

CONSTRUIR PONTES PARA O EMPREGO SUSTENTÁVEL

MANUAL PARA EMPREGADORES E STAFF ACADÉMICO

Projeto EMPLOY: aumentar a empregabilidade de
estudantes não-tradicionais do Ensino Superior



Agradecimentos

Gostaríamos de agradecer a todos aqueles que participaram diretamente ou que contribuíram generosamente de qualquer outra forma para o projeto de investigação EMPLOY.

Gostaríamos de expressar especialmente a nossa gratidão aos funcionários, pessoal administrativo e docentes das universidades, estudantes e graduados que contribuíram enormemente, ao partilhar o seu conhecimento, experiência e opiniões, para a realização e sucesso desta investigação.

Também gostaríamos de expressar o nosso agradecimento aos avaliadores internos e externos envolvidos na produção deste manual.

Por último, gostaríamos de reconhecer e expressar o nosso agradecimento ao financiamento do programa Erasmus +, que apoiou esta investigação durante o seu desenvolvimento e conclusão, sem o qual este trabalho não seria possível.

Sítio de Internet: **employ.dsw.edu.pl**
EMPLOY no Twitter: **@EMPLOY2016**

Índice

1. INTRODUÇÃO:	5	Estágios e recomendações académicas	19
Sobre este manual	5	Estágios e acessibilidade	19
Sobre o Projeto EMPLOY	5	Estágios e exploração	20
Guia de utilização do manual	6	Precariedade	20
Recurso para reflexão crítica	6	Pouca preparação e baixa qualidade de estágios curriculares integrados	21
2. EMPREGADORES.....	7	Idade	22
Introdução	7	4. ORIENTAÇÃO DE EMPREGADORES E DO STAFF ACADÉMICO PARA A UNIVERSIDADE	23
Colmatar o fosso: boas práticas e transição eficaz	7	Empregadores para a Universidade	23
Flexibilidade	7	Staff académico para a Universidade	23
Idade e Experiência	7	5. VOZES DE ESTUDANTES.....	25
Deficiências	8	6. ESTUDOS DE CASO	27
Mentoria	8	Apoio académico e profissional para estudantes não-tradicionais	27
Estágios	8	Estudo de caso 1 - Portugal	27
Práticas e estratégias de recrutamento	9	Estudo de caso 2 - Espanha	27
O que podem oferecer os estudantes não-tradicionais aos empregadores?	10	Estudo de caso 3 - Irlanda	28
Exemplos de casos de estudo: desafios	10	Estudo de caso 4 - Polónia	28
Idade	11	Estudo de caso 5 - Suécia	28
Classe social	11	Estudo de caso 6 - Reino Unido	29
Género	12	7. RESUMO E RECOMENDAÇÕES	31
Contexto familiar	12	Resumo	31
Etnia e raça	12	Para o staff académico	32
Práticas e estratégias de recrutamento	13	Para empregadores	32
3. STAFF ACADÉMICO	15	Recursos adicionais	33
Exemplos de boas práticas	15	Referências e ligações para outras questões relacionadas com 'empregabilidade'	33
Estudos de caso - estudantes	15	Dê-nos a sua opinião	35
Serviços de Orientação Profissional	16	Contacte um parceiro	35
Iniciativas, programas e serviços na universidade	16	Equipa de investigação do Projeto EMPLOY	35
Parcerias	17		
Serviços de apoio a estudantes com necessidades educativas especiais	17		
Estágios	18		
Desafios	19		

1. INTRODUÇÃO

Sobre este manual

Este manual foi produzido no âmbito de um projeto financiado pelo programa Erasmus+ EU, intitulado Enhancing the Employability of Non-Traditional Students in Higher Education (EMPLOY) - 2014-1-UKO1-KA203-001842. Este manual é dirigido a:

- ▶ Empregadores dos setores público, privado e terceiro setor
- ▶ Staff académico, tais como docentes, diretores de curso e de unidades Orgânicas, coordenadores e técnicos de serviços de apoio aos estudantes, orientação profissional, funcionários, entre outros

O foco deste manual é um grupo particular de estudantes - os estudantes não-tradicionais. Por 'não-tradicionais' referimo-nos a estudantes que pertencem a comunidades e grupos que, de alguma forma, estão sub-representados na Universidade e que enfrentam regularmente obstáculos no mercado de trabalho. Isto inclui, e de uma forma geral, estudantes mais velhos (maduros), os primeiros das suas famílias a virem para o Ensino Superior, estudantes de classe trabalhadora, estudantes pertencentes a minorias culturais, populações migrantes, estudantes com necessidades educativas especiais.

Porquê estudantes universitários 'não-tradicionais'?

Nas últimas décadas, as universidades por toda a Europa têm recebido, cada vez mais, estudantes não-tradicionais. Contudo, estudos mostram que os estudantes não-tradicionais são particularmente afetados na sua transição para o mercado de trabalho. Os estudantes não-tradicionais precisam de mais tempo para encontrarem emprego quando comparados com os estudantes tradicionais; há, também, uma maior probabilidade de entrarem no mercado de trabalho em trabalhos não qualificados e, por isso, menos impactantes. Há também, por vezes, um desfasamento entre as qualificações dos graduados e as expectativas dos empregadores.

Sobre o Projeto EMPLOY?

O EMPLOY promove a melhoria da empregabilidade dos estudantes não-tradicionais no ensino superior, melhorando a eficácia da transição para o mercado de trabalho. Com o desenvolvimento de um sistema de ensino superior em massa por toda a Europa, a população estudantil tornou-se mais diversificada em termos de idade, género, classe, etnia e deficiências. O problema da empregabilidade é uma preocupação política central da União Europeia, dos governos nacionais e um objetivo principal do processo de Bolonha (A Educação Superior Europeia em 2012: Relatório de Implementação do Processo de Bolonha). Há, também, provas evidentes de que a empregabilidade de um graduado é um problema transversal a toda a Europa.

O EMPLOY pretende, de uma forma geral, melhorar a eficácia da transição para o mercado de trabalho para os que entram no ensino superior provenientes de um contexto não-tradicional, ao desenvolver dois manuais europeus. Estes manuais apresentam boas práticas desenvolvidas pelas instituições de ensino superior e pelos empregadores e oferece, ainda, orientação aos estudantes sobre como melhorar a sua empregabilidade. Para tal, reuniram-se as vozes, experiências e perceções dos participantes (estudantes, staff académico, docentes e empregadores), a fim de identificar as melhores práticas e políticas. Mais importante ainda, este projeto procura trabalhar no sentido de criar um mercado de trabalho inclusivo para graduados para estudantes não-tradicionais na Europa. .

Os principais objetivos do projeto são:

- ▶ Compreender a empregabilidade na perspetiva do estudante e do graduado
- ▶ Identificar as estratégias que os estudantes e os graduados utilizam atualmente para entrar no mercado de trabalho
- ▶ Explorar o impacto que a idade, género, classe, etnia e deficiências têm nas expectativas de emprego dos estudantes
- ▶ Explorar as abordagens, atitudes e necessidades dos empregadores e de outros interessados
- ▶ Analisar as perspetivas do empregador sobre a empregabilidade dos graduados não-tradicionais em relação aos setores público, privado e terceiro setor
- ▶ Aumentar o conhecimento e compreensão sobre o que promove ou limita a empregabilidade
- ▶ Desenvolver boas práticas e políticas na Europa para melhorar a empregabilidade de estudantes não-tradicionais

Os parceiros envolvidos são:

- ▶ Universidade de Warwick (coordenador)
- ▶ Universidade do Algarve, Portugal
- ▶ Universidade de Maynooth, Irlanda
- ▶ Universidade de Sevilha, Espanha
- ▶ Universidade da Baixa Silésia, Polónia
- ▶ Universidade de Estocolmo, Suécia

Guia de utilização do manual

O objetivo deste manual é funcionar como um recurso para que os empregadores, docentes e staff académico se envolvam com os problemas que surgem da transição dos estudantes não-tradicionais para o mercado de trabalho.

O material aqui apresentado resulta de 360 entrevistas realizadas por toda a Europa com estudantes e graduados não-tradicionais, docentes, empregadores e staff académico. Estas entrevistas são uma fonte rica em informação para explorar e tomar conhecimento das melhores práticas, quer dos empregadores quer do staff académico, bem como os permanentes desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam durante o processo de transição para o mercado de trabalho.

Este manual pretende ser uma ferramenta para consciencializar e provocar um debate que promova uma reflexão crítica, torne possível a discussão e um melhor entendimento sobre como apoiar e facilitar a transição para o mercado de trabalho de estudantes e graduados não-tradicionais. O manual procura:

- ▶ Identificar as boas práticas entre os empregadores e staff académico dentro e fora da Universidade
- ▶ Destacar desafios para apoiar estudantes não-tradicionais
- ▶ Identificar estratégias de apoio e oportunidades de parcerias
- ▶ Promover uma transição mais eficaz de estudantes não-tradicionais para o mercado de trabalho
- ▶ Ser guiado pelas vozes dos participantes deste estudo, oferecendo um recurso para encontrar diretamente os problemas que enfrentam aqueles que procuram e oferecem emprego

Recurso para reflexão crítica

Uma das funcionalidades deste manual é ser um recurso para reflexão crítica. Assim sendo, são feitas perguntas em várias fases do manual para o/a encorajar, quer como empregador, quer como membro do staff académico, a refletir sobre formas de promover boas práticas na coordenação da transição dos estudantes para o mercado de trabalho. Mas, também, para se juntar à discussão deste tópico, partilhando as suas opiniões e acedendo aos recursos que disponibilizamos online na nossa página de Twitter @Employ2016 (ver abaixo).

O compromisso com as boas práticas inclui gerir expectativas, mas também compreender os desafios reais e percecionados que os estudantes não-tradicionais enfrentam na transição para o mercado de trabalho. No que diz respeito a estes desafios, estudos indicam que a discriminação, a injustiça e a desigualdade continuam a existir por toda a Europa, quer no processo de contratação, quer nas oportunidades de desenvolvimento de carreira. Ao chamar a atenção para estes assuntos, queremos com este manual encorajar o debate, oferecer sugestões e promover soluções eficazes na superação destas barreiras.

Estruturalmente, a intenção do formato é oferecer secções destinadas aos empregadores e staff académico separadamente, ao mesmo tempo que oferecemos outras secções para centralizar recursos e pontos de debate que serão relevantes para todos.

Junte-se à discussão!

Convidamo-lo/a a partilhar as suas respostas e a continuar o debate no Twitter ... @Employ2016

2. EMPREGADORES

Introdução

Um tema recorrente expressado por estudantes não-tradicionais mais novos e mais velhos, é o facto de enfrentarem desafios diferentes em relação aos estudantes tradicionais. Mas quais são, então, as barreiras que eles enfrentam na sua tentativa de entrar com sucesso no mercado de trabalho?

Nas secções seguintes iremos, primeiro, e no que respeita os empregadores, destacar exemplos de boas práticas de recrutamento bem-sucedidas. Em segundo lugar, iremos rever os testemunhos de estudantes para clarificar muitos dos desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentaram, para sublinhar o valor e a importância de promover uma maior compreensão e mais oportunidades para uma transição eficaz para o mercado de trabalho para estes estudantes.

Pontos de Reflexão 2.1

- ▶ *O que significa 'estudante não-tradicional'?*
- ▶ *Quais os desafios que os estudantes não-tradicionais poderão enfrentar para conseguir um emprego, que diferem dos que os estudantes tradicionais enfrentam?*
- ▶ *Quais são os pontos fortes que os empregadores podem identificar positivamente em relação aos estudantes não-tradicionais?*
- ▶ *Como poderão os empregadores promover oportunidades para os estudantes não-tradicionais?*
- ▶ *Da sua experiência, consegue identificar um exemplo de boas práticas no que diz respeito a graduados não-tradicionais?*

Colmatar o fosso: boas práticas e transição eficaz

Na secção seguinte, convidamo-lo/a a olhar para os testemunhos de empregadores sobre transições bem-sucedidas e boas práticas. Por favor, leia e reflita, tendo em conta as suas respostas às questões na secção anterior.

“ Os graduados não-tradicionais têm sido um valor acrescentado para a nossa instituição. Todos os nossos trabalhadores graduados são não-tradicionais, exceto um (esta instituição tem 17 trabalhadores graduados). Todos eles foram recrutados com características de graduados não-tradicionais: idade acima da esperada, licenciatura tardia e mulheres. Têm experiência profissional e de vida, bom-senso, são muito determinados e motivados a ultrapassar obstáculos. Foi este o valor que trouxeram para a nossa instituição. (Empregador do 3º setor, Portugal).

Outros testemunhos que destacam boas práticas são apresentados abaixo:

FLEXIBILIDADE

Nos casos que se seguem, os empregadores alertam para o facto de oferecerem flexibilidade em relação às suas práticas de emprego no que diz respeito a graduados não-tradicionais.

“ Na nossa empresa conseguimos-la ao permitir um horário flexível que permite ao trabalhador organizar o seu horário de trabalho da forma que mais lhe convém. No caso de pais com filhos é possível agrupar as horas semanais, de forma a trabalhar apenas no período da manhã. (Empregador do setor privado, Espanha)

IDADE E EXPERIÊNCIA

Em Portugal, um empregador comentou que a empregabilidade não é um assunto linear e que é difícil dizer se os graduados não-tradicionais são mais empregáveis do que os tradicionais. Neste sentido, algumas características são associadas à idade e à experiência (um determinado *know-how* profissional, dedicação, maturidade ou responsabilidade), mas, na sua opinião, estes traços são considerados potenciais vantagens e não mais do que isso. Para ele, dão mais garantias de estabilidade porque procuram estabilidade profissional, como no caso particular de trabalhadores com família. Pelo contrário, graduados mais jovens procuram oportunidades de emprego que sejam um desafio a curto-prazo. Ele acha que estes graduados não investem na instituição e estão disponíveis para mudar de trabalho se surgir a oportunidade.

