

# ESTUDO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE

---

**Inquérito aos Empregadores  
2022**

**Ficha Técnica**  
Iscte

**Edição**  
SEAQ| UNIDADE DA QUALIDADE



## ÍNDICE DE CONTEÚDOS

RESULTADOS-CHAVE .....	5
1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA .....	7
2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	10
3. FATORES MAIS IMPORTANTES PARA A ADMISSÃO DE RECÉM-DIPLOMADOS.....	19
4. OPINIÃO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE.....	20
4.1. Preparação para o mercado de trabalho .....	20
4.2. Satisfação das entidades empregadoras com os diplomados do Iscte .....	24
4.3. Competências mais importantes dos diplomados com um curso superior vs. avaliação das competências dos diplomados do Iscte.....	28
4.4. Probabilidade de contratar mais diplomados do Iscte.....	32
5. RELAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES EMPREGADORAS E AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR.....	34
5.1. Procura de informação sobre as instituições de ensino superior .....	34
5.2. Disponibilidade para colaboração com o Iscte .....	36
5.3. Sugestões para a melhoria da preparação dos diplomados do Iscte para o mercado de trabalho .....	37
Anexo .....	38
Bibliografia.....	39



## RESULTADOS-CHAVE

**1)** Participaram no Inquérito às Entidades Empregadoras, aplicado pela Unidade da Qualidade entre os meses de novembro de 2022 a maio de 2023, um total de 202 entidades empregadoras que recrutaram diplomados do Iscte dos anos letivos de 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020, nas quais os respetivos diplomados se encontravam a trabalhar 1 ano após o curso. A maior percentagem de referências aos diplomados do 1º ciclo por parte das empresas/organizações respondentes corresponde aos diplomados da área de gestão/economia (42%), sendo que os diplomados de ciências sociais e humanas e de engenharia/tecnologias/arquitetura têm uma percentagem equivalente (29%). Na distribuição dos mestrados, quase metade das referências dizem respeito aos diplomados da área de gestão/economia (42%), seguindo-se as referências aos diplomados da área das ciências sociais e humanas (33%) e diminuindo o peso dos diplomados da área da engenharia/tecnologias/arquitetura (17%).

**2)** O cruzamento entre a formação dos recém-diplomados e a área de atividade da empresa/organização onde os mesmos trabalhavam demonstra as correspondências esperadas: um maior peso dos diplomados da área da gestão/economia nas empresas de consultoria nessa área, na auditoria/contabilidade, no comércio/distribuição e na banca mas também nas áreas da indústria, das telecomunicações, da energia e no turismo e lazer. A área das engenharias, tecnologias da informação (TI) e arquitetura estão mais presentes nas empresas de consultoria em TI e de arquitetura/construção. Os diplomados em ciências sociais e humanas estão mais presentes nas áreas da políticas e da ação sociais e da administração pública (central e local), investigação e ensino, comunicação e cultura e recursos humanos.

**3)** O fator que foi, de longe, o mais valorizado pelos empregadores para o recrutamento de recém-diplomados foi a comunicação/atitude na entrevista de emprego, seguindo-se a experiência na função a contratar e as atividades extracurriculares (voluntariado, desporto, etc).

**4)** No que diz respeito à opinião sobre os diplomados do Iscte recrutados, as avaliações das empresas/organizações relativas ao grau de preparação para o mercado de trabalho e relativas ao grau de satisfação com os mesmos foram globalmente bastante positivas:

- Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de preparação para o mercado de trabalho dos licenciados em 4,3. Estes foram avaliados entre 81% a 100% como tendo uma boa ou muito boa preparação para o mercado de trabalho.;

- Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de preparação dos mestres para o mercado de trabalho em 4,4. Em 30 dos 41 mestrados a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destes mesmos mestrados foram positivas ou muito positivas;

- Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o nível de satisfação com os diplomados das licenciaturas em 4,5. Em 8 das 15 licenciaturas, a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destas mesmas licenciaturas foram positivas ou muito positivas relativamente ao grau de satisfação com estes mesmos diplomados;

- Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de satisfação com os mestres recrutados em 4,6. Em 30 dos 41 mestrados, a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destes mesmos mestrados foram positivas ou muito positivas relativamente ao seu grau de satisfação com os diplomados recrutados.

- As 4 competências dos diplomados do ensino superior mais valorizadas pelos empregadores para que estes sejam bem sucedidos nas respetivas empresas/organizações (com médias entre 9,0 a 9,2 numa escala de 0 a 10) foram a capacidade de aprender (M=9,2), ética e integridade (M=9,2), responsabilidade (M=9,1) e trabalho em equipa (M=9,0), tendo sido precisamente estas mesmas competências em que os diplomados do Iscte foram melhor avaliados (M=8,3; M=8,6; M=8,3 e M=8,3, respetivamente). Excetuando o caso das competências técnicas, todas as competências apresentadas nesta secção do inquérito tratavam-se de competências transversais ("soft skills"), as quais têm assumido uma importância crescente para os empregadores e para o sucesso profissional individual e nas quais os diplomados do Iscte foram globalmente bastante bem avaliados (com médias entre 7,6 e 8,6 numa escala de 0 a 10).

