



**CIÊNCIAS  
EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR  
POLITÉCNICO SETÚBAL

TOMÁS FERREIRA DA  
LUZ PINTO DAS  
NEVES

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL  
DOS LICENCIADOS EM  
GESTÃO DA DISTRIBUIÇÃO  
E DA LOGÍSTICA**

Relatório de Dissertação do Mestrado em  
Gestão Estratégica de Recursos Humanos

**ORIENTADOR**

Professora Doutora Anabela Correia

julho, 2025

TOMÁS FERREIRA  
DA LUZ PINTO  
DAS NEVES

**A INSERÇÃO PROFISSIONAL DOS  
LICENCIADOS EM GESTÃO DA  
DISTRIBUIÇÃO E DA LOGÍSTICA**

**JÚRI**

*Presidente:* Professora Maria Amélia Marques

*Orientador:* Professora Anabela Correia

*Vogal:* Professor António José Almeida

*Vogal:* Professora Anabela Correia

Dezembro de 2025

## **Agradecimentos**

Esta dissertação e estes anos de mestrado tornaram-se mais fáceis com a ajuda de algumas pessoas, a quem quero manifestar o meu agradecimento.

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais e irmãos, sempre presentes nos bons momentos, para celebrar, e nos maus momentos, para me ajudar a levantar.

À minha restante família, nomeadamente aos meus avós, aos que estão cá e aos que já partiram, por tudo aquilo que me transmitiram ao longo destes vinte e quatro anos, são a minha maior inspiração e motivação.

Ao Charroco, por me levar sempre por bons caminhos, seja em que transporte for, em Portugal ou noutra lugar qualquer deste “pequeno” mundo, como ele o faz parecer.

À Joana, por me inspirar e acompanhar ao longo desta imprevisível jornada.

A todos os meus grandes amigos, de longa e curta data, por estarem presentes em todos os momentos. Sou um pouco de todos vocês!

Aos meus colegas de trabalho e chefia, por todo o apoio que me deram.

Por último, mas não menos importante, o meu profundo agradecimento a todos os que estiveram diretamente envolvidos neste trabalho. Em primeiro lugar agradeço à minha orientadora, a Professora Doutora Anabela Correia, que me acompanhou durante todo este período com muita paciência. Agradeço a todos os meus professores pela partilha de conhecimento, dentro e fora da sala de aula, com especial atenção para o Professor Doutor António José Almeida. Agradeço também a todos os meus colegas por estarem sempre dispostos a ajudar, com especial atenção para a Ana e a Manuela, os “Barreiro Rules”, por todos os momentos. Por fim, a base para todo este trabalho, agradeço aos licenciados que manifestaram interesse imediato em ajudar, tive imenso prazer em conhecer-vos e ouvir os vossos testemunhos.

A todos vocês, muito obrigado.

## **Resumo**

Atualmente, no mercado de trabalho, caracterizado pelas constantes mudanças provenientes da rápida evolução tecnológica e do surgimento de novos conhecimentos, são necessárias cada vez mais competências por parte de quem nele se quer inserir. Estas competências são em grande parte concebidas pelas instituições de ensino superior, que têm o papel de formar os indivíduos para estarem à altura dos desafios que podem encontrar no mercado de trabalho.

Este estudo tem como principal objetivo conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística de uma instituição de ensino superior que concluíram a sua licenciatura no ano letivo 2022-2023. Mais especificamente, pretende-se conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados no mercado de trabalho, identificar os requisitos valorizados pelos licenciados no contexto profissional, conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências valorizadas pelas organizações e, por fim, identificar quais as competências desenvolvidas na instituição ensino superior.

A amostra é constituída por nove recém-licenciados que já tiveram contacto com o mercado de trabalho na sua área de estudos superiores, tendo sido utilizado, como instrumento de recolha de dados, entrevistas semiestruturadas.

Os resultados revelam que há um processo de inserção profissional rápido e os diplomados tendem a não prosseguir estudos de imediato. Os estágios curriculares são muito importantes para o processo de inserção profissional. O método mais utilizado para a obtenção de um emprego é através da plataforma *LinkedIn* e a maior barreira à inserção o mercado de trabalho é a falta de experiência profissional. O requisito mais valorizado pelos diplomados é o salário competitivo e as competências mais valorizadas pelas organizações são a comunicação eficaz e a flexibilidade. As *soft-skills* foram as competências mais desenvolvidas durante o ensino superior.

**Palavras-chave:** inserção profissional; competências; gestão da distribuição e da logística; licenciados

## **Abstract**

Nowadays, in the job market, characterized by the constant changes due to the fast technological evolution and the emergence of new knowledge, more and more skills are required of those who want to enter there. These skills are mainly provided by the higher education institutions, which have the mission of training individuals to face the challenges they could find in the job market.

The main goal of this study is to find out about the process of professional integration of graduates in Distribution and Logistics management from a higher education institution who completed their degree in the academic year of 2022-2023. More specifically, it aims to understanding the process of professional integration of graduates into the job market, identifying the valuable requirements by graduates in the professional context, understanding the graduate's perception about the valuable skills required by the organizations and, finally, identifying the skills developed in that higher education institution.

The sample consists of nine recent graduates who had already contact with the job market in their area of studies and the respective data collection instrument was semi-structured interviews.

The results show that there is a fast process of professional integration and graduates tend not to continue their studies immediately. Curricular internships are very important for the process of professional integration. The most common method used to find a job is through the *LinkedIn* and the biggest barrier to entering the job market is a lack of professional experience. The most valued requirement by the graduates is a competitive salary and the skills most valued by the organizations are effective communication and flexibility. *Soft skills* were the most developed skills during higher education.

**Keywords:** professional insertion; skills; logistics and distribution management, graduates

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| Introdução.....  | 1  |
| 1. A Inserção profissional dos licenciados .....                           | 3  |
| 1.1. Empregabilidade e ensino superior .....                               | 3  |
| 1.2. Jovens e o mercado de trabalho em Portugal .....                      | 5  |
| 2. Competências e requisitos chave no mercado de trabalho .....            | 9  |
| 2.1. Competências valorizadas pelas organizações.....                      | 10 |
| 2.2. Competências desenvolvidas no ensino superior.....                    | 11 |
| 2.3. Requisitos valorizados pelos licenciados .....                        | 12 |
| 3. Metodologia.....  | 16 |
| 3.1. Objetivos e implicações do estudo.....                                | 16 |
| 3.2. Caracterização da organização.....                                    | 17 |
| 3.3. Amostra e procedimento .....  | 18 |
| 3.4. Instrumento .....   | 20 |
| 3.5. Técnica de tratamento de dados .....                                  | 21 |
| 4. Apresentação dos resultados .....                                       | 23 |
| 4.1. O Processo de inserção no mercado de trabalho.....                    | 23 |
| 4.2. Requisitos valorizados pelos licenciados no contexto profissional ... | 31 |
| 4.3. As competências valorizadas pelas organizações .....                  | 33 |
| 4.4. As competências desenvolvidas no ensino superior .....                | 36 |
| 5. Discussão dos resultados .....  | 38 |
| Conclusão .....  | 44 |
| Referências Bibliográficas.....  | 48 |

## Índice de Anexos

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Anexo 1 - Guião de entrevista ..... | 53 |
| Anexo 2 - Grelha vertical .....     | 56 |
| Anexo 3 - Grelha transversal .....  | 58 |

## Índice de Tabelas

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 – Percurso após a licenciatura .....                        | 24 |
| Tabela 3 – Facilidade de inserção no mercado de trabalho .....       | 26 |
| Tabela 4 - Relevância da média final da licenciatura .....           | 27 |
| Tabela 5 - Tempo entre conclusão dos estudos e emprego .....         | 28 |
| Tabela 6 - Métodos utilizados para encontrar emprego .....           | 29 |
| Tabela 7 - Fatores que dificultaram a obtenção de emprego .....      | 30 |
| Tabela 8 - Requisitos valorizados no mercado de trabalho .....       | 32 |
| Tabela 9 - Competências mais valorizadas pelas organizações .....    | 34 |
| Tabela 10 - Competências mais desenvolvidas no ensino superior ..... | 36 |

## Índice de Quadros

|  |    |
|--|----|
| Quadro 1 – Caracterização da amostra .....   | 19 |
| Quadro 2 - Dimensões e guião da entrevista .....                                   | 20 |
| Quadro 3 – Categorias relativas aos percursos após licenciatura .....              | 24 |
| Quadro 4 – Categorias relativas à relevância do estágio curricular .....           | 25 |
| Quadro 5 – Categorias relativas à facilidade de inserção no mercado de trabalho    | 26 |
| Quadro 6 – Categorias relativas à relevância da média final da licenciatura ...    | 27 |
| Quadro 7 – Categorias relativas ao tempo entre conclusão dos estudos e emprego     | 28 |
| Quadro 8 – Categorias relativas aos métodos utilizados para encontrar emprego      | 29 |
| Quadro 9 – Categorias relativas aos fatores que dificultaram a obtenção de emprego | 30 |
| Quadro 10 – Categorias para os requisitos valorizados no mercado de trabalho       | 32 |
| Quadro 11 – Categorias para as competências valorizadas pelas organizações ..      | 34 |
| Quadro 12 – Categorias relativas às competências desenvolvidas no ensino superior  | 37 |

## **Introdução**

A inserção dos licenciados do ensino superior no mercado de trabalho é um tema cada vez mais recorrente, tornando rotineiro o debate dentro das instituições responsáveis pela sua formação, assim como na sociedade civil (Monteiro et al, 2017). É cada vez mais imperativo para as instituições de ensino superior conhecerem os dados relativos à inserção profissional dos seus antigos estudantes, uma vez que é precisamente com o objetivo de “obter um emprego” que estes justificam o seu ingresso no ensino superior (Tavares, 2017).

Atualmente, o mercado de trabalho é caracterizado pela constante mudança, devido por um lado à evolução tecnológica e por outro ao surgimento de novos conhecimentos, o que faz com que o ensino superior ganhe um papel de destaque e que a tendência seja para que cada vez mais o prosseguimento dos estudos superiores seja a opção escolhida pelos estudantes (Silva et al, 2021; Marques, 2020). A situação em Portugal não é diferente, verificou-se um forte investimento na educação, principalmente na educação superior, nomeadamente nas últimas três décadas, fazendo subir as qualificações da população em geral, onde o aumento de diplomados no final da década de 1990 e no início da primeira década do Séc. XXI se verificou. Estas tendências representam aquela que é a realidade da educação em Portugal, onde se verifica um balanço positivo exponencial em comparação com os anos antecedentes. Ainda assim, vale a pena relembrar que estes valores ainda se encontram bastante aquém daquela que é a média da União Europeia (Marques, 2020).

O presente estudo tem como principal objetivo conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística de uma instituição de ensino superior, que concluíram a sua licenciatura no ano letivo 2022-2023. Em específico pretende-se:

- 1) conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados no mercado de trabalho
- 2) identificar os requisitos valorizados pelos licenciados no contexto profissional;
- 3) conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências valorizadas pelas organizações;

- 4) identificar quais as competências desenvolvidas na instituição de ensino superior.

Este estudo é pertinente na medida em que segue uma discussão atual, a relação entre ensino superior e a empregabilidade, partindo de uma amostra de alunos que terminaram a sua licenciatura num período recente. Todos estes resultados serão úteis para a Instituição pois permitirão conhecer com maior detalhe, tendo por base resultados recentes, a situação profissional dos seus licenciados, permitindo dessa forma à mesma adaptar-se às exigências e aos desafios sentidos pelos seus licenciados.

É ainda importante salientar a relevância destes dados para os atuais e futuros estudantes da licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística, dando aos mesmos a oportunidade de conhecerem o processo de transição para o mercado de trabalho através da situação dos seus antigos colegas. Estes dados permitirão assim revelar, aos atuais e futuros alunos, as tendências de emprego para os licenciados na sua área e as oportunidades, ou ameaças, que podem vir a encontrar na sua transição da licenciatura para o mercado de trabalho.

## **1. A Inserção profissional dos licenciados**

A transição do ensino superior para o mercado de trabalho é uma passagem que traz diversos desafios, exigindo para tal um conhecimento e preparação prévia por parte de quem procura entrar no mercado de trabalho (Silva et al, 2021). Após terminarem os seus estudos superiores, os estudantes têm a oportunidade de tomar várias decisões em relação ao seu futuro, como por exemplo o prosseguimento dos estudos a nível de mestrado ou a procura por um estágio profissional ou por um emprego. É ainda de salientar a variedade de opções, como por exemplo estudar e trabalhar ao mesmo tempo, o voluntariado ou um ano sabático.

O presente estudo, por sua vez, pretende focar-se na inserção dos finalistas da licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística no mercado de trabalho.

### **1.1. Empregabilidade e ensino superior**

A relação entre o ensino superior e a empregabilidade é indispensável quando procuramos analisar a situação dos licenciados de uma instituição de ensino superior no mercado de trabalho, sendo assim, é relevante abordar o conceito de empregabilidade com enfoque nos recém-licenciados.

Autores como Forrier et al. (2018) distinguem duas dimensões de empregabilidade, a empregabilidade dos trabalhadores, que pode ser contabilizada em qualquer fase da vida laboral, e a empregabilidade dos diplomados, que diz respeito apenas ao processo de transição do ensino superior para o mercado de trabalho. Esta dualidade remete para uma abordagem teórica que, por sua vez, é diferente em relação a cada um destes conceitos.

Relativamente ao ensino superior, Tomlinson (2012) defende que este é crucial para regular o fluxo de trabalhadores qualificados, profissionais e gestores, sendo que é nesta relação entre ensino superior e empregabilidade que se torna possível distribuir de forma estável jovens altamente qualificados para empregos gratificantes e bem remunerados, o que remete para a importância das instituições de ensino superior tanto para a capacitação de profissionais como para responder à própria procura destes em função das necessidades económicas da sociedade. Através deste estudo de Tomlinson (2012) somos levados a concluir que o papel do ensino superior tem um impacto positivo na medida em

que torna possível integrar eficazmente profissionais dando resposta à procura por parte das organizações.

Por sua vez, seguindo a linha de pensamento de Tomlinson na atualidade, Akkermans et al (2024) definem empregabilidade como um ativo crítico para fazer a transição entre uma educação de sucesso e o mercado de trabalho, estabelecendo-se assim como a base para uma carreira sustentável. Akkermans et al (2024) trazem para a atualidade várias abordagens recentes e influentes sobre o conceito de empregabilidade nos diplomados do ensino superior, com ênfase nas teorias de Tomlinson (2012), Clarke (2017) e Donald et al. (2019), onde todas se centram nos conceitos de capital.

Respeitando a cronologia relativa às teorias apresentadas começamos pela teoria de Tomlinson (2017), este modelo apresenta o capital humano, o capital social, o capital cultural, o capital identitário e o capital psicossocial (ou como o autor menciona, capital de recursos) como as competências centrais dos recém-licenciados no mercado de trabalho.

Clarke (2017) faz referência a competências semelhantes, repetindo os conceitos de capital humano e de capital social, no entanto este modelo traz novos conceitos para a discussão, entre estes encontram-se os atributos individuais, os comportamentos individuais, a empregabilidade percebida e os próprios fatores internos e externos ao mercado de trabalho.

Por fim, Donald et al. (2019) voltam a referir o conceito de capital humano, mas centrando-se nestas seis formas de capital, o capital social, o capital cultural, o capital psicológico, o capital escolar, o capital de valor de mercado e o capital de habilidades. Para além deste novo conceito de capital humano mais amplo, Donald et al. (2019) trazem ainda para a discussão a orientação de carreira e a propriedade de carreira como duas determinantes exteriores ao capital humano, focando-se estas por sua vez na empregabilidade percebida.

Concluimos então que estes três modelos são paralelos e seguem uma linha de raciocínio idêntica, repetindo conceitos focados no capital e nas competências, apesar de cada nova teoria vir a complementar a anterior, no entanto, o modelo de Donald et al. (2023) é uma exceção. Este recente modelo integrativo foi construído sob uma revisão de literatura centrada na empregabilidade de diplomados entre 2016 e 2022, oferecendo assim novas formas de capital de empregabilidade, tais como capital social, capital

cultural, capital psicológico, capital escolar, capital de valor de mercado, saúde, identidade pessoal, identidade de carreira e capital económico. A grande diferença deste modelo está nos seus fatores externos, onde surge o aconselhamento de carreira no processo de recrutamento, inovando esta teoria em relação às anteriores que se prendem aos seus resultados pessoais ligados ao indivíduo. Apesar de autores como Akkermans et al. (2024) admitirem que este modelo ainda é recente e conseqüentemente precisa de ser testado na prática, a nível teórico trata dimensões chave comuns em muitos modelos anteriores que por sua vez funcionam, o que remete para que o mesmo funcione como uma boa base para a pesquisa de conceitos fundamentais para pensar a empregabilidade dos diplomados.

