

SER DIPLOMADO DO ENSINO SUPERIOR:

ESCOLHAS, PERCURSOS E RETORNOS

ANA PAULA MARQUES, CARLA SÁ, JOANA R. CASANOVA &
LEANDRO S. ALMEIDA (ORGS.)



Universidade do Minho
2017

TÍTULO

Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos

ORGANIZADORES

Ana Paula Marques, Carla Sá, Joana R. Casanova & Leandro S. Almeida

EDIÇÃO

Centro de Investigação em Educação (CIEd)
Instituto de Educação, Universidade do Minho

ISBN

978-989-8525-53-6

DATA

2017

NOTA EDITORIAL

Textos seleccionados a partir de comunicações apresentadas no 3.º Seminário “Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos”, realizado pelo ObservatoriUM - Observatório dos Percursos Académicos dos Estudantes da Universidade do Minho (Campus de Gualtar, 9 de junho de 2017).

APOIOS



Este trabalho é financiado pelo CIEd - Centro de Investigação em Educação, projetos UID/CED/1661/2013 e UID/CED/1661/2016, Instituto de Educação, Universidade do Minho, através de fundos nacionais da FCT/MCTES-PT.

ÍNDICE

1. ESCOLHAS, PERCURSOS E RETORNOS DOS DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR: INTRODUÇÃO.....	1
Leandro S. Almeida & Rui Vieira de Castro	
2. YOUTH AND GRADUATES LABOUR MARKETS, FROM A GLOBAL VISION TO ITALIAN CASE.....	13
Dorel N. Manitiu, & Silvia Galeazzi	
3. GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA. RESULTADOS DA EFICÁCIA DE UM PROGRAMA DE INTERVENÇÃO COM ESTUDANTES DA UNIVERSIDADE DO MINHO	46
Maria do Céu Taveira, Bruna Rodrigues, Paula Barroso & Cátia Marques	
4. DA UNIVERSIDADE AO MERCADO DE TRABALHO: PERCEÇÕES DE COMPETÊNCIA, FORMAÇÃO E CONDIÇÕES DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL DE GRADUADOS DA UNIVERSIDADE DO MINHO	66
Silvia Monteiro, Leandro S. Almeida & Adela Garcia-Aracil	
5. VIDAS CONGELADAS – SOCIALIZADOS PARA O TRABALHO, FORMADOS PARA O NÃO EMPREGO?	86
Nuno Caetano Nora	
6. PREPARED TO WORK? THE ROLE OF TRANSVERSAL SKILLS IN TRANSITION-TO-WORK.....	109
Diana Aguiar Vieira, Ana Paula Marques, & Laura Gil Costa	
7. EMPREGABILIDADE E TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO: PERSPETIVAS DE ESTUDANTES/DIPLOMADOS NÃO-TRADICIONAIS DO ENSINO SUPERIOR.....	119
Liliana Paulos, Sandra T. Valadas, António Fragoso	
8. TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO: O QUE ESPERAM AS EMPRESAS DAS GERAÇÕES MILLENNIALS E Z.....	139
Luís Filipe & Ana Marta Aleixo	

**9. AS PERCEÇÕES DOS EMPREGADORES PORTUGUESES SOBRE AS
COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DOS RECÉM-LICENCIADOS EM ECONOMIA
E GESTÃO.....160**

Iris Barbosa & Carla Freire

**10. QUESTÕES VOCACIONAIS E DE APRENDIZAGEM NO ABANDONO
PRECOCE DO ENSINO SUPERIOR..... 175**

Joana R. Casanova, María Esteban, Antonio Cervero, Ana Bernardo & Leandro S.
Almeida

**11. REFLEXIVIDADE ÉTICA NA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA EM ESTUDANTES
DA UNIVERSIDADE DO MINHO191**

Ana Daniela Silva, Cátia Marques, Ana Catarina Costa, Daniela Ferreira & Maria
do Céu Taveira

8. TENDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO: O QUE ESPERAM AS EMPRESAS DAS GERAÇÕES MILLENNIALS E Z

Luis Filipe & Ana Marta Aleixo

Instituto Politécnico de Leiria

luis.filipe@ipleiria.pt

marta.santos@ipleiria.pt

Resumo

O enfoque no sucesso profissional dos recém-diplomados e o papel das Instituições de Ensino Superior (IES) para esse desígnio tem vindo a ganhar destaque devido às transformações ocorridas nas últimas décadas. Face ao exposto, é imperativo que as IES se esforcem para melhorar a empregabilidade dos seus diplomados, num esforço de correspondência entre as características das novas gerações e necessidades das empresas. Deste modo, e por forma a dar sequência a um primeiro estudo dirigido a empresas na área do turismo, pretende-se identificar as práticas de recrutamento e seleção e as competências transversais requeridas aos candidatos, por empresas das áreas das engenharias e serviços. Foi possível perceber que as empresas recorrem essencialmente à internet e às redes sociais para procurar os seus candidatos, que utilizam essencialmente o modelo Europass de CV, que se preocupam bastante com as competências e com a experiência profissional adquirida, e que consideram as competências transversais como tão importantes como as técnicas, com destaque para a aprendizagem, o trabalho de equipa e o comportamento ético, em detrimento da persuasão, da cultura geral e da liderança. Com estes dados é possível ajudar os diplomados a melhorarem a sua empregabilidade, levando-os a desenvolver ferramentas e estratégias adequadas, incentivando essencialmente a uma postura ativa de procura de oportunidades e de melhoria constante do seu percurso académico e profissional.

Introdução

O dinamismo imposto pelo mundo empresarial, em função das suas necessidades em termos de recursos humanos, tem obrigado a uma atualização constante de quem procura emprego. Não só as exigências são

diferentes como as estratégias de recrutamento são diversificadas e facilmente mutáveis.

As Instituições de Ensino Superior (IES) têm a obrigação de acompanhar estas alterações, de forma a informar o melhor possível os seus diplomados. Deste modo, devem atualizar dados, corrigir estratégias, ou adotar medidas praticadas pelas empresas e organizações, enquanto se devem preocupar com um maior enfoque nas competências transversais e nos conhecimentos genéricos de quem entra ou reentra no mercado de trabalho.

Com o fim da crise, tem-se verificado um aumento significativo no aumento de ofertas de estágios e emprego, bem como a procura de diplomados. Não obstante o aumento dessa procura, verifica-se que as IES não conseguem responder eficazmente a todos os pedidos, existindo algumas áreas de formação, nomeadamente nas engenharias, onde se verifica uma acentuada empregabilidade, e o número de candidatos não permite responder a todos os pedidos das empresas (como por exemplo: engenharia informática, engenharia mecânica e engenharia eletrotécnica). Deste modo cresce também a insatisfação das empresas, aumentando o número de iniciativas quer das empresas quer das IES, na dinamização de ações que possam minorar esta questão. Algumas das ações promovidas em parcerias com as empresas são, por exemplo: as Feiras de Emprego e os Recrutamentos nas Escolas e Faculdades.

