



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

João Gonçalo Teixeira Lopes

**EMPREGABILIDADE, ASPIRAÇÕES DE CARREIRA E  
EXPERIÊNCIAS PARALELAS À ATIVIDADE ACADÉMICA:  
ESTUDANTES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA DO SUL DA  
EUROPA**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão orientada pela  
Professora Doutora Teresa Carla Trigo Oliveira e apresentada  
à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra**

Outubro de 2021



## **Agradecimentos**

A presente dissertação representa o culminar de um ciclo determinante para a minha formação e desenvolvimento pessoal, não sendo possível concluí-lo sem agradecer a um conjunto de pessoas que o tornaram, não só possível, mas também memorável.

À senhora Professora Doutora Teresa Carla Trigo Oliveira, que muito me honrou ao orientar este trabalho, agradeço a disponibilidade que sempre demonstrou em todas as horas. Espero genuinamente que a presente dissertação possa ser uma fonte de disseminação dos seus ensinamentos.

A todos os participantes que neste estudo, amavelmente, contribuíram para a realização desta investigação.

Aos amigos que a cidade de Coimbra me trouxe e que comigo viveram estes verdes anos. Por todas as experiências únicas e momentos passados, que tornaram este percurso académico inesquecível.

À minha família, não só pela oportunidade de poder ser estudante de uma das mais prestigiadas instituições de ensino superior do país e de elevado reconhecimento internacional, mas, acima de tudo, pelo esforço e dedicação constante e pelo amor e educação que me deram.

À Maria, por toda a paciência e apoio ao longo dos anos, na certeza de que terminamos lado a lado apenas mais uma de tantas outras etapas.

## **Resumo**

As instituições de ensino superior têm sido amplamente vistas pelos estudantes como uma oportunidade singular de adquirirem uma formação académica de qualidade, em prol de conseguirem, no futuro imediato ou a médio prazo, uma vida melhor, mais estável, com oportunidades de emprego digno, associadas não só a melhores salários, maior facilidade na entrada no mercado de trabalho, menor precariedade laboral, mas acima de tudo o garante da determinação, confiança e capacidade proactiva para uma vida cheia de sentido e propósito.

Atendendo às premissas anteriores, esta dissertação pretende analisar as perceções de empregabilidade e aspirações de carreira associadas ao envolvimento em atividades paralelas à atividade académica de um grupo de 15 estudantes finalistas do 1.º e 2.º ciclo de uma Universidade Pública do Sul da Europa. Ao fazer uso de entrevistas semiestruturadas, identifica e analisam-se perceções das práticas de acesso à empregabilidade e práticas que contribuem para que os estudantes sejam inseridos num ambiente universitário de aprendizagem positiva.

Argumentamos que estudantes que consideram experiências paralelas à atividade académica como muito relevantes na captação de competências essenciais para a entrada e sucesso no mercado de trabalho diferenciam-se verdadeiramente dos outros estudantes em termos da confiança para a gestão do tempo, do *stress* e de equipas, entre outras. Mais ainda, estudantes com experiências associativas demonstram que estas têm um papel central na organização de iniciativas para contacto direto com o mercado de trabalho, sendo um dos principais promotores de ligação da transição do percurso académico para o profissional. Sugerimos que é o desenvolvimento destas redes de contacto que facilita e promove a confiança na entrada no mundo do trabalho a qual se reflete nas inúmeras e diferentes maneiras de os estudantes olharem para o futuro, e caracterizar as abordagens de carreira proteana, sem fronteiras e tradicional. Finalmente são discutidas implicações quer para os estudantes quer para o modelo de governança das instituições de ensino superior, em que as oportunidades de aprendizagem para desenvolver capacidade de desenvolver ligações é tão importante como a dedicação ao conteúdo da aprendizagem tradicional.

Palavras-Chave: Estudantes Finalistas; Empregabilidade; Aspirações de Carreira; Instituição de Ensino Superior Pública; Experiências Paralelas à Aprendizagem.

## **Abstract**

Higher education institutions have been seen by students as a unique opportunity to acquire quality academic training, in favor of achieving, in the immediate or medium-term future, a better, more stable life, with opportunities for decent employment, associated not only to better wages, easier entry into the labor market, less job insecurity, but above all the guarantee of determination, confidence and proactive capacity for a life full of meaning and purpose.

Given the above premises, this dissertation aims to analyze the perceptions of employability and career aspirations associated with the involvement in activities parallel to the academic activity of a group of 15 final year students from the 1st and 2nd cycles of a Public University in Southern Europe. By using semi-structured interviews, it identifies and analyzes perceptions of practices of access to employability and practices that contribute for students to be inserted in a university environment of positive learning.

We argue that students who consider experiences parallel to academic activity as very relevant in capturing essential skills for entry and success in the labor market truly differentiate themselves from other students in terms of confidence in managing time, *stress*, and teams, among others. Furthermore, students with associative experiences demonstrate that these have a central role in organizing initiatives for direct contact with the labor market, being one of the main promoters of linking the transition from the academic to the professional path. We suggest that it is the development of these contact networks that facilitates and promotes confidence in entering the world of work which is reflected in the many different ways students look to the future, and characterize protean, borderless and traditional career approaches. Finally, implications for both students and the governance model of higher education institutions are discussed, where learning opportunities to develop capacity to develop connections is as important as dedication to traditional learning content.

**Keywords:** Finalist Students; Employability; Career Aspirations; Public Higher Education Institution; Parallel Learning Experiences.

## **Lista de Tabelas**

**Tabela 1:** Visão geral dos dados dos estudantes finalistas entrevistados

**Tabela 2:** Menções dos finalistas das práticas que contribuem para o desempenho positivo na experiência de aprendizagem

**Tabela 3:** Menções dos finalistas das práticas que prejudicam o desempenho positivo na experiência de aprendizagem

**Tabela 4:** Menções dos finalistas das práticas que contribuem para o bem-estar na experiência de aprendizagem

**Tabela 5:** Menções dos finalistas das práticas que prejudicam o bem-estar na experiência de aprendizagem

**Tabela 6:** Menções dos finalistas sobre as experiências paralelas à atividade acadêmica na construção da carreira

**Tabela 7:** Menções dos finalistas sobre as práticas de acesso à empregabilidade

**Tabela 8:** Menções dos finalistas dos motivos de escolha do seu curso

**Tabela 9:** Menções dos finalistas dos motivos de escolha da instituição

**Tabela 10:** Menções dos finalistas do tipo de carreira desejado

# Índice

<b>Introdução</b> .....	8
<b>1 – Enquadramento Teórico Sobre Empregabilidade</b> .....	12
<b>1.1 Conceito de Empregabilidade</b> .....	12
<b>1.2 As empresas no século XXI</b> .....	15
<b>1.3 Gestão do trabalhador do conhecimento</b> .....	18
<b>1.4 As exigências do empreendedorismo</b> .....	21
<b>1.5 Sumário</b> .....	25
<b>2 - As expectativas e as ambições de carreira do estudante universitário</b> .....	26
<b>2.1 Carreira Tradicional</b> .....	26
<b>2.2 Carreira Proteana</b> .....	27
<b>2.3 Carreira Sem Fronteiras</b> .....	29
<b>2.4 Inação e Drift na Carreira</b> .....	30
<b>2.5 O papel das Instituições de Ensino Superior na gestão de carreiras</b> .....	31
<b>2.6 Sumário</b> .....	32
<b>3 - Políticas universitárias de estímulo à empregabilidade: Estudo de caso numa Universidade Pública no Sul da Europa</b> .....	34
<b>3.1. Contexto de Investigação</b> .....	34
<b>3.1.1. Metodologia de Investigação</b> .....	35
<b>3.1.2. Amostra</b> .....	36
<b>3.1.3. Método e Instrumentos de recolha de dados: entrevista gravada e semiestruturada</b> .....	36
<b>3.1.4. Análise de Resultados</b> .....	37
<b>3.2 Sumário</b> .....	56
<b>4. Conclusões</b> .....	60
<b>5. Bibliografia</b> .....	69
<b>6. Anexos</b> .....	72

## **Introdução**

Tem vindo a ser entendido na literatura em gestão de carreiras que o conceito de empregabilidade está associado, segundo Rodrigues, Butler e Guest (2019), a um paradoxo; paradoxo esse relacionado com o dilema em torno dos riscos e benefícios do investimento no desenvolvimento de carreira dos trabalhadores. Isto porque, embora as pessoas mais competentes sejam mais produtivas para a organização, o seu custo de manutenção e desenvolvimento está associado também a outro tipo de investimentos. Ainda assim, trabalhadores mais competentes têm maiores possibilidades de manutenção do emprego, mas, tendo em conta a sua produtividade e competência, existe um maior potencial de saída dos mesmos da organização que os desenvolveu.

Atualmente, a empregabilidade tem tido um papel importante no dia-a-dia das instituições de ensino superior, tendo a postura das mesmas, face, quer à política e práticas de empregabilidade, mudado radicalmente ao longo das últimas décadas (Moore e Morton, 2017). Reflexões e práticas no âmbito da empregabilidade são, sem dúvida, um dos focus-chave das instituições de ensino superior que se querem manter atrativas e com responsabilidade social para a sua missão. Assim, a formação e desenvolvimento integral de estudantes universitários, capacitando-os de conhecimentos e de atitudes promotoras e facilitadoras da autoconfiança, autodeterminação, autonomia e proatividade, num contexto de responsabilidade para a flexibilidade do mundo laboral, são determinantes quer no que toca à captação de estudantes para os seus ciclos de estudo, ano após ano, quer com impacto para a qualidade de vida no trabalho e em geral.

Mais ainda, tem vindo (Rodrigues, Butler e Guest, 2019) a ser argumentado que a capacidade de os estudantes serem empregáveis no fim dos seus percursos académicos é um fator crucial no que respeita à atribuição de “selo de qualidade” a uma Universidade, por parte de todos (e.g., docentes, discentes, administradores, empregadores, entre outros) que fazem parte dela e muito em particular de quem a frequenta e cria expectativas. Assim, perspetivas de empregabilidade, intimamente relacionadas com práticas implementadas enquanto os estudantes se encontram a frequentar o ensino superior, são importantes para moldar aquilo que será o seu primeiro emprego, dois ou mais anos depois, através da adoção de práticas e políticas de empregabilidade no dia-a-dia. É importante ter também em conta que os ciclos de estudo não estão todos associados à mesma taxa de empregabilidade, ganhando as áreas STEM (*Science, Technology,*



Engineering e *Mathematics*) cada vez mais relevo no panorama nacional e internacional; contudo, esta discrepância deve ser combatida, tendo as instituições de ensino superior um papel importante na mudança desta realidade face a áreas consideradas de menor empregabilidade.

Segundo Small, Shacklock e Marchant (2018), nos dias de hoje, os empregadores necessitam de pessoas altamente qualificadas, prontas para darem o primeiro passo no mercado laboral, sendo cada vez mais exigente a conciliação entre o conhecimento e experiência adquirida durante o percurso académico. Este binómio entre aquilo que os empregadores necessitam e o que as instituições de ensino superior são capazes de conferir diariamente deve ser analisado com detalhe, garantindo a potencialização das políticas de empregabilidade positivas e a reformulação das negativas, bem como ter em conta as práticas pedagógicas que conferem bem-estar e um sentimento de segurança e conforto aos estudantes durante os seus percursos académicos. O ensino superior encontra-se com uma pressão crescente de produzir diplomados empregáveis, com as competências necessárias para garantirem a sustentabilidade económica das empresas onde irão exercer funções e para serem um ativo importante no reforço e crescimento da economia das regiões e dos países onde irão estar inseridos no futuro.

Criou-se uma tendência geral na mente dos estudantes de que o ensino superior é uma via para ter um emprego (Rodrigues, Butler e Guest, 2019), numa ótica (negativa) de consumidor-cliente, tendo o conceito de empregabilidade moldado largamente o conceito de ensino superior e não propriamente o seu contrário (Frankham, 2017).

Através de alguns estudos, de entre os quais a dissertação de mestrado de Mestas (2020) e o artigo “Employability and higher education: the follies of the ‘Productivity Challenge’ in the Teaching Excellence Framework” de Frankham (2017) é possível perceber que a maioria dos jovens no final dos seus percursos académicos, quando são finalistas, não se sentem seguros para dar o primeiro passo no mercado laboral, quer por considerarem que ainda não têm competências suficientes (necessidade de continuarem a especializar-se), quer pelo receio da precariedade laboral e de baixos salários, o facto de o emprego estar a mudar radicalmente (sendo o teletrabalho um exemplo), ou até pela componente exclusivamente teórica das suas formações, que não lhes permite ter um contacto real com o que irá ser o seu dia-a-dia concreto. Além disso, não é comum encontrar estudantes que tenham uma noção concreta e imutável relativamente ao que procuram no futuro ao nível de emprego, dificultando também a procura do mesmo numa fase posterior. Nota-

se também que, quando a oportunidade de ingressar no mundo do trabalho aparece, muitas vezes faltam competências básicas que são essenciais para serem bem-sucedidos, tais como comunicação participativa, “soft skills” e capacidade de resolver problemas; e que, inclusivamente, algumas entidades empregadoras se sentem desapontados com as prestações dos mesmos.

Desta forma, na generalidade e a título introdutório, as políticas de empregabilidade das instituições de ensino superior poderão não estar a ser devidamente formuladas de modo a conferirem a todos os estudantes as capacidades necessárias para conseguirem futuramente afirmar-se numa entrevista de emprego ou num primeiro emprego, mais concretamente, ou até na simples procura do mesmo, levando a que se instale um sentimento negativo na comunidade académica, pondo em causa todo o esforço e trabalho na conclusão de um determinado ciclo de estudos e obtenção de um grau académico.

Ainda assim, Frankham (2017) sublinha que é inegável que nas últimas décadas a frequência do ensino superior tem sido um elemento diferenciador, conferindo uma mais-valia, que se traduz numa maior facilidade na procura de emprego, condições salariais mais favoráveis, uma vida laboral mais estável e carreiras mais prósperas e desafiantes, sendo cada vez mais frequente as universidades possuírem um número considerável de trabalhadores e gabinetes vocacionados exclusivamente para a promoção da empregabilidade e saídas profissionais, estimulando uma ligação saudável e um contacto permanente com os empregadores, essencialmente das zonas onde as instituições estão sediadas, dando também espaço nas suas páginas institucionais a um conjunto de hiperligações que direcionam os estudantes aos empregadores para que possam fazer também uma abordagem proativa ao mercado de trabalho. Isto porque, é claramente importante uma primeira abordagem ao mercado de trabalho enquanto ainda se é estudante, sendo os estágios curriculares uma oportunidade para tal.

Noutra temática relacionada com a empregabilidade, existem inúmeras personalidades intrínsecas a cada pessoa que determinam e moldam o tipo de carreira que escolhem e preferem ter, sendo importante destacar o papel do empreendedorismo – um conceito cada vez mais comum, que tem na sua matriz a criação do próprio emprego e autossuficiência.

A possibilidade de progresso social e o sentimento de realização pessoal fazem com que muitas pessoas sejam atraídas pela possibilidade de criarem o seu próprio emprego e fazer

a gestão direta da sua carreira (Baruch e Rousseau, 2019). Contudo, para que tal aconteça com sucesso, é necessário possuir-se um conjunto de características e competências. Esta proatividade na génese do autoemprego reflete, não só a atual dificuldade dos estudantes na procura e sucesso no primeiro emprego, facilidade em ter uma vida estável no fim dos seus percursos académicos, como também uma capacidade de inovação característica das gerações mais jovens, devendo haver um sentido de missão das instituições de ensino superior em sensibilizar e munir os estudantes para tal, sendo atualmente possível observar que o empreendedorismo, em especial o empreendedorismo social, tem vindo a crescer (Alvarez, Zander, Barney e Afuah, 2020). Acrescendo a isso, as instituições de ensino superior constituem um espaço de procura constante de algo novo, de descoberta, de inovação, de investigação, pelo que faz todo o sentido existir uma coordenação com os estudantes para o estímulo e para a promoção do empreendedorismo, visto que há sempre algo novo a ser descoberto, conhecido e explorado e, como tal, potencialmente transformado numa ideia de negócio lucrativa e sustentável (Rindova e Courtney, 2020).

Desta forma, ao longo do primeiro capítulo da dissertação pretendemos realizar uma introdução teórica sobre o conceito de empregabilidade e a sua evolução ao longo do tempo, fazendo também uma análise às empresas do século XXI, ao fenómeno do empreendedorismo e à forma de gestão do trabalhador do conhecimento – altamente qualificado.

Seguidamente, ao longo do capítulo segundo abordaremos um conjunto de tipos de carreira empiricamente aceites e referenciados para que possamos mais à frente entender as perspetivas de carreiras dos 15 estudantes finalistas que serão alvo das entrevistas semiestruturadas.

Ao longo do terceiro capítulo entraremos no domínio da investigação propriamente dita da dissertação, procurando através das entrevistas semiestruturadas realizar uma análise às práticas que contribuem para o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem, às práticas que prejudicam o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem, às práticas que contribuem para o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, às práticas que prejudicam o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, às práticas de acesso à empregabilidade e, por fim, o papel do associativismo, voluntariado e outras experiências paralelas à atividade académica na construção de carreira.

## **1 – Enquadramento Teórico Sobre Empregabilidade**

O presente capítulo irá abordar um conjunto de conceitos relacionados com a investigação em curso. Procuramos definir e fazer uma abordagem no contexto do ensino superior, relativamente a conceitos relacionados com a empregabilidade e as empresas do século XXI. Posteriormente, procuramos entender as exigências do empreendedorismo e os desafios que coloca e também perceber como é que um recém-diplomado se comporta no emprego no que concerne ao processo da tomada de decisão e o que o torna empregável.

Em suma, pretendemos organizar e desenvolver um quadro conceptual que servirá de grelha de leitura e análise de uma investigação sobre práticas e políticas de empregabilidade de uma Universidade Pública do Sul da Europa, através de entrevistas semiestruturadas aos estudantes da mesma, tendo em conta o papel das experiências paralelas à atividade académica.

### **1.1 Conceito de Empregabilidade**

O conceito de empregabilidade pode ser explorado e desmistificado sob várias perspetivas científicas, não existindo uma definição única; é um conceito subjetivo e ao qual diferentes autores atribuem significados diferentes. Nem tal seria possível, uma vez que poderíamos explorar a vertente sociológica, histórica, psicológica, económica, de gestão de recursos humanos, entre muitas outras. Contudo, procuraremos fazer jus a um conjunto de pontos de vista, tentando compreender de uma forma exaustiva o conceito, percebendo como evoluiu ao longo do tempo e até ao presente século XXI.

Inicialmente, segundo Mineiro (2015), a empregabilidade surge associada ao termo “empregável”, que procurava diferenciar aqueles que estariam aptos (disponíveis) e inaptos (sem condições) para trabalhar. O conceito evoluiu para empregabilidade médico-social, empregabilidade-fluxo, empregabilidade-*performance*, entre outros, acabando por culminar nos conceitos de empregabilidade-iniciativa e empregabilidade-interativa, ambas surgidas no início dos anos 90. A primeira está assente nas políticas de desenvolvimento de recursos humanos, no facto de que uma carreira de sucesso encontrar-se intimamente associada ao desenvolvimento de competências que potenciem e tornem real essa carreira (tais como flexibilidade à mudança) e a segunda acrescenta a

componente sociológica do trabalho propriamente dito, uma série de componentes coletivas inerentes à trajetória de cada um no mercado de trabalho. Com o passar do tempo, e remontando ao início dos anos 2000, surge uma nova noção de empregabilidade, que se referia ao tipo de formação académica que é necessário ter para ingressar com sucesso no mercado de trabalho.

À semelhança do anteriormente escrito, do ponto de vista histórico, o termo empregabilidade começou a ser utilizado em finais do século XIX, de maneira a distinguir os empregáveis dos não-empregáveis, citando Bettencour (2012). Le Boterf (2010) defende que a palavra empregabilidade tem uma conotação muito negativa na sociedade, sendo um conceito ambíguo e que parece estar associado a uma característica intrínseca de cada indivíduo, levando a que aqueles que se encontram desempregados sejam sobrecarregados com um sentimento negativo que não ajuda a solucionar o problema, antes pelo contrário, sendo apoiante convicto de que a empregabilidade deve ser tida como uma obrigação política partilhada – obrigação do poder público, empresas e parceiros sociais –, sendo o Estado uma peça importante no desenho de políticas públicas de estímulo à empregabilidade.

De um outro prisma, o prisma de Rodrigues, Butler e Guest (2019), a empregabilidade pode ser definida através da sua análise através de dois pontos de vista - interno e externo, devendo-se procurar um equilíbrio entre ambos os conceitos, de maneira a reter trabalhadores com qualidade e beneficiar mutuamente as empresas, analisando a empregabilidade como um paradoxo – ao mesmo tempo que se investe no desenvolvimento de competências, alicerçado no desejo de se ter uma carreira mais próspera, aumenta o risco de se perderem colaboradores para competidores, sendo necessário existir um equilíbrio entre benefícios para os colaboradores no que diz respeito à aquisição de conhecimentos, e para as empresas, de modo a atrair e fixar talento. Assim, segundo esta visão, a empregabilidade é vista como algo pessoal, diretamente ligado a cada indivíduo e às competências que adquire, bem como com a sua capacidade de resiliência face a qualquer ambiente que surja, sendo as competências adquiridas importantes nesta gestão. Desta definição, surge um novo conceito – *signalling theory* – que, em resumo, pretende contrapor o paradoxo anteriormente exposto – a mensagem e harmonia entre colaboradores e empresários é importante.

