paixão, L. A. R. (2018). Micro, pequenas e médias empresas: Conceitos e estatísticas. <http://www.ipea.gov.br>.
<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8274>
- Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: O que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 139–154.
<https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100009>

- Júnior, P. dos S. P., Portugal, N. dos S., Silva, S. V. da, Piurcosky, F. P., & Figueiredo, M. (2019). Os fatores de produção nos setores econômicos: *Textos para Discussão - ISSN 2447-8210*, 1(1), Artigo 1.
- Kassai, S. (1997). As empresas de pequeno porte e a contabilidade. *Caderno de Estudos*, 01–23. <https://doi.org/10.1590/S1413-92511997000100004>
- Laranjeiro, A. C., Suleman, F., & Botelho, M. do C. (2020). A empregabilidade dos graduados: Competências procuradas nos anúncios de emprego. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 93, Artigo 93.
- Lopes, C. (2021). *Re(pensar) a empregabilidade: A importância das soft skills* [masterThesis, Instituto Superior de Gestão].
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/37281>
- Marques, A. P. (2010). “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. *Configurações. Revista Ciências Sociais*, 7, Artigo 7.
<https://doi.org/10.4000/configuracoes.183>
- Minarelli, J. A. (2020). *Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho*. (1ª). Simplíssimo.
- Neves, J. L. (1996). Pesquisa qualitativa—Características, usos e possibilidades. *SÃO PAULO*.
- OIT. (2015, dezembro 1). *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: Uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. [Publicação].
http://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_467352/lang--pt/index.htm
- Oliva, A. (2019, julho 8). Qual é a diferença entre população e amostra? *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/pt-br/diferenca-entre-populacao-e-amostra/>
- Oliveira, E. R. de, & Ferreira, P. (2014). *Métodos de Investigação: Da Interrogação à Descoberta Científica*. Vida Economica Editorial.

- Oliveira, M. A. (2020). *O novo mercado de trabalho: Guia para iniciantes e sobreviventes* (8ª). Editora Senac Rio.
- Ottoboni, C., & Pamplona, E. de O. (2001). *Proposta De Pesquisa Para Avaliar A Necessidade De Se Medir O Desempenho Financeiro Das Micro E Pequenas Empresas*.
- Pais, A. C. da S. (2022). *Competências transversais e o programa PEJENE: Um estudo com estagiários e empresários durante a pandemia COVID-19, em 2020* [masterThesis]. <https://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/21444>
- Pitanga, Â. F. (2020). Pesquisa qualitativa ou pesquisa quantitativa: Refletindo sobre as decisões na seleção de determinada abordagem. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 8(17), Artigo 17. <https://doi.org/10.33361/RPQ.2020.v.8.n.17.299>
- Portugal, P. (2004). *Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: A trágica fortuna dos licenciados*. 73–80.
- Projeto Ulisse. (2019). *Our Results / ULISSE Project*. <https://ulisseproject.eu/our-results/>
- Sequeira, A., Mandeu, C., & Nuno, M. (2020, setembro). *O impacto de curto prazo da pandemia COVID-19 nas empresas portuguesas / Banco de Portugal*. <https://www.bportugal.pt/paper/o-impacto-de-curto-prazo-da-pandemia-covid-19-nas-empresas-portuguesas>
- Silva, A. M. de B. A. A. (2021). *Percepções de empregabilidade em tempos de crise* [masterThesis, Instituto Superior de Economia e Gestão]. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/22770>
- Silva, M. B. (2015). *A importância das competências transversais (soft skills) na formação do engenheiro*. Universidade de São Paulo.

- Silva, S. (2012). *Iniciativa Novas Oportunidades = Igualdade de oportunidades?* [masterThesis, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa]. <https://run.unl.pt/handle/10362/9079>
- Souza, R. de, & Rios, R. (2011). *Contabilidade Gerencial como Ferramenta para Gestão Financeira nas Microempresas: Uma Pesquisa no Município de São Roque SP*. *Gestão e Negócios*, Volume 2, nº 1. <https://docplayer.com.br/887544-Contabilidade-gerencial-como-ferramenta-para-gestao-financeira-nas-microempresas-uma-pesquisa-no-municipio-de-sao-roque-sp.html>
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: Um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR*, 12, 633–687. <https://doi.org/10.1590/1679-395112337>
- Tamrat, W. (2018). Graduate employability-Whose responsibility? *University World News*.
- Teixeira, S. (2011). *Gestão Estratégica*. Escolar Editora.
- Tolfo, S. da R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38–46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Travassos, V. D. C. (2019). *A importância das Soft Skills nas competências profissionais* [masterThesis]. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/31936>
- ULISSE Project | Soft Skills for Employability*. (2019). <https://ulisseproject.eu/>
- Valenzuela, A. L. V. (2014). *O desafio da sustentabilidade ambiental na gestão de pessoas: Um estudo no setor primário*. <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/2412>

WEF. (2020, outubro). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>

WEF. (2023, maio). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (4ª). Bookman.