Assim sendo, seis anos após a afirmação de Fourrier et al. (2018), Akkermans et al. (2024) questionam a impossibilidade de analisarem a empregabilidade de trabalhadores já inseridos no mercado de trabalho juntamente com a empregabilidade de diplomados que se estão a iniciar no mesmo. Segundo os autores, a evolução dos estudos em ambos os campos, cada vez mais avançada, faz com que seja viável consolidar as diferentes teorias e conceitos destes.

## **1.2. Jovens e o mercado de trabalho em Portugal**

Ao abordar conceitos como ensino superior e empregabilidade não devemos ignorar o panorama do respetivo país e as dinâmicas do mesmo mercado de trabalho, posto isto, devemos ter em conta o contexto português assim como a inserção dos jovens no mercado de trabalho em Portugal.

Portugal, após o término da ditadura vigente, no dia 25 de abril de 1974, e a estabilização da democracia, procurou investir na educação, democratizando-a. Os efeitos deste processo refletiram resultados muito positivos sendo que, nestas últimas décadas, Portugal conseguiu caminhar positivamente neste aspeto, ainda que os níveis de escolaridade sejam inferiores aos de outros países desenvolvidos, em paralelo com a baixa escolaridade, que não deixa de representar um crescimento positivo, ainda assim, verifica-se uma fragilização do mercado de trabalho português (Marques, 2020; Tavares, 2017).

Ao mesmo tempo que os resultados dos níveis de escolaridade em Portugal vêm surpreender pela positiva, verificamos um paradoxo quando comparamos estes com os

resultados do crescimento económico nacional, que deviam caminhar na mesma direção e o mesmo não acontece. A nível da educação superior, há por um lado uma ideia de uma educação que contribui para o sucesso económico social, tanto individual como coletivo, ou seja, um desenvolvimento adequado dos sistemas de remuneração e de prestígio meritocrático, por outro lado, o mesmo não se verifica, havendo cada vez mais uma distância maior entre a educação e o emprego, como consequência da progressiva abertura, ambiguidade e flexibilidade dos sistemas educativos e económicos, que por sua vez expressam fortes desigualdades socioprofissionais (re)produzidas pelas lógicas do mercado de trabalho (Marques, 2020). Todos estes fatores têm vindo a agravar-se nos últimos anos, um pouco por todo o mundo os jovens têm vindo a confrontar-se com itinerários imprevisíveis no acesso ao mercado de trabalho, o que por sua vez leva ao aumento das redes de interdependência internacionais. Estas redes, impulsionadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação, são totalmente assimétricas e polarizadas, acentuando as diferenças entre aqueles que detêm mais poder e por sua vez mais facilidade no acesso às mesmas e, por outro lado, os mais fracos, quase como a teoria de Charles Darwin sobre a “lei do mais forte” como nos indica a autora.

No setor privado estamos perante um “emagrecimento” das estruturas organizacionais, que procuram estratégias que visam reduzir drasticamente a necessidade de mão de obra para o desempenho das mesmas, tais como o *lean production* e o neotaylorismo. O setor público não é exceção, procurando fazer uma gestão privada da função pública utilizando o modelo “*new public management*”, que conduz à privatização e externalização, ou *outsourcing*, de determinados serviços públicos, assim como à difusão de configurações organizacionais e lógicas de gestão mais flexíveis e especializadas, orientadas pelos princípios de custos e benefícios. Com tais afirmações podemos concluir que em paralelo com todos os problemas estruturais de Portugal, surgem ainda estes impasses a nível global, contribuindo assim para a precarização da relação do trabalho ao fomentar contratos individuais e flexíveis, bem como para o agravamento do desemprego estrutural (Marques, 2020). O culminar de tais situações acaba por debilitar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho português.

Como consequência, cada vez se registam maiores aumentos nas formas atípicas de trabalho em Portugal, cuja responsabilidade cai apenas sobre as entidades empregadoras. Vínculos como contratos a termo, quer nos trabalhadores a tempo parcial como nos

trabalhadores a recibos verdes, cada vez mais comuns, dão origem ao aumento dos valores relativamente ao número de trabalhadores por conta própria, nomeadamente nas camadas jovens. A autora (Marques, 2020) questiona se não será atípico verificar tantos jovens em todas estas situações precárias geradas pelas várias problemáticas acima mencionadas e, ainda assim, com a possibilidade de criarem as suas empresas ou trabalharem por conta própria. Este fenómeno tem um nome, os “falsos recibos verdes”, levando os trabalhadores a trabalhar de forma “típica”, ou seja, com um horário e um local de trabalho como um trabalhador “típico”, declarando-se por sua vez como um empresário, afastando-se assim da sua entidade patronal e reduzindo as responsabilidades e os encargos que esta teria sobre o indivíduo caso tivessem estabelecido um contrato de trabalho “típico”, “O emprego estável regride a favor do temporário, parcial e precário.” (Marques, 2020, p.11). Vale a pena ainda lembrar que todos estes problemas aqui referidos são responsáveis pelo desperdício de potenciais recursos e talentos para Portugal, como são exemplo os jovens que se formam cá e, aliciados pela estabilidade financeira encontrada num outro país, onde recebem um salário bastante superior para desempenhar a mesma função, para além de encontrarem um maior acesso a outras mais valias que o Estado Português não consegue fornecer, decidem emigrar. Com isto, afasta-se o rejuvenescimento da mão de obra, crucial para o desenvolvimento de qualquer país, dá-se uma quebra na inovação da economia e por fim, agravam-se as desigualdades geracionais e sociais na relação com o trabalho.

Muitas investigações alertam para o agravamento das condições de vida e da qualidade no trabalho, assim como o intensificar do ritmo de trabalho e das formas subtis de dominação na rotina do trabalho, expondo os indivíduos ao desemprego e à precariedade, com ênfase nos jovens e nas mulheres, levando a consequências como individualismo, insegurança, sofrimento e crise identitária, que trazem ainda mais consequências para a sociedade em geral (Marques, 2020).

Para responder aos objetivos deste estudo, é relevante analisar a situação atual da inserção profissional dos diplomados do ensino superior. Algumas instituições, como o Instituto Politécnico de Setúbal, realizam relatórios neste âmbito, afirmando que as trajetórias de inserção profissional dos diplomados devem ser criteriosamente acompanhadas pelas instituições de ensino superior e articuladas com as potenciais entidades empregadoras (Instituto Politécnico de Setúbal, 2024a). No caso deste relatório

(Instituto Politécnico de Setúbal, 2024a), o mesmo diz respeito a todos os estudantes dos graus CTeSP, licenciatura e mestrado de todas as escolas do Instituto Politécnico de Setúbal, entre estas a Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, a Escola Superior de Educação, a Escola Superior de Ciências Empresariais, a Escola Superior de Tecnologia do Barreiro e a Escola Superior de Saúde, do Instituto Politécnico de Setúbal, que concluíram os seus estudos no ano letivo de 2021/2022. Os resultados foram obtidos um ano após a conclusão do respetivo curso. O universo em análise corresponde a 1396 diplomados e no total a amostra conta com 1070 respostas. As principais conclusões deste estudo foram as seguintes:

- 1) um ano depois da conclusão dos estudos superiores, a maior parte dos diplomados está empregada e apenas 5,2% destes demoraram mais de um ano a encontrar trabalho;
- 2) relativamente à modalidade do trabalho, destacam-se com maior percentagem o trabalho por conta de outrem, o tempo integral e o regime presencial com um vínculo contratual “sem termo”;
- 3) o setor privado emprega cerca de 80% dos diplomados, sendo os distritos de Lisboa e Setúbal os mais significativos;
- 4) entre os diplomados que trabalham a tempo integral, 52,2% auferem um vencimento líquido superior a 1000 €;
- 5) verificam-se diferenças entre sexos e idades relativamente aos vencimentos, sendo os homens com 40 anos ou mais aqueles que auferem um vencimento maior;
- 6) os meios de procura de emprego mais recorrentes foram através do recurso a familiares, amigos ou colegas e da plataforma *LinkedIn*;
- 7) de forma geral, a maior parte dos diplomados afirma estar a trabalhar num emprego diretamente ligado com a sua área de formação e admitem que a relação entre o curso e o seu emprego é “boa” ou “muito boa.”

## **2. Competências e requisitos chave no mercado de trabalho**

Para facilitar a interpretação dos resultados do presente estudo é relevante abordar as principais competências e o seu posicionamento no mercado de trabalho atual. Estas competências são inconstantes e surgem em conformidade com as necessidades do mercado de trabalho, o que as torna mutáveis e faz com que neste estudo seja imperativo analisá-las tendo como base o mercado de trabalho atual, assim como as suas necessidades. Este capítulo teórico tem como principal objetivo identificar as competências que mais se destacam no mercado de trabalho atualmente, as competências mais desenvolvidas pelos licenciados e por fim os requisitos que estes mais valorizam no mercado de trabalho.

Tendo por base o relatório intitulado “The Future of Jobs Report” (World Economic Fórum, 2023), o mercado de trabalho sofreu profundas mudanças no início desta década. Começando pela pandemia do COVID-19, a mais recente crise, mas não excluindo todas as outras crises passadas, nomeadamente as financeiras, todos estes acontecimentos têm vindo a alterar as dinâmicas do mercado de trabalho. Todos os países vão passar por estas transformações, no entanto, de forma desigual, uma vez que a pandemia e a recessão subsequente, por exemplo, têm consequências mais devastadoras nas comunidades que já se encontravam em desvantagem (World Economic Forum, 2023). O presente relatório menciona ainda que os salários, por mais que sofram aumentos, não conseguem acompanhar os custos de vida, o que faz com que as preocupações dos trabalhadores aumentem relativamente às suas expectativas futuras para com a sua qualidade de vida pessoal e laboral. Refere ainda que a utilização de novas tecnologias vai permanecer como um fator chave na transformação das empresas/negócios, com ênfase nos “big-data”, armazenamento em “clouds” e inteligência artificial (IA), no entanto, contrariamente às previsões anteriores, o ritmo de substituição do homem pela máquina (automação) diminuiu. Paralelamente, funções como a comunicação, coordenação e raciocínio estão cada vez mais suscetíveis de vir a ser substituídas pela inteligência artificial. Destaca-se também a preocupação ambiental como um fator crucial para manter o bom funcionamento e a sustentabilidade das organizações, não devendo estas ignorar este fenómeno. Prevê-se ainda, em conformidade com estas alterações, um aumento na procura de trabalhadores em setores como cadeias de abastecimento, transportes, media, entretenimento e desporto. Contrariamente, verifica-se um decréscimo na indústria

transformadora e no comércio (retalho e grossista), como consequência, está previsto um crescimento em grande escala nos setores da educação, agricultura e comércio digital e pelo contrário são esperadas perdas em funções administrativas, funções tradicionais de segurança, fábricas e comércio (retalho e grossista).

## **2.1. Competências valorizadas pelas organizações**

As várias mudanças de paradigma, provenientes de todos os recentes períodos de incerteza e instabilidade já mencionados, fazem com que as necessidades do mercado de trabalho mudem, e, conseqüentemente, as competências mais procuradas pelas empresas/organizações também. Assim sendo, os trabalhadores devem estar preparados para as mesmas, cabendo às empresas capacitá-los para tal. O grande desafio é precisamente esse, as organizações serem capazes de adaptar os seus trabalhadores às constantes mudanças, cada vez mais rápidas e inesperadas. Trabalhadores estes que ou já estão, por um lado, inseridos na organização, estando habituados a trabalhar de uma determinada forma, ou, por outro lado, os novos trabalhadores, maioritariamente jovens, que estão a ter os primeiros contactos com o mercado de trabalho, não detendo, portanto, qualquer experiência dentro do mesmo (Marques, 2009).

Neste aspeto, o relatório do World Economic Forum (2023) destaca catorze competências chave para as organizações no respetivo ano e no futuro próximo, uma vez que a tendência recai para o crescimento das mesmas, como o presente relatório indica. Estas competências são, ordenadamente: pensamento criativo; pensamento analítico; literacia tecnológica; curiosidade e aprendizagem constante; resiliência, flexibilidade e agilidade; pensamento sistémico; domínio em matéria de inteligência artificial (IA) e de grandes dados (big data); motivação e autoconsciência; gestão de talentos; orientação para o serviço e serviço ao cliente; liderança e influência social; empatia e escuta ativa; fiabilidade e atenção aos pormenores, gestão de recursos e operações e por fim domínio de redes e cibersegurança. É importante mencionar estas competências uma vez que no final do respetivo estudo certamente terão lugar nos resultados, sendo que a população do mesmo compreende jovens recém-licenciados que estão a entrar num mercado de trabalho representado por todas as características acima descritas.

## 2.2. Competências desenvolvidas no ensino superior

Estando analisadas as competências mais procuradas pelas organizações para responder aos desafios do mercado de trabalho atual, torna-se agora imperativo analisar quais são as competências que os recém-licenciados melhor desenvolveram, ou, pelo contrário, pior desenvolveram no ensino superior, de modo a verificar se existe alguma ligação entre as competências académicas e aquelas que mais se procuram no mercado de trabalho atualmente.

Um estudo relevante para abordar esta temática é o de Sílvia Monteiro, intitulado “Da Universidade ao mercado de trabalho: Perceções de competência, formação e condições de integração profissional de graduados da Universidade do Minho”, que analisa as perceções pessoais das competências dos graduados em dois momentos diferentes, antes da transição do ensino superior para o mercado de trabalho e dezoito meses depois, já estando estes inseridos no mercado de trabalho. No presente estudo, os autores (Monteiro et al, 2017) elaboram um questionário a 253 diplomados da Universidade do Minho e destacam competências inseridas dentro do campo das *soft skills* e das *hard skills*. Relativamente às *soft skills*, destacam-se as competências de comunicação, interpessoais, de organização e socio emocionais. Relativamente às competências de comunicação e interpessoais os estudantes já consideravam estar bastante bem desenvolvidas durante o ensino superior, no entanto, quando respondem novamente ao questionário, dezoito meses depois, já inseridos no mercado de trabalho, afirmam ter desenvolvido ainda mais estas competências, levando-nos isto a concluir que são muito importantes no mercado de trabalho atual. Quanto às outras competências, tais como as de organização e as socio emocionais, os estudantes, relativamente à primeira, manifestaram um destaque durante o ensino superior, mas que acaba por perder importância na segunda vez em que estes responderam ao inquérito, já estando estes empregados. Em relação às segundas, estas mantiveram-se um pouco abaixo da média em ambas as fases do inquérito. Relativamente às *soft skills* podemos assim concluir que estas são competências importantes, já se manifestando como tal durante o ensino superior e ganhando ainda mais relevância no mercado de trabalho.

Passando para as *hard skills*, Monteiro et al (2017) destacam os conhecimentos teóricos e os conhecimentos práticos. Quanto aos conhecimentos teóricos estes foram considerados como tendo sido bem desenvolvidos quer no período do ensino superior

como no da inserção no mercado de trabalho, dezoito meses depois, com valores acima da média. O mais interessante deste estudo são sem dúvida os conhecimentos práticos, onde os indivíduos não reconhecem nenhum desenvolvimento significativo dos mesmos durante o ensino superior, tendo estes um valor muito abaixo da média, e só dezoito meses depois, na fase de inserção no mercado de trabalho, é que estes remetem para um desenvolvimento exponencial.

Paulos et al (2021) aplicam um questionário a 694 antigos alunos de duas universidades portuguesas, a Universidade do Minho e a Universidade do Algarve, que concluíram os seus estudos entre os anos letivos 2015-2016 e a data da respetiva coleta de dados, entre março e julho de 2020. Neste estudo os autores pretendem analisar o processo de inserção profissional destes licenciados. Os resultados indicam que estes se encontravam confiantes em relação às suas competências interpessoais, entre estas o trabalho de grupo e a resolução de problemas, tendo o seu maior desenvolvimento ocorrido durante o ensino superior. Para além disso, este estudo conclui ainda que quanto maior for a idade dos diplomados do ensino superior, mais facilidade vão ter para se adaptarem a um novo emprego, uma vez que estão mais confiantes em relação às suas competências.