Estamos numa fase entre gerações. Por um lado, temos os últimos *Millennials*, nascidos aproximadamente entre 1980 e 2000, por outro a geração Z, nascidos aproximadamente entre 1995 e 2010. Embora em tudo semelhantes, os *Millennials* cresceram com o desenvolvimento informático e viveram algumas crises de forma intensa e próxima, por outro lado os Z já assumem as aplicações e a internet como uma realidade. Os *Millennials* são mais responsáveis socialmente, em comparação com as gerações anteriores, tendem a ficar em casa dos pais, adiam casamento e a entrada no mercado de trabalho, onde querem essencialmente ser felizes (DeVaney, 2015). Em geral,

os Z são ainda mais empreendedores, práticos, preocupam-se mais com os ganhos e perdas dos seus investimentos, mais orientados para a carreira e mais preocupados com a comunidade onde se integram (Loveland, 2017).

É necessário entender as características destas gerações de forma a dar respostas às suas necessidades e interesses e, simultaneamente, facilitar a sua adaptação ao mercado de trabalho, cada vez mais exigente. Este estudo pretende dar continuidade a um estudo inicial que pretendia identificar formas de recrutamento e seleção promovidas pelas empresas e reconhecer as competências transversais requeridas pelo mercado de trabalho a recém-licenciados (Filipe & Aleixo, 2017) e procurar dar resposta aos desafios que tanto a geração *Millennials* como a geração Z apresentam.

Com o primeiro estudo realizado, centrado na área do Turismo, tornou-se necessário ampliar o conhecimento aí obtido, por forma a concluir se existem diferenças substanciais evidenciadas nas diferentes áreas de formação ou se estas são transversais a todas as áreas de formação. Face ao exposto, realizou-se um estudo com o intuito de obter dados atualizados, que permitam conhecer o que procuram as empresas, nomeadamente as portuguesas, por forma a desenvolver estratégias que possibilitem o sucesso da sua integração e empregabilidade. Podemos aludir assim que a empregabilidade depende do domínio das ferramentas de procura de emprego, bem como das competências de um candidato, que o permitem distinguir-se positivamente dos restantes.

Atualmente, o percurso profissional de cada indivíduo deve ser cada vez mais autogerido, num espaço sem fronteiras e planeado com base em várias ocupações possíveis num espectro alargado de organizações (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), virado para um futuro baseado em dimensões mais pessoais, que trazem vantagens competitivas mais sustentadas e duradouras, e que são as competências e a capacidade de cada indivíduo de se adaptar, criar sinergias e gerar mudanças (Seco, Alves, Filipe, Pereira, & Duarte, 2012), características cada vez mais identificadas nas novas gerações (Loveland, 2017). Deste modo,

passa-se de uma perspetiva baseada na qualificação para uma perspetiva mais individualista e responsabilizante (Cabral-Cardoso, Estêvão, & Silva, 2006).

É fundamental que as IES possam trabalhar numa dinâmica de aproximação com as empresas, através dos seus gabinetes, por forma a responder adequadamente a algumas críticas de falta de preparação para o trabalho dos recém-licenciados (ex.: IES/HECSU, 2015) e porque as perceções das empresas desempenham um papel fundamental na definição das competências para os graduados (Suleman, 2016).

Os resultados aqui apresentados permitem identificar as estratégias de recrutamento e seleção utilizados pelas empresas e, simultaneamente identificar as competências-chave que os diplomados devem desenvolver para facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Com esse propósito foi dado continuidade a um estudo (Filipe & Aleixo, 2017), através do desenvolvimento de um inquérito por questionário aplicado a todas as empresas com que o Politécnico de Leiria (IPLeiria) estabelece contactos, quer através do serviço Bolsa de Emprego, quer dos seus Gabinetes de Estágios das diferentes Escolas que integra.

Estratégias de recrutamento e seleção

As estratégias no processo de recrutamento têm-se adaptado às exigências do mercado de trabalho, com processos mais centrados nas competências e não apenas na análise curricular do(a) candidato(a). As empresas apresentam estratégias diferentes relativamente à forma como divulgam as vagas disponíveis, o tipo de CV preferido, as estratégias utilizadas, etc. (Filipe & Aleixo, 2017). Deste modo, as IES devem adaptar-se e apoiar os seus estudantes e diplomados no desenvolvimento das mais adequadas técnicas de procura de emprego.

Estão identificados procedimentos, mais ou menos padronizados, de recrutamento e seleção em cada empresa, e que correspondem

sensivelmente: a fase de definição de perfil e de estratégias a utilizar; fase de recrutamento e seleção, com publicitação da vaga, recolha de candidatos e sua seleção (Correia, 2005). Atualmente, conhecem-se diferenças nas estratégias para recolha de candidatos, como se anunciam as vagas, os métodos de seleção utilizados, tipo de CV e estrutura de CV preferido, os conhecimentos e experiência dos candidatos, ou ainda as competências mais valorizadas (Filipe & Aleixo, 2017).

Competências transversais

São as competências que distinguem o nível de empregabilidade dos diplomados. Uma competência depende de um conjunto de habilidades, ou capacidades em aplicar conhecimentos e recorrer ao saber como completar tarefas e resolver problemas, que permitem mobilizar os resultados da diversa aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional) (European Union, European Parliament, Council of the European Union, 2008). Deste modo, uma competência é um conjunto integrado e estruturado de habilidades a que uma pessoa terá que recorrer e mobilizar para a resolução competente das várias tarefas com que é confrontado ao longo da sua vida. São consideradas necessárias para que um indivíduo leve uma vida com sucesso, de forma independente, responsável e com significado (Eurydice, 2002).

As competências podem ser divididas em: pessoais (atributos pessoais, atitudes e capacidades - como motivação, liderança, flexibilidade, adaptabilidade, força, etc.); nucleares (habilidades genéricas, habilidades chave ou transversais); ou profissionais (conhecimento especializado relacionado com uma determinada profissão ou grupo profissional (EU/EP/CEU, 2008). As competências transversais englobam tanto as pessoais como as nucleares, por estarem mais relacionadas com dimensões pessoais, e distinguem-se das profissionais por estas refletirem aspetos práticos diretamente relacionados

com as técnicas aplicadas na função desempenhada (Cardoso, Varanda, Madruga, Escária, & Ferreira, 2012).

Neste trabalho foi considerada a definição proposta pelo CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2003): capacidade de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional), ou capacidade comprovada de utilizar o conhecimento, as aptidões e as capacidades pessoais, sociais e/ou metodológicas, em situações profissionais ou em contextos de estudo e para efeitos de desenvolvimento profissional e/ou pessoal. Mais especificamente, foram consideradas as competências genéricas ou transversais, que são aquelas competências úteis em variados contextos, tornando-se recursos relevantes e transversais a várias áreas da vida da pessoa, e a não estarem estritamente relacionadas com apenas uma atividade, como é o caso da maioria das competências técnicas. Uma competência transversal implica o recurso a dimensões pessoais, adquiridas ao longo do tempo em diversos domínios da vida da pessoa que vão para além dos simples conhecimentos adquiridos em contextos escolares ou académicos.

