

À PROCURA DE UM TRABALHO DIGNO DEPOIS DA UNIVERSIDADE

MANUAL DO ESTUDANTE

Projeto EMPLOY: melhorar a transição para o mercado de trabalho de estudantes não-tradicionais do Ensino Superior



Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaríamos de agradecer a todos os estudantes e graduados que participaram no projeto de investigação EMPLOY. As histórias que partilharam, tão generosamente, são o recurso mais valioso deste manual.

Gostaríamos, também, de agradecer aos empregadores e ao staff académico que participaram na investigação, cujo conhecimento e experiência foram indispensáveis para o desenvolvimento deste manual.

Um agradecimento sincero de apreciação e gratidão aos avaliadores externos envolvidos na produção do manual.

Gostaríamos de dirigir um agradecimento especial aos estudantes, de todos os países parceiros, que se prontificaram a testar o manual.

Por fim, a produção deste manual e as atividades de investigação associadas não teriam sido possíveis sem o financiamento do programa Erasmus +.

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

Índice

1. SOBRE O MANUAL	5	5. RESPONDENDO AOS DESAFIOS: ESTRATÉGIAS DE ESTUDANTES E GRADUADOS	21
A quem se dirige o manual?	5	Reflexões sobre a investigação: resposta dos estudantes aos desafios que enfrentam na procura de emprego graduado	21
Aprender com as experiências de estudantes não-tradicionais	5	Testemunhos de estudantes sobre estratégias	23
Como utilizar o manual	6	6. COM QUE APOIOS PODEM CONTAR OS ESTUDANTES E GRADUADOS?	25
A diversidade de experiências na construção da carreira profissional	6	Apoios para estudantes não-tradicionais em transição	25
Estrutura do manual	7	Apoios informais	25
2. REFLETIR SOBRE AS SUAS EXPERIÊNCIAS ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS	9	Apoios na Universidade	26
3. PERSPETIVAS DE EMPREGADORES E ESTUDANTES NÃO-TRADICIONAIS SOBRE EMPREGO E 'EMPREGABILIDADE'	11	Destaque para estágios e experiência profissional	29
O que procuram os empregadores?	11	Apoios fora da Universidade	30
Reflexões sobre a investigação: perspetivas de empregadores sobre graduados 'empregáveis'	11	7. A DIVERSIDADE DE ESTUDANTES COMO UM ATIVO NO MERCADO DE TRABALHO	35
Testemunhos de empregadores	12	Reflexões finais	37
O valor de graduados não-tradicionais	14	8. RECURSOS ADICIONAIS	39
Reflexão crítica sobre empregabilidade - não apenas uma responsabilidade do graduado	14	9. EMPLOY: SOBRE O PROJETO	43
4. QUAIS SÃO OS DESAFIOS PARA OS ESTUDANTES NÃO-TRADICIONAIS NA SUA TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO ?	15		
Reflexões sobre a investigação: desafios enfrentados pelos estudantes não-tradicionais na procura de emprego	15		
Estudos de caso de estudantes sobre os desafios na transição para o mercado de trabalho após a graduação	16		

1. SOBRE O MANUAL

A quem se dirige o manual?

Este manual é dirigido a estudantes e graduados 'não-tradicionais' que procuram apoio na identificação e construção da sua carreira profissional e na transição para o mercado de trabalho.

Por 'não-tradicionais' referimo-nos a estudantes e graduados que pertencem a comunidades e grupos que, de alguma forma, estão sub-representados no Ensino Superior e que, regularmente, enfrentam obstáculos na transição e inserção no mercado de trabalho: estudantes adultos (maduros), estudantes da classe trabalhadora, estudantes de etnias minoritárias, estudantes com Necessidades Educativas Especiais, entre outros.

Nos últimos vinte anos, as universidades europeias começaram a abrir as suas portas a estudantes não-tradicionais, permitindo que as instituições de ensino superior se tornassem mais representativas. Pretendemos garantir que estes estudantes sejam totalmente apoiados ao longo das várias fases da sua experiência universitária, incluindo o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, uma vez que vários estudos sugerem que alguns destes estudantes ainda continuam a enfrentar vários desafios no mercado de trabalho.

Estes desafios não são identificados na grande maioria dos materiais de orientação profissional. Desta forma, desenvolvemos este manual dada a importância das experiências e necessidades de estudantes não-tradicionais enquanto procuram construir as suas carreiras e fazer a transição da Universidade para o mercado de trabalho.

Aprender com as experiências de estudantes não-tradicionais

Este manual foi baseado em 360 entrevistas realizadas por investigadores de seis universidades europeias: Inglaterra, Irlanda, Polónia, Portugal, Espanha e Suécia (pode encontrar mais informação sobre o Projeto EMPLOY na última secção do manual).

A investigação foi financiada pela UE, decorreu durante um período de 3 anos, e envolveu uma grande variedade de pessoas. Entrevistámos graduados e estudantes não-tradicionais, staff académico, empregadores e representantes de vários órgãos estatais, sindicatos, entidades patronais e órgãos profissionais. Nestas entrevistas pedimos a opinião dos participantes sobre o que torna um graduado 'empregável', bem como as suas experiências académicas e profissionais. Estávamos interessados, particularmente, em perceber como poderíamos ajudar os graduados não-tradicionais na sua transição e inserção no mercado de trabalho depois do ensino superior.

Este manual partilha testemunhos e estudos de caso de estudantes e graduados de vários países europeus, destacando as suas experiências e necessidades específicas. Num primeiro momento, o leitor poderá pensar que esta abordagem será pouco relevante para os problemas que enfrenta, tendo em conta o seu contexto nacional. No entanto, esta dimensão transeuropeia do manual poderá oferecer novas perspetivas que o possam ajudar a analisar as questões que enfrenta diariamente.

Não pretendemos oferecer uma lista de dicas e técnicas para encontrar trabalho porque há muitas publicações que já o fazem (por favor, consulte a secção "Orientação Profissional, Serviços de Apoio e outros recursos", no fim do manual). Consideramos que, muitas vezes, esta consultoria é simplista e sugere que o desemprego, ou ficar preso a um trabalho que não se gosta, são coisas que podem ser ultrapassadas apenas com "boa atitude". Este não é, de todo, o caso. Décadas de investigação, incluindo o material reunido para este projeto, indica que as desigualdades na educação, trabalho e sociedade estão enraizadas na Europa. Estas desigualdades não podem ser superadas individualmente.

Consequentemente, acreditamos que a noção de 'empregabilidade' como algo que é visto como responsabilidade individual dos graduados, e todas as noções que normalmente a acompanham, precisam de ser ativamente combatidas. É a partir desta perspetiva crítica e realista que queremos olhar para o que os estudantes e graduados não-tradicionais podem fazer para aumentar as suas oportunidades de carreira.

Assim, esta publicação não é uma publicação tradicional sobre 'como conseguir emprego', nem um relatório académico. É um recurso para pensar sobre como fazer a transição entre a Universidade e o mercado de trabalho, adaptado às necessidades de grupos específicos de estudantes.

O manual está adaptado às necessidades de um grupo específico de estudantes e inclui material sobre:

- ▶ experiência de graduados não-tradicionais na transição entre a universidade e o mundo do trabalho
- ▶ alguns dos desafios mais comuns que os graduados não-tradicionais enfrentaram no mercado de trabalho
- ▶ o que os empregadores procuram nos graduados
- ▶ apoios e estratégias utilizadas pelos graduados na procura de emprego

Para além deste manual, foi também produzido um manual para empregadores e staff universitário, o qual pode ser descarregado no sítio de Internet do projeto: <http://employ.dsw.edu.pl/language/en>

Como utilizar o manual

É nossa intenção que este manual seja utilizado em muitos contextos e para muitos propósitos. Desta forma, escolhemos uma estrutura simples e adaptável.

O manual é constituído por atividades que poderão ser desenvolvidas individualmente ou em grupo. O manual visa encorajar a reflexão crítica sobre o emprego e a empregabilidade, permitindo que os estudantes não-tradicionais explorem uma possível carreira depois de terminarem o seu curso.

Ao longo do manual, irá encontrar uma série de atividades que têm como objetivo fazê-lo refletir sobre a importância das suas experiências biográficas, académicas e profissionais, de forma a identificar e assegurar o tipo de trabalho que gostaria de ter.

As atividades são baseadas em princípios educativos para adultos, que reconhecem a experiência já vivida como uma fonte de conhecimento rico.

Os princípios da formação de adultos também sublinham a importância da reflexão crítica em contextos individuais e em grupo, como forma de desafiar ortodoxias que restringem oportunidades para desenvolver e identificar as fontes de injustiça e desigualdade.

Cada capítulo, que se foca num aspeto importante da empregabilidade dos graduados, irá abrir, por norma, com um convite ao leitor para refletir sobre os seus próprios pontos de vista sobre o tema do capítulo. Irá depois, na maior parte dos casos, conter algumas reflexões sobre os resultados desta investigação.

Segue o material da investigação (estudos de caso, testemunhos, etc.), o qual convidamos a ler e a tirar notas – por vezes sugerindo uma questão a ter em consideração enquanto lê. Por fim, serão propostas algumas atividades para refletir, quer individualmente quer em grupo, ou ambos, os seus pontos de vista e reações sobre o que está a ler.

Finalmente, e com a esperança de que possamos estender e sustentar a aprendizagem e as conversas online, encontrará a seguinte nota no final de cada capítulo:

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

Utilizamos o Twitter ao longo do nosso projeto para partilhar artigos, recursos e conversar sobre a transição de estudantes não-tradicionais para o emprego graduado. Desafiamos-lo/a a participar nestas conversas, partilhando as suas reações às várias atividades e provocações no manual, mas também para partilhar os seus próprios conhecimentos e experiências.

A diversidade de experiências na construção da carreira profissional

Embora existam, sem dúvida, desafios para os estudantes não-tradicionais na transição para o mercado de trabalho, é igualmente importante concentrar-se na riqueza e diversidade da sua experiência de vida e profissional. E, de facto, o que aprendemos com a nossa investigação foi que muitos empregadores em toda a Europa pretendem consolidar a valorização de uma força de trabalho baseada em experiências diversas. Pretendemos que o leitor comece a perceber o valor da diversidade de experiências de grupos não-tradicionais e que ganhe confiança para desenvolver uma história rica e honesta da sua vida educativa e profissional. De facto, o manual terminará nesse importante e esperançoso ponto – reconhecimento da diversidade de experiências não-tradicionais como recurso para o emprego graduado.

Atividade 1.1: criar um Diário de Desenvolvimento de Carreira

Muitas das atividades deste manual são baseadas em processos de reflexão individual e em grupo. Por outras palavras, pedimos que dedique algum tempo a pensar profundamente sobre as suas experiências pessoais num contexto social amplo.

Pode estar familiarizado com esse tipo de processo, mas também pode ser algo novo para si. O importante é criar algo onde possa registar os pensamentos e sentimentos emergentes às atividades.

Gostaríamos de sugerir que iniciasse um Diário de Desenvolvimento de Carreira, no qual poderá registar tudo o que aprender, descobrir e desenvolver com este manual. Este Diário pode assumir várias formas - pode ser um Diário tradicional em papel, ou talvez um documento em Word, ou um blog, ou notas em áudio no seu telefone. Pode assumir qualquer uma destas formas, desde que faça sentido para si!

Independentemente da sua forma, esperamos que continue a usar o seu Diário muito depois de se esquecer deste manual e que se torne um espaço frutífero para desempenhar alguns dos desafios pessoais nos seus esforços para desenvolver uma carreira profissional que tenha significado para si.

Apenas uma nota final sobre processos de reflexão e diários. Se decidir iniciar este processo, é importante que tenha consciência do quão emotivo pode ser. Revisitar experiências passadas, as quais nem sempre foram positivas, pode ter um forte impacto na sua vida presente.

Se achar que o processo de reflexão o incomodou, talvez seja necessário conversar com alguém de confiança ou com os serviços de aconselhamento da sua universidade.

Estrutura do manual

Começamos por lhe pedir, tal como pedimos aos participantes da nossa investigação, que reflita sobre a sua própria biografia pessoal, académica e profissional. Para ajudá-lo, facultamos alguma orientação para criar um cronograma do seu percurso educativo e profissional.

Depois desse capítulo, debruçamo-nos sobre o papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento da empregabilidade dos seus estudantes, a partir das perspetivas de empregadores e estudantes. Considerámos, e pedimos-lhe para considerar também, o que torna um graduado empregável.

Avançamos, depois, para mais considerações sobre os desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam ao transitar para o seu 1º emprego após a graduação. Mais uma vez, pedimos-lhe que se deixe envolver pelos testemunhos que emergem da investigação, ao refletir sobre os desafios que teve, ou ainda tem, ao desenvolver a sua carreira profissional de graduado.

Os capítulos seguintes irão explorar estratégias e, por fim, apoios que estão disponíveis, ou precisam de ser desenvolvidos, para apoiar estudantes não-tradicionais nos seus esforços para desenvolver a sua carreira profissional.

2. REFLETIR SOBRE AS SUAS EXPERIÊNCIAS ACADÉMICAS E PROFISSIONAIS

Na nossa investigação recorreremos a uma abordagem biográfica com estudantes e graduados do Ensino Superior. Através desta abordagem, acreditamos que podemos aprender muito sobre o que está a funcionar, ou não, na sociedade quando nos propomos a ouvir as histórias de vida de cada pessoa.

Neste projeto, procurámos compreender, a partir das histórias de vida dos participantes, o que funciona e não funciona para estudantes e graduados não-tradicionais durante o ensino superior e, mais tarde, na transição para o 1º emprego graduado. Esperamos proporcionar-lhe dicas e experiências úteis a partir destas histórias e das atividades propostas ao longo do manual. No entanto, antes de se envolver com as histórias e pontos de vista de outros, poderá ser-lhe útil refletir um pouco sobre o seu próprio percurso e experiências académicas e profissionais. Esperamos que, ao explorar as questões que colocamos ao longo do texto, possa entrelaçar a sua própria história com a história dos participantes deste projeto.

Uma forma de começar a pensar na sua própria história profissional é trabalhar a partir de um cronograma. Poderá utilizar um cronograma como base para um artigo de escrita de reflexão que conta a história (ou uma história) do seu percurso profissional e académico. Em alternativa, poderá utilizar um rascunho do seu cronograma como base para uma discussão de grupo sobre o ensino superior e carreiras profissionais. Também lhe poderá ser útil para resumir o seu Curriculum Vitae, ou a página do LinkedIn, que conte a história do seu percurso académico e profissional mais relevante para um potencial empregador - "que história acha que ele gostaria de ouvir?" Do mesmo modo, poderá ser muito útil para preparar uma entrevista para um trabalho que gostaria de obter - pode ajudá-lo a fazer a ligação entre a sua experiência e a sua formação, ajudando a convencer um empregador que as suas histórias de vida e de trabalho culminam naquele trabalho! O que faz com a informação é consigo, mas achamos que seria importante construir uma linha temporal do seu percurso educativo e profissional.

Atividade 2.1: construir um cronograma do seu percurso educativo e profissional

Alguns conselhos sobre como fazer um cronograma. A tentação é começar quando terminou a escola, ou, se quiser ir um pouco mais atrás, o ano do seu nascimento, mas sugerimos manter os extremos em aberto. Nas nossas conversas com os estudantes e graduados, as histórias arrastavam-se por cronogramas de família para falar sobre pais, ou mesmo avós - os nossos contextos familiares e sociais mais vastos e alargados fazem parte da nossa história e é importante reter esses detalhes para obter uma imagem mais completa da nossa própria história. Também o deve manter em aberto para o futuro - não o termine no presente, deixe espaço para especular sobre o futuro a médio e longo prazo - a nossa aprendizagem e carreiras desenrolam-se nestas três dimensões: passado, presente e futuro. Por vezes, precisamos de viajar atrás no tempo, para resolver o nosso passado, para construir o nosso futuro.