Assim, esta teoria assume um papel importante naquilo que estamos a investigar, uma vez que defende que o remetente, a mensagem e o recetor de qualquer mensagem

influencia essa mensagem; isto é, se existe uma mensagem forte de que o ensino superior é uma via para uma vida melhor e mais estável, essa mensagem produzirá um impacto significativo na comunidade e conseqüentemente em quem o frequenta, os estudantes.

Assim, a empregabilidade tem inúmeros significados e várias maneiras de os procurar definir. Contudo, analisando o conceito de uma maneira pragmática, poderemos seguir a literatura que define a empregabilidade como a capacidade de um indivíduo ter um primeiro emprego, manter esse emprego e conseguir arranjar um outro, se necessário (Moore e Morton, 2017). Este tipo de análise permite que o foco seja o indivíduo; apesar de o foco serem as políticas de empregabilidade, no seu todo, de uma Instituição de Ensino Superior pública do Sul da Europa, a visão estudantil sobre as mesmas será o corpo deste projeto. Ou seja, a empregabilidade de um indivíduo depende de vários fatores, tais como: o seu conhecimento do ponto de vista científico, “soft skills” e atitude proativa (e a maneira como utilizam essas características), a imagem e, acima de tudo e crucial, o contexto (por exemplo, a liquidez do mercado, a adequação da formação ao emprego, o grau de rendimento de uma determinada empresa/área, o facto de um dado país estar a atravessar uma crise económica e social, entre outros) – ou seja, depende daquilo que sabe, do que faz com o que sabe e da atitude que tem perante o que sabe, não esquecendo a componente contextual já referida.

A empregabilidade tem-se tornado um tema comum na sociedade, tendo crescido continuamente a ideia de que este conceito está simbioticamente associado entre as instituições de ensino superior e o mercado de trabalho, baseando-se numa ideia aparentemente simples e perceptível ao comum cidadão – uma formação superior deveria estar associada a um emprego vantajoso e a uma carreira positiva. Quando não se verifica esta realidade, de que a formação superior é um reforço profícuo da vida de quem tem o privilégio de poder frequentar uma instituição de ensino superior e um ciclo de estudos, este comum conceito é posto em causa, criando um conflito e debate entre as suas reais vantagens.

Dados preocupantes relacionados com a crescente percentagem de indivíduos com formações superiores estarem em situações de desemprego ou emprego precário (Mineiro, 2015), com baixos salários e uma diminuição acrescida da relação favorável entre os empregos obtidos e a formação necessária para os mesmos, tem agitado os decisores políticos em todo o mundo. Contudo, apesar desta “erosão” do mercado de trabalho dos diplomados, seria falso assumir que partem nas mesmas condições do que

aqueles que não possuem uma formação acadêmica. Ainda assim, é necessário assumir que muito provavelmente será o conceito de empregabilidade que fará as instituições de ensino superior promoverem uma evolução e melhoria contínua no futuro (Frankham, 2017).

Mas, a capacidade de uma pessoa se tornar empregável não é uma característica inata, não está exclusivamente relacionada com o desempenho acadêmico e características pessoais – tem de ser incentivada e trabalhada (Moore e Morton, 2017). A maior parte dos estudantes necessitam de apoio, que se revela de várias formas, para superar barreiras emocionais no que concerne à procura de emprego, precisam de informação para realizarem opções acertadas, mas acima de tudo, precisam de oportunidades para se colocarem à prova e para melhorarem as suas competências proactivamente, com o apoio da instituição de ensino superior que frequentam.

A grande questão que se coloca nesta fase, e a título de introdução é se as instituições de ensino superior conferem este apoio formal, psicológico e pedagógico aos seus formandos, atualmente; e, se o fazem, o que está a correr mal.

## **1.2 As empresas no século XXI**

Ao longo do tempo, têm existido inúmeras tentativas para explicar o porquê de as empresas existirem, qual o seu papel na sociedade e como se tornam eficazes ou ineficazes. Através destas questões surge o artigo “Developing a Theory of the Firm For The 21ST Century” (Alvarez, Zander, Barney e Afuah, 2020) que defende que, apesar de todas as teorias formuladas em torno do conceito “empresa” e da sua existência, chega-se à conclusão de que, em especial no século XXI, acarretam limitações importantes, de entre as quais – ecossistemas em que desenvolvem as suas atividades, acionistas e outras partes interessadas (shareholders e stakeholders), incerteza, volatilidade do mercado, entre outros. Ainda assim, têm sido vistas como um grande aliado no combate a problemas estruturais da sociedade, tais como pobreza, sustentabilidade ambiental, desigualdades sociais, desemprego, entre outros. Dentro das várias teorias económicas que existem para explicar o porquê de as empresas existirem, destaca-se a *teoria de agência* – onde as empresas são pensadas como meio para atingir um fim, sendo esse fim garantir que as práticas dos colaboradores estejam em linha com os interesses dos

proprietários ou acionistas; no caso de empresas mais pequenas, referimo-nos a ações como lucros, visto que os proprietários das empresas canalizam recursos próprios para gerar esses lucros. Contudo, no século XXI, tendo em conta o papel positivo das empresas referido anteriormente, tem-se gerado uma nova teoria económica, (Alvarez, Zander, Barney e Afuah, 2020) baseada na *teoria da agência*, de que as empresas existem para se tentar atingir o bem-comum, devido ao facto de serem lucrativas, e não o argumento oposto, de serem lucrativas em prol do bem-comum. Em suma, as teorias económicas assentam na hipótese de que uma empresa pode ser uma ferramenta importante, quando gerida corretamente e alinhada com os valores e interesses de todos os stakeholders, para a criação de valor económico - mas, ao longo do século XXI, o conceito de propriedade de uma empresa evoluiu. Atualmente, não é suficiente ser o proprietário de uma empresa do ponto de vista legal, é necessário existir um rosto presente no dia-a-dia da empresa para que essa propriedade seja reconhecida legitimamente pelos colaboradores da mesma. Cada vez mais o valor de uma organização está associado à sua capacidade de reter colaboradores e da sua lealdade, da capacidade da mesma em continuar a conferir competências aos trabalhadores e evitar que sejam captados por empresas rivais do mesmo setor.

Ao longo do tempo e essencialmente no século XXI surgiram novos conceitos associados a empresas, bem como alguns desafios. Segundo Alvarez, Zander, Barney e Afuah (2020), as teorias económicas foram por vezes criticadas pelo facto de excluírem um fator importante e cada vez mais atual – a tecnologia, inovação e diferenças de produtividade nas empresas. A inteligência artificial, característica do século XXI, tem vindo continuamente a aumentar a produtividade das empresas, criando uma lógica de mecanização do trabalho e de que o trabalho físico em breve não será necessário. Esta ideia pode ser perigosa se não for cuidadosamente explorada, levando a uma erosão de um grupo significativo de diplomados que poderiam vir a ser inseridos em organizações que, no futuro, poderão não necessitar dos mesmos.

Associado também ao conceito de empresas do século XXI surge o termo *franchising*, (Orgonás e Rehak, 2020) uma maneira específica e cada vez mais comum de estabelecer um negócio nos dias de hoje, tendo surgido como uma maneira de combate à incerteza associada aos negócios. O *franchising* baseia-se num sistema de venda através da obtenção de uma licença na qual o detentor de uma determinada marca cede autorização ao interessado o direito de uso da marca, patente e distribuição exclusiva ou semi-



exclusiva de determinados produtos ou serviços, como via de criação de valor e como forma de gerar lucro. É um sistema dinâmico e moderno de cooperação comercial entre duas partes. Iremos abordar com mais detalhe este sistema na subsecção associada ao empreendedorismo.

Um estudo recente da multinacional McKinsey & Company, citado por Rindova e Courtney (2020), concluiu que face a esta nova realidade que todos presenciamos, a pandemia de COVID-19, iremos testemunhar uma reestruturação brutal da ordem económica e social nas quais a sociedade tem tradicionalmente operado – uma empresa que tenha a capacidade de se reinventar para ter melhores resultados e ter uma melhor perceção da realidade, fazendo-o através da tecnologia, evoluirá e terá um sucesso desproporcional em relação a outras.

Segundo Jackson e Wilton (2017), no artigo “Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability”, é possível perceber que as empresas se encontram insatisfeitas com os diplomados das instituições de ensino superior, imputando responsabilidade às mesmas, afirmando que não estão a ser capazes de produzir formandos com as competências e conhecimentos técnicos para desempenhar alguns trabalhos – há uma diferença significativa entre aquilo que os empregadores pretendem e o que as instituições de ensino superior conferem, sendo sugerida uma mudança estrutural na abordagem curricular dos estudantes; isto essencialmente na área das “soft skills”, capacidade de síntese e falta de exposição a ambientes laborais.

Entrando numa perspetiva de funcionamento interno de uma empresa, e falando concretamente dos departamentos de recursos humanos, qualquer organização que preze os valores da gestão de recursos humanos, no que concerne à temática da empregabilidade, esforça-se por promover um ambiente positivo entre os trabalhadores, valorizando a sua segurança laboral, saúde, a promoção de atividades de cariz social e estimulando a criação de oportunidades iguais, com salários e incentivos justos (Guest, 2017). Estes fatores combinados irão traduzir-se em relações sociais e pessoais benéficas no trabalho, levando a altos níveis de confiança, justiça e segurança laboral, fazendo com que os colaboradores se sintam cada vez mais motivados. Contudo, apesar de a legislação laboral se enquadrar com estes princípios, nem sempre é frequente nas empresas, sendo difícil de encontrar uma empresa totalmente comprometida com estas ideias, que claramente se torna um fator desmotivante a curto-médio prazo.

### 1.3 Gestão do trabalhador do conhecimento

Foram abordadas anteriormente algumas problemáticas associadas ao mercado laboral atual, de entre as quais a automatização dos processos e a entrada na equação laboral da inteligência artificial, assumindo a mesma algum relevo naquilo que são as expectativas de carreira dos estudantes do ensino superior e o impacto que tem na gestão de recursos humanos nas empresas, bem como o impacto que a pandemia de COVID-19 teve na adoção de políticas de emprego atípicas até aos dias de hoje, sendo o teletrabalho o seu maior exemplo. Assim, torna-se importante analisar as várias perspetivas relativamente à gestão de carreiras e gestão de recursos humanos à luz das teorias que existem atualmente.

Promover a qualidade de vida é uma causa social e política que deve guiar todas as sociedades democráticas e respeitadoras dos direitos humanos (Guest, 2017), independentemente das alterações económicas, sociais e políticas que surjam, sendo cada vez mais urgente promover uma renovação da agenda laboral das organizações. A geração atual representa a primeira geração que, muito provavelmente, será mais pobre do que a dos seus parentes; fruto da revolução tecnológica que se vivencia, têm existido inúmeros fatores que afetam o bem-estar emocional do ponto de vista laboral. Apesar de existirem vantagens e muitas oportunidades associadas, tais como o teletrabalho e ter acesso a mais informação e a oportunidade de trabalhar numa empresa internacional a partir de casa, os trabalhadores têm sido defrontados com inúmeros desafios – aumento da carga de trabalho, maior dificuldade em ter tempo de repouso e descanso, maior precaridade laboral e facilidade em despedir e, conseqüentemente, um aumento exponencial de *stress* acumulado. Todas estas fragilidades laborais acumuladas levam a uma diminuição da qualidade de vida e do bem-estar emocional e da segurança pessoal.

Ao longo dos últimos anos, inúmeros investigadores propuseram maneiras de olhar para a gestão de recursos humanos, existindo quem considere que as teorias existentes representam um falhanço total, como quem considere que foram uma via importante para procurar respostas mais acertadas no futuro. David Guest (2017) um investigador que defende que as teorias atuais representam um falhanço da investigação nesta área, propôs pela primeira vez no *Human Resource Management Journal*, em 2017, uma nova e dinâmica maneira de abordar a gestão de recursos humanos – o modelo de ganhos mútuos.

Este modelo defende que deve existir um equilíbrio entre os benefícios dos colaboradores da empresa e da empresa em si, ao contrário da literatura mais comum no campo dos recursos humanos, que está voltada principalmente para as maneiras de melhorar o desempenho dos funcionários, deixando as suas preocupações pessoais, tais como progressão de carreira e salário, para segundo plano.

O plano societário atual está a criar ameaças e conseqüentemente problemas de saúde mental aos colaboradores das empresas, pelo que é premente uma abordagem diferente à maneira como a sua gestão de carreiras é pensada e feita, com vista a melhorar o seu bem-estar e relações positivas no trabalho, não obstante a contínua progressão e bom desempenho da empresa em que operam (Guest, 2017). Este modelo assenta nas suposições de que um maior nível de bem-estar dos funcionários irá ter repercussões diretas e indiretas na sua performance; esta maneira de pensar fará com que os funcionários se sintam mais motivados e com um comportamento e atitude positiva, isto é, maior compromisso para com a entidade e maior foco no trabalho e, conseqüentemente, menor precariedade laboral (menos rotatividade entre empregos), maior inovação e mais qualidade; Guest (2017) defende também um conjunto de proposições para que este modelo de gestão de recursos humanos seja efetivamente posto em prática, existindo três razões principais para tal; primeiramente, do ponto de vista ético é a coisa certa a fazer (não negligenciar a espinha dorsal das empresas, os trabalhadores); em segundo lugar, boas práticas de recursos humanos no contexto do local de trabalho podem suavizar pressões externas que possam existir no seio de cada colaborador; e, por último, qualquer organização beneficiará de colaboradores motivados, que se encontrem bem emocionalmente; certamente farão um melhor trabalho e serão mais produtivos a médio-prazo, exponenciando uma relação de trabalho positiva, em prol de melhores resultados para a empresa. Para tal, existem um conjunto de procedimentos que devem ser seguidos – primeiro, investir no colaborador (ao nível do recrutamento, seleção e mentoria), envolvimento direto no trabalho (conferir autonomia, dar informações e colocar as suas soft skills à prova), criar um ambiente social positivo no trabalho (segurança e saúde prioritárias, oportunidades de crescimento iguais entre todos, “proibir” o bullying, interação social obrigatória e salários e recompensas justas e adequadas ao trabalho), escutar as ideias de todos e uma gestão participativa, flexível e orientada para o progresso pessoal e, claro, também da empresa.

Uma das questões fundamentais da gestão estratégica está relacionada com a pergunta “Como é que as empresas são capazes de criar e manter vantagem competitiva?” (Guichard e Dumora, 2008). Esta questão foi estudada e aprofundada ao longo de décadas, através de inúmeras perspetivas teóricas, tendo em conta os fatores externos e internos das organizações. Do ponto de vista das abordagens atuais à gestão de recursos humanos, existem três principais: resource-based view (abordagem baseada em recursos), knowledge-based view (abordagem baseada no conhecimento) e dynamic capability view (abordagem baseada na capacidade de dinamismo); estas, representam as principais e mais modernas teorias de gestão estratégica, tendo em conta o papel dos fatores e atores internos das organizações (assumidos como os fatores cruciais de sucesso por estas teorias), sempre tendo em conta que se complementam umas às outras, em prol de uma resposta concreta à questão inicial. A resource-based view (RBV) foca-se no papel dos recursos valiosos, raros e inimitáveis das organizações como forma de criação de vantagem competitiva, enquanto a knowledge-based view (KBV) se centra nos ativos de conhecimento existentes entre as organizações. Por outro lado, a dynamic capability view (DCV) analisa o dinamismo das entidades através da maneira como transformam a sua estratégia ao longo do tempo. De acordo com Guichard e Dumora (2008), na RBV, as empresas são heterogéneas relativamente aos seus recursos e esta heterogeneidade é duradoura. Isto é, os recursos não podem ser transformados de uma empresa para outra sem um custo associado; neste contexto específico, referimo-nos a recursos como capital humano (talento, competências de gestão, skills, entre outros). Esta teoria defende que os recursos são escassos e limitados, pelo que os mesmos são a base para a edificação e prossecução de uma estratégia de sucesso e que os recursos devem cumprir um conjunto de requisitos – serem escassos, raros e inimitáveis por outras empresas – sendo estas características que irão gerar a vantagem competitiva. Apesar de ser uma teoria válida no contexto organizacional até aos dias de hoje, surgiram algumas críticas relacionadas com o facto de não ser possível haver um termo de comparação relativamente às vantagens competitivas das empresas, uma vez que não era possível quantificar nem comparar a vantagem competitiva, visto os recursos serem largamente diferentes entre elas. A KBV surge como uma extensão da RBV que enfatiza o papel do conhecimento na gestão estratégica e desenvolvimento das novas e cada vez mais inovadoras empresas, ocupando um papel importante nas novas empresas associadas aos setores industriais. O conhecimento, mais comumente designado como know-how, é visto como uma ferramenta importante na obtenção de vantagem competitiva em relação a outras

empresas. Consequentemente, pode ser visto como um motor de grandes desenvolvimentos na sociedade, através da investigação e transferência de tecnologia. Os exemplos maiores das empresas associadas a esta visão estratégica são as grandes empresas multinacionais que baseiam a sua atividade na tecnologia, tendo gerado lucros astronómicos nos últimos dez anos. De acordo com a DCV, as empresas criam e exploram as capacidades dinâmicas dos seus colaboradores em prol de criar vantagem competitiva num mercado em constante mutação. A base desta teoria assenta em transformar e renovar as dinâmicas internas de uma empresa – rotina, competências, capacidades, conhecimentos, skills, entre outros – de maneira a ser bem-sucedida empresarialmente, sendo vista como uma extensão também da RBV. Contudo, tem em conta as dinâmicas internas da empresa, que a RBV não previa – foco na mudança e transformação positiva dos recursos disponíveis (Guichard e Dumora, 2008).

Desta forma, face a estas perspetivas de gestão estratégica, e estando atualmente o mundo a presenciar a geração mais formada e qualificada de sempre, urge criar políticas de empregabilidades capazes de incluir os diplomados no mercado de trabalho, com as condições necessárias para a sua emancipação, segurança laboral e pessoal e estabilidade emocional.

#### **1.4 As exigências do empreendedorismo**

O presente subcapítulo pretende enunciar alguns conceitos associados ao empreendedorismo, bem como as suas exigências atualmente e os fatores que o promovem. Procuraremos decifrar os motivos, fatores e skills necessários que movem os estudantes do ensino superior relativamente a esta temática.

Já foi mencionado anteriormente que o empreendedorismo é uma maneira clássica e muito importante de os indivíduos se organizarem em condições de incerteza (Alvarez, Zander, Barney e Afuah, 2020). Dentro da dinâmica empresarial, é impossível afirmar que as decisões dos empreendedores/empresários são feitas com certezas absolutas; isto porque, existem mudanças na procura e preferências dos consumidores diariamente, episódios imprevisíveis dentro das próprias empresas, possíveis análises erradas do mercado e limitações normais inerentes aos seres humanos; contudo, esta incerteza pode ser combatida, como é feito atualmente, através das bases de dados, análises dos sucessos

e fracassos de outras empresas concorrentes, entre outro tipo de estratégias que podem ser aplicadas para aumentar a certeza associada a cada decisão, nunca confundindo o termo “risco” com o termo “incerteza” (Alvarez e Barney, 2005).

Não existe uma definição concreta e universal para o empreendedorismo, sendo amplamente associado à criação de novos negócios ou ao desenvolvimento de negócios já existentes. Contudo, segundo a dissertação de Testas (2013), sabemos que é um conceito intimamente associado à inovação, ao desenvolvimento económico e à criação de emprego. Os empreendedores são pessoas com alguma propensão ao risco, com vontade de criar negócios e serem bem-sucedidos. No entanto, a capacidade de empreender não é uma característica inata, trabalha-se, visto estar relacionada com o meio envolvente de cada indivíduo – educação, cultura, ambiente familiar, entre outros, sem prejuízo de existirem traços na personalidade de cada um mais voltados para esta realidade – autonomia, proatividade, necessidade de independência, entre outros. Assim, é importante que todas as instituições assumam um papel de fomento do empreendedorismo, essencialmente as escolas e instituições de ensino superior, que têm uma missão pedagógica e formativa dos indivíduos numa sociedade evoluída. Por exemplo, através de unidades curriculares de empreendedorismo ou projetos escolares direcionados para essa temática, enaltecendo anteriores casos de sucesso e não focando excessivamente os fracassos (gera uma mentalidade e uma visão negativa aos possíveis empreendedores, acabando por não terem interesse em explorar essa via).

O empreendedor é por natureza um indivíduo que se sente confortável e otimista perante situações ambíguas (Saraiva, 2011), procurando encará-las como oportunidades de negócio; é otimista no sentido em que não encara um falhanço como uma derrota, mas sim como um processo de aprendizagem para ser melhor-sucedido no futuro. Após vários anos de estudos, as características mais notórias nos empreendedores são as seguintes: motivação, autoconfiança, energia, espírito inovador, orientação para o sucesso, paciência, pró-risco e elevada autonomia. Quanto aos motivos, não são, ao contrário do que possa ser a conceção mais óbvia, motivos associados ao lucro e enriquecimento pessoal a curto prazo, mas sim a realização pessoal, controlo direto das suas vidas, o desejo da independência e carreiras mais desafiantes (Saraiva, 2011).

Relativamente ao ensino superior, a importância da educação para o empreendedorismo é reconhecida e tem sido tema de várias instituições a nível internacional, dado o papel que tem na construção de sociedades mais dinâmicas e flexíveis e para que se possa criar

valor, quer para cada indivíduo quer para outros (Testas, 2013). Desta forma, é necessário haver abordagens curriculares e teóricas sobre empreendedorismo, mas é consensual de que a maior parte deste conhecimento é obtido através de atividades extracurriculares, que devem ser fomentadas pelas comunidades educativas. Já foi mencionado brevemente que a educação e o meio envolvente são fatores cruciais na criação de mentes empreendedoras e é seguro afirmar que as oportunidades neste campo nunca foram tão abundantes. Foi notório o aumento da procura por parte de estudantes do ensino superior de cursos relacionados com o empreendedorismo para se poderem capacitar a desenvolver o seu próprio negócio, existindo atualmente inúmeras universidades que possuem este tipo de cursos nas suas ofertas formativas. Urge existir uma reformulação educativa para a inclusão deste tipo de unidades curriculares, para que todos tenham a oportunidade de perceber se se sentem confortáveis com esta temática e a querem explorar no futuro ou não. Há até quem dedique todo um percurso académico a esta área, dado que o empreendedorismo pode ser aprendido e, mais uma vez, não é uma característica inata.