Recorrendo a uma lista de competências já desenvolvida (Filipe & Aleixo, 2017), criada a partir de competências que: não estão diretamente relacionadas com uma determinada função ou tarefa profissional; são observáveis e verificáveis em mais do que um contexto da vida da pessoa; são de alguma forma, independentes de outras competências semelhantes; não basta ser algo que se diz ou faz mas remete, de forma mais genérica, para a aplicação de algum conhecimento, habilidade ou aptidão, podendo por isso ser um comportamento ou conjunto de comportamentos; e que estão já definidas na literatura. Chegou-se assim a uma lista final de 24 competências transversais (tabela 1).

Tabela 1

Lista de 24 competências

Competência	Definição
Comunicação Oral e Escrita	Facilidade de expressão na língua mãe - português - tanto oralmente como na escrita, facilidade na leitura. Consegue transmitir eficazmente a informação a outras pessoas, de modo a que os outros o compreendam rapidamente.
Atenção	Tem a capacidade de se manter concentrado e focado na sua tarefa, mesmo que tenha estímulos adversos ao seu redor.
Cultura geral	Detém conhecimentos diversos de múltiplas áreas e consegue aplicá-los corretamente na sua comunicação ou nas suas tarefas.
Aprendizagem	Disponibilidade para continuar a aprender e atualizar-se
Domínio de pelo menos uma língua estrangeira	Conhece e utiliza adequadamente pelo menos uma língua estrangeira
Uso de novas tecnologias	Utiliza com facilidade ferramentas informáticas e mantém-se atualizado(a)
Análise e Pensamento crítico	Tem capacidade para procurar, processar e analisar informação procedente de diversas fontes. Consegue analisar com rigor e objetividade o trabalho, seu ou de outro, analisando as vantagens e desvantagens da situação.
Resolução de problemas e criatividade	Tem capacidade para identificar, definir e resolver problemas implementado comportamentos ou resposta com vista à solução. Reflete sobre o trabalho e eventuais problemas e apresenta ideias inovadoras e criativas. Apresenta abertura a novas ideias e comportamentos.
Capacidade de decisão	Consegue optar por uma alternativa recorrendo a métodos razoáveis e adequados
Autonomia	Consegue trabalhar sem depender de supervisão constante por parte de superiores e colegas.
Iniciativa	Compreende o seu trabalho e identifica as oportunidades, agindo de forma a desenvolver essas respostas.
Perseverança	Mantém determinação na execução das suas tarefas, tentando ser eficaz e rigoroso.
Gestão do Tempo/Planeamento	Define adequadamente as prioridades e as tarefas a desempenhar
Adaptabilidade	Tem capacidade para se adaptar positivamente a novas situações, reconhecendo que os procedimentos usuais não são aplicáveis.
Organização e método	Organiza o seu trabalho de acordo com um método adequado e razoável
Liderança	Consegue gerir uma equipa de trabalho, mantendo-a focada na tarefa, obtendo resultados e sem a ocorrência de conflitos internos
Influência/Persuasão	Tem capacidade para influenciar a opinião dos outros e persuadi-los a seguir as suas ideias, negociando de forma razoável e adequada
Gestão de conflitos	Consegue gerir e lidar com situações de conflito entre pessoas, incluindo os seus próprios conflitos internos.
Assertividade	Age de forma correta com os outros, mantendo relacionamento interpessoais adequados. Reflete sobre o impacto das suas palavras e ações nos outros.

Competência	Definição
Trabalho em equipa	Participa como membro de uma equipa de forma positiva e com consciência do seu lugar na equipa, fomenta ainda o respeito, a entreaajuda e a cooperação entre os vários elementos. Tem capacidade de criar laços positivos com os outros, através da sua simpatia ou humor
Resistência ao stress	Capacidade de resistência à frustração e a situações promotoras de ansiedade ou stress, reagindo adequadamente, mantendo o seu desempenho.
Autoconfiança e aprumo	Confia nas suas capacidades e aceita o risco. Preocupa-se com a sua imagem e apresentação perante outros, procurando dar uma imagem adequada de si
Responsabilidade e autoavaliação	Compreende a relação entre as suas tarefas e os objetivos da organização, realizando-as tendo estes objetivos em mente. Aceita as consequências dos seus atos, tanto os positivos como os negativos. Age com maturidade. Consegue analisar o seu próprio desempenho de forma adequada
Comportamento ético	Atua de forma responsável e ética, respeitando as regras sociais e cívicas mais importantes, nomeadamente o sigilo profissional.

Esta lista de competências não poderá ser considerada definitiva atendendo aos avanços e recuos que acontecem na área de estudo do comportamento. Mas, para todos os efeitos, foi a lista final utilizada para o estudo em causa.

Procedimentos

Este questionário dividiu-se em 3 secções diferentes, uma para a descrição da empresa e da amostra, uma segunda com questões sobre as estratégias de recrutamento e seleção e outras informações relacionadas e, por fim, uma terceira secção destinada a uma avaliação da importância dada a cada uma das 24 apresentadas.

O questionário foi enviado por correio eletrónico, juntamente com os objetivos do estudo e as instruções de preenchimento tendo a recolha de dados decorrido entre março e abril de 2017. Simultaneamente, numa Feira de Emprego, momento de contacto entre empresas e potenciais candidatos, foi disponibilizada uma versão em papel. No total foram obtidas 237 respostas, das quais 200 foram obtidas na versão online.

Resultados

As áreas com maior taxa de resposta foram as seguintes: a indústria transformadora (60 – 25,3%), seguindo-se as atividades de consultoria, científicas, técnicas e simulares (47 – 19,8%). Quanto à dimensão das empresas que responderam, a maior parte das empresas são pequenas ou médias empresas, 83 pequenas empresas (35%) e 62 medias empresa (26,2%), logo seguindo-se as microempresas, em que responderam 60 (25,3%). Quanto à sua localização existe uma predominância de empresas da zona centro (170 – 71,7%), o que reflete a área de influência do politécnico de Leiria e respetiva localização das suas Escolas. Existe ainda 1 resposta de uma empresa estrangeira.

No geral, privilegiam recrutamentos através de anúncios de emprego (204 – 24% seguindo-se o recrutamento através de apresentação de candidatura espontânea (150 – 17,7%), seguindo-se o candidato que realizou estágio profissional na empresa (125 – 14,7%) (Figura 1).

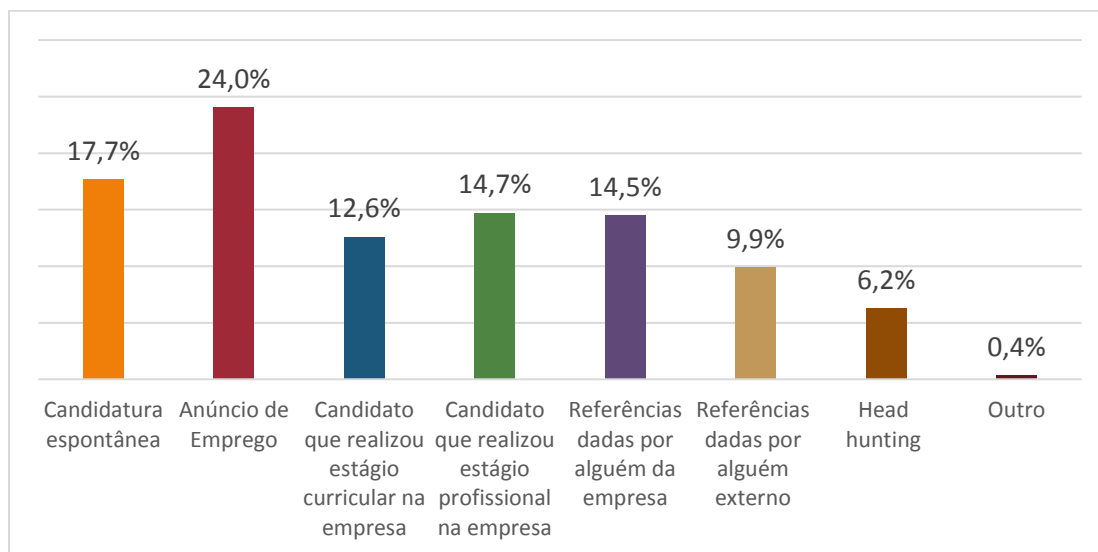


Figura 3 - Respostas à questão sobre como é que a empresa recolhe candidaturas.