“ Posso dar-lhe um exemplo prático: ela [uma funcionária] tinha um diploma em Engenharia, tirado na Europa de Leste, e candidatou-se a uma posição de camareira, mas depressa passou a gerir os pisos. Devido à sua atitude, às suas capacidades de tomada de decisão e a um conjunto de competências que hoje chamamos de soft skills, ganhou rapidamente notoriedade. E estamos a falar de alguém que era migrante, que tinha acabado de chegar ao Algarve com a sua família, antes da sua candidatura. (Empregador do setor privado, Portugal)

Este entrevistado disse ainda que é da responsabilidade do empregador gerir a igualdade de oportunidades de género. Ele também lembrou que, especialmente para posições de topo, as empresas tendem a focar-se a logo prazo, daí, uma gravidez ou a maternidade não ser um obstáculo.

DEFICIÊNCIAS

Empregadores preocupados em desenvolver práticas de emprego capazes de promover a igualdade no que respeita às deficiências, como revelado neste estudo de caso na Suécia.

“ ... temos uma mente aberta no que diz respeito a deficiências, dependendo da deficiência, claro, mas temos muitas pessoas com deficiências físicas, devido à sua experiência profissional. Tentamos lidar com esta situação o melhor possível. É bastante normal para nós, mesmo que possa ser problemático... não limita ninguém, no entanto, a arranjar emprego na nossa organização... temos um homem na nossa empresa com autismo ligeiro, mas ele está connosco há muito tempo e encontramos o trabalho ideal para ele, um trabalho onde ele se sente seguro. (Empregador do setor público, Suécia)

MENTORIA

Uma característica valiosa de promover a entrada no mercado de trabalho e reconhecer o valor dos estudantes não-tradicionais é considerar formas de ampliar o alcance dos empregadores e oferecer programas de mentoria aos graduados. Isso poderia ser abordado com referência ao trabalho com sindicatos, como no exemplo abaixo, bem como com Instituições de Ensino Superior.

“ Eu era um mentor, o SSR (um sindicato) tinha um programa de mentoria e perguntaram-me se me queria juntar. Apareceu uma rapariga que era a primeira geração na Suécia e no Ensino Superior (os pais eram do Paquistão). Ela era extremamente ambiciosa, e eu ajudei-a na forma como podia abordar o processo de recrutamento, as reuniões com os diretores... para que ela fizesse bem as coisas. E ela fez e, hoje em dia, faz um excelente trabalho. Creio que a minha pequena ajuda foi fazer a ponte entre a Universidade e o mercado de trabalho... se se tiver uma deficiência que é visível, quando uma pessoa, ou alguém de outro país, fala com esta pessoa, tudo o que vê é essa deficiência e dá muita importância. O que temos de fazer é ajudar o entrevistador a perceber que não é tão estranho assim. (Empregador do setor público, Suécia)

ESTÁGIOS

O papel dos estágios, o qual se refere à oferta oferecida pelos empregadores de períodos de experiência profissional, provou ser uma questão importante na nossa investigação. Uma consideração fundamental a este respeito é como o estágio pode ser promovido de maneiras diferentes para beneficiar o empregador e o estagiário, como exemplificado neste estudo de caso da Irlanda:

“ Na Irlanda, a ONG com que falámos parecia ter uma abordagem diferente da que tinham os empregadores do setor privado, ou mesmo do setor público, em relação aos graduados. Em vez de recrutarem graduados para benefício da organização, recrutavam e davam formação a graduados tendo em conta a sua área de estudo. Recrutaram graduados para o seu programa de formação como uma forma de apoiar os graduados no desenvolvimento de uma carreira, e não para a organização, que não tinha a capacidade de empregar graduados. O programa de formação desta ONG oferece aos graduados uma valiosa experiência na área, que iria apoiar candidaturas a esses programas. (Estudo de caso ONG, Irlanda)

Outro exemplo do quão valiosos os estágios podem ser é evidenciado no seguinte caso em Portugal. Numa empresa de turismo, uma mulher de 40 anos fez um estágio o qual a ajudou a fazer a transição para o mercado de trabalho. Ela tinha acabado de sair da Universidade, onde terminou o curso de Gestão Hoteleira. Os empregadores gostaram dela e fizeram-lhe uma proposta para preencher uma vaga no departamento de compras. Foi valorizada a sua experiência, a sua maturidade ao falar com os supervisores e a sua capacidade de persuadir e de tomar decisões, competências menos desenvolvidas numa pessoa de 23 anos.

Ela estava a trabalhar nesta empresa há 4 meses, terminou o estágio e, após 2 meses, os empregadores convidaram-na a voltar. Ela continua nesta empresa como técnica de compras e de acordo com os seus empregadores:



É uma história de sucesso. Não a discriminámos por ser uma mulher, não a discriminámos por ter terminado o seu curso aos 40 anos. Integramo-la. (Empregador do setor privado, Portugal)

PRÁTICAS/ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO

Outra forma através da qual os empregadores têm vindo a promover mais oportunidades para estudantes não-tradicionais diz respeito à sua estratégia de recrutamento, como evidenciado, por exemplo, no reconhecimento de experiências extra universidade, ênfase nas *soft skills*, bem como um esforço em considerar o contexto social dos estudantes. Vários exemplos são dados pelos participantes:



Ao analisar o CV dos candidatos o empregador toma especial atenção à experiência adquirida fora da universidade... esta estratégia de recrutamento é caracterizada pelo reconhecimento do capital trazido pelo graduado para o local de trabalho. O entrevistador tenta validar uma aprendizagem mais vasta, de várias atividades de vida do candidato: não só formal como informal, tiradas da biografia do candidato e das experiências de vida. (Empregador do setor público, Polónia)



Quando as pessoas se candidatam ao programa há um questionário que lhes pedimos para preencher, através do qual tentamos ver se tiveram refeições gratuitas na escola, enquanto crianças, ou se frequentaram uma escola que era qualificada para a (referência a uma empresa) e ficamos com uma lista de escolas. E vemos que, penso que 30% da nossa coorte este ano, tanto quanto me lembro, foi para uma escola elegível para a (nome do empregador), o que inclui a maior parte destas escolas nas comunidades de baixo rendimento. O que não quer dizer necessariamente que eles próprios vêm de um contexto social mais pobre, mas significa que eles serão expostos ao mesmo e uma grande proporção deles será, no mínimo, alunos de primeira geração na Universidade e, também, significativamente, muitos... não sei porquê... virão de escolas com refeições gratuitas, também, muito mais do que vemos noutros recrutadores. (Empregador do setor privado, Reino Unido)

A análise das entrevistas com os empregadores polacos confirma a tendência de salientar as *soft skills* como competências chave para melhorar a taxa de sucesso no mercado de trabalho. As qualificações formais, como um curso ou diploma, as quais são adequadas para a posição que se está a candidatar é uma condição, claro, mas não é o fator determinante para a decisão de quem fica ou não com o trabalho. Estão à procura, sobretudo, de pessoas interessadas, dedicadas e disponíveis. (Polónia)



Acho que toda a gente é mais ousada neste momento. Sei que, especialmente em termos do nosso recrutamento, somos um pouco mais corajosos. Há obviamente um risco e tudo conta e temos de ter isso em conta. Será que isto vai funcionar? Será que, de repente, vamos deixar de estar no top 100, quanto mais em primeiro? Sim, quer dizer... eu sou todo a favor da inovação e quero fazer as coisas de forma diferente. Creio que temos de ser cuidadosos na forma como o fazemos, mas acho que estamos muito mais abertos a isso do que éramos antes. Acho que há definitivamente uma atitude de mudança. Já não oiço com tanta frequência 'foi assim que sempre fizemos', como ouvia quando cheguei a esta equipa. Acho que está a começar a desaparecer. Mas creio que temos... acho que se não começamos a ser inovadores e a fazer coisas diferentes e a correr riscos, vamos ficar para trás porque toda a gente o vai fazer... todos vão tentar qualquer coisa nova para serem os primeiros! (Empregador do setor privado, Reino Unido)

Pontos de Reflexão 2.2

Considere o seguinte:

- ▶ *Existem muitos graduados não-tradicionais na sua organização?*
- ▶ *De acordo com os testemunhos acima, que benefícios têm os empregadores ao contratar graduados não-tradicionais?*
- ▶ *Encontrou ou participou em exemplos de boas práticas no recrutamento ou promoção de oportunidades para graduados não-tradicionais?*
- ▶ *Poderá o recrutamento ser adaptado com mais eficácia para focar melhor este setor?*
- ▶ *Que condições poderiam existir na sua organização para ajudar a promover oportunidades para graduados não-tradicionais?*
- ▶ *Concorda que as entrevistas de trabalho devam ser baseadas principalmente na análise do historial académico e os efeitos da aprendizagem informal e extracurricular dos candidatos graduados?*

O que podem oferecer os estudantes não-tradicionais aos empregadores?

Conforme afirmado anteriormente, estudantes e graduados não-tradicionais pertencem a comunidades e grupos que, de alguma forma, estão sub-representados no Ensino Superior e, muitas vezes, enfrentam obstáculos no mercado de trabalho. Isso inclui estudantes maduros, estudantes da classe trabalhadora, estudantes de minorias étnicas e estudantes com necessidades educativas especiais. No entanto, como demonstrado nos estudos de caso acima, os empregadores reconheceram o valor destes graduados para as suas organizações.

Resumidamente, segue uma lista dos atributos identificados pelos empregadores:

- ▶ Dedicção - grande compromisso na sua forma de trabalhar
- ▶ 'Prontidão' - compromisso ao entrar no mercado de trabalho
- ▶ Conhecimento prévio - ter muita experiência profissional
- ▶ Experiência de vida - capacidade de lidar com situações sociais complexas
- ▶ Responsável e fiável
- ▶ Extremamente motivado, empenhado em ser bem-sucedido
- ▶ Lealdade - mais provável de ficar na empresa/instituição
- ▶ Diversidade de perspetivas - diferentes pontos de vista e contextos sociais, que oferecem um maior entendimento e consciência, que podem enriquecer a cultura e a visão de uma organização



Comentário de um estudante:

Eu acho que muitos empregadores reconhecem que os estudantes não-tradicionais acrescentam valor à empresa, também pela nossa experiência de vida. (Estudante, Reino Unido)

Ponto de Reflexão 2.3

Que outras qualidades poderão os estudantes não-tradicionais oferecer à sua empresa?

Exemplos de estudos de caso: desafios

Nesta secção iremos nomear os desafios que os estudantes não-tradicionais e os empregadores identificaram no processo de transição para o mercado de trabalho.

Um problema identificado foi a falta de apoio aos estudantes não-tradicionais como uma categoria distinta dos estudantes tradicionais e, conseqüentemente, uma falta de investigação e direcionamento destes como potencial mão-de-obra.

Pontos de Reflexão 2.4

Considere as seguintes questões:

- ▶ *De que forma podem ser os estudantes não-tradicionais impedidos de fazer a sua passagem para o mercado de trabalho?*
- ▶ *Que tipo de desigualdades ainda existe no mercado de trabalho?*

Exemplos:

Começando com uma citação de um estudante, as subsecções seguintes dão exemplos de desafios identificados por estudantes entrevistados neste estudo em relação ao mercado de trabalho



Foi sempre minha intenção tentar voltar a estudar, porque durante esse tempo também me tinha candidatado a determinados trabalhos. Acho que a certa altura, lembro-me dos números, tinha concorrido a 303 vagas num período de 12 meses, mas acabei por chegar a trabalhar numa estação de serviço. E isso foi... não digo isto para parecer convencida e quero deixar isso bem claro, mas para mim foi o pior período da minha vida... Quer dizer, eu fi-lo porque tive de o fazer, não tínhamos escolha, sabe. A hipoteca estava atrasada, foi horrível. Mas senti-me inferiorizada, sim. Há 10 anos, tinha sido diretora executiva numa [marca multinacional] e tudo. E... já senti alguma vez que tem o potencial para atingir, mas há muitos constrangimentos à sua volta? (Estudante, Irlanda)

Ponto de Reflexão 2.5

Para consideração e debate: quais são os 'constrangimentos' percebidos pela estudante mencionada anteriormente, com os quais poderá estar preocupada?

IDADE

A questão da idade é considerada uma barreira significativa entre os estudantes não-tradicionais, no que diz respeito ao seu futuro profissional, e é uma fonte de ansiedade relativamente ao processo de recrutamento. Contudo, será também um fator relevante para os empregadores? Alguns empregadores mostram estar conscientes sobre este problema e reconhecem que pode ser um constrangimento à contratação.

