

EMPREGABILIDADE, POLÍTICAS E ESTUDANTES NÃO TRADICIONAIS

POLÍTICAS E BOAS PRÁTICAS PARA EMPREGADORES E GRADUADOS

Projeto EMPLOY: Melhoria das transições dos
estudantes não tradicionais para favorecer o acesso ao
mercado de trabalho qualificado



EMPLOY



Erasmus+

Todos os empregadores querem trabalhadores altamente motivados e qualificados. Globalmente, também querem tratar os trabalhadores de forma justa. Este desejo devia significar que recrutam os melhores, a pesar do seu background. Contudo, de acordo com os nossos resultados, graduados oriundos de alguns meios têm dificuldades e encontram barreiras, quando comparados com outros com iguais qualificações, mas de meios favorecidos.

As IES têm uma responsabilidade chave na melhoria das perspetivas de carreira de todos os seus graduados. Estudantes e graduados têm também, por si só, que assegurar que estão bem informados sobre o mercado de trabalho e bem colocados para encontrar trabalho ajustado às suas capacidades e qualificações. Promover a empregabilidade dos graduados não tradicionais (NT) é uma responsabilidade coletiva, em que as decisões e ações dos empregadores contam muito.

Este desdobrável complementa outras publicações do projeto, mostrando de que forma os empregadores podem fazer a diferença junto de ENT. Os resultados são do projeto EMPLOY, um projeto europeu que procurou promover a empregabilidade de ENT investigando as perspetivas e experiências de estudantes, explorando a influência de fatores como a idade, o género e a experiência na procura de emprego, e identificando políticas e práticas que suportem a empregabilidade neste público.¹

As vozes dos estudantes

Um tema recorrente nas entrevistas com muitos ENT remete para os desafios que enfrentam. Em particular, esperam mais tempo antes de encontrarem um caminho em termos de carreira profissional. Estão plenamente conscientes das barreiras que podem encontrar.

Perspetivas dos empregadores

Empregadores que contrataram graduados NT destacaram os benefícios que essa opção lhes trouxe:

- Experiência de trabalho anterior, que inclui prontidão para trabalhar e capacidades específicas incluindo de comunicação
- Experiência de vida, que pode trazer enorme compreensão das situações dos próprios clientes, tais como qualidades como a resiliência
- Diversidade de backgrounds, o que ajuda a garantir uma força de trabalho que reflete a sociedade global
- Diversidade de experiências, enriquecendo a cultura organizacional
- Compromisso e dedicação decorrentes de um percurso bem-sucedido, apesar de difícil
- Lealdade quer para a profissão, quer para o empregador

Barreiras

Diferentes grupos de ENT podem enfrentar diferentes barreiras e obstáculos na entrada nas carreiras profissionais. Alguns desafios podem ser partilhados por muitos, se não todos: por exemplo, a ausência de modelos a seguir, poucos contactos e redes sociais no mercado de trabalho, trabalho precário, estágios não remunerados e até discriminação baseada na idade, classe social, género, etnia ou deficiência. Outros obstáculos são específicos de grupos particulares ou de certos países. Por exemplo, os adultos são menos flexíveis e estão muitas vezes limitados em termos geográficos (por motivos sobretudo familiares e profissionais).

Algumas barreiras podem ser minimizadas pelos próprios estudantes, preparando-se melhor para a entrada no mercado de trabalho, pelas IES, dando suporte nas transições, ou pelas associações de estudantes, promovendo o envolvimento ativo de ENT nas suas atividades. Contudo, as escolhas e ações dos empregadores são também decisivas para garantir que estão a fazer o melhor

uso dos talentos disponíveis e que para terem, nesta lógica, uma força de trabalho inteligente, diversificada e inclusiva.

Recomendações

1. Aumentar a consciencialização junto do pessoal dos recursos humanos dos desafios que os ENT enfrentam no processo de procura de emprego
2. Promover a inclusão, mais do que a exclusão, através do compromisso com a igualdade no processo de recrutamento e promovendo oportunidades para ENT
3. Identificar, promover e monitorizar metas para contratação de graduados com um percurso não tradicional
4. Dentro da publicitação de ofertas de emprego, fomentar candidaturas de graduados com um percurso não tradicional
5. Construir e aprofundar as relações com os serviços de orientação de carreira e com outros serviços das IES, no sentido de favorecer o conhecimento e a compreensão recíprocos entre o mundo académico e o mundo do trabalho e promover a transição dos estudantes para o mercado de trabalho
6. Promover práticas que tenham em conta as questões da igualdade em todas as suas dimensões
7. Promover práticas de trabalho flexíveis, que sirvam para tirar o máximo proveito das relações com empregadores e, em simultâneo, sejam compatíveis com as suas obrigações familiares, no sentido de favorecer a conciliação entre a vida pessoal e profissional
8. Melhorar as relações com as associações e grupos das IES especialmente dirigidas a minorias
9. Nos casos em que se estabeleçam relações com associações de estudantes tradicionais, tentar encontrar formas de integrarem estes grupos minoritários não tradicionais
10. Compromisso, dentro dos processos de contratação, com a diversidade e com o fortalecimento dos grupos mais vulneráveis

Mais informação sobre o projeto EMPLOY em: <http://employ.dsw.edu.pl>

¹ Por ENT entenda-se os estudantes e graduados oriundos de comunidades e grupos que estão, de alguma forma, sub-representados nas IES. Estes grupos incluem estudantes maduros, trabalhadores-estudantes, minorias étnicas, estudantes com NEE.



Página web do projeto EMPLOY: employ.dsw.edu.pl
Twitter: @EMPLOY2016