Uma forma de abordar o cronograma é reunir os "factos" de um lado - e.g. datas e eventos biográficos significativos - e.g. ano de nascimento, conclusão do curso, primeiro trabalho; ou qualquer evento da sua vida que se sinta confortável partilhar. Por outro lado, deixe um pouco mais de espaço para as suas opiniões e reflexões sobre a relevância desses detalhes na sua vida agora - não se preocupe se não tem a certeza se é relevante para a sua carreira ou para arranjar emprego nesta etapa.

Começámos um exemplo na página seguinte para mostrar como poderá ficar quando começar a construí-lo. Mas, seja criativo e adicione quantos detalhes, cor e imagens quiser. A vida pode ser confusa, por isso, é normal que o seu cronograma se torne confuso também.

Quando terminar o cronograma, comece a ler o restante manual - e volte ao seu cronograma sempre que precisar de o trabalhar mais um pouco. O trabalho no seu cronograma nunca termina realmente.

Os 'factos' da minha biografia

1930/40s: A minha mãe nasceu em Mayo - trocou a Irlanda pela Inglaterra para fazer o curso de enfermagem. O meu pai viajava muito de e para Inglaterra no seu início de vida profissional.

Nasci em 1970

Recessão da década de 80 (1980)

Abandonei a escola em 1988

Tive vários trabalhos temporários

Filhos - 2000, 2002, 2004

2007 ao presente: recessão e crise financeira. Embargo nacional do recrutamento so setor público por vários anos.

Universidade - estudante adulto em 2010

Daqui a 3 anos?

Notas sobre a minha biografia

Será que a vida instável do meu pai e a migração da minha mãe para Inglaterra tiveram um impacto na forma como vejo sair do país em adulto? Talvez tenha sentido que iria sempre para o Reino Unido para trabalhar - mas iria regressar - como eles o fizeram eventualmente - e os meus avós também, agora que penso nisso.

Os anos 80 foram uma altura muito deprimente para estar na escola - tínhamos muito pouca orientação profissional e, a menos que tivéssemos boas notas, havia poucas opções, exceto emigrar.

Muitas mudanças no meu trabalho - mas sempre trabalhei - sempre me adaptei a novas exigências e necessidades de trabalho. E senti-me cada vez mais atraída, à medida que cresci, por trabalhos socialmente relevantes. Talvez seja algo que devesse falar um pouco mais nas entrevistas.

Porque voltei? Sempre fui apaixonada por aprender e sentia que precisava de fazer mais qualquer coisa. Sempre fui muito interessada na educação - talvez porque tinha de lidar com a escola dos miúdos - mas também porque passei anos a pensar por que razão a escola não tinha corrido bem. A educação tornou-se um tema que me interessava... Não tenho a certeza, mas acho que precisa de ser algo em que eu acredite - e me ofereça algum tipo de segurança - mas o quê?

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

3. PERSPETIVAS DE EMPREGADORES E ESTUDANTES NÃO-TRADICIONAIS SOBRE EMPREGO E 'EMPREGABILIDADE'

O que acha que um empregador procura num graduado? O que os estudantes e graduados acham que os empregadores procuram? E, o que os empregadores dizem procurar num graduado? Estas são as questões que vamos explorar neste capítulo.

Pensar cuidadosamente sobre o que os empregadores procuram pode ser útil para nos ajudar a pensar sobre o tipo de trabalho que queremos ter. Também nos pode ajudar a preparar, mais imediatamente, para entrevistas de emprego. Também é importante dizer que, a capacidade de apresentar a experiência de vida de uma forma relevante e envolvente nas entrevistas de trabalho, foi mencionada com frequência pelos empregadores como sendo um atributo importante que procuram num candidato.

De certa forma, esta secção e o formato do manual estão pensados para ajudá-lo a preparar-se para fazer isso mesmo. Mas também lhe pedimos que, ao ler esta secção, pense de forma crítica sobre as expectativas do empregador. Acha que estão a pedir demais? Acha que as suas preferências podem potencialmente discriminar os estudantes e graduados não-tradicionais? E, mais importante, se o fazem, o que pode ser feito em relação a isso?

Como anteriormente, é crucial começar com as suas próprias opiniões.

Atividade 3.1: a sua opinião sobre aquilo que os empregadores procuram num graduado

Reflexão individual: reflita um pouco sobre o que, na sua opinião, os empregadores procuram num graduado. Se tiver uma área ou empregador específico em mente, consegue identificar o que eles procuram? Acha provável que os empregadores procurem graduados não-tradicionais como colaboradores? Não se esqueça de anotar as suas reflexões no seu diário.

Se estiver a trabalhar em grupo. Depois de ter explorado estas questões, discuta as suas conclusões num pequeno grupo. Quais os pontos em comum? Quais os pontos em que diferem? A discussão com o grupo fê-lo mudar as suas ideias?

O que procuram os empregadores num graduado

Esperamos que tenha refletido, quer individualmente quer em grupo, sobre o que procuram os empregadores num graduado.

Mas, e o que os empregadores pensam? Estão à procura das coisas que achamos que eles estão à procura, ou deveriam estar, no que diz respeito aos graduados? Vamos olhar mais de perto para o que descobrimos com as nossas conversas e entrevistas com os empregadores.

Reflexões sobre a investigação: perspetivas de empregadores sobre graduados 'empregáveis'

Percebemos que um curso superior numa boa universidade é, muitas vezes, um requisito básico para muitos trabalhos. Não há muito tempo, uma licenciatura, por si só, era vista como suficiente para conseguir um bom trabalho de graduado. Mas, aparentemente, o que torna um graduado desejável para um empregador mudou ao longo do tempo e, apesar de ter bons resultados académicos na universidade ser importante e poder ser até utilizado como método de seleção numa fase inicial de recrutamento, é o valor acrescentado de cada graduado que faz a diferença.

Mas o que significa exatamente este 'valor acrescentado'? Isso é mais difícil de chegar a um consenso porque os empregadores pedem muitas coisas e parecem ter altas expectativas e várias formas de definir 'aquele extra'. Na verdade, por vezes, os requisitos e as expectativas dos graduados na perspetiva dos empregadores não parecem ser sempre consistentes. Vamos tentar explorar um pouco mais esta questão olhando para o que eles disseram.

Abaixo poderá encontrar uma lista das principais características que os empregadores consideram tornar um graduado empregável. Devemos também salientar que são as opiniões de empregadores e recrutadores representantes de vários setores económicos, dos vários países que participaram no projeto. Como tal, as perspetivas sobre a empregabilidade de graduados são diferentes de acordo com cada setor, dimensão e cultura das organizações, políticas e práticas de recrutamento, contexto socioeconómico de cada país, etc. Ainda assim, pensamos que poderá ser útil oferecer uma visão geral e diversificada para ajudá-lo a pensar nas várias expectativas dos empregadores.

Atividade 3.2: ler e anotar as perspectivas de empregadores sobre graduados 'empregáveis'

Leia cuidadosamente a lista de empregabilidade dos empregadores e as pessoas que lhe seguem. O que lhe chama a atenção? Com o que concorda e discorda? Tire notas e discuta. Se está num grupo, por favor, comparem notas a pares ou em pequenos grupos.

Mais uma vez, se está a trabalhar em grupo ou individualmente, use o seu Diário de Desenvolvimento de Carreira para capturar os seus pensamentos e reações ao que lê.

País	O que procuram os empregadores num graduado?
Portugal	Honestidade, humildade, responsabilidade, respeito, dedicação, adaptabilidade, disponibilidade de mudar de cidade/país ou viajar, postura [linguagem corporal], motivação, prontidão.
Reino Unido	Flexibilidade, confiança, resiliência, qualidades de liderança, fortes capacidades de comunicação, capacidade de empatia, apresentação, trabalhar em equipa, ser capaz de identificar e contextualizar experiências, de forma a evidenciar competências que se relacionem apropriadamente com situações de trabalho, capacidade de adaptação a uma forma específica de trabalho.
Espanha	Polivalência, o que significa estar preparado para desempenhar diferentes tarefas, incluindo aquelas que o colaborador poderá não gostar ou aquelas que não estão relacionadas diretamente com a sua formação académica. Capacidade de adaptação a situações em mudança e a capacidade de se destacarem dos demais, trabalhar em equipa, argumentar ou defender ideias publicamente, bom domínio de uma língua estrangeira.
Suécia	Capacidade de comunicação, competências pessoais e emocionais, competências técnicas; competências gerais e específicas; competências práticas ou experiência profissional; competências adaptativas vs. evolutivas.
Polónia	Mente aberta, dedicado, criatividade e/ou que consigam fundir competências teóricas e práticas enquanto executam o seu trabalho, experiência profissional, atividades extracurriculares, consistência e precisão no seu CV, a forma como o candidato se apresenta durante a entrevista, capacidade de cooperar com os outros, capacidade de organizar, vontade de abraçar novos desafios, pronto para aprender continuamente, curiosidade geral sobre o mundo.
Irland	Profissionalmente relevante, experiência, uma variedade de competências sociais e pessoais, experiência de vida, flexibilidade, refletivo, adaptável, aprendizagem fácil, compreende os valores principais da empresa, encaixar-se na cultura organizacional, motivado, empreendedor.

Testemunhos de empregadores

De seguida, poderá encontrar comentários e testemunhos dos empregadores no que se refere às suas expectativas sobre um graduado empregável. Mais uma vez, à medida que for lendo, sublinhe ou tire notas sobre qualquer coisa que ache interessante ou intrigante. Segue-se uma série de questões para refletir, as quais permitirão explorar as suas ideias com mais profundidade.

“ Chegámos a um ponto em que para ser diretor de uma instituição ou organização, um diploma universitário é apenas uma formalidade que precisa de ser preenchida. Vamos supor que temos 10 CV e que queremos uma lista final de 3 candidatos para a entrevista. Vamos, então, passar rapidamente pelas qualificações porque são obrigatórias – uma pessoa sem qualificações não vai candidatar-se para um trabalho destes; por isso, procuramos outros pontos no CV. (Empregador do setor público, Polónia)

“ Então, o que torna alguém realmente diferente é que tenha aproveitado ao máximo a sua experiência. Por isso, qualquer coisa extra que tenham feito, qualquer coisa extra em que tenham participado diferencia-os de outras pessoas... talvez tenham usado o que aprenderam na faculdade e procuraram oportunidades para usar isso... mostrando iniciativa para usá-lo... alguma coisa que os possa diferenciar dos demais [...] porque isso é o que é apelativo – personalidades equilibradas... pessoas... excelentes competências interpessoais, aspeto maduro... esse tipo de coisas. Pessoas que não estejam apenas dependentes dos seus resultados académicos. Mas que tenham feito algo mais, ou que tenham tido um desenvolvimento pessoal... ou mostrem algum potencial. (Jim, recrutador profissional da indústria científica multinacional, Irlanda)

“ Um candidato que, desde o início, mostre determinação, revele que investigou e é informado, mostre vontade, tem 70% mais hipóteses do que os outros. Isto é fundamental, porque no quotidiano temos de aprender e melhorar o que não é tão bom. Mas se não tiver determinação e tomar como certo que é a pessoa certa para o trabalho, não vai correr bem. [...] As pessoas [precisam] de mostrar que estão dispostas a agarrar a oportunidade e de trabalhar muito, mostrarem responsabilidade e bom-humor... (Empregador do setor privado, Portugal)

“ Consciência de si próprio é uma grande parte, uma pessoa que compreenda quais são os seus pontos fortes e fracos. Apanhamos muitos estudantes demasiado confiantes, mas também apanhamos muitos estudantes com pouca confiança, mas é o equilíbrio de saber de certa forma com o que pode contribuir e o que precisa de aprender. Creio que se quer um certo nível de inteligência e o motivo que mantivemos o 2:1 [...] não esperamos que tenham experiência, nós vamos ensinar-vos. Por isso, vontade de aprender é provavelmente bastante importante também. Creio que procuramos mais as competências pessoais do que as técnicas, porque as técnicas podemos ensiná-las. (Empregador do setor privado, Reino Unido)

“ É um pouco como uma carta de condução, é quando começa a trabalhar que começa a desenvolver uma compreensão sobre quem é e quem está a representar, para entender as pessoas, para entender como desenvolver as pessoas que vão contribuir para a empresa. É um conhecimento importante... trata-se de assuntos diferentes, de organização, de ciência comportamental, diferentes áreas onde isso é discutido... se o trabalhador tem conhecimento académico e esse raciocínio e compreensão sobre a prática com pessoas, economia, então está bem preparado. (Empregador do setor privado, Suécia)

“ Perguntámos aos empregadores sempre a mesma questão, e eles, completamente profissionais, quer um empreendedor quer um gestor de recursos humanos quer um diretor, todos nos responderam a mesma coisa: “Só quero que ele/ela esteja disposto a trabalhar”. Esta é a etiqueta ou o perfil profissional que pedem: a vontade de trabalhar. (Membro do governo local responsável pelos estágios remunerados no setor privado, Espanha)

“ Também é importante ser curioso. Claro que deve seguir rotinas e regras, mas não acho errado tentar novas maneiras [de fazer coisas] ... (Empregador do setor privado, Suécia)

“ E é importante que o aluno [...] inclua no seu CV as habilidades que foi desenvolvendo fora do mercado de trabalho formal. É importante ver se o candidato, além do seu programa formal de estudo, realizou outros cursos, estudos de pós-graduação, independentemente de ter outras competências e habilidades que possam ser maximizadas no local de trabalho, a fim de evitar ter que empregar alguém extra, de empresas adicionais. (Empregador do setor público, Polónia)

“ O segundo fator importante é a ‘paixão’. Quando um estudante começa a trabalhar na nossa organização [...] muitas vezes percebemos que não tem aquele brilho, já para não dizer talento, não tem aquela personalidade que lhe permitiria entrar no escritório e dizer “Eu percebo disto e posso ajudar”, ou tomar iniciativa para ter uma ideia. (Membro do Governo local, Polónia)

“ Se tiver 2 lugares e 15 CV, não vou convidar 15 pessoas para a entrevista. Seleciono aqueles candidatos com os quais gostaria de aprender algo. Tenho em atenção o tipo de posição a que se estão a candidatar - para mim, é uma mais valia se a pessoa tiver tido contacto com pessoas com deficiências, por exemplo, participação em programas de voluntariado... (Empregador do terceiro Setor, Polónia)

“ Atitude. É tudo uma questão de atitude. Atitude e competência. [...] É a vontade de participar. É uma questão de respeito, confiança e reconhecimento. [...] São os passos que precisam de dar para serem bem-sucedidos. Que passos precisam, mesmo pessoas que jogam futebol como uma equipa, e a pessoa é o capitão, e já o são há três anos e são muito apaixonados por isso. Ele seria um bom líder porque ser um bom líder nesta situação não é diferente - o importante são as competências transferíveis. [...] Desinteresse, blasé, pessoalmente, não suporto arrogância, oh meu Deus. Só porque têm um curso - Bravo! Também 90% das pessoas neste edifício, sabem? O que têm que mais ninguém tem? É isso que os vão fazer sobressair. (Gestor de talentos no setor privado, Irlanda)

“ [Procuro pessoas que são...] discretamente confiantes... sem serem arrogantes, com bom sentido de humor e empreendedor. E alguém que seja flexível, com vontade de entrar e deixar-se prender [...] pessoas que são brilhantes, ambiciosas, mas, sabemos que dentro dos limites da decência, estão a aprender, são uma joia em bruto que podemos moldar ao longo do tempo. (Consultor de Recursos Humanos, Irlanda)

“ [Procuramos...] Boas pessoas...que tenham boa educação, boas capacidades de pesquisa, que se integrem rapidamente na equipa, mas tragam pensamento fresco. [...] Pessoas equilibradas... como... conseguirão estas pessoas começar com o pé direito... conseguirão adaptar-se a diferentes ambientes quando entrarem na empresa. (Recrutador dos Serviços Públicos, Irlanda)

Atividade 3.3: reflexões sobre graduados 'empregáveis'

Quando terminar de ler toda a tabela e os testemunhos, e depois de refletir durante algum tempo e discutir as suas ideias, complete em grupo o seguinte:

Quais são os assuntos comuns a todos os países sobre o que torna um graduado empregável?
De que forma a noção do empregador sobre empregabilidade dos graduados difere/complementa a sua?