As referências dadas por alguém da empresa (123 – 14,5%) é também das estratégias mais utilizadas, seguindo-se o recurso a colaboradores que tenham realizado estágio curricular na empresa (107 – 12,6%). As referências dadas por alguém externo (84 – 9,9%) não apresentam um peso muito significativo no processo de recrutamento. Metade dos procedimentos adotados no recrutamento é dirigida à procura de pessoas já conhecidas pela empresa, ou por alguém da empresa, num total de 51,7%.

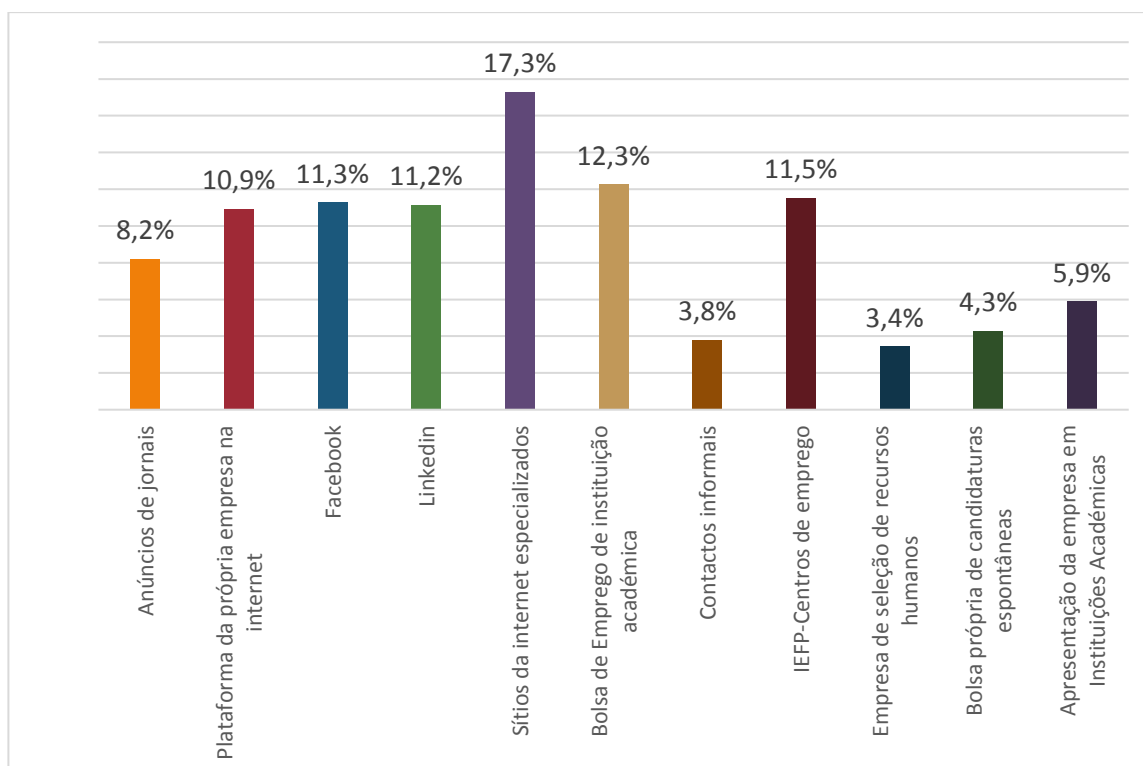


Figura 2 - Respostas à questão sobre como publicita o processo de recrutamento.

Os anúncios de emprego e de estágio profissional são divulgados através dos vários canais (Figura 2). Apesar da maioria dos inquiridos responder que os anúncios são divulgados predominantemente através de sítios da Internet especializados (141 – 17,3%), seguindo-se as Bolsas de Emprego das Instituições Académicas (100 - 12,3%) e logo seguido dos Centros de Emprego do IEFP (94

- 11,5%), verifica-se que as empresas publicitam os seus anúncios também nas plataformas sociais, com enfoque especial no Facebook (92 – 11,3%) e LinkedIn (91 – 11,2%).

As plataformas das empresas ainda não são das utilizadas no processo de recrutamento (89 – 10,9%) tal como os anúncios em jornais (67 – 8,2%). Ainda menos utilizadas são as empresas de seleção (28 – 3,4%), os contactos informais (31 – 3,8%), a apresentações da empresa em Instituições Académicas (48 – 5,9%) e, por fim, a bolsa própria de candidaturas espontâneas (35, 4,3%).

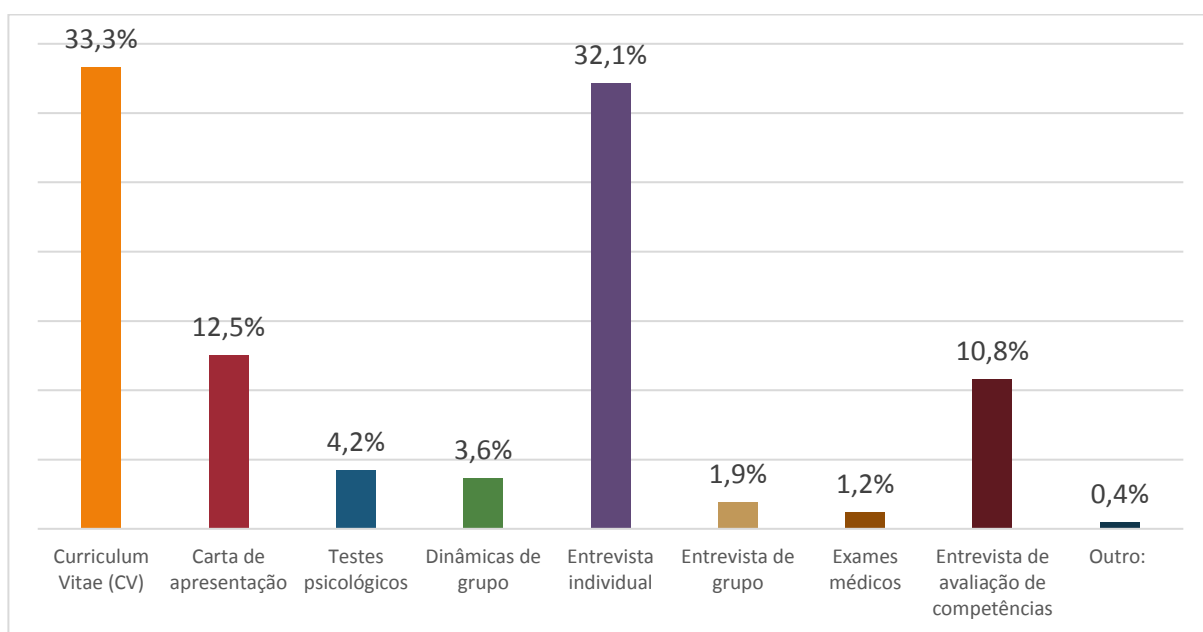


Figura 4 - Respostas à questão sobre que processo(s) ou ferramentas são utilizados na seleção.