Apêndice I – Saídas profissionais dos CTeSP's lecionados no ISCAP

CTeSP's	Gestão da Comercialização de Produtos de Ourivesaria	Apoio à Decisão	Contabilidade Para a Gestão de PME	Gestão Comercial do Ponto de Venda	Gestão de Tecnologias para a Inovação	Relações Públicas e Organização de Eventos	Tecnologias Aplicadas à Comunicação Internacional em PME	Vendas Para Mercados Internacionais	Comércio e Gestão de Negócios de Moda
Saídas Profissionais	Gestão de Pequenas e Médias Empresas de Produtos de Ourivesaria através do desenvolvimento de estudos sobre oportunidades de negócio e de planos de negócio	Apoio à Gestão	Atividades nos domínios da contabilidade e de gestão administrativa, financeira e de recursos humanos	Gestão de equipas em loja	Gestão de tecnologias	Técnico de Relações Públicas	Tradutor e/ou intérprete freelance	Técnico comercial	Empresário/Negócio próprio na área da moda
	Gestor de Vendas para os Mercados Nacional e Internacional através da elaboração, desenvolvimento e implementação de operações associadas ao sistema de gestão comercial da empresa		Organizar, preparar e apresentar soluções de natureza contabilística, administrativa, económica, financeira e laboral	Lojista	Funções organizacionais	Técnico de Organização de Eventos	Tradutor e/ou intérprete em organizações	Gestor de vendas	Inserção em gabinetes/empresas de produção, distribuição e comercialização de bens relacionados com a moda
	Responsável por Negócios Eletrónicos		Assegurar a informação necessária ao processo de tomada de decisão de PME	Marketing de ponto de venda	Funções tecnológicas	Técnico de Comunicação Organizacional	Mediador intercultural	Prospetor de mercados	Assistente/Promotor de vendas
	Responsável pela comunicação e de marketing de negócios de Produtos de Ourivesaria				Sistemas de Informação			Gestor de clientes	Apoio ao e-commerce
	Gestor de Equipas Comerciais				Inovação Empresarial				Gestor de conteúdos (social media) na área da

									moda /negócios de moda
									Consultor de Imagem (em lojas, espaços de beleza e saúde, atendimento individualizado ao domicílio, acompanhamento e orientação de compras, etc.)
									Stylist/Stylist Assistant
									Fashion forecaster
									Blogger de moda

Apêndice II – Saídas profissionais das licenciaturas lecionadas no ISCAP

Licenciaturas	Assessoria e Tradução	Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação	Comércio Internacional	Comunicação Empresarial	Contabilidade e Administração	Criatividade e Inovação Empresarial	Marketing	Recursos Humanos
Saídas Profissionais	Assessoria e Secretariado	Gestor de informação	Gestão de vendas e equipas de vendas	Direção de agências de Comunicação	Contabilista	Criativo em Publicidade e Comunicação Gestor de Projeto de Inovação	Gestor de Marketing	Técnico / Gestor de Recursos Humanos - Consultor de recursos humanos
	Assessoria de Direção	Gestor de processos documentais	Gestão de departamentos comerciais e de mercados internacionais	Direção de Comunicação Interna e externa	Consultor Financeiro e Fiscal	Organizacional Empreendedor Coach em Criatividade e Inovação	Gestor de Vendas	Consultor de Tecnologias de Informação em RH - Técnico de Recrutamento e Seleção
	Tradução em Instituições Públicas, Privadas e Gabinetes de Tradução	Gestor de repositórios institucionais	Técnico de alfândegas	Gestor de marketing, marca e comunicação	Gestor de empresas e outras organizações públicas ou privadas	Gestor de Inovação e Desenvolvimento de Novos Produtos/Serviços	Gestor de Marca, Produto ou Mercado	Coordenador Pedagógico
	Assessoria de Comunicação	Gestor de conteúdos para plataformas digitais	Acesso à profissão de Despachante Oficial	Gestor de conteúdos e estratégia digital	Quadros de instituições Financeiras	Consultor de Criatividade e Inovação	Trademarketing	Coordenador Pedagógico
	Interpretação em Instituições Públicas e Privadas	Bibliotecário (Universidades, Escolas, Municípios, Museus, Fundações, etc.) - Arquivista (Hospitais, Tribunais, Bancos, Audiovisuais, etc.)	Técnico superior para instituições e entidades públicas e privadas (Câmaras de Comércio, Associações Industriais, Comerciais e Empresariais, outros)	Gestor de clientes/Account	Técnico Superior da Autoridade Tributária	Formador em Criatividade e Inovação	Consultor de Marketing	Formador