O valor de graduados não-tradicionais

Nesta fase, já passou algum tempo a refletir sobre as suas próprias experiências educativas e profissionais. Nesta secção, também já percebeu o que os empregadores pensam sobre um graduado empregável. Muitos dos atributos e competências que foram mencionados ao longo desta secção são aqueles que, geralmente, são facilmente identificáveis em grupos de estudantes não-tradicionais (por exemplo, experiência, maturidade, flexibilidade, capacidade de trabalho e responsabilidade, resiliência, entre outros).

Atividade 3.4: reconhecer o seu valor enquanto estudante/graduado não-tradicional

Dedique algum tempo, individualmente ou em grupo, para anotar os atributos ou competências de 'empregabilidade' que encontrou neste capítulo com os quais se identifica.

Depois de registá-los, pense num exemplo específico da sua experiência pessoal, educativa ou profissional, que ilustre essas competências ou atributos. A sua capacidade de partilhar um exemplo relevante e específico é algo que os empregadores procurarão em entrevistas de seleção.

Mantenha o registro desta atividade no seu Diário de Desenvolvimento de Carreira.

Reflexão crítica sobre empregabilidade - não apenas uma responsabilidade do graduado

As percepções dos empregadores sugerem que a empregabilidade de graduados está relacionada, essencialmente, com atributos ou competências pessoais, alguns deles relacionados com qualificações e experiência profissional.

Parece que, no geral, a empregabilidade é conceptualizada como sendo algo que pertence a, e essencialmente, sendo da responsabilidade do graduado. Isto é, o que torna um graduado empregável é da responsabilidade única e exclusiva do graduado. Há outras formas de pensar a empregabilidade dos graduados? A atividade seguinte explora esta questão.

Atividade 3.5: empregabilidade de graduados - a responsabilidade é de quem?

Questões para refletir individualmente ou em grupo:

Imagine que podia entrevistar os empregadores com quem falámos. Que tipo de perguntas gostaria de lhes fazer?

Como é que estas formas de descrever um graduado empregável se relacionam com a experiência dos estudantes não-tradicionais?

Quem, para além do graduado, poderá ser responsável pela sua empregabilidade? (Consulte o seu cronograma para o ajudar nesta questão)

Tente definir 'empregabilidade', tendo em conta as perspetivas de empregadores, agentes sociais da Universidade ou da sociedade em geral, em vez das de estudantes e graduados.

Uma vez que o papel da Universidade na empregabilidade dos seus estudantes não foi amplamente discutido nesta secção, a seguinte atividade pode exigir mais pesquisas e/ou discussões neste âmbito.

Atividade 3.6: questão de estudo alargada

Qual é a responsabilidade das instituições de ensino superior na transição dos graduados não-tradicionais para carreiras significativas e sustentáveis? O que tem sido desenvolvido e o que é preciso melhorar no que respeita ao apoio oferecido pelas instituições de ensino superior aos seus estudantes?

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

4. QUAIS SÃO OS DESAFIOS PARA OS ESTUDANTES NÃO-TRADICIONAIS NA TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO GRADUADO?

Nesta secção, pode conhecer alguns dos desafios que os graduados não-tradicionais enfrentam na procura de um emprego graduado.

Nas secções que se seguem, apresentamos algumas das estratégias e apoios que podem ajudar os graduados nestes desafios.

Mais uma vez, acreditamos que o manual poderá ser-lhe útil, primeiro, se considerar estes desafios gerais dentro do contexto das suas próprias experiências. Por isso, antes de se debruçar sobre as partilhas dos participantes, tire algum tempo para completar a atividade seguinte. Enfrentar os seus desafios, e depois contextualizá-los e reestruturá-los com o conhecimento de que estes desafios são partilhados por outros, pode ajudá-lo a evoluir, olhando para os problemas de forma diferente. E talvez comece a olhar para o desafio da empregabilidade de um graduado como algo maior do que o seu próprio problema.

Além disso, pode ser útil durante um processo de recrutamento. Para tal, tente analisar profundamente os exemplos de desafios que enfrentou e enfrenta na sua vida académica e profissional.

Atividade 4.1: reflita sobre os desafios que tem enfrentado enquanto estudante/graduado não-tradicional na procura de um emprego graduado

Refleta algum tempo sobre a questão seguinte e depois reflita sobre ela, individualmente ou num grupo de discussão, e anote as principais ideias no seu Diário.

Quais são os desafios que enfrenta, ou enfrentou, na procura do 1º emprego após a sua graduação?

Reflexões sobre a investigação: desafios enfrentados pelos estudantes não-tradicionais na procura do 1º emprego após a graduação

Os estudantes que participaram na nossa investigação falaram dos vários desafios que enfrentam, ou enfrentaram, na procura do 1º emprego após a graduação. Muitos destes desafios foram identificados como, simplesmente, fazendo parte de um contexto ou comunidade a quem são oferecidas menos oportunidades quando comparados com pessoas de contextos mais privilegiados.

Por exemplo, para alguns estudantes de minorias étnicas ou migrantes, foi simplesmente esta característica que apresentou os maiores desafios na procura do 1º emprego.

É difícil lidar com esta situação, mas é de salientar que muitas empresas e instituições estão sujeitas a artigos e legislação sobre igualdade de oportunidades e vale a pena verificar alguns compromissos específicos das empresas e os seus direitos se isto ocorrer (ver secção 'Recursos adicionais', no final do manual).

Para outros graduados o desafio foi a sensação de serem imediatamente reconhecidos como classe trabalhadora, por exemplo, pelo seu sotaque, o que alguns graduados disseram ser uma barreira significativa. Outro aspeto sobre como a classe social representa um desafio para os estudantes foi a sensação de que estes estudantes não tiveram acesso às redes profissionais e sociais importantes que os estudantes de classe média tiveram, o que se pode tornar extremamente valioso para dar os primeiros passos no desenvolvimento da carreira.

Muitos dos estudantes envolvidos na nossa investigação eram estudantes maduros. Apesar de os empregadores expressarem preferência por graduados com experiência profissional, percebemos, por diferentes razões, que a idade foi um desafio para muitos destes estudantes.

Outra dimensão abordada por um número significativo de parceiros foi a questão da paternidade: as responsabilidades associadas são consideradas como uma barreira para estudar nas universidades e influenciam as escolhas de carreira. Muitos estudantes, principalmente mulheres, dizem que as responsabilidades parentais limitaram a sua disponibilidade e capacidade para adquirir experiências para além da frequência do curso: participarem em atividades extracurriculares, estágios, programas de mobilidade, etc. Mesmo quando conseguiam uma entrevista, parece que as mães graduadas enfrentam mais barreiras. Por exemplo, houve estudantes a quem foi perguntado sobre os seus planos de ter filhos durante um processo de recrutamento.

Os compromissos familiares restringem muitos estudantes em termos de flexibilidade (no que se refere a disponibilidade e mobilidade), aspeto que muitos empregadores valorizam nos graduados. Relacionado com isso está o acesso limitado que muitos estudantes têm em participar em atividades e experiências que aumentem a sua empregabilidade (tais como estágios não remunerados; programas de mobilidade, viajar, etc.).

Curiosamente, quando lemos as várias histórias dos estudantes parecem-nos também contraditórias. Por exemplo, em alguns casos, os estudantes sentem que, mesmo com uma licenciatura, não são qualificados o suficiente e precisam de fazer uma pós-graduação para aumentar a sua empregabilidade que, voltando aos desafios financeiros, para muitos é incomportável.

Contudo, há relatos de outros estudantes que dizem que a combinação da idade com a educação superior fê-los demasiado experientes para arranjar trabalho. Não eram os sujeitos flexíveis que muitos empregadores procuram nos jovens graduados. As contradições, claro, não estão nas vidas dos graduados, mas nas barreiras impostas num mercado de trabalho altamente competitivo.

Um outro desafio que surgiu, diz respeito ao facto de alguns estudantes chegarem ao final do curso, sem conhecer os percursos profissionais que poderiam seguir. Estes estudantes sentem que poderiam beneficiar de aconselhamento de carreira, onde pudessem partilhar as suas histórias profissionais e académicas, mas também as suas expectativas antes, durante e depois da universidade.

Um outro desafio mencionado por alguns estudantes, principalmente na Irlanda, em Espanha e em Portugal, foi a falta de oportunidades de trabalho. O impacto da crise, nestes países em particular, foi o maior desafio para muitos graduados altamente qualificados e empregáveis na procura de trabalho.

Atividade 4.2: reflita sobre a investigação no que se refere aos desafios: o que falta?

Anteriormente, delineámos de forma ampla os desafios enfrentados pelos estudantes não-tradicionais envolvidos na nossa investigação.

Refletindo sobre a sua própria experiência, quais são os desafios que foram deixados de fora? Em que medida esses desafios se sobrepõem aos seus?

Esta atividade pode ser registada no seu Diário de Desenvolvimento de Carreira ou realizada em grupo.

Estudos de caso de estudantes sobre os desafios na transição para o mercado de trabalho após a graduação

Seguem alguns testemunhos de estudantes sobre os desafios que enfrentaram, ou enfrentam, na procura de emprego graduado.

Atividade 4.3

Convidamo-lo/a a identificar, ler e reler ativamente os estudos de caso sobre os desafios encontrados pelos estudantes na procura de uma carreira profissional.

*Leia os seguintes estudos de caso e escolha **um** que possa, de alguma forma, identificar-se com a sua experiência. Aconselhamo-lo/a a tirar notas sobre os desafios que foram emergindo desta história de vida e sobre os apoios e estratégias que identificou, antes de passar para a atividade seguinte.*

Ana - Portugal

A Ana tem 37 anos e nasceu em Portugal. O pai trabalhou na Câmara Municipal (morreu quando a Ana tinha dois anos) e a mãe foi professora primária. Considera que foi uma estudante média até terminar o ensino secundário.

Ana concluiu a primeira licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas; contudo, nunca conseguiu arranjar trabalho como professora, mesmo a nível nacional (incluindo as ilhas). Também tentou encontrar trabalho em Espanha e no Reino Unido, mas desistiu devido ao grande número de desemprego entre os professores e desistiu de perseguir esta carreira profissional.

Quando terminou o seu primeiro curso, começou a trabalhar na sua terra natal, numa Universidade Sénior.

Neste trabalho, organizou diversas atividades culturais para idosos e participou em projetos europeus; passou também algumas horas a ensinar Inglês a crianças, nível inicial. Nesta instituição existia um programa de mestrado em Educação para Adultos e Intervenção Comunitária. Ana achou que este programa era atrativo e adequado para abrir mais portas para outros trabalhos. Apesar de ter terminado o ano curricular, nunca terminou a dissertação.

Quando o estágio terminou, começou a trabalhar num porto recreativo. Neste porto, chegam marinheiros vindos de diferentes partes do mundo, com diferentes necessidades, e o trabalho da Ana era ajudá-los de várias formas. Trabalhou aí durante dois anos e complementou esta atividade lecionando algumas aulas de Inglês para crianças como freelance. O horário de Ana era duro: ela tinha de trabalhar aos fins-de-semana e feriados (descansava durante a semana), sendo difícil de conciliar com o seu desejo de ser mãe.

Ana começou a procurar outro trabalho e teve uma oferta de dois ex-estudantes dos EUA que criaram uma empresa em Gestão de Propriedades. Ana começou por trabalhar em part-time, mas agora trabalha a full-time e conseguiu finalmente alguma estabilidade. Ana acha que a cultura organizacional dos seus chefes é diferente, a qual se reflete positivamente no seu dia-a-dia. Eles ofereceram-se para pagar as propinas do mestrado que ela está a frequentar atualmente em Gestão de Empresas. Desde que cumpra os seus objetivos, Ana é livre de gerir o seu tempo no trabalho. Enquanto trabalhadora, Ana acha que a responsabilidade, a capacidade para assumir compromissos, cumprir prazos, ser proativa e encontrar soluções para os problemas, são cruciais para criar um ambiente de confiança com os seus empregadores.

Ana considera que as suas experiências passadas são uma mais-valia; por exemplo, ser proficiente em inglês ou mesmo o seu conhecimento do mundo náutico. Não obstante, Ana identificou alguns problemas relacionados com a idade e com o facto de ser mulher: ela tem colegas homens que entraram na empresa depois dela, desempenharam funções semelhantes e recebem um salário mais alto. A Ana sabe de algumas iniciativas e serviços na Universidade que ajudam na empregabilidade dos estudantes, mas sublinha que estes serviços são adequados apenas para jovens estudantes. Mesmo que quisesse aderir ao programa, seria impossível ter tempo. Ana tem que gerir o seu trabalho, as aulas na Universidade e a sua família.

Miguel - Reino Unido

Miguel, nos seus trinta anos, terminou o seu curso em Estudos Sociais em Política e obteve um diploma de honra, a classificação mais alta. Definiu-se como pertencendo à classe trabalhadora.

Durante a escolaridade básica, diz que não foi encorajado pelos seus professores a ir para a Universidade aos 18 anos; e os seus pais achavam que os estudos universitários eram uma perda de tempo e não eram adequados “para pessoas como ele”. Miguel deixou a escola aos 16 anos e começou a trabalhar em telhas, mas não era a paixão dele. Depois de desistir da escola, Miguel continuou com interesse em aprender.

Escolheu estudar em Warwick devido à sua reputação. Gostou de tirar o seu curso, mas sempre achou que não pertencia a Warwick, devido à sua idade e classe social. A sua escolha ideal depois de terminar o curso seria fazer uma pós-graduação, mas financeiramente não lhe era possível. Foi uma vez ao orientador profissional no Departamento de Carreiras e Competências, mas não achou a sessão útil. Informou o orientador que não queria trabalhar para uma grande empresa, mas estava interessado no setor público. Foi-lhe dito para “ir ver um site”, que ele considerou ser um site ao qual teria chegado sem ajuda, por isso não voltou. Miguel sentiu-se desapontado pois procurava alguma orientação e informação sobre um trabalho em particular.

Um dos motivos pelo qual ele não queria trabalhar na indústria era porque sentia que o iriam discriminar devido à sua idade, mas também à cultura da sua classe social, em termos de sotaque e língua. Também achava que a rede de contactos da velha guarda é forte em ajudar alguns estudantes a arranjar empregos importantes. Ele disse: “no que diz respeito ao que os empregadores estão à procura, não me parece que seja eu.” Também nunca foi a nenhuma feira de emprego, uma vez que são dominadas por grandes empresas e pelo setor privado. Miguel gostaria de ter tido mais apoio e redes de contactos para ajudá-lo a procurar uma carreira. No final, tomou a decisão de voltar a trabalhar em telhas meramente por razões financeiras, mas tem intenção de trabalhar por conta própria, para poder controlar o seu próprio tempo.

Rafael - Espanha

O Rafael tem 23 anos e sofre de distrofia muscular de tipo Duchenne, uma doença rara e degenerativa, diagnosticada quando tinha apenas 8 anos.