“ Os estudantes adultos têm o problema da idade. Ter um diploma quando se tem 30 anos é, claro, bom para toda a gente, mas é muito complicado em termos de mercado de trabalho. Um estudante maduro compete com graduados mais jovens e, por mais conhecimento e experiência que tenha, está a concorrer com graduados mais jovens. Os mais jovens não têm vícios, são moldáveis e dominam as Tecnologias de Informação e Comunicação. Uma pessoa com 44 anos é nova, com muito para oferecer, mas é uma pessoa com uma cabeça diferente, uma visão diferente das coisas devido à sua experiência. As empresas procuram pessoas mais jovens com uma mente aberta que possam raciocinar quase como máquinas. (Gabinete de Comunicação da Universidade, Portugal)

“ Só um exemplo, a (nome da empresa) ou qualquer outra empresa que utiliza qualquer tipo de portal de emprego, coloca o filtro da idade. Quando veem a idade já não olham para o CV. Isto é, se estiver a fazer uma oferta de trabalho para pessoas com menos de 30 anos, o filtro é na data de nascimento e não se pode enganar aí. Por isso, não interessa se é um graduado recente, se fala três línguas ou se tem uma experiência profissional estonteante... o filtro é a idade e não se consegue passar o filtro. (Técnica do governo local responsável pelos estágios remunerados no setor privado, Espanha)

“ (...) acho que é muito discriminatório na Suécia. Acho que o mercado é muito fechado para as pessoas que... primeiro precisam de redes de contactos, apesar deste curso destacar as competências, não são as competências, sabe? Há idades entre os 32 e os 42, há a empregabilidade que a Suécia contrata, a empregabilidade... e eu sei porque passei por isso, eu sei que posso trabalhar e tenho mais para dar. Há pessoas com 32 anos e com menos experiência que eu, mas a idade vai contar muito, principalmente quando se está a tentar começar uma nova carreira. E a informação que eles dão é contraditória, porque nos incentivam a mudar de carreira. (Estudante, 47 anos, Suécia)

“ A situação era, então, se existisse um anúncio de emprego e se concorresse raparigas que são estudantes universitárias, não havia possibilidade de eu conseguir o trabalho - mãe de dois filhos e com o ensino secundário E quando se fala com amigos eles contam as mesmas histórias. Estas entrevistas de emprego eram do tipo: 'bem, tem dois filhos que estão numa idade em que adoecem muitas vezes. Quem toma conta deles quando ficam doentes?' Foi tão embaraçoso. Devia mentir ou dizer a verdade? Além disso, para ser franca, depois de um período de licença de maternidade, foi muito triste voltar a procurar trabalho. Muito triste... (Estudante, Polónia)

CLASSE SOCIAL

O contexto e a classe social têm sido identificados pelos estudantes como sendo uma barreira para conseguir emprego, particularmente em cargos superiores.

“ Eu frequentei uma escola estatal em Londres, foi muito duro... a escola servia dois estados, predominantemente, dois estados com bairros sociais de onde saía a maioria dos estudantes. Era uma zona muito degradada, com crime e pobreza e todas essas coisas... por isso, acho que estou no percurso profissional que queria, foi uma escolha devido à forma como tive de viver até esta altura. O trabalho que fazia tinha especificamente a ver com o estado em que estava, devido ao meu historial, mas não porque era o que tinha escolhido, era mais porque «era adequada para este papel devido a todas estas características» e isto sem eles saberem todo o meu historial. (Estudante, Reino Unido)

“ Acho que morar numa zona desfavorecida é uma barreira para procurar trabalho... tem que ver com o sítio de onde vens, as pessoas olham para ti e para o teu CV e dizem 'Tem todas estas qualificações... ah, ela mora no [bairro social]'. (Estudante, Irlanda)

GÉNERO

O nosso estudo revela que o género constitui uma barreira no acesso ao emprego graduado. Os empregadores associam, muitas vezes, o papel de mãe ao absentismo e a atrasos, o que leva as administrações a optarem por homens. Parece também que as mulheres com cargos de chefia abdicam, muitas vezes, das suas vidas familiares para conseguirem corresponder às exigências profissionais. Contudo, o estudo sugere que existem disparidades nas atitudes em relação ao género e à maternidade, dependendo do setor de atividade, com o setor público a parecer mais tolerante nestes assuntos quando comparado com o setor privado.

“... é uma boa empresa, mas nas empresas de caminhos-de-ferro eles têm... não sei... não gostam que entrem mulheres. Por isso, encontramos pessoas, no meu caso, porque tenho filhos, e tenho turnos específicos, que reclamam porque são excluídas de trabalhar por turnos, e esse era o único problema (Estudante, Reino Unido)

“ Quando trabalhava na área da segurança, queríamos aumentar a diversidade, então... queríamos mulheres e trabalhámos explicitamente com outros grupos étnicos e também com pessoas LGBTQ (homossexuais, bissexuais e transsexuais). Quando se começa é muito rápido... era uma quota autodefinida, para desalento dos nossos proprietários americanos, que fizeram da coisa uma rápida exceção, o que me deixa muito triste. Agora foram despedidos, eu despedi-me, o nosso diretor foi despedido e todas as diretoras se despediram (Empregador do setor privado, Suécia).

“ Infelizmente, eu sei de muitos empregadores, muitos deles mulheres, que não querem empregar mulheres em idade de gestação, uma vez que podem pedir licença de maternidade durante muitos meses, antes e depois do parto. Obviamente, não o dizem abertamente em frente a um grande número de pessoas, mas isso acontece quando estão em pequenos grupos. Também tenho conhecimento de casos de desconfiança em relação a determinadas minorias étnicas, como os ciganos, ou migrantes com um contexto socioeconómico baixo. (Diretor regional de uma empresa privada, Espanha)

CONTEXTO FAMILIAR

O contexto familiar surge também como um potencial entrave. Tal como ilustra o seguinte exemplo, as mudanças no contexto familiar vividas pelos estudantes podem ter um impacto no que diz respeito à sua disponibilidade para terminar um curso superior, bem como na transição integração no mercado de trabalho.

“ Voltei para continuar os meus estudos depois de quatro anos parada. Fiz uma pausa quando tive um bebé. Bem, acabou por acontecer desta forma... primeiro queria conciliar tudo isto, pensei que conseguia. (...) Contudo, não passei todos os exames, não consegui acompanhar e parei os estudos. Não tive tempo, foi difícil para mim (...) (Estudante, Polónia)

ETNIA E RAÇA

O assunto da discriminação racial ou étnica foi denunciada por alguns estudantes nesta investigação. Em Espanha, por exemplo, foi observado que, em diferentes minorias, tais como migrantes e pessoas de outros grupos étnicos, existem exemplos de exclusão. Muitas vezes, as pessoas provenientes de África, da Europa de Leste ou de etnia cigana não são incluídas neste tipo de processo de recrutamento porque ‘eles não passam a imagem da empresa’. (Espanha)

Outros exemplos de experiências de estudantes são destacados abaixo:

“ Por ser imigrante... de alguma forma, vais à empresa e eles dizem ‘ah, tu não!’ (Estudante, Espanha)

“ O processo de recrutamento era um pouco discriminatório. Posso dizê-lo porque não era muito justo com toda a gente... Uma das barreiras é o racismo, é algo que... pode parecer estranho, mas o racismo é ainda muito frequente, ainda hoje no século XXI, porque o que a maioria dos meus amigos me diz é que quanto mais instruído se é, mais alto se chega, mais se encontra racismo. Por isso, se estamos à procura de, por exemplo, um cargo de direção, é aí que a competição é maior e é mais provável estar a competir com estudantes ingleses tradicionais. Ainda estão a enfrentar concorrência e alguns deles... são normalmente escolhidos pela raça e isso é muito difícil. (Estudante, Reino Unido)

“ Candidatei-me a uma vaga no banco, mas não estava a gostar porque tinha alguns problemas com a Direção. Queria sentir-me confortável. Achei que havia muito racismo, por isso, fui embora... acho que o único problema que também temos na [nome da empresa] é o sindicato dizer que

não há muitas minorias étnicas nas posições de Direção. Para dizer a verdade, nunca vi nenhum. Acho que só há um gestor de origem asiática e outro de origem africana e é em Bristol. Por isso, é muito difícil porque sou licenciado e quero chegar ao topo, mas é muito difícil. Eles preferem escolher outra pessoa que nem sequer terminou o Ensino Secundário do que a mim. Por isso, é também muito difícil conseguir uma posição de chefia... como disse, nós, os negros, temos tendência a ter problemas no que diz respeito a entrar em outros setores, mas na área da saúde é muito fácil. O Governo precisa de Enfermeiros, então, é muito fácil para nós entrar nesse setor, e esse é o motivo pelo qual decidi voltar à área da saúde. (Graduada, Reino Unido)

PRÁTICAS/ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO

As estratégias de recrutamento praticadas pelos empregadores podem, também, ser consideradas uma fonte de desvantagens para os estudantes não-tradicionais. Todos os empregadores usam as entrevistas como a última fase de recrutamento, a qual consideram determinante. Uma minoria de empregadores faz duas entrevistas: a primeira focada nas competências emocionais, pessoais e comportamentais e, a segunda, focada em aspetos técnicos. Apesar de os empregadores afirmarem que avaliam o perfil dos candidatos como um todo, os nossos resultados sugerem que os empregadores preferem contratar graduados que mostram prontidão, dedicação e que possam moldar-se à imagem da organização. Este facto pode trazer desvantagens aos estudantes adultos que são menos flexíveis e disponíveis quando comparados com os graduados mais jovens. Apesar de os empregadores afirmarem que não discriminam os trabalhadores pela sua idade, os exemplos de trabalhadores contratados depois dos 40 anos não são significativos. (Portugal)



Penso que esta situação precisa de considerações especiais, mesmo sendo eticamente complicado. Acho que se pode começar um projeto tendo em conta as características e as necessidades dos estudantes não-tradicionais... quer empregadores, quer sindicatos e organizações específicas, tendo em conta as suas estratégias de diversidade e inclusão, devem criar determinadas posições de estágio ou vagas de trabalho reais, como forma de ganhar experiência... Acho que é certo fazê-lo. Tenho ganho consciência sobre quão discriminatório o mercado é em relação às pessoas com deficiência, e outros contextos étnicos, ou em relação a pessoas com um aspeto diferente, por isso, acho que há uma necessidade de projetos especiais. Também gostaria de esclarecer que acho que algumas organizações de Recursos Humanos têm uma responsabilidade acrescida para refletir e atuar sobre este assunto. De outra forma nada vai acontecer. (Empregador do terceiro setor, Suécia)

Pontos de Reflexão 2.6

O nosso estudo sugere que a desigualdade é ainda uma preocupação no que se refere aos desafios que os estudantes enfrentam no processo de transição para o mercado de trabalho.

Como podemos ver no exemplo abaixo, uma estudante entrevistada identificou algumas das tensões associadas com as questões acima mencionadas ao dizer: 'Eu sei que lá fora sou uma pessoa em risco de exclusão, porque sou uma mulher, tenho mais de cinquenta e cinco anos e pertenço à classe média. Apesar da minha educação, a classe social ainda conta'. (Estudante, Espanha)

À luz dos desafios identificados considere o seguinte:

- ▶ *De que forma se poderia gerir a questão da desigualdade num processo de recrutamento?*
- ▶ *O que pode ser feito para ultrapassar questões relacionadas com a desigualdade?*

Resumo

Conforme destacado nas secções acima, a nossa investigação identificou vários desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam, quer durante o ensino superior, quer durante o processo de transição para o mundo do trabalho.

Quando um estudante não-tradicional compromete o seu tempo de estudo devido ao contexto familiar, ou quando se depara com entraves relacionados com o género ou com a idade, por exemplo, poderá estar em desvantagem em relação aos estudantes tradicionais quando se trata da transição para o emprego. No entanto, é importante reconhecer que esses desafios não refletem fielmente as suas competências, experiências e ambições - o que podem trazer aos empregadores e à sociedade como um todo. Numa sociedade com um número cada vez maior de estudantes não-tradicionais, o desafio para os empregadores e staff académico é estarem suficientemente atentos às questões que envolvem os estudantes não-tradicionais, promover oportunidades relevantes para avançar e lutar por uma sociedade mais justa, mais produtiva e bem-sucedida.

Nesta investigação, fornecemos recomendações no final deste manual, mas também estamos muito interessados em ouvir as suas opiniões.

Junte-se à discussão!

Convidamo-lo/a a partilhar as suas respostas e a continuar o debate no Twitter...@Employ2016

3. STAFF ACADÉMICO

As universidades envolvidas nesta investigação oferecem uma variedade de apoios para estudantes não-tradicionais à procura de emprego graduado.

Estes serviços de apoio incluem:

- ▶ Gabinete de Orientação Profissional
- ▶ Estágios curriculares e estágios profissionais
- ▶ Associações de Estudantes
- ▶ Departamentos Académicos/ Unidades Orgânicas
- ▶ Aconselhamento no âmbito de carreiras profissionais

A disponibilidade dos recursos e a estrutura que estes serviços assumem, variam consoante a universidade participante neste estudo. Por exemplo, Portugal não tem uma rede centralizada de serviços de orientação e saídas profissionais centralizada, ao contrário de Espanha que oferece uma rede organizada a nível nacional e regional. Ainda assim, este serviço está subdesenvolvido no que toca à visibilidade e atenção dadas às necessidades dos estudantes não-tradicionais quando comparado com os apoios existentes no Reino Unido.

Dito de uma forma simples, algumas universidades são menos orientadas para as necessidades dos estudantes não-tradicionais do que outras. A Universidade de Warwick tenta promover uma abordagem mais direcionada ao promover campanhas de emprego para estudantes portadores de deficiência ou com crianças, por exemplo. Isto sugere uma preocupação dentro das instituições de elite, as quais podem estar a oferecer mecanismos de apoio eficazes para lidar com a alienação social que os estudantes não-tradicionais sofrem muitas vezes, encorajando-os a utilizarem as infraestruturas de apoio disponíveis.