Organização de eventos	Arquivista (Hospitais, Tribunais, Bancos, Audiovisuais, etc.)	Técnico comercial/vendas	Gestor da Relação com os Meios de Comunicação Social	Auditor		Especialistas para integrar áreas específicas do Marketing, como Estudos de Mercado, Comunicação e Digital.	Técnico / Gestor de Projetos RH
Gabinetes de Comunicação e Relações Públicas	Documentalista especializado em diversas áreas (Jurídica, Económico-Financeira, Saúde, Cultural, etc.)	Consultor nos serviços associados à atuação internacional	Técnico de Relações Públicas	Acesso à profissão de Contabilista Certificado (mediante o cumprimento dos requisitos da Ordem dos Contabilistas Certificados)			Técnico / Gestor de mudança e desenvolvimento organizacional
Departamentos de Importação/Exportação.	Gestor de bases de dados	Gestão de atividades logísticas e transitárias.	Media planner	Acesso à profissão de Revisor Oficial de Contas (mediante o cumprimento dos requisitos da Ordem dos Revisores Oficiais de Contas)			Auditor social
	Gestor de sistemas de informação em organismos públicos ou privados		Consultor de Marketing e/ou Comunicação				Técnico de Gestão de carreiras e desenvolvimento profissional (Career Manager)
	Peritos em pesquisa da informação		Investigação, ensino e formação.				Técnico de emprego
	Consultor de gestão da informação.						Técnico / Gestor Projetos de desenvolvimento social regionais / nacionais / internacionais.

Apêndice III – Saídas profissionais dos mestrados lecionados no ISCAP

Mestrados	Assessoria de Administração	Assessoria em Comunicação Digital	Auditoria	Contabilidade e Finanças	Empreendedorismo e Internacionalização	Finanças Empresariais	Gestão das Organizações - Ramo Gestão de Empresas	Gestão das Organizações - Ramo Gestão Pública
Saídas Profissionais	Exercer atividade de assessoria ao mais alto nível da administração	Exercer atividades de planeamento de estratégias de comunicação digital ao mais alto nível da organização	Revisor Oficial de Contas / Auditor Externo	Diretor Administrativo e Financeiro	Preparar técnicos de comércio internacional	Diretor administrativo	Gestão Pública	Gestão Pública
	Gestão de serviços da administração	Gestão de serviços e conteúdos para os ambientes de redes sociais	Auditor Interno	Consultor nas áreas de Contabilidade	Técnicos vocacionados para o desenvolvimento da sua actividade numa vertente marcadamente empreendedora	Diretor Financeiro internacional	Gestão de Unidades de Saúde	Gestão de Unidades de Saúde
	Secretariado de direcção	Assessoria de Comunicação interna e externa com recurso a sistemas web	Peritos Fiscais	Finanças	Técnicos vocacionados para o desenvolvimento da sua actividade numa vertente marcadamente empreendedora	Controller" com ligação ao "CEO - Chief Executive Officer"	Gestão de Empresas	Gestão de Empresas
			Especialistas em Finanças	Fiscalidade	Técnicos participando em organizações internacionais (instituições comunitárias)	Consultor financeiro externo ou integrado em consultoras de nível internacional na área de finanças		
			Gestor de Finanças	Gestão de Quadro de Instituições Financeiras	Técnicos participando em entidades privadas (câmaras de comércio, associações comerciais e empresariais).	Auditor Financeiro		
			Forense	Gestor de Empresas ou de outras Organizações Públicas / Privadas e do Terceiro Setor	Preparar técnicos para exercerem a sua actividade num ambiente internacional e multicultural			
			Auditor Financeiro	Auditor Interno				