Vem de uma família muito pobre. O seu pai é trabalhador no setor da construção civil desde os 14 anos e não concluiu o ensino básico. A sua mãe costumava trabalhar como empregada doméstica, mas teve de abandonar o trabalho para se dedicar a tempo inteiro a cuidar do Rafael. Ela abandonou a escola, pois pertencia a uma família numerosa, com 9 irmãos, com fortes problemas económicos (ela teve de repetir várias

cadeiras para que os seus outros irmãos pudessem concluir a sua escolaridade, pois não tinham dinheiro para o material escolar). Hoje os pais de Rafael estão divorciados e ele vive com a sua mãe, irmã e o companheiro da mãe.

O Rafael nunca sentiu o apoio do pai ou da família do pai. Eles acham que ele não deveria estudar pois é uma pessoa com deficiência. Contudo, teve sempre o apoio da sua mãe, que incutiu a importância de ter uma boa educação para “ser alguém na vida”, uma vez que, devido às suas limitações, ele não poderá desenvolver qualquer tipo de trabalho e “apesar de, agora, não haver trabalho, se tiveres uma educação, tens mais possibilidades.” Ela também passou estas ideias à sua irmã mais nova que está a terminar o ensino secundário.

Atualmente, o Rafael está a frequentar um bacharelato de Jornalismo. Também gostaria de tirar uma especialização na área social para ajudar pessoas que estão numa situação semelhante, e também para ajudar professores já que, por vezes, “não sabem como lidar com algumas deficiências”. O seu objetivo é tornar visível e normalizar a deficiência, uma vez que ter uma deficiência não é um entrave para conseguir um diploma do ensino superior, ou desenvolvimento profissional.

A sua família está com dificuldades económicas significativas, devido ao divórcio dos pais e ao abandono do trabalho da mãe de forma a tomar conta dele. Assim, o único rendimento da família provém de uma pequena pensão que ele recebe pela sua deficiência. Contudo, Rafael conseguiu cobrir os seus custos de educação por meios de subsídios e bolsas. Apesar disso, ele encontra obstáculos para terminar o seu curso, tais como: deslocação de casa para a Universidade, onde tem de percorrer 40 quilómetros, e a necessidade de se deslocar num veículo especial adaptado para cadeiras de rodas; e a falta de assistência individual nas aulas, necessária para que ele consiga realizar as ações mais básicas como beber água, ir à casa-de-banho, tirar notas ou fazer os exames. Isto iria ajudá-lo a “sentir-se independente”. Estas falhas são normalmente colmatadas com o esforço e dedicação da sua mãe, que é responsável por levá-lo à Universidade e ficar com ele todos os dias, para que o Rafael possa cumprir o seu sonho de se tornar Jornalista e ter uma carreira.

O Rafael não conhece limites e para melhorar as suas capacidades de empregabilidade ele trabalha altruisticamente na secção de desporto de um programa de rádio local. Ele tem consciência que terá de lidar com muitas barreiras devido à sua deficiência, mas está a fazer o seu caminho para criar oportunidades adaptadas à sua situação. Combina, sabiamente, a sua área de jornalismo, com as suas competências de ICT e a sua ‘deficiência’ para aproveitar e lançar a sua mensagem sobre pessoas com deficiência. Apareceu várias vezes nos meios de comunicação e é visto como um exemplo extraordinário de auto-melhoramento. Isto teve algum impacto nas suas perspetivas de carreira: ‘agora vou colaborar com a TV porque eles vão fazer um programa sobre deficiências uma vez por mês, e ofereceram-me a possibilidade de colaborar. E isto é muito bom para ganhar experiência para a minha carreira’.

Além disso, ele tem vários projetos em mente para publicitar o seu trabalho no setor dos meios de comunicação e para facilitar, assim, a sua integração no trabalho: ‘ambém estou a criar um website [...] e irei fazer o portal e as entrevistas [...] para me dar a conhecer’. Rafael não descarta a hipótese de continuar a sua educação no meio social, bem como aprender línguas.

Clara - Suécia

Quando conhecemos a Clara ela estava no seu último semestre do curso em Recursos Humanos (RH). Veio para a Suécia há seis anos, quando tinha 41, de um dos países da União Europeia, onde o inglês é a Língua oficial. Tem um marido sueco e um filho pequeno para cuidar. Clara tem dois cursos superiores: um em Direito e outro em Psicologia; e conta com 20 anos de experiência como advogada.

Quando veio para a Suécia, estando casada com um sueco, pensava que não teria muitas dificuldades em arranjar um trabalho na sua área. Começou a estudar sueco ainda no seu país de origem e continuou quando chegou à Suécia. Mas, depois de alguns anos, ela percebeu que era tudo um sonho. Ela precisava de mudar a sua carreira para ser possível trabalhar. Os seus pais não têm ensino superior, mas as suas irmãs e irmão são graduados. Ela pode ser considerada estudante não-tradicional devido à sua idade, mas também porque tem um filho para cuidar enquanto está a estudar. A Clara escolheu o curso de RH depois de frequentar um consultor de carreira, na Universidade.

Ela estuda a tempo inteiro, mas tem consciência que poderá ter problemas em encontrar um trabalho devido à sua idade. Chegou a candidatar-se para um trabalho de assistente de RH em *part-time*, e a entrevista correu muito bem, mas foi-lhe dito que ela tinha qualificações a mais. Enquanto estava a escrever a sua dissertação final de curso, concorreu para um estágio. Na segunda entrevista, Clara disse-nos que tinha terminado o curso, mas que não conseguiu encontrar uma empresa que a aceitasse para desenvolver o seu estágio.

Desta forma, antes e depois do verão de 2016, ela está a concorrer a trabalhos na área dos RH, mas nem sequer é chamada para entrevistas. Clara começou a procurar outros trabalhos e, no final do outono, ela

conseguiu ficar colocada na Agência de Seguros Estatal. Primeiro tirou um curso de seis semanas e depois ficou temporariamente a trabalhar por seis meses, passando depois a efetiva. O diploma que concluiu na Universidade Sueca ajudou-a a encontrar um trabalho, mas não tem nada que ver com as competências que adquiriu em RH. Contudo, ela está muito feliz porque, depois de tanta luta, conseguiu arranjar um trabalho e começar uma nova vida e carreira.

Lila - Polónia

Lila tem 44 anos, é casada, mãe de duas crianças. Nasceu e cresceu em Wroclaw e vive lá até à data. É estudante de primeira geração no Ensino Superior (ES). Estudou Pedagogia, especializando-se em Trabalho Social. Depois de terminar o curso, começou a trabalhar como Assistente Social, o que correspondia ao seu programa de estudo.

Em 1992, Lila terminou o ensino secundário na área de têxteis. Devido a uma situação financeira difícil, a sua família não aceitou que Lila continuasse a estudar. As suas primeiras tentativas de arranjar emprego não tiveram sucesso e como tinha terminado apenas o ensino secundário deparou-se com o problema do desemprego.

Estes foram os primeiros anos da transformação do sistema político na Polónia e ela lembra este período da sua vida como sendo, por um lado, de euforia social, mas, por outro, uma "onda de desemprego", "trabalho ilegal" sem contratos de emprego em empresas familiares pequenas. Começou por trabalhar como assistente de loja. Durante cerca de 3 anos trabalhou numa loja de cosmética e, depois, nos dois anos seguintes, numa loja de roupa para crianças. Durante este tempo, casou-se e teve o seu primeiro filho. Decidiu tirar uma licença de maternidade prorrogada por 3 anos. Passado esse tempo, decidiu voltar ao trabalho.

A sua situação familiar (falta de apoio dos pais e sogros e subsequente necessidade de organizar as atividades diárias de forma a conseguir partilhar o cuidado das crianças com o marido) forçou-a a procurar emprego que lhe permitisse ter flexibilidade de horário. Conseguiu arranjar trabalho como condutora de elétrico na empresa municipal de transportes. Para conseguir esse trabalho teve de tirar a carta de condução de elétricos.

Os problemas de saúde de Lila começaram a surgir, levando-a a refletir sobre a situação da sua vida, sobre quem ela era, o que fazia, o que gostaria de fazer, o seu potencial e talento. Pensou numa mudança radical para o seu percurso profissional e em ingressar no ES. Esta decisão foi reforçada pelo apoio que recebeu das pessoas à sua volta.

A primeira experiência de Lila na Universidade e do seu papel de estudante foi difícil devido, principalmente, à falta de apoio do seu empregador e da necessidade em conciliar os três mundos: estudo, trabalho e família. Apesar das dificuldades iniciais, os estudos correram-lhe muito bem (uma das melhores alunas), traduzindo-se, também, numa realização pessoal. Depois do curso, Lila ficou a trabalhar na instituição onde tinha desenvolvido o seu estágio curricular.

Júlia - Irlanda

Júlia tem 44 anos e é graduada Humanidades. Viajou de Maynooth para Dublin, onde vive com a sua companheira e os seus filhos de relações anteriores. Júlia vem de uma zona de Dublin que, tradicionalmente, tem taxas muito baixas de acesso à Universidade, sendo que será a primeira a ter um diploma do Ensino Superior (ES).

Júlia gostou da escola primária e diz que jogar futebol é a sua paixão mais antiga. Queria frequentar a escola secundária mista, mas a sua mãe, imaginando uma educação melhor, enviou-a para a escola secundária local, só de raparigas, que Júlia odiava. Eventualmente a sua mãe disse-lhe que ela podia deixar a escola quando conseguisse arranjar trabalho, o que acabou por acontecer quando tinha 16 anos. Júlia deixou a escola, sem tirar o Certificado Intermédio, para ir trabalhar numa fábrica local onde o seu pai trabalhava.

Júlia trabalhou na fábrica durante 14 anos. Sentiu a necessidade de progredir, e à medida que a indústria começou a entrar em declínio, passou por muitos trabalhos mal pagos.

Eventualmente, através de um esquema de emprego comunitário, começou a trabalhar como treinadora de futebol nas escolas, que ela adorava. Também trabalhou algum tempo na administração da indústria de lazer. Durante estes anos também tratava da sua mãe, que era doente terminal, e do seu irmão mais novo que faleceu antes dela entrar para a universidade.

Júlia contou com uma rede alargada de amigos e família (a sua companheira e filho também estudam na Universidade) para tomar decisões cruciais quanto ao seu percurso educativo. Júlia não consegue especificar muito bem o tipo de trabalho que quer fazer, mas gostaria, de alguma forma, trabalhar com pessoas.

A rede de Júlia, a qual ofereceu modelos de progressão educacional e fontes de aconselhamento fiável, encorajaram-na a frequentar o curso de Acesso ao Ensino Superior numa escola profissional local. Este curso foi pensado para dar acesso a programas selecionados numa das universidades de elite da Irlanda. Contudo, Júlia sentiu-se desconfortável durante as visitas ao campus. Pelo contrário, ela foi encorajada, tal como ela o descreve, pelo ambiente simpático e maduro estudantil da Universidade de Maynooth.

Júlia não recebeu nenhuma orientação profissional específica sobre a escolha do seu curso antes da Universidade. Contudo, deposita muita fé no valor de um diploma no mercado de trabalho e, tendo em conta a sua história, considera que a falta de qualificações superiores está associada ao trabalho de baixo estatuto, mal pago e insatisfatório.

Júlia está consciente que poderá ter que continuar os estudos (pós-graduação), de forma a conseguir um lugar numa carreira mais desejável. Contudo, enquanto não existirem apoios financeiros por parte do Governo para tirar uma pós-graduação, Júlia não tem condições financeiras para o fazer. Júlia espera, no entanto, conseguir arranjar um 'bom trabalho' no setor público ou numa Organização Não Governamental que lhe permita progredir nos estudos quando estiver empregada.

Júlia não teve muita interação com o Departamento de Orientação Profissional da Universidade - ela não tinha a certeza se era algo direcionado para ela. Foi a uma feira de emprego, mas, mais uma vez, não sentiu que algum dos empregadores estivesse interessado na sua área de formação.

Ela continua atenta aos recursos online de procura de emprego, mas ainda não encontrou nada. Acha que a Universidade podia fazer um pouco mais para tornar os percursos profissionais mais visíveis para os estudantes.

Júlia considera até que ponto as suas características de estudante não-tradicional podem prejudicar a sua procura de emprego. Ela foi muito assertiva quanto ao impacto negativo que marcadores socioeconómicos, nomeadamente a sua morada, iriam ter na sua capacidade de arranjar trabalho.

No passado, ela escondeu a sua morada de várias formas para contornar o preconceito organizacional em relação às pessoas da sua zona. Ela acha que a sua idade terá um impacto menos negativo na capacidade de arranjar trabalho, mas que ainda assim será algo significativo para os empregadores. Ser homossexual, na sua opinião, é o menos significativo em termos de preconceito de recrutamento e ela nota que as atitudes mudaram rapidamente neste aspeto.

Júlia não tem a certeza como o seu percurso profissional se irá desenrolar, mas mantém a fé, agora que o seu bacharelato chega ao fim, no valor do seu diploma no mercado de trabalho para arranjar um trabalho decente.

Atividade 4.4: vale a pena aprofundar os estudos de caso

Se estiver a trabalhar em grupo, pode usar o seu Diário para registrar os seus pensamentos após a discussão. Escolha apenas um estudo de caso e reflita a partir das seguintes questões:

- ▶ *Por que razão escolheu este estudo de caso? O que lhe chamou a atenção?*
- ▶ *Quais são as questões mais amplas por detrás da história do estudante que contribuem para os desafios que enfrenta?*
- ▶ *Quais são as opções possíveis para que o estudante possa enfrentar esses desafios?*
- ▶ *Qual é a responsabilidade da Universidade, dos empregadores, do Estado e da sociedade em geral para ajudar o estudante a enfrentar esses desafios?*

Atividade 4.5: questão de estudo alargada

As entrevistas de emprego constituem o primeiro contacto do graduado com o mundo do trabalho. Em que se deveriam basear as entrevistas de seleção? Deveriam basear-se, sobretudo, na análise da biografia académica do candidato ou nos efeitos da aprendizagem informal e extracurricular dos graduados/candidatos? Vale a pena estruturar o CV/LinkedIn desta forma, e porquê?

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

5. RESPONDENDO AOS DESAFIOS: ESTRATÉGIAS DE ESTUDANTES E GRADUADOS

Como vimos na última secção, existem muitos desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam na procura de um emprego relevante e sustentável. Nesta secção, iremos abordar formas de enfrentar estes desafios, tendo em conta as estratégias adotadas pelos estudantes e graduados envolvidos neste projeto de investigação. Mas, antes disso, por favor, complete a próxima atividade. Mais uma vez, é importante começarmos o nosso processo de aprendizagem a partir da análise do nosso próprio percurso para, depois, começarmos a contemplar as experiências dos outros.

Atividade 5.1: como pode responder aos desafios que enfrenta enquanto graduado?

Na secção anterior (Atividade 4.1) pedimos que refletisse sobre os desafios que enfrentou para aceder à carreira que gostaria de ter.

Agora, pedimos-lhe para refletir sobre as estratégias que adota para ultrapassar esses desafios. Há muitos fatores que não controlamos quando se trata do desenvolvimento da nossa carreira. Mas há outros nos quais podemos trabalhar de forma idêntica. É o que gostaríamos que refletisse nesta atividade.

Relembramos que seria útil passar das reflexões pessoais para uma pequena discussão em grupo. Como sempre, certifique-se que regista as suas ideias e reflexões durante a discussão de grupo no seu Diário.

Reflexões sobre a investigação: resposta dos estudantes aos desafios que enfrentam na procura de emprego graduado

Existem várias estratégias adotadas pelos estudantes e graduados não-tradicionais, a fim de aceder a uma carreira profissional. Foram identificadas estratégias comuns entre os seis parceiros envolvidos neste projeto de investigação. Alguns são específicos a um ou dois contextos nacionais, ou setores económicos específicos.