Algumas alterações notórias na natureza e no foco destes serviços incluem:

- ▶ A mudança para a informação, aconselhamento e formação online
- ▶ A crescente ênfase em promover redes de contactos para desenvolver as carreiras dos graduados

Contudo, os estudantes não-tradicionais não têm, normalmente, a oportunidade de aceder a formação e apoios, ou de desenvolver redes de contactos associadas a oportunidades de emprego para cargos superiores. Eles relatam, muitas vezes, que têm pouco tempo ou fundos insuficientes para entrar numa associação ou usar os serviços disponíveis - um problema que pode afetar o seu sucesso futuro.

Pontos de Reflexão 3.1

- ▶ *Que tipo de desafios os estudantes não-tradicionais poderão enfrentar ao entrar no mercado de trabalho?*
- ▶ *Que práticas poderiam ser encorajadas e desenvolvidas nas universidades para apoiar o processo de transição dos estudantes para o mercado de trabalho?*
- ▶ *Quais são os sistemas de apoio existentes na sua organização para ajudar na transição de estudantes não-tradicionais para o mercado de trabalho?*
- ▶ *De que forma as Instituições de Ensino Superior podem estar mais envolvidas no processo de recrutamento para o mercado de trabalho?*

Exemplos de boas práticas

Começando com um estudo de caso que descreve a experiência de um estudante num Gabinete de Orientação Profissional, na secção seguinte iremos sublinhar alguns exemplos de boas práticas que foram identificadas durante esta investigação.

ESTUDO DE CASO - ESTUDANTES

A experiência de Anne com os apoios profissionais na Universidade de Warwick:



Anne encontrou apoio no Gabinete de Orientação e Competências Profissionais, onde recebeu conselhos orientados para a sua área científica (Direito) de um consultor especialista na área. O apoio dado ofereceu-lhe uma orientação preciosa em como apresentar o CV, 'porque não é o mesmo que concorrer a um trabalho normal'. Também foi muito útil para perceber para que áreas deveria concorrer, de forma a progredir na sua carreira com sucesso. O consultor disse '...se vais entrar no mercado, tens de entrar

num nível intermédio... o Centro Jurídico é o nível mais baixo, e se entrares aí, nunca vais subir. Disse-me para entrar numa empresa intermédia e, depois, poderei escolher para ambos os lados'. Anne relatou que surgiram outros apoios úteis à sua potencial carreira a partir da sua participação num jantar com a Sociedade de Direito, onde conseguiu estabelecer muitos contactos com potenciais empregadores. O evento aumentou a sua confiança ao permitir-lhe conversar com membros de empresas de advogados num contexto informal; perceber as qualidades que ela acha que eles procuram num trabalhador, as quais possam ser uma vantagem para ela numa futura entrevista - mais precisamente, experiência profissional para além do diploma do ensino superior. A este propósito, Anne identificou que eles estavam a procurar candidatos com uma 'visão geral', algo que, dada a sua experiência passada com vários tipos de trabalho, levaram-na a concluir que 'acho que consigo fazer isto'.

SERVIÇOS DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

The careers services within higher educational institutions across Europe, as referenced earlier, offer varying degrees of service. The following provide examples within our research of valuable provision for non-traditional students:

“ O Gabinete de Orientação Profissional iniciou algumas atividades para os estudantes não-tradicionais. Uma estratégia foi contactar estudantes não-tradicionais e dizer-lhes 'que reconhecemos que eles podem não estar tão familiarizados com a frequência do Ensino Superior como os estudantes cujos pais frequentaram a universidade, e, portanto, gostaríamos de oferecer a nossa ajuda'. Esta estratégia teve uma boa receptividade por parte dos estudantes. Foram dadas sessões a estudantes maduros sobre como escrever um CV, salientando que o facto de terem estado afastados de uma carreira profissional para criarem os filhos não tem que ser um entrave à sua empregabilidade. (Reino Unido)

“ Na Universidade de Estocolmo, o apoio à carreira está disponível para todos os estudantes, não apenas para os estudantes não-tradicionais. O apoio está organizado em dois níveis institucionais dentro do Ensino Superior, mas também nas Associações de Estudantes e Sindicatos e organizações profissionais fora do Ensino Superior. O pessoal docente e orientadores profissionais, relacionados com o programa educativo, dão cursos e seminários relacionados com o mercado laboral e dão um curso voluntário sobre estágios depois da graduação. Oferecem, também, aconselhamento individual. A nível universitário existe um Gabinete de Emprego. Oferece aulas e workshops em, por exemplo, coaching de CV, entrevistas e convida profissionais de referência. (Suécia)

“ Um Orientador Profissional trabalha com estudantes adultos para ajudá-los a melhorar o seu CV. Ao contrário do que acontece com os estudantes tradicionais mais jovens, a maioria dos estudantes maduros não tem possibilidade de tirar um ano para se dedicarem ao trabalho voluntário ou a estágios não remunerados, o que os empregadores consideram essencial num CV. Em vez disso, o Gabinete de Orientação Profissional incentiva-os a transformar as suas experiências de vida em experiências positivas para um CV, ao destacar as capacidades que ganharam dessas experiências, tais como educar crianças. (Reino Unido)

O Programa de Mentoria foi criado recentemente, no ano letivo de 2015/2016. Tenta envolver os *Alumni* no desenvolvimento do percurso académico dos estudantes e apoiar as suas transições para o mercado de trabalho. A ideia principal não é os mentores encontrarem trabalho para os estudantes, mas sim ajudar os estudantes a conhecer ambientes, regras e culturas básicas de trabalho, aumentando as possibilidades de fazerem uma transição eficaz para o emprego. Os mentores são livres de se organizarem com os estudantes e de sugerirem uma variedade de atividades para ajudá-los na construção das suas carreiras. Existem 50 mentores e cerca de 100 estudantes no programa.

“ Nós temos reuniões com os nossos melhores estudantes e com alguns *Alumni* que são agora empregadores. Estes *Alumni* agem como mentores: reúnem-se com os alunos, guiam e apoiam na sua transição para o mercado de trabalho. E é com orgulho que os nossos *Alumni* estão, hoje, a recrutar graduados da nossa universidade. (Diretor de Curso, Portugal)

INICIATIVAS, PROGRAMAS E SERVIÇOS NA UNIVERSIDADE

Further initiatives and programmes have been identified within our study that aided the path of transition into work. A number of examples are selected below, the first of which indicates how courses with academics that are in some way also linked to the sector or practical domain associated with what they teach potentially offer greater preparation for those students. The message here may be with respect to appreciating the importance of keeping up to date with the specific employment scenario for students as well as maintaining the link between careers services and academic departments in the university.

“ Se um determinado programa é liderado por académicos que estão mais focados na teoria do que na prática, após algum tempo, é provável termos os nossos alunos a dizer que se sentem menos preparados do que pensavam estar inicialmente. A universidade oferece esta preparação quando os profissionais estão envolvidos numa atividade prática, em conjunto com o seu trabalho de investigação ou teórico realizado para a universidade. Isto ajuda muito mais do que ajudaria com

programas e especializações onde a vertente prática está menos presente ou onde os cenários do mundo profissional são usados com menos frequência. (Vice-diretora de assuntos educacionais, Polónia).

“ Um funcionário do programa de *Widening Participation*, no Departamento de Direito, iniciou um projeto para estudantes não-tradicionais para ajudá-los a obter um estágio curto numa cidade local, em vez de Londres que é muito cara. As empresas pagaram aos estudantes e a universidade pagou os seus custos de deslocação e alojamento. Os estágios eram feitos em empresas retalhistas nacionais, num departamento jurídico. Um dos objetivos era sensibilizar para a questão de os trabalhos que requerem um diploma de Direito não estão disponíveis em empresas de advogados, onde se tem de pagar um valor elevado para poder exercer a profissão. (Reino Unido)

“ Atualmente, uma das agências modelo está a organizar sessões nos nossos estúdios fotográficos e os estudantes desempenham vários papéis profissionais. Existe uma empresa que produz uma série televisiva onde um grupo de estudantes estagiários participa na produção da série. São os estudantes que irão trabalhar nas séries, desenvolvendo uma componente prática do seu estágio. Estas formas de incubação devem ser reforçadas dando, também, apoio aos estudantes que gostariam de criar as suas próprias empresas. Seria bom implementar uma estratégia deste tipo, quer seja a nível de programa ou de departamento, e esta é uma proposta que podemos considerar. (Especialista de estágio, Polónia)

“ Nunca deixamos de convidar empresas para vir aqui [para a Universidade]. Temos um conjunto de Conferências a decorrer e trazemos a experiência profissional das nossas palestras e oportunidades de emprego das suas empresas. (Diretor de Curso, Portugal)

PARCERIAS

Outro fator identificado, neste caso na Polónia, foi o papel das parcerias entre as Instituições de Ensino Superior e os empregadores:

Na Polónia, programas específicos na Faculdade de Jornalismo criam laços fortes com o mercado, o que oferece aos estudantes muitas oportunidades para aplicar o que estão a estudar. A Faculdade oferece acesso a equipamento especializado, incluindo laboratórios (som, produção de rádio e vídeo, efeitos especiais e animação, fotografia, etc.). Os laboratórios são também arrendados a empresas externas, depois do horário das aulas, e, muitas vezes, os estudantes são envolvidos nestas iniciativas ou têm oportunidade de observar os profissionais a trabalhar, para melhorar as suas competências. (Polónia)

SERVIÇOS DE APOIO A ESTUDANTES COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

Attentiveness to disability is an important issue in achieving greater equality in the transition process into employment. The following case study in Spain is a particularly impressive exemplar of a service at the university catering for students with disabilities and providing support for them in the transition into employment.

Em Espanha, existe um serviço para estudantes com necessidades educativas especiais, que se preocupa com o progresso académico deste grupo de estudantes; promove, também, o contacto com empresas para assegurar a sua integração profissional. A sua força enquanto serviço está no apoio personalizado que oferece a cada estudante, de acordo com as suas necessidades. Para além disso, desenvolvem um trabalho contínuo e progressivo, a partir do momento em que o estudante entra na Universidade.

“ Estamos a trabalhar com eles no sentido de fazerem estágios durante a sua fase académica, estágios curriculares, e também extracurriculares, e aproveitá-los ao máximo para que comecem a ter ligações com diferentes empresas, porque eles têm opções. (...) Depois a transição é um *continuum* e acho que precisamos de trabalhar logo desde a candidatura ao ensino superior, bem como na integração no mercado do trabalho porque isto é, realmente, uma qualificação profissional. (...) Não só os informamos sobre as empresas onde poderão ficar a trabalhar, mas também valorizamos os nossos graduados nas empresas.

Um papel que é cada vez mais importante neste serviço é o de funcionar como um agente intermediário com empresas interessadas em estudantes e graduados com deficiência, quer seja para frequentar estágios, quer seja para lhes oferecer um contrato.

“ Nós contactámos algumas entidades, algumas empresas mediáticas, depois recebemos estas ofertas. Devido à proteção de dados não podemos dar informações sobre os estudantes a estas empresas, por isso, fazemo-lo posteriormente através da nossa lista de distribuição, vendo os perfis que são normalmente pedidos. Depois, damos o contacto das empresas aos estudantes, caso estejam interessados em entrar em contacto diretamente. (Funcionário nos Serviços de Apoio a Estudantes com necessidades educativas especiais, Espanha)

Por vezes, contudo, atender a algumas das exigências dos empregadores pode ser muito difícil porque os estudantes não estão sempre abertos a essas opções, quer seja devido à sua situação de saúde ou devido à falta de autoconfiança. Por este motivo, uma grande parte do seu trabalho é trabalhar a confiança dos estudantes e desenvolver a sua autonomia pessoal.

Finalmente, o serviço tenta sensibilizar potenciais empresas sobre os diferentes tipos de deficiência, para que a falta de conhecimento (por exemplo, Síndrome de Asperger) não afete negativamente quando os estudantes tentam entrar na empresa.

ESTÁGIOS

Uma estratégia identificada por todos os parceiros neste estudo, no qual as universidades podem ajudar os estudantes na transição para o mercado de trabalho, é através de estágios curriculares/ profissionais ligados aos seus cursos académicos. Os estágios oferecem aos estudantes experiência direta do ambiente de trabalho. As vantagens decorrentes de tais oportunidades incluem o estudante ganhar confiança e familiaridade em cenários de trabalho relevantes, bem como começar potencialmente a desenvolver a sua própria rede de contactos.

O nosso estudo revelou, contudo, que há vantagens e riscos em relação a esta experiência profissional. Iremos descrever em detalhe alguns exemplos das muitas vantagens identificadas pelos empregadores, staff académico e estudantes.