			Peritos em Qualidade	Auditor Externo				
			Especialistas Ambientais					

Mestrados	Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	Gestão e Regime Jurídico-Empresarial da Economia Social	Informação Empresarial	Estudos Interculturais para Negócio	Logística	Marketing Digital	Negócio Eletrónico	Tradução e Interpretação Especializada
Saídas Profissionais	Direção de Recursos Humanos de organizações privadas ou públicas, com operações nacionais e/ou internacionais	Exercício de funções de gestão ou de assessoria jurídica de nível médio e superior nas entidades da Economia Social	Exercício de funções de nível 4 correspondentes ao perfil do Perito de Informação e Documentação (Euro-Referencial I-D)	Desenvolvimento de projetos empresariais sustentáveis e culturalmente conscientes	Quadros superiores especializados em Logística nas mais diversas instituições públicas e privadas, de qualquer dimensão	Gestor de produto e/ou marca	Atuar enquanto profissionais de uma organização que possua ou tencione possuir um canal de negócio eletrónico	Tradução
	Assessoria de Recursos humanos	Exercício de funções de consultadoria e formação em entidades do setor da Economia Social ou com ele relacionado	Analista de Informação Consultor de Informação Gestor de Documentos	Desenvolvimento de investigação científica com uma sólida base prática, técnica e teórica	Quadros médios e superiores de transitários, transportadores, operadores logísticos		Consultores individuais na área do negócio eletrónico	Interpretação
	Consultoria de Recursos humanos	Dirigentes, diretores técnicos e executivos técnicos superiores	Gestor Documental Gestor de Informação	Implementação de projetos internacionais	Quadros médios e superiores de empresas de distribuição alimentar e não alimentar		Promotores do seu próprio negócio	Localização
	Quadros técnicos especialistas em Recursos Humanos	Coordenadores de serviço que desempenhem funções de gestão ou de assessoria jurídica em entidades da Economia Social ou organismos públicos trabalhadores remunerados		Identificar e dar resposta às necessidades de diversos âmbitos culturais	Quadros médios e superiores de plataformas tecnológicas		Agentes da inovação nas organizações desenvolvendo novas abordagens de mercado, criando novos canais de venda	Legendagem

						de produtos ou serviços	
	Voluntários com funções de coordenação de equipa em entidades do setor da Economia Social ou com ela relacionadas		Melhorar a comunicação entre diferentes culturas empresariais e lidar eficazmente com situações interculturais, apoiando a integração e o crescimento	Consultores independentes ou quadros de empresas de consultoria			Gestão de projetos de tradução
	Empreendedores sociais e líderes de entidades da Economia Social			Docentes para os vários graus de ensino, nomeadamente o ensino superior			
	Técnicos e gestores de projetos			Investigadores			
	Possibilidade de integrar a equipa de investigação juníór da linha de investigação de economia social do CEOS.PP, participando nos projetos de intervenção e de investigação em curso						
	Possibilidade de realização de estágios nas entidades parceiras do Curso						

Empregabilidade e oportunidades de carreira para jovens diplomados

Este questionário destina-se a fins meramente académicos e insere-se no âmbito de uma dissertação de mestrado que visa analisar, na perspetiva dos alunos diplomados pelo ISCAP, quais as *soft skills* adquiridas nos cursos frequentados, quais as *soft skills* mais pedidas no mercado de trabalho, e ainda, se as *soft skills* adquiridas vão de encontro às *soft skills* pedidas no mercado de trabalho.

As respostas são anónimas e os dados serão tratados de forma confidencial. O preenchimento demora cerca de 3 minutos. Obrigada pela sua colaboração!

* Indica uma pergunta obrigatória

Questões Sociodemográficas

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

2. Indique a sua idade *

3. Situação Académica *

Marcar apenas uma oval.

- Estudante *Avançar para a pergunta 4*
- Trabalhador-estudante *Avançar para a pergunta 6*
- Alumni *Avançar para a pergunta 8*

4. Indique o nome do seu curso: *

5. Indique qual o seu grau académico que está a frequentar: *

Marcar apenas uma oval.

- CTeSP *Avançar para a pergunta 11*
- Licenciatura *Avançar para a pergunta 11*
- Mestrado *Avançar para a pergunta 11*

6. Indique o nome do seu curso: *

7. Indique qual o seu grau académico que está a frequentar: *

Marcar apenas uma oval.

- CTeSP *Avançar para a pergunta 12*
- Licenciatura *Avançar para a pergunta 12*
- Mestrado *Avançar para a pergunta 12*

8. Em que ano terminou o seu curso?

9. Indique o nome do curso que terminou:

10. Indique qual o grau acadêmico que terminou: *

Marcar apenas uma oval.