Muitas vezes, os graduados não-tradicionais continuam os seus estudos após a licenciatura para aumentarem o seu conhecimento na área escolhida. Isto poderá ser em *full-time* ou *part-time*. Percebemos que adquirir mais estudos seria particularmente vantajoso para os graduados que já estariam a trabalhar na sua área de formação. No entanto, como mencionámos anteriormente, existem custos significativos associados à pós-graduação, apesar de variar de país para país.

A maior parte das estratégias enumeradas são para estudantes e graduados que não estão ainda no emprego que aspiram:

- ▶ construir uma rede de contactos formal e informal com indivíduos ligados a empresas e instituições nas quais gostaria de trabalhar;
- ▶ iniciar um trabalho em *part-time* ou em regime de voluntariado relevante para uma determinada carreira;
- ▶ fazer estágios curriculares e/ou profissionais durante ou depois dos estudos universitários;
- ▶ Adaptar o CV às funções e às empresas a que se candidata;
- ▶ utilizar os recursos online (em alguns setores económicos, o perfil do *LinkedIn* parece estar a substituir os CV);
- ▶ estudar as empresas nas quais possa ter oportunidade de realizar uma entrevista de seleção;
- ▶ estudar e conhecer as várias etapas e métodos utilizados num processo de recrutamento;
- ▶ preparar-se para as entrevistas de seleção;
- ▶ aprender ou desenvolver uma segunda, ou terceira, Língua;
- ▶ desenvolver relações profissionais com empregadores do setor no qual espira encontrar um emprego.

Para obter mais conselhos e dicas sobre estas estratégias consulte a secção 'Recursos Adicionais', no final do manual.

Parece ter havido um afastamento dos CV genéricos em prol de um CV que permita estabelecer a ponte entre o candidato, a função e a empresa. Na verdade, alguns setores afastaram-se dos currículos e apostam mais em plataformas online, como o *LinkedIn*.

Muitos dos empregadores falaram sobre os 'valores' e os atributos que procuram num graduado, de forma a que constitua 'uma pessoa à medida da [nome da empresa]'. Neste sentido, os estudantes e graduados não-tradicionais devem tornar-se peritos a contar a sua história, de forma a que os empregadores tenham interesse em ouvi-la.

Talvez estejamos a pedir aos estudantes não-tradicionais para adotar uma identidade profissional construtiva – até mesmo uma pós-moderna – na qual o seu perfil profissional precisa de adaptar-se e fundir-se com as expectativas inconstantes dos vários empregadores. A parte complicada é conseguir manter-se fiel a si próprio, aos seus valores e objetivos, enquanto faz parte de um processo de recrutamento. Sobre estes aspetos podemos ter algum controlo e podemos trabalhar, individualmente e através da procura de apoio de colegas, mentores e serviços de orientação, mas dependem de oportunidades de trabalho disponíveis.

Como já mencionámos, algumas destas estratégias representam desafios para os estudantes e graduados não-tradicionais. Por exemplo, os estágios podem ser formas valiosas de os graduados terem acesso a uma carreira. Contudo, estas posições, tipicamente não remuneradas ou mal pagas, não são financeiramente viáveis para muitos estudantes não-tradicionais que estão sob a pressão de começarem a ganhar um salário adequado. Os estágios e experiência profissional adquiriram uma relevância tão grande no recrutamento que decidimos dedicar uma secção no final do manual (por favor, ver secção “orientação profissional, serviços de apoio e outros recursos”).

Atividade 5.2: à procura de empregadores

Escolha duas organizações que lhe suscitem interesse. Descubra tudo o que conseguir sobre as organizações selecionadas (por exemplo, plano de saúde, plano de formação, incentivo à criatividade, etc.). Poderá procurar os seguintes aspetos:

- ▶ Qual a sua missão (o que fazem/porquê) e os seus valores?
- ▶ Quem são os seus clientes?
- ▶ História, estrutura e planos futuros da organização.
- ▶ Quem é o pessoal chave na equipa?
- ▶ Políticas e práticas de recrutamento.
- ▶ De que forma o seu estatuto de não-tradicional é um benefício para as organizações?
- ▶ Existem iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa ou têm algum compromisso em apoiar a igualdade no trabalho?

Se estiver a trabalhar sozinho/a, registe as suas respostas para estas questões no seu Diário de Desenvolvimento de Carreira. Essas respostas ajudarão a sua pesquisa e preparação para o trabalho de pós-graduação.

Se estiver a trabalhar em grupo, por favor, apresente-lhes a sua pesquisa sobre uma das duas organizações. Uma vez que o grupo apresentou e discutiu as suas pesquisas, refleta sobre o que foi discutido e o que guardou após a discussão. Mais uma vez, anote esses pensamentos no seu Diário de Desenvolvimento de Carreira.

Atividade 5.3: construa o seu CV e uma Carta de Motivação

Desenvolver uma versão do seu CV que esteja adaptada a cada uma das organizações escolhidas anteriormente.

Escreva uma carta de motivação para os Recursos Humanos (uma página), demonstrando o seu interesse e motivação em trabalhar naquela organização. Dando exemplos específicos, comente como a sua experiência, as suas competências e a sua formação o tornam um colaborador desejável para a organização.

Atividade 5.4: crie um perfil no LinkedIn

Use o seu CV para ajudá-lo/a a desenvolver um perfil no LinkedIn adaptado ao setor económico ou ao tipo de trabalho que gostaria de obter.

Consulte a secção ‘Recursos Adicionais’ para obter algumas orientações sobre o desenvolvimento de um perfil no LinkedIn.

Atividade 5.5: dramatização de uma entrevista de seleção

Se estiver a trabalhar em grupo, por favor, organize uma entrevista em que um estudante/graduado faça de empregador e outro de candidato a um emprego. O empregador deverá ter em consideração os aspetos que tornam um graduado empregável (ver atividade 2.2); e o candidato deve ter em consideração o último exercício que fez: o que disse no seu CV e o que destacou na sua carta de motivação para os recursos humanos.

Testemunhos de estudantes sobre as estratégias

Nos testemunhos seguintes, estudantes e graduados que participaram na investigação descrevem algumas das estratégias que utilizaram para aumentar as suas hipóteses de obter um emprego qualificado.

Atividade 5.6

À medida que for lendo os testemunhos, tire notas, comente e reflita, em particular, sobre as estratégias que sente que valem a pena e possam ser úteis na sua situação.



Entreguei o meu CV pessoalmente. Falei com eles sobre o que conseguia ensinar e mostrei prontidão para trabalhar. Um mês depois, fui contactada pela instituição porque lembravam-se de mim e da nossa conversa. Comecei a trabalhar lá e ainda continuo a trabalhar. (Graduada em Psicologia/Línguas e Literaturas, Portugal)



Quando terminei o meu curso já tinha uma oferta de emprego para ser o designer oficial do MOTELx - Festival Internacional de Filmes de Terror de Lisboa. Era um trabalho temporário, mas eu queria aproveitar a oportunidade para enriquecer o meu CV e ganhar experiência. Dei o meu melhor, pensei que o tinha de fazer, fiz muitos sacrifícios, mas pensei: 'vou dar o meu melhor porque quero continuar a trabalhar com eles para o ano que vem'. De facto, antes mesmo de o projeto estar terminado eles disseram-me que gostariam de voltar a trabalhar comigo no ano seguinte. Foi muito gratificante. (Graduado de Design de Comunicação, Portugal)



Acho que as empresas estão a adaptar as pessoas à sua medida: 'este é o seu papel, esta é a nossa empresa, este/a é quem nós queremos para trabalhar'. Podemos fingir que somos essa pessoa ou podemos tornar-nos nessa pessoa e acho que independentemente do que façamos, se não formos a pessoa que a empresa quer, não vamos arranjar emprego. (Estudante, Reino Unido)



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)



Decidi apostar em mim, no que gostava, e essa é a estratégia que sigo. Atualizo constantemente o meu CV, estudo línguas (...). Se não tivermos experiência, não chegamos a lado nenhum. Tem de ser construído um investimento público para pessoas desempregadas, ou para pessoas como eu que ainda não conseguiram começar a trabalhar, e não têm nenhum tipo de subsídio. Preciso de viver, não estou parado, estou a fazer pela vida como posso e faço estágios não remunerados. Até estaria disposto a deixar Espanha, mas por um trabalho seguro. Não tenho capacidade financeira para ir tentar a sorte. (Graduada em Direito, Espanha)



Estratégias? Tento fazer o melhor CV possível, procurar ofertas de emprego na Internet. [...] alguns têm boas condições de trabalho, outros não... mas, normalmente, candidato-me aos que me interessam. Também visito regularmente o sítio de Internet da minha faculdade... qualquer coisa publicada, um seminário, uma conferência... inscrevo-me para parecer mais preparado. Também estou à procura de alguns cursos, estou à espera que abram alguns cursos. (Graduado em História, Espanha)



... mas continuo a achar que uma pessoa pode fazer contactos com as empresas e criar uma rede maior e mais vasta... porque é tão importante [...] conseguir por um pé em algum sítio para mostrar quem somos e o que conseguimos fazer, de outra forma.... torna-se muito difícil. (Estudante, Suécia)

“ O que é importante é a capacidade de avançar no desenvolvimento das nossas competências pessoais, alargando o nosso conhecimento ao participar em vários cursos e formações. Isto envolve ter controlo sobre o que tenho, o que consigo fazer, o que conquisei até agora, mas também estar consciente do que se passa no mercado de trabalho. Eu trabalho, mas continuo a investir na minha formação. Tenho sempre presente que posso ser despedido, mas também que posso encontrar um novo e melhor trabalho. Diria que sigo regularmente os anúncios de emprego na Internet, prefiro estar atento sobre as expectativas reais dos empregadores. Temos de estar sempre um passo à frente. (Graduado, Polónia)

“ Estive a trabalhar em vários projetos (...) uma variada experiência profissional; este trabalho envolve trabalhar com várias pessoas diferentes (o que é uma grande vantagem para mim), trabalhar com pessoas com diferentes problemas, de diferentes idades - desde crianças a idosos, com deficiência, com diferentes problemas mentais, de diferentes contextos (...) É muito importante para mim porque eu sempre me interessei por outras pessoas. E criar relações, contactos - isto é importante para mim. (...) Tenho estado a trabalhar em diferentes projetos e pensado em abrir um negócio. Nem sempre consegui fazer o meu trabalho da forma como queria que fosse feito nestas instituições. Como dizê-lo... sempre senti algo que nunca consegui realizar, que não conseguia mostrar o meu potencial. (...) O que me apercebi recentemente, apercebi-me através da experiência, foi que todas estas diferentes experiências que tive me conduziram a abrir a minha empresa e a trabalhar para mim. (Graduada, Polónia)

“ [Durante e depois do curso] concorri a tudo. Candidatei-me a todos os trabalhos no Activelink [sítio de Internet relacionado com trabalhos do sector social] e não estava a chegar a lado nenhum. Foi muito desanimador. Consegui três entrevistas num ano e meio. Entrevistas baseadas em competências. Não sabia nada sobre isso. Nem sequer planeei nada. A primeira - foi uma entrevista terrível. E quando terminei o mestrado estava a enviar CV agressivamente e a não conseguir nada. Muito desanimador. Talvez devesse ter ido ao departamento de orientação profissional [na Universidade] e perceber o que eram entrevistas baseadas em competências, mas não fui. Culpa minha. Mas inscrevi-me num clube de emprego. Vi um anúncio na minha biblioteca local sobre um clube de emprego e fui até lá e falei com eles. (...) Eles tinham um programa para graduados. Candidatei-me a esse programa e frequentei-o durante dois meses, às sextas-feiras, depois do mestrado. (...) Como fazer networking. LinkedIn. Rede de trabalho. Como fazer entrevistas. Como fazer o CV. Como se vender a si próprio em três minutos - tudo isso... era tudo estranho para mim. Todos estes termos. Foi incrível. Tinha de ir de fato todas as semanas. Ensinou-me a criar uma rede de contactos. E estão lá muitos empregadores. Fui orientado por um rapaz da função pública e foi incrível - disse-me o que eles procuravam nas entrevistas. (Graduado em Ciências Sociais, Irlanda)

Atividade 5.7

Quando acabar de ler os testemunhos e de refletir sobre as suas próprias ideias, discuta em grupo a eficácia das estratégias que os estudantes adotaram para aumentar a sua empregabilidade. Adapte ao seu próprio contexto.

Depois da discussão, reflita algum tempo sobre os aspetos que pode controlar em termos de empregabilidade e registe as suas ideias no seu Diário.

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

6. COM QUE APOIOS PODEM CONTAR OS ESTUDANTES E GRADUADOS?

Neste manual, explorámos algumas das dimensões que podem ter impacto na capacidade de um estudante/graduado não-tradicional em conseguir um trabalho adequado e sustentável.

Graduados de diferentes países, e em diferentes setores, irão, provavelmente, ter experiências diferentes e encontrar diferentes desafios na procura de trabalho. Este contexto macro socioeconómico, e a escala em que os vários estados europeus adotam o trabalho igualitário e promovem a diversidade na educação e no trabalho, terá um grande impacto na qualidade das transições de estudante para graduado. Certamente que nos países mais afetados pela crise financeira (Portugal, Irlanda e Espanha) sabemos que vastos segmentos da população foram excluídos de procurar carreiras significativas. De uma forma geral, muitos graduados pela Europa encontram-se em situações precárias e em situações de emprego difícil depois da Universidade.

Mas, apesar de devermos manter sempre o panorama geral como foco - e trabalhar em formas coletivas de assegurar os recursos e as condições sociais necessárias para criar oportunidades relevantes para os graduados e bom trabalho para todos os membros da sociedade - também exploramos, neste manual, formas como poderá ser possível para um estudante não-tradicional aumentar, tanto quanto possível num contexto individual, a sua empregabilidade como graduado..

Começámos, com se lembrará, por pedir-lhe que construísse um cronograma que descrevesse momentos significativos, e a sua resposta a esses momentos, no seu percurso académico e profissional. Pedimos-lhe para refletir criticamente sobre a sua biografia académica e profissional através de um diário de desenvolvimento de carreira para reunir as suas reações às várias histórias de trabalho e formação (suas e de outros). Está perto do final deste manual, mas esperamos que continue a usar o seu diário como um recurso no futuro.

Também lançámos um olhar clínico sobre o que os empregadores procuram, destacámos alguns dos desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam, e discutimos algumas das estratégias que os graduados usam para encontrar trabalho. Vamos refletir agora sobre os tipos de apoio disponíveis para os estudantes e graduados não-tradicionais.

Apoios para estudantes não-tradicionais em transição

Na tentativa de identificar apoios úteis, baseámo-nos na experiência de estudantes e de graduados, staff académico, empregadores dos setores público, privado e terceiro setor, agências e organizações não-governamentais e representantes de agências estatais. Encontrámos cinco tipos de apoios: apoios informais, apoios promovidos pela Universidade, apoios disponibilizados pelos empregadores; apoios de ONG e apoios estatais.

Claro que a existência e dinâmica destes apoios variam entre os vários países parceiros. Ao esboçar alguns exemplos abaixo esperamos tornar visível a existência desses recursos aos estudantes a terminar o Ensino Superior. Para isso, incluímos também uma secção no final do manual sobre Organizações Nacionais e Internacionais, onde pode encontrar mais informação sobre como beneficiar desses serviços (Recursos Adicionais).

Apoios informais

Esta investigação revelou que os estudantes e graduados depositaram grande importância nas estruturas de apoios informais ligadas a amigos, família e comunidade. Estas parecem ser os apoios mais comuns e imediatamente disponíveis para a maioria dos estudantes. Tipicamente inclui o apoio emocional e, muitas vezes, o apoio financeiro da família, mas também o apoio oferecido pelas redes sociais mais vastas. Parece que quando estes apoios não estão disponíveis, torna-se significativamente mais difícil para os estudantes atingirem os seus objetivos.