“ Um dos aspetos que valorizamos positivamente é os graduados que combinam os seus estudos com experiência profissional. Descobrimos que este é muitas vezes o caso em jovens adultos, trabalhadores e responsáveis. Isto poderá ser mais frequente para alguns empregadores não-tradicionais. (Diretor-geral de uma empresa internacional, Espanha)

“ Os estágios integrados são, muitas vezes, o primeiro momento em que eles (estudantes) são vistos pelo empregador e é onde eles podem experimentar a profissão, perceber o tipo de trabalhadores que poderão vir a ser, que competências lhes falta e se querem continuar este caminho profissional, etc. Atualmente, parece que a maioria dos estudantes pensa na universidade como uma escola profissional, preparando para a vida profissional e não para a académica. Eles estão muito focados na procura e aquisição de competências práticas, competências comercializáveis... (Vice-Reitora de Assuntos Educacionais, Polónia)

“ Para mim, o ponto principal do programa de estágio era o facto de poder testar as minhas competências numa indústria que era diferente da que estava a estudar. O estágio não estava completamente relacionado com a minha área de estudo e tive a oportunidade de ver se estaria apta a trabalhar no setor económico, em vendas e marketing. Pude também perceber se poderia conciliar com o meu trabalho como Professora, Explicadora e Terapeuta, e perceber se era possível conciliar estes dois mundos profissionais tão diferentes uns dos outros. (Estudante, Polónia)

“ Maria, uma estudante de primeira geração da Europa de Leste, conseguiu um estágio muito procurado no seu último ano do seu curso de Ciências Aplicadas. Os estágios profissionais deste curso foram de vital importância para a sua popularidade e sucesso entre os estudantes. A Maria, que escolheu estrategicamente este curso, explicou que o estágio foi uma das principais razões para o ter escolhido. O programa preparava os estudantes para os estágios profissionais desde o primeiro ano. Os estudantes foram informados que os estágios eram muito competitivos e que os empregadores iriam olhar para resultados dos módulos ao longo do curso. Também começaram a trabalhar nos CV e nas candidaturas no segundo ano. Na entrevista de follow-up com a Maria, percebemos que ela já tinha um trabalho, embora fosse um contrato temporário, com o empregador do seu estágio. Maria está muito feliz, pois trata-se de uma empresa científica com uma carteira de clientes internacional. Ela está envolvida numa variedade de atividades, o que lhe permite desenvolver competências de gestão e direção sofisticadas. (Irlanda).

“ Eu acho que (o estágio) é excelente. É bom quando faz parte do sistema educativo regular... podia ser mais tempo. Queríamos que (o Kalle) tivesse uma perspetiva geral do trabalho nos Recursos Humanos e criámos o período de estágio. Ele também queria aprender sobre algumas tarefas específicas e talvez não o tenhamos feito da melhor forma. Por vezes tem sido stressante e sinto que não tem sido suficiente, mas ele tem tido uma excelente orientadora. É muito experiente, por isso, creio que lhe deu muito. Ele tem estado envolvido na reflexão sobre diferentes questões e em todos os nossos casos para conseguir

um entendimento. Ele também tem trabalhado em diferentes tarefas porque num departamento de RH pequeno há muitas coisas a acontecer. Acho que é bom para aprender... (Empregador do setor privado, Suécia)

“ Oferecemos um curso de estágio voluntário aos graduados após terminarem o curso de Recursos Humanos (RH). Os estudantes recebem informação sobre o curso durante os seus estudos. O seu objetivo é promover experiências em contexto laboral durante dez semanas. Para aqueles que não têm experiência prática (trabalho em *part-time* durante o curso e redes de contactos) esta é uma oportunidade para experimentarem o mercado laboral. Muitos, depois do estágio, conseguem um emprego diretamente, ou conseguem recomendações ou referências para o próximo trabalho. Contudo, os estudantes aderem pouco ao curso de estágio. Cerca de 70 estudantes terminam o curso de RH todos os anos, mas apenas cerca de 10 estudantes se candidatam ao curso de estágio. (Suécia)

“ Recebemos 20/30 estudantes da Universidade do Algarve, por ano, para estagiar. Como se pode ver, o estágio é uma medida que funciona muito bem. E quando falo em estágios não estou a falar de estágios não remunerados. Todos os estudantes recebem uma bolsa de estudo equivalente ao ordenado mínimo (€550/mês, mais subsídio de alimentação e transporte). Por isso, temos um acordo com a Universidade do Algarve em que oferecemos uma bolsa para os estagiários, de maio a julho. Mas, por vezes, chegam a setembro e, se necessitarmos, recrutamo-los até novembro (Diretora de Recursos Humanos do setor privado, Portugal).

Pontos de Reflexão 3.2

- ▶ De que forma os estágios curriculares podem beneficiar os estudantes não-tradicionais?
- ▶ Na sua opinião, de que forma a experiência profissional/estágios faz parte do que é oferecido aos estudantes pelas Instituições de Ensino Superior? - Poderia ser melhorado?
- ▶ Que outros recursos universitários são disponibilizados aos estudantes/graduados na sua instituição? - Diferencia ou apoia eficazmente os estudantes não-tradicionais?
- ▶ Identifique as oportunidades e os desafios que poderão surgir com os estágios?

Desafios

Como mencionado anteriormente, o nosso estudo revelou alguns dos desafios e riscos que podem surgir associados aos estágios. Algumas preocupações particulares dizem respeito à qualidade dos estágios e o risco que, devido ao tempo limitado e a outros compromissos como, por exemplo, trabalho ou família, alguns estudantes não-tradicionais não fossem capazes de participar efetivamente.

Outros exemplos de preocupações relacionados com os estágios são descritos abaixo. Por favor, note que estes não devem servir para diminuir o valor dos estágios curriculares, mas apenas para alertar o staff académico para questões identificadas e que devem ser consideradas para promover o seu sucesso. Eles são, afinal, vistos como um potencial recurso valioso para os nossos estudantes. Contudo, para o bom funcionamento destas iniciativas recomendamos que as questões seguintes sejam tidas em consideração.

ESTÁGIOS E CONSIDERAÇÕES ACADÉMICAS

A relação entre a natureza académica e os aspetos do curso ou programa, no que diz respeito a experiência profissional, deve ser explorada e ponderada cuidadosamente:

“ Se o estágio não tiver ligação a qualquer Unidade Curricular, então, pode ser que na verdade o estudante siga o caminho mais fácil para passar, só por passar. (Especialista em estágios integrados no currículo, Polónia)

ESTÁGIOS E ACESSIBILIDADE

As dificuldades em arranjar um estágio, e a responsabilidade de um aluno em encontrar uma organização para o realizar, são realçadas como problemático e reproduz desigualdades para estudantes não-tradicionais, como ilustrado no exemplo seguinte:

“ Ronan é um estudante de classe trabalhadora e com deficiência. Teve dificuldade em encontrar um estágio no seu segundo ano e, eventualmente, quando conseguiu, achou a experiência muito pobre - algo que ele acha que marcou, não só o seu percurso académico, como lhe deu muito poucas esperanças para o futuro. A deficiência de Ronan significa que ele tem dificuldade em interações sociais e, como ele disse, acha as entrevistas particularmente difíceis. O estágio para ele foi um 'desastre'. (Irlanda)

Clare é uma estudante madura, de origem migrante. Tem muita experiência e tirou um curso de Direito e Psicologia. Candidatou-se a um curso de estágio depois da graduação em Recursos Humanos (RH). Clare tentou, realmente, participar no curso, mas não conseguiu encontrar um empregador que a aceitasse como estagiária, o que a limitou a arranjar um trabalho no setor de RH.

“ ... eu terminei o curso no início de janeiro, tentei concorrer ao curso de estágio... não consegui entrar porque tinha de fazer qualquer coisa para me conhecer a mim próprio. Fiquei surpreendida por ser tão difícil, eles ofereciam um curso que parecia ser muito relevante e pensei que seria uma forma ideal para iniciar esta nova profissão. Infelizmente, não vim para a área... os promotores do curso podiam ter feito mais para ajudar os estudantes que procuravam apenas um estágio... por isso, acho que deveriam estar mais em contacto com os empregadores e dizer 'existem estes locais que vos podem receber, em vez de deixar tudo para o aluno'. (Estudante, Suécia)

Clare não foi aceite num estágio e acredita que foi devido à sua idade, qualificações e longa experiência noutra profissão.

Na Polónia, a maior parte do staff entrevistado estava focado em quão difícil é organizar o processo educativo em perfis práticos para estudantes não-tradicionais, devido à exigência em desenvolver um estágio integrado obrigatório, enquanto esses estudantes precisam de manter o trabalho atual para se sustentarem a si e às suas famílias e pagarem as propinas. Foi também um dos temas dos testemunhos dos estudantes - foi sempre um desafio no passado, mas com novas exigências crescentes nesta área. É um grande desafio para a Universidade arranjar o estágio e para os estudantes dar resposta às necessidades. Muitas vezes põem em risco o seu posto de trabalho para estarem presentes no estágio obrigatório, de forma a conseguirem o seu diploma. (Polónia)

ESTÁGIOS E EXPLORAÇÃO

Para além das barreiras ao acesso aos estágios por parte de estudantes maduros, a dimensão negativa dos estágios reside no uso indevido que as empresas possam fazer deles. Um programa de estágio faz sentido se a) as tarefas dadas ao trabalhador forem congruentes com o seu perfil e b) se existir uma boa percentagem de recrutamento depois do programa. De outra forma, estes esquemas poderiam ser vistos como fraudulentos, na medida em que podem ser esquemas para contratar trabalhadores com condições salariais mais baixas.

Segue-se uma análise destes programas pelo diretor de recursos humanos de uma empresa multinacional:

“ Na minha opinião, acho que o programa de bolsa de estudos foi mal-entendida e há muitas organizações a fazer um mau uso dele. Não consigo deixar de ouvir as pessoas que estiveram num programa destes, durante três anos, que já tiveram diferentes tipos de contrato, contratos de estágio, a contar 'agora ficamos contigo seis meses, depois mais seis meses e depois outros seis meses'. Eles são pessoas bem preparadas, pessoas que terminaram o seu curso, que fizeram a suas dissertações finais, ou terminaram até o seu mestrado, que gastaram o seu dinheiro e... as empresas multinacionais interpretaram este tipo de programas muito mal porque eles acham que estas pessoas vão fazer o trabalho que ninguém dentro da organização gosta de fazer e precisam de alguém que o faça. Algo que é considerado uma chatices, um aborrecimento dentro da organização, isto é, o trabalho que ninguém gosta.

Então, sem dúvida, iria defender um plano de bolsas de estudo, desde que fosse um plano de curta a média duração e fosse garantido, pelo menos, 80% de incorporação final da vaga. Indubitavelmente, se se está a obrigar estas pessoas a ter 3 anos de experiência sem lhes dar segurança, este é um programa ineficaz que desmotiva os jovens. Até à data, na nossa organização, uma vez que não conseguimos garantir 80% de inclusão no final, não iniciámos nenhum contrato com bolsas, porque achamos que se não conseguimos garantir um recrutamento posterior, o programa não pode ser bem-sucedido. (Diretor de Recursos Humanos numa empresa multinacional, Espanha)

PRECARIEDADE

Outro tema identificado como uma preocupação entre os estudantes e o staff académico é o problema da precariedade. A precariedade aparece sob muitas formas e em vários graus, por toda a Europa, mas pode ser definido como uma condição económica e social, um tipo de trabalho temporário, flexível e contingente, consequência de um mercado de trabalho neoliberal. Estas são evidenciadas, entre outras coisas, na casualização do trabalho, baixos salários e no enfraquecimento do poder de negociação dos funcionários.

Neste contexto, um exemplo é o fenómeno crescente dos 'contratos de zero horas'. A nossa investigação indicou que tais contratos, com limite de elegibilidade e direito dos funcionários, se tornou um lugar comum na Europa,

em particular no Reino Unido e na Irlanda. Isto é significativo porque se destacam por serem persistentes entre aqueles que têm de trabalhar enquanto estudam, em particular nos estudantes não-tradicionais, mas também poderá ser uma preocupação em relação ao pagamento que é recebido durante os estágios. Exemplos de problemas e atitudes em torno deste assunto estão identificados abaixo:

“ ... parece que... se eu fosse capaz de socializar talvez conseguisse desenvolver competências sociais, que me poderiam ajudar numa entrevista... e isso parece um ciclo vicioso de solidão e pobreza... Não diria pobreza no sentido de não ter o que comer... talvez o termo precário seja mais adequado... o termo precário que hoje é usado para definir contratos de zero horas e esse tipo de coisa... (Estudante, Irlanda)

“ Quando terminei o meu curso continuei a ser formadora em muitas áreas (por exemplo, igualdade de género, competências interpessoais, *team building*, serviço ao cliente, primeiros-socorros) e continuei com os mesmos clientes (empresas privadas). Agora também estou a trabalhar como consultora de marketing digital numa empresa alemã porque fiz o meu estágio no *Boot Camp Digital Consulting*, onde adquiri um conjunto de competências para trabalhar na área. Também trabalho como psicóloga clínica. Tenho muito trabalho, mas sou um trabalhador independente e não tenho qualquer tipo de contrato. Estou a viver sozinha, a arrendar a minha casa, mas não tenho estabilidade profissional. Preciso de poupar algum dinheiro para ser capaz de sobreviver nos três ou quatro meses em que não tenho trabalho. Trabalhei mais de 10 anos e apesar de pagar Segurança Social, não tenho o direito de receber um salário se estiver doente, nem receber qualquer tipo de baixa. (Graduada em Neurociências, Portugal)

“ Estudar não garante o sucesso. Hoje em dia toda a gente tem um diploma e, mesmo assim, ainda não há trabalhos depois da graduação. Temos esta perceção de estudar, mas não é certo que possamos vir a trabalhar na nossa indústria. (...) Toda a gente quer um funcionário que seja jovem, tenha um diploma e experiência profissional. Isto é ridículo - onde é que é suposto conseguirmos esta experiência se ficamos desempregados depois da graduação? (Estudante, Polónia)

Eva, que voltou à universidade como uma estudante jovem adulta, depois de um período de doença, percebeu que teria de trabalhar bastante para ter uma carreira académica. Terminou o mestrado e está agora num doutoramento no Reino Unido. Claro que, para muitos estudantes, a universidade passa a ser um potencial empregador e Eva fala do trabalho precário nas universidades, assunto sobre o qual seria bom refletir:

“ E com as universidades... está tão comercializado que sinto que é especialmente difícil as pessoas arranjam um emprego justo. Acho que seria algo com o qual estaria preocupada e estaria agora muito consciente em criar o meu CV, muito cuidadosamente, e fazer todos os possíveis para me dar alguma vantagem em relação ao grande número de pessoas que querem o mesmo tipo de trabalho que eu. É uma pena, mas é uma realidade ter de pensar assim. Acho que estou a pensar nos contratos de zero horas e esse tipo de coisas. Não sei muito bem como está esta situação na Irlanda, mas deve ser geral. Chamam as pessoas, mas não lhes dão um trabalho a tempo inteiro, mas pedem-lhes para trabalhar as mesmas horas que num trabalho a tempo inteiro. Não há qualquer tipo de segurança no trabalho. Agora vou dar aulas e acho que os estudantes de doutoramento e pós-doutoramento são muito explorados... sinto que é muito injusto, pelo salário pago... a quantidade de trabalho expectável e solicitado, não é refletida, de todo, no salário. Mas acho que não se conseguiria arranjar emprego se não fosse assim e claro que a universidade está muito consciente disso. (Graduada em Humanidades, Irlanda)

Um exemplo das atitudes que rodeiam os contratos de zero horas foi sublinhado pelos nossos parceiros espanhóis numa controvérsia levada a cabo nos meios de comunicação espanhóis, liderado por um chefe de elite (reconhecido com duas estrelas *Michelin*), que também é júri num concurso televisivo de horário nobre. Numa entrevista, o dono de um restaurante de luxo justificou porque os académicos não cobram pelo seu trabalho nos restaurantes de haute cuisine: 'estão a aprender com os melhores chefes num ambiente real, não lhes vamos pagar por isso, e é-lhes dado alojamento e comida. É um privilégio. Imagine quanto isso iria custar-lhe num mestrado noutra área'.