A proatividade característica dos estudantes envolvidos em experiências paralelas à atividade académica pode ser evidenciada através de um exemplo concreto – a MyPolis – uma aplicação criada por um ex-dirigente associativo de uma universidade pública do sul da Europa, que tem como principal objetivo aproximar os jovens dos políticos, sendo que através da mesma qualquer pessoa pode enviar propostas para o seu município e fazê-las chegar aos seus decisores. Este projeto de empreendedorismo social surge através de duas premissas que o seu fundador (Bernardo Gonçalves) identificou como basilares – primeiramente que os jovens se encontram afastados da política, mas simultaneamente, nunca estiveram tão imersos no mundo digital, apelando desta forma à participação cívica dos jovens. O conceito surgiu nos tempos em que o fundador era dirigente associativo e tinha dificuldades em captar os seus pares para a participação cívica universitária, tendo percebido posteriormente que o mesmo problema se evidenciava a nível nacional na política. Assim, através das suas experiências enquanto dirigente estudantil e participante ativo na comunidade em que se encontrava inserido, foi-lhe possível identificar um problema concreto e posteriormente, através das ferramentas que lhe estavam disponíveis, tentar solucioná-lo; podemos inferir seguramente que sem a sua experiência paralela à atividade académica, muito provavelmente, a ideia não teria surgido e ter-se-ia perdido uma oportunidade interessante de empreendedorismo social e de melhoria da sua comunidade e mais tarde da sociedade em geral.

Não raras vezes, o empreendedorismo pode surgir quando uma determinada pessoa se encontra desmotivada com o seu trabalho corrente e dá por si a falar com outras pessoas sobre a possibilidade de iniciar um negócio próprio ou quando tem o desejo de ter uma carreira diferente e mais promissora (Verbruggen e Vos, 2020). Muitas vezes acabam por desistir prematuramente, devido à quantidade de barreiras estruturais que uma vida empreendedora tem ou devido às dificuldades inerentes à criação do próprio emprego. Ou até porque se apercebem que as suas intenções e possível trabalho que iriam ter não compensam o conforto de uma vida estável dentro de uma organização alheia.

Um tipo de empreendedorismo comum do século XXI é o *franchising*, mencionado anteriormente, sendo analisado como uma estratégia de marketing progressiva e uma das poucas formas de empreendedorismo que não foi afetada pelas sucessivas crises económicas que surgiram com o passar do tempo e não necessitando propriamente de um conceito inovador e disruptivo na sua génese (Orgonás e Rehak, 2020). Segundo a Federação Europeia de Franchising, o *franchising* é um motor importante na criação de pequenas e médias empresas, que promovem o desenvolvimento da economia, e que contribuem para a modernização e profissionalização dos modelos de negócio tradicionais. É uma via acessível da criação do próprio emprego e uma maneira de assumir uma via empresarial quando, cumprindo desejos pessoais, não existem ideias novas; basta construir um modelo de negócio, baseado numa ideia previamente existente de uma outra empresa. A necessidade de realização pessoal é muito importante, sendo considerada um pré-condição para o sucesso no empreendedorismo. Apesar de estarmos a considerar um tipo de negócio que não é propriamente inovador, torna-se importante dar o primeiro passo, assumindo o *franchising* um papel importante, potenciador de algo inovador no futuro e um primeiro contacto com a realidade empresarial e do autoemprego.

Em suma, o *franchising* assume no século XXI um importante modelo de empreendedorismo; moderno, íntegro, confiável, criador de outras oportunidades de negócio e uma boa maneira de potenciar o empreendedorismo jovem, através da criação de pequenas e médias empresas.



## **1.5 Sumário**

Foram revistos ao longo do primeiro capítulo conceitos importantes relacionados com a empregabilidade, as empresas do século XXI, os modelos de gestão estratégica de empresas e pessoas e também as exigências associadas ao empreendedorismo, bem como as competências necessárias para ser colocado em prática eficientemente. Desta feita, iremos iniciar o segundo capítulo mais preparados para perceber que tipos de carreiras existem atualmente, passando posteriormente a uma análise das mesmas à imagem dos estudantes que concluem os seus ciclos de estudo no ensino superior hoje em dia.

## **2 - As expectativas e as ambições de carreira do estudante universitário**

O mundo vive atualmente um conjunto de crises – económica, social e laboral, encontrando-se a realidade do trabalho a sofrer alterações profundas, provocadas pela adoção por parte de muitas empresas da inteligência artificial e também devido à pandemia de COVID-19, que veio massificar o teletrabalho e criar oportunidades de trabalho mais amplas, mas também associadas a menos regalias para o trabalhador.

Desta forma, neste capítulo pretendemos analisar os tipos de carreiras que vigoram atualmente, fazendo uma abordagem concreta aos finalistas do ensino superior e o papel que estas instituições têm no apoio e gestão de carreira dos finalistas, tendo plena noção de que o conceito de carreira se encontra numa transformação acelerada.

Iremos analisar também o que os estudantes procuram ao nível de carreira atualmente, visto serem confrontados com um misto de opções fruto da geração da qual fazem parte.

### **2.1 Carreira Tradicional**

Segundo Arthur (1994), verificou-se globalmente que tem existido um romper gradual entre as relações empresa-funcionário, no que toca a lealdade e segurança no emprego, algo que não era comum anteriormente, quando as empresas tinham estruturas sólidas e se encontravam bem sedimentadas no mercado.

Rodrigues e Guest (2010) defendem que, apesar de os tempos se encontrarem em mudança, as carreiras ainda se caracterizam por grandes períodos de tempo dentro de uma organização. E é assim que, no fundo, uma carreira tradicional tem sido definida – onde existe uma relação positiva e mutuamente vantajosa entre empregadores e empregados, na qual, normalmente, um colaborador que demonstre lealdade e bons resultados, é recompensado com melhores condições salariais e possibilidades de progressão interna na empresa e pessoalmente na carreira. Estes são os pilares da carreira tradicional – estabilidade, progressão e reconhecimento pelo trabalho desenvolvido; é um tipo de carreira em que a lealdade pela organização é recompensada no futuro. De acordo com McDonald, Brown e Bradley (2005), no setor empresarial era visível este crescimento vertical dentro da organização, enquanto no setor público, a carreira tradicional era quase considerada como “serviço público”, recompensada pela estabilidade e emprego duradouro até à idade da reforma. Esta promoção e este crescimento mencionado eram

também comuns em casos de longos períodos de dedicação à empresa, sendo típicos em funcionários mais velhos. Este tipo de carreira tem vindo a deteriorar-se com o aparecimento de dois tipos novos de carreiras – a proteana e sem fronteiras, isto devido às reestruturações organizacionais que têm sido comuns nas empresas, que naturalmente levaram a mudanças significativas na maneira como as carreiras são definidas e geridas (McDonald, Brown e Bradley, 2005).

Num mundo global, em constante crescimento e transformação, as carreiras tradicionais foram perdendo o seu espaço (Guichard e Dumora, 2008) na disciplina da gestão de carreiras e na maneira como as empresas abordam este conceito. Esta perda de estabilidade laboral associada a este tipo de carreira torna-se mais difícil de aceitar principalmente em países cujas culturas não foram responsáveis pela edificação do mundo ocidental como o conhecemos hoje, sendo necessário para este grupo adquirir novas competências de gestão e conhecimento que os tornem aptos para o mundo laboral atual.

## **2.2 Carreira Proteana**

Hall (1976) defendia que as carreiras iriam tornar-se numa sucessão de pequenos passos e aprendizagens nas organizações, mediante cada área (tecnologia, serviços, entre outros). Com esta afirmação, introduziu pela primeira vez em 1976 o conceito de carreira proteana, uma noção de carreira que se focava no facto de os trabalhadores no presente e no futuro terem de ser capazes de serem os responsáveis pelo seu progresso na carreira, através da aprendizagem constante, flexibilidade laboral e da capacidade de adaptação à mudança. Através deste prisma, os trabalhadores necessitam de estar continuamente a equipar-se com novos conhecimentos e skills que os tornem atrativos para os empregadores – Hall previu que a capacidade de aprendizagem ao longo da vida seria algo muito valorizado no mercado de trabalho do futuro. Assim, além de estarem preparados para todos os mercados de trabalho, poderiam ter também a opção de escolha de mudar caso não se sentissem bem no trabalho atual e serem os responsáveis diretos da sua carreira. Esta teoria centra-se no potencial do capital humano que deve ser explorado por cada indivíduo, pondo-o em prática em diferentes situações de trabalho, diferentes problemas e diferentes expectativas; assim, à medida que o tempo passa e que se ganham cada vez mais competências diferentes e mais experiência em múltiplas tarefas, o risco

associado à mudança tende a diminuir (Guichard e Duroma, 2008). Este tipo de carreira surge também do facto de numa sociedade evoluída que temos atualmente, a satisfação dos colaboradores dentro de uma empresa ter vindo a diminuir, mas a necessidade de realização pessoal e satisfação no local de trabalho ter vindo a aumentar (McDonald, Brown e Bradley, 2005).

No fundo, uma carreira proteana descreve uma pessoa com uma atitude de carreira em que a sua identidade pessoal e a sua maneira de analisar uma carreira, faz como se foque naquilo que é a gestão direta da mesma, tomando-a pelas suas mãos, não esperando pelas organizações em que atua. Ainda assim, segundo Hall, a carreira proteana pode ser caracterizada por duas vertentes: autogestão (quando alguém cria as suas próprias oportunidades de desenvolvimento profissional e assume o controlo da carreira) e carreira orientada por valores (quando a carreira é gerida mediante objetivos e valores bem definidos, a partir de critérios próprios inerentes a cada indivíduo, e não da empresa em que atua ou do mercado em que se insere) (da Silva, Dias, de Castro Krakauer, Lourdes Marinho, 2012).

As carreiras proteanas são comuns em pessoas que pretendem ter carreiras multifacetadas e desafiantes, sendo que para tal a alta empregabilidade torna-se uma condição essencial (Rodrigues, Butler e Guest, 2019). Hoje em dia, os diplomados valorizam muito o conceito de carreira, e aqueles que têm um perfil emocional mais direcionado para as carreiras proteanas, tendem a valorizar ainda mais este conceito. Estas pessoas procuram ser os responsáveis diretos das suas vidas, mas isso não significa que não possuam um grande grau de compromisso com as entidades empregadoras com que se cruzam; isto, claro, para facilitar essa mesma progressão. Investem na sua carreira comprometendo-se grandemente com a organização em que estão procurando simultaneamente adquirir competências para um desafio seguinte, não tendo intenções de parar. As pessoas que evidenciam interesse numa carreira proteana, normalmente sentem-se mais confiantes na procura de emprego (talvez pelo facto de serem mais proativos intrinsecamente) e mostram níveis de bem-estar emocional maiores.

Contudo, as carreiras proteanas também evidenciam problemas, apesar do seu conceito ser tentador para um conjunto de indivíduos que possuem as características necessárias para tal e que se revêm neste tipo de carreiras (Arnold e Cohen, 2007). Estes problemas estão associados à falta de estabilidade que se pode gerar e a dependência praticamente exclusiva de um único indivíduo numa sociedade organizada e complexa.

### **2.3 Carreira Sem Fronteiras**

Segundo Baruch e Rousseau (2019), desde 1980, com a crescente globalização dos mercados e aumento da competitividade entre empresas, mudou a maneira como as empresas olham para a proteção laboral dos seus colaboradores, gerando-se uma nova era de emprego-desemprego conforme o comportamento do mercado. As carreiras dependem da natureza e do contexto em que se encontram inseridas e das mudanças que ocorrem em cada ecossistema, isto é, dependem das empresas, da economia, das instituições e das relações que os colaboradores têm nas empresas em que exercem funções; estas alterações têm um impacto direto nas oportunidades de carreira dos indivíduos.

Gubler, Arnold e Coombs (2014), definem as carreiras sem fronteiras como oposto das carreiras tradicionais, sendo caracterizadas por um conjunto de pressupostos base: possuir fronteiras diferentes de outros trabalhadores, capacidade de independência em relação ao empregador atual e de posicionamento no mercado, ter relações externas ao local onde se encontra, quebrar assunções tradicionais relativamente ao progresso de carreira, rejeitar oportunidades de emprego melhores por motivos familiares ou pessoais e ser adepto de um futuro sem fronteiras, livre de imposições da sociedade.

Arthur e Sullivan (2006) completaram um conceito incompleto da carreira sem fronteiras; inicialmente, associava-se apenas a esta carreira a mobilidade física. Estes autores incluíram não só a mobilidade física, como também a mobilidade psicológica. Há um consenso na comunidade académica que o conceito de carreira sem fronteiras está ligado a estas duas capacidades de mobilidade; primeiramente, a mobilidade física, em que um indivíduo tem o interesse em trabalhar em vários locais, abraçando-o e desenvolvendo competências na medida em que sente que está a desenvolver-se enquanto pessoa, e a mobilidade psicológica, em que um indivíduo tem a necessidade de interagir com muitas pessoas, sentindo-se motivado por novas experiências e diversos empregos e desafios – olhar além fronteiras do que aquilo que consegue ver à primeira vista. Desta forma, a carreira sem fronteiras é definida como oposta à carreira tradicional, visto que não se está preso a só um emprego, a só uma entidade, a só uma região ou até país. Relativamente à carreira proteana, as diferenças não são tão evidentes, visto que ambas se baseiam no fenómeno da independência individual de cada um; são dois tipos de carreira que são associadas às atitudes das pessoas, e não propriamente à sua personalidade. Em suma, numa carreira sem fronteiras, os indivíduos normalmente são proativos e têm o desejo de

trabalhar em vários sítios ao longo da sua experiência profissional, são capazes de interagir e ser bem-sucedidos socialmente através do contacto com várias pessoas e procuram aprender dentro e fora da empresa em que se encontram.

De acordo com a dissertação de Mestas (2020), existem vários níveis de mobilidade física e psicológica da carreira sem fronteiras, sendo possível identificar quatro quadrantes para perceber as suas diferenças, assumindo sempre, contudo, que um indivíduo tem interesse e predisposição para assumir uma carreira sem fronteiras. Existe a mobilidade física e psicológica baixa (quando trabalhador e empresa beneficiam mutuamente da relação que têm e o trabalhador procura estabilidade laboral), mobilidade psicológica baixa e mobilidade física baixa (quando um trabalhador se mostra disponível para mudar fisicamente do seu local de trabalho, mas não para assumir funções absurdamente diferentes das que tem atualmente), mobilidade psicológica elevada e mobilidade física baixa (associado a empregos específicos, em que não é propriamente necessário uma mudança drástica física do ponto de vista da região onde se encontra a trabalhar, mas vontade de mudar de organização) e mobilidade física e psicológica elevada (pessoas desprendidas de relações familiares e pessoais, que se sentem confortáveis em mudar de localização e emprego com relativa facilidade).

#### **2.4 Inação e Drift na Carreira**

Verbruggen e Vos (2020) publicaram o artigo “When People Don’t Realize Their Career Desires: Toward a Theory of Career Inaction” no *The Academy of Management Review*, na tentativa de entender o fenómeno por detrás dos indivíduos que não têm resiliência suficiente para reagir ou agir em prol de uma transformação de carreira, quando se encontram insatisfeitos com a sua ligação laboral no presente. Existem, pelo menos, três razões principais que levam a que seja adotada uma postura de inação de carreira – desfasamento entre a carreira planeada e a carreira que se tem no presente, bem como as suas expectativas futuras, o facto de a maioria das carreiras ainda ser considerada uma carreira tradicional, ou seja, longos períodos de tempo na mesma organização (a estabilidade adquirida pode levar a um desmazelo na procura de algo superior e melhor) e, por último, a constante procura de algo melhor (por exemplo, um negócio próprio), mas que depois é posto em suspenso devido à estabilidade já adquirida no local onde se encontra. Normalmente, existem três fases também relacionadas com a inação de carreira

(Verbruggen e Vos, 2020) – o reconhecimento de que a pessoa quer fazer uma mudança de carreira, perceber o que é necessário fazer para que essa mudança aconteça e, por último, os dois primeiros pontos repetem-se sucessivamente, não acontecendo nada de significativo para efetivamente mudar a situação em que se encontra.

Relativamente ao *drift* na carreira, este conceito, tal como o seu nome já à partida indica, está relacionado com andar à deriva na carreira, sem uma orientação definida em prol de um objetivo concreto. Assim, a carreira deste tipo de pessoas acaba por ser orientada aleatoriamente, sem uma meta concreta e um rumo específico. Este conceito foi introduzido por Kato e Suzuki (2006), que a associa a indivíduos que necessitam de ter uma direção na carreira, mas não têm propriamente interesse na mesma. Isto acontece muitas vezes devido a situações laborais específicas, tais como aborrecimento, estar muito tempo sem progressão num cargo, relativamente pouca orientação dos superiores hierárquicos, fazendo com que se gere um sentimento de “fim da linha” para o trabalhador; estes períodos são caracterizados por falta de proatividade, iniciativa e um certo conformismo para com a situação em que se encontram, não procurando ativamente resolver o problema que os assola. Existem dois tipos de drift de carreira – o floating e o flowing. No floating, os trabalhadores não pensam na carreira a longo prazo e não tomam decisões que influenciem a mesma; no flowing, os trabalhadores fazem uma previsão a médio-longo prazo do que querem para a sua carreira, mas não têm interesse em controlar essa mesma previsão.

## **2.5 O papel das Instituições de Ensino Superior na gestão de carreiras**

O ensino superior tem uma missão muito importante na produção e capacitação de estudantes altamente qualificados para que se possam integrar no tecido económico e nas empresas das mais variadas regiões e países, alcançando a empregabilidade desejada no fim dos seus percursos académicos.

Segundo Small, Shacklock e Marchant (2018), do ponto de vista do estudante, a empregabilidade pode ser vista através do conhecimento, *skills* e atitude que possui, que fazem com que de uma maneira autossuficiente consiga encontrar emprego; do ponto de vista do empregador, são necessárias as características mencionadas anteriormente, bem como prontidão para trabalhar. Deste modo, urge analisar esta nova era laboral em que o mais importante é arranjar um emprego e não propriamente manter um emprego; hoje em

dia, os diplomados não podem contar com um emprego para a vida numa base de lealdade entre colaborador e empresa. Vive-se numa fase de contratos por serviço e à base de trocas económicas e interesses, a expectativa de segurança laboral por parte dos trabalhadores foi substituída por uma ideia genérica de que eles têm de ser responsáveis pela construção das suas próprias carreiras, tendo para isso de enfrentar o mercado sempre que necessitam.

Existem também outras situações diferentes (Small, Shacklock e Marchant, 2018), onde se mostra que a brutal massificação do ensino superior trouxe algumas limitações ao emprego, existindo pessoas com qualificações académicas elevadas que acabam por realizar trabalhos não qualificados para entrarem no mercado de trabalho; além disso, nota-se também que o facto de existirem pessoas que não usam as suas qualificações numa fase inicial dos seus trabalhos, acabam por criar um estigma muito negativo, travando a sua possível progressão de carreira num outro mercado mais qualificado. Além disso, retirou-se também que não existe propriamente uma satisfação em trabalhos *part-time* e com pouca estabilidade entre os diplomados, que prefeririam trabalhar mais horas, mas com mais segurança laboral.

Nesta fase já sabemos que, ao longo do tempo, a noção de empregabilidade mudou. Desta forma, é importante que as instituições de ensino superior pensem e estejam dois anos à frente, para poderem preparar corretamente os seus formandos face às opções de vida que pretendem ter, uma vez que estas competências e este perfil podem ser traçados antes de se entrar no mercado laboral, uma vez que o que fazem durante o seu percurso académico e também nos seus primeiros empregos, tem um impacto brutal naquilo que é a construção da sua carreira futura.

## **2.6 Sumário**

Ao longo do Capítulo 2, pudemos analisar vários tipos de carreiras e o papel que as instituições de ensino superior podem ter na capacitação dos diplomados, antes da entrada no mercado laboral. É dado adquirido que nem todos os estudantes, nem todas as pessoas têm exatamente as mesmas ambições e as mesmas expectativas relativamente ao tipo de carreira que procuram ter, podendo, como vimos, oscilar entre vários espetros de carreira. Este capítulo foi importante para perceber os vários tipos de carreiras que existem, de modo a mais adiante, podermos fazer uma análise mais concreta aos desejos e anseios da



comunidade acadêmica. Foi também importante pela capacidade de perceber as diferenças que existem entre os vários tipos de carreiras e como os indivíduos se comportam em cada uma delas, sendo que iremos entrar num domínio, no capítulo seguinte, em que os estudantes são convocados a abrir-se relativamente às suas experiências paralelas à atividade acadêmica, que moldam largamente a maneira como agem no dia-a-dia e, claro, têm um papel importante no tipo de carreira que procuram. Além disso, iremos também analisar seguidamente o papel das instituições de ensino superior no auxílio diário que prestam à sua comunidade, um tópico também introduzido do ponto de vista teórico no presente capítulo 2.