De seguida, apresentamos um estudo de caso da Polónia que ilustra o que acabámos de referir:

Estudo de caso - Helena e a importância do apoio informal (Polónia)

Helena é uma estudante de 40 anos, casada e com dois filhos. É estudante de primeira geração no ensino superior. Lena recebeu apoio informal da sua família. Nos seguintes excertos, Helena fala através de apoios de várias maneiras:

Quando terminei o ensino secundário, um curso técnico, comecei a trabalhar numa loja. Casei muito nova e tive o meu primeiro filho. Depois do meu filho nascer fiquei em casa e quando a minha filha nasceu deixei de pensar em arranjar um trabalho. Também não havia necessidade porque o meu marido ganhava bem, não era muito dinheiro, claro, tivemos as nossas dificuldades financeiras, mas vivia-se bem, no geral. Como sabem,

venho de uma aldeia e não havia muitas opções por lá. Pareceu-me, de alguma forma, natural.

Mas quando o meu filho fez 5 anos e a minha filha 3, o meu marido teve de mudar de trabalho. Infelizmente era um trabalho menos bem pago e vi-me obrigada a começar a procurar trabalho, também. Foi assim que acabei como vendedora no mercado local. Trabalhava para um amigo que vendia mercearias, fruta e vegetais sazonais todo o ano. Se bem me lembro, trabalhei lá durante 3 anos.

Depois o meu marido começou a trabalhar como motorista e foi assim que os nossos problemas de gestão de tempo começaram. Quando ele não estava tinha de tratar de toda a casa.

E tive de novo o meu período de desemprego. Foi aí que comecei a sentir-me ansiosa sobre o futuro. Sobre a minha reforma, segurança. Mas na altura não estava a fazer nada para mudar a situação.

E foi então que conheci uma família que tinha construído uma casa na zona e depressa comecei a tomar conta do seu filho. Também ajudava os meus filhos com os trabalhos de casa e achava que estava a lidar com situação muito bem. As crianças estavam a dar-se bem na escola também e foi então que pensei estudar Pedagogia.

Mas foi só depois de começar a trabalhar na Creche, onde era apenas auxiliar, que comecei a ficar muito motivada para tirar este curso. Agora quando defender a minha tese e for graduada, vou tentar mudar de trabalho, vou procurar alguma coisa como educadora. Esta é a minha experiência profissional. (...) Certamente que trabalhar na loja e no mercado não me ofereceram muito desenvolvimento profissional. Não sei como explicar, mas estava a trabalhar porque tinha de o fazer, porque precisava de sustentar a minha família. E não havia outra opção... Mas agora penso, parece que, talvez na altura, não tivesse uma ideia clara sobre mim própria e o futuro. Foi muito difícil. Acho que não consigo identificar aspetos positivos. E depois comecei a trabalhar como ama. Isso foi uma coincidência, total coincidência. Mas acho que foi uma boa coincidência porque foi aí que comecei a pensar de forma diferente sobre mim e tive a ideia de investir na minha educação.

Além disso, o meu amigo que já estava a estudar, estava a tentar convencer-me a fazê-lo e tinha uma atitude muito positiva. Eu pensava que não ia conseguir lidar. Mas ainda assim este amigo ajudou-me a encontrar um trabalho numa Creche. Foi aí que entraram os pontos fortes, penso eu - o facto de conseguir trabalhar e estudar ao mesmo tempo e o meu trabalho estava relacionado com o que estava a estudar. (...) O meu trabalho como ama, um tipo de trabalho que não parecia estar a trabalhar, foi uma experiência reveladora para mim. Como disse antes, comecei a pensar de forma diferente... a refletir sobre mim própria... e no meu futuro. E este trabalho na creche deu-me uma direção e confirmou o que queria fazer. E assim foi. Influenciou-me para este caminho. Deu-me confiança e mostrou-me que esta direção seria a melhor para mim em termos de desenvolvimento pessoal e profissional. Planeio continuar a estudar, tirar um mestrado em Pedagogia.

Atividade 6.1

Helena recorreu, nem sempre conscientemente, a vários apoios informais que permitiram que desenvolvesse a sua carreira académica e profissional.

Pense um momento sobre os apoios informais de que tirou partido (ou gostaria de ter tirado partido) durante o seu percurso académico. Se a sua família não o tem apoiado, os seus pares têm-no feito? Se os seus apoios informais foram importantes na educação, acha que eles serão igualmente importantes e úteis para si na sua procura de emprego? O que ajuda a sustentar estes apoios? Se eles não foram uma parte importante da sua experiência, que recursos tem de que possa tirar partido?

Na sua opinião, os apoios informais em que nos apoiamos podem, e possivelmente inconscientemente, agir contra o nosso desenvolvimento? As nossas redes informais serão sempre uma influência positiva?

Como sempre, use o seu diário para anotar os seus pensamentos ou, se estiver a trabalhar em grupo, discuta primeiro essas questões antes de voltar para o seu diário.

Apoios na Universidade

Muitos dos leitores deste manual ainda estão na Universidade, por isso, gostaríamos de os encorajar a procurar apoio nestas instituições. Tipicamente, estes serviços e apoios prendem-se em facilitar a entrada de estudantes não-tradicionais no ensino superior e apoiá-los enquanto estão na Universidade. Contudo, em algumas universidades, existem também serviços para apoiarem os estudantes depois de terem concluído a sua graduação (na procura de emprego, preparação para entrevistas de trabalho, etc.).

As universidades envolvidas na investigação têm uma vasta oferta de serviços para os estudantes que procuram

o seu 1º emprego após a graduação. Um apoio valioso prestado pelas universidades, mas frequentemente subaproveitado, é o Gabinete de Orientação Profissional - apesar deste apoio não estar presente, ou ser desenvolvido ou utilizado transversalmente pelas universidades envolvidas neste projeto. Por exemplo, não existe um serviço de orientação profissional no contexto português. Em Espanha, apesar de existir uma rede de contactos baseada num serviço de orientação profissional nacional e regional, associado à universidade, não está direcionado para as necessidades dos estudantes não-tradicionais. Por outro lado, alguns serviços de orientação profissional, como os da Universidade de Warwick, são recetivos e reativos às necessidades de determinados grupos de estudantes não-tradicionais - por exemplo, existem campanhas de orientação profissional dirigidas a estudantes com necessidades educativas especiais ou para estudantes com crianças.

Historicamente, em países onde os serviços de orientação profissional estão mais estabelecidos, estes apoios dão informação sobre oportunidades de 1º emprego. Muitos destes serviços de informação migraram para a Internet e muitas das universidades têm agora portais online que permitem ser explorados pelos estudantes.

Mas houve uma mudança no propósito e nas atividades dos serviços de orientação profissional nestes últimos anos. Em alguns países, os serviços têm um papel mais de orientação e formação. Contudo, por vezes, os estudantes, particularmente os estudantes maduros, sentem que as suas experiências de vida estão a ser negligenciadas nas reuniões com os serviços de orientação profissional da Universidade.

A importância das redes de contactos no desenvolvimento das carreiras dos graduados são um tema recorrente pelas seis equipas parceiras de investigação. Ao mesmo tempo, foi reconhecido que muitos estudantes e graduados não-tradicionais não têm as redes de contactos associadas a oportunidades de trabalho de alto estatuto. Em reconhecimento disso algumas universidades parceiras desenvolveram iniciativas que se esforçam por criar oportunidades para os estudantes participarem em sessões informais de *networking* profissional.

Por exemplo, no estudo de caso da Universidade de Warwick, apresentado de seguida, podemos ver como os serviços de orientação profissional, a sociedade de direito da universidade e um órgão de empregadores criaram um evento social com o objetivo de cultivar essas redes e, neste caso, anuncia um resultado promissor para Anne.

Inovações em currículos e na avaliação pode apoiar isto até certo ponto. Um docente entrevistado na Irlanda discutia como um módulo que envolveu trabalho de campo e participação em organizações do setor público e do terceiro setor levou os estudantes a desenvolver uma valiosa rede de contactos e, em alguns casos, oportunidades de emprego. Departamentos académicos, particularmente aqueles com um foco vocacional forte, podem também oferecer exemplos de iniciativas muito ricas que poderiam melhorar os resultados de emprego. Os mais valiosos parecem ser estágios curriculares - por vezes, isto é gerido dentro dos departamentos e, por vezes, o apoio é dado por um gabinete de estágios ou orientação profissional. Contudo, existem algumas dúvidas acerca da diversidade e qualidade das experiências, e sobre o acesso igualitário ao emprego no caso de estudantes não-tradicionais com responsabilidades familiares

Por fim, e talvez mais controverso para o staff académico, algumas universidades esforçaram-se por responder aos interesses da empregabilidade ao integrar elementos focados no trabalho prático a um nível curricular. Na Polónia, esta presença curricular de empregabilidade é obrigatória por lei no ensino superior. .

Para perceber o que as universidades podem fazer para apoiar os seus estudantes, partilhamos alguns exemplos:

Estudo de caso - Gabinete de Orientação Profissional da Universidade de Warwick

O Gabinete de Orientação Profissional na Universidade de Warwick iniciou algumas atividades para estudantes não-tradicionais. Uma das estratégias consistiu em contactar estudantes não-tradicionais e comunicar-lhes: 'reconhecemos que podem não estar tão familiarizados com a universidade como aqueles cujos pais já frequentaram a universidade e, por isso, gostaríamos de oferecer o nosso apoio'. Esta estratégia teve um efeito muito positivo nos estudantes. .

O objetivo foi salientar que se eles estiveram afastados de uma carreira tradicional devido à paternidade, que eles podem 'promover a sua empregabilidade a partir disso'.

Para alguns profissionais dos serviços de orientação profissional existem problemas relacionados com estudantes não-tradicionais, uma vez que a Universidade assume que estes estudantes estão ao mesmo nível de outros estudantes de classe média, o que não é verdade.

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

Anne encontrou apoio no Gabinete de Carreiras e Competências, onde recebeu aconselhamento adaptado ao seu curso, Direito, por parte de um consultor especialista nesta área. Este apoio deu-lhe uma orientação muito útil sobre como apresentar o seu CV 'porque não é igual candidatar-me a um trabalho normal', bem

como em relação às que áreas do Direito a candidatar-se, de forma a progredir com sucesso na sua carreira. A consultora disse 'se vais entrar, tens de entrar no meio, o centro de direito é o nível mais baixo, se fores para lá, nunca vais conseguir subir. Deves entrar para uma empresa de nível médio e, depois, podes ir para as duas direções'. Anne disse ainda que um apoio também muito útil para a sua potencial carreira surgiu através da participação num jantar com a Sociedade de Direito, no qual conheceu e conseguiu estabelecer contactos com potenciais futuros empregadores. O evento deu-lhe confiança, na medida em que conseguiu perceber, ao conhecer membros de empresas de solicitadores num contexto relativamente informal, as competências e atributos que os empregadores procuravam, o que representar uma vantagem em futuras entrevistas - mais precisamente, experiências profissionais que saem fora do âmbito do curso universitário. A este respeito, Anne identificou que procuravam candidatos com uma 'visão geral', algo que, dada a força da sua experiência passada com vários tipos de trabalho, encorajaram-na a concluir 'acho que consigo fazer isto'.

Além de gabinetes de orientação profissional, as universidades também iniciaram vários tipos de eventos e colaborações que os estudantes consideraram muito úteis. Descrevemos uma dessas iniciativas em Portugal.

Feira de Emprego da Universidade do Algarve

É uma iniciativa muito recente que conta, atualmente, com a segunda edição. A Feira de Emprego é organizada pela universidade (em colaboração com a Associação de Estudantes), com o objetivo de contribuir para a entrada dos graduados no mercado de trabalho.

Atualmente, conta com a participação de 30 empresas e instituições, mas espera-se que este número aumente no futuro.

Os estudantes e graduados que participaram nesta Feira de Emprego podem encontrar diferentes atividades. Existem espaços/stands simples para as empresas; *workshops* para os estudantes e graduados onde são focadas questões de empregabilidade; apresentações formais, onde as instituições explicam a sua missão, funções, etc. e conversam com os graduados. Também existem sessões de recrutamento direto. Os graduados devem enviar previamente o seu CV para as instituições, as quais selecionam os candidatos e organizam entrevistas de emprego durante a feira.

A segunda edição da Feira de Emprego (2017) incluiu atividades adicionais, tais como almoços de networking, reservadas a stakeholders oficiais, empresas participantes e empresas do programa Start-up ou Spin-off da Universidade do Algarve. Cada empresa ou instituição pode selecionar quatro pessoas para este almoço e convidar os graduados previamente selecionados.

Atividade 6.2: o que estão a fazer as universidades para apoiar os estudantes?

Por favor, consulte a tabela seguinte para ter uma ideia do que as universidades desenvolvem neste âmbito. Ao ler, reflita individualmente, ou discuta em grupo, se a sua universidade oferece tais apoios.

Tabela 1 - Apoios na universidade no âmbito da empregabilidade

Estrutura ou serviços da universidade	Comentários
Serviços de orientação profissional	Evidente na maioria, mas não em todas as universidades parceiras. Experiências desiguais de estudantes não-tradicionais com estes serviços. Para alguns estudantes há uma ideia de que estes serviços são direcionados apenas para os estudantes tradicionais
Gabinetes e serviços para estudantes com necessidades educativas especiais	Alguns apoios consistentes em algumas universidades parceiras. Existem algumas questões onde a transição da universidade para o mercado de trabalho precisa de ser mais desenvolvida, cujo foco tradicional tem sido 'acesso à' e 'apoio na' universidade.
Estágios curriculares e estágios profissionais	São altamente valorizados pelos estudantes e empregadores. Contudo, a sua ocorrência, qualidade e equidade de acesso não é consistente pelos departamentos, faculdades ou universidades parceiras.
Associações de Estudantes	Existem exemplos muito úteis de Associações de Estudantes que organizam oportunidades de networking para estudantes, as quais podem ser particularmente benéficas para estudantes não-tradicionais sem família ou contactos sociais alargados.
Faculdades/ Departamentos	A qualidade das relações e comunicação entre estudantes e os membros dos departamentos pode ser uma importante parte dos processos de tomada de decisão sobre a carreira e o desenvolvimento de oportunidades de carreira. Mais vantajoso em grupos menores. Alguns departamentos académicos têm redes de contactos ricas com campos profissionais que, mais uma vez, podem tornar-se uma oportunidade de networking para os estudantes não-tradicionais.
Sensibilidade curricular direcionada ao emprego, aspirações e necessidades de carreira dos estudantes	Algunas universidades têm introduzido estágios no currículo. Nalguns casos, envolvem a participação de empregadores para consultoria curricular - isto é muito desenvolvido e é uma parte curricular obrigatória na Polónia. Tentativas curriculares de aumentar a empregabilidade também conduziram, em algumas instâncias, ao desenvolvimento de escolhas mais vastas de Unidades Curriculares e a inclusão de módulos não-vocacionais e transferíveis de trabalho de equipa ou desenvolvimento pessoal.

Destaques para estágios e experiência profissional

Como vimos anteriormente, os programas de estágio e de experiência profissional são valiosos para as universidades apoiarem os estudantes que estão a transitar para o 1º emprego após a graduação. Mais uma vez, esta questão não é desenvolvida de forma uniforme pelos parceiros da investigação, mas é algo que quase todos os participantes com quem falámos consideram muito importante desenvolver. Alguns empregadores e estudantes acham que a Universidade perdeu a noção do mundo real do trabalho e que é necessário um maior equilíbrio entre as vertentes teórica e prática.

Pensamos que, devido à importância dada a este aspeto, existe alguma necessidade de refletirmos um pouco mais sobre programas de experiência profissional. Na Polónia, estes programas estão integrados nos cursos, existindo uma intensa cooperação entre empregadores e Unidades Orgânicas.