- CTeSP *Avançar para a pergunta 13*
- Licenciatura *Avançar para a pergunta 13*
- Mestrado *Avançar para a pergunta 13*

Situação atual - ESTUDANTE

11. Neste momento, qual é a sua situação profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- À procura do 1º emprego *Avançar para a pergunta 32*
- Desempregado *Avançar para a pergunta 32*
- Nenhuma das situações anteriores *Avançar para a pergunta 32*

Situação atual - TRABALHADOR / ESTUDANTE

12. Neste momento, qual é a sua situação profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- No mercado de trabalho há menos de 1 ano *Avançar para a pergunta 23*
- No mercado de trabalho há mais de 1 ano *Avançar para a pergunta 23*

Situação atual - ALUMNI

13. Neste momento, qual é a sua situação profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- À procura do 1º emprego *Avançar para a pergunta 32*
- No mercado de trabalho há menos de 1 ano *Avançar para a pergunta 14*
- No mercado de trabalho há mais de 1 ano *Avançar para a pergunta 14*
- Desempregado *Avançar para a pergunta 31*

Tipologia de Empresa

14. Trabalha numa empresa de setor: *

Marcar apenas uma oval.

- Primário
- Secundário
- Terciário

15. Em que área atua a empresa onde trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Agrícola
- Indústria
- Comércio
- Serviços

16. Qual a dimensão da empresa onde trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Microempresa (Menos de 10 trabalhadores efetivos)
- Pequena empresa (Menos de 50 trabalhadores efetivos)
- Média empresa (Menos de 250 trabalhadores efetivos)
- Grande empresa (Mais de 250 trabalhadores efetivos)

17. É o seu primeiro emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

18. Há quanto tempo tem este último emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 meses
- 6 meses a 1 ano
- Mais de 1 ano

19. Quanto tempo demorou, desde que se diplomou, a arranjar o 1º emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 mês
- 1 a 3 meses
- 3 a 6 meses
- 6 a 9 meses
- 9 a 12 meses
- Mais de 12 meses

20. Qual o vínculo laboral do seu emprego? *

Marcar apenas uma oval.

- Sem vínculo
- Estágio
- Contrato a termo certo
- Contrato a termo incerto
- Contrato por tempo indeterminado
- Prestação de serviços recibos verdes
- Outra:

21. O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos do/da seu/sua CTeSP/licenciatura/mestrado? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

22. Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse * emprego? Selecione uma opção:

Marcar apenas uma oval.

- Anúncios em sites de emprego
- LinkedIn
- Rede de contactos pessoal
- Oferta de uma empresa
- Ofertas da faculdade
- Outra: *Avançar para a pergunta 31*

Tipologia de Empresa

23. Trabalha numa empresa de setor: *

Marcar apenas uma oval.

- Primário
- Secundário
- Terciário

24. Em que área atua a empresa onde trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Agrícola
- Indústria
- Comércio
- Serviços

25. Qual a dimensão da empresa onde trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- Microempresa (Menos de 10 trabalhadores efetivos)
- Pequena empresa (Menos de 50 trabalhadores efetivos)
- Média empresa (Menos de 250 trabalhadores efetivos)
- Grande empresa (Mais de 250 trabalhadores efetivos)

26. É o seu primeiro emprego? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

27. Há quanto tempo tem este último emprego? *

Marcar apenas uma oval.

Menos de 6 meses

6 meses a 1 ano

Mais de 1 ano

28. Qual o vínculo laboral do seu emprego? *

Marcar apenas uma oval.

Sem vínculo

Estágio

Contrato a termo certo

Contrato a termo incerto

Contrato por tempo indeterminado

Prestação de serviços recibos verdes

Outra:

29. O seu emprego atual vai de encontro à área de estudos do/da seu/sua CTeSP/licenciatura/mestrado? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

30. Onde teve conhecimento/ou através de quem teve conhecimento desse * emprego? Selecione uma opção:

Marcar apenas uma oval.

- Anúncios em sites de emprego
- LinkedIn
- Rede de contactos pessoal
- Oferta de uma empresa
- Ofertas da faculdade
- Outra:

Transição para o Mercado de Trabalho

31. Utilize a seguinte escala e classifique de 1 a 5, quão difícil considera ter * sido a sua transição para o mundo laboral, sendo 1 – Nada difícil e 5 – Muito difícil:

Marcar apenas uma oval.

1 Nada difícil

1

2

3

4

5

Muito difícil

Transição do ensino para o mundo laboral

32. Na sua opinião, das *soft skills* descritas abaixo, quais considera serem * as que (já) adquiriu ao longo do seu curso no ISCAP? Selecione todas as opções que considerar adequadas:

Marcar tudo o que for aplicável.