### **3 - Políticas universitárias de estímulo à empregabilidade: Estudo de caso numa Universidade Pública no Sul da Europa**

No sentido de compreendermos a força das reflexões conceptuais desenvolvidas nos capítulos anteriores, propomos neste capítulo apresentar e discutir um estudo qualitativo e exploratório sobre o desenvolvimento das perceções de estudantes finalistas universitários sobre empregabilidade e aspirações de carreira através das experiências extracurriculares. Assim, identificamos e analisamos o impacto das aspirações de carreira dos estudantes na promoção do seu bem-estar e conforto no dia-a-dia dentro da universidade, bem como os fatores que promovem desconforto e um sentimento negativo no seu quotidiano. Deste modo, ao enquadrar e analisar questões específicas no que concerne às práticas e políticas de empregabilidade adotadas pela instituição do ensino superior, procuramos perceber se existe relação entre a proatividade e opinião dos estudantes que tenham estado envolvidos em atividades de cariz cívico e associativo e a procura ativa de emprego.

#### **3.1. Contexto de Investigação**

Relativamente ao contexto de investigação, realçaremos a importância de uma instituição de ensino superior pública do Sul da Europa, uma “instituição de criação, análise crítica, transmissão e difusão de cultura, de ciência e de tecnologia que, através da investigação, do ensino e da prestação de serviços à comunidade, contribui para o desenvolvimento económico e social, para a defesa do ambiente, para a promoção da justiça social e da cidadania esclarecida e responsável e para a consolidação da soberania assente no conhecimento”.

Esta instituição tem uma forte relação de cooperação e simbiose com uma associação de estudantes centenária, na qual os estudantes são chamados a intervir diariamente no âmbito político, cívico, cultural e desportivo. Estas duas instituições trabalham proximamente de maneira a garantir melhores condições pedagógicas para todos os estudantes, melhorando a experiência de aprendizagem no seio da instituição de ensino.

O presente estudo contou com a participação de estudantes finalistas (i.e., estudantes que estão em condições de terminar um ciclo de estudos para ingressar no mercado de trabalho) numa universidade pública centenária do Sul da Europa, com mais de 700 anos

e atualmente com cerca de 25 mil estudantes nas mais diversas áreas do saber. O seu modelo estrutural é composto por oito polos de aprendizagem e unidades orgânicas, que contam com cerca de 10.000 estudantes inscritos no 1º ciclo, 11.000 inscritos no 2º ciclo e 2900 no 3º ciclo. Mais ou menos duas centenas de estudantes estão inscritos em pós-graduações e especializações e 2700 inscritos noutros cursos não conferentes de grau. Existe também uma das associações de estudantes mais antigas do mundo, que engloba cerca de 26 núcleos de estudantes, 16 secções culturais e 27 secções desportivas, na qual todos os estudantes da instituição podem participar em todas as suas atividades culturais, desportivas, lúdicas e de intervenção cívica e formação profissional.

### **3.1.1. Metodologia de Investigação**

A dissertação tem como principal objetivo avaliar as perceções que os estudantes têm das políticas e práticas de empregabilidade e justificação das mesmas relativamente à instituição de ensino que frequentam e o modo como estas promovem o bem-estar e conforto da comunidade académica no dia-a-dia. Em particular avaliamos o impacto do envolvimento dos estudantes em atividades cívicas, de empreendedorismo, associativismo ou voluntariado, na perceção de aspirações de carreira, isto é, como é que um contexto de aprendizagem positiva está associado a determinação e confiança no modo como perspetivam o futuro profissional.

Iremos seguir o método baseada na abordagem da *grounded theory* ou teoria fundamentada, um método exploratório em que se dá uma prevalência maior aos dados obtidos durante uma investigação do que aos estudos realizados anteriormente.

Sendo o fenómeno que estamos a estudar parte das mudanças a que estamos a ser alvo na sociedade, torna-se fundamental fazer uso de uma metodologia compreensiva e que faça uso de métodos qualitativos, como é o caso das entrevistas semi-estruturadas, no sentido de facilitar e promover a identificação dos temas emergentes sobre o assunto em análise.

### **3.1.2. Amostra**

A nossa amostra é composta por 15 estudantes finalistas e foi construída fazendo uso da técnica “bola de neve” ou método snowball, no qual um processo começa a partir do seu estado inicial e se vai desenvolvendo a partir dessa mesma ação inicial, isto é, contactou-se com alguns estudantes escolhidos a nível pessoal, que, no final da entrevista, recomendaram o contacto de outros colegas finalistas conhecidos, até se atingir um número de inquiridos razoável para uma análise coerente.

Destes, 4 estudantes são do 1º ciclo/Licenciatura, e 11 são do 2º ciclo/ Mestrado. Tendo em conta a amostra global, 6 estudantes são do sexo feminino e 9 do sexo masculino. Por ciclos, foram entrevistados 3 estudantes finalistas de Licenciatura do género masculino (20%), 1 estudante finalista de Licenciatura do género feminino (6,7%), 6 estudantes finalistas de Mestrado do género masculino (40%) e 5 estudantes finalistas de Mestrado do género feminino (33,3%), sendo que todos tinham participado em experiências diversas paralelas à atividade académica durante o seu percurso académico. A experiência mais destacada foi o associativismo estudantil.

### **3.1.3. Método e Instrumentos de recolha de dados: entrevista gravada e semiestruturada**

Dada a natureza exploratória e qualitativa dos dados, visto estarem associados às opiniões individuais de cada estudante, o melhor método a ser utilizado seria o método de entrevista.

Deste modo, os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas, realizadas a 15 estudantes universitários finalistas, realizadas entre o mês de Maio e Junho, recorrendo à ferramenta digital ZOOM, prevenindo desta forma contactos e a propagação do vírus SARS-COV2.

No momento de pré-entrevista, pediu-se aos estudantes finalistas que assinassem uma declaração de consentimento para que as entrevistas fossem gravadas, facilitando a sua análise no final, comprometendo-se o autor da dissertação a não compartilhar o conteúdo com ninguém, à exceção dos orientadores do trabalho. Desta forma, através deste estudo, pretende-se avaliar as perceções que os estudantes têm das políticas e práticas de

empregabilidade, avaliar os motivos que promovem o bem-estar e conforto da comunidade académica no dia-a-dia e avaliar o impacto entre a universidade e os estudantes em matéria de associativismo, empreendedorismo e voluntariado.

### **Guião da Entrevista Semiestruturada**

1. Que fatores consideraste na escolha deste curso e como é que o mesmo se enquadra no teu projeto de vida?
2. Que fatores consideraste na escolha da instituição de ensino superior?
3. Que tipo de políticas e práticas é que têm vindo a ser implementadas que contribuem para que os estudantes consigam fazer bem o seu trabalho no dia-a-dia?
4. Que tipo de políticas e práticas é que têm vindo a ser implementadas que desmotivam os estudantes a fazer bem o seu trabalho no dia-a-dia?
5. Que tipo de políticas e práticas é que têm vindo a ser implementadas que contribuem para que os estudantes se sintam bem no dia-a-dia?
6. Que tipo de políticas e práticas é que têm vindo a ser implementadas que prejudicam a forma como os estudantes se sentem a fazer o seu trabalho no dia-a-dia?
7. Na tua opinião, qual é o papel das experiências paralelas à atividade académica na construção de carreira e entrada no mercado de trabalho?
8. Foi exposto, brevemente, a este grupo de finalistas, os três tipos de carreiras estudados ao longo da dissertação, definindo-os resumidamente, sendo que os estudantes deveriam escolher aquele que mais se enquadrava com as suas perspetivas de vida e aspirações de carreira;

#### **3.1.4. Análise de Resultados**

Como foi dito anteriormente, de maneira a criarmos uma perspetiva realista das visões sobre as políticas de empregabilidade e papel das experiências extracurriculares, foram entrevistados quinze estudantes finalistas, em ambiente de entrevista, via digital. Começaremos por destacar as narrativas mais significativas das entrevistas dos quinze finalistas entrevistados, no que concerne a cada tópico inquirido, mantendo-se anónima a

entidade dos mesmos, como a declaração de consentimento assinada anteriormente salvaguarda. O guião da entrevista foi composto por 8 perguntas-chave, tendo-se tentado salvaguardar um ambiente informal em contexto de entrevista, para que os entrevistados expusessem sem reservas as suas opiniões relativamente às perguntas colocadas.

**Tabela 1: Visão geral dos dados dos estudantes finalistas entrevistados**

<b>Género</b>	<b>Licenciatura</b>	<b>Mestrado</b>
Feminino	1	6
Masculino	3	5

Tendo em conta que estamos na presença de um estudo exploratório, e para melhor compreensão das entrevistas, optou-se pelo modelo de análise baseado na transcrição integral das mesmas, das narrativas dos estudantes finalistas, de maneira a posteriormente ser possível fazer uma comparação e retirar dados conclusivos de todas. A primeira opção seria a análise através do software MAXQDA, mas, tendo em conta que eram poucas entrevistas e já que a transcrição teria de ser feita também para o programa, optou-se pelo método explicado anteriormente.

#### **3.1.4.1 Práticas que contribuem para o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem**

- “O que me ajudou mais durante estes 5 anos foi a possibilidade de fazer estágios todos os anos, em diversas áreas, e existir uma grande proximidade entre docentes e não docentes com os estudantes.”
- “A reputação dos professores que nos dão aulas é muito positivo para qualquer estudante. A autonomia de presenças também ajuda a conciliar o tempo e ter um sentido de responsabilidade maior.”
- “Sem dúvida que a universidade está a recair mais na parte prática, e isto vai de encontro à possibilidade que nos dá de realizar estágios. O contacto ‘in loco’ é uma grande mais-valia para nós e contribui muito para o nosso desenvolvimento.”
- “A existência de cantinas a um preço acessível, lavandarias, salas de estudo quase sempre abertas, bibliotecas com internet, estes serviços são muito úteis para poupar tempo aos estudantes.”

- “A oportunidade de podermos fazer o nosso horário é muito positiva, em termos de saúde mental, podermos escolher quando temos horas livres para as nossas tarefas.”
- “A componente do espírito académico motiva-nos a todos e é um ponto muito favorável. Tirando isso, há uma grande pressão para termos sucesso, e há muitos sítios para estudar.”
- “Tenho a destacar a parte da política de inovação e empreendedorismo da instituição, isso nota-se e é um ponto muito positivo. Além disso, a política de sustentabilidade que está a adotar.”
- “Uma coisa muito boa é podermos ter as instalações abertas 24h por dia. É muito bom, principalmente para as pessoas deslocadas. Temos também bons recursos ao nível de bibliotecas e a informação.”
- “A atratividade que a universidade tem dá-nos sempre prazer em estudar aqui.”
- “O cuidado que têm em perceber o que os estudantes sentem, através dos inquéritos de prática pedagógica. Isso faz-nos ficar agradados pela oportunidade que nos dão de dizermos o que sentimos e o que pode ser melhorado. Além disso, darem-nos a oportunidade de ter um espaço de estudo único para os estudantes e a possibilidade de termos muitas cadeiras práticas.”
- “Existem muitas boas condições e instalações, laboratórios avançados e boas oportunidades para desenvolver projetos e bons espaços para estudar. Tem uma componente social forte e extracurricular muito grande, que aproveitei bastante.”
- “O que me motivou foi ter pertencido ao associativismo. Entrei logo no 1º ano da universidade, foi isso que me fez ter amigos, não só do meu curso. Acho que a universidade é isto mesmo, não só estudar, mas também fazer amigos e ter experiências.”
- “O que mais me ajuda é o facto de ter boas condições de trabalho, dos edificios e temos todo o material à nossa disponibilidade, que ajuda muito a que tenhamos um bom desempenho no curso.”
- “O que me motiva é sermos senhores de nós próprios, podermos escolher o nosso percurso, temos um leque de opcionais grande e os estudantes não ficam todos formatados para desempenhar as mesmas funções, somos todos diferenciados.”

No decorrer das entrevistas semiestruturadas existiram um conjunto de práticas que contribuem para o desempenho positivo do estudante ao longo da sua experiência de aprendizagem, que, nas suas perspetivas, muito contribuíram para a sua realização ao longo dos seus percursos académicos. Destacadamente, mencionamos a possibilidade de

realização de estágios, o espírito académico vivido e a elevada oferta ao nível de espaços de estudo – estes foram os fatores mais mencionados pelos estudantes finalistas, não esquecendo que o número de respostas não é idêntico ao número de indivíduos entrevistados, uma vez que existem vários fatores que podem ser mencionados, tendo existido estudantes que mencionaram mais do que uma experiência. Assim, conseguimos analisar com relativa facilidade o que os estudantes no final do seu percurso valorizam mais ao longo da sua experiência académica, numa ótica de bem estar – a possibilidade de poderem entrar em contacto diretamente com o mercado de trabalho enquanto ainda são estudantes, o facto de terem inúmeros espaços de estudo com acesso a material necessário para que o mesmo decorra proficuamente e o espírito académico positivo, no geral, que se vivencia ao longo dos seus anos enquanto estudantes. Foram mencionados também um conjunto de outros fatores, que foram mencionados menos vezes, mas que, claramente também devem ter sido em conta na análise das práticas que contribuem para o desempenho positivo na experiência de aprendizagem, sendo estes – elevada componente prática dos ciclos de estudos, a existência de uma componente extracurricular acessível a todos, a existência de um sistema de ação social bem estruturado, a qualidade das infraestruturas de ensino e o acesso a material bibliográfico de elevada qualidade; assim, percebemos que os estudantes concebem uma experiência de aprendizagem positiva se a esta estiver associada uma componente prática dos cursos, a possibilidade de ter oportunidades fora da sala de aula, a existência de um sistema de ação social que auxilie os estudantes no seu dia-a-dia e componentes mais relacionadas com a universidade propriamente dita – acesso a boas instalações para desenvolver projetos e ter aulas e bibliografia atualizada, de qualidade e acessível a todos. Por último e menos vezes mencionados, existem outras práticas dentro da instituição que fazem com que os estudantes tenham um desempenho positivo na sua aprendizagem, contudo, estes fatores não foram materializados massivamente pela comunidade entrevistada, tendo sido inumerados apenas uma vez, sendo eles – reputação do corpo docente, autonomia relativamente à presença nas aulas, independência na construção do percurso académico, atribuição de bolsas mérito, inovação e empreendedorismo, ligação às empresas, atratividade da instituição, interesse em perceber como os estudantes se sentem e pressão positiva para que os estudantes sejam bem sucedidos. Deste modo, os estudantes consideram importantes também, ainda que relegados para um segundo plano, um conjunto de práticas essenciais para o seu sucesso durante o seu percurso académico, de entre os quais a possibilidade de terem docentes conceituados, terem a oportunidade de



fazerem o seu próprio percurso livremente (quer no que diz respeito às presenças nas aulas, quer no que diz respeito às unidades curriculares escolhidas), a ligação a entidades empresariais durante o percurso, o facto de a instituição que frequentam ser reconhecida e prestigiada e outras práticas inerentes ao normal funcionamento de uma instituição com uma comunidade académica tão vasta – projetos de fomento à inovação e empreendedorismo, atribuição de bolsas de mérito aos estudantes que mais se destacam em várias áreas e auscultação no sentido de serem ouvidos para que possam fazer sugestões ao melhoramento do seu quotidiano.

**Tabela 2: Menções dos finalistas das práticas que contribuem para o desempenho positivo na experiência de aprendizagem.**

<b>Práticas que contribuem para o desempenho positivo na experiência de aprendizagem</b>	<b>Número de Menções</b>
Possibilidade de realizar estágios	3
Espírito académico	3
Espaços de estudo	3
Elevada componente prática	2
Componente social forte	2
Atividades extracurriculares	2
Excelentes instalações	2
Material bibliográfico de qualidade	2
Reputação do corpo docente	1
Autonomia relativamente à presença nas aulas	1
Independência na construção do percurso académico	1
Atribuição de bolsas de mérito	1
Pressão positiva para o sucesso dos estudantes	1
Inovação e empreendedorismo	1
Ligação com empresas	1
Atratividade da instituição	1
Interesse em ouvir como os estudantes se sentem	1

### 3.1.4.2. Práticas que prejudicam o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem

- “O que sinto de mais negativo é a falta de parte prática nas aulas, que condiciona o acesso ao mundo do trabalho.”
- “Às vezes, pelo ensino ser tão teórico, não desenvolvemos muito a aptidão prática.”
- “Ao longo do curso não termos algum tipo de estágio obrigatório para desenvolver algum tipo de aptidão, somos nós que temos de procurar em termos de oferta por iniciativa própria.”
- “O facto de não ter um espaço de estudo aberto durante 24h condiciona a vontade de os estudantes quererem ir para o edifício.”
- “A pandemia deixou o nosso percurso um bocado a meio, visto ser um curso muito direccionado para a parte prática, esse é o ponto menos positivo.”
- “Tivemos de lidar com a pandemia em que as aulas laboratoriais tiveram de ser muito maiores, aulas de 5horas, para compensar o tempo perdido e ao fim de algum tempo já não se aprendia nada.”
- “O nosso ensino ainda é muito teórico, não é tão prático como já se pratica noutros sítios.”
- “Existem professores não tão atualizados, que não se tentam readaptar e ajustar aos moldes que atualmente vivemos. Por exemplo, gostava de ver uma maior internacionalização do corpo docente, no nosso curso era muito interessante.”
- “O ponto mais negativo é a parte prática, devia existir mais parte prática e não tanta parte teórica porque para as pessoas que querem ir para o mundo do trabalho por vezes não vão tão preparadas.”
- “Aponto a falta de uma cadeira que nos prepare para as questões científicas, somos obrigados a fazer um aprofundamento de um tema-problema sem qualquer formação nessa área, o que dificulta a realização destas tarefas.”
- “É um curso muito teórico, mas tem vindo a ser mudado nas reestruturações. Na nossa área as coisas evoluem muito rápido e o curso não tinha vindo a acompanhar essa realidade. A componente teórica em excesso foi o mais negativo.”
- “O que me desmotivou ao longo dos anos foi o emprego, é uma área que não tem grandes saídas. A sensação de ‘depois disto não vou ter nada’ desmotivou-me imenso.”

- “O mestrado está muito vocacionado para fazer trabalhos. Numa primeira instância parece aliciante, mas depois acabas por dar tu as aulas, não somos nós os professores.”
- “A pandemia afetou muito o decorrer do curso, foi o maior fator de desmotivação e também o facto do curso ser muito teórico.”

No plano desmotivador, das práticas e fatores que contribuem para que os estudantes não se sintam plenamente realizados na sua experiência de aprendizagem, existe um fator que se destaca de entre os demais mencionados nas entrevistas pelos estudantes finalistas – a aprendizagem excessivamente teórica dos ciclos de estudos que frequentam. Seguidamente, houve um conjunto de estudantes que mencionou o facto de a pandemia ter em muito contribuído para que a vertente prática dos seus ciclos de estudos fosse imensamente afetada, corroborando o que foi dito anteriormente quanto ao facto de que uma das questões que mais desmotiva os estudantes durante o seu percurso é a incapacidade de transformar os ensinamentos teóricos em experiências práticas. Estes dois fatores foram amplamente escolhidos pelos estudantes finalistas, reforçando a mensagem de que o ensino exclusivamente teórico se torna desmotivante a médio-prazo, não permitindo que os estudantes se sintam plenamente realizados ao longo da sua experiência de aprendizagem. Outros fatores foram também mencionados em igual proporção e menos notoriamente, de entre os quais – falta de componente prática (reforçando, mais uma vez, o mencionado anteriormente), falta de estágios (novamente, os estágios são muito associados a uma ligação direta ao mercado laboral e, por inerência, a experiências em contexto prático), falta de espaços de estudo abertos durante 24h, pouca iniciativa por parte do corpo docente para promover uma modernização de novos modos de ensino (ensino digital), fraca aposta na internacionalização do corpo docente, planos de estudos que não acompanharam a modernização que as respetivas áreas foram testemunhando e, por último, foi mencionado que a realidade de que a empregabilidade é baixa no futuro torna-se muito desmotivante durante o decorrer do percurso académico. Existem, assim, um conjunto de aspetos que, apesar de terem sido pouco mencionados pela comunidade entrevistada, certamente minam o dia-a-dia dos mesmos, urgindo a necessidade de serem analisados com vista a serem solucionados.

**Tabela 3: Menções dos finalistas das práticas que prejudicam o desempenho positivo na experiência de aprendizagem.**

<b>Práticas que prejudicam o desempenho positivo na experiência de aprendizagem</b>	<b>Número de Menções</b>
Aprendizagem excessivamente teórica	5
Parte prática afetada pela pandemia	3
Falta de componente prática	1
Falta de estágios	1
Falta de espaço de estudo aberto 24h	1
Atraso no domínio das novas tecnologias dos docentes	1
Fraca aposta na internacionalização do corpo docente	1
Plano de estudos não acompanhou a modernização das áreas	1
Empregabilidade baixa	1

### **3.1.4.3. Práticas que contribuem para o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem**

- “A proximidade com os professores é um ponto positivo, deixa-nos muito à vontade para no fim da aula esclarecer todas as dúvidas, ou até noutro dia, estão sempre disponíveis para ajudar.”
- “As bibliotecas são muito boas e têm muito material.”
- “A relação com os professores, geralmente, é muito boa. Há um grande à vontade para a relação estudante-docente e há sempre um grande apoio dos docentes aos estudantes.”
- “A relação entre os docentes e os estudantes é fantástica, estamos todos do mesmo lado para chegar ao sucesso.”
- “A relação com os professores sempre foi boa, apesar de haver docentes que funcionam de uma maneira mais rigorosa e não estão tão disponíveis para ouvir sugestões, mas o curso sempre foi muito flexível em termos de cadeiras e horário.”