### **2.3. Requisitos valorizados pelos licenciados**

Uma vez analisadas as competências mais procuradas pelas organizações no mercado de trabalho atual, mercado este que é caracterizado pela constante mudança, onde após momentos de crise surgem momentos de alguma estabilidade (Silva et al, 2021; Marques, 2020; World Economic Forum, 2023), pretende-se agora identificar quais são os requisitos mais valorizados pelos trabalhadores no mercado de trabalho, destacando os trabalhadores jovens e recém-licenciados, uma vez que este estudo recai sobre os mesmos. Segundo Marques (2009), o facto de os jovens lidarem constantemente com esta incerteza, proveniente das constantes mudanças do mercado de trabalho, concede-lhes uma “instabilidade identitária”, fazendo com que estes interiorizem uma cultura de iniciativa empresarial, empreendedora e criativa que assenta nas suas habilitações académicas, altamente valorizadas, assim como nas restantes competências da sua formação superior. Tudo isto enaltece o papel das instituições de ensino superior e, consequentemente, os diplomas. Nesse sentido, o papel destas instituições e dos

respetivos diplomas passa a ser visto como um passaporte para o sucesso no mercado de trabalho e para a estabilidade pessoal, e não tanto como uma passagem que potencia o conhecimento e o desenvolvimento pessoal, como era visto no passado (Monteiro et al., 2019). “É crucial perceber que um “diploma” não representa uma garantia absoluta de acesso a um emprego. Porém, a sua ausência fragiliza e estigmatiza a capacidade de inserção profissional do jovem, bem como o seu poder de negociação e de reconhecimento das qualificações acadêmicas” (Marques, 2009, p.90).

Para as organizações, este fenómeno da proliferação dos diplomas funciona como uma “faca de dois gumes”, permitindo por um lado às mesmas expandirem as suas áreas de atividade e o seu capital humano, uma vez que os jovens trazem consigo mais conhecimento e mais diferenciado, mas por outro lado tende a gerar um processo de recrutamento e seleção muito mais cauteloso, pois recai sobre as organizações a grande responsabilidade de selecionar corretamente os recursos humanos necessários para uma função específica, num universo cada vez maior. Neste processo, todas as etapas desde a análise do currículo à entrevista consistem numa prova de aptidão e de competências, sendo que qualquer gesto ou ato de negociação entre o trabalhador e a organização passa a ser cautelosamente estudado, cabendo às organizações selecionarem da forma mais eficaz e eficiente o futuro trabalhador. Este acontecimento, segundo Marques (2009), veio alterar as dinâmicas do ensino superior, verificando-se agora um aumento do tempo dos estudantes nas instituições de ensino superior, assim como um aumento da oferta formativa. Para além disto, surge também um aumento dos estudos por parte do sexo feminino quando comparado com as décadas passadas e verifica-se uma diminuição das expectativas em relação a um percurso laboral estável, ou seja, na obtenção de um trabalho definitivo logo após o curso, como costumava acontecer no passado.

Atualmente, há todo um trajeto imprevisível na carreira de um jovem recém-licenciado, onde há cada vez mais primeiras experiências profissionais incertas, onde um estágio pode surgir, depois segue-se um período de inatividade ou de desemprego, tudo isto sem qualquer padrão linear, remetendo assim para a dessincronização entre vida pessoal, familiar e profissional, e novamente, para a incerteza e instabilidade nas organizações e nos trabalhadores. Segundo Marques (2009), os cuidados extremos relativamente ao processo de recrutamento e seleção por parte das organizações são outra das causas desta incerteza e imprevisibilidade, uma vez que para se defenderem destas

dinâmicas incertas as mesmas acabam por evitar conceder vínculos permanentes aos novos trabalhadores, contratando trabalhadores a termo certo ou recorrendo a outras modalidades, como por exemplo a prestação de serviços ou os trabalhos sazonais/ocasionais, acabando muitas vezes por culminar no desemprego ou na inatividade de jovens qualificados. Esta prática de flexibilização laboral pode ser considerada como a principal estratégia seguida pelas empresas no sentido de responder às exigências de globalização e competitividade das economias (Marques, 2009).

Nesta ótica, há diversos estudos recentes, tais como os estudos de Ostasiewicz & Zawadzki (2016) e Robak (2017) que pretendem conhecer as expectativas dos finalistas do ensino superior em relação à sua entrada no mercado de trabalho. Os autores destes dois estudos vão procurar conhecer, através de questionários e “focus groups”, as principais preocupações e expectativas dos jovens próximos de concluírem estudos superiores relativamente ao seu processo de inserção no mercado de trabalho.

No estudo de Ostasiewicz & Zawadzki (2016), os autores questionam duzentos jovens polacos relativamente a temas como salário justo, emigração, flexibilidade laboral e conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, enfatizando sempre a importância do trabalho e do respetivo rendimento como um ponto central no bem-estar mental dos indivíduos, uma vez que vários estudos comprovam que o desemprego afeta negativamente a qualidade de saúde mental das pessoas, como se verifica no estudo destes autores. Assim sendo, interligam-se conceitos como a situação profissional e a vida social, estando estes dependentes um do outro, sendo cruciais para manter o bem-estar individual. Os resultados traduzem-se numa conclusão final que reforça os elevados níveis de receio sobre a incerteza do futuro laboral e a respetiva situação financeira, nomeadamente acrescida no sexo feminino, o que pode justificar o facto das mulheres estarem dispostas a aceitar um rendimento líquido 22% inferior ao dos homens. Vale a pena relembrar que este estudo, feito na Polónia, reflete apenas aquela que é a situação concreta dos jovens desse mesmo país, não podendo ser traduzida totalmente para os jovens portugueses, no entanto estes autores fornecem pistas interessantes para o presente estudo.

No outro estudo, de Elzbieta Robak (2017), também feito na Polónia, sobre um tema semelhante, as expectativas dos diplomados acerca do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, voltamos a confrontar-nos com questões idênticas às do estudo

anterior, nomeadamente em relação à remuneração e ao equilíbrio entre a situação profissional e a vida pessoal. Aqui a autora questiona 187 estudantes de uma universidade polaca e conclui que os diplomados são ambiciosos com o seu salário, pretendendo assim encontrar trabalhos bem remunerados, mas não deixam de priorizar a sua vida pessoal e familiar e, conseqüentemente, priorizar empresas com horários de trabalho flexíveis.

Para o presente estudo, ambos os autores (Elzbieta Robak, 2017; Ostasiewicz & Zawadzki, 2016) foram cruciais para suscitar questões relevantes para a componente do estudo empírico, neste caso para as entrevistas. Através destes, foi possível fornecer algumas pistas para os entrevistados, tais como a estabilidade profissional, o salário competitivo, o horário flexível, a distância de deslocação casa-trabalho, a possibilidade de teletrabalho, o acesso a formações para desenvolvimento de competências, a possibilidade de progressão na empresa, um bom ambiente de trabalho, alguns projetos inovadores, um seguro de saúde, os subsídios de refeição/transporte e finalmente um telemóvel ou carro da empresa.

Para além destes, o estudo de Caetano e Correia (2023) trouxe para a discussão algumas questões relevantes. Segundo as autoras, as expectativas dos quarenta e um licenciados dos diferentes cursos da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal não são tão ambiciosas, uma vez que metade destes, 49%, não têm expectativas de obterem um contrato sem termo no primeiro ano imediatamente após a conclusão dos estudos nem esperam receber mais do que um salário mínimo. Para além disto, os inquiridos mencionam as competências que julgam vir a necessitar em contexto profissional, equilibrando a importância das *hard skills* com as *soft skills*. Quanto ao futuro, estes inquiridos responderam que, após concluírem estudos a nível de licenciatura, vão procurar emprego ou estágio profissional e prosseguir estudos noutros níveis, poucos manifestaram interesse em fazer um ano sabático ou emigrar. Por fim, relativamente ao processo de inserção profissional, 51% dos estudantes consideram que será um processo fácil, mas 39% revelam alguma preocupação. Quanto ao tempo médio de obtenção de um emprego, 51% esperam encontrar emprego nos 3 primeiros meses após a conclusão dos estudos e 32% acreditam que este processo pode demorar até 6 meses. Há ainda uma minoria de 15% que acredita que este processo pode levar até um ano.

### **3. Metodologia**

Para responder à problemática deste estudo será utilizado o método qualitativo. Neste método, os factos são determinados pelo contexto cultural, originando assim várias realidades que podem ser interpretadas de diferentes formas pelo investigador (Fortin, 2009).

Neste capítulo pretende-se, portanto, descrever a metodologia utilizada para alcançar os objetivos do presente estudo. Assim sendo, este capítulo é composto por subcapítulos diretamente relacionados com os objetivos e as implicações do estudo, a caracterização da respetiva organização, a amostra e o procedimento de recolha de dados, o instrumento de recolha de dados e por fim a técnica de tratamento dos dados.

#### **3.1. Objetivos e implicações do estudo**

A investigação empírica, segundo Hill e Hill (1998), pode ser comparada com uma viagem, na medida em que tem objetivos definidos, obrigando assim o seu autor a fazer escolhas.

Neste estudo pretende-se conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística de uma instituição de ensino superior que concluíram a sua licenciatura no ano letivo 2022-2023. Em específico pretende-se:

- 1) conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados no mercado de trabalho;
- 2) identificar os requisitos valorizados pelos licenciados no contexto profissional;
- 3) conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências valorizadas pelas organizações;
- 4) identificar quais as competências desenvolvidas na instituição de ensino superior.

Esta temática é pertinente na medida em que segue uma discussão atual, a relação entre ensino superior e a empregabilidade, partindo de uma amostra de alunos que terminaram a sua licenciatura num período recente, numa licenciatura na área das ciências

empresariais. Todos estes resultados serão úteis para a instituição na medida em que tornam possível conhecer a situação dos seus licenciados no mercado de trabalho, possibilitando assim à mesma instituição adaptar-se às exigências e responder aos desafios descritos pelos seus licenciados. É de salientar a relevância destes dados também para os atuais e futuros estudantes das várias licenciaturas da Instituição, principalmente para aqueles que se vão inserir na licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística, uma vez que estes alunos terão a oportunidade de conhecer o processo de transição para o mercado de trabalho através da situação dos seus antigos colegas de curso na mesma instituição.

### **3.2. Caracterização da organização**

O Instituto Politécnico de Setúbal surgiu no ano 1979, no âmbito da criação da nova rede de ensino superior politécnico. No início era composto apenas pela Escola Superior de Tecnologia, dando início às suas funções em 1983, e pela Escola Superior de Educação, que por sua vez inicia funções no ano de 1985. Atualmente existem mais três escolas, entre estas a Escola Superior de Ciências Empresariais, criada em 1994, a Escola Superior de Tecnologia do Barreiro, criada em 1999 e por fim a Escola Superior de Saúde, criada em 2000. De todas estas escolas há apenas uma que não se situa em Setúbal, mas sim na cidade do Barreiro, é o caso da Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (Instituto Politécnico de Setúbal, 2024b).

Para este estudo será mais relevante descrever a Escola Superior de Ciências Empresariais, nomeadamente a licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística, uma vez que o mesmo diz respeito aos licenciados da respetiva instituição. A ESCE foi criada em 1994 e atualmente tem cerca de 2000 estudantes inscritos nos níveis CTeSP, licenciatura e mestrado, estudantes estes que usufruem de uma ligação forte com o presente contexto empresarial, realizando estágios finais de curso, participando em conferências, seminários, visitas de estudo, case studies, ações de formação e outras atividades em parceria com as organizações exteriores (Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2024c).

A missão da ESCE/IPS consiste em “ensinar, investigar e prestar serviços na área das Ciências Empresariais, com os mais elevados níveis éticos e de qualidade, dignificando o homem e contribuindo, em parceria com a comunidade, para a promoção

do desenvolvimento do país, em geral, e da região de Setúbal, em particular.” (Escola Superior de Ciências Empresariais, 2024c). Para concretizar esta missão, a ESCE oferece um contexto de cultura académica de qualidade que procura articular os objetivos estratégicos da instituição com o quadro legislativo que a regula, assim como à liberdade académica, dispondo para tal de docentes altamente qualificados e com larga experiência de ensino ou profissional, apostando na internacionalização das várias atividades de ensino e investigação, realizando atividades que permitam o acesso e a promoção de bens culturais e científicos para todas as pessoas e grupos, quer sejam internos ou externos à Escola, assim como à permanente interação com a sociedade visando desenvolver uma cultura de excelência capaz de transferir conhecimento para a sociedade assegurando a sustentabilidade da ESCE. (Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2024d)

Os valores desta instituição são a equidade, a integridade e a responsabilidade para com as pessoas. A competência, qualidade e excelência relativamente à educação. A inovação, criatividade e empreendedorismo para responder ao desenvolvimento sustentável. O pluralismo, partilha e coesão para dar resposta à interação cultural e por fim a responsabilidade social para com a comunidade interna e a sua envolvente. (Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais, 2024d)

### **3.3. Amostra e procedimento**

Numa investigação, segundo Hill e Hill (1998), existem vários “casos”, podendo estes ser compostos por pessoas, empresas, países ou quaisquer outras entidades que se pretendam estudar. Ao número total destes “casos” denominamos “população” ou “universo”. Quanto à amostra, esta diz respeito a uma parte desta população, pois nem sempre é possível ou intencional analisar toda a população em questão, esta pode ser muito extensa e o investigador pode não ter recursos suficientes para a analisar totalmente. Como alternativa o investigador pode analisar a sua amostra e tirar conclusões “generalizáveis” para toda a população em questão, no entanto, isto apenas deve ser feito quando esta amostra for representativa do todo desse universo.

Neste estudo a amostra foi selecionada por conveniência, através de contactos pessoais e posteriormente pela plataforma *LinkedIn*. A amostra é constituída por 9 licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística pela Escola Superior de Ciências

Empresarias do Instituto Politécnico de Setúbal, que concluíram a sua licenciatura no ano letivo 2022/2023. No quadro 1 apresentamos a caracterização da amostra.

**Quadro 1 – Caracterização da amostra**

|           | Sexo | Idade | Tipo de contrato | Salário líquido | Setor da organização | Dimensão Organização (conforme nº trabalhadores) |
|-----------|------|-------|------------------|-----------------|----------------------|--|
| <b>E1</b> | M    | 23    | Termo certo      | 2000 €          | Ensino, investigação | Grande   |
| <b>E2</b> | F    | 21    | Termo certo      | 1100 €          | Construção civil     | Grande   |
| <b>E3</b> | M    | 22    | Termo incerto    | 1600 €          | Retalho alimentar    | Grande   |
| <b>E4</b> | F    | 22    | Termo incerto    | 1500 €          | Metalomecânica       | Média  |
| <b>E5</b> | M    | 24    | Termo certo      | 1200 €          | Energético           | Grande   |
| <b>E6</b> | F    | 23    | Termo certo      | 1200 €          | Consultoria          | Grande   |
| <b>E7</b> | M    | 24    | Termo certo      | -               | Transporte marítimo  | Grande   |
| <b>E8</b> | F    | 23    | Termo incerto    | 1500 €          | Consultoria          | Pequena  |
| <b>E9</b> | F    | 23    | Termo incerto    | 1300 €          | Retalho alimentar    | Grande   |

Neste quadro apresentam-se, resumidamente, as respostas dos inquiridos ao último grupo de perguntas do guião da entrevista. Relativamente aos dados relacionados com a situação laboral dos inquiridos, podemos verificar o tipo de contrato, o seu salário líquido, o setor de atividade das respetivas organizações e finalmente a dimensão das mesmas, tendo por base o número de trabalhadores (< 10 microempresa; < 50 pequena empresa; < 250 média empresa; ≥ 250 grande empresa).

A abordagem inicial foi feita com recurso a contactos pessoais e posteriormente foi utilizada a plataforma *LinkedIn* para entrar em contacto com outros diplomados, onde após se explicar o motivo e os objetivos da respetiva entrevista todos demonstraram interesse em participar.