- Comunicação
- Relações interpessoais
- Trabalho em equipa
- Resolução de problemas
- Criatividade e Inovação
- Pensamento Crítico
- Tomada de Decisão
- Inteligência emocional
- Flexibilidade
- Outra:

33. Das *soft skills* descritas abaixo, quais considera serem as mais pedidas * nas ofertas de emprego? Selecione as opções que considerar adequadas:

Marcar tudo o que for aplicável.

- Comunicação
- Relações interpessoais
- Trabalho em equipa
- Resolução de problemas
- Criatividade e Inovação
- Pensamento Crítico
- Tomada de Decisão
- Inteligência emocional
- Flexibilidade
- Outra

34. Classifique, de acordo com a sua opinião, as *soft skills* abaixo listadas

* numa escala de 1 a 5, sendo 1 - Nada importante e 5 - Muito

importante:

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nada importante	Pouco importante	Relativamente importante	Importante	Muito importante
Comunicação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações interpessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolução de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade e Inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamento Crítico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inteligência emocional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Utilize a seguinte escala e classifique de 1 a 5 as *soft skills*

“desenvolvidas” * ao longo do curso no ISCAP, sendo 1 – Não desenvolvi

e 5 – Desenvolvi bastante:

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não desenvolvi	Desenvolvi pouco	Desenvolvi moderadamente	Desenvolvi	Desenvolvi bastante
Comunicação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações interpessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho em equipa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolução de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade e Inovação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensamento Crítico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomada de decisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inteligência emocional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Considera que as *soft skills* que estás a adquirir/adquiridas no curso vão
* de encontro às *soft skills* que as empresas procuram?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

37. Em que medida acredita que um(a) *
CTESP/licenciatura/mestrado melhora a empregabilidade/aumenta as
oportunidades de emprego?

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Apêndice V – Estrutura do questionário e interligação com os objetivos

	Questões	Objetivo das questões	Objetivos específicos
PARTE I do estudo - Dados Sociodemográficos	1 a 3	Recolher as características pessoais de cada inquirido como a idade e o género	Analisar se os elementos sócios demográficos (género, idade e habilitações) são estatisticamente significativos entre as competências transversais adquiridas e requisitadas
	4 a 11	Caraterizar o inquirido relativamente ao seu perfil formativo aquando da conclusão do curso, nomeadamente: e situação académica, nome do curso, grau académico, ano de conclusão (se aplicável) e situação profissional atual	
PARTE II do estudo - Transição para o mercado de trabalho	1 a 3	Perceber em que tipo de empresa o inquirido trabalha	Quais as ofertas de emprego existentes no mercado para jovens diplomados (áreas lecionadas no ISCAP)?”
	4 a 7	Perceber quanto tempo demorou a transitar do ensino superior para o mercado de trabalho e qual é o vínculo laboral que tem atualmente com a empresa	Quais as ofertas de emprego existentes no mercado para jovens diplomados (áreas lecionadas no ISCAP)?”
	8 e 9	Perceber se o emprego atual vai de encontro à área de estudos e como teve conhecimento da(s) oferta(s) de emprego	Descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/ CteSP’s dão aos jovens que as frequentam
PARTE III do estudo - Transição para o mercado de trabalho	1	Perceber quão difícil foi a transição do ensino superior para o mercado de trabalho	Descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/ CteSP’s dão aos jovens que as frequentam
PARTE IV do estudo - Transição do ensino para o mundo laboral	1	Perceber quais as soft skills adquiridas ao longo do curso no ISCAP	Descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/ CteSP’s dão aos jovens que as frequentam

2	Perceber quais as soft skills os inquiridos consideram serem as mais pedidas no mercado de trabalho	Perceber quais as competências que o mercado está a pedir aos jovens diplomados
3 e 4	Classificar quais as soft skills desenvolvidas ao longo do curso e a sua importância	Descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/ CteSP's dão aos jovens que as frequentam
5	Perceber se as soft skills adquiridas no curso vão de encontro às soft skills mais pedidas no mercado de trabalho	"Quais as competências que o mercado está a pedir aos jovens diplomados em áreas das ciências empresariais?"
6	Perceber em que medida os inquiridos acreditam que um(a) CTESP/licenciatura/mestrado melhora a empregabilidade/aumenta as oportunidades de emprego	Descobrir quais as competências que, de uma forma geral, as formações ao nível das licenciaturas/mestrados/ CteSP's dão aos jovens que as frequentam