- “As coisas têm vindo sucessivamente a melhorar. A nossa relação com os docentes é muito boa, temos os nossos representantes das unidades curriculares que fazem o contacto com os docentes e as coisas correm bem.”
- “O facto de o curso ter poucos alunos facilita a relação com os professores e com a coordenação do curso e isso são pontos a favor, o facto de os professores estarem dispostos a ajudar-nos e preocuparem-se.”
- “Como somos poucos alunos em relação a outros cursos, existe muita familiaridade entre alunos e professores, o que acaba por ser muito positivo.”
- “Na generalidade as unidades curriculares e o curso estão bem organizados, existe uma boa relação entre os alunos e os professores, sentimo-nos à vontade para falar com eles para tirar dúvidas a qualquer hora.”
- “Os professores preocupam-se connosco, temos turmas reduzidas e temos cadeiras teóricas que nos preparam para as práticas.”
- “Temos uma componente pedagógica interessante, do ponto de vista do acompanhamento ao aluno, existe uma preocupação por parte dos professores e isso faz com que haja resultados positivos. Sentimos que as reivindicações que foram feitas ao longo dos anos foram ouvidas.”
- “Temos professores incríveis que nos mostram o porquê de termos escolhido este curso.”
- “Existe uma relação próxima com os docentes, o facto de existirem horários para tirar dúvidas e esse à-vontade por parte deles é muito positivo.”
- “Os docentes são jovens, são pessoas com espírito aberto e vão muito de encontro ao que se procura no curso.”

Relativamente às práticas que, durante o dia-a-dia, contribuem para que os estudantes se sintam bem nas suas experiências de aprendizagem, obtiveram-se resultados esmagadores no que concerne à boa relação que existe entre a comunidade docente e a comunidade estudantil; foi largamente o fator que mais se destacou nas entrevistas realizadas, tendo existido um elevado número de estudantes finalistas a reportarem que um dos motivos pelos quais se sentem bem ao longo do decorrer dos seus cursos é a boa relação que mantêm com a comunidade docente – a facilidade em tirar dúvidas, o facto de existirem horários de atendimento publicitados e a abertura dos docentes para ouvir sugestões com vista a melhorar procedimentos, são os fatores que mais contribuem diariamente para que os estudantes se sintam bem na universidade. Seguidamente, destaca-se um ponto muito

positivo naquela que é a organização interna da instituição – um considerável número de estudantes destaca como fator de bem-estar o facto de os seus cursos estarem muito bem organizados – quer ao nível de plano de estudos, quer ao nível de carga horária, existindo apenas um testemunho que evidencia uma excessiva carga horária numa fase do curso, que depois se torna gradualmente mais adequada ao mesmo. Por fim, houve um conjunto de práticas que foram mencionadas minoritariamente, mas que contribuem também para o sentimento de bem-estar diário na vida académica de cada um, sendo importante tê-los em conta – oportunidade de realizar um estágio no final do ciclo, docentes que se destacam no panorama geral, bem como docentes de idades mais jovens, aliado a turmas reduzidas, fontes bibliográficas de qualidade e componente prática dos cursos ativa e bem trabalhada.

**Tabela 4: Menções dos finalistas das práticas que contribuem para o bem-estar na experiência de aprendizagem.**

<b>Práticas que contribuem para o bem-estar na experiência de aprendizagem</b>	<b>Número de Menções</b>
Proximidade entre estudantes e docentes	9
Cursos bem organizados	4
Abertura dos docentes a sugestões	3
Docentes maioritariamente jovens	1
Docentes que se destacam positivamente no plano geral	1
Oportunidade de realizar estágio	1
Fontes bibliográficas de qualidade	1
Componente prática bem trabalhada	1
Turmas reduzidas	1

#### **3.1.4.4. Práticas que prejudicam o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem**

- “É necessário valores mínimos para tudo – parte laboratorial, parte teórica – para diferentes professores; é o lado negativo.”

- “O primeiro e segundo ano da licenciatura têm uma carga horária muito sobrecarregada, com muitas cadeiras práticas e teóricas.”
- “Quanto ao plano curricular, poderia existir uma maior diversidade nas cadeiras opcionais.”
- “Temos alguns professores que não fazem as coisas de forma digital, mesmo com a pandemia. Foi uma das nossas grandes dificuldades. A pior parte continua a ser o ensino muito teórico.”
- “No ano final de curso acho que não deveria ser feito uma tese, mas sim um estágio curricular, porque é um mundo diferente – o do ensino e o do mundo real. Como é um curso muito prático, deveria haver um estágio final de curso.”
- “Acho que o curso está muito direcionado para a parte de investigação e há uma percentagem pequena de estudantes que têm interesse nesta via.”
- “Existem professores que não estão aptos para lecionar certas áreas, principalmente nas áreas práticas, e isso tem sido difícil de mudar.”
- “O curso está muito focado na parte científica e o emprego é muito mais do que isto. Quando chegamos ao terreno não estamos bem preparados, porque nos focamos muito na avaliação científica e deixamos de parte a intervenção.”
- “Temos professores muito antigos, que não nos motivam a estar nas aulas.”
- “Os alunos vão muito às cegas para o mestrado, é tudo muito semelhante. Existe muita dificuldade em perceber como é que uma área que está em constante evolução, deveria haver mais facilidade em alterar os programas, não haver tanta burocracia.”
- “Estamos muito vocacionados para a teoria e isso não é positivo, porque depois vamos a qualquer tipo de entrevista ou até estágio, não estamos capacitados a 100% para integrar o mundo de trabalho porque não temos toda a formação necessária.”
- “Faltam meios para existir uma vertente mais prática no curso, temos muito poucas cadeiras práticas. Os próprios docentes são muito voltados para a investigação.”

No plano negativo, do que concerne ao bem-estar da comunidade académica durante a sua experiência de aprendizagem, as respostas foram extremamente variadas, dado o misto de realidades que impera na instituição. Contudo, foi possível identificar um dado concreto comum a um número considerável de estudantes finalistas – o foco dos docentes

na investigação científica. Existem posteriormente inúmeros fatores que prejudicam o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, alguns deles facilmente relacionáveis com o ponto inumerado anteriormente; estes foram inumerados em menor escala, mais uma vez o reflexo das realidades mistas e complexas que se vivenciam, sendo eles – valores mínimos para inscrição nas épocas normais, incapacidade de se criar relação entre os docentes e estudantes, curso excessivamente teórico, falta de meios para aprendizagens mais práticas, inexistência da possibilidade de realizar estágio curricular, obrigatoriedade de realização de dissertação, carga horária no decorrer do curso muito elevada, unidades curriculares opcionais muito limitadas, inexistência de unidades curriculares que preparem os estudantes para questões científicas, unidades curriculares lecionadas à base da realização de trabalhos, docentes que não se converteram ao modelo de ensino digital, idade avançada dos docentes, docentes imprevistos para lecionar certas unidades curriculares, planos de estudo sujeitos a elevada burocracia para a sua modificação e melhoramento e dificuldade na escolha de segundo ciclo de estudos porque em algumas áreas são todos muito semelhantes. Desta forma, poderemos de seguida analisar estes dados à luz do que têm em comum, visto que existem muitas questões que estão diretamente relacionadas umas com as outras, mas por coerência relativamente ao que foi mencionado nas entrevistas, foram colocados em separado na seguinte tabela.



**Tabela 5: Menções dos finalistas das práticas que prejudicam o bem-estar na experiência de aprendizagem.**

<b>Práticas que prejudicam o bem-estar na experiência de aprendizagem</b>	<b>Número de Menções</b>
Docentes unicamente preocupados com a investigação científica	3
Valores mínimos para acesso a época normal	1
Inexistência de capacidade para criar relação com docentes	1
Inexistência de estágio curricular	1
Carga horária muito elevada	1
Unidades curriculares opcionais limitadas	1
Docentes que não se converteram ao modelo digital	1
Obrigatoriedade na realização de dissertação	1
Idade avançada dos docentes	1
Inexistência de preparação para questões científicas	1
Aprendizagem à base de trabalhos	1
Curso excessivamente teórico	1
Falta de meios para aprendizagem mais prática	1
Dificuldade na escolha de 2º ciclo de estudos	1
Elevada burocracia na alteração de planos de estudo	1

### **3.1.4.5. O papel do associativismo, voluntariado e outras experiências na construção da carreira**

- “Quem é proativo enquanto está a estudar consegue ganhar imensas capacidades que são valorizadas no mercado de trabalho e isso até já se começa a valorizar nas entradas para os mestrados, por exemplo. Mostras a quem te está a entrevistar as capacidades que adquiriste que depois irás levar para a empresa.”
- “Os estágios curriculares na minha área são essenciais, contam muito. As associações de estudantes promovem muito a ligação às entidades empresariais.”
- “O associativismo ou outras atividades são importantes para ganhar aptidões e soft skills, é importante para quando se for trabalhar. No entanto, não tem um peso tão grande quanto se diz ter. É importante para a formação pessoal.”
- “As atividades extracurriculares têm uma importância brutal no desenvolvimento pessoal, isso é o que nos diferencia de todos os outros. A verdade é que um

conteúdo que é dado a uma turma toda e o que nos diferencia são as experiências que vamos tendo ao longo do nosso percurso.”

- “Uma pessoa que tenha passado por várias atividades extracurriculares em contexto universitário são muito benéficas porque os estudantes passam por várias vivências e estão de certa forma melhor preparados para esse ingresso no mercado de trabalho.”
- “É sempre uma mais-valia ter um contacto com realidades diferentes. Sem dúvida que o associativismo é uma experiência muito enriquecedora, sinto-me muito realizado e criei muitas ligações que me podem ajudar no mundo profissional.”
- “Acho que as experiências são uma grande mais-valia, não só para o currículo mas a título pessoal. Ganham-se muitas capacidades que não se conseguiriam ter se não tivesse tido as experiências que tive, apesar de que no meu curso não me vai dar nada profissionalmente.”
- “É a melhor parte de ser estudante, o pós-aulas, é muito importante a vertente associativa. Esta vertente está muito bem desenvolvida aqui e é muito importante pessoalmente.”
- “Acabamos por ser nós estudantes a perceber o que nos falta e não tanto os professores e a universidade. É sempre importante, apesar de não serem coisas 100% focadas no trabalho que vamos desenvolver, mas criam-se contactos que podem ser úteis no futuro e perceber se conseguimos gerir muita coisa ao mesmo tempo e acho que é tido em conta nos currículos.”
- “Acho que os estágios são muito importantes, falta muito nas licenciaturas, é o que prepara melhor os estudantes para o mercado de trabalho e é importante. O associativismo é muito importante para o estudante, porque começa a ganhar dinâmica de trabalho, de equipa e de grupo.”
- “Já me aconteceu procurar emprego e ter a perceção que as minhas experiências foram muito importantes para conseguir ter oportunidades no futuro. O crescimento pessoal é notório.”
- “Aplicando muito ao curso que estudo, é sem uma dúvida uma componente muito grande a nível pessoal e de desenvolvimento de competências, é um fator diferenciador, mas não é um fator exclusivo. Acho que é uma componente primordial para as pessoas chegarem mais longe e nota-se uma diferença muito grande entre as pessoas que passam por estas experiências e as que não passam.”
- “Eu fiz parte do associativismo, faço voluntariado e fiz Erasmus. Em cada uma destas experiências aprendi muito e depois coloquei no meu currículo e, mais tarde, estar numa entrevista, com estas competências que adquiri ao longo dos anos, será diferenciador no mercado de trabalho.”

- “O facto de ganharmos soft skills que não aprenderíamos de qualquer maneira e vivenciar novas experiências, conhecer pessoas de outras áreas, fazer coisas diferentes, aprende-se a trabalhar em equipa e isso é valorizado.”
- “A nível de estágio curricular acho que é uma mais-valia para a pessoa, ganhamos competências que muitas vezes não temos enquanto alunos, é uma primeira porta para o mercado de trabalho.”
- “No associativismo e voluntariado acho que são fatores de desempate e são muito importantes para o currículo. Aqui se vê a proatividade das pessoas, funciona como um emprego não remunerado, aprende-se muita coisa e a gerir equipas e a estar inserido nelas, que é isso que se quer quando se entra numa empresa.”
- “Em todas as atividades extracurriculares ganham se skills que não se ganhariam de outra forma, estamos a trabalhar sem receber nada mesmo porque queremos lá estar e é importante conviver com pessoas de outros cursos e realidades.”

Relativamente às experiências paralelas à atividade académica, de entre as quais o associativismo, voluntariado, empreendedorismo, entre outros, a opinião dos estudantes finalistas foi praticamente unânime – atestam que é uma mais-valia em vários campos. Contudo, existiram variados testemunhos relativamente às competências que se adquirem, bem como a importância das mesmas numa fase de entrada no mercado de trabalho. De destacar que houve um conjunto significativo de finalistas que considera que a universidade valoriza este tipo de experiências em múltiplos aspetos, sendo tal visto como algo positivo e diferenciador. Assim, a esmagadora maioria dos entrevistados considera que estas experiências são importantes dadas as competências que se adquirem nas mesmas, tais como gestão de tempo, trabalho em equipa, gestão de recursos humanos, entre outras como contacto com outras realidades. Além disso, foi mencionado que estas atividades extracurriculares são aquilo que francamente diferencia os estudantes, visto que a experiência de sala de aula é igual para todos, mas o percurso formativo fora desse contexto é o que diferencia os estudantes no momento de entrada no mundo laboral. Houve também uma massa considerável de estudantes que mencionaram os estágios curriculares, associando-os a experiências paralelas, numa ótica idêntica de ganho de competências para entrada no mercado de trabalho – tendo afirmado que são essenciais para entrada no mercado de trabalho, devido ao contacto com entidades empregadoras, bem como para efetivamente ser bem sucedido no primeiro emprego; ainda assim, há quem considere que os estágios são mal regulamentados e que deveriam existir garantias de que as funções a desempenhar nestes estágios estão efetivamente relacionadas com as

funções a desenvolver, apesar de ser uma minoria. Houve também quem mencionasse que existem certos cursos em que este tipo de experiências são mais importantes do que noutros, dado o facto de existirem tarefas profissionais mais relacionadas com o que se aprende nestas atividades extracurriculares; além disso, foi mencionado que estas experiências são importantes, diferenciadoras, mas não são exclusivas e é importante não descurar todas as restantes componentes do percurso académico.

**Tabela 6: Menções dos finalistas sobre as experiências paralelas à atividade académica na construção da carreira.**

<b>O papel do associativismo, voluntariado e outras experiências na construção da carreira</b>	<b>Número de Menções</b>
Importantes devido às competências que se adquirem	10
É o que diferencia os estudantes	4
Universidade valoriza estas experiências	4
Essenciais para entrada no mercado de trabalho	5
Estágios curriculares importantes para sucesso no primeiro emprego	2
Fator diferenciador, mas não exclusivo	1
Cursos onde as experiências são mais importantes que outros	1
Estágios curriculares importantes, mas mal regulamentados	1

#### **3.1.4.6. Práticas de acesso à empregabilidade**

- “Em relação à empregabilidade, acho que é um tema que tem vindo a melhorar. Ainda tem algumas falhas como é óbvio, não estimulavam o contacto direto com as empresas, mas com os estágios que os estudantes conseguem fazer já é mais fácil. Ainda assim, acho que a falta de ligação com as empresas é a maior falha.”
- “A nível geral, estamos muito atrasados. Há algumas partilhas de emprego por parte dos núcleos, no entanto, a instituição em si é muito fraca em termo de contacto com entidades empresariais e outras instituições.”
- “O nosso gabinete de saídas profissionais existe, mas não é suficiente. Acho que muito mais que um gabinete de saídas profissionais que te dá algumas ofertas de

emprego, é necessário um gabinete de orientação vocacional. É importante haver esta componente vocacional dentro das estruturas educativas.”

- “Temos um gabinete responsável das saídas profissionais que coordena toda a parte dos estágios, que são o ponto forte, reforçam muito a componente prática e são uma mais-valia para todos os estudantes. Além disso temos diversas formações de renome que são também um ponto de empregabilidade bom para nós porque nos transmitem muitos conhecimentos.”
- “A divulgação não é muito boa, não sei se todos os estudantes saberão o que se faz nessa área. Há um apoio muito grande de antigos estudantes.”
- “Desde o início do nosso curso já sabemos para onde vamos, estamos unicamente dependentes da nossa média. Apesar disso, sinto que há outras saídas profissionais que não são tão abordadas e deveriam ser.”
- “Estão a ser feitos muitos progressos na componente da empregabilidade e no estreitamento de ligações com entidades externas. Permite que os estudantes estejam cada vez mais perto desta área desde o início do curso e não tanto só no fim do percurso.”
- “O mecanismo de divulgação das oportunidades ainda é muito pouco eficaz. Na minha realidade, quem faz este trabalho são os estudantes.”
- “Nunca houve uma abordagem com o mercado de trabalho ao longo do curso, houve sim abordagens do ponto de vista da investigação científica e sinto que não há uma grande ligação com as saídas profissionais concretas e torna-se complicado um estudante terminar o curso e sentir que não existe relação com isso.”
- “Tenho conhecimento que há a preocupação de fazer feiras de empregabilidade, mas nós não temos contacto com empresas, não há essa ligação do nosso lado, se calhar por ser um curso mais prático. Mas, no fim do curso temos a oportunidade de fazer um estágio, que é promovido, mas pouco promovido.”
- “Os estudantes na maior parte da duração do curso não têm preocupação com o que vem a seguir e acabam por não frequentar oportunidades como estágios que lhes permitam abrir oportunidades. Tem acabado por existir uma grande ligação dos movimentos estudantis às empresas e, portanto, a universidade tem-se aproximado a elas através dos estudantes, e não através de si.”
- “Existe uma grande preocupação em captar estudantes para fazer investigação e quem faz mestrado acaba por ser muito condicionado por isso no momento das dissertações. Acho que é totalmente negativo porque são levadas a fazer algo que não estariam interessados.”

- “Acho que pode haver melhoramentos em tudo no que diz respeito à empregabilidade, todos os contactos que tive com o mercado de trabalho foi através do núcleo de estudantes. Não vi esforço por parte da instituição neste sentido.”
- “Há um objetivo muito grande em tentar levar os estudantes para a investigação. Toda a ligação que vi com empresas não foi a partir da universidade, mas sim a partir do núcleo de estudantes.”
- “Infelizmente, ainda não está capaz de fazer a ponte entre o final do percurso académico para o primeiro emprego. Contudo, sempre que surge algo à faculdade, eles reportam aos seus estudantes, mas são muito poucas e só faz com empresas com quem já tem parcerias.”

No que concerne às práticas de acesso à empregabilidade, foi o critério que mais fez com que os estudantes se abrissem no decorrer das entrevistas, tendo sido também o tópico que mais diversos testemunhos gerou, tendo havido quem mencionasse que se tratava do ponto mais negativo de toda a instituição e que se encontra atrasada em relação a outras. Algumas das intervenções que mais consenso reuniram junto da comunidade finalista entrevistada prenderam-se com dois factos concretos – o primeiro, de que não é a universidade que promove a empregabilidade dos estudantes concretamente, mas que esta prática é feita quase em exclusivo pelos grupos de estudantes organizados, através da respetiva associação de estudantes, que procuram promover a discussão destes temas e estimulam o contacto com o mercado de trabalho através de inúmeras iniciativas ao longo do ano; segundo, de que a universidade não tem uma estratégia concreta de contacto com entidades empregadoras, o que, naturalmente, se traduz num fator depreciativo na ótica da comunidade estudantil em geral e na comunidade finalista em particular. Relativamente aos serviços concretos da universidade no que à empregabilidade diz respeito, houve novamente um conjunto de opiniões diversas, mas, em alguns casos complementares, de entre as quais – desconhecimento generalizado da existência de gabinetes de saídas profissionais ou que são insuficientes face à necessidade e dimensão da comunidade; por outro lado, há quem considere que funcionam bem e cumprem a sua missão, contudo, há quem considere que existe um foco apenas nas instituições parceiras da universidade e não uma estratégia global de capacitação futura das saídas profissionais dos finalistas e quem considere que têm sido realizados progressos significativos na ligação a outras empresas. Outro dos serviços prestados pela instituição são os estágios de verão, que consideram ser importantes, mas limitados e, noutra prisma, houve quem

mencionasse também a plataforma de empregabilidade recentemente criada pela universidade como algo positivo, mas insuficiente. Verificou-se também uma dose significativa de finalistas a mencionarem os estágios curriculares; numa primeira fase, testemunho relativo à falta de auxílio relativamente à logística inerente à procura, registo e conclusão dos estágios por falta da universidade, e numa segunda fase, que os estágios no final dos percursos académicos são uma mais-valia em toda a linha para quem se encontra prestes a concluir um ciclo académico. Houve também espaço para que fosse sugerido que os estágios curriculares deveriam ser uma possibilidade no final do curso, contrariando também alguns apontamentos feitos pelos estudantes finalistas – que existe na instituição uma grande pressão para que se foquem na investigação científica. Adicionalmente, foram feitas algumas observações relativamente à maneira como a empregabilidade e também a investigação científica são abordadas no seio da instituição; considerou-se que é necessário, atempadamente, que a instituição possua uma relação profícua desde a primeira hora, não só com as empresas e o mercado laboral tradicional, mas também com a investigação científica, acontecendo este contacto nos primeiros momentos de entrada no meio universitário, e não apenas no final dos percursos académicos dos estudantes. Por último destacar também que houve quem, dado o ciclo académico em que se encontra inserido, não revele preocupações ao nível do futuro no que concerne a primeiro emprego ou emprego no geral, apesar de considerar que existem inúmeras profissionais dentro da área que poderiam ser francamente mais bem exploradas e que atualmente não são.