Quanto ao processo de seleção (Figura 3), a maioria das empresas inquiridas refere que o processo é realizado maioritariamente recorrendo ao CV (229 – 33,3%) e à entrevista pessoal (221-32,1%). Os testes psicológicos (29 – 4,2%), as dinâmicas de grupo (25 – 3,6%) e as entrevistas de grupo (13 – 1,9%) não são muito utilizados.

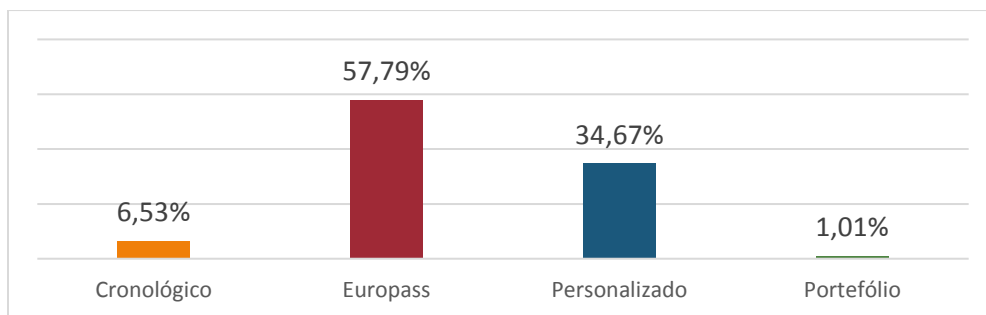


Figura 5 - Respostas à questão sobre que tipo de CV prefere.

Quanto ao tipo de currículo (Figura 4) as empresas que integraram o estudo responderam na sua maioria que privilegiam o currículo Europass (115 – 57,79%). Embora um grande número prefira um CV mais personalizado e adaptado às necessidades da empresa. Estes currículos personalizados correspondem em regra a páginas de internet que recolhem para uma base de dados os currículos introduzidos.

As empresas preferem que o currículo entregue pelos candidatos seja completo (151 – 56,8%), ou seja, com toda a informação relevante (Figura 5). Algumas empresas preferem apenas um CV resumido (77 – 28,9%), de preferência com apenas uma página. No total, 37 empresas (13,9%) pretendem que o CV seja acompanhado de certificados e comprovativos.

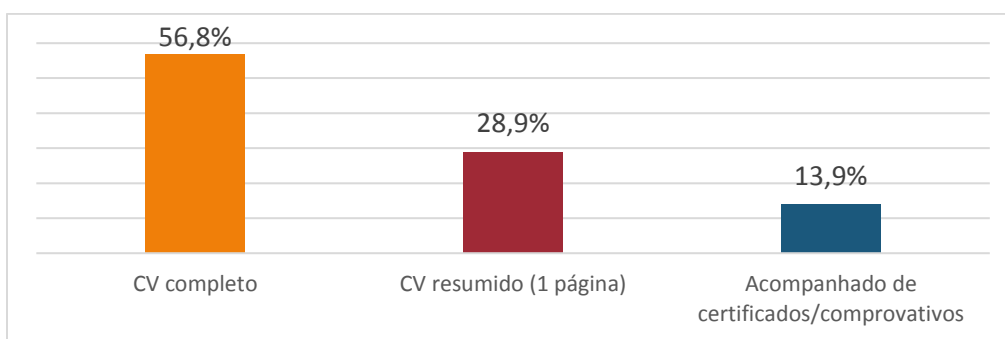


Figura 6 - Respostas à questão sobre que estrutura de CV prefere.

Relativamente ao que valorizam num CV, e podendo indicar mais do que uma opção (Figura 6), as características mais referidas são a experiência profissional (205 – 25,2%) e as competências (183 – 22,5%).

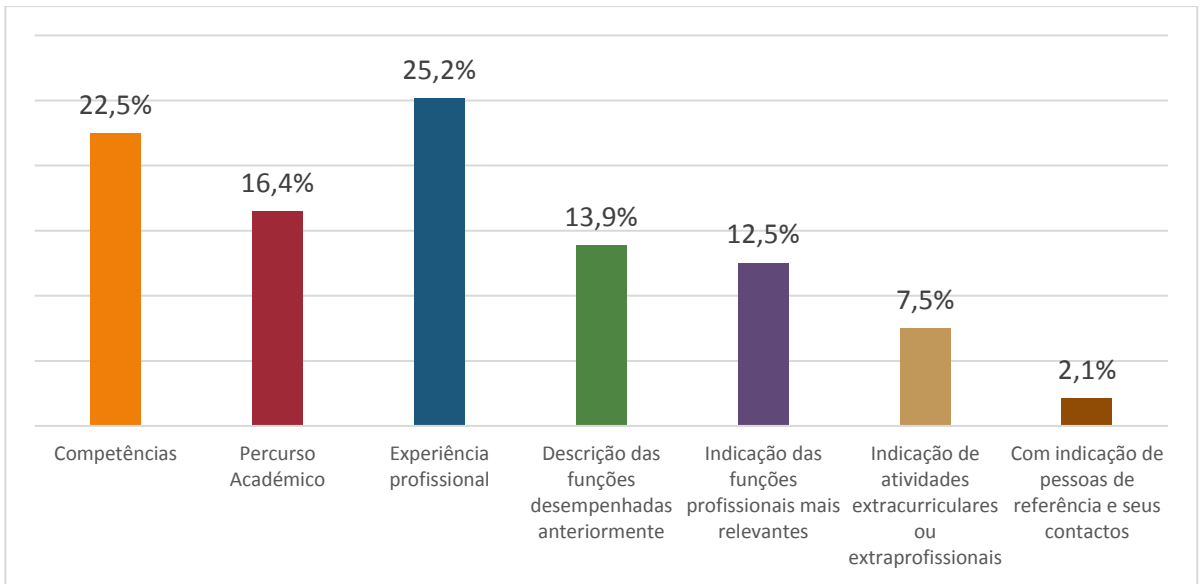


Figura 7 - Respostas à questão sobre que tipo de informação privilegia num CV.

Surge de seguida o percurso académico (134 – 16,4%), depois a descrição das funções desempenhadas (113 – 13,9%), e a indicação específicas das funções profissionais mais relevantes (61, 7,5%) e, por fim, a indicação de atividades extracurriculares ou extraprofissionais (17 – 2,1%).

Considerando a experiência profissional requerida pelas empresas (Figura 7), a maior parte pretende colaboradores com pouco experiência profissional (102 – 43,4%), enquanto 55 (23,4%) preferem muita experiência profissional.