Anexo I – Ofertas de emprego analisadas

As minhas ofertas			
Guardadas	Com candidatura	Entrevistas	Arquivo
<p>Colaborador(a) Administrativo/Secretariado Huork.com Porto Guardada em Qui</p> <p>Executive Assistant (m/f/d) Adidas Porto Guardada em Seg</p> <p>Empresa multinacional está a recrutar para área comercial Vintage Palamar Gondomar Guardada em Seg</p> <p>Colaborador(a) de Escritório Huork.com Porto Guardada em Seg</p> <p>Técnico(a) de Marketing e Comunicação Universidade Católica Portuguesa Porto Guardada em Seg</p> <p>Técnico de Serviços Aduaneiros Júnior (m/f/d) Grupo Salvador Caetano Porto Guardada em Seg</p>	<p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p>		
<p>Office & People Operations 15-9-2023 Castelo Branco Gestão de Empresas / Economia RCoders Remover Oferta ★</p> <p>Research Fellowship (BI) 14-9-2023 Lisboa Gestão de Empresas / Economia CATÓLICA-LISBON Remover Oferta ★</p> <p>Técnico(a) de Análise, Controlo e Reporting 19-10-2023 Lisboa Gestão de Empresas / Economia Equione Remover Oferta ★</p> <p>Consultor/a de projetos de investimento 16-9-2023 Porto Gestão de Empresas / Economia New Business Consulting Remover Oferta ★</p>	<p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p>		
<p>Técnico/a Administrativo/a 21-9-2022 Porto Administração / Secretariado Gloma, Lda. Remover Oferta ★</p> <p>Técnica de Secretariado (m/f) – Porto 15-9-2022 Porto Administração / Secretariado Helena Freitas & Mária Sousa, SROC, Lda Remover Oferta ★</p> <p>Contabilista / Administrativo (m/f) 24-9-2022 Porto Contabilidade / Finanças CPCIS FINANCE, LDA Remover Oferta ★</p> <p>Técnico/a de contabilidade 28-9-2022 Porto Contabilidade / Finanças RSR CED OFEITA PALACE, S.A. Remover Oferta ★</p>	<p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p>		
<p>Técnico de Serviços Aduaneiros Júnior (m/f/d) Grupo Salvador Caetano Porto Guardada em Seg Candidatar-se agora</p> <p>Entrada Imediata - Full Time (M/F) Porto Grupo VR Porto Guardada em Seg Candidatar-se agora</p> <p>Consultor Comercial MINI (m/f/d) Grupo Salvador Caetano Vila Nova de Gaia Guardada em Seg Candidatar-se agora</p> <p>Técnico de Turismo (m/f) - Matosinhos - (Porto) Vintur Porto Guardada em Seg Candidatar-se agora</p> <p>Contabilista Certificado(a) - m/f - Grande Porto NBA consultores Porto Guardada em 3 06 set Candidatar-se agora</p> <p>Gestão de Projetos Internacionais Grupo CH Porto Guardada em 3 06 set Candidatar-se agora</p> <p>Procurement Assistant (M/F) - Porto Nortempo Porto Guardada em 3 06 set Candidatar-se agora</p> <p>Consultor Financeiro Júnior ADVCEBIZ - Consultores de Gestão Porto Candidatar-se agora</p>	<p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p> <p>Candidatar-se agora</p>		
<p>Procurement Assistant (M/F) - Porto 16-10-2023 Porto Gestão de Empresas / Economia Nortempo Remover Oferta ★</p> <p>Assistente Administrativa / Secretaria Direção 21-10-2022 Porto Banca / Seguros / Serviços Financeiros Confidencial Remover Oferta ★</p> <p>Outsourcing - Accounting & Tax Compliance Trainee 6-9-2022 Lisboa Contabilidade / Finanças Crowe Portugal Remover Oferta ★</p> <p>Assessoria Técnica da Direção 5-9-2022 Porto Serviços Sociais EAPN Portugal Remover Oferta ★</p>	<p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p>		
<p>Precisa-se de Assistente Administrativo/a 20-5-2022 Porto Gestão de Empresas / Economia José Maria Vieira, SA Remover Oferta ★</p> <p>Administrative Technician (m/f) 29-3-2022 Porto Administração / Secretariado TRANSAUTICA - GLOBAL LOGISTICS S A Remover Oferta ★</p> <p>Administrativo (m/f) - Porto 21-3-2022 Porto Administração / Secretariado BBDM Consulting Services Remover Oferta ★</p> <p>Administrativo(a) de Logística - (Paços de Ferreira) 24-3-2022 Porto Administração / Secretariado Visound Acústica S.A. Remover Oferta ★</p>	<p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p> <p>Ver Oferta</p>		