Parece que esta é uma prática comum nos restaurantes mais famosos em Espanha, onde os preços e os benefícios são exorbitantes. O caso gerou um certo debate a nível nacional, com defensores destas abordagens a serem liderados pelo presidente da Confederação de Empregadores e os opositores a serem liderados por organizações sindicais que levaram o assunto até ao tribunal.

POUCA PREPARAÇÃO E BAIXA QUALIDADE NOS ESTÁGIOS INTEGRADOS

Na Polónia, foram reportados, no processo de estágios, casos de estudantes não preparados para integração profissional. Além disso, estágios de baixa qualidade com menos oportunidades de desenvolvimento profissional do estudante também foram sublinhadas - por exemplo, tarefas muito simples, trabalhos burocráticos de baixa relevância (colocar carimbos, preencher formulários, fazer café). Para reduzir o nível de pouca preparação dos

estudantes, algumas faculdades introduziram alguns módulos de preparação especiais, workshops de pré-estágios que acabaram por dar bons resultados e aumentaram a satisfação dos estudantes nos estágios. Para aumentar a qualidade dos locais de trabalho, o *feedback* e a avaliação dos estudantes pode ter um papel mais importante. Contudo, ainda é difícil achar um empregador que aceite estudantes para estágios prolongados e, em alguns casos, a capacidade de controlo por parte das universidades pode ser limitada.

IDADE

Um outro assunto importante, muitas vezes relatado por toda a Europa, prende-se com o problema da idade, a qual pode constituir uma barreira, particularmente quando é associada a outras responsabilidades, por exemplo, compromissos familiares.



De que forma estas estratégias podem ajudar ou prejudicar o recrutamento de estudantes não-tradicionais? Do meu ponto de vista, tudo irá depender do fator idade, se o não-tradicional for um adulto com encargos familiares, a idade pode prejudicar o recrutamento. Especialmente porque o primeiro contrato de trabalho que costuma ser feito é o contrato de estágio e o limite de idade é de 30 anos. (Empresário/promotor de projetos de empreendedorismo, Espanha).

Pontos de Reflexão 3.3

- ▶ *Relativamente ao mencionado anteriormente, que iniciativas podem ser aplicadas para ajudar a transição de estudantes não-tradicionais entre a universidade e o mercado de trabalho?*
- ▶ *Pode o ensino superior contrariar a precaridade? Se sim, de que forma?*

Junte-se à discussão!

Convidamo-lo/a a partilhar as suas respostas e a continuar o debate no Twitter...@Employ2016

Resumo

A nossa investigação revela que, dentro das instituições de ensino superior, a atenção e o envolvimento com as necessidades dos estudantes não-tradicionais difere em toda a Europa. Embora a evidência mostre amplamente o valor das relações com os empregadores, a nossa investigação destaca considerações relevantes para estudantes não-tradicionais no sentido de ajudar a transição para o emprego. Por exemplo, apreciando a precariedade das situações de muitos estudantes não-tradicionais e promovendo uma maior acessibilidade aos recursos para aqueles que têm outros compromissos, como o trabalho e família. Também pretendemos promover a reflexão sobre a viabilidade, a acessibilidade e o valor dos estágios para estudantes não-tradicionais.

Nas secções seguintes, abordaremos algumas das recomendações que foram identificadas pelos participantes nesta investigação, bem como partilharemos estudos de caso de cada um dos parceiros do projeto.

4. ORIENTAÇÃO DE EMPREGADORES E DO STAFF ACADÊMICO PARA A UNIVERSIDADE

Pontos de Reflexão 4.1

- ▶ *Analisar e avaliar: em que aspectos e domínios os empregadores e as universidades podem ajudar-se mutuamente na promoção de oportunidades para futuros graduados?*
- ▶ *Considere: como podem ser estas ideias e recomendações alargadas a estudantes não-tradicionais?*

Empregadores para a Universidade

Estão a aparecer novas necessidades para perfis profissionais, outras a desaparecer e as competências necessárias estão a ser substancialmente modificadas nos perfis existentes. Esta evolução produziu empresas e trabalhadores dinâmicos, muito mais capazes de transformar e evoluir para poderem competir no mercado de trabalho. Isto também implica a necessidade constante de adaptação do sistema educativo, que se deve tornar mais dinâmico para ser capaz de preparar profissionais do presente e do futuro.

A economia social, e em geral a inovação social ligada às inovações tecnológicas, é outra tendência de expansão, uma vez que está a gerar novos campos de empreendedorismo e trabalho, nos quais a universidade deveria ter um papel principal. No seguimento deste trabalho, os empregadores recomendaram um maior envolvimento entre as suas respetivas instituições e o staff académico, relativamente às seguintes questões:

- ▶ Elaborar catálogos de perfis profissionais para os diferentes cursos de licenciatura e pós-graduação, para que os empregadores consigam identificar mais facilmente o que a universidade está a oferecer. Desta forma conseguiriam colaborar de modo a adaptar melhor a oferta com as exigências do mundo laboral.
- ▶ Criar comités ou painéis de especialistas, compostos por professores universitários e gestores, orientadores de carreira e executivos. Estes comités identificariam as necessidades de cada profissional no setor de forma a melhorar a formação dos estudantes.
- ▶ Organizar seminários e mesas redondas periodicamente com representantes do mercado de trabalho. Isto permitiria aos estudantes conhecer as diferentes organizações laborais e identificar os perfis que procuram. Além disso, iria ajudá-los a enfrentar processos de seleção de pessoal.
- ▶ Promover autoemprego como forma de entrada no mercado de trabalho e melhorar a empregabilidade.
- ▶ Incluir a inteligência emocional nos programas. As competências sociais (especialmente a capacidade de integrar-se e fazer parte de equipas de trabalho) e a educação emocional são competências chave no mundo do trabalho.
- ▶ As instituições de ensino superior têm de comunicar melhor com os estudantes que, apesar de tudo, são a chave para o seu sucesso e o fator apelativo.

Staff académico para a Universidade

O staff académico recomendava o seguinte:

- ▶ Ao nível de cada Unidade Orgânica, podem ser desenvolvidos planos para fomentar a empregabilidade; planos baseados em seminários que apresentam experiências falhadas e de sucesso.
- ▶ Dar aconselhamento individual a estudantes com iniciativas empresariais.
- ▶ Uma vez que os estágios curriculares têm uma grande relevância na empregabilidade e, neste momento, estão limitados aos últimos dois anos do curso, as atividades voluntárias devem ser incentivadas para que os estudantes possam desenvolver atividades profissionais a partir do primeiro ano. Estas atividades iriam melhorar a sua rede de contactos, além de melhorar as suas competências de empregabilidade e experiência profissional.

Junte-se à conversa!

Convidamo-lo/a a partilhar as suas respostas e a continuar o debate no Twitter ... @Employ2016

5. VOZES DE ESTUDANTES

Perceções sobre o emprego

De uma forma geral, os estudantes mencionaram dois pontos principais para melhorar a relação com os empregadores e a transição para o mercado de trabalho:

(1) aumentar o envolvimento dos empregadores com os estudantes através de aulas e programas de mentoria, para que esta relação possa ser contínua e mais forte. Além disso, a maioria dos estudantes acha que as instituições de ensino superior deveriam criar ligações com os empregadores para tornarem os estágios e as futuras oportunidades de trabalho mais acessíveis;

(2) melhorar os serviços de emprego da universidade para apoiar os estudantes na transição para o mercado de trabalho. Apesar de alguns estudantes reconhecerem que a universidade não é responsável por procurar emprego para os seus estudantes, mencionaram que se sentiram sozinhos nesta fase.

De seguida, os estudantes relatam histórias pessoais da sua experiência no ensino superior e a transição para o mercado de trabalho. Leia com atenção, por favor, e considere as perceções que são reveladas:

“ Na minha opinião o objetivo dos estudos não é ensinar a teoria, o que hoje em dia qualquer pessoa pode encontrar na Internet ou na biblioteca. Os estudos pretendem prepará-los para o mundo real com os outros, numa dada profissão e especialização que o diploma garante. A educação superior tem uma grande falta de conhecimento prático. As práticas dos estudantes são meras ‘substitutas’, mostrando apenas uma pequena parte do trabalho académico e as situações típicas em contexto de trabalho. O currículo académico é sobrecarregado com cadeiras teóricas que não ajudam as cadeiras mais práticas. Quando se trata de trabalhar com crianças com necessidades educativas especiais, a especialização no ensino na primeira infância não nos prepara para estes desafios. Os diretores das escolas quando contratam novos professores, esperam que estes lidem com toda a turma, bem como a educação de uma criança em particular. O que ajudaria os graduados a adaptarem-se mais facilmente no seu futuro trabalho e lhes daria mais confiança e um maior envolvimento do pessoal docente seria na componente prática e não na teórica. (Estudante, Polónia)

“ ... mas tenho tão pouca experiência, sinto que uma pessoa consegue recolher muito conhecimento do programa e muitas outras coisas com uma perspetiva crítica. Uma pessoa percebe o que a ciência deve realmente ser, como conseguir as coisas que realmente precisamos da universidade e parece que este conhecimento prático, o verdadeiro, não se consegue ter aqui... sinto que estou preparada, mas não tenho a certeza... não temos como saber. Temos de esperar que eles (empregadores) achem que beneficiámos desta educação... (Estudante, Suécia)

“ Sempre gostei de estudar. Éramos muito pobres e os meus pais não tinham condições para suportar os meus estudos. Por isso, deixei a escola antes de terminar o ensino secundário e tive de ir trabalhar e ganhar dinheiro para me sustentar. Não é fácil falar sobre isso... mas eu quis voltar a estudar porque sempre quis estudar Medicina ou Psicologia. Sempre tive a ambição de ter uma carreira profissional. Deixei a casa dos meus pais aos 16/17 anos e comecei a trabalhar numa quinta de animais. Depois, vim para Faro e comecei a trabalhar na Cruz Vermelha. Alguns anos depois, candidatei-me ao Instituto Nacional de Emergência Médica e estou a trabalhar lá até agora. Quando resolvi o problema financeiro, decidi começar a estudar outra vez e candidatei-me ao ensino superior através do programa especial de acesso para estudantes maiores de 23 anos. (Graduada em Psicologia Clínica, Portugal)

“ Acho que as aulas estão muito enraizadas, é difícil de dizer, no mundo académico. Assistir a uma aula em Fenomenologia, não terei muita vantagem, talvez me fosse útil se pretendesse continuar a estudar, se quisesse continuar com o mestrado ou assim. (Estudante, Suécia)

“ ... quero melhorar. Não o fiz quando era mais novo. Quero fazê-lo agora para poder dizer a mim próprio: ‘bem, agora tenho um diploma, agora vou arranjar um trabalho...’ e estar confiante ao entrar para um trabalho porque sei o que tenho atrás de mim... (Estudante, Irlanda)

“ Está a perguntar-me isto num momento tão desmotivante da minha vida que sinto que vou chorar. Acho que o sistema para arranjar emprego é através de ‘cunhas’. Apesar de eu ter mais competências, mais preparação, etc., vão escolher o amigo tal e tal e o meu pensamento sobre a empregabilidade é procurar alguém, um colega, que me possa abrir uma porta, apresentando o meu CV a alguém, em algum sítio. Eu sei que o que funciona no emprego é o favoritismo, contactos, e isso deixa-nos muito frustrados (Graduado em Jornalismo, Espanha)

“ Eu acho que as empresas estão a definir as coisas assim: ‘este é o nosso papel, esta é a nossa empresa, isto é quem nós queremos para este trabalho’, e estão a torná-lo público. Podemos, então, optar por fingir que somos essas pessoas ou podemos tornarmo-nos nessa pessoa. Penso que, independentemente do que se faça, se não se é aquela pessoa que a empresa quer, não vamos ser escolhidos. (Estudantes, Reino Unido)