Apesar deste elevado grau de integração, há alguma preocupação, transversal a todos os parceiros, sobre a qualidade dos programas de experiência profissional para todos os estudantes. Mesmo nas universidades onde os programas de estágios curriculares são desenvolvidos existem preocupações sobre a exclusão efetiva de estudantes não-tradicionais devido aos seus compromissos familiares ou de trabalhos paralelos.

O valor da experiência profissional, mas também as experiências variadas dos estudantes em tais iniciativas, é ilustrado nos estudos de caso da Polónia e da Irlanda.

Ao ler estes estudos de caso, reflita sobre o que pensa acerca do valor da experiência profissional como parte de um programa educacional.

Estudo de caso - Catarina e o valor do seu estágio financiado pela União Europeia (UE) (Polónia)

Catarina terminou a sua licenciatura e vive numa pequena cidade a cerca de 150 km de Wroclaw. É estudante de primeira geração no ensino superior. Participou num programa de estágios financiado pela UE durante um ano. Aqui, a Catarina explica os benefícios do programa: 'para mim, o ponto forte do programa de estágio foi o facto de poder testar as minhas competências numa área que era diferente da minha - isto aconteceu porque o meu estágio não estava totalmente ligado à minha área e tive a oportunidade de trabalhar no setor económico, em vendas e marketing. Era algo que poderia vir a fazer no futuro e que poderia, talvez, conciliar com o meu trabalho de professora, orientadora, terapeuta, para ver se era possível conciliar estes dois mundos que são tão diferentes um do outro, em teoria'.

A empresa para quem estava a trabalhar era uma empresa em nome individual e o meu trabalho era ajudar essa pessoa a geri-la. Isto foi uma mais-valia para mim. Observei como esta pessoa criou o seu negócio e como o desenvolvia - esta pessoa estava a fazer tudo sozinha, toda a responsabilidade caía sobre ela. Tive, assim, a oportunidade de ver como montar o nosso próprio negócio, como criar uma marca numa determinada direção, observei o diretor e as suas responsabilidades. Consegui ver tudo isto em primeira mão. Também consegui ver como tudo funciona de uma perspetiva organizacional. Creio que estes são os dois principais pontos fortes.

Estudo de caso: uma história de duas colocações (Irlanda)

No caso da Irlanda, temos exemplos de dois estágios curriculares com experiências muito diferentes. A Maria, uma estudante madura, estudante de primeira geração no ensino superior, da europa de leste, conseguiu um estágio muito procurado no último ano do seu curso de ciências aplicadas. A componente de estágio curricular deste curso era central para o sucesso e atração que tinha entre os estudantes. Maria, que escolheu este curso estrategicamente, explicou que o estágio curricular foi uma das principais razões para ela escolher o curso. Na verdade, ela diz que não consegue imaginar o curso sem o estágio.

O programa prepara os estudantes para o estágio desde o primeiro ano. É explicado aos estudantes que as colocações dos estágios são altamente competitivas e que os empregadores os avaliam pelos seus resultados nas várias Unidades Curriculares, ao longo do curso. Também começaram a trabalhar nos seus CV e nas candidaturas no seu segundo ano. Na entrevista de acompanhamento de Maria surgiu a oportunidade de um trabalho, embora temporário, com o seu empregador do estágio. Maria está muito feliz com isto pois trata-se de uma pequena empresa ligada à Ciência com clientes internacionais. A sua dimensão significa que ela está envolvida numa variedade de atividades para além das suas competências científicas, o que lhe permite desenvolver competências sofisticadas de administração e de gestão.

Outro estudante, de classe trabalhadora e com uma deficiência, teve grandes dificuldades em encontrar uma colocação adequada e, quando o conseguiu, achou a experiência muito pobre - algo que ele considera ter prejudicado o seu tempo na universidade. As suas incapacidades significam que ele tem dificuldade com a interação social, pelo que considera as entrevistas especialmente complicadas. O estágio profissional foi um desastre.

Atividade 6.3: de que forma a sua universidade o/a apoia?

Refleta e discuta a eficácia do currículo, serviços e apoio da sua Universidade, tendo em conta as necessidades e experiências dos estudantes não-tradicionais. Também poderá querer explorar as formas mais eficazes de comunicar as suas necessidades aos serviços e apoios relacionados com a empregabilidade, órgãos representativos dos estudantes da Universidade, etc.

Existem eventos públicos na Universidade que conheça que possam ser úteis para si na sua procura de emprego? Partilhe o que sabe sobre estes eventos e a melhor forma de os abordar.

Apoios fora da universidade

A universidade é, claro, o local óbvio para procurar apoios para os graduados na sua transição para o trabalho. Contudo, existe uma variedade de serviços e apoios para além da Universidade que poderá considerar úteis.

Nesta secção final, descrevemos alguns apoios e processos que o poderão facilitar a procura do 1º emprego após a graduação. Iremos descrever alguns estudos de caso que poderão alargar a sua ideia de locais onde pode procurar apoio. Primeiro, na tabela abaixo, damos uma visão geral do tipo de apoios e processos com que nos cruzámos na nossa investigação que possam beneficiar estudantes não-tradicionais. Algumas destas iniciativas são oferecidas pelo Estado, outras por empregadores e sociedade civil e muitas são uma combinação de parcerias entre vários interessados.

Tabela 2 - Apoios fora da universidade

Apoios	O seu valor para estudantes não-tradicionais
Processos de recrutamento de discriminação positiva	Apesar de todos os empregadores terem o cuidado de sublinhar que os seus processos de recrutamento são baseados em princípios igualitários, muito poucos trabalham ativamente para diversificar o seu local de trabalho ao adaptar processos de recrutamento que reconheçam que o status quo das oportunidades iguais raramente favorece os graduados não-tradicionais. Contudo, existem empregadores a pensar sobre formas de diversificar os processos de recrutamento. Alguns empregadores, por exemplo, estabeleceram metas em termos de recrutamento para minorias étnicas.
Aumentar a remuneração dos estágios de graduados (Estado, empregadores)	Os estágios para graduados são, muitas vezes, a porta de entrada óbvia para uma carreira. Contudo, a natureza mal paga deste trabalho é uma barreira real para muitos graduados não-tradicionais que estão, normalmente, sob uma grande pressão para começar a ganhar dinheiro depois de anos de baixos rendimentos antes e durante a Universidade. Contudo, há alguns exemplos, nomeadamente de Espanha, de fundos Comunitários/governamentais que aumentam as remunerações relativamente baixas dos estágios. Estes fundos abrem a possibilidade de estágio para graduados não-tradicionais.
Orientação profissional não-universitária (Serviços de orientação profissional estatal)	Alguns graduados descobriram que a orientação de ensino para adultos que os levou à Universidade foi muito útil para escolherem as opções de carreira mais adequadas após a graduação.
<i>Networking</i>	Como vimos, algumas universidades trabalham em parceria com os empregadores e associações de estudantes para que os estudantes não-tradicionais possam desenvolver redes de contactos profissionais.
Advocacia	Existem alguns exemplos de organismos que trabalham muito para defender os interesses de grupos específicos de estudantes não-tradicionais para desenvolver as suas carreiras. Por exemplo, a AHEAD, na Irlanda, apoia estudantes e graduados com deficiência durante e depois da Universidade. Trabalharam com um número de empregadores para desenvolver estágios que são adaptados às necessidades, experiências e forças de graduados individuais com deficiências. Alguns sindicatos estão a começar a reparar no impacto do trabalho precário no desenvolvimento de uma trajetória de carreira.
Programas para graduados que servem o setor e não os empregadores	Existem exemplos de programas de graduados que lhes oferecem oportunidades para continuarem a desenvolver os seus conhecimentos em contexto profissional. Estes programas são, habitualmente, oferecidos por organismos do setor sem fins lucrativos e são pensados essencialmente para aumentar a capacidade da área a longo prazo, e não para atender às necessidades de um empregador individual.
Serviços de Emprego Comunitário	Alguns graduados acharam útil falar com os serviços de emprego comunitário e fazer formação como forma de melhorar certas competências profissionais ou oportunidades de <i>networking</i> .

Em baixo, encontrará dois estudos de caso (Espanha e Irlanda) sobre apoios que existem fora da Universidade. O acesso a este tipo de apoios é, muitas vezes, mais difícil para os estudantes não-tradicionais, mas, ao ler estes casos, tem a oportunidade de os conhecer melhor. Ao ler, pense onde pode procurar e explorar alguns destes apoios.

Estudo de caso - Espanha

O programa Experiências Profissionais para o Emprego (EPES), no âmbito do programa 'Andalucía Orienta', foca-se em melhorar a empregabilidade dos desempregados, através de práticas empresariais e acompanhamento personalizado.

Os objetivos do programa são facilitar a abordagem ao mundo do trabalho e partilhar hábitos, práticas e valores típicos do ambiente de trabalho. As ações da EPES são direcionadas para desempregados nos primeiros dois anos e para quem não tem experiência profissional na área para a qual pretende candidatar-se.

Os requisitos do programa são: a) os candidatos devem ter concluído uma formação geral ou uma formação específica para o emprego; b) têm de estar registados no programa 'Andalucía Orienta', demonstrando uma procura de trabalho ativa.

Esta atividade foi escolhida como uma 'boa prática' por várias razões:

1. Entrevistas com graduados mostram que uma das muitas barreiras ao acesso a um trabalho é a falta de experiência profissional. Esta ação relaciona-se especificamente com esta condição.
2. A ação prioriza três grupos (minorias étnicas, pessoas com deficiência e grupos em risco de exclusão social), incluídos nos perfis não-tradicionais.
3. Apesar de os estágios não implicarem uma relação de emprego com a empresa, são remunerados com uma bolsa de assiduidade e, por vezes, de transporte.

O serviço põe em contacto pessoas desempregadas com empresas na área da formação, para desenvolver uma atividade profissional por um período máximo de seis meses. O contacto com uma empresa favorece a abordagem à cultura de trabalho, ao conhecimento do perfil profissional relacionado com o diploma académico e à integração na estrutura, normas e valores de uma organização. Em muitos casos, depois de terminar os estágios, a empresa pode oferecer um contrato de trabalho.

Um aspeto a destacar são os tutoriais personalizados com o candidato por mediadores profissionais competentes, que os ajudam a tirar o máximo partido do seu estágio (para ambas as partes: empresa e estudante). Por um lado, o tutor avalia as vantagens que estes grupos em risco de exclusão podem trazer para a empresa, bem como os benefícios na sua subsequente contratação: o reconhecimento que pode ter a empresa colaborante como uma empresa de Responsabilidade Social que oferece oportunidades de formação prática a estudantes nos seus centros de emprego; e, claro, também a oportunidade de conhecer e formar futuros colaboradores de acordo com a cultura da sua organização.

Por outro lado, o tutor aconselha os candidatos na medida em que possam polir as competências de empregabilidade que precisam de melhorar. Além disso, o programa contempla tutoriais semanais em grupo para todas os participantes que tenham estágios ao mesmo tempo, apesar de terem perfis profissionais diferentes e de os participantes virem de diferentes empresas. Esta situação promove a diversidade. Trabalhar em grupo aumenta a empregabilidade, enriquece o grupo com a sinergia gerada pela troca de experiências, opiniões e culturas das diferentes empresas nas quais são feitos os estágios.

Estudo de caso - Irlanda

AHEAD (Association for Higher Education Access and Disability) é uma organização que apoia estudantes universitários e graduados com deficiência, na Irlanda. Com sede em Dublin, a AHEAD trabalha com estudantes, graduados, funcionários da Universidade e empregadores com o objetivo de melhorar a experiência profissional de estudantes e graduados com deficiência. GetAhead e WAM são duas iniciativas da AHEAD que, diretamente, ajudam os estudantes com deficiência a fazer a transição para o trabalho graduado.

GetAhead é uma rede de estudantes e graduados com deficiência que, atualmente, faz a transição do ensino médio para o emprego a tempo integral. O objetivo da rede GetAHEAD é capacitar os graduados com deficiência, fornecendo eventos de formação e informações valiosas que cobrem uma ampla gama de tópicos e recursos, incluindo: voluntariado e experiência de trabalho; preparação para entrevista de seleção; construção do CV; procura de emprego; direitos legais; concessões disponíveis; e divulgação.

WAM (Willing Able Mentoring) é um programa de trabalho que visa promover o acesso ao mercado de trabalho para graduados com deficiência e aumentar a capacidade dos empregadores para integrar a deficiência no local de trabalho. Os empregadores participantes (WAM Leaders) colaboram com a WAM

para oferecer colocações de trabalho remunerado e mentorado para graduados com deficiência. A WAM é única, pois procura envolver e apoiar os empregadores, a fim de desenvolver simultaneamente o potencial de empregadores e graduados com deficiência. Até à data, o programa forneceu mais de 250 estágios para graduados com deficiência.

Atividade 6.4: reflexões sobre os apoios

Individualmente, ou em grupo, reflita sobre os apoios descritos neste capítulo, tendo em conta aqueles que o poderiam beneficiar.

Pode fazer uma lista dos vários serviços e apoios que podem ajudá-lo na transição da universidade para o mercado de trabalho. Seria útil iniciar conversas com esses serviços antes de terminar a universidade - nunca é cedo demais para começar a trabalhar no próximo passo da sua carreira.

Continue a conversa no Twitter ... @Employ2016

7. A DIVERSIDADE DE ESTUDANTES COMO UM ATIVO NO MERCADO DE TRABALHO

Partilhámos muito material neste manual e, ao chegar ao fim, o leitor pode achar que tem mais perguntas do que respostas. Para nós, seria um resultado positivo, pois sugere que o manual, de alguma forma, o ajudou a começar a pensar criticamente sobre sua trajetória pessoal, educativa e profissional. Há, sem dúvida, aspetos que pode melhorar para aumentar as suas oportunidades de carreira. No entanto, é importante reconhecer que muitos dos desafios que enfrenta são resultado do contexto social, económico e cultural em que está inserido.

Embora devam continuar a lutar contra as muitas formas de injustiça que os estudantes não-tradicionais enfrentam, consideramos que este manual pode contribuir para uma reflexão consciente sobre a diversidade de experiências que um estudante não-tradicional possui e a sua importância no desenvolvimento de uma carreira.

Neste sentido, decidimos terminar o manual com uma nota positiva ao partilhar dois estudos de caso de estudantes/ graduados. Através destas histórias de vida, poderá perceber de que forma os aspetos não-tradicionais que os caracterizam se transformaram num recurso efetivo para construir a sua carreira.

Estudo de caso - Jaime (Portugal)

Jaime vem de uma família de agricultores com baixos recursos económicos e com baixa escolarização. No entanto, os seus pais possuíam uma terra onde cultivavam citrinos. Jaime trabalhou com os seus pais desde os 14 anos, durante as férias de verão, e, mais tarde, ainda adolescente, abandonou a escola para se dedicar exclusivamente a este trabalho.

A partir de então, o seu percurso educativo foi tudo menos tradicional. Respondendo à pressão da sua mãe e irmã, voltou a estudar, inscrevendo-se num curso profissional de Eletrónica e Tecnologia. No entanto, continuou a ajudar a sua família durante os fins-de-semana e férias.

Jaime terminou também um curso profissional pós-secundário não superior (Manutenção de Espaços Verdes). Estes cursos, em Portugal, são oferecidos em instituições de ensino superior, duram um ano e meio e pretendem ser um passaporte para o emprego, visando setores específicos de atividade profissional. No entanto, os alunos também têm a oportunidade de continuar os seus estudos de nível superior.