**Tabela 7: Menções dos finalistas sobre as práticas de acesso à empregabilidade.**

<b>Práticas de acesso à empregabilidade</b>	<b>Número de Menções</b>
São os estudantes que promovem o acesso à empregabilidade	6
Falta de contacto com entidades empregadoras	5
Gabinete de saídas profissionais é insuficiente	3
Atrasada em relação a outras	2
Estágios de verão limitados, mas importantes	2
Progresso na ligação a empresas	2
Estágio no final do curso é mais-valia	2
Falta de estágios no fim do curso é negativo	2
Grande pressão para focar na investigação científica	2
Desconhecimento de gabinetes de saídas profissionais	1
Ponto mais negativo da universidade	1
Foco apenas em instituições já parceiras da universidade	1
Plataforma de empregabilidade própria é positivo	1
Plataforma de empregabilidade própria é positivo, mas insuficiente	1
Falta ligação atempada com empresas e investigação científica	1
Falta de auxílio na perceção do que os empregadores procuram	1
Auxílio reduzido na logística dos estágios	1
Preocupação reduzida do estudante com o mercado de trabalho	1
Existem saídas profissionais não abordadas, mas importantes	1

### **3.2 Sumário**

No presente capítulo foi possível observar e analisar concretamente a opinião dos estudantes finalistas relativamente a um conjunto de questões essenciais na análise deste tema. É importante também ter em conta que as respostas obtidas também estão



relacionadas com os cursos que frequentam, sendo que, através das entrevistas, foi possível perceber que a maioria dos estudantes escolheram o curso que frequentam dado o mesmo estar relacionado com a sua área de eleição desde sempre, entre outros fatores, sendo os de maior relevo as elevadas saídas profissionais e o facto de terem estado associados na sua fase pré universitária a projetos de ligação ao ensino superior que os permitiram ter contacto com inúmeros cursos, auxiliando na sua decisão. Na seguinte tabela podemos analisar as motivações dos estudantes finalistas sobre a escolha do curso que frequentam:

**Tabela 8: Menções dos finalistas dos motivos de escolha do seu curso;**

<b>Motivo de escolha do Curso</b>	<b>Número de Menções</b>
Área de eleição desde sempre	7
Elevadas saídas profissionais	3
Projetos de ligação ao ensino secundário que auxiliaram a escolha	3
Recomendação através de um amigo/familiar	2
Conselho de um professor no ensino secundário	2
Prestígio do curso	1
Possibilidade de especialização no futuro	1
Insatisfação relativamente ao curso anterior	1
Curso possível dada a formação no ensino secundário	1
Transformar hobbie num percurso profissional	1

Outro fator importante, prende-se na tentativa de perceção do motivo principal pelo qual os estudantes escolhem uma dada instituição de ensino superior e perceber que relação existe entre essa escolha e a empregabilidade. Os motivos são novamente muitos, como poderemos analisar na seguinte tabela, mas aqueles que reuniram mais consenso na comunidade entrevistada foram a proximidade à área de residência, o prestígio e o contacto com familiares:

**Tabela 9: Menções dos finalistas dos motivos de escolha da instituição;**

<b>Motivo de escolha da Instituição</b>	<b>Número de Menções</b>
Proximidade à área de residência	9
Prestígio	4
Contacto com familiares	3
Qualidade da oferta formativa	2
Contacto com antigos estudantes	2
Cultura	1
Custo de vida acessível	1
Projeto de ligação ao ensino secundário	1
Outros projetos na cidade	1
Espírito académico	1

Quanto ao tipo de carreira escolhido, as respostas foram novamente variadas, existindo inúmeros argumentos para as justificar. Foi exposto, brevemente, a este grupo de finalistas, os três tipos de carreiras estudados ao longo da dissertação, definindo-os resumidamente, sendo que os estudantes deveriam escolher aquele que mais se enquadrava com as suas perspetivas de vida e aspirações de carreira. Depois de conferidas as noções básicas das definições de alguns tipos de carreira, as escolhas dos estudantes finalistas podem ser resumidas através da seguinte tabela:

**Tabela 10: Menções dos finalistas do tipo de carreira desejado;**

<b>Tipo de carreira desejado</b>	<b>Número de Menções</b>
Proteana	7
Tradicional	4
Sem Fronteiras	4

Em suma, ao longo das questões feitas nas entrevistas aos estudantes finalistas, foi possível retirar conclusões importantes sobre os motivos que levaram a que os estudantes escolhessem o curso que escolheram bem como as práticas que contribuem para o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem, as práticas que prejudicam o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem, as práticas que contribuem para bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, as práticas que prejudicam o estudante na experiência de aprendizagem, as práticas de acesso

à empregabilidade por parte da universidade, o papel das experiências paralelas à atividade acadêmica na construção de carreira e o tipo de carreira desejado.

#### **4. Conclusões**

A presente dissertação teve como principal missão estudar o papel da universidade na construção de práticas e políticas que confirmam uma experiência de aprendizagem positiva ao estudante, quer em termos pedagógicos e de acesso à empregabilidade e mercado de trabalho, tendo-se para isso decidido entrevistar estudantes finalistas, isto é, estudantes prestes a entrar no mundo laboral, de maneira a testemunhar os seus anseios ao longo dos seus percursos, as suas sugestões e as suas experiências no quotidiano da vivência académica no que concerne ao ensino superior. Tudo isto com vista a analisar as políticas de empregabilidade da instituição, a maneira como os estudantes as vêm e como é que isso se traduz nas suas aspirações de carreira, futuramente. De destacar também que este enquadramento faz sentido numa ótica de o enquadrar com as experiências paralelas à atividade académica dos estudantes, moldando largamente todos os outros fatores em cima mencionados.

Antes de proceder a uma reflexão profunda das conclusões que é possível retirar da presente dissertação, urge fazer uma nota relativa à sua complexidade. Primeiramente, por estarmos na presença de temas imensamente abrangentes e de um domínio no qual não existem verdades absolutas, cabendo a cada instituição de ensino superior adaptar as suas políticas de empregabilidade e de pedagogia à realidade atual e conforme o decorrer do tempo. Em segundo, dada a reduzida dimensão da comunidade académica entrevistada; certamente que o estudo seria mais rico, caso tivesse sido possível entrevistar um número mais abrangente de estudantes finalistas. Posto isto, definiu-se um guião-base das questões a ser colocadas aos estudantes finalistas, através das quais pretendemos descodificar um conjunto de práticas, positivas e negativas, no sentido de perceber como é que os estudantes se sentem nos seus dia-a-dia, como encaram as práticas de empregabilidade, qual o papel das atividades extracurriculares e que aspirações de carreira procuram.

Passando à análise do estudo, e tendo em conta as limitações referidas anteriormente, foi possível retirar algumas conclusões. Relativamente à 3.1.4.1. “Práticas que contribuem para o desempenho positivo do estudante na experiência de aprendizagem” verificou-se que os estudantes valorizam muito a possibilidade de realizarem estágios ao longo do seu percurso de aprendizagem, numa ótica de consolidação e por em prática os conhecimentos obtidos, o espírito académico, que facilita o processo de integração e conseqüentemente

de aprendizagem e o elevado número de espaços de estudo ao dispor, que permitem aos estudantes ter as condições e infraestruturas necessárias para poderem estudar fora de casa e preferencialmente fazendo os seus próprios horários de estudo (no caso dos espaços abertos durante 24 horas). Seguidamente, houve um conjunto de fatores mencionados que também têm importância e se traduzem num aspeto positivo no processo de aprendizagem do estudante, apesar de menos citados do que os anteriores – a elevada componente prática da formação, realçando novamente a importância de consolidação de conhecimentos fora de um contexto teórico, como referido anteriormente; a existência de uma componente social forte por parte da universidade, ou seja, a existência de um conjunto de serviços e oportunidades que promovem a igualdade e um cariz solidário dentro da instituição, nomeadamente através de bolsas de estudo, acesso a serviços de lavandaria e alimentação a preços acessíveis, residências universitárias, entre outros; a valorização das atividades extracurriculares, reforçando o envolvimento da academia em atividades que promovem o ganho de outros conhecimentos além dos académicos, fora do contexto de sala de aula e que serão úteis no futuro; finalmente, as excelentes infraestruturas e instalações e o acesso a material bibliográfico de qualidade, fatores cruciais para que a aprendizagem seja profícua e feita num ambiente positivo. Por fim, mencionado por um número inferior de estudantes, existem outras práticas, claramente de cariz mais pessoal do que geral, daí terem-se verificado menos vezes, mas que aos olhos da comunidade entrevistado também são essenciais para um desempenho positivo na experiência de aprendizagem – a reputação do corpo docente, que claramente faz com que os estudantes olhem para os docentes de outra forma, contribuindo indiretamente para que o processo de aprendizagem seja mais fascinante e positivo no longo prazo; posteriormente, relacionado com os cursos, foi mencionado a autonomia relativamente à presença nas aulas e a independência na construção do percurso académico, ao nível das unidades curriculares escolhidas, dois fatores que fazem com que os estudantes, em primeiro, possam gerir à sua maneira e da maneira que acham mais produtiva o seu horário e que tenham a possibilidade de frequentar as unidades curriculares que mais se adequam aos seus interesses, em detrimento de um processo de aprendizagem rígido e baseado em unidades curriculares fixas; a atribuição de bolsas de mérito aqueles que se destacam em diferenciadas áreas como o desporto, cultura, desempenho académico, entre outros, também é visto como algo positivo e encorajador no dia-a-dia do estudante e no seu processo de aprendizagem, visto que estas práticas fazem com que o estudante queira ser continuamente melhor; a atratividade da instituição também é mencionada como fator

de bom desempenho, bem como o interesse por parte da instituição em perceber como os estudantes se sentem e o que pode ser melhorado, conseguido através de inquéritos anónimos no final de cada semestre, nos quais os estudantes são chamados a pronunciar-se, criando uma relação de proximidade com os mesmos e um sentimento de pertença e de agente ativo na melhoria da universidade; por fim, duas questões também mencionadas relacionadas com opiniões particulares de cada um – a inovação, empreendedorismo e preocupação com temáticas de sustentabilidade ambiental, causas altamente em voga nos dias de hoje que mobilizam diariamente milhares de pessoas, sendo apenas natural que, sendo contempladas e postas em prática, sejam também mencionadas como prática de contribuição para o desempenho positivo na experiência de aprendizagem.

No que concerne à secção 3.1.4.2., “Práticas que prejudicam o desempenho positivo na experiência de aprendizagem”, observamos algumas práticas que chocam com o que foi mencionado pelos estudantes na secção anterior. De uma forma expressiva, o fator que mais foi mencionado foi a aprendizagem excessivamente teórica, criando um desconforto no processo de aprendizagem, visto não haver uma noção real da praticidade dos conhecimentos adquiridos; surge posteriormente, mais uma vez ligado à parte prática, o facto de a pandemia de COVID-19 ter impossibilitado, durante um espaço de tempo longo, a componente prática dos seus cursos, cingindo-se a aprendizagem a apenas noções teóricas; por fim, existem práticas que foram mencionadas na mesma proporção, provavelmente devido às opiniões particulares de cada um dos entrevistados, não se tendo figurado, tal como nas anteriores, práticas mencionadas em bloco, mas sim isoladamente por cada um – falta de componente prática da formação, reforçando o que foi mencionado anteriormente; inexistência de estágios, o que, novamente, reforça o que foi dito anteriormente, no que concerne à incapacidade de proporcionar experiências em contexto prático aos estudantes; falta de espaços de estudo abertos durante 24 horas, o que dificulta a capacidade dos estudantes em consolidar conhecimentos e por consequência prejudica o processo de aprendizagem; existiram também comentários depreciativos relacionados com a experiência de aprendizagem em contexto de sala de aula, mencionando-se que existe uma fraca aposta na internacionalização do corpo docente, não havendo um contacto com outras perspetivas de ensino, e que os docentes não acompanham a evolução das novas tecnologias, crítica feita essencialmente tendo em conta a transição para o ensino digital motivado pela pandemia de COVID-19; também o facto de que os planos de estudos não acompanharam a modernização das áreas e a evolução que se foi

verificando a nível global, provocando indiretamente um sentimento de atraso em relação ao que é lecionado em outras instituições e inibindo a vontade de aprender; por fim, o facto de os estudantes sentirem que a empregabilidade do seu curso é reduzida, faz com que o processo de ensino-aprendizagem seja menos produtivo e prazeroso, tendo isso repercussões na vontade de aprender e consequentemente na experiência de aprendizagem.

Relativamente às práticas que contribuem para o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, secção 3.1.4.3., foram mencionadas essencialmente práticas de índole pedagógica, do dia-a-dia dos cursos propriamente ditos. Houve uma esmagadora maioria de estudantes que referiram a proximidade entre estudantes e docentes, um fator claramente importante para a comunidade académica dada a relação próxima que se cria, facilitando o dia-a-dia dos estudantes, quer no auxílio para tirar dúvidas, quer para facilitar o contacto em momentos fora de sala de aula e até para os estudantes se sentirem mais confortáveis, desinibidos e motivados dentro da sala de aula; além disso, foi também mencionado massivamente a existência de cursos bem estruturados, que permitem que os estudantes tenham uma experiência de aprendizagem produtiva e que confira uma sensação de bem-estar diariamente, quer ao nível de planos de estudos, carga horária e conteúdo das unidades curriculares; ainda com uma manifestação expressiva, surge a abertura dos docentes a sugestões e críticas, fazendo com que os estudantes sejam envolvidos no processo de melhoria contínua do curso que frequentam, manifestando-se naturalmente uma sensação de bem-estar nos mesmos, visto serem estes que sentem os pontos quer positivos quer negativos de cada unidade curricular; seguidamente, seguiram-se menções relativamente aos docentes concretamente, ao nível da idade (docentes maioritariamente jovens conferem pontos positivos na experiência de bem-estar, relacionam-se mais facilmente com a comunidade académica) e devido a existir um destacamento óbvio de alguns docentes em relação a outros, dada a qualidade que têm; noutra perspetiva, houve quem mencionasse a oportunidade de se realizar estágio como algo que contribui para o bem-estar diário, o facto de o seu curso estar pensado para que se possa ter uma aprendizagem em contexto prático numa determinada fase do percurso académico, algo também alinhado com uma menção relacionada com a existência de uma componente prática muito bem trabalhada ao longo do curso, permitindo haver uma noção concreta dos conceitos teóricos lecionados; as turmas reduzidas foram também descritas como um fator que confere bem-estar aos estudantes, visto que facilita o processo de

aprendizagem; por fim, a existência de material bibliográfico de qualidade foi considerado um fator que contribui para o bem-estar do estudante na experiência de aprendizagem, tornando a experiência letiva mais acessível e evitando anseios na procura de material para o estudo.

No plano negativo, relativamente à experiência de bem-estar dos estudantes na experiência de aprendizagem, correspondente à secção 3.1.4.4., houve um aspeto que foi maioritariamente mencionado, contudo, esta secção resume-se essencialmente à partilha de opiniões pessoais e individuais de cada estudante, face à realidade que encontram no seu curso e faculdade, não existindo um consenso em torno de várias práticas que contribuem para o decréscimo de bem-estar dos estudantes na experiência de aprendizagem. Ainda assim, a prática mais mencionada dentro da instituição pela maioria de estudantes, no que a esta secção diz respeito, correspondeu ao facto de existir uma preocupação única dos docentes no que à investigação científica concerne. Esta prática traduz-se em algo que claramente não traz conforto e bem-estar aos estudantes na experiência de aprendizagem, dado que existe, pelo que foi perceptível durante as entrevistas, uma percentagem muito reduzida de estudantes que pretendem seguir a via profissional da investigação científica, sendo que a esmagadora maioria dos estudantes possui interesse em ter uma vida profissional tradicional, em entidades empresariais, administração pública, entre outros. Posteriormente, tal como mencionado, surgiram práticas típicas da realidade de cada um que prejudicam o bem-estar dos estudantes – valores mínimos para acesso a época normal (desencorajador e limitante, criando uma barreira à partida ao sucesso numa fase inicial), incapacidade de criar relação com os docentes (gera problemas ao nível de tirar dúvidas, no conforto na sala de aula, entre outros), inexistência de estágio curricular no plano de estudo (não permitindo o contacto prático com os conhecimentos obtidos, reforçando novamente o fator de foco na investigação científica), unidades curriculares opcionais limitadas (não permitindo ao estudante especializar-se nas áreas que mais se adequam ao perfil profissional que pretende ter), carga horária muito elevada (não permitindo ter tempo para outras atividades), obrigatoriedade na realização de dissertação (reforçando, novamente, o foco da instituição e dos docentes na investigação científica e na inexistência de estágios curriculares), falta de meios para uma aprendizagem mais prática (mais uma vez, o desejo de uma aprendizagem menos teórica), curso excessivamente teórico (estando subentendido a falta de componente prática, que, mais uma vez, surge como algo que não



conforta os estudantes), idade avançada de docentes e docentes que não se converteram ao ensino digital (duas práticas diferentes, mas certamente relacionadas), dificuldade na escolha de segundo ciclo de estudos (sentimento que todas as opções são muito semelhantes ao nível de saídas profissionais, não existindo uma diferenciação clara), aprendizagem à base de trabalhos (método comum no segundo ciclo, que não deixa o estudante satisfeito), inexistência de preparação para questões científicas (por exemplo, unidades curriculares específicas que preparem o estudante para a elaboração da dissertação) e elevada burocracia na alteração do plano de estudos (algo que é visto como negativo no sentido de não permitir a atualização do mesmo em consonância com as alterações que se verificam na sociedade).

Numa fase posterior das entrevistas, aqui associada à secção 3.1.4.5, foi também possível retirar conclusões relativamente às perspetivas dos estudantes no que diz respeito às atividades paralelas à atividade académica, em termos de construção de carreira, oportunidades futuras e entrada no mercado de trabalho. Houve menções praticamente unânimes a respeito de que são, como se previa à partida, experiências importantes devido às competências que se adquirem – gestão do tempo, trabalho em equipa, criação de ligações e conhecimentos, contacto com entidades, entre outros; além disso, houve também muitos estudantes que partilharam a opinião de que estas experiências, por tudo o que foi referido anteriormente, contribuem largamente para a entrada no mercado de trabalho de uma maneira mais acessível do que para aqueles que não usufruíram das mesmas. Existiram também opiniões que geraram consenso entre os estudantes finalistas em igual proporção – em primeiro lugar, defendeu-se que são estas experiências que diferenciam verdadeiramente os estudantes (esta premissa baseia-se no facto de que as aulas são transmitidas de igual modo para todos, e são as experiências extracurriculares como o associativismo, desporto, cultura, entre outras experiências, que diferenciam os estudantes e os tornam mais ou menos aptos para o mercado de trabalho e, igualmente, mais ou menos atrativos para as empresas) e que, positivamente, a universidade tem tendência a valorizar estas experiências – quer ao nível da emissão de suplemento ao diploma, podendo os estudantes ter um conjunto de experiências extracurriculares no seu certificado final e também ao nível de candidaturas a ciclos de estudo superiores. Foi também dito que existem cursos onde este tipo de experiência são mais importante do que noutros, dado o conteúdo e as tarefas que se esperam no futuro dos estudantes e que, essencialmente, estas experiências são positivas, diferenciadoras, mas não podem ser

vistas com exclusivas. Adicionalmente, foram mencionados os estágios curriculares que geraram opiniões complementares – primeiro, que são importantes para que os estudantes sejam bem-sucedidos no primeiro emprego; segundo, que são importantes, mas que é necessário serem melhor regulamentados, prevenindo experiências negativas e que desanimem os estudantes a curto prazo.

Por fim, enumeramos as menções dos estudantes relativas à secção 3.1.4.6. – as práticas de acesso à empregabilidade à luz da comunidade estudantil finalista entrevistada, bem como a sua relação com as políticas de emprego da universidade. Esta secção foi aquela que gerou um maior número de opiniões, positivas e negativas, sobre as práticas de acesso à empregabilidade, e sobre o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido. Começamos pela opinião que mais consenso gerou, e que se reflete em muitas outras opiniões que se seguirão – são os estudantes que promovem o acesso à empregabilidade, são os estudantes que contactam diretamente entidades empresariais e criam eventos de promoção da empregabilidade para os seus colegas, não sendo a universidade que, autonomamente, tem este contacto e faz este trabalho. São os grupos de estudantes organizados que, deliberadamente, promovem estas iniciativas para que o contacto às entidades laborais seja mais profícuo e mais acessível – isto leva-nos à segunda menção mais citada, a de que falta contacto com entidades empregadoras por parte da universidade e, é talvez, esta ausência por parte da universidade que leva os estudantes a tomarem as rédeas do seu futuro e procurem autonomamente ter contacto com estas instituições, nas quais poderão no futuro exercer funções profissionais. Torna-se preocupante a ideia de que a componente de empregabilidade é a área menos positiva da universidade e que se encontra atrasada em relação a outras. Relativamente aos gabinetes de saídas profissionais da universidade, cada vez mais frequentes nas instituições de ensino superior, existem estudantes que sentem que o trabalho desenvolvido é insuficiente, dada a multidisciplinaridade que o conhecimento tem hoje em dia, não sendo possível albergar tudo, quer pelo facto de serem limitados no que diz respeito às áreas de orientação profissional e até de investigação científica e que se limitam apenas a divulgar ofertas de trabalho. Além disso, houve quem não conhecesse de todo a sua existência (o que permite tirar conclusões sobre a forma como é divulgado), que há um foco apenas em instituições que já são parceiras, que há um auxílio reduzido na logística dos estágios e que o facto de a universidade neste momento ter uma plataforma de empregabilidade própria é positivo, mas ainda se revela ser insuficiente – esta ferramenta deve ser utilizada numa ótica de

auxiliar os estudantes a perceberem aquilo que os empregadores procuram, a corrigir possíveis erros nos seus currículos e a fazer todo um acompanhamento relativamente à entrada no mercado de trabalho, e não servir apenas como plataforma de divulgação de oportunidades de emprego. No que toca a outros serviços disponibilizados pela instituição, os estudantes referem os estágios curriculares e os estágios de verão, como ferramentas importantes no ganho de competências; contudo, referem que os estágios de verão são limitados e nem sempre bem divulgados, apesar de representarem momentos importantes para ganhos curriculares e de contacto com o mercado de trabalho, que a possibilidade de realizar estágio no final do percurso académico é uma grande mais valia (dado o contacto em contexto laboral com entidades empresariais, normalmente durante um período de tempo significativo) e que a inexistência destes no final do ciclo de estudos é visto como algo negativo, que retira possibilidades aos estudantes, forçando-os a seguir um outro caminho que, muitas vezes, não é compatível com os seus interesses. E, assim, surge uma prática que foi mencionada ao longo do trabalho – a de que existe uma grande pressão para que os estudantes se foquem na investigação científica, quer através da pressão dos docentes e até pela própria organização dos planos de estudo dos cursos; atualmente os estudantes sentem que possuem uma formação académica muito teórica e que não os prepara para o mundo laboral, adicionando a obrigatoriedade da realização de uma dissertação académica este sentimento tende apenas a aumentar essa ansiedade e desmotivar o estudante a médio prazo. Contudo, há quem considere que se tem feito um progresso significativo na ligação a empresas, o que reforça a necessidade e interesse do estudante em ter um contacto mais direto com as entidades empresariais para que sinta que a universidade promove boas práticas de acesso à empregabilidade.