“ [durante e depois do curso] concorri para todo o lado. Candidatei-me a todos as ofertas no Activelink [portal de ofertas de emprego no setor social e de comunidades]. E não estava a chegar a lado nenhum. Foi tudo muito desanimador.... Consegui três entrevistas no espaço de um ano e meio. Entrevistas baseadas em competências. Eu não sabia nada acerca disso. Não fiz quaisquer planos, nem nada. Na primeira, tive uma entrevista terrível... E quando acabei o mestrado estava a mandar currículos para todo o lado, mas sem resultados. Muito desanimador... talvez devesse ter ido ao departamento de emprego [na universidade] e ter-me informado sobre as entrevistas com base em competências, mas não fui. Falha minha. Mas o que fiz foi entrar num clube de trabalho... Vi uma notícia na minha biblioteca local sobre clubes de trabalho e fui lá falar com eles. Eles têm coisas diferentes - diferentes níveis. Eles tinham um programa para graduados. Candidatei-me a isso e foi o que fiz durante dois meses, às sextas feiras, depois do meu mestrado. Aprendi sobre: Job Care, como fazer networking, LinkedIn, Rede de trabalho, como fazer entrevistas, como escrever CV, como fazer um pitch, como me vender em três minutos - e tudo isso.... Era tudo muito estranho para mim. Todas estas palavras... e foi brilhante. Tinha de vestir fato todas as semanas. E estavam lá todos estes empregadores. Fui orientado por um homem do Serviço Civil e ele era espetacular - disse-me o que eles procuravam nas entrevistas. (Graduado, Irlanda)

“ O que é importante é a capacidade de desenvolver as competências pessoais e sociais, e alargar o conhecimento ao participar nos vários cursos e formações. Isto implica ter controlo do que eu tenho, o que posso fazer, o que realizei até agora, mas também estar consciente do que está a acontecer no mercado de trabalho. Trabalho ao mesmo tempo que continuo com a minha educação. Estou sempre a pensar que posso ser despedido, mas também que posso arranjar uma nova posição, muito melhor. Eu não diria que sigo os anúncios de emprego regularmente na Internet, prefiro verificar quais são as expectativas reais dos empregadores. O importante é estar um passo à frente. (Graduado, Polónia)

“ No ano passado, fui a um jantar do Royal Bank of Scotland. Não fazia parte do processo de candidatura - era mais sobre descobrir mais sobre nós próprios, mas depois disso convidaram-me a candidatar-me a uma posição na empresa. Creio que por ser informal, mas formal, torna-se mais fácil falarmos com quem está a trabalhar na empresa. E porque é um jantar, não é um contexto de entrevista, podemos fazer as perguntas que quisermos, podemos conseguir umas dicas. De facto, ajuda. (Estudante, Reino Unido)

Ponto de Reflexão 5.1

Para reflexão e debate: que problemas são revelados pelos estudantes no que diz respeito às suas perceções sobre a natureza da transição para o mercado de trabalho?

Junte-se à discussão!

Convidamo-lo/a a partilhar as suas respostas e a continuar o debate no Twitter ... @Employ2016

6. ESTUDOS DE CASO

Apoio académico e profissional para estudantes não-tradicionais

Na secção seguinte, convidamo-lo/a a ler vários estudos de caso, de toda a Europa, para ter uma visão sobre como os empregadores e as instituições de ensino superior têm vindo a trabalhar para conseguir transições bem-sucedidas.

ESTUDO DE CASO 1 - PORTUGAL

O Centro Comunitário de Estoí

O Centro Comunitário de Estoí existe desde 1998. Apoiar a população local em duas áreas diferentes: serviços para crianças e para os idosos. Cidadãos mais velhos podem encontrar um centro de dia, um lar e um serviço de cuidados domiciliários. A instituição emprega cerca de 70 pessoas. Entre os vários critérios para selecionar os candidatos, a instituição valoriza mais a criatividade, a capacidade de trabalhar em equipa e, acima de tudo, o perfil humano dos candidatos. Assim, fazem duas entrevistas de seleção. Na primeira, os candidatos estão normalmente nervosos e são mais formais. Só na segunda entrevista conseguem criar um ambiente mais informal, o que permite avaliar as competências humanas das pessoas. Contrariamente a muitas instituições, empregam um número significativamente elevado de graduados não-tradicionais. No que diz respeito ao género, por exemplo, encorajam a maternidade: 'nunca fizemos um estudo sobre esta questão, mas duvido que exista uma instituição com tantas grávidas, e isto tem que ver com a nossa filosofia. Algumas das nossas colaboradoras foram recrutadas durante a gravidez e a instituição nunca, sob nenhuma circunstância, rejeitou alguém apenas por estar grávida' (Diretora do Centro Comunitário). Quase todos os seus colaboradores seguiram um caminho não-tradicional e começaram a trabalhar na instituição como graduados maduros.

Segundo a entrevistada, são pessoas que têm experiência, e não só experiência profissional, mas também experiência de vida, o que faz toda a diferença. 'Normalmente, são mais sensatas, pois tiveram a oportunidade de aprender ao longo da vida. Passaram por um processo de aprendizagem e o seu bom-senso é notório na sua abordagem para com as pessoas face aos problemas. São, também, muito determinados e têm uma grande motivação para ultrapassar obstáculos. Isto foi o que estas pessoas trouxeram para a nossa instituição' (Diretora do Centro Comunitário).

Portanto, neste centro comunitário os graduados não-tradicionais não são um problema. Pode acontecer que graduados mais novos, no seu primeiro trabalho, sem qualquer experiência de vida, possam ter problemas a adaptar-se. A instituição também emprega pessoas com deficiências (apesar de, neste momento, nenhum deles ser graduado) e trabalhadores migrantes (como, por exemplo, o cozinheiro-chefe). Por último, a instituição acredita que a formação é fundamental e, por isso, cria um plano anual de formação para os seus trabalhadores.

ESTUDO DE CASO 2 - ESPANHA

Programa CMETT (Orientação Profissional, Mentoria, Formação e Estágios) na UNED (Universidade Aberta)

Dada as suas condições específicas, a Universidade Aberta tem uma maior proporção de estudantes adultos, comparando com qualquer outra universidade do país. O seu Centro de Orientação, Informação e Emprego (COIE-UNED) lançou o Programa CMETT de 'Estágios Profissionais Remunerados' para estudantes com mais de 40 anos. Os estudantes selecionados realizam um estágio remunerado por um período de 4 meses em empresas selecionadas, recebem formação em competências de emprego e têm um orientador para guiá-los na procura de emprego depois do estágio.

O aspeto mais positivo do programa, para além de ser especificamente dirigido a estudantes adultos, é o facto de as empresas estarem sensibilizadas para receberem estudantes com o compromisso de os recrutarem. Assim, o índice de inserção no mercado de trabalho depois da conclusão do estágio é alto.

Existe outro itinerário dentro do programa (CMETT Empreendedorismo) que visa promover o empreendedorismo através de ações de formação específicas, orientação individual e apoio financeiro para o desenvolvimento de ideias empreendedoras em projetos de negócios viáveis.

ESTUDO DE CASO 3 - IRLANDA

Departamento de Ingresso no Ensino Superior, Universidade de Maynooth

O Departamento de Ingresso ao Ensino Superior (MAP) oferece uma variedade de serviços e apoios para estudantes não-tradicionais, aquando da entrada no ensino superior e durante a sua frequência. O MAP trabalha com uma grande variedade de alunos não-tradicionais, incluindo estudantes que abandonaram o ensino superior, estudantes com deficiências e estudantes pertencentes a minorias étnicas. O apoio para os atuais estudantes inclui: serviço de consultoria a estudantes maduros/com deficiência; assessores académicos de MAP; necessidades de avaliação para estudantes com necessidades educativas especiais; programa de transição tecnológica; centro estudantil para estudantes com necessidades de aprendizagem significativas; suporte de aprendizagem individual; aulas extra-académicas; apoio no alojamento para estudantes com deficiência; triagem de dislexia. Apesar de o Departamento de Ingresso ao Ensino Superior não oferecer orientação e apoio profissional, o trabalho e carácter do departamento está muito consciente que os alunos estão a passar por Maynooth e que, por isso, os apoios e orientação oferecidos na universidade são pensados para facilitar o seu crescimento contínuo e independência depois da graduação. Por exemplo, os Serviços de Atendimento às Pessoas com Deficiência afastaram-se de um modelo de apoio que oferece um conjunto de tecnologia de aprendizagem de ponta a que os estudantes teriam acesso, para oferecer um serviço que apoia os estudantes através de uma variedade de meios pessoais, sociais e tecnológicos para desenvolver uma gama de apoios sustentáveis, portáteis e personalizados que os estudantes podem utilizar e adaptar ao longo da sua vida académica e pós-académica. Os Serviços de Atendimento às Pessoas com Deficiência também trabalham de forma a localizar apoios dentro dos departamentos académicos e aumentar a sensibilização de como a prática educacional inclusiva beneficia todos os estudantes.

ESTUDO DE CASO 4 - POLÓNIA

Projeto 'Ensino Prático para o Mercado de Trabalho para Estudantes na Universidade da Baixa Silésia' (DSW)

O projeto foi visto como inovador devido à introdução de um módulo no currículo - o objetivo deste módulo era preparar os estudantes para o mercado de trabalho através de um diagnóstico profissional da sua competência potencial e através do estudo da cultura organizacional da empresa onde o estágio iria decorrer, bem como as expectativas do estagiário e do empregador. Os elementos principais do projeto também são uma forma alternativa de gerir o estagiário no local de trabalho ('reflexão na prática') e a inclusão no programa de estágios de um *workshop* final que incorpora *feedback* de empregadores para estudantes-estagiários. O impacto do projeto foi um aumento da empregabilidade entre os estudantes no seu último ano na Universidade da Baixa Silésia (DSW).

As fases do projeto foram as seguintes: (i) preparar o estudante para o mercado de trabalho/estágio - questionário de avaliação de competências e sessões de desenvolvimento de competências levadas a cabo por formadores qualificados; (ii) estágio com o empregador - combinado com reflexão contínua, registada num diário de aprendizagem de reflexão; (iii) *workshop* reforçando os resultados do estágio.

Antes de começar o estágio, os candidatos participaram em sessões de formação. Estas sessões abordam as competências que os empregadores identificaram em falta nos graduados universitários, por exemplo, competências sociais, empresariais e analíticas. Cada sessão culminava num autodiagnóstico das competências dos estudantes, como resultado deste processo foi criada a estrutura do programa de estágio para cada participante. Durante as sessões de desenvolvimentos de competências que foram entregues utilizando um método de *action learning*, os estudantes ficaram a saber o grau do seu conhecimento atual, que competências já têm e quais lhes faltam. Isto levou à criação dos programas individuais de estágio que, depois de reuniões com os empregadores, foram então utilizados e seguidos durante o estágio. A fase final do projeto de estágio consistiu em *workshops* de reforço, cujo objetivo é reforçar o efeito das sessões de desenvolvimento de competências e o estágio como um todo. Por último, o estudante-estagiário recebe *feedback* dos formadores e dos empregadores, combinado com o autoconhecimento adquirido das suas próprias competências e comportamentos no local de trabalho.

ESTUDO DE CASO 5 - SUÉCIA

Apoio do Gabinete de Emprego

Os orientadores de carreira na universidade promovem várias atividades viradas para o mercado de trabalho, bem como apoio individual para orientação profissional e *coaching* de CV. Para estudantes com deficiência existem atividades especiais, tais como *workshops* de escrita e *coaching* individual para

lidarem com os seus estudos. Também existem atividades gerais e apoio individual de consultores locais. Contudo, um obstáculo parece ser a pouca adesão dos estudantes. Existem cerca de 50 mil estudantes na Universidade de Estocolmo e as atividades agrupam 30 estudantes de cada vez. Uma das práticas é um curso de estágio voluntário, que é oferecido aos graduados depois do curso de Recursos Humanos. O seu objetivo é dar aos graduados oportunidades de encontrarem um empregador e, durante dez semanas, conseguirem experiências práticas. Os estudantes recebem informação sobre o curso durante os seus estudos. Para aqueles que não têm experiência prática (trabalho em part-time durante o curso e redes) esta é uma oportunidade para entrar em contacto com o mercado laboral. Muitos, depois do estágio, conseguem um emprego diretamente, ou conseguem recomendações ou referências para o próximo trabalho. Contudo, de momento existem poucos participantes: cerca de 70 estudantes terminam o curso de RH todos os anos, mas apenas cerca de 10 estudantes se candidatam ao curso de estágio.