As entrevistas foram efetuadas através da plataforma Teams e tiveram uma duração média de 25 minutos cada uma. Todos os participantes responderam positivamente ao pedido de gravação das entrevistas para facilitar a transcrição das mesmas. Visando salvaguardar a confidencialidade e o anonimato dos entrevistados, foram utilizados códigos para cada entrevista, utilizou-se o código “E” (Entrevista) seguido do respetivo número de entrevista (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9).

Quatro entrevistas foram feitas durante o mês de julho de 2024 e as restantes cinco nos meses de fevereiro e março de 2025.

### 3.4. Instrumento

Relativamente ao instrumento de recolha de dados utilizado, aplicaram-se entrevistas semiestruturadas, estas são caracterizadas pela proximidade e pelo contacto direto entre o investigador e o interlocutor. Segundo Quivy & Campenhoudt (1998), as entrevistas semiestruturadas são a variante de entrevistas mais utilizada na investigação em ciências sociais, caracterizando-se pelas suas perguntas pré-definidas, não completamente abertas, funcionando como guias na medida em que dão espaço ao interlocutor para falar abertamente sobre os respetivos temas.

Para a realização das entrevistas foi elaborado um guião (Anexo 1), com base nos respetivos objetivos e no enquadramento teórico. Este guião é composto por 16 questões inseridas em 5 dimensões, como podemos verificar no quadro 2.

**Quadro 2 - Dimensões e guião da entrevista**

| <b>Dimensão</b>   | <b>Guião</b>   | <b>Nº</b>           |
|---|--|---------------------|
| <b>Processo de inserção profissional dos licenciados no mercado de trabalho</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opções tomadas após licenciatura</li> <li>• Estágios e inserção profissional</li> <li>• Facilidade/dificuldade inserção profissional</li> <li>• Média final e inserção profissional</li> <li>• Tempo entre conclusão dos estudos e inserção profissional</li> <li>• Métodos utilizados para encontrar emprego</li> <li>• Fatores que dificultar.am o processo de inserção profissional</li> </ul> | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| <b>Requisitos mais valorizados pelos licenciados no contexto profissional</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requisitos mais valorizados pelos licenciados</li> </ul>  | 8                   |
| <b>Perceção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competências mais valorizadas pelas organizações/empresas</li> </ul>  | 9                   |
| <b>Competências desenvolvidas no ensino superior</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competências mais desenvolvidas no ensino superior</li> </ul>   | 10                  |

| Dimensão                                    | Guião   | Nº                     |
|---|---|------------------------|
| Caraterização do inquirido e da organização | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sexo, idade, vínculo laboral, salário atual, setor de atividade, dimensão da empresa.</li> </ul> | 11, 12, 13, 14, 15, 16 |

A primeira dimensão é constituída por 7 questões abertas e pretende conhecer o respetivo processo de inserção no mercado de trabalho, mais concretamente que opções (profissionais e pessoais) foram tomadas pelos indivíduos após a conclusão da sua licenciatura, qual é o grau de relevância do estágio curricular nos respetivos empregos atuais, como classificam o seu processo de inserção no mercado relativamente à facilidade ou dificuldade em encontrar emprego, qual é o impacto da média final de licenciatura na procura de emprego, qual foi o tempo desde o fim dos estudos até encontrarem emprego, que métodos foram utilizados para encontrar emprego e finalmente que fatores que podem ter dificultado este processo de inserção no mercado de trabalho.

A segunda dimensão, de apenas uma questão, tem como objetivo identificar quais são os requisitos valorizados por parte dos entrevistados no seu contexto profissional.

A terceira dimensão, idêntica à segunda, composta por apenas uma questão, procura conhecer as competências valorizadas pelas entidades empregadoras, do ponto de vista dos trabalhadores, neste caso os entrevistados.

A quarta dimensão procura identificar quais foram as competências desenvolvidas durante a licenciatura, onde os entrevistados recuam à sua passagem pelo ensino superior e vão identificar entre competências como *Soft Skills*, *Hard Skills*, tecnologias de informação e comunicação (T.I.C) e linguísticas, quais destas foram as que melhor desenvolveram durante a respetiva licenciatura.

Por último seguem-se as características dos inquiridos: o sexo, a idade, o vínculo laboral, o salário atual, o setor em que estão a trabalhar e a dimensão da empresa.

### 3.5. Técnica de tratamento de dados

Depois de realizadas as entrevistas, o seu conteúdo foi transferido para suporte digital, que por sua vez foi analisado através da análise de conteúdo. A análise de conteúdo facilita a sistematização da informação recolhida através das entrevistas. Este

método consiste num conjunto de técnicas de análise das comunicações e não apenas num instrumento, tratando-se por isso de um conjunto de “apetrechos” adaptáveis a um campo de aplicação muito vasto (Bardin, 2002).

Uma vez selecionada a técnica de tratamento de dados e transcritas as entrevistas, procedeu-se à análise por categorias, esta, por sua vez, agrupa os elementos recolhidos nas entrevistas por categorias, tendo como base elementos repetidos. A categorização é, portanto, um processo estruturalista com duas etapas, em primeiro lugar faz um “inventário”, onde se isolam os elementos, e, em segundo, procura-se uma determinada organização para os mesmos, de modo a agrupá-los facilitando a sua interpretação e, eventualmente, o processo de tirar conclusões (Bardin, 2002). O autor refere ainda que esta “categorização” é recorrente no nosso quotidiano.

Após agrupar os respetivos elementos, neste caso as palavras e as expressões, identificaram-se as que foram mais repetidas, destacando-as. Este procedimento denomina-se categorização. A categorização é, portanto, “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos” (Bardin, 2002, 118). Neste estudo optou-se pela categorização temática, procurando assim palavras referentes ao mesmo tema.

De modo a categorizar as respetivas palavras como a teoria indica, foram contruídas uma grelha vertical (Anexo 2) e uma grelha transversal (Anexo 3), onde se pretende categorizar as respostas dos entrevistados dentro das categorias e subcategorias provenientes das entrevistas.

## **4. Apresentação dos resultados**

Neste capítulo serão apresentados os principais resultados obtidos através das entrevistas realizadas aos licenciados da ESCE/IPS.

Através da análise de conteúdo, os resultados serão apresentados em conformidade com os objetivos específicos deste estudo e, conseqüentemente, com as questões que estes englobam. Os objetivos específicos deste estudo são conhecer o processo de inserção dos licenciados no mercado de trabalho, identificar os requisitos mais valorizados no contexto profissional, conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações e, finalmente, analisar as competências desenvolvidas no ensino superior. Cada um destes grupos contém as respetivas questões colocadas aos indivíduos durante as entrevistas

### **4.1. O Processo de inserção no mercado de trabalho**

Em relação ao processo de inserção dos licenciados no mercado de trabalho, este grupo é composto por 7 questões. A primeira destas questões atenta na opção seguida após a conclusão da licenciatura, onde a maioria dos indivíduos admite que decidiu procurar emprego (N=6), não deixando de haver casos de procura específica apenas por estágios profissionais (N=2). Além disto, a maioria destes licenciados não pretende prosseguir estudos de imediato, mas parte destes dá continuidade aos estudos (N=2). Há ainda casos de indivíduos que decidem emigrar (N=1). Estes dados indicam que a maioria dos licenciados, (N=8), imediatamente após terminarem a sua licenciatura pretendem inserir-se no mercado de trabalho. Em contrapartida, acabam por deixar os estudos em “standby, onde se verificam apenas dois casos de prosseguimento de estudos superiores, a nível de mestrado (um destes estuda enquanto trabalha), representando assim apenas (N=2) da totalidade da amostra. Há ainda dois casos que optam pela procura específica de um estágio profissional, representando assim (N=2) da amostra. Relativamente à emigração, temos apenas um caso, (N=1), que emigrou. Na tabela 1 e no quadro 3 estão apresentados os resultados e as citações dos inquiridos relativamente à questão anterior.

**Tabela 1 – Percurso após a licenciatura**

| <b>Tema</b>                        | <b>Categoria</b>                 | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|---------------------|------------|
| Opções tomadas após a licenciatura | Procurou emprego                 | E1, E3, E4, E5, E7, E9     | 6                   | 67%        |
|                                    | Continuou a estudar              | E1, E6                     | 2                   | 22%        |
|                                    | Procurou um estágio profissional | E2, E8                     | 2                   | 22%        |
|                                    | Emigrou                          | E1                         | 1                   | 11%        |

**Quadro 3 – Categorias relativas aos percursos após licenciatura**

|   |
|---|
| <b>E1</b> – “Depois de ter terminado a licenciatura vi que Portugal não era um sítio ideal, então emigrei para Alemanha, onde descobri um grande leque de oportunidades na área científica, coisa que eu não poderia ter em Portugal. Segui a área científica e estou agora a trabalhar como investigador assistente numa faculdade.” |
| <b>E2</b> – “Quando acabei a licenciatura procurei um estágio profissional, que estou agora a terminar.”  |
| <b>E3</b> – “Na altura já estava a trabalhar em part-time para pagar os estudos depois acabei por ficar nessa empresa, mas num cargo diferente, passei de operador de vendas para coordenador de uma área, coordeno uma equipa com 16 pessoas”  |
| <b>E4</b> – “Assim que acabei o estágio curricular fui convidada a permanecer na empresa, fiquei lá por 6 meses e depois procurei outro trabalho, porque não era exatamente aquilo que eu queria, onde estava”  |
| <b>E5</b> – “A decisão que tomei foi começar a procurar logo emprego”   |
| <b>E6</b> – “Candidatei-me para o mestrado”   |
| <b>E7</b> – “Procurar logo emprego”   |
| <b>E8</b> – “Para terminar a licenciatura tive de fazer um estágio curricular e, quando acabei, a empresa fez-me uma proposta para permanecer em estágio profissional.”   |
| <b>E9</b> – “Procurei trabalho”   |

Passando agora para a segunda questão, esta pretende analisar o nível de importância que os licenciados atribuem ao estágio curricular, que no caso desta amostra estava imposto no programa dos vários cursos frequentados. Em relação à relevância do estágio curricular, sete dos inquiridos (N=7) reconhecem a sua importância, no entanto, dois (N=2) não a reconhecem. Através das citações (Quadro 4) verificamos que há, no geral, uma ligação positiva entre os estágios curriculares e a entrada no mercado de trabalho, uma vez que mesmo sendo estes realizados, em alguns casos, em empresas diferentes daquelas onde os indivíduos trabalham atualmente, os estágios curriculares contribuem como uma primeira abordagem ao mercado de trabalho. Os estágios

curriculares são assim bem recebidos pela maioria dos inquiridos, com exceção do E2 e do E3 (N=2), que não reconhecem grande relevância proveniente do seu estágio curricular. Na tabela 2 e no quadro 4 estão apresentadas as respostas e as citações dos inquiridos.

**Tabela 2 - Relevância do estágio curricular**

| <b>Tema</b>                      | <b>Categoria</b>        | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------|------------|
| Relevância do estágio curricular | Sim, relevante          | E1, E3, E4, E6, E7, E8, E9 | 7                   | 78%        |
|                                  | Não foi muito relevante | E2, E5                     | 2                   | 22%        |

**Quadro 4 – Categorias relativas à relevância do estágio curricular**

|   |
|---|
| <b>E1</b> – “Foi relevante para perceber que não era aquilo que queria fazer, ou seja, foi relevante para perceber que aquela área específica da logística não era a melhor para mim.”  |
| <b>E2</b> – “Fiz estágio curricular porque é uma imposição da licenciatura, não me ensinou nada daquilo que estou a desenvolver agora porque estou numa área completamente diferente.”  |
| <b>E3</b> – “Considero que é sempre importante, apesar de no meu caso ter sido numa área completamente diferente, estou na área da distribuição e na altura estagiei na área da logística que acaba por ser muito diferente, mas considero que é sempre importante para ter uma noção do contexto empresarial.” |
| <b>E4</b> – “Sim, sem dúvida, tirando a parte da auditoria, em que acabei por ter conhecimento teórico, a parte prática foi toda ganha através do estágio”  |
| <b>E5</b> – “Não, porque apesar de ser numa área de logística, é numa área da logística diferente, portanto não, não contribuiu assim muito.”   |
| <b>E6</b> – “Sim”   |
| <b>E7</b> - “Diria que sim, foi uma mais-valia esta experiência”  |
| <b>E8</b> – “Sim, realizei e considero que tenha sido relevante para o meu percurso pois em apenas 3 meses adquiri mais bases e conhecimentos do que em 3 anos de licenciatura.”  |
| <b>E9</b> – “Sim, realizei e considero que tenha sido relevante para o meu percurso”  |

Após responderem sobre a relevância dos estágios curriculares no seu percurso profissional, questionámos os indivíduos sobre a facilidade de inserção no mercado de trabalho, mais concretamente se consideraram que o mesmo foi fácil ou difícil. Aqui as respostas estão mais divididas e não são tão conclusivas, no entanto, a maioria dos inquiridos refere que foi um processo fácil (N=6), sendo que os outros três (N=3)

discordam. A tabela 3 e o respetivo quadro 5 contêm as respostas e as citações para esta questão.

**Tabela 3 – Facilidade de inserção no mercado de trabalho**

| <b>Tema</b>                                   | <b>Categoria</b> | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|---|------------------|----------------------------|---------------------|------------|
| Facilidade de inserção no mercado de trabalho | Sim, foi fácil   | E1, E2, E3, E6, E8, E9     | 6                   | 67%        |
|   | Não, foi difícil | E4, E5, E7                 | 3                   | 33%        |

**Quadro 5 – Categorias relativas à facilidade de inserção no mercado de trabalho**

|  |
|--|
| <b>E1</b> – “Tenho de dizer que foi fácil porque o realizei fora de Portugal, se fosse em Portugal, não sei se seria assim tão fácil.”   |
| <b>E2</b> – “No início do trabalho não tive dificuldades, tive bastante facilidade.”   |
| <b>E3</b> – “Estava num contexto bastante diferente, como já trabalhava na organização, não senti muita dificuldade, foi mais ao contrário, foram as empresas que vieram ter comigo e não tive de ir ter com as empresas.”   |
| <b>E4</b> – “O meu processo não foi fácil, nomeadamente logo ao início, a procurar emprego. É difícil quando temos pouca experiência de trabalho, normalmente pedem sempre 5 anos de experiência de trabalho para qualquer emprego e eu tive a sorte de entrar num sítio onde queriam uma pessoa sem qualquer tipo de experiência para me “moldarem” dentro da empresa.” |
| <b>E5</b> – “Não, não, depois de acabar o curso não foi fácil, isto pelo tempo que demorou. Pensava que ia ser uma coisa mais rápida e não foi. Foi só passado alguns meses.”  |
| <b>E6</b> - “Consegui ter facilidade em encontrar empresas.”   |
| <b>E7</b> - “Não, foi um pouco difícil.”   |
| <b>E8</b> – “Sim, considero que tenha sido fácil, no entanto, penso que tenha sido uma situação atípica. A realização do estágio curricular facilitou este processo de inserção, mas mesmo a procura deste estágio, com todos os recursos que o IPS disponibiliza, foi desafiante.”  |
| <b>E9</b> – “Sim, considero que tenha sido fácil”  |

Atendendo agora à quarta questão, cujo objetivo consiste em verificar se existe alguma influência da média final da licenciatura com o processo de inserção no mercado de trabalho, a resposta predominante é “não, foi irrelevante”, a maioria dos inquiridos (N=7) não a considera determinante para a obtenção de um emprego ou estágio profissional. Seguem-se a tabela 4 e o quadro 6 com a respetiva informação.