Jaime resolveu desenvolver o conhecimento e a experiência que tinha adquirido na área da agricultura e decidiu, em 2011, estudar Agronomia na Universidade. Enquanto estudante universitário, conseguiu visitar inúmeros produtores (o acesso era mais fácil dessa maneira) e aproveitou todas as oportunidades para aprender ativamente através de visitas de estudo, seminários, etc. Gradualmente, o seu conhecimento cresceu a partir de sua capacidade de conciliar a teoria com a prática adquirida na Universidade, mas também, e mais importante, com os seus anos de experiência agrícola. Esta expansão e aprofundamento da experiência anterior com uma educação universitária foi fundamental para Jaime garantir um emprego, em 2013, numa quinta a gerir um pomar.

O quadro não-tradicional de Jaime tornou-se um ativo, e não um problema, em alguns pontos críticos da sua biografia de carreira. Os valores que adquiriu no seio de uma família da classe trabalhadora (tais como: responsabilidade, humildade, importância de trabalhar arduamente, ser pontual, saber o valor do dinheiro) também foram usados como recursos para conseguir um emprego, uma vez que percebeu que esses atributos pessoais são apreciados pelos empregadores.

O ensino superior deu-lhe, não só a oportunidade de desenvolver redes sociais, mas também o desejo de saber mais e compreender que a inovação e o conhecimento são cruciais na obtenção e manutenção de um emprego. Jaime ainda está a trabalhar no setor agrícola. No entanto, prepara-se para desenvolver um projeto inovador financiado, em parceria com seu empregador. O seu próximo passo será inscrever-se num mestrado em Fruticultura.

Estudo de caso - Carlos (Suécia)

Carlos é graduado em Recursos Humanos (RH) e tem 34 anos. Os seus pais são da classe trabalhadora e estão reformados. A sua mãe gostava de ter continuado os seus estudos, mas não teve recursos para tal - de facto, o nível mais alto de educação formal dos seus pais era o 1º ciclo do ensino básico. Carlos vive com o seu companheiro, que também é graduado e que o encorajou a entrar para a Universidade.

Antes de entrar na Universidade, Carlos trabalhou como assistente de enfermagem. No entanto, ele queria mudar, e progredir na carreira. Após a graduação, achava que não ia conseguir um emprego no setor dos

Recursos Humanos (RH), não só por causa da idade, mas também devido à sua orientação sexual (Carlos é homossexual). Achava que não seria bem-vindo. Então, em vez de procurar trabalho depois da sua graduação, pediu um programa de estágio em RH.

Foi durante este programa que o anterior trabalho de Carlos se tornou um ativo no desenvolvimento, por vezes lento, de uma carreira profissional graduada. Carlos conseguiu aproveitar a sua experiência de trabalho no setor de cuidados de saúde para garantir uma colocação numa instituição pública de cuidados de saúde. Depois de algum tempo, Jaime estava a trabalhar como técnico de recrutamento sob supervisão superior.

Ainda não era uma história de sucesso direto: a sua experiência de trabalho estava a progredir bem e ele estava no caminho certo para garantir uma posição permanente quando o seu supervisor deixou a empresa. Como resultado, Carlos foi transferido para o setor administrativo, com um novo supervisor, para aprender uma nova tarefa, com um nível salarial mais baixo. No entanto, no final, Carlos conseguiu um cargo permanente na organização. Após essas experiências turbulentas, sente-se bem por ter um emprego estável.

Carlos tem consciência de que o seu trabalho anterior em cuidados de saúde contribuiu para o sucesso em encontrar o seu atual emprego e, olhando para ele agora, é um trabalho que o realiza. Na verdade, a equipa de investigação da Suécia, teve a oportunidade de falar com o seu novo empregador e perceberam que os aspetos mais valorizados no Carlos foram realmente o conhecimento e experiência que adquiriu nos trabalhos anteriores:

‘Sim, mas ele teve experiência como enfermeiro de assistência e isso foi uma grande vantagem para a nossa instituição; Ele traz ideias novas e perspetivas sábias... Ele mostrou interesse e contribui muito com os seus pontos de vista, com novos conhecimentos ... e perguntas, tais como, ‘mas por que pensa dessa forma e por que razão isto se faz assim?’ É muito valioso...’ (Empregador de Carlos)

Muitos dos estudantes e graduados que participaram no projeto EMPLOY decidiram tirar um curso superior com a expectativa de obterem uma carreira profissional, com condições justas e adequadas, ao contrário dos trabalhos não qualificados pelos quais passaram, muitas vezes em condições precárias e com baixos rendimentos. No entanto, o caso de Carlos sugere que as experiências de trabalho não qualificado são relevantes para construir uma carreira após a graduação - para muitos, como o Carlos, a experiência de trabalho anterior pode tornar-se um ativo quando retornamos ao mercado de trabalho graduado.

Atividade 7.1: valorize a sua experiência profissional

Através deste manual, o leitor passou algum tempo a refletir sobre os desafios que os estudantes não-tradicionais enfrentam durante e após a Universidade. Mas também foi possíveis, através de várias atividades, refletir sobre suas próprias experiências. A reflexão profunda e prolongada sobre as nossas experiências pode transformá-las em conhecimento - um conhecimento realmente útil que pode tornar-se vantajoso no mercado de trabalho graduado.

Propomos, agora, que reflita sobre as histórias de Jaime e Carlos e, ainda que a sua história possa ser completamente diferente, use estes dois exemplos como ponto de partida para pensar (ou discutir) sobre a forma como a sua experiência como estudante não-tradicional pode tornar-se um recurso para promover a sua empregabilidade.

Pode levar algum tempo até identificar os pontos fortes na sua história, uma vez que estão tão incorporados em quem é que pode não conseguir vê-los imediatamente como ativos. Por exemplo, se é um pai, ou uma mãe, de crianças pequenas que lutou para sobreviver à Universidade enquanto cuidava da sua família, será difícil de identificar as capacidades de autogestão, a capacidade de realizar múltiplas tarefas, a persistência e compromisso com o autodesenvolvimento, que o permitiram alcançar os seus objetivos. Mas, no entanto, estas são algumas das competências que muitos empregadores valorizam num trabalhador.

Mas isto, claro, é apenas um exemplo. Pense também na oportunidade de que, como estudante não-tradicional, pode oferecer para revitalizar a cultura e a visão das organizações progressistas.

Use o seu Diário de Desenvolvimento de Carreira para anotar as suas observações sobre os pontos fortes e os recursos que emergem da sua experiência enquanto estudante não-tradicional.

Reflexões finais

Atividade 7.2: reflexões finais

Releia (ou ouça) toda os registos no seu diário. Que temas emergem da sua escrita? Que assuntos recorrentes surgem nas suas reflexões? De que forma tudo o que aprendeu o ajuda a começar a ver formas de desenvolver a sua carreira? Quais serão os seus próximos passos?

Se tem trabalhado em grupo, discuta a sua aprendizagem coletivamente e, depois, escreva no seu diário o que aprendeu com o grupo.

Se estiver a trabalhar individualmente neste manual, dedique algum tempo para escrever uma reflexão final (por agora) sobre o que aprendeu.

Esperamos, e encorajamo-lo, a usar o seu Diário de Desenvolvimento de Carreira no futuro, tornando-se um espaço para resolver alguns dos aspetos mais desafiantes no processo de construir uma carreira profissional.

8. RECURSOS ADICIONAIS

Recursos gerais	<p>Sítio de Internet do projeto EMPLOY: employ.dsw.edu.pl/language/en</p> <p>Dicas para estudantes maduros na procura de emprego: gradireland.com/careers-advice/equal-opportunities/job-hunting-for-mature-graduates</p> <p>Use a sua deficiência como um ativo na candidatura a um emprego (The Guardian, May 2015): jobs.theguardian.com/article/how-to-use-your-disability-as-a-strength-when-applying-for-jobs</p> <p>Guia do graduado no LinkedIn (The Guardian): theguardian.com/careers/linkedin-how-use-graduate-guide</p> <p>Sistemas Nacionais de Orientação Profissional dos Estados Membros da UE: euroguidance.eu/guidance-in-europe/national-guidance-systems/</p> <p>Módulos online de formação em desenvolvimento de carreira direcionados para o mercado de trabalho europeu de estudantes e graduados: career-modules.eu</p>
Reino Unido	<p>Oportunidades de trabalho para graduados: prospects.ac.uk</p> <p>Target Jobs: targetjobs.co.uk</p> <p>Milkround: milkround.com</p> <p>Através das seguintes ligações pode ver ofertas de trabalho, sugestões para procurar emprego e várias fontes de informação específicas sobre cada setor económico:</p> <p>I could: icould.com/ (é um banco de videoclips de pessoas que têm diferentes tipos de empregos - o alvo é, provavelmente, o abandono escolar, em vez de graduados, e é mais forte em determinadas áreas de trabalho, mas, no entanto, pode ser um recurso útil para conhecer).</p> <p>Serviço Nacional de Carreiras: nationalcareersservice.direct.gov.uk/job-profiles/home (não é dirigido a graduados, mas, ainda assim, é um recurso útil).</p> <p>Sobre estágios: graduatetalentpoolsearch.direct.gov.uk/gtp/index; step.org.uk</p> <p>Serviços de orientação profissional: warwick.ac.uk/services/careers/careers_skill, careersblog.warwick.ac.uk</p>
Irlanda	<p>gradIreland - uma plataforma online que apoia todos os graduados no desenvolvimento de uma carreira. Possui alguns recursos úteis para estudantes não tradicionais: gradireland.com</p> <p>AHEAD - organização que apoia e advoga em nome dos estudantes e graduados com deficiência: ahead.ie</p> <p>Citizens Advice Bureaus (Gabinetes de Apoio aos Cidadãos) - um serviço local gratuito que oferece conselhos confidenciais sobre direitos e benefícios: citizensinformation.ie/en/</p> <p>IMPACT - Organização sindical que se dedica ao desemprego jovem, a estágio não-exploratórios e precaridade: impact.ie</p> <p>Irish National Organisation of the Unemployed (Organização Nacional Irlandesa dos Desempregados) - oferece formação, aconselhamento e outros apoios aos desempregados: inou.ie</p> <p>Migrant Rights Centre (Centro de Direitos dos Migrantes): mrci.ie</p> <p>National Centre for Adult Guidance (Centro Nacional para Orientação para Adultos): ncge.ie/further-education/adult-educational-guidance-initiative</p>
Polónia	<p>careersinpoland.com - przewodnik dot. życia, pracy i studiów w Polsce</p> <p>studyinpoland.pl/en - serwis doradczy dla osób studiujących w Polsce, zawierający m.in. informacje dot. edukacji, języka polskiego, zakwaterowania, kosztów życia, służby zdrowia, transportu publicznego oraz zezwolenia na pracę</p> <p>pracuj.pl - strona zawierająca oferty pracy w Polsce, profile pracodawców, porady dot. rynku pracy</p> <p>centrummigranta.pl/pl - Centrum Migranta</p> <p>mpips.gov.pl/ - informacje dot. rynku pracy, prawa pracy, osób z niepełnosprawnościami, wsparcia dla rodzin z dziećmi</p> <p>oferty.praca.gov.pl - centralna Baza Ofert Pracy;</p> <p>mojestypendium.pl - ogólnopolski serwis o stypendiach;</p> <p>niepelnosprawni.gov.pl - państwowy serwis dla osób z niepełnosprawnością</p> <p>biurokarier.dsw.edu.pl/linki - przydatne linki dla osób z niepełnosprawnościami</p> <p>biurokarier.dsw.edu.pl/przydatne-linki</p>

Portugal	<p>GASP - Gabinete <i>Alumni</i> e Saídas Profissionais da Universidade do Algarve: +351 289 244 460; ipedro@ualg.pt; alumni@ualg.pt; ualg.pt/pt/node/97013</p> <p>CRIA - Divisão de Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia da Universidade do Algarve: +351 289 800 097; cria@ualg.pt; cria.pt; https://www.facebook.com/criaualg</p> <p>Portal Emprego da Universidade do Algarve: emprego.ualg.pt/procurar-trabalho-emprego/canal/4178/canal_destacado/0</p> <p>IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional: iefp.pt</p>
Espanha	<p>PORTAIS DE EMPREGO:</p> <p>Empléate (Emprega-te) - portal de emprego do Ministério de Emprego e Segurança: empleate.gob.es/empleo/#/</p> <p>Portal de emprego do Serviço Andaluz: juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html</p> <p>Portal de emprego privado, Job and Talent: jobandtalent.com/es</p> <p>Portal de emprego privado, Monster: monster.es</p> <p>Portal de emprego privado, Infoempleo: infoempleo.com</p> <p>Portal de emprego privado para pessoas com deficiência, Por Talento: port talento.es</p> <p>Portal da rede de universidades espanholas, Universia: emplea.universia.es</p> <p>Portal de voluntariado (voluntariado e emprego), Hacesfalta.org: hacesfalta.org</p> <p>GUIAS PARA PROCURAR EMPREGO:</p> <p>Adecco (2014): 15 anos, 15 conselhos para procurar emprego fundacionadecco.org/recursos_/15-consejos-para-buscar-empleo-fundacion-adecco.pdf</p> <p>Câmara de Madrid (s/d): Guia de técnicas e habilidades de procura de emprego trescantos.es/portal/uploads/tuciedad/paginas/guia_habilidades[1].pdf</p> <p>Serviço Andaluz de Emprego (s/d): Guia prático para procura de emprego juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Practica_Busqueda_Empleo.pdf</p> <p>ESIC (2015): Guia prático para procura de emprego esic.edu/empleabilidad/pdf/recursos/2015-guia-practica-para-la-busqueda-de-empleo.pdf</p>
Suécia	<p>Informação para estudantes internacionais:</p> <p>Estudar e trabalhar no exterior. Independent Living Institute (ILI), Suécia. Como a ILI tem sede em Estocolmo, Suécia, o nosso sítio de Internet possui um serviço on-line para denunciar a discriminação devido à deficiência na Suécia e uma base de dados com informações sobre os prestadores de serviços de assistência pessoal na Suécia (ambos em sueco).</p> <p>Lei de Igualdade de Tratamento de Estudantes Universitários: studyinsweden.se</p> <p>Estudo e Orientação Vocacional - Universidade de Estocolmo: su.se/english/student-services/study-and-career</p> <p>Encontre empregos e estágios no portal de trabalho MyCareer - Universidade de Estocolmo - Cadastre-se no MyCareer para ter acesso aos anúncios de empregos, estágios, projetos, quer na Suécia quer no resto do mundo: su.se/english/student-services/study-and-career</p> <p>Projeto de mentoria: pao.su.se/studentliv/mentorskapsprojektet</p> <p>Leia mais em:</p> <p>jusek.se</p> <p>pao.su.se/studentliv/arbetsliv/praktikplatser</p> <p>pao.su.se/studentliv/arbetsliv/exjobb-uppstasforslag</p> <p>pao.su.se/studentliv/arbetsliv/extra-och-heltidsjobb</p> <p>sthlmup.se/</p> <p>facebook.com/groups/596262767127903/</p> <p>sverigeshrforening.se/</p>

9. EMPLOY: SOBRE O PROJETO

EMPLOY é um projeto europeu, financiado pelo programa Erasmus +, que envolve seis parceiros de norte a sul da Europa. É coordenado pela Dr.ª Barbara Merrill, da Universidade de Warwick. O projeto EMPLOY promove a melhoria da empregabilidade de estudantes no ensino superior, oriundos de um contexto não-tradicional (jovens e adultos), melhorando a eficácia da transição para o mercado de trabalho para graduados.

Este manual é um dos vários resultados do projeto que envolveu investigadores de Inglaterra, Irlanda, Polónia, Portugal, Espanha e Suécia.

Para além das contribuições para estudos sobre as experiências de transições de estudantes e graduados não-tradicionais, o projeto também produziu: um sítio de Internet, newsletters, perfil no Twitter, podcasts, workshops nacionais e um manual para Empregadores/ Staff académico.

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 no Twitter:

employ.dsw.edu.pl
[@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)