ESTUDO DE CASO 6 - REINO UNIDO

Parceria entre Universidade e Empregadores do setor público

Entre as instituições estatais, um exemplo de 'boas práticas', em termos de promover uma iniciativa para construir pontes eficazes no mercado de trabalho, pode ser observado no caso de uma parceria entre uma autoridade governamental local e uma universidade consagrada. Esta parceria oferece aos estudantes a oportunidade de terem formação enquanto técnicos na sua área científica (Serviço Social), bem como adquirirem um entendimento académico da contextualização teórica sobre o assunto relevante. A formação concilia o rigor da preparação para os exames dentro do ambiente académico com os desafios práticos de trabalhar no âmbito do trabalho social numa empresa real. A alternância entre os dois ambientes serve de plataforma para os estudantes desenvolverem as suas *hard* e *soft skills* (competências técnicas e emocionais, respetivamente) que são um pré-requisito para se tornarem um Assistente Social com sucesso. A 'resiliência' para encontrar e lidar com famílias 'zangadas e problemáticas', bem como praticar as competências necessárias para se conseguir ser um 'comunicador excepcional', sendo o último tido como uma 'competência fundamental a ter para ser capaz, não só de comunicar oralmente e passar a mensagem, mas também na escrita, pois o público-alvo será muito variado, desde uma criança que precisa de perceber porque está a ser avaliada, a um juiz que lê o relatório'. (Empregadora do Setor Público, Reino Unido)

É disponibilizada uma bolsa de estudos aos estudantes deste curso para ajudar a suportar as suas despesas. Curiosamente, os estudantes deste curso vêm de todos os contextos, mas são frequentemente não-tradicionais - 'temos mais pessoas na casa dos 30/40 anos' - que, muitas vezes, têm um leque alargado de experiências. De facto, 'por vezes é a sua história que os traz aqui... que lhes dá coragem.. que os faz querer ser um Assistente Social'. O sucesso do curso baseia-se em fazer a ponte entre a teoria e a prática, entre o ambiente universitário e o mundo laboral e oferece aos estudantes uma base para avançar e, potencialmente, chegar a trabalhar como Assistente Social. (Empregadora do Setor Público, Reino Unido)

Pontos de Reflexão 6.1

- ▶ Como podem ser aplicados às suas práticas académicas ou empresariais os aspetos dos exemplos acima descritos?
- ▶ Que iniciativas e inovações podem ser promovidas no seu ambiente de trabalho para melhorar a transição para o mercado de trabalho?

7. RESUMO E RECOMENDAÇÕES

Pontos de Reflexão 7.1

- ▶ *Num mundo contemporâneo, como melhor podemos compreender a relação entre as instituições de ensino superior e os empregadores?*
- ▶ *Que contributos e iniciativas podem os empregadores e o staff académico oferecer para promover as necessidades e aspirações dos estudantes não-tradicionais?*
- ▶ *Tendo em conta os desafios que abordámos nas secções anteriores, considera que estas iniciativas abrangem eficazmente as necessidades dos estudantes não-tradicionais?*

Resumo

É fundamental que as instituições de ensino superior assegurem uma transição bem-sucedida dos estudantes para o mercado de trabalho.

Sendo cada vez mais fácil o acesso à informação sobre resultados de desempenho dos estudantes, as universidades estão a ser cada vez mais avaliadas em termos de número de graduados e taxas de conclusão. Além disso, taxas de conclusão e resultados dos graduados são cada vez mais monitorizados e recompensados pelos governos sob a forma de fundos com base no desempenho.

Com isto em mente, as universidades tentam cada vez mais melhorar os resultados através de diversas iniciativas, incluindo organizar cursos com estágios curriculares integrados e melhorar os serviços de orientação e desenvolvimento profissionais. Contudo, o nosso estudo revelou que, por toda a Europa, com referência às instituições nossas parceiras, estas iniciativas não foram apoiadas ou financiadas equitativamente.

Além disso, mesmo com o desenvolvimento destes serviços, permanece a dúvida sobre o quanto estes avanços tiveram em consideração as necessidades dos estudantes não-tradicionais. A importância deste problema não deve ser subestimado. Onde os desafios de determinadas minorias não são reconhecidos, são deixadas à margem do processo, reforçando, assim, as divisões sociais e as desigualdades. .

Consequentemente, a preocupação para o futuro é promover a discussão sobre este assunto e desenvolver métodos para aumentar as oportunidades para os estudantes não-tradicionais na sua transição para o mercado de trabalho, de forma a conseguirem alcançar um emprego relevante, sustentável e a longo-prazo.

Para os empregadores, as vantagens de promover uma relação benéfica entre eles e as instituições de ensino superior são evidentes, em particular na promoção de um conjunto de competências relevantes para uma transição eficaz para o emprego. Aproveitar o potencial daqueles que entram no mercado de trabalho é essencial para manter a qualidade, promover o crescimento e oferecer um futuro promissor ao negócio dentro de um mercado altamente competitivo.

Achamos que o papel desempenhado pelo empregador no processo de transição para o mercado de trabalho inclui, também, promover igualdade de oportunidades, alargando a rede, tanto quanto possível, para capitalizar o potencial humano. Fundamentalmente, isto inclui explorar o mundo de capacidades e competências que os estudantes não-tradicionais possuem.

Em relação a estes assuntos, arriscamos oferecer as seguintes recomendações ao staff académico e aos empregadores.

Recomendações

PARA O STAFF ACADÉMICO

1. Aumente a sensibilização entre o corpo administrativo e docente para os desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam
2. Incorpore iniciativas de empregabilidade no currículo tradicional sempre que possível
3. Adote iniciativas de empregabilidade para grupos não-tradicionais
4. Estabeleça e continue a desenvolver relações entre a universidade e os diferentes setores económicos e procure oportunidades para incluir estas relações com os objetivos dos currículos académicos
5. Incentive oportunidades de negociação e evolução dos cursos relevantes para dar resposta às necessidades dos empregadores e do mercado de trabalho
6. Monitorize as perceções dos estudantes sobre a transição para o mercado de trabalho e melhore os métodos para ajudar este processo de forma eficaz
7. Monitorize o desempenho por grupos não-tradicionais em relação a alvos estratégicos
8. Promova atividades extracurriculares, incluindo o uso do centro de emprego, que são sensíveis às necessidades e disponibilidade de estudantes não-tradicionais, por exemplo, durante os fins-de-semana e eventos-familiares
9. Ofereça formação específica para pessoal administrativo e docente sobre problemas de igualdade de oportunidades relacionadas com estudantes não-tradicionais
10. Assegure que o recrutamento de estudantes não-tradicionais por parte do centro de emprego é monitorizada e avaliada
11. Promova o planeamento do desenvolvimento da carreira profissional como parte do currículo académico
12. Para as Associações de Estudantes - promover clubes e sociedades que promovam o envolvimento com a comunidade de estudantes não-tradicionais

PARA EMPREGADORES

1. Aumente a consciencialização entre os técnicos de recrutamento em relação aos desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam durante o processo de recrutamento
2. Para promover inclusão e não exclusão! - Compromisso para objetivos de igualdade de direitos no processo de recrutamento e no local de trabalho, com o empenho de promover oportunidades para os estudantes não-tradicionais
3. Identifique, promova e monitorize alvos para empregar estudantes com um contexto não-tradicional
4. Divulgue oportunidades de emprego para encorajar candidaturas de estudantes de não-tradicionais
5. Construa e mobilize relações com centros de emprego, e outros departamentos dentro das instituições de ensino superior, para cultivar o conhecimento e o entendimento entre a academia e a ensino superior com o empenho de fazer avançar a transição dos estudantes para o mercado de trabalho
6. Promova estágios que são sensíveis às questões de igualdade, por exemplo, que são monitorizados cuidadosamente para garantir que não estão a servir para aumentar a divisão entre os estudantes tradicionais e não-tradicionais
7. Promova práticas flexíveis de trabalho que, por um lado, servem para conseguir o melhor desempenho dos seus trabalhadores, mas, também, servem para dar espaço para lidar com as suas obrigações familiares, por exemplo
8. Aumente relações com clubes e associações nas instituições de ensino superior focados em minorias
9. Estabeleça um compromisso com a diversidade e aceitação no recrutamento e no local de trabalho

Recursos adicionais

REFERÊNCIAS E LIGAÇÕES PARA OUTRAS QUESTÕES RELACIONADAS COM 'EMPEGABILIDADE'

Blasko, Z., Brennan, J., Little, B., & Shah, T. (2002) Access to what: analysis of factors determining graduate employability [A report to HEFCE]. London: Open University, Centre for Higher Education Research and Information.

Czubak-Koch, Magdalena; González Monteagudo, Jose; Nizinska, Adrianna; Padilla-Carmona, Teresa 2017. Miedzy uniwersytetem a światem pracy. Tranzycje w narracjach studentów polskich i hiszpańskich, *Dyskursy Młodych Andragogów*, t. 18. www.dma.wpsnz.uz.zgora.pl

European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. The European Higher Education Area in 2015. Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of The European Union. www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice

Finnegan, Fergal, Merrill, Barbara, Thunborg, Camilla (eds) 2014. Student Voices on Inequalities in European Higher Education. Challenges for theory, policy and practice in time of change. London and New York: Routledge.

Górniak, Jarosław (ed.) 2014. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. <http://www.bkl.parp.gov.pl>

HEA (2017) What do graduates do? 2017 graduate destinations: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/What-Do-Graduates-Do-The-Class-of-2015.pdf>

HEA (2015) Employers' Views on Irish Further and Higher Education and Training Outcomes: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/National-Employer-Survey.pdf>

Higher Education Funding Council for England (HEFCE). (2015). Trends in young participation. Retrieved 20 August 2017 from <http://www.hefce.ac.uk/analysis/yp/trendsyp/>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2014b). Student population. Retrieved 1 August 2016 from <https://www.hesa.ac.uk/component/content/article?id=3129>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2015a). Destinations of leavers from higher education in the United Kingdom for the academic year 2013/14. HESA SFR217. Retrieved 20 August 2017 from <https://www.hesa.ac.uk/sfr217>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2015b). Destinations of Leavers from Higher Education Longitudinal Survey 2010/11. Retrieved 7 July 2017 from https://hesa.ac.uk/dlhelong1011_intro

Kocór, Marcin & Strzebońska, Anna & Dawid-Sawicka, Monika 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. <http://www.bkl.parp.gov.pl>

Lehmann, W. (2012). Extra-credential experiences and social closure: Working-class students at university. *British Educational Research Journal*, 38(2), 203-218.

Marciniak, Zbigniew; Chmielecka, Ewa; Kraśniewski, Andrzej; Saryusz-Wolski, Tomasz, 2013. Raport samopotwierdzenia krajowych ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Morey, A., Harvey, L., Williams, J., Saldana, A., & Mena, P. (2003). HE career services and diversity. Manchester, UK: Higher Education Career Services.

Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurricular, and exclusion: elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29, 71-90.

Selingo, J. J. (2015, February 2). What's the purpose of college: a job or an education? *The Washington Post*. Retrieved 20 August 2017 from https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2015/02/02/whats-the-purpose-of-college-a-job-or-an-education/?utm_term=.9a03899584c5

Silva, P. Lopes, B. Costa, M., Melo, A. I, Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, DOI:10.1080/03075079.2016.1144181

Sirin, S. R. (2005). Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research. *Review of educational research*, 75(3), 417-453.

Stuart, M., Lido, C., Morgan, J., Solomon, L., May, S. (2011). The impact of engagement with extracurricular activities on the student experience and graduate outcomes for widening participation populations. *Active Learning in Higher Education*, 12(3), 203-215.

Tinto, V. (2012). *Completing College: Rethinking Institutional Action*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Thalassites, J. (2016, July 13). US student sues university in Sweden over useless degree, and wins - how long until this happens in the UK? Retrieved 15 August 2017 from <http://www.telegraph.co.uk/education/2016/07/13/us-student-sues-university-in-sweden-over-useless-degree-and-win/>

Universities UK. (2016). *Gone International: the value of mobility. Report on the 2013/14 graduating cohort*. Retrieved 9 July 2016 from http://www.international.ac.uk/media/3716129/GoneInternational2016_the-valueofmobility.pdf

Yorke, M. & Knight, P. T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. Learning & Employment Series One. York: The Higher Education Academy. http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding_employability_into_curriculum.pdf

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is - what it is not*. Learning & Employment Series One. York: The Higher Education Academy. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2016-02.pdf>

Zwysen, W. & Longhi, S. (2016). *Labour market disadvantage of ethnic minority British graduates: university choice, parental background or neighbourhood?* ISER Working Paper Series 2016-02. Colchester, Essex, UK: Institute for Social and Economic Research, University of Essex. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2016-02.pdf>

Dê-nos a sua opinião!

Por favor, contacte-nos através do twitter ... @EMPLOY2016

Contacte um parceiro

Universidade de Warwick, Reino Unido: Dr.^a Barbara Merrill barbara.merrill@warwick.ac.uk

Universidade do Algarve, Portugal: Dr. António Fragoso aalmeida@ualg.pt

Universidade de Maynooth, Irlanda: Dr. Fergal Finnegan Fergal.Finnegan@mu.ie

Universidade de Sevilha, Espanha: Dr. José González Monteagudo monteagu@hotmail.com

Universidade de Baixa Silésia, Polónia: Professora Ewa Kurantowicz ewa.kurantowicz@dsw.edu.pl

Universidade de Estocolmo, Suécia: Dr.^a Camilla Thunborg camilla.thunborg@edu.su.se

Equipa de investigação do Projeto EMPLOY

Universidade de Warwick: Dr.^a Barbara Merrill, Dr. Scott Revers, Masauso Chirwa, Professor John Field.

Universidade do Algarve: Dr. António Fragoso, Dr.^a Sandra Valadas, Liliana Paulos.

Universidade de Maynooth: Dr. Fergal Finnegan, Dr. Jerry O'Neill.

Universidade de Baixa Silésia: Professora Ewa Kurantowicz, Dr.^a Adrianna Nizinska, Dr.^a Magdalena Czubak-Koch.

Universidade de Sevilha: Dr. José González Monteagudo, Dr.^a Mayte Padilla-Carmona, María Vázquez-Granadero.

Universidade de Estocolmo: Professora Agnieszka Bron, Dr.^a Camilla Thunborg.

Coordenador principal: Dr.^a Barbara Merrill, Universidade de Warwick barbara.merrill@warwick.ac.uk



EMPLOY

Sítio de internet EMPLOY: employ.dsw.edu.pl
EMPLOY no Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)