**Tabela 4 - Relevância da média final da licenciatura**

| Tema                                      | Categoria            | Unidade de contexto        | Nº Respostas | (%) |
|---|----------------------|----------------------------|--------------|-----|
| Relevância da média final da licenciatura | Não, foi irrelevante | E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8 | 7            | 78% |
|   | Sim, foi relevante   | E6, E9                     | 2            | 22% |

**Quadro 6 – Categorias relativas à relevância da média final da licenciatura**

|   |
|---|
| <b>E1</b> – “No caso da licenciatura a média final não teve grande importância, ou seja, tenho uma média de 16 e não considero que tenha sido o principal fator. Julgo que o principal fator tem a ver com motivação e com esforço, não apenas com as atividades que se desempenha, mas também pela experiência profissional.”  |
| <b>E2</b> – “Penso que não influencia nada, julgo que é mais pela entrevista, pelo menos no estágio onde estou eles não deram grande importância à média, quiseram saber da entrevista que fiz porque fui colocada à prova nessa entrevista”  |
| <b>E3</b> – “Não senti que a média fosse relevante de todo, penso que dão mais importância às soft-skills e tudo isso do que propriamente à média da licenciatura. Fiz algumas entrevistas e a média da licenciatura nunca foi um assunto muito relevante, portanto, julgo que não seja preciso dar muito valor à média, a menos que se queiram seguir estudos.”  |
| <b>E4</b> – “Na minha área, estamos a falar de logística, não valorizam muito a média, valorizam mais, na entrevista, tudo o que está relacionado com a flexibilidade, pois logística é um curso em que ser flexível e perseverante são características determinantes. Então a média contou dentro de candidatos que concorriam dentro do mesmo curso, para o mesmo cargo, mas o que realmente me levou a ser escolhida foi a minha experiência e a minha flexibilidade no trabalho.” |
| <b>E5</b> – “Não, penso que não teve impacto nenhum.”   |
| <b>E6</b> - “A média conta como fator de desempate.”  |
| <b>E7</b> – “Não”   |
| <b>E8</b> – “Não, em nenhuma das entrevistas me perguntaram a minha média final de licenciatura.”   |
| <b>E9</b> – “Sim, a minha média final de licenciatura foi relevante.”   |

Passando para a quinta questão deste primeiro grupo, que pretende determinar quanto tempo os inquiridos demoraram a encontrar emprego após concluírem os seus estudos, a resposta mais repetida é “foi imediato”, tendo a maioria dos entrevistados (N=6) afirmado que a sua inserção profissional foi imediata. É interessante ainda verificar que alguns dos indivíduos receberam um convite por parte das empresas/organizações onde estavam a trabalhar ou a estagiar para continuar a exercer funções nas mesmas, em alguns casos (E3 e E4) houve até uma proposta de mudança de função dentro destas, sempre para um cargo melhor. Em relação aos restantes, dois destes (N=2) demoraram 3

meses para encontrar emprego e outro (N=1) demorou cerca de 9 meses. Seguem-se a tabela 5 e o quadro 7 referentes a esta temática.

**Tabela 5 - Tempo entre conclusão dos estudos e emprego**

| <b>Tema</b>                                | <b>Categoria</b> | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|--|------------------|----------------------------|---------------------|------------|
| Tempo entre conclusão do estudos e emprego | Emprego imediato | E1, E2, E3, E4, E6, E8     | 6                   | 67%        |
|  | 3 meses depois   | E7, E9                     | 2                   | 22%        |
|  | 9 meses depois   | E5                         | 1                   | 11%        |

**Quadro 7 – Categorias relativas ao tempo entre conclusão dos estudos e emprego**

|   |
|---|
| <b>E1</b> – “Pode dizer-se que foi imediato no meu caso, ou seja, quando terminei a licenciatura foi proposta a oferta de trabalho para trabalhar na faculdade. Não tive qualquer tipo de tempo de espera.”   |
| <b>E2</b> – “Quando conclui o estágio curricular já tinha este emprego garantido, portanto foi imediato, não houve espera.”   |
| <b>E3</b> – “Foi imediato, aliás já estava na empresa, mas com outro cargo, ainda durante a licenciatura.”  |
| <b>E4</b> – “Foi imediato, acabei por começar a trabalhar na empresa onde estava a estagiar.”   |
| <b>E5</b> – “Foi de Agosto/setembro a junho, comecei o recrutamento por volta de abril (6-9 meses).”  |
| <b>E6</b> – “Imediato”  |
| <b>E7</b> – “3 meses”   |
| <b>E8</b> – “Fizeram-me uma proposta para estágio profissional na mesma empresa onde realizei o estágio curricular após o terminar. Atualmente estou nos quadros efetivos da empresa pelo que após concluir a licenciatura não tive de procurar emprego.” |
| <b>E9</b> – “3 meses”   |

Na questão seguinte, o objetivo é conhecer quais foram os métodos mais utilizados pelos inquiridos para a obtenção de um emprego ou estágio. Aqui, verifica-se uma grande representação das plataformas digitais, com destaque para o LinkedIn (N=7). Quanto às restantes plataformas, como por exemplo o job teaser, fazem recurso a estas 4 inquiridos (N=4). Há ainda alguns entrevistados que recorrem às suas redes de contactos pessoais (N=4) e ainda outro (N=1), que afirma ter enviado candidaturas espontâneas, via email, para empresas da sua área (N1). Verificamos que as plataformas digitais têm uma grande

importância para os jovens recém-licenciados que procuram o seu primeiro emprego ou até mesmo um estágio, com destaque para o LinkedIn. A tabela 6 e o quadro 8 sintetizam os principais resultados obtidos.

**Tabela 6 - Métodos utilizados para encontrar emprego**

| <b>Tema</b>                               | <b>Categoria</b>                        | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|---|---|----------------------------|---------------------|------------|
| Métodos utilizados para encontrar emprego | <i>LinkedIn</i>                         | E1, E2, E4, E5, E6, E7, E9 | 7                   | 78%        |
|   | Rede de contactos pessoais              | E1, E2, E3, E9             | 4                   | 44%        |
|   | Outras plataformas ( <i>jobteaser</i> ) | E4, E5, E7, E9             | 4                   | 44%        |
|   | Envio de candidaturas espontâneas       | E8                         | 1                   | 11%        |

**Quadro 8 – Categorias relativas aos métodos utilizados para encontrar emprego**

|   |
|---|
| <b>E1</b> – “Neste caso, foi mesmo a minha rede de contactos pessoais que permitiu que eu estivesse no cargo. Foi, portanto, um professor que na altura em que eu era estudante viu algum talento no meu trabalho e rapidamente me convidou para ser investigador assistente na área. No meu segundo emprego, foi precisamente o <i>LinkedIn</i> . O <i>LinkedIn</i> também foi aqui uma grande ajuda, um grande aliado, porque é de facto um passaporte para o mercado de trabalho.” |
| <b>E2</b> – “Esse específico foi o <i>LinkedIn</i> , depois tinha uma pessoa conhecida que trabalhava na empresa, noutra setor, e ajudou-me nesse sentido”  |
| <b>E3</b> – “Foi basicamente a minha rede de contactos pessoais”  |
| <b>E4</b> – “Foi essencialmente o <i>LinkedIn</i> , também me inscrevi em plataformas de emprego, mas o <i>LinkedIn</i> foi o principal.”   |
| <b>E5</b> – “Foi essencialmente o <i>LinkedIn</i> , também foi um pouco através do <i>JobTeaser</i> , mas o <i>LinkedIn</i> foi o principal.”   |
| <b>E6</b> - “Mais pelo <i>LinkedIn</i> ”  |
| <b>E7</b> - “Foi essencialmente o <i>LinkedIn</i> , também foi um pouco noutras plataformas, mas o <i>LinkedIn</i> foi o principal.”  |
| <b>E8</b> – “Estou empregada na empresa em que realizei o meu estágio curricular. Este estágio encontrei através de pesquisa de empresas de consultoria de logística pois era a área que mais me interessava. Enviei emails para essas empresas até obter respostas. “  |
| <b>E9</b> – “ <i>LinkedIn</i> , outros sites, rede de contactos pessoais”   |

Para concluir, em relação à sétima questão, que pretende conhecer os fatores que dificultaram o processo de inserção no mercado de trabalho, verificamos que a maioria dos inquiridos respondeu que foi a falta de experiência profissional (N=6), um respondeu que não encontrou nenhum fator (N=1), outro respondeu que sentiu que existiu algum

preconceito por não ter vindo de uma instituição de ensino superior de renome (N=1), e por fim o estudante que emigrou indicou que a barreira linguística foi o fator que mais dificultou a sua procura por emprego (N=1). seguem-se os resultados e as respostas dadas pelos inquiridos na Tabela 7 e no Quadro 9.

**Tabela 7 - Fatores que dificultaram a obtenção de emprego**

| <b>Tema</b>                                   | <b>Categoria</b>                  | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> |
|---|-----------------------------------|----------------------------|---------------------|------------|
| Fatores que dificultaram a procura de emprego | Falta de experiência profissional | E4, E5, E6, E7, E8, E9     | 6                   | 67%        |
|   | Instituição ensino superior       | E3                         | 1                   | 11%        |
|   | Barreira linguística              | E1                         | 1                   | 11%        |
|   | Nenhum fator                      | E2                         | 1                   | 11%        |

**Quadro 9 – Categorias relativas aos fatores que dificultaram a obtenção de emprego**

|  |
|--|
| <b>E1</b> – “No meu caso foi mesmo a competência linguística que mais dificultou a parte inicial, porque de facto tive de realizar um exame específico em alemão para me dar alguma credencial na parte da investigação, e só depois de ter realizado esse exame é que pude efetivamente continuar com o trabalho.”  |
| <b>E2</b> – “Não houve nenhum fator que me tenha dificultado a procura de emprego.”  |
| <b>E3</b> – “Eu não considero que tenha havido algum fator que me tenha dificultado esse acesso, a única dificuldade que senti na altura, foi quando fui fazer a última entrevista, com o Concelho de Administração de uma empresa de logística, senti que eles não valorizaram a minha instituição de ensino superior, estavam muito voltados para as universidades das grandes cidades, neste caso Lisboa, Porto e Coimbra.” |
| <b>E4</b> – “Penso que qualquer pessoa deste curso irá mencionar que é a experiência profissional, é sempre um trabalho em que exigem alguma experiência profissional, e se surgir uma oportunidade de gestão dentro da logística, por norma, é sempre para pessoas com muita experiência profissional.”   |
| <b>E5</b> – “Pediam mais experiência do que tinha, ou seja, como não tinha experiência nenhuma, não estava a trabalhar, não tinha trabalhado em lado nenhum, só no estágio curricular, e eles podiam sempre a partir de um ano, só consegui entrar num estágio.”   |
| <b>E6</b> – “A nível da gestão de logística é extremamente fácil encontrar emprego, as empresas vão à tua procura enquanto ainda te estás a licenciar, mas o fator que pode dificultar é a falta de experiência de trabalho”   |
| <b>E7</b> – “Claramente a pouca experiência”   |
| <b>E8</b> – “Foi a falta de experiência profissional”  |
| <b>E9</b> – “Falta de experiência profissional”  |

#### **4.2. Requisitos valorizados pelos licenciados no contexto profissional**

Este grupo de apenas uma questão, “quais são os requisitos/benefícios sociais que considera mais importantes no contexto profissional?” procura identificar os requisitos mais valorizados pelos inquiridos no seu contexto profissional. Esta questão enquadra-se no segundo objetivo específico deste estudo, o de identificar quais são os requisitos mais valorizados pelos licenciados no contexto profissional.

Para guiar os inquiridos caso estes pretendessem alguns exemplos mais concretos foram retiradas da literatura algumas dimensões, referidas no capítulo teórico deste estudo, da autoria de Marques (2020); Ostasiewicz, & Zawadzki (2016); Robak (2017) e Caetano & Correia (2023). É de salientar que muitos destes exemplos não foram mencionados pelos inquiridos, e outros, mesmo não se encontrando presentes na literatura, acabaram por surgir nas respostas de vários destes inquiridos.

Para facilitar a interpretação dos dados, destacaram-se três grupos, o primeiro destes contém os 3 requisitos mais valorizados, entre estes o salário competitivo, (N=7), o bom ambiente de trabalho/cultura organizacional (N=5) e a possibilidade de teletrabalho (N=4).

O segundo grupo engloba as categorias com três respostas, entre estas seguem-se a possibilidade de progressão na empresa (N=3), o gosto pelo trabalho desempenhado, ligado por vezes aos projetos inovadores (N=3), o horário flexível (N=3), e os benefícios oferecidos pela empresa, ou ajudas de custo (N=3).

Por fim, no último grupo, destacam-se as categorias com apenas uma ou duas respostas, entre estas a distância de deslocação casa-trabalho (N=2), o seguro de saúde (N=2), o sentir-se valorizado na empresa (N=1), o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (N=1), a formação contínua (N=1) e finalmente a disponibilização dos materiais necessários, por parte das organizações, aos seus trabalhadores (N=). Segue-se a Tabela 8 e o quadro 10 com os respetivas respostas.

**Tabela 8 - Requisitos valorizados no mercado de trabalho**

| <b>Tema</b>                                   | <b>Categoria</b>                                       | <b>Unidade</b>             | <b>Nº</b> | <b>(%)</b> | <b>Grupo</b> |
|---|--|----------------------------|-----------|------------|--------------|
| Requisitos valorizados no mercado de trabalho | Salário competitivo                                    | E1, E4, E5, E6, E7, E8, E9 | 7         | 78%        | 1            |
|   | Bom ambiente de trabalho/cultura organizacional        | E2, E4, E5, E6, E9         | 5         | 56%        | 1            |
|   | Possibilidade de teletrabalho                          | E1, E5, E7, E8             | 4         | 44%        | 1            |
|   | “gosto “pelo trabalho desempenhado/projetos inovadores | E1, E2, E8                 | 3         | 33%        | 2            |
|   | Possibilidade de progressão na empresa                 | E4, E6, E9                 | 3         | 33%        | 2            |
|   | Horário flexível                                       | E1, E6, E8                 | 3         | 33%        | 2            |
|   | Benefícios empresa/ajudas de custo                     | E1, E7, E8                 | 3         | 33%        | 2            |
|   | Distância de deslocação casa-trabalho                  | E4, E8                     | 2         | 22%        | 3            |
|   | Seguros (saúde, outros)                                | E1, E8                     | 2         | 22%        | 3            |
|   | Sentir-se valorizado na empresa                        | E2                         | 1         | 11%        | 3            |
|   | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal           | E3                         | 1         | 11%        | 3            |
|   | Formação contínua                                      | E7                         | 1         | 11%        | 3            |
|   | Disponibilização de materiais                          | E7                         | 1         | 11%        | 3            |

**Quadro 10 – Categorias para os requisitos valorizados no mercado de trabalho**

|  |
|--|
| <p><b>E1</b> – “Em primeiro, tem de ser um trabalho que esteja na área onde idealizo estar. Em segundo lugar, obviamente a flexibilidade, portanto, se a empresa me der flexibilidade, e não digo só Home-Office, digo também um horário flexível de modo que me possa movimentar durante a semana (...) obviamente, o salário, depois, no final, os tais benefícios.”</p> |
| <p><b>E2</b> – “Sentir-me valorizado e útil. Na empresa onde estou é o caso porque apesar de estar como um estagiário não me tratam como tal. Obviamente que o ordenado e todas essas regalias para mim são importantes, mas gostar daquilo que faço é obrigatório”</p>  |
| <p><b>E3</b> – “Neste momento o que mais valorizo é o equilíbrio de vida pessoal e profissional. Se ao início valorizava mais um salário competitivo, agora percebo a importância que tem este equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.”</p>   |
| <p><b>E4</b> – “O que valorizo mais, e para já, é o vencimento. Depois gostava que fosse um trabalho perto de casa. Outra coisa que valorizo muito, e foi a questão pela qual saí da outra empresa, é um bom ambiente de trabalho, e ter uma boa chefia. Também a capacidade de visão do futuro, de que um dia podes crescer e aprender mais ainda.”</p>                   |

|   |
|---|
| <p><b>E5</b> – “Valorizo a empresa em si, a sua cultura, claro que é importante, o salário, e a parte do teletrabalho agora vai sendo cada vez mais importante.”</p>  |
| <p><b>E6</b> - “Progressão na carreira, e o salário competitivo. Podemos gostar muito da cultura organizacional, do ambiente de trabalho, mas se o vencimento for abaixo da média dos teus colegas, os teus concorrentes na área, isso não te vai motivar e não vais ser tão produtivo. A cultura organizacional e a isenção de horário também são importantes.”</p>  |
| <p><b>E7</b> - “A parte da formação contínua, considero que seja muito importante para as pessoas começarem a aprender desde o início, e continuarem sempre a aprender. O salário atrativo, principalmente no caso de trabalhadores deslocados, a possibilidade de teletrabalho (...) atualmente é muito mais fácil trabalhar remotamente, e muito mais cómodo.</p> <p>As ajudas de custo, ou seja, o subsídio de transporte, subsídio de alimentação, fornecer também os materiais necessários, seja computador, Internet, os materiais necessários para desenvolver o trabalho.</p> |
| <p><b>E8</b> – “O salário competitivo, o horário flexível, a distância de deslocação casa-trabalho, a possibilidade de teletrabalho, os projetos inovadores, e o seguro de saúde/subsídios de refeição/transporte.”</p>   |
| <p><b>E9</b> – “O mais importante é o salário competitivo, a progressão na empresa, e um bom ambiente de trabalho.”</p>   |

### **4.3. As Competências valorizadas pelas organizações**

O presente subcapítulo pretende dar resposta ao terceiro objetivo específico deste estudo, ou seja, conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações. A questão colocada aos inquiridos foi a seguinte: Quais as competências mais valorizadas pelas empresas ou organizações?