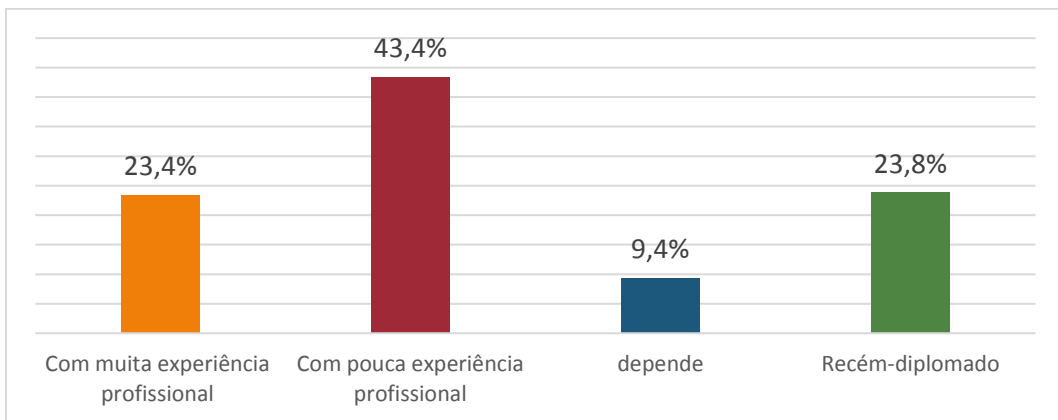


Figura 7 - Respostas à questão sobre o grau de experiência profissional exigida a um diplomado pela empresa.

As empresas foram questionadas sobre quais as competências transversais que consideram mais relevantes para os seus colaboradores (Figura 8). As respostas foram dadas numa escala de Likert de 5 pontos, pedindo-se aos respondentes que indicassem em que medida determinada competência é importante para o desempenho dos recém-licenciados que contratam (1 – Nada Importante; 2 – Pouco Importante; 3 – Nem muito nem pouco importante; 4 – Algo importante; 5 – Muito importante).

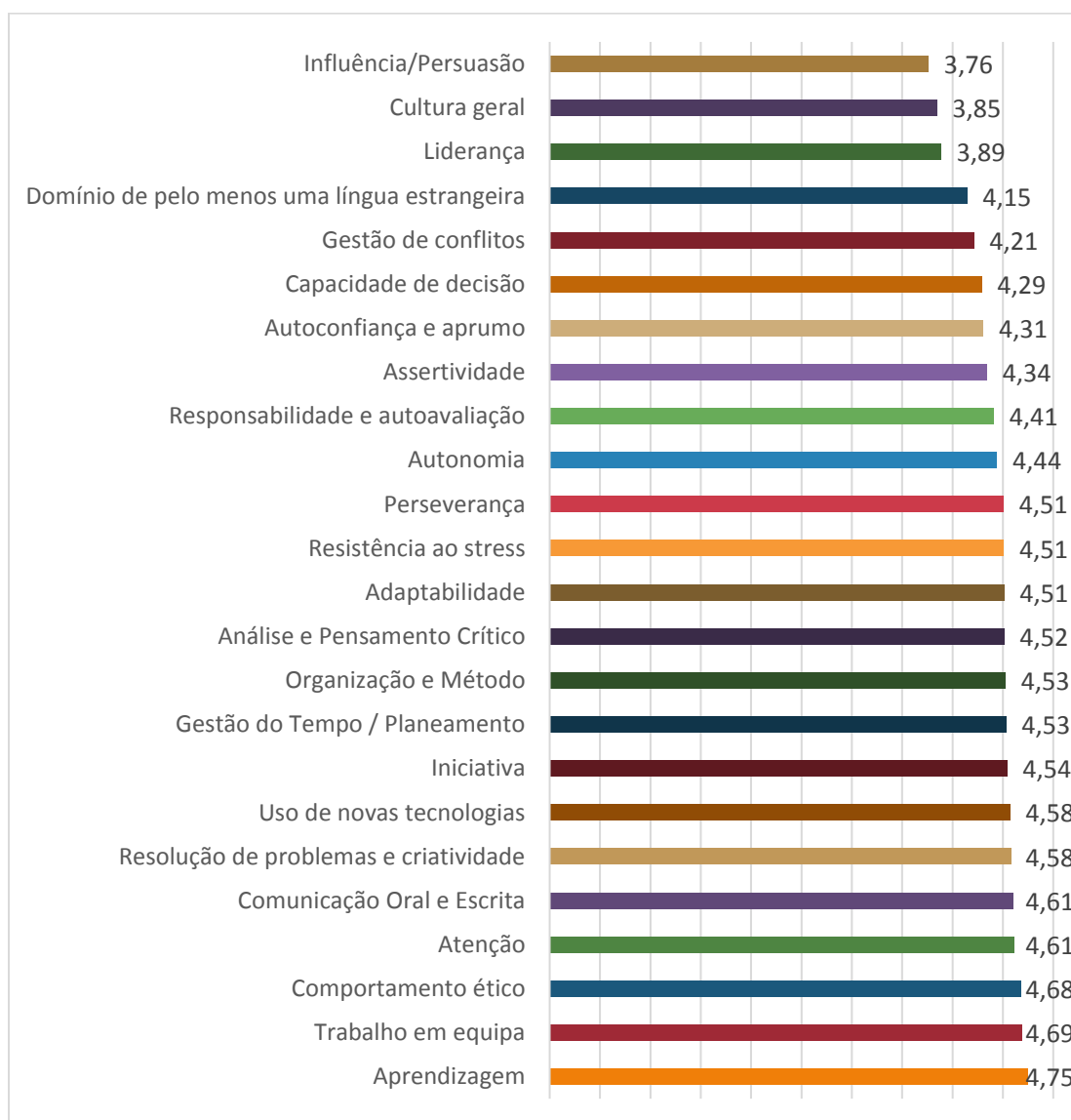


Figura 8 - Médias das classificações atribuídas à importância de cada competência transversal.

A Aprendizagem foi a competência mais valorizada ($\bar{x}=4.75$), seguindo-se o Trabalho em Equipa ($\bar{x}=4.69$), o Comportamento Ético ($\bar{x}=4.68$) e depois a Atenção e a Comunicação Oral e Escrita ($\bar{x}=4.61$). São estas as 5 competências mais valorizadas segundo os resultados aqui obtidos. As restantes cinco competências que completam a lista das 10 mais valorizadas são: Resolução de Problemas ($\bar{x}=4.58$), Uso de Novas Tecnologias ($\bar{x}=4.58$), Iniciativa ($\bar{x}=4.54$), Gestão do Tempo ($\bar{x}=4.53$) e Planeamento e Organização e Método ($\bar{x}=4.53$). As 5 menos valorizadas foram: Gestão de Conflitos ($\bar{x}=4.21$), Domínio de pelo menos uma língua estrangeira ($\bar{x}=4.15$), Liderança ($\bar{x}=3.89$), Cultura Geral ($\bar{x}=3.85$) e Influência/Persuasão ($\bar{x}=3.76$).