A análise permitiu cumprir o objetivo traçado no início da escrita da dissertação, concluindo-se que a universidade tem um papel muito importante nas práticas de acesso à empregabilidade e à visão que os estudantes têm da instituição nesse aspeto e que é um centro importantíssimo no desenvolvimento de uma ideia do tipo de carreiras que os estudantes procuram ter no futuro e que as experiências paralelas à atividade académica são cruciais para olhar o mercado de trabalho com outros olhos, e com uma atividade positiva e mais proativa. Além disso, foi também possível analisar quais são as práticas diárias da instituição que conferem (e não conferem) bem-estar aos estudantes na experiência de aprendizagem e quais são as práticas que permitem aos estudantes sentirem-se confortáveis durante esta mesma experiência.

Não houve diferenças de opinião significativas entre os estudantes finalistas do primeiro e do segundo ciclo de estudos, todos partilham, regra geral, as mesmas opiniões no que diz respeito às experiências paralelas à atividade académica, um dado talvez relacionado com o facto de todos terem estado envolvidos em experiências extracurriculares, a grande maioria no associativismo, fazendo com que olhem para o mercado laboral com confiança e positividade, apesar de considerarem também que nem sempre as tarefas extracurriculares estão intimamente associadas às experiências laborais mas, que são importantes para a entrada no mesmo, dadas as competências diversas e já mencionadas que se adquirem nestes meios.

Importa também perceber porque é que, tendo em conta o reforço positivo das experiências paralelas à atividade académica, as empresas se encontram insatisfeitas com alguns dos seus diplomados (Jackson e Wilton, 2017), nomeadamente ao nível das soft skills, capacidade de síntese e falta de exposição a ambientes laborais. Apesar de existir um esforço por parte da comunidade académica para estarem envolvidos em experiências que os aproximem do mercado de trabalho e que lhes confirmem competências úteis para essa entrada, existe um sentimento de que o ensino é muito teórico, muito voltado para a investigação científica (tradicionalmente, existem empresas que contratam para investigação científica, mas em pequena escala) e que não existe uma grande ligação com o tecido empresarial enquanto ainda são estudantes, atrasando naturalmente esse processo de adaptação; isto porque, apesar de os estudantes estarem envolvidos em associações e outras atividades que lhes confirmem competências, não é comparável ao contacto com empresas e instituições laborais, devendo-se fazer uma reflexão profunda sobre a componente de investigação ainda muito patente nos ciclos de estudos universitários que, com base nesta amostra, maioritariamente, não são prazerosos para os estudantes nem os aproximam do mercado de trabalho. Este ambiente descrito anteriormente não é propício, aparentemente, a que apareçam casos semelhantes ao MyPolis, em que as experiências paralelas são uma via para a emancipação, criação de oportunidades de emprego e contacto com o mundo laboral, não tendo sido mencionado em nenhuma entrevista um caso sequer semelhante com este.

Em estudos futuros, deverão ser utilizados, mais aprofundadamente, instrumentos de análise de dados, de maneira a existir uma maior precisão na análise da informação das entrevistas, bem como alargar a uma amostra superior de estudantes, para que se consiga efetuar uma análise mais abrangente da visão dos estudantes.

## 5. Bibliografia

Agrawal, V. K., Khanna, P., & Singhal, K. (2020). The Role of Research in Business Schools and the Synergy Between Its Four Subdomains. *Academy of Management Review*, 45(4), 896-912.

Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2005). How do entrepreneurs organize firms under conditions of uncertainty? *Journal of management*, 31(5), 776-793.

Alvarez, S. A., Zander, U., Barney, J. B., & Afuah, A. (2020). Developing a theory of the firm for the 21st century. *Academy of Management Review*, 45(4), 711-716.

Arnold, J., & Cohen, L. (2008). 1 The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical But Appreciative Analysis. *International review of industrial and organizational psychology*, 23(1), 1-44.

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306.

Baruch, Y., & Rousseau, D. M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 84-111.

Bettencourt, R. (2012). A abordagem das políticas educativas para a empregabilidade.

da Silva, M., & da Costa, J. F. (2019, August). A Identidade Profissional e a Deriva de Carreira. In *Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (No. 9).

da Silva, R. C., Dias, C. A. F., da Silva, M. T. G., de Castro Krakauer, P. V., & de Lourdes Marinho, B. (2012). Carreiras: novas ou tradicionais? Um estudo com profissionais brasileiros. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, 2(1).

Frankham, J. (2017). Employability and higher education: the follies of the 'Productivity Challenge' in the Teaching Excellence Framework. *Journal of Education Policy*, 32(5), 628-641.

Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Organizational boundaries and beyond: A new look at the components of a boundaryless career orientation. *Career Development International*.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22-38.

Guichard, J., & Dumora, B. (2008). A Constructivist Approach to Ethically Grounded Vocational Development Interventions for Young People. In *International Handbook of Career Guidance* (pp. 187–208). Springer Netherlands.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.

Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability. *Journal of Education and Work*, 30(5), 552-569.

Kato, I., & Suzuki, R. (2006). Career “mist,” “hope,” and “drift”: conceptual framework for understanding career development in Japan. *Career Development International*, 11(3), 265-276.

McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*.

Mestas, A. O. (2020) Aspirações de carreiras, Percepção de Empregabilidade de Estudantes Finalistas: Um Estudo Exploratório de uma Universidade Pública do Sul da Europa.

Mineiro, J. (2015). Ciência, Profissão e Empregabilidade: Três Teses Sobre a Relação Entre a Sociologia e o Mercado de Trabalho, (9), 97–110.

Moore, T., & Morton, J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the ‘skills gap’ in higher education. *Studies in Higher Education*, 42(3), 591-609.

Orgonáš, J., & Reháč, R. (2020). Franchising—Paradigm of the Enterprise in the 21st Century. *Management*, 8(2), 110-115.

Rindova, V., & Courtney, H. (2020). To shape or adapt: Knowledge problems, epistemologies, and strategic postures under Knightian uncertainty. *Academy of Management Review*, 45(4), 787-807.

Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2020). Evaluating the employability paradox: When does organizational investment in human capital pay off?. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(9), 1134-1156.

Rodrigues, Ricardo A., e David Guest. 2010. «Have Careers Become Boundaryless?» *Human Relations* 63(8):1157–75.

Saraiva, P. M. (2011) Empreendedorismo: do conceito à aplicação, da ideia ao negócio, da tecnologia ao valor.

Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148-166.

Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.

Testas, C. P. H. (2014). O empreendedorismo no ensino superior: o caso do Pólo de Viseu da Universidade Católica Portuguesa.

Verbruggen, M., & De Vos, A. (2020). When people don't realize their career desires: toward a theory of career inaction. *Academy of Management Review*, 45(2), 376-394.

## 6. Anexos

### **Breve resumo das entrevistas aos estudantes finalistas:**

#### Primeira Entrevista

Relativamente à componente da escolha do curso, a finalista destaca a recomendação do mesmo através de um amigo mais velho que o frequentou primeiramente, e que já se encontrava a trabalhar como bolsheiro num centro de investigação da instituição, aliado ao espírito académico, prestígio institucional e da proximidade geográfica à área de residência. Além disso, o prestígio do curso e as saídas profissionais associadas ao mesmo, conferiam uma forte possibilidade de poder trabalhar em empresas de renome na área. No que concerne aos motivos que contribuíram para que a universidade fosse auxiliadora a que o trabalho diário fosse realizado com sucesso no dia-a-dia, destaca-se a oportunidade que a mesma conferiu de se realizarem estágios em contexto empresarial anualmente, em diversas áreas, e existir uma proximidade entre os estudantes e a comunidade docente e não-docente, contribuindo para que se crie uma relação saudável entre a comunidade académica e a comunidade docente e a facilidade de integração no seio da faculdade. No plano negativo, foi mencionada a falta de componente prática em contexto de sala de aula, apesar de, como mencionado, ser colmatado com a possibilidade de realização de estágios; contudo, sente-se que dificulta a entrada no mercado de trabalho. Relativamente às políticas pedagógicas, destaca-se negativamente a necessidade de existirem valores mínimos para que os estudantes se possam inscrever em exame e, consequentemente, obter aprovação em unidades curriculares; no plano positivo, destacou-se novamente a proximidade e relação fácil entre professor-aluno. Falando concretamente na empregabilidade e da abordagem da instituição a esta componente, refere que as políticas têm vindo a melhorar, apesar de ainda considerar que se encontra atrasada, não existindo contacto direto com as empresas, apesar de através de iniciativas como os estágios de verão ser, atualmente, cada vez mais possível promover essa aproximação; contudo, de notar a insistência de que ainda é algo rudimentar e que pode ser melhorado e que a falta de contacto prático prejudica os estudantes numa primeira abordagem empresarial. Foi sugerido uma estrutura própria que promovesse o contacto diretamente entre estudantes e empresas. Quanto a experiências paralelas à atividade académica, defende que são extremamente importantes devido às capacidades que se adquirem que são importantes na entrada no mercado de trabalho e defende que a



universidade valoriza isso, por exemplo, nas candidaturas a alguns mestrados, dando-se mais ênfase a estas atividades em prol da média final de curso. Quando confrontada com o tipo de carreira com a qual mais se identifica, destaca a carreira proteana, não fazendo sentido uma carreira típica em que se está continuamente numa mesma entidade; a necessidade de inovação e mudança deve ser encarada como algo positivo e que se deve procurar ativa e continuamente. **Finalista do Mestrado em Biotecnologia Farmacêutica, género feminino, 22 anos.**

### Segunda Entrevista

O entrevistado revela que a sua área de interesse no percurso natural do ensino secundário não estava relacionada com a formação que se encontra a terminar aos dias de hoje; no entanto, através de contacto com um professor durante esta fase da vida, alertou a estudante e a mesma percebeu que poderia ser bem-sucedido na formação académica atual, tendo-se interessado pelo mesmo posteriormente. Relativamente à instituição de ensino superior, revela que a instituição que frequenta também não foi a sua primeira opção, tendo outras opções na altura da candidatura, mas acabou por entrar nesta, tendo sido também importante o contacto com outras pessoas que frequentavam a mesma, dado ter sido possível retirar informações sobre a cidade, espírito académico e saídas profissionais. No que concerne ao trabalho da universidade para que a aprendizagem fosse motivadora e inserida num contexto de aprendizagem positiva, destaca a reputação conceituada do corpo docente e autonomia relativamente às presenças nas aulas, conferindo autonomia e sentido de responsabilidade aos estudantes diretamente. No plano negativo e mais desmotivador, destaca a aprendizagem excessivamente teórica e pouco prática, falta de estágios, que não permitem o desenvolvimento de aptidões concretas e futuramente úteis na entrada do mercado de trabalho. Do ponto de vista pedagógico, é referida a incapacidade de criar relação entre estudantes e docentes, o que promove um distanciamento entre ambos, que prejudica o trabalho da comunidade académica e que um dos pontos positivos é a grande fonte de bibliografia disponível nas instalações da instituição, que, naturalmente, faz com que o trabalho no dia-a-dia seja facilitado. Falando concretamente das políticas de empregabilidade, revela-se que a instituição está muito atrás relativamente ao que se pratica noutras instituições de ensino superior, tendo uma relação muito débil com o mercado de trabalho, concretamente e que existe uma lacuna a preencher com relativa urgência. No que toca a experiências paralelas à atividade

académica, considera que os estágios curriculares são essenciais na procura do primeiro emprego e que a instituição de ensino superior em causa não faz um trabalho específico neste sentido, sendo os estudantes isoladamente ou em grupo através de associações que promovem estas experiências e as levam aos estudantes; em matéria de associativismo, voluntariado, desporto universitário, entre outros, considera que é essencial para ganhar competências e soft skills para ser bem sucedido no futuro, contudo, não considera que tenham um peso considerável na procura do primeiro emprego e que são mais úteis para a pessoa individualmente, mas não para a entrada no mercado de trabalho. Relativamente às aspirações de carreira, o entrevistado identifica-se e gostaria de ter a oportunidade de ter uma carreira tradicional, tendo em conta que gostaria de estar ligada a uma única instituição durante a sua vida, de preferência ligada à administração pública, crescendo profissionalmente, mas garantindo estabilidade laboral, financeira e familiar. **Finalista do Mestrado em Direito, género feminino, 23 anos.**

### Terceira Entrevista

Relativamente à escolha da instituição de ensino superior, refere que dados os condicionantes pessoais, a escolha desta universidade foi natural e opção única, dada a proximidade geográfica, custo de vida acessível e prestígio da universidade. Quanto ao ciclo de estudos escolhido, foi a primeira opção, tendo em conta o contexto em que se encontrava em termos de formação no ensino secundário. Do ponto de vista de análise da instituição de ensino, destaca que não existe uma sala de estudo aberta 24h por dia, o que afasta os estudantes do edifício, não sendo propriamente utilizada como espaço de estudo. Do ponto de vista pedagógico e do trabalho feito para que os estudantes se sintam bem no dia-a-dia, destaca a proximidade entre os estudantes e os docentes, o que facilita a aprendizagem num contexto positivo. Do ponto de vista da empregabilidade propriamente dita, destaca que as atividades extracurriculares têm um papel brutal no processo de aprendizagem e de crescimento, sendo este o fator que nos diferencia de todos os outros – isto porque, uma aula é lecionada para uma turma inteira, e o que acaba por diferenciar as pessoas são as experiências que não são estimuladas em contexto de sala de aula; considera que o mercado de trabalho dá bastante relevância a este tipo de experiências paralelas, em especial ao programa Erasmus, apesar de nem sempre entenderem plenamente tudo o que estas experiências implicam e as competências que se adquirem. Quanto ao mercado de trabalho, defende que é essencial o ensino superior

universitário, num contexto claramente pró investigação científica, ter também uma relação próxima com as entidades empregadoras, para que não haja uma distância tão grande e compreendida tardiamente entre aquilo que o empregador procura num momento pré entrada no mercado de trabalho. Uma das maiores lacunas tem sido a inexistência de oportunidades em contexto laboral, sendo ainda mais importante haver esta política de empregabilidade partir da universidade, tendo em conta que a área referida é vista como uma área em que a empregabilidade é tendencialmente vista como menor no futuro, sugerindo a hipótese de no final do percurso académico a possibilidade de se realizar um estágio; além disso, refere que o gabinete de saídas profissionais é insuficiente, sendo importante um gabinete de orientação vocacional. Refere também que existe uma ideia errada de que só os estudantes no final do seu percurso académico é que fazem esta aproximação ao mercado laboral, devendo estimular-se esta ligação desde o primeiro momento, não só a entidades empresariais como também à investigação científica. Quanto ao tipo de carreira, destaca que teria interesse em ter uma carreira proteana, visto enquadrar-se na sua forma de estar e também considerar que esta resposta está associada ao facto de estudar numa cidade diferente da cidade onde cresceu.

**Finalista do Mestrado em Geografia Humana, Planeamento e Territórios Saudáveis, género masculino, 26 anos.**

#### Quarta Entrevista

A escolha da instituição do curso do quarto entrevistado foi muito natural, tendo sido sempre a sua área de eleição e praticando desporto de alto nível na cidade na qual se encontra a instituição de ensino superior em causa, a escolha da mesma foi também algo natural. Numa ótica de bem-estar e auxílio da instituição para que consiga desempenhar bem o seu trabalho, destaca a componente prática da mesma, através da possibilidade de realização de estágio, permitindo um contexto real com o terreno e com a área no dia-a-dia e contribui para um desenvolvimento concreto dos estudantes; além disso, o facto de atribuição de bolsas de mérito é também algo que destaca como positivo e motivador para todos os estudantes e demais programas de apoio que a universidade tem vindo a proporcionar. No plano negativo, refere apenas a pandemia de COVID-19 que veio destabilizar todo o percurso normal do seu curso, que é mais direccionado para a vertente prática, contudo, não atribui diretamente causas negativas à instituição de ensino superior. Relativamente às questões pedagógicas, ressalva a relação de proximidade entre docente

e aluno, no sentido de auxílio dos problemas da comunidade. Contudo, destaca que a carga horária é elevada numa fase inicial do curso, e que depois se torna mais acessível, apesar de a componente prática diminuir. Falando concretamente das questões da empregabilidade, existe um gabinete que coordena diretamente os estágios, que considera serem extremamente positivos numa ótica de reforço da componente prática dos estudantes, aliando também diversas formações de renome dentro do mesmo gabinete, que evidentemente reforça a empregabilidade através da captação de novos conhecimentos. Na sua intervenção considerou que os estágios deveriam ser uma realidade transversal a toda a instituição e não somente a um determinado ciclo de estudos, transmitindo conhecimentos “in loco” a todos os estudantes; em matéria de atividades paralelas, defende que são experiências onde se adquirem inúmeras competências essenciais para a entrada no mercado de trabalho porque desfrutam de várias vivências que depois os farão sentir mais bem preparados no mundo laboral. Mostrou interesse em estar inserido numa carreira tradicional, garantindo estabilidade e ligado diretamente à sua área de formação. **Finalista da Licenciatura em Ciências do Desporto, género masculino, 20 anos.**

#### Quinta entrevista

Ao longo do seu percurso, teve a oportunidade de participar em projetos de ligação ao ensino universitário promovidos pela instituição de ensino superior em causa, destinados aos estudantes do ensino secundário, pelo que a sua escolha foi altamente marcada por essas experiências e precisamente por isso foi uma escolha natural, tanto ao nível do curso como ao nível da instituição. No plano positivo relativamente à atuação da universidade, tem a destacar um conjunto de serviços, nomeadamente os serviços de ação social, tais como cantinas, lavandarias e bibliotecas com acesso à internet, que permite poupar muito tempo em pequenas tarefas que servem para auxiliar depois no tempo de estudo; negativamente destaca o impacto que a pandemia de COVID-19 teve no decorrer do seu curso que era marcado por uma forte componente prática. Pedagogicamente, destaca a abertura de alguns professores a sugestões por parte dos alunos, uma boa organização do curso ao nível do plano de estudos e horários e a oportunidade de a realização de um estágio no final do curso; do ponto de vista negativo, ressalva a falta de unidades curriculares diversas que limitam as escolhas dos alunos e o aprofundar de conhecimentos. No plano direto das saídas profissionais e empregabilidade, refere que a

possibilidade de realizar um estágio no final do percurso académico se traduz numa grande mais-valia, bem como os estágios de verão que, apesar de limitados, são muito importantes para contactar com os profissionais da área e quem sabe continuar ligados a essa entidade. Quanto a experiências paralelas à atividade académica, refere que são experiências muito enriquecedoras pelo contacto com pessoas de diferentes áreas que podem ser úteis no futuro e no mundo profissional; quanto à universidade, concretamente, em termos de empregabilidade, sente que o trabalho existe, mas é mal divulgado e que o trabalho de procura de emprego acaba por acontecer mais ao nível de antigos estudantes que procuram auxiliar os mais novos e concretamente, os finalistas. Manifestou interesse numa carreira proteana, devido à necessidade de mudança e evitando a estagnação de conhecimentos. **Finalista da Licenciatura em Bioquímica, género masculino, 20 anos.**

#### Sexta Entrevista

No plano da escolha do curso e da instituição de ensino superior, destaca que é munícipe na cidade em que a instituição se encontra, pelo que a escolha foi natural, até por questões de proximidade familiar; além disso, o curso que frequenta foi aquele que desde cedo percebeu que seria o que faria sentir feliz no futuro e existia na instituição. Positivamente, em termos de ligação à instituição, destaca o espírito académico que nela impera e também a pressão positiva que naturalmente é promovida pela instituição para que os estudantes sejam bem-sucedidos; negativamente, destaca que o ensino é demasiadamente teórico, algo que na sua área já não é assim tão normal nas demais instituições de ensino da área, encontrando-se a formação atualmente noutras instituições mais vocacionadas para a parte prática. No plano pedagógico, refere que as coisas têm vindo progressivamente a melhorar, apesar de continuarem a existir alguns problemas – docentes que não aderiram ao modelo de ensino digital, a título de exemplo; além disso, destaca a disponibilidade por parte dos docentes para com os estudantes. Em matéria de empregabilidade e saídas profissionais, refere que o seu percurso académico é muito óbvio e que a questão da ligação ao mercado de trabalho não é uma preocupação, apesar de existirem um conjunto de saídas profissionais que poderiam ser muito mais exploradas. Relativamente às experiências paralelas, assume que são importantes para adquirir capacidades que nunca se conseguiriam obter sem as mesmas, apesar de achar que existem cursos onde estas experiências são mais importantes, não sendo o seu curso o caso em que isso acontece; refere que os programas da universidade, nomeadamente o