À semelhança da pergunta anterior, procurou-se novamente retirar alguns exemplos provenientes da literatura, nomeadamente das competências valorizadas pelas empresas/organizações. De acordo com o relatório do World Economic Forum (2023), as empresas têm vindo a valorizar cada vez mais as seguintes competências: Pensamento criativo; pensamento analítico; literacia tecnológica; curiosidade e aprendizagem constante; resiliência, flexibilidade e agilidade; pensamento sistémico; domínio em matéria de inteligência artificial (IA) e de grandes dados (big data); motivação e autoconsciência; gestão de talentos; orientação para o serviço e serviço ao cliente; liderança e influência social; empatia e escuta ativa; fiabilidade e atenção aos pormenores, gestão de recursos e operações e por fim domínio de redes e cibersegurança.

Neste caso, as respostas não são tão conclusivas, destacam-se a flexibilidade, com 4 respostas (N=4), seguida da comunicação eficaz, com três respostas (N=3), no grupo 1.

No grupo 2, seguem-se as competências com apenas duas respostas, empatia/Inteligência emocional, resolução rápida de problemas, assiduidade e pontualidade, resiliência, adaptabilidade às constantes mudanças/inação, criatividade/pensamento critico, proatividade/vontade aprender, trabalhar em equipa, todas com 2 respostas (N=2).

No grupo 3, seguem-se as competências com apenas uma respostas, entre estas a tolerância ao stress e a boa apresentação, com uma resposta (N=1). Na tabela 9 e no quadro 11 seguem as respostas e as citações dos inquiridos relativamente a esta questão.

**Tabela 9 - Competências mais Valorizadas pelas Organizações**

| <b>Tema</b>                                      | <b>Categoria</b>                             | <b>Unidade de contexto</b> | <b>Nº Respostas</b> | <b>(%)</b> | <b>Grupo</b> |
|--|--|----------------------------|---------------------|------------|--------------|
| Competências mais valorizadas pelas organizações | Flexibilidade                                | E1, E4, E8, E9             | 4                   | 44%        | 1            |
|  | Comunicação eficaz                           | E3, E7, E8                 | 3                   | 33%        | 1            |
|  | Resiliência                                  | E3, E6                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Adaptabilidade às constantes mudanças/inação | E3, E8                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Criatividade/pensamento critico              | E4, E8                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Proatividade/vontade aprender                | E5, E6                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Trabalhar em equipa                          | E5, E6                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Resolução rápida problemas                   | E2, E8                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Resiliência                                  | E3, E6                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Empatia/inteligência emocional               | E1, E7                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Assiduidade/pontualidade                     | E3, E9                     | 2                   | 22%        | 2            |
|  | Boa apresentação                             | E2                         | 1                   | 11%        | 1            |
|  | Tolerância ao stress                         | E3                         | 1                   | 11%        | 1            |

**Quadro 11 – Categorias para as competências valorizadas pelas organizações**

**E1** – “Aquilo que a minha empresa mais valoriza é a flexibilidade. O que se pode traduzir em flexibilidade significa que às vezes tenho de trabalhar depois das 5 da tarde, outras vezes responder a e-mails quando estou fora do horário de trabalho, e isso também é uma grande base para se conseguir fazer uma grande carreira e para chegar a grandes cargos. E depois há outro fator que também valorizam, é uma pessoa ser quem é (...), ou seja, ser verdadeira.”

|   |
|---|
| <p><b>E2</b> – “É a resolução rápida de problemas. De momento estou a trabalhar numa empresa muito grande, e uma das áreas onde trabalho é a produção, e estamos a trabalhar com um produto que tem uma durabilidade muito pequena, porquê? Porque endurece relativamente rápido, ou seja, os carros a partir do momento em que são carregados têm cerca de 2 horas e meia, 3 horas para serem descarregados. Por vezes temos de tomar decisões bastante rápido, em momentos de stress, e então penso que seja essa, pelo menos na minha perceção, a competência que consideram mais importante.”</p>   |
| <p><b>E3</b> – “Um bom colaborador tem de começar por um aspeto básico, que é a assiduidade, chegar a horas, e perceber que o período em que está lá é para trabalhar... A comunicação também é muito importante dentro do mundo empresarial, alguém com uma boa capacidade de comunicação tem uma grande mais-valia no mundo empresarial. Também a adaptabilidade, pelo menos na minha área é uma grande mais-valia, porque as coisas estão constantemente a mudar, portanto quanto mais resiliente fores, mais valor te dão. A apresentação também é muito importante, não ires a uma entrevista com cara de sono.”</p>                                     |
| <p><b>E4</b> – “As empresas procuram sempre uma pessoa proativa que não fique só pelas tarefas essenciais que lhe dão, que faça sempre algo mais, que pense fora da caixa, ou seja, flexível., uma pessoa que seja empenhada, honesta, e especialmente flexível, atualmente não fazer só aquilo que se aprende na faculdade ou no mestrado, ou o que quer que seja, e tentar ter outras capacidades, acho que a inovação, tudo isto são coisas que procuram sempre.”</p>  |
| <p><b>E5</b> – “Saber trabalhar em equipa, isto é, tem de criar um bom ambiente dentro da equipa, e tem de ser uma pessoa participativa (...) que queira aprender e que queira ser ensinado.”</p>   |
| <p><b>E6</b> – “É importante possuir competências linguísticas, o inglês fluente e dominar alguma outra língua. Os certificados, de inglês, de Excel avançado, de voluntariado. Estas atividades extracurriculares também valorizam a experiência profissional, e demonstram vontade de aprender, valorizando imenso as pessoas em matéria de <i>soft skills</i>. (...) As empresas também se preocupam muito com a pessoa que vão colocar lá, isto é, se é uma pessoa que sabe trabalhar em equipa, uma pessoa proativa, comunicativa, resiliente, que vai contribuir para o crescimento da organização ou se está lá apenas para ganhar o seu salário.”</p> |
| <p><b>E7</b> – “A parte da empatia e do saber estar, da comunicação, são muito importantes, pelo menos na minha área, que envolve muito contato com fornecedores e com clientes. A parte da comunicação é fulcral, seja em português, seja em inglês.”</p>  |
| <p><b>E8</b> – “Na minha experiência, que é na consultoria, destaco a gestão do trabalho, flexibilidade, adaptabilidade, pensamento crítico, autonomia, resolução de conflitos, comunicação e gestão de projetos.”</p>  |
| <p><b>E9</b> – “A responsabilidade, ou seja, saber o que é que se está a fazer, e a partir daí vem tudo o resto, a pontualidade, o fazer horas extra quando é necessário”</p>   |

#### 4.4. As Competências desenvolvidas no ensino superior

No presente capítulo, que corresponde ao último objetivo específico deste estudo, pretende-se responder à seguinte questão, quais foram as competências mais desenvolvidas durante a licenciatura?

Com base na literatura existente relativamente a esta temática (Monteiro et al, 2017; Paulos et al, 2021), destacam-se quatro competências chave presentes no ensino superior, entre estas as competências técnicas, ou hard-skills, as competências comportamentais, ou soft-skills, as competências linguísticas, que consistem no domínio de línguas estrangeiras, e por último as competências tecnológicas, ou T.I.C. É de salientar que os inquiridos abordaram todas, no entanto as mais frequentes são sem dúvida as competências comportamentais (soft-skills).

Em primeiro lugar, mencionadas por praticamente todos os licenciados, estão as soft-skills (N=8).

Seguem-se as T.I.C, onde três inquiridos afirmam terem sido bem desenvolvidas durante os seus estudos (N=3).

Relativamente às hard-skills, há apenas um inquirido que defende que foram bem desenvolvidas e aplicadas em contexto laboral (N=1), no entanto, há casos que mencionam que não se tratou de um fraco desenvolvimento desta competência no ensino superior, mas sim o fraco uso que dão às mesmas em contexto laboral, podendo por exemplo ter desenvolvido bem estas, mas não serem relevantes no dia a dia daquilo que são os seus contextos profissionais. É importante ter isso em conta quando mencionamos estas competências para não se obterem conclusões descontextualizadas.

Em relação às competências linguísticas, nenhum dos inquiridos as refere como tendo sido desenvolvidas durante os seus estudos, no entanto, mais uma vez, a maioria destes garantem ter sido por decisão própria, pois caso pretendessem teria sido possível desenvolvê-las melhor. Seguem-se a tabela 10 e o quadro 12 com as respetivas respostas.

**Tabela 10 - Competências mais desenvolvidas no ensino superior**

| Tema   | Categoria   | Unidade de contexto            | Nº Respostas | (%) |
|--|-------------|--------------------------------|--------------|-----|
| Competências mais desenvolvidas no ensino superior | Soft-skills | E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8, E9 | 8            | 89% |
|  | T.I.C.      | E2, E4, E5                     | 2            | 33% |
|  | Hard-skills | E5                             | 1            | 11% |

**Quadro 12 – Categorias relativas às competências desenvolvidas no ensino superior**

|   |
|---|
| <p><b>E1</b> – “Por um lado, as <i>soft skills</i>. Penso que foi aí onde aprendi muito daquilo que hoje aplico em contexto “out of work”, aquilo que faço fora do contexto formal, e isto foi efetivamente aprendido na faculdade. Já nas <i>hard-skills</i> julgo que o programa devia ser diferente, e aqui ligando também às TIC, onde o software utilizado aí não é utilizado no mercado, ou pelo menos na Alemanha. Quanto às línguas estas não estão inseridas no programa regular, o que é normal, mas havia aulas oferecidas pela faculdade, porém eram muito centradas no inglês e não nas outras línguas, no entanto, a universidade estava metida, na minha altura, em muitos projetos internacionais, e se os estudantes quisessem desenvolver efetivamente essa aprendizagem podiam desenvolver assim facilmente essa competência.”</p> |
| <p><b>E2</b> – “As <i>soft skills</i>. Quanto às <i>hard skills</i> que aprendi não aplico muito no meu trabalho. Nas TIC uma ferramenta que me ajuda muito e que aprendi na licenciatura foi o Excel, e que também utilizo muito no meu trabalho, portanto as TIC de forma geral também foram bem desenvolvidas.”</p>  |
| <p><b>E3</b> – “Não me posso queixar acerca da licenciatura, deu-me muitas ferramentas. Fui a alguns workshops dinamizados pela faculdade e aprendi muito, consegui ter uma visão do mercado de trabalho diferente... A nível das TIC houve projetos interessantes, por exemplo houve uma unidade curricular (UC) onde desenhámos um site para uma marca que criámos, depois tive aquelas UC básicas de Excel e sobre um programa de logística. Considero que este programa em particular estava desatualizado, há softwares mais avançados que são utilizados atualmente no mercado de trabalho e não é o caso deste. A nível linguístico não foi muito desenvolvido por decisão minha.”</p>   |
| <p><b>E4</b> – “O que foi mais desenvolvido foi a capacidade de apresentação e tudo o que envolve comunicar com as pessoas, portanto as <i>soft skills</i>. Tenho de lidar todos os dias com fornecedores, como gestora, e fazer apresentações à Direção... essas apresentações que temos de fazer no curso e não valorizamos tanto deram-me uma grande ajuda. Em termos de teoria não posso dizer que tudo o que eu aprendi é utilizado hoje no meu trabalho, talvez nem aplique metade. As TIC sim, tudo o que aprendi em termos de TIC também foram conhecimentos muito importantes.”</p>  |
| <p><b>E5</b> - “Sim, as <i>hard skill</i> e as TIC principalmente (...) penso que <i>soft skills</i> não se desenvolveram muito na universidade, considero que seja uma coisa que parta já de nós.”</p>   |
| <p><b>E6</b> – “Aprendi a ser mais resiliente, mais comunicativa, desenvolvi mais em relação às <i>soft skills</i> do que às <i>hard skills</i>.”</p>   |
| <p><b>E7</b> – “A parte das apresentações na faculdade, nós fazíamos muitas apresentações com a turma e com os professores, foi uma grande mais-valia nesta parte do estar à vontade a falar em público, estar à vontade para comunicar.”</p>   |
| <p><b>E8</b> – “As competências mais desenvolvidas foram a comunicação, a adaptabilidade, a resolução de conflitos (...) portanto, as <i>soft skills</i>.”</p>  |
| <p><b>E9</b> – “Foram as <i>soft skills</i>”</p>  |

## 5. Discussão dos Resultados

Este capítulo sintetiza os principais resultados obtidos através da análise de conteúdo das entrevistas, realizada no capítulo anterior, comparando-os com os artigos abordados no enquadramento teórico deste estudo. Estes resultados seguem, por ordem, os objetivos específicos do estudo.

Relativamente à primeira questão do primeiro grupo de questões do presente estudo, que tem como objetivo conhecer a situação atual dos licenciados em relação à sua inserção no mercado de trabalho, verificamos que quase todos estes licenciados, após terminarem os seus estudos superiores, facilmente se inserem no mercado de trabalho em menos de três meses. Comparando este estudo com o de Caetano e Correia (2023), feito com uma amostra semelhante no Instituto Politécnico de Setúbal, as autoras concluem que maioria dos inquiridos (51%) esperam ingressar no mercado de trabalho no máximo até três meses depois do fim dos estudos, sendo que 32% preveem demorar até seis meses e 15% até um ano. Estes resultados remetem para uma expectativa de inserção profissional ligeiramente mais tardia quando comparada com os inquiridos que estão já a trabalhar. Por outro lado, a maior parte dos entrevistados não pretendem seguir estudos superiores imediatamente após concluírem a licenciatura. Neste caso, dos nove diplomados apenas dois prosseguiram estudos de mestrado imediatamente após a licenciatura. O estudo das autoras no qual nos estamos a basear para fazer estas comparações indica que a maioria dos finalistas (65,8%) pretendem dar continuidade aos estudos superiores, o mesmo não se verifica nos entrevistados deste estudo, onde a maioria (77%) não prosseguiu qualquer tipo de estudos superiores.

Em relação à segunda questão, sobre os estágios curriculares, podemos afirmar que estes foram muito relevantes para a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Neste caso, sete dos nove inquiridos reconhecem a sua importância como sendo uma ferramenta que lhes dá competências importantes para o mercado de trabalho, afirmando que, caso acabem por trabalhar numa organização diferente daquela onde estagiaram, levam consigo conhecimentos importantes provenientes dos seus estágios. Vale a pena salientar que no estudo de Caetano e Correia (2023) os resultados foram muito semelhantes, uma vez que a grande maioria dos inquiridos (80%) concorda que o estágio curricular é importante para a respetiva inserção profissional.

Relativamente à terceira questão, acerca do processo de inserção no mercado de trabalho, a maioria dos inquiridos considera-a fácil, com seis dos nove entrevistados respondendo dessa forma, os restantes entrevistados não partilharam da mesma opinião.

Quanto à quarta questão, sobre a relevância da média final da licenciatura na inserção dos licenciados no mercado de trabalho, sete dos nove inquiridos admitem que esta não foi muito relevante para a obtenção dos seus empregos ou para a permanência nos respetivos estágios, afirmando que as prioridades das organizações foram sempre outras. Os restantes dois entrevistados admitem que esta não é totalmente descartável, uma vez que num caso serviu como fator de desempate e no outro foi relevante para a obtenção do respetivo trabalho. No estudo de Caetano e Correia (2023), a grande maioria (42%) não concorda nem discorda acerca do grau de importância da média final para ingressar no mercado de trabalho, e cerca de 30% tendem a concordar e 25% a discordar, o que remete para uma expectativa mais equilibrada neste aspeto por parte dos estudantes que ainda não estão inseridos no mercado de trabalho.