Finalmente, e ainda relativamente às competências, questionou-se sobre que tipo de competências são mais relevantes para a empresa, as competências técnicas ou as competências transversais. As respostas dadas apontam, na sua maioria, para as competências transversais como sendo o mais importante para um colaborador da empresa ($n=48$) com uma percentagem de 20,34%. Com 13,98% das respostas aparecem as competências técnicas ($n=33$), as capacidades específicas da profissão. É evidente a importância de ambas as competências no processo de recrutamento e seleção, pelo que 155 – 65,68%) referem a importância dos 2 tipos de competências, ou seja, que ambas são relevantes para qualquer colaborador.

Quando se cruza a dimensão da empresa com o tipo de competência pretendido (figura 8), observa-se que as empresas de maior dimensão têm em consideração ambos os tipos (78,13%), enquanto as empresas de pequena dimensão são aquelas que valorizam mais as competências transversais (25,61%) e simultaneamente as competências técnicas (15,85%).

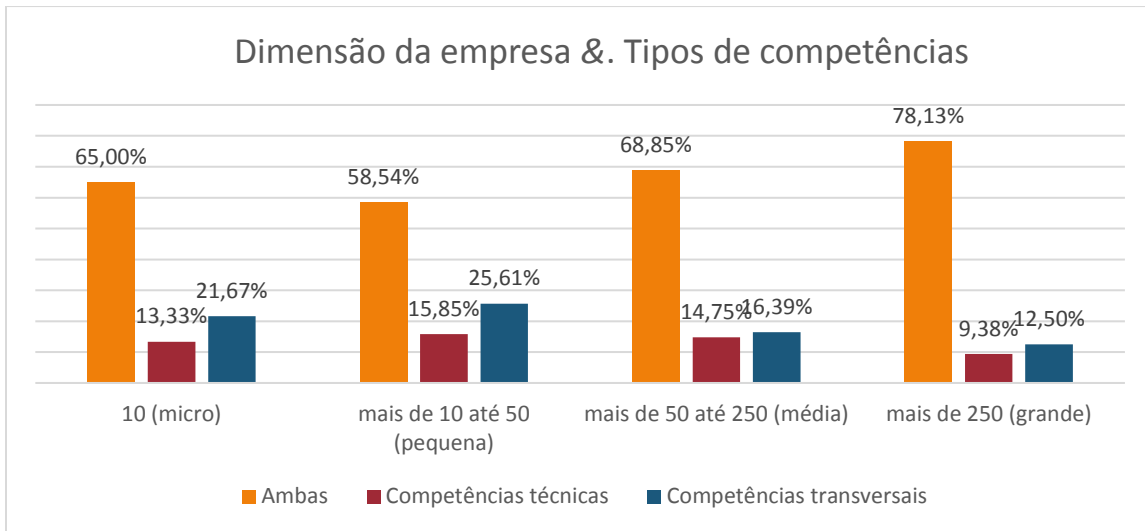


Figura 9 – Tipo de competências pretendidas por dimensão da empresa.

Discussão

Num estudo anterior, relacionado mais com as empresas da área do turismo (Filipe & Aleixo, 2017), concluiu-se que as empresas utilizam diversas formas de publicitação de vagas e de recolha de potenciais candidatos. Recorrem normalmente ao *Europass*, embora também utilizem um currículo personalizado de acordo com as suas necessidades. Valorizam a experiência profissional, além do percurso académico e dão tanto ênfase às competências técnicas como às competências transversais. De entre as competências transversais valorizam mais o comportamento ético, a aprendizagem, a comunicação oral e escrita, o trabalho em equipa, a atenção, a gestão do tempo, entre outras.

Este estudo, com uma abrangência maior do que o anterior, permitiu chegar a resultados que confirmam os obtidos anteriormente. Deste modo, e no diz respeito à forma como as empresas recolhem candidatos, o anúncio de emprego continua a ser a forma preferida, embora haja grande ênfase em outras medidas mais relacionadas com o conhecimento anterior do candidato. Aquelas que anunciam, tendem a fazê-lo cada vez mais na internet, nomeadamente em páginas especializadas ou redes sociais. Ainda assim, todas

as formas de publicitação são possíveis de ser utilizadas, pelo que é necessário que o candidato esteja atento.

A ferramenta mais importante na seleção dos candidatos é o Curriculum Vitae, acompanhado da entrevista individual. De entre os tipos de CV, o modelo Europass é o mais utilizado, seguido de perto por um modelo mais personalizado. Este último modelo, que varia de empresa para empresa, varia de acordo com as exigências das empresas e com as características que mais valorizam. Em regra, é uma estrutura com vários campos, que permitem organizar os dados inseridos numa base de dados própria. O CV deve ser o mais completo possível, embora se verifique que há já várias empresas a preferirem um CV mais resumido, com aproximadamente uma página.

A informação a colocar no CV deve demonstrar a experiência profissional e as competências detidas, principalmente, tal como o percurso académico e a descrição das funções desempenhadas, embora estes últimos dados sejam menos referidos pelas empresas. Os candidatos devem ser incentivados a enriquecerem os currículos com experiências profissionais relevantes para a área a que concorrem, e aqui convém referir que os estágios académicos e os estágios profissionais, realizados nas empresas, parecem melhorar as probabilidades de emprego dos candidatos.

Relativamente às competências transversais, a capacidade de aprendizagem é a preferida pelos empregadores, seguindo-se a capacidade de trabalho em equipa e o comportamento ético. As menos valorizadas são a liderança, a cultura geral e a capacidade de influência ou persuasão.

Comparando com o estudo anterior, as competências mais valorizadas continuam a ser as mesmas, tal como as menos valorizadas. As empresas dão preferência a candidatos proactivos, corretos e com capacidade de trabalho e adaptação. Por outro lado, não dão preferência a quem se apresente como líder, com boa cultura geral, ou com boa capacidade de influência. Embora

estas últimas possam ser requisitos essenciais para determinado tipo de funções.

Qualquer candidato deve estar atento às diversas formas de divulgação e não pode reduzir a sua pesquisa aos locais que mais lhe satisfazem. Mas mais importante ainda é a disponibilidade para realizar estágios e procurar experiências mais profissionais. Estes estágios, bem como a referênciação, são as melhores estratégias para aumentar a empregabilidade.

É importante criar um CV, de preferência no modelo *Europass*, que possa ser adaptado aos modelos de cada empresa. Estes currículos devem ter toda a informação relevante sobre as funções desempenhadas e, naturalmente, devem estar bem construídos dando relevância a experiências profissionais e competências adquiridas, nomeadamente as transversais.

Num estudo realizado pela Hays (2014) em Portugal, relativamente a uma ampla dimensão de área económicas, foram identificadas as seguintes competências como as mais relevantes: a proatividade, a capacidade de trabalho, a orientação para objetivos, a Ética/valores, o potencial de crescimento, a apetência para trabalhar em equipa, o conhecimento do sector, a capacidade de adaptação e a polivalência. No estudo desenvolvido pela empresa CareerBuilder (2014), nos Estados Unidos, e mais uma vez sem ser específico de nenhuma área económica, são apontadas: ética de trabalho; de confiança, atitude positiva; motivação; orientação para a equipa; organização; resistência sobre stress; comunicação eficaz; flexibilidade; segurança na sua atividade. Deste modo, os resultados obtidos parecem seguir a mesma linha dos estudos referidos, reforçando a crescente importância das competências transversais em comparação com as competências técnicas ou profissionais.