Erasmus, estão muito bem divulgados por parte da instituição e que trabalha muito bem nesse sentido. Manifestou interesse em ter uma carreira tradicional, quer pelo facto de ser o seu desejo pessoal, quer pelo facto de ser o tipo de carreira mais associado à formação académica que se encontra a tirar. **Finalista do Mestrado Integrado em Medicina, género masculino, 24 anos.**

### Sétima Entrevista

Relativamente à escolha do curso e da instituição de ensino superior, o entrevistado refere que o curso em que se insere sempre esteve ligado à sua área de interesse primordial, apesar de existirem outros que pudessem ser semelhantes; quanto à escolha da universidade destaca a cultura da mesma, a proximidade geográfica à área de residência e qualidade da oferta formativa do curso que frequenta, quer em termos de análise pessoal como através de testemunhos de antigos estudantes. Relativamente ao que a universidade faz para que o processo de aprendizagem seja positivo, realça a componente de inovação e empreendedorismo assente na instituição, o facto de a mesma adotar políticas de sustentabilidade diariamente, a cultura da mesma e a estreita ligação entre empresas que culmina em estágios proveitosos para os estudantes, criando pontes muito favoráveis para o mundo laboral; negativamente, tem a apontar o facto de existirem docentes que se encontram um pouco atrasados relativamente aos métodos modernos de ensino e sentir que não existe uma grande aposta na internacionalização do corpo docente. Relacionado diretamente com as práticas pedagógicas da instituição, refere que o facto de o curso ter poucos alunos, permite haver um estreitamento de ligações entre estudantes e docentes, a componente prática do curso tem sido bem trabalhada e é foco de preocupação diária. Relativamente às questões de empregabilidade que tem vindo a ficar mais consciencializado ao longo do curso sobre o trabalho que a universidade desenvolve neste sentido, referindo que a mesma tem feito grandes progressos na ligação com entidades externas, na criação de programas e plataformas vocacionados para a empregabilidade, que permite que os estudantes estejam cada vez mais próximos destas questões desde o início do curso, e não apenas no final do percurso académico. No que toca a experiências paralelas à atividade académica, sente que é sem dúvida a melhor parte de ser estudante universitário nesta universidade, e defende que a universidade faz uma grande aposta e valoriza estas experiências, que são extremamente importantes no enriquecimento curricular e pessoal dos estudantes. Mostrou interesse em ter uma carreira sem fronteiras,

devido ao facto de ter a necessidade de crescer com aquilo que faz, dizendo que não se sente preso a nada e que quer ter o maior número de funções possível na maioria de locais possível. **Finalista da Licenciatura em Bioquímica, género masculino, 21 anos.**

### Oitava Entrevista

O curso foi escolhido numa ótica de dar continuidade aos seus interesses no ensino básico e secundário, tendo tido o auxílio por parte de um docente do ensino secundário na escolha do mesmo, apesar de se encontrar indecisa entre vários; essa indecisão foi colmatada devido ao facto de ter tido a oportunidade de participar num projeto anual de ligação ao ensino universitário, promovido pela instituição de ensino superior em causa, que permitiu ver algumas dúvidas esclarecidas e a partir desse projeto, a decisão tornou-se cada vez mais evidente. Além disso, acrescenta a proximidade geográfica a um dos motivos-chave da escolha desta instituição. Numa ótica de motivação para que consiga fazer bem o seu trabalho, destaca o facto de ter acesso a um espaço de estudo e trabalho abertas durante 24h por dia e material bibliográfico muito significativo e de qualidade nas bibliotecas da instituição. Não se sente capaz de identificar pontos negativos que sejam um fator desmotivador na realização do curso num contexto de aprendizagem positiva. No que concerne ao curso propriamente dito, do ponto de vista pedagógico, considera que o curso é muito funcional, apesar de considerar que existem algumas unidades curriculares desenquadradas com os anos letivos em que são lecionadas; realça a proximidade que existe entre alunos e docentes, sentindo que esta ligação é criada pelo facto de o curso ser composto por poucos alunos. No plano negativo, apenas tem a realçar que não concorda com o facto de os estudantes no final do mesmo terem de realizar uma dissertação, devendo existir a possibilidade de se realizar um estágio curricular, devido ao facto de o contacto com o mundo laboral ser extremamente diferente da vertente de ensino e investigação. Partilha a experiência de que teve a oportunidade de realizar dois estágios de verão ao longo do seu percurso académico e que foram fulcrais para ter um contacto direto com empresas e com o mercado de trabalho, mas que estes são mal divulgados por parte da instituição. No que diz respeito às atividades paralelas à atividade académica, defende que apesar de serem experiências com pouca relação com o trabalho que se irá desenvolver no futuro, acaba por ser importante dado os contactos que se fazem que poderão ser úteis no futuro e em termos de gestão de tempo, gestão de trabalho em equipa, entre outros, que é algo que sente que é tido em conta na entrada no mercado de

trabalho. A relação entre as políticas de empregabilidade e saídas profissionais foi criticada, não sentindo que existe uma ligação próxima entre os estudantes e as empresas, sendo a comunicação feita pela instituição de um método pouco prático e que acaba por não ser conhecido; realça que acabam por ser os estudantes que, proactivamente, entram em contacto com as empresas para eles próprios terem um contacto mais direto com o mercado de trabalho e com as experiências laborais. Revelou interesse em ter uma carreira sem fronteiras, devido ao gosto por viajar, conhecer e de ter inúmeras experiências diferentes que a enriquecerão enquanto pessoa e profissional. **Finalista do Mestrado Integrado em Arquitetura, género feminino, 22 anos.**

### Nona Entrevista

A escolha da instituição de ensino superior foi feita tendo em conta ligações familiares, devido a outros familiares que já tinham frequentado a instituição enquanto estudantes. O curso escolhido não correspondeu aquilo que efetivamente seria a sua primeira opção, contudo, sempre achou o curso interessante e com saídas profissionais abrangentes, não se encontrando arrependido. Numa ótica de auxílio da instituição do ponto de vista do dia-a-dia do estudante, realça o prestígio da instituição, a atratividade da universidade e os estágios que é possível frequentar ao longo do percurso académico. Negativamente, destaca a componente exclusivamente teórica do seu curso, defendendo que deveria existir uma componente prática mais notória, realçando que muitas vezes os estudantes num momento de entrada no mercado de trabalho não se sentem aptos e capazes de ser bem-sucedidos dado o excesso de formação teórica. Do ponto de vista do curso propriamente dito e do curso em si, atesta que o curso está muito bem organizado e que a relação entre estudantes e docentes é muito boa, existindo disponibilidade para tirar dúvidas a qualquer dia e hora; ainda assim, volta a referir a falta de componente prática ao longo do mesmo, que impede que os estudantes se sintam preparados para entrar no mundo laboral, apesar de estarem muito bem preparados para uma realidade laboral em contexto de investigação científica. No que toca às políticas de empregabilidade da instituição, apenas tem aspetos negativos a apontar – docentes exclusivamente preocupados com a ligação à investigação científica, não há uma ligação empresarial entre a instituição e as empresas e diz não saber da existência de gabinetes de saídas profissionais vocacionados para estabelecer esta ligação. Relativamente às experiências paralelas, destaca muito a importância dos estágios numa ótica de preparação para o



mercado de trabalho, que a experiência Erasmus é uma grande mais valia para contactar com outras realidades e que o associativismo e voluntariado são importantes para ganhar competências e soft skills importantes que serão valorizados nas empresas e instituições. Manifestou interesse em ter uma carreira sem fronteiras, destacando o fator da idade, numa ótica de não ter constrangimentos nesta fase que impeçam um desligamento da realidade que tem hoje e a necessidade de ter múltiplas experiências que enriqueçam pessoalmente. **Finalista do Mestrado em Geografia Física, Ambiente e Ordenamento do Território, género masculino, 25 anos.**

### Décima Entrevista

A escolha do curso traduziu-se numa vocação e paixão de infância, que, posteriormente, acabou por se materializar na escolha do ciclo de estudos que frequenta atualmente. A instituição foi escolhida tendo por base o critério da proximidade geográfica, devido a contactos com antigos estudantes e devido à oferta formativa ser muito vocacionada para a vertente prática. O entrevistado considera que a parte mais positiva da universidade é existir um interesse em perceber como é que os estudantes se sentem, sendo uma peça fundamental na posterior melhoria de condições (por exemplo, através de inquéritos anónimos); além disso, destaca a existência de um espaço de estudo próprio diretamente no edifício e a possibilidade de existirem muitas cadeiras práticas, motiva e contribui para o bem-estar do estudante no dia-a-dia. No plano negativo, aponta a inexistência de unidades curriculares que preparem os estudantes para questões científicas, o que dificulta os trabalhos finais de curso, nomeadamente as dissertações/projetos/monografias. Do ponto de vista pedagógico, destaca como positivo existirem turmas reduzidas, unidades curriculares teóricas bem estruturadas consoante a parte prática posterior e uma boa relação com a comunidade docente. Relativamente às políticas de emprego, sente que não existe contacto com empresas, pontes com o tecido empresarial, contudo, no último ano, existe a possibilidade de realizar um estágio, apesar de não existir apoio nas questões logísticas inerentes ao processo de escolha dos locais disponíveis para receber os estudantes. Refere que as atividades extracurriculares são importantes devido à aprendizagem fora de sala de aula que se obtém e teve experiências em que, dadas essas mesmas experiências que teve, foram importantes em entrevistas de emprego; saúda o facto de a instituição ter uma elevada oferta em matéria destas experiências, que acabam inerentemente por ser uma mais-valia pessoal e também curricular. Revelou interesse em

ter uma carreira tradicional, no sentido de, apesar de se sentir mais confortável a fazer uma carreira sempre ligado à mesma instituição ou empresa, considera que há sempre espaço para aprender mais dentro das funções que desempenha, por exemplo ao nível de formações e troca de experiências com outras pessoas. **Finalista do Mestrado em Ensino de Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário, género masculino, 22 anos.**

#### Décima Primeira Entrevista

O entrevistado assume que, no geral, sempre se identificou com o curso em que se encontra, tendo estado indeciso entre vários cursos, mas acabou por escolher aquele que frequenta por existir a possibilidade de abrir muitas “portas” no futuro; além disso, o facto de se poder especializar numa área relacionada, mas diferente da sua formação base no fim do mesmo, ao nível do mestrado, foi também um fator preponderante. Relativamente à escolha da instituição, revela que se prendeu devido a proximidade geográfica e ao prestígio da mesma, apesar de existirem outras instituições com elevada competitividade na área em causa. Do ponto de vista positivo, na ótica de contribuição para o seu bem-estar, realça as condições das instalações que se traduzem em boas oportunidades para desenvolver projetos em contexto de investigação e em bons espaços de estudo; é também uma instituição com uma componente social forte, bem como uma grande componente extracurricular. Negativamente, destaca o facto de o curso ser muito direccionado para a componente teórica e que o plano de estudos não acompanhou a modernização que foi acontecendo ao longo do tempo. No plano pedagógico, destaca que existe uma grande aproximação dos docentes aos alunos, existindo preocupação por parte dos mesmos, o que contribui para resultados positivos, contudo, existem algumas ideias pré-concebidas que não permitem melhores resultados – um exemplo, docentes impreparados para lecionar certas aulas, nomeadamente no que toca à componente prática das unidades curriculares. Ainda assim, sente disponibilidade dos docentes para ouvir os estudantes e mudar o que por vezes corre mal. No plano de empregabilidade, sente que é um dos pontos mais negativos da universidade. Afirma que tem existido ao longo do tempo uma ligação às empresas e instituições a partir dos movimentos estudantis organizados e não propriamente através de ligação direta entre a universidade e as empresas, fazendo que sejam os estudantes mais autonomamente a aproximar-se do mercado de trabalho; sente que existe uma grande pressão para que os estudantes se foquem na investigação científica e que os estudantes acabam por ser um pouco condicionados por isso na fase final dos

seus cursos, o que considera amplamente negativo e desmotivador, criando-se um binómio negativo – uma aproximação à investigação científica, quando esse interesse não existe, desmotivando o estudante muito rapidamente. Adiciona que a falta de oportunidades em contexto de estágio, mesmo durante o curso, é uma lacuna que poderia ser resolvida. No que concerne às experiências paralelas à atividade académica, existe uma grande componente ao nível de desenvolvimento pessoal, é um fator diferenciador, mas não exclusivo; contudo, considera uma componente primordial no sentido de fazer coisas diferentes, sentindo que existe uma diferenciação muito grande entre as pessoas que se envolvem e as que não se envolvem neste tipo de atividades. Mostrou interesse em ter uma carreira proteana, dada a necessidade de existir uma especialização constante, em diferentes áreas, ter diferentes objetivos e a necessidade de evolução ao longo da vida, evitando sempre a estagnação. **Finalista do Mestrado Integrado em Engenharia Eletrotécnica e Computadores, género masculino, 25 anos.**

#### Décima Segunda Entrevista

Quanto à escolha do curso, refere que durante o percurso no ensino secundário se encontrava muito indecisa, tendo escolhido o curso através do contacto direto com as instituições de ensino superior numa fase pré-universitária e através de conselhos de colegas e familiares. Quanto à universidade, refere que nunca teve outras opções, tendo em conta o facto de que toda a sua família concluiu o seu percurso académico em Coimbra. Numa ótica de motivação e bem-estar durante o seu percurso académico, realça que o ponto mais positivo do seu ponto académico é o facto de poder ter feito parte do associativismo, tendo tido a oportunidade de fazer amigos, conhecer pessoas de outros cursos e ganhar outras competências, bem como ver os seus colegas a atingir grandes feitos. No plano negativo, destaca a questão do emprego, visto considerar que a sua área não tem muitas saídas profissionais, tornando-se desmotivante a médio prazo. Pedagogicamente, ao nível do curso propriamente dito, destaca que está muito focado na componente científica e de investigação e que não prepara os seus estudantes para o mercado laboral e a idade avançada dos docentes; positivamente, destaca que, apesar de existirem problemas, há inúmeros docentes que se destacam pela positiva, apesar de considerar que deveria existir uma inovação e renovação ao nível do corpo docente. Do ponto de vista da empregabilidade, refere que todos os contactos que teve com o mundo empresarial foram proporcionados pelos grupos de estudantes organizados na

universidade e não pela universidade propriamente dita, não considerando que existe um esforço por parte da universidade para haver contacto com estas entidades. Sugere que deveria existir um contacto mais fluente com antigos estudantes e com os seus trabalhos, para que possa haver uma transmissão de conhecimento e realidade mais próxima aos estudantes, visto que não considera o gabinete que existe vocacionado para essas funções completamente preparado para tal. No que diz respeito às experiências paralelas à atividade académica, considera que aprendeu muito, coisas essas que serão uma mais-valia a nível curricular e que serão uma grande ajuda ao nível de primeiro emprego. Teve a oportunidade de estudar no estrangeiro e acha que é completamente diferente e uma experiência muito positiva, devido ao contacto com inúmeras realidades e culturas. Mostrou interesse em ter uma carreira proteana, devido ao facto de querer ter várias experiências, continuando ao longo do tempo a aprender e a crescer, considerando que é isso que a fará uma boa profissional no futuro. **Finalista do Mestrado Integrado em Psicologia, género feminino, 22 anos.**

#### Décima Terceira Entrevista

A instituição de ensino superior foi escolhida tendo por base o fator da proximidade geográfica, enquanto o curso se deveu devido a interesse pessoal na área, tendo bem definido desde o ensino secundário qual o percurso académico que gostaria de seguir. Em termos de garantia de bem-estar no dia-a-dia, realça as boas condições das infraestruturas universitárias, bem como material de trabalho com qualidade e disponível, o que auxilia muito o sucesso no curso. Não tem pontos negativos a apontar que prejudiquem o seu desempenho. No plano pedagógico, tem a reportar a dificuldade na escolha de mestrado na fase final da licenciatura porque as unidades curriculares são muito semelhantes e existe pouca ligação a áreas específicas que auxiliem os estudantes a escolher com toda a informação necessária o segundo ciclo de estudos; sugere que seja menos burocrática a alteração de planos de estudos, visto considerar que o seu curso está associado a áreas de acentuada evolução e não considera benéfico os planos de estudo serem estanques durante muitos anos seguidos. No plano da empregabilidade, considera que a universidade, bem como a comunidade docente, tenta forçar o percurso da investigação científica, apesar de se abordar pontualmente o mercado de trabalho ao nível de empresas; a maior ligação com o meio empresarial não ocorreu através da universidade, mas sim através dos grupos de estudantes organizados que promovem esse contacto. No que concerne às atividades

paralelas à atividade académica, defende que são experiências extremamente importantes, devido às soft skills criadas pela saída da zona de conforto, aprender a trabalhar em equipa e gestão do tempo e todos estes fatores serão importantes no futuro. Mostrou interesse em ter uma carreira proteana, para ter diversas experiências de aprendizagem e crescer enquanto profissional. **Finalista do Mestrado Integrado em Engenharia Eletrotécnica e Computadores, género masculino, 24 anos.**

#### Décima Quarta Entrevista

A escolha do curso ao nível do segundo ciclo deveu-se à insatisfação gerada ao nível do primeiro ciclo de estudos, tendo decidido mudar de área com o objetivo de ganhar outras competências e ter uma aprendizagem multidisciplinar. Quanto à instituição, a escolha prendeu-se com a proximidade geográfica. Numa ótica de motivação em prol do sucesso académico é o facto de poder ser independente e poder escolher o seu próprio percurso, isto devido ao leque abrangente de unidades curriculares opcionais que é possível escolher, fazendo com que os estudantes não estejam todos formatados para as mesmas funções e serem todos diferenciados entre si; considera de louvar todos os docentes terem um horário de atendimento, o que facilita a relação docente-aluno. No plano desmotivador, destaca que o curso é muito desenhado ao nível de trabalhos, defendendo que os estudantes não devem ser os responsáveis pela procura de conteúdo e de material de estudo, sendo esta a função do docente e não do aluno, sentindo que através deste método a aprendizagem não fica tão consolidada. Destaca também a falta de componente prática, sendo que o curso está muito direcionado para a vertente teórica, sentindo que não torna os estudantes capacitados para um primeiro emprego. No plano da empregabilidade, diz que infelizmente a universidade não está capacitada para fazer a ponte entre os estudantes finalistas e o primeiro emprego; contudo, considera que nesta fase do seu percurso enquanto finalista, já se encontra a receber maior acompanhamento neste campo. Apesar disso, refere que a maioria desse trabalho é feito entre instituições que são parceiras da universidade, não existindo uma proatividade em procurar outras empresas que possam receber os estudantes no fim do seu percurso académico numa ótica de primeiro emprego; destaca como positivo o facto de a universidade ter criado uma plataforma própria de empregabilidade, mas que é insuficiente. Remata afirmando que a instituição não se encontra devidamente preparada para fazer esta ponte, ficando para trás em comparação com outras universidades, que deveria existir um gabinete de saídas

profissionais único devido ao facto de os cursos não serem estanques, mas sim multidisciplinares e que tem de existir uma diferenciação mais acentuada entre o primeiro emprego em contexto empresarial e em contexto científico. Em matéria de experiências paralelas à atividade académica, destaca que são experiências muito importantes do visto pessoal, devido a considerar que poderão ser no futuro, fatores de desempate, dado serem um reflexo da proatividade das pessoas e dadas as competências que se adquirem ao nível de soft skills, gestão e trabalho em equipa; quanto aos estágios curriculares, ressalva que são importantes, mas que deve existir uma maior regulamentação para garantir qualidade nos mesmos. Mostrou interesse numa carreira proteana devido a querer continuamente procurar melhores condições, mas enquadrado sempre com as tarefas que gosta de desempenhar. **Finalista do Mestrado em Gestão, género feminino, 26 anos.**

#### Décima Quinta Entrevista

Revela que só ponderou a candidatura a este curso no momento da candidatura, aliás, nem o conhecia completamente antes de se candidatar; existia também noutras instituições, mas optou por esta instituição dado estar associado a uma formação muito mais abrangente e geral e não propriamente focada numa determinada área, como acontecia nas restantes instituições. A candidatura refletiu-se na possibilidade de transformar um passatempo numa formação académica e num percurso profissional. Numa ótica de bem-estar, refere que se sentiu apenas desmotivada pela pandemia e pela formação excessivamente teórica do curso que frequenta. Destaca positivamente o espírito académico que habita na instituição e que isso torna a vida académica mais completa. Pedagogicamente, destaca que existem faltas de meios para que exista uma vertente mais prática no curso e professores excessivamente direcionados para a componente de investigação; positivamente, destaca o espírito aberto dos docentes e serem maioritariamente jovens. No plano da empregabilidade, destaca que têm existido melhorias na instituição, mas, no caso particular do seu curso refere que não existe nada que os aproxime do mercado de trabalho – não existem estágios curriculares, nem entidades acolhedoras de estudantes que tenham interesse em realizar e, sendo um curso tão abrangente, mas simultaneamente muito específico, é quase obrigatório realizar um segundo ciclo de estudos; destaca que são muitas vezes grupos de estudantes organizados que complementam a componente de empregabilidade e não propriamente a universidade. Quanto às experiências paralelas à atividade académica, refere que existem

muitos benefícios em estar inserido nas mesmas devido às competências que não se adquiririam de outra forma – nomeadamente o trabalho em equipa e também à criação de uma rede de contactos com pessoas de outros cursos. Mostrou interesse numa carreira sem fronteiras, dado considerar que a área que estuda não é compatível com os restantes tipos de carreira e funciona muito à base das oportunidades que surgem, mantendo a mente aberta a todas as oportunidades que apareçam; sente também a necessidade de abraçar outras experiências que possam surgir também noutras áreas. Considera que as questões relacionadas com a estabilidade deverão ser pensadas mais a longo prazo e não nesta fase da vida. **Finalista da Licenciatura em Estudos Artísticos, género feminino, 23 anos.**