Em relação à quinta questão, acerca do tempo entre a conclusão dos estudos e a obtenção de um emprego, seis entrevistados afirmaram que a obtenção de emprego foi imediata, dois demoraram cerca de três meses e um cerca de nove meses. No estudo de Caetano e Correia (2023), 51,2% dos estudantes esperam demorar até 3 meses, 31,7% até seis meses, 14,6% até um ano e 2,4% mais de um ano. Ao compararmos os dados entre os estudos verificamos que as expectativas dos finalistas de licenciatura são, no geral, mais pessimistas em relação aos jovens recém-empregados.

Relativamente à sexta questão, sobre os métodos mais utilizados para encontrar emprego destacam-se a plataforma *LinkedIn*, com sete respostas, a rede de contactos pessoais, com quatro respostas e outras plataformas, também com quatro respostas, houve ainda um caso que mencionou o envio de candidaturas espontâneas. Já no artigo de Caetano e Correia (2023), o *LinkedIn* também domina, com a maioria dos inquiridos afirmando que é o método mais provável de utilizarem para obterem um emprego, no entanto, a rede de contactos pessoais, familiares ou de amigos segue apenas em 4º lugar, atrás do envio de candidaturas espontâneas (2º) e a pesquisa online através de websites de emprego (3ª).

Por fim, na última questão do primeiro grupo, acerca dos fatores que mais dificultaram a obtenção de emprego, destaca-se a falta de experiência profissional,

mencionada por seis dos nove licenciados. Outros fatores como a barreira linguística, a instituição de ensino superior (neste caso o entrevistado mencionou que o facto de não ter vindo de uma instituição localizada em Lisboa, no Porto ou Coimbra teve impacto para aquela determinada empresa) e nenhum fator, tiveram uma resposta cada. Comparando este estudo com o de Caetano e Correia, (2023), os fatores “falta de experiência profissional” e “elevada competitividade no mercado de trabalho” foram os mais identificados pelos finalistas (com uma média de 3.80), seguidos pela fraca rede de contactos pessoal (3.20) e a área de estudo ter poucas oportunidades de emprego (2.20). O facto da elevada competição no mercado de trabalho ser uma expectativa muito significativa para os finalistas e, contrariamente, não ter sido sequer mencionada pelos atuais jovens empregados entrevistados neste estudo é um dado a considerar, assim como nenhum dos outros fatores apurados neste estudo estarem representados no estudo das autoras.

Relativamente à segunda questão, no segundo grupo, com o objetivo específico de identificar os requisitos mais valorizados pelos licenciados no mercado de trabalho, verificou-se que o salário competitivo é o requisito mais valorizado pela maioria dos entrevistados, neste caso por sete dos nove entrevistados. Vale a pena mencionar que o segundo requisito mais valorizado, por cinco dos nove entrevistados, é o bom ambiente de trabalho, o mesmo requisito que é identificado como o mais importante no estudo de Caetano e Correia (2023), indicando que todos os quarenta e um estudantes entrevistados consideram que o bom ambiente de trabalho é um requisito importante. Neste âmbito, podemos concluir que apesar do bom ambiente de trabalho ser importante na ótica dos licenciados já inseridos no mercado de trabalho, não é prioritário, tendo sido substituído pelo salário competitivo, isto pode indicar uma alteração das prioridades dos estudantes antes e depois de estarem a trabalhar. Seguem-se a possibilidade de teletrabalho, com quatro de nove respostas, o gosto pelo trabalho desempenhado, o horário flexível, a possibilidade de progressão na empresa e os benefícios oferecidos pela empresa/ajudas de custo, com três de nove respostas, a distancia de deslocação entre casa e trabalho e os seguros oferecidos pela organização, com duas de nove respostas, e por fim com apenas uma resposta seguem o sentir-se valorizado na empresa, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, a formação continua e disponibilização de materiais (ex. computador) pela organização. Quando comparamos estas respostas com o estudo de

Caetano e Correia (2023), verificamos alguma desigualdade nos resultados, isso pode estar relacionado com o método utilizado, uma vez que através das entrevistas, como utilizámos neste estudo, os entrevistados vão dispersar a sua resposta e muitas vezes associar vários destes requisitos num só, enquanto que no estudo de Caetano e Correia (2023), através de questionários, estes foram confrontados com todas as opções de resposta imediatamente, e será mais fácil e objetiva a sua identificação.

No terceiro grupo, com o objetivo específico de conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações, a competência mais importante, referida por quatro dos nove entrevistados, é a flexibilidade, de seguida, mencionada por três licenciados, está a comunicação eficaz, é de salientar que esta foi a competência mais valorizada no estudo de Caetano e Correia (2023). Seguem-se a empatia/inteligência emocional, a resolução rápida de problemas, a assiduidade e a pontualidade, a resiliência, a adaptabilidade, a criatividade, a proatividade e o trabalho em equipa com dois dos nove entrevistados a destacar a sua importância. Por último, a tolerância ao stress e a boa apresentação seguem com apenas uma resposta. Caetano e Correia (2023) apontam para a comunicação como a competência mais valorizada, com vinte dos estudantes inquiridos a responderem positivamente para esta, seguindo-se o trabalho em equipa, para onze estudantes e a resiliência, para onze estudantes. Podemos concluir que há uma diferença entre as competências que os estudantes finalistas julgam vir a utilizar no seu futuro laboral e as que realmente são utilizadas pelos mesmos no seu emprego.

No quarto grupo, onde o objetivo específico foi de identificar as competências desenvolvidas pelos entrevistados durante o seu percurso no ensino superior, a resposta foi mais expressiva, com quase todos a destacarem as competências comportamentais (Soft-skills) como sendo aquelas que melhor desenvolveram durante o ensino superior e, para além disto, as que mais são valorizadas a nível profissional. Oito dos nove licenciados afirmam que estas foram bem desenvolvidas e continuam a ter um papel de destaque no contexto laboral. Depois das competências comportamentais (Soft-skills) seguem-se as tecnologias de informação e comunicação (T.I.C), com três dos nove entrevistados a destacarem a sua relevância durante a respetiva licenciatura.

Quanto às outras duas competências, as competências técnicas (Hard-skills) e as competências linguísticas, estas não foram mencionadas da mesma forma pelos

entrevistados. As competências técnicas, (Hard-skills), são referidas apenas uma vez, porém, este facto não significa necessariamente uma fraca aposta nas competências técnicas durante o ensino superior, pode apenas indicar que as empresas começaram a utilizar programas diferentes nos últimos anos, ou, como sugere a literatura analisada (Monteiro et al, 2017; Monteiro et al, 2019; Marques, 2020), que estas tendem a procurar cada vez mais os trabalhadores pelas suas competências comportamentais e não pelas técnicas. Caetano e Correia (2023), no seu estudo, revelam que os finalistas do ensino superior consideram da mesma forma relevantes ambas as competências (soft skills e hard-skills) para o seu futuro profissional, contrariamente ao que se verifica no presente estudo.

Por fim, relativamente à caracterização dos entrevistados, verifica-se que cinco destes têm um contrato a termo certo e quatro a termo incerto. Estes resultados não vão ao encontro dos obtidos no estudo de Caetano e Correia (2023), onde a maioria dos finalistas (51%) não esperam assinar um contrato de efetividade no primeiro ano após a conclusão dos estudos, assim como também se afastam das conclusões de Marques (2020) e de Tavares (2017), na medida em que estes autores remetem para a precariedade dos jovens perante os respetivos vínculos laborais, tal não se verifica, uma vez que, no presente estudo, há jovens com contratos a termo incerto e nenhum destes teve dificuldade em arranjar um trabalho na sua área de estudos.

Relativamente aos salários líquidos dos entrevistados, onde o maior é de 2000 euros e o menor de 1100 euros, com uma média de 1425 euros, estes valores não correspondem com as expectativas dos estudantes finalistas da Escola superior de Ciências Empresariais do ano letivo 2021/2022, como verificamos no artigo de Caetano e Correia (2023), uma vez que a grande maioria destes (93%) ambicionam ganhar em média apenas um salário mínimo ou, na melhor das hipóteses dois salários mínimos. Os valores apresentados neste estudo são bastante superiores, uma vez que nenhum dos nove entrevistados ganha um salário mínimo nacional, ganhando em média 1390 euros, mais 530 euros do que o salário mínimo nacional.

Acerca das organizações, o E1 é o único que trabalha no setor público, na Alemanha, todos os outros trabalham no setor privado, em Portugal, seis em grandes empresas, o E2, o E3, o E5, o E6, o E7 e o E9 e dois em pequenas/médias empresas, o E4 e o E8.

Assim sendo, podemos concluir este capítulo afirmando que há alguma dissidência entre os resultados obtidos e os resultados analisados nos estudos presentes no enquadramento teórico. Em relação ao estudo de Caetano e Correia (2023), há diferenças em relação ao prosseguimento dos estudos superiores, às competências mais valorizadas pelas organizações e pelos indivíduos e às expectativas salariais. Já no artigo de Marques (2020), o presente estudo difere em relação às condições precárias dos jovens em Portugal na sua inserção profissional.

## Conclusão

Este trabalho teve como principal objetivo conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados em gestão da distribuição e da logística da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal no mercado de trabalho. Assim sendo, definiram-se os seguintes objetivos específicos: 1) conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados no mercado de trabalho; 2) identificar os requisitos mais valorizados pelos licenciados no contexto profissional; 3) conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações; 4) identificar quais as competências desenvolvidas no ensino superior.

A primeira etapa deste trabalho foi analisar várias teorias de autores relevantes para o tema, através de uma pesquisa bibliográfica, permitindo concluir, de forma geral, que a inserção dos diplomados do ensino superior no mercado de trabalho é um assunto cada vez mais presente na sociedade, trazendo novos desafios para as respetivas instituições de ensino superior (Monteiro et al, 2017). Consequentemente, estas instituições devem conhecer os dados relativamente à inserção profissional dos seus antigos estudantes, principalmente porque é precisamente com este objetivo, o de obter um emprego, que estes se matriculam nas respetivas instituições (Tavares, 2017). Nos dias que correm, as mudanças exteriores ao mercado de trabalho são cada vez mais imprevisíveis e rápidas, devido à evolução tecnológica e ao surgimento de novos conhecimentos e, como resposta, a tendência é para o prosseguimento de estudos superiores (Silva et al, 2021). Portugal não é exceção, verificou-se um forte investimento na educação superior nas últimas três décadas, período em que as qualificações da população portuguesa aumentaram, assim como o número de diplomados no final da década de 90 e no início da primeira década do Séc. XXI, no entanto, estes valores ainda se encontram afastados da média europeia (Marques, 2020).

Comparando os resultados analisados nos vários estudos, nomeadamente o de Caetano e Correia (2023), verificamos que a maioria dos estudantes, quando concluem a licenciatura, tendem a priorizar a sua inserção profissional em detrimento da continuação dos estudos superiores, nomeadamente a nível de mestrado. Este dado não vai ao encontro do que se verifica no estudo das autoras, uma vez que os resultados provenientes dos questionários efetuados no mesmo revelam que a grande maioria dos inquiridos pretende prosseguir estudos superiores ou outro tipo de formação. O mesmo não se verificou neste

estudo, onde apenas dois entrevistados prosseguiram estudos após a licenciatura, neste caso a nível de mestrado.

Em relação à relevância do estágio curricular, a maioria dos entrevistados neste estudo considera-os muito importantes na medida em que vão capacitar os estudantes para o seu futuro profissional, dando competências que são impossíveis de transmitir apenas em sala de aula. O mesmo acontece no estudo de Caetano e Correia (2023).

Passando para a facilidade de inserção no mercado de trabalho, a maioria dos entrevistados consideram o seu processo de inserção no mercado de trabalho como tendo sido fácil, não se afastando das conclusões presentes na bibliografia analisada (Caetano e Correia, 2023), onde apenas alguns estudantes finalistas de licenciatura revelaram algumas incertezas nesta temática.

Relativamente à relevância da média final de licenciatura, a maioria dos entrevistados não sentiu grande importância da mesma durante o seu processo de inserção no mercado de trabalho, já no estudo de Caetano e Correia (2023), uma parte significativa da população revela não possuir nenhuma opinião pré-estabelecida sobre esse assunto.

Quanto ao tempo médio entre a conclusão dos estudos e a obtenção de emprego, conclui-se que este é muito curto, para os entrevistados deste estudo foi quase sempre imediato, tendo apenas em dois casos demorado três meses e num caso nove. Quanto às expectativas dos estudantes finalistas de licenciatura, do estudo de Caetano e Correia (2023), este tempo tende a ser ligeiramente maior.

Passando para os métodos mais utilizados na obtenção de emprego, a plataforma *LinkedIn* é o dominante. Neste estudo e no de Caetano e Correia (2023), este método foi destacado sempre pela maioria da população, verificando-se diferenças entre os restantes métodos mais utilizados, aqui, os entrevistados deste estudo recorreram principalmente à sua rede de contactos pessoal e a outras plataformas (*Jobteaser*) e os inquiridos no estudo das autoras ao envio de candidaturas espontâneas e à pesquisa online através de websites de emprego.

Em relação aos fatores que dificultaram a procura de emprego, a falta de experiência profissional é a principal barreira à inserção profissional mencionada neste estudo, assim como no de Caetano e Correia (2023), no entanto, no estudo das autoras, este não aparece isolado, mas sim empatado com a “elevada competitividade no mercado

de trabalho”, fator este que não foi mencionado no presente estudo. Sendo este estudo aplicado apenas a estudantes de Gestão da Distribuição e da Logística, e o das autoras aplicado a todas as licenciaturas da Escola superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, isto pode indicar que o fator “elevada competitividade no mercado de trabalho” não é tão comum na área da Logística.

Relativamente aos requisitos valorizados no mercado de trabalho, o requisito mais importante para todos os trabalhadores entrevistados neste estudo é o salário competitivo, e, de seguida, o bom ambiente de trabalho. Já no estudo de Caetano e Correia (2023) é o bom ambiente de trabalho que está no topo e o salário competitivo representa apenas o 5º lugar, o que remete para uma mudança de prioridades antes e após o ingresso no mercado de trabalho. O bom ambiente de trabalho é indiscutivelmente importante, em qualquer uma destas fases, mas o salário competitivo parece ter mais importância para os jovens trabalhadores comparativamente aos finalistas de licenciatura.

Quanto às competências valorizadas pelas organizações, as competências mais vezes mencionadas pelos entrevistados deste estudo são a flexibilidade e a comunicação eficaz. No estudo de Caetano e Correia (2023), a comunicação surge como a competência mais importante, o que reforça a sua centralidade tanto no ensino superior como no mercado de trabalho.

Passando para as competências mais desenvolvidas no ensino superior, neste estudo a maioria dos entrevistados mencionou as *soft skills*, nomeadamente, mais uma vez, a comunicação, como as competências que mais foram desenvolvidas durante o ensino superior. Por sua vez, os inquiridos no estudo de Caetano e Correia (2023), quebram esta tendência, equilibrando as respostas entre as *soft skills* e as *hard skills*. Para esta questão encontramos novamente diferenças significativas entre os nove entrevistados neste estudo e os quarenta e um inquiridos no das autoras, questionado assim até que ponto esta tendência do domínio das *soft skills* é exclusiva nos licenciados de Gestão da Distribuição e da Logística e não é generalizável a todos os licenciados dos vários cursos da respetiva instituição.

Relativamente aos vínculos contratuais, estes encontram-se divididos, onde quatro entrevistados possuem um contrato a termo incerto e cinco um contrato a termo certo. No estudo de Caetano e Correia (2023), a maior parte da amostra não tem expectativas de obter um contrato de efetividade no seu primeiro ano de trabalho, no entanto, o presente

estudo é mais otimista, sugerindo que este fenómeno não é assim tão excepcional, acontecendo em metade dos casos analisados.

Relativamente aos salários, a situação é também muito positiva quando comparada com as expectativas dos finalistas de licenciatura (Caetano e Correia, 2023), onde as autoras indicam que metade dos inquiridos não espera receber mais do que um salário mínimo enquanto recém-licenciado. Neste estudo, nenhum dos nove entrevistados ganha apenas um salário mínimo nacional, ganhando todos um salário superior, uma média de 1425 euros líquidos, mais 530 euros do que o salário mínimo nacional.