Administrativa/o de contabilidade
 19-4-2022 Lisboa
 Contabilidade / Finanças
 FIRST DOCTORS - HEALTHY LIVING LDA
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Secretária Forense (m/f)
 10-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 NUNO F ALVES,FABIANA AZEVEDO & ASSOC RL
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Precisa-se de Administrativa(o) para o Porto
 4-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Sea Business Solutions, Lda.
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Assistente Administrativa para empresa no setor da moda na cidade do Porto (FOZ DO DUROU)
 22-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Humangest - Human Capital Management
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Assistente Administrativa (m/f) - Porto
 17-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Gavedra, SA
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Assistente Administrativo (M/F) - Maia, no Porto
 4-7-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 JOBANDTALENT Portugal
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Assistente de Back Office (M/F)
 18-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Anónimo
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Técnica Administrativa (m/f) - Porto
 18-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 ESCALAS E FACHADAS - UNIPessoal LDA
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Administrativo/a para Restaurante - Estágio IIEFF
 19-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Sabores Inadiváveis - Biferia Unipessoal LDA
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Administrativo/a para escritório de Administrador de Insolvência (Porto) - ESTÁGIO profissional
 19-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Ana Maria Silva
 Ver Oferta
 Remover Oferta

Estágio remunerado IIEFF - Técnico(a) Administrativo(a) na área do turismo de saúde - Porto
 25-3-2022 Porto
 Administração / Secretariado
 Qualihealth
 Ver Oferta
 Remover Oferta

HR Administrative (m/f/x)
 Webasto Group
 Lisbon, Portugal (Híbrido)
 Não aceita mais candidaturas

SAP HR Academy
 AMT Consulting
 Lisbon, Portugal (Presencial)
 Não aceita mais candidaturas

Operations Manager
 MÚ Gelato italiano
 Lisbon (Presencial)
 Não aceita mais candidaturas

International Recruitment Consultant
 Careera
 Lisbon (Híbrido)
 Não aceita mais candidaturas

Senior Chartered Accountant
 ai.pt
 Lisbon (Híbrido)
 Não aceita mais candidaturas

Financial Assistant - Trainee
 euroAtlantic Airways
 Lisboa (Presencial)
 Não aceita mais candidaturas

Payroll Technician
 Smile Up Talent Acquisition
 Porto (Presencial)
 Não aceita mais candidaturas

Contabilista & DAF, bilingue português/francês, Lisboa (M/F)
 SAS Cenhysse
 Lisbon (Híbrido)
 Não aceita mais candidaturas

Credit Control Assistant (m/f/d) - Lisboa
 Guerin - Car Rental Solution & Enterprise
 Lisbon (Híbrido)
 Não aceita mais candidaturas

1 - 9 resultado(s) listado(s) de 9

Designer, Gráfico Ou de Comunicação e Multimé...
 Oferta de Emprego
 ID: 583094112
 PORTO

Outros Profissionais da Saúde Diversos, Ne
 Oferta de Emprego
 ID: 583073304
 PORTO

Agente Imobiliário e Gestor de Propriedades
 Oferta de Emprego
 ID: 583056146
 PORTO

Designer, Gráfico Ou de Comunicação e Multimé...
 Oferta de Emprego
 ID: 583073326
 PORTO

Arquiteto de Edifícios

Trabalhador de Limpeza em Escritórios, Hotéis...

Arquiteto de Edifícios
 Oferta de Emprego
 ID: 583077548
 PORTO

Trabalhador de Limpeza em Escritórios, Hotéis...
 Oferta de Emprego
 ID: 583040778
 PORTO

Programador de Software
 Oferta de Emprego
 ID: 583040762
 PORTO

Empregado dos Centros de Chamadas
 Oferta de Emprego
 ID: 583025353
 PORTO

Secretário da Área da Medicina
 Oferta de Emprego
 ID: 583053872
 PORTO

Secretário Administrativo e Executivo
 Oferta de Emprego
 ID: 583070120
 PORTO

Contabilista, Auditor, Revisor Oficial de Con...
 Oferta de Emprego
 ID: 583073303
 PORTO

Contabilista, Auditor, Revisor Oficial de Con...
 Oferta de Emprego
 ID: 583069774
 PORTO