Considerações finais

As IES devem reforçar a formação das competências transversais, paralelamente à manutenção da qualidade da formação técnica. Relativamente

a estas últimas, as empresas procuram candidatos com alguma experiência e, em termos académicos, esta só é possível obter de duas formas: através de estágios e através de projetos comuns entre academia e empresas.

As competências transversais devem ser mais trabalhadas, quer tanto em sala de aula como em estágios e outro tipo de experiências profissionais. Os estudantes devem ser incentivados a manterem uma atitude positiva e ativa na procura de oportunidades e de experiências pessoais enriquecedoras.

Torna-se fundamental que as IES possam promover esta questão também com a reformulação do seu currículo. Uma boa prática a adotar, no âmbito do desenvolvimento de competências transversais nos seus estudantes e diplomados, para os formar enquanto cidadãos e profissionais, e tal como já desenvolvido por algumas Instituições (por exemplo: ISCTE, Universidade do Minho), no âmbito da sua estratégia de marketing e qualidade, e enquanto fator diferenciador, seria a introdução de disciplinas baseadas numa ferramenta de avaliação da sustentabilidade no Ensino Superior (STARS da AASHE–The Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education; <http://www.aashe.org/>) que poderão, num futuro próximo, ser objeto de avaliação enquanto unidade curricular obrigatória ou optativa, em todos os Cursos. Paraphrasing Von Hauff & Nguyen (2014, p. 3043), “*Através do currículo, os futuros decisores podem aprender as competências necessárias para resolver problemas ecológicos, sociais e económicos na sociedade*”.

Referências

- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries*: OECD.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. doi: 10.1080/03797720802522627
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*: Kogan Page.
- Bartram, D. (2005). The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185-1203

- Bates, R. A., & Phelan, K. C. (2002). Characteristics of a Globally Competitive Workforce. *Advances in Developing Human Resources*, 4(2), 121-132
- Behrends, T. (2007). Recruitment practices in small and medium size enterprises: An empirical study among knowledge-intensive professional service firms. *Management Review*, 18(1), 55-74.
- Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., & Rumble, M. (2012). Defining Twenty-First Century Skills. In P. Griffin, B. McGaw & E. Care (Eds.), *Assessment and Teaching of 21st Century Skills* (pp. 17-66): Springer Netherlands.
- Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C. V., & Silva, P. (2006). *As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior*. TecMinho/Gabinete de Formação Contínua - Universidade do Minho.
- Cardoso, J. L., Varanda, M., Madruga, P., Escária, V., & Ferreira, V. S. (2012). Empregabilidade e ensino superior em Portugal. In I. d. C. S. d. U. d. Lisboa, C. I. S. d. E. e. G. d. U. T. d. Lisboa & A. d. A. e. A. d. E. Superior (Eds.), *Estudos e Relatórios*.
- CareerBuilder. (2014). *Overwhelming Majority of Companies Say Soft Skills Are Just as Important as Hard Skills, According to a New CareerBuilder Survey*. Consultado em 05-08-2014, Retirado de http://www.careerbuilder.com/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?sd=4%2f10%2f2014&siteid=cbpr&sc_cmp1=cb_pr817_&id=pr817&ed=12%2f31%2f2014
- Correia, A. G. (2005). As práticas de recrutamento e selecção em Portugal. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 1(1), 42-54.
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 69(6), 11-14.
- Dubar, C. (1999). A sociologia do trabalho frente à qualificação e à competência. *Educação & Sociedade*, 19(64).
- EU/EP/CEU - European Union (EU), European Parliament (EP), Council of the European Union (CEU). (2008). *Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, 2008/C 111/01.1-7.
- Eurydice. (2002). *Key competencies: A developing concept in general compulsory education*. Brussels: European Commission (Directorate-General for Education and Culture).
- Filipe, L., & Aleixo, A. M. (2017) Tendências do Mercado de Trabalho na Área de Trabalho. In L. S. Almeida & R. Vieira de Castro (Eds.), *Ser Estudante no Ensino Superior: As respostas institucionais à diversidade de públicos*. Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd). Universidade do Minho.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- González, J., & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. In U. d. Deusto (Series Ed.) Consultado em 10-04-2013 Retirado de http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/index.php?option=com_docman&Itemid=59&task=docclick&bid=17&limitstart=0&limit=5

- Harvard Business School Press. (2013). *Hiring and Keeping the Best People*: Perseus Books Group.
- Hays. (2014). *Guia do mercado laboral 2014*. Hays.
- Hoyt, J. F., & Brown, A. B. (2003). Identifying College Choice Factors to Successfully Market Your Institution. *College and University*, 78(4), 3-10.
- Humburg M. & van der Velden, R. (2015) Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41.
- IES/HECSU (Institute for Employment Studies/Higher Education Careers Services Unit (2015) *Understanding employers' graduate recruitment and selection practices*. UK: Institute For Employment Studies (IES). Consultado a 11-07-2016. Disponível em http://www.agcas.org.uk/agcas_resources/800-Understanding-Employers-Graduate-Recruitment-and-Selection-Practices
- Loveland, E. (2017) Instant Generation. *Journal of College Admission*, 234, 34-38.
- McCarthy, E. E., Sen, A. K., & Garrity, B. F. (2012). Factors that influence canadian students' choice of higher education institutions in the United States. *Business Education & Accreditation*, 4(2), 85-95.
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing.
- OPM, U. S. O. o. P. M. (2007). *Executive core qualifications*. Washington DC. Consulta em 21-09-2014 Retirado de <http://www.chcoc.gov/Transmittals/Attachments/trans751.pdf>.
- Rynes, S. L., & Cable, D. M. (2003). Recruitment Research in the Twenty-First Century. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Seco, G., Alves, S., Filipe, L., Pereira, A. P., & Duarte, A. L. (2012). Desenvolvimento de competências transversais no Ensino Superior: a experiência do Serviço de Apoio ao Estudante do Instituto Politécnico de Leiria. In A. Noutel, E. Brutton, G. Pires & I. Huet (Eds.), *Ensino Superior: Saberes, experiências e desafios*. Ideia Editora com o apoio AFIRSE.
- Silva, P. A. G. d. (2008). *Competências Transversais dos Licenciados e sua Integração no Mercado de Trabalho*. (Mestrado), Braga: Universidade do Minho.
- Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., & Isenhour, L. C. (2005). e-Recruiting Online Strategies for Attracting Talent. In H. G. Gueutal & D. L. Stone (Eds.), *The Brave New World of eHR*. New York: Jossey-Bass.
- Suleman, F. (2016). Employability Skills of Higher Education Graduates: Little Consensus on a Much-discussed Subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 228. 169-174, ISSN 1877-0428, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.025>.
- Vieira, D. A. (2012). *Transição do ensino superior para o trabalho: O poder da auto eficácia e dos objetivos profissionais*. Porto: Edições Politema.
- Von Hauff, M., & Nguyen, T. (2014) Universities as potential actors for sustainable development. *Sustainability*, 6(5), 3043-3063.