A precariedade retratada por Marques (2020), onde os jovens portugueses parecem não conseguir encontrar empregos “típicos” dentro da sua área, tendo de recorrer a modalidades como trabalhadores independentes ou a recibos verdes, parece não se aplicar neste contexto, onde todos estes jovens possuem um contrato de trabalho diretamente com a sua organização e ainda dentro da sua área de estudos superiores.

A principal limitação deste estudo é o reduzido número da amostra, nove indivíduos, o que não possibilita tirar conclusões generalizáveis. Ainda assim, estes resultados têm alguma expressão, maior ainda quando comparados com as expectativas dos licenciados da mesma instituição no ano anterior, presentes no estudo de Caetano e Correia (2023). Outras limitações deste estudo foram não estar em sintonia com nenhum outro semelhante sobre os mesmos indivíduos, ainda numa situação de estudantes, de modo a permitir comparar as expectativas destes com a sua realidade, à semelhança do estudo de Monteiro et al (2017).

Pode ser relevante, para um próximo estudo, fazer comparações entre vários cursos da mesma instituição de ensino superior, visando obter resultados mais conclusivos e tornando possível comparar diferentes áreas. No caso do Instituto Politécnico de Setúbal, a comparação entre cursos da Escola Superior de Ciências Empresariais e da Escola Superior de Tecnologias de Setúbal, por exemplo, seria interessante. Para além disto, também seria interessante analisar a população em dois momentos diferentes, assim como no estudo de Monteiro et al (2017).

## Referências Bibliográficas

- Akkermans, J., Donald, W. E., Jackson, D., & Forrier, A. (2024). Are we talking about the same thing? The case for stronger connections between graduate and worker employability research. *Career Development International*, 29(1), 80-92. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2023-0278>
- Awais, A. (2015). Research methods in perspective of HR managers. *Educational Research International*, 4(3), 30-36.
- Bardin, L. (2002). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Batista, B., Rodrigues, D., Moreira, E., & Silva, F. (2021). Técnicas de recolha de dados em investigação: Inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista? In P. Sá, A. P. Costa, & A. Moreira (Orgs.), *Reflexões em torno de metodologias de investigação – Recolha de dados* (Vol. 2, pp. 13–36). Universidade de Aveiro.
- Caetano, R., & Correia, A. (2023). As expetativas dos estudantes finalistas do ensino superior em relação à sua inserção profissional. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (61), 176-190. ISSN: 1646-9895.
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Conceição, L. C. (2022). *As principais competências para um contexto profissional de alto desempenho – “Future of Work”* [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10071/26691>
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia da investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e prática*. Almedina.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2023). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>

- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511-523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Fortin, M. F. (2009). As abordagens quantitativa e qualitativa. In M. F. Fortin, *Fundamentos e etapas do processo de investigação* (Cap. 2, pp. 25-43). Lusodidacta.
- Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino superior e empregabilidade: Perceções de estudantes e graduados, empregadores e académicos. *Educação Social*, 40(1), 1–17. <https://doi.org/10.1590/es0101-733020191186612>
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo*. Principia.
- Hill, M. M., & Hill, A. (1998). *Investigação empírica em ciências sociais*. Dinâmia.
- Instituto Politécnico de Setúbal. (2024a). *A transição para a vida ativa: Inserção profissional dos/as diplomados/as em CTeSP, Licenciatura e Mestrado do IPS, 2021/2022*.
- Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais. (2024). Sobre a escola. <https://www.esce.ips.pt/sobre-a-escola>
- Marques, A. P. (2009). "Novas" legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85-115. <https://doi.org/10.21814/rpe.13967>
- Marques, A. P. (2020). Na fronteira do mercado de emprego: Jovens, trabalho e cidadania. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(1), 1-17. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>
- Monteiro, A., Gonçalves, C., & Santos, P. J. (2019). Jovens: Do ensino superior para o mercado de trabalho. *Dirigir & Formar*, 23, 49-52. <https://hdl.handle.net/10216/121863>
- Monteiro, S., Almeida, L. S., & Garcia-Aracil, A. (2017). Da universidade ao mercado de trabalho: Perceções de competência, formação e condições de integração profissional de graduados da Universidade do Minho. *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos*, 1(11), 66–87. <http://hdl.handle.net/10261/162555>

- Neto, A. T. T. (2018). *Transição do ensino superior para o mercado de trabalho: O caso dos graduados da Universidade do Porto no ano letivo 2013/2014* [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto]. Faculdade de Economia.
- Ostasiewicz, K., & Zawadzki, A. (2016). Student's expectations about future jobs as a factor influencing their quality of life. *Research Papers of Wrocław University of Economics*, 435(1), 98-111. <http://doi.org/10.15611/pn.2016.435.06>
- Paulos, L., Valadas, S. T., & Almeida, L. S. (2021). Transition from university to the labour market: The impact of personal variables in graduates' perceptions of self-efficacy. *Social Sciences*, 10(11), 1-13. <https://doi.org/10.3390/socsci1011040>
- Pereira, I. B. (2016). *Empregabilidade dos diplomados de 1º ciclo da Faculdade de Motricidade Humana nos anos letivos de 2007/2008 a 2013/2014* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa]. Faculdade de Motricidade Humana.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1998). *Manual de investigação em ciências sociais*. Gradiva.
- Robak, E. (2017). Generation Y on the labour market - expectations for shaping the work-life balance. *ECONSTOR*, 100(1). <http://hdl.handle.net/10419/219922>
- Silva, E. F., Alexandre, V. C. S., Pereira Júnior, J. M., Santos, W. S., & Silva, J. A. (2021). Empregabilidade dos egressos do curso de licenciatura em química de uma universidade pública de Alagoas. *Diversitas Journal*, 6(3), 3498-3517. [https://doi.org/10.48017/Diversitas\\_Journal-v6i3-1781](https://doi.org/10.48017/Diversitas_Journal-v6i3-1781)
- Silva, P. C. G. (2018). *Empregabilidade dos recém-licenciados da F.E.P e suas determinantes* [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto]. Faculdade de Economia.
- Tavares, O. (2017). The role of students' employability perceptions on Portuguese higher education choices. *Journal of Education and Work*, 30(1), 106-121. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1122180>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(1), 407-431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.34>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*.  
<https://www.weforum.org/publications/the-future>

## **ANEXOS**

## **Anexo 1 – Guião de Entrevista**

### **A inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística no ano letivo 2022-2023**

Sou estudante de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal e encontro-me neste momento a realizar a minha dissertação, cujo título é “A inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística”.

Com esta investigação pretende-se conhecer o processo de inserção profissional dos licenciados em Gestão da Distribuição e da Logística da ESCE que finalizaram o seu curso no ano letivo 2022-2023

Os resultados obtidos serão utilizados exclusivamente neste estudo e a confidencialidade e anonimato das respostas está assegurada. Nenhum entrevistado será identificado e os resultados serão enviados para os mesmos no final da investigação.

#### **Parte I - Processo de Inserção no Mercado de Trabalho**

1 – Depois de terminar a licenciatura, o que fez?

(Procurou emprego? Continuou a estudar? Estágio profissional? Ano sabático? Emigrou?)

2 - Realizou um estágio curricular?

Se sim, considera que este foi relevante para o seu percurso profissional?

3 - Atendendo ao mercado de trabalho atual, considera que o seu processo de inserção profissional foi fácil?

4 - Considera que a sua média final de licenciatura foi relevante para facilitar o processo de inserção no mercado de trabalho?

5 - Depois de concluir a licenciatura, quanto tempo demorou até encontrar emprego?

6 - Que métodos utilizou para encontrar emprego?

(Candidaturas espontâneas? IEFP? *LinkedIn*? Sites? Rede de contactos pessoais, família/amigos? Criação do próprio emprego?)

7 – Que fatores lhe dificultaram a procura de emprego?

(Falta de experiência profissional? Fraca rede de contactos? Área de estudo com poucas oportunidades de emprego? Elevada competitividade no mercado de trabalho?)

## **Parte II - Requisitos mais valorizados no contexto profissional**

8 – Quais são os requisitos/benefícios sociais que considera mais importantes no contexto profissional?

(Estabilidade profissional, salário competitivo, horário flexível, distância de deslocação casa-trabalho, possibilidade de teletrabalho, acesso a formações para desenvolvimento de competências, possibilidade de progressão na empresa, bom ambiente de trabalho, projetos inovadores, seguro de saúde, subsídios de refeição/transporte, telemóvel, carro da empresa)

## **Parte III - Perceção dos Alumni sobre as competências mais valorizadas pelas organizações/empresas**

9 – Quais as competências mais valorizadas pelas empresas ou organizações?

## **Parte IV - Competências desenvolvidas no ensino superior**

10 – Quais as competências mais desenvolvidas durante a licenciatura? Por exemplo as técnicas (hard-skills)? As comportamentais (soft-skills)? As linguísticas? As TIC?

## **Parte V – Caracterização do inquirido**

11 – Sexo

12 – Idade

13 – Vínculo laboral (efetivo, contratado, outro)

14 – Qual é o seu salário atual?

15 – Em que setor de atividade se insere a empresa onde trabalha?

16 – Qual é a dimensão da empresa, relativamente ao seu número de trabalhadores?

## Anexo 2 – Grelha Vertical

| Objetivo Específico   | Tema  | Categorização                                | Citação |
|---|---|--|---------|
| Conhecer o processo de inserção no mercado de trabalho              | 1. Percurso após a licenciatura                       | Procurou emprego                             |         |
|   |   | Continuou a estudar                          |         |
|   |   | Estágio profissional                         |         |
|   |   | Emigrou                                      |         |
|   | 2. Relevância do estágio curricular                   | Sim, relevante                               |         |
|   |   | Sim, não relevante                           |         |
|   | 3. Facilidade inserção mercado de trabalho            | Sim, foi fácil                               |         |
|   |   | Não, foi difícil                             |         |
|   | 4. Relevância da média final da licenciatura          | Sim, foi relevante                           |         |
|   |   | Não, foi irrelevante                         |         |
|   | 5. Tempo entre conclusão do estudos e emprego         | Emprego imediato                             |         |
|   |   | 3 meses depois                               |         |
|   |   | 9 meses depois                               |         |
|   | 6. Métodos utilizados para encontrar emprego          | <i>LinkedIn</i>                              |         |
|   |   | Rede de contactos pessoal                    |         |
|   |   | Envio de candidaturas espontâneas            |         |
|   |   | Outras plataformas                           |         |
|   | 7. Fatores que dificultaram a procura de emprego      | Nenhum                                       |         |
|   |   | Barreira linguística                         |         |
|   |   | Pouca experiência profissional               |         |
| Instituição de ensino superior                                      |   |  |         |
| Identificar os requisitos mais valorizados no contexto profissional | 8. Requisitos mais importantes no mercado de trabalho | Gosto pelo trabalho/projetos                 |         |
|   |   | Flexibilidade                                |         |
|   |   | Salário competitivo                          |         |
|   |   | Distância de deslocação casa-trabalho        |         |
|   |   | Teletrabalho                                 |         |
|   |   | Sentir-se valorizado                         |         |
|   |   | Possibilidade de progressão na empresa       |         |
|   |   | Bom ambiente de trabalho                     |         |
|   |   | Seguros                                      |         |
|   |   | Benefícios na empresa/ajudas                 |         |
|   |   | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal |         |
|   |   | Formação continua                            |         |
|   |   | Disponibilização materiais                   |         |
| Conhecer a perceção dos licenciados sobre as competências mais      | 9. Competências mais valorizadas pelas organizações   | Tolerância ao stress                         |         |
|   |   | Flexibilidade                                |         |
|   |   | Inteligência emocional/empatia               |         |
|   |   | Resolução rápida de problemas                |         |

| <b>Objetivo Específico</b>                                | <b>Tema</b>  | <b>Categorização</b>            | <b>Citação</b> |
|---|--|---------------------------------|----------------|
| valorizadas pelas organizações                            |  | Assiduidade/pontualidade        |                |
|   |  | Comunicação eficaz              |                |
|   |  | Resiliência                     |                |
|   |  | Adaptabilidade/inação           |                |
|   |  | Boa apresentação                |                |
|   |  | Criatividade/pensamento crítico |                |
|   |  | Ser autodidata/proatividade     |                |
|   |  | Trabalhar em equipa             |                |
| Analisar as competências desenvolvidas no ensino superior | 10. competências mais desenvolvidas durante a licenciatura | Soft Skills                     |                |
|   |  | Hard Skills                     |                |
|   |  | T.I.C                           |                |
|   |  | Competências linguísticas       |                |

### Anexo 3 – Grelha Transversal

| Objetivo específico   | Tema  | Categorização                                | Uni. | Nº | (%) |
|---|---|--|------|----|-----|
| Conhecer o processo de inserção no mercado de trabalho              | 1. Percurso após a licenciatura                       | Procurou emprego                             |      |    |     |
|   |   | Continuou a estudar                          |      |    |     |
|   |   | Estágio profissional                         |      |    |     |
|   |   | Emigrou                                      |      |    |     |
|   | 2. Relevância do estágio curricular                   | Sim, relevante                               |      |    |     |
|   |   | Sim, não relevante                           |      |    |     |
|   | 3. Facilidade inserção mercado de trabalho            | Sim, foi fácil                               |      |    |     |
|   |   | Não, foi difícil                             |      |    |     |
|   | 4. Relevância da média final da licenciatura          | Sim, foi relevante                           |      |    |     |
|   |   | Não, foi irrelevante                         |      |    |     |
|   | 5. Tempo entre conclusão do estudos e emprego         | Emprego imediato                             |      |    |     |
|   |   | 3 meses depois                               |      |    |     |
|   |   | 9 meses depois                               |      |    |     |
|   | 6. Métodos utilizados para encontrar emprego          | <i>LinkedIn</i>                              |      |    |     |
|   |   | Rede de contactos pessoal                    |      |    |     |
|   |   | Envio de candidaturas espontâneas            |      |    |     |
|   |   | Outras plataformas                           |      |    |     |
|   | 7. Fatores que dificultaram a procura de emprego      | Nenhum                                       |      |    |     |
|   |   | Barreira linguística                         |      |    |     |
|   |   | Pouca experiência profissional               |      |    |     |
| Instituição de ensino superior                                      |   |  |      |    |     |
| Identificar os requisitos mais valorizados no contexto profissional | 8. Requisitos mais importantes no mercado de trabalho | Gosto pelo trabalho/projetos                 |      |    |     |
|   |   | Flexibilidade                                |      |    |     |
|   |   | Salário competitivo                          |      |    |     |
|   |   | Distância de deslocação casa-trabalho        |      |    |     |
|   |   | Teletrabalho                                 |      |    |     |
|   |   | Sentir-se valorizado                         |      |    |     |
|   |   | Possibilidade de progressão na empresa       |      |    |     |
|   |   | Bom ambiente de trabalho                     |      |    |     |
|   |   | Seguros                                      |      |    |     |
|   |   | Benefícios empresa/ajudas                    |      |    |     |
|   |   | Equilíbrio entre vida profissional e pessoal |      |    |     |
|   |   | Formação contínua                            |      |    |     |
|   |   | Disponibilização materiais                   |      |    |     |

| <b>Objetivo específico</b>   | <b>Tema</b>  | <b>Categorização</b>            | <b>Uni.</b> | <b>Nº</b> | <b>(%)</b> |
|--|--|---------------------------------|-------------|-----------|------------|
| Conhecer a percepção dos licenciados sobre as competências mais valorizadas pelas organizações | 9. Competências mais valorizadas pelas organizações        | Tolerância ao stress            |             |           |            |
|  |  | Flexibilidade                   |             |           |            |
|  |  | Inteligência emocional/empatia  |             |           |            |
|  |  | Resolução rápida de problemas   |             |           |            |
|  |  | Assiduidade/pontualidade        |             |           |            |
|  |  | Comunicação eficaz              |             |           |            |
|  |  | Resiliência                     |             |           |            |
|  |  | Adaptabilidade/inação           |             |           |            |
|  |  | Boa apresentação                |             |           |            |
|  |  | Criatividade/pensamento crítico |             |           |            |
|  |  | Ser autodidata/proatividade     |             |           |            |
| Trabalhar em equipa  |  |                                 |             |           |            |
| Analisar as competências desenvolvidas no ensino superior                                      | 10. competências mais desenvolvidas durante a licenciatura | Soft Skills                     |             |           |            |
|  |  | Hard Skills                     |             |           |            |
|  |  | T.I.C                           |             |           |            |
|  |  | Competências linguísticas       |             |           |            |