O elevado grau de desempenho dos diplomados do Iscte ao nível das competências transversais/competências comportamentais e interpessoais ("soft skills") tem sido atestado e destacado nos vários inquéritos efetuados aos empregadores dos diplomados do Iscte, assim como nas várias avaliações externas a que o Iscte tem sido sujeito ao longo dos últimos anos, tendo vindo mesmo a assumir-se como um dos pontos mais fortes e diferenciadores destes mesmos diplomados relativamente aos diplomados das outras universidades.

- Quando questionadas sobre a disponibilidade para contratar mais diplomados do Iscte nos próximos dois anos, 88% das entidades empregadoras afirmaram que poderão vir a fazê-lo com um grau de probabilidade igual ou superior a 7, numa escala de 0 a 10.

**5)** Uma avaliação qualitativa da indicação dos pontos diferenciadores dos diplomados do Iscte e das sugestões com vista à melhoria da preparação para o mercado de trabalho dos mesmos indica que os empregadores sugerem a continuação do investimento nas competências transversais e na ligação ao mercado de trabalho, quer seja através de estágios (curriculares ou profissionais), quer seja da componente mais prática da formação.

## 1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

**1-** O presente estudo tem como objetivo central conhecer a opinião das entidades empregadoras sobre os diplomados do Iscte entre 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020<sup>1</sup> correspondente às empresas/organizações onde os respetivos diplomados se encontravam a trabalhar 1 ano após a obtenção do diploma de licenciatura ou de mestrado. Procurou-se chegar às perceções que os empregadores têm dos diplomados: o que procuram em geral nos diplomados do ensino superior e como avaliam o desempenho dos diplomados do Iscte recrutados, identificando pontos fortes, aspetos a melhorar e caminhos a seguir para uma maior aproximação entre o Iscte e estas mesmas empresas/organizações. O inquérito incidiu concretamente sobre os seguintes aspetos:

- fatores considerados mais importantes para a admissão de um recém-diplomado com um curso superior;
- opinião sobre os diplomados do Iscte relativa ao seu grau de preparação para o mercado de trabalho;
- grau de satisfação com os diplomados recrutados;
- competências consideradas mais importantes para o sucesso no mercado de trabalho vs. avaliação das competências dos diplomados do Iscte;
- probabilidade de contratação de diplomados do Iscte nos 2 anos seguintes;
- relação entre as empresas/organizações e as instituições de ensino superior.

**2-** A constituição do universo do inquérito às entidades empregadoras partiu da recolha de nomes de empresas/organizações no inquérito à empregabilidade dos diplomados<sup>2</sup> dos anos letivos de 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020 do 1º e 2º ciclos. A partir desta recolha foi ainda feito o cruzamento de quatro critérios, através do qual se baseou a seleção do universo a inquirir:

- empresas/organizações onde trabalhavam os diplomados 1 ano após o curso e que deram o seu consentimento expresso para o uso posterior dos nomes das mesmas, assim como dos seus próprios nomes e cursos, no inquérito aos respetivos empregadores<sup>3</sup>;
- empresas/organizações onde trabalhavam os diplomados que ingressaram no mercado de trabalho APÓS a conclusão do curso ou NO ÚLTIMO ANO do curso (excluindo os diplomados que ainda se encontravam a trabalhar no emprego obtido ANTES/NO INÍCIO do curso);
- empresas/organizações dos diplomados que, 1 ano após o curso, exerciam profissões ajustadas/adequadas ao seu nível de qualificações (ensino superior) de acordo com a Classificação Nacional das Profissões;
- empresas/organizações que desenvolviam a sua atividade em território nacional.

---

<sup>1</sup> O inquérito aos empregadores dos diplomados do Iscte trata-se de um inquérito trienal e não foi realizado em 2020 devido à situação pandémica. Além disso, os diplomados do Iscte do ano letivo 2020/2021 não foram considerados no presente inquérito porque o Iscte não aplicou o seu próprio inquérito de empregabilidade a estes mesmos diplomados por ter participado antes num inquérito de empregabilidade a nível europeu promovido pela Comissão Europeia (Eurograduate), um inquérito estandardizado e igual para todos os países participantes, e no qual o Iscte foi apenas intermediário para a aplicação do mesmo.

<sup>2</sup> Relatórios de Inserção na vida ativa/empregabilidade disponíveis aqui: <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte-iul/qualidade/estudos-relatorios/52/insercao-na-vida-ativa>

<sup>3</sup> De acordo com as normas do RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados e com a devida ressalva na questão do nome da empresa/organização de que o inquérito aos empregadores visa apenas uma avaliação geral dos diplomados do Iscte recrutados e não uma avaliação individualizada dos mesmos.

**3-** Após a recolha dos nomes das entidades empregadoras referidas pelos diplomados naquele inquérito de acordo com os critérios referidos no ponto anterior (n=849), recolhemos as respostas válidas de 202 empresas/organizações, o que corresponde a 24% do universo. A aplicação dos questionários efetuou-se entre os meses de novembro de 2022 a maio de 2023, por via eletrónica, às empresas/organizações recrutadoras dos diplomados do Iscte dos referidos anos letivos. A estratégia de contactos com as empresas/organizações baseou-se na tentativa de contacto direto com os departamentos de Recursos Humanos, ou com os responsáveis pelos mesmos, e foram efetuadas várias insistências por telefone e por e-mail para a obtenção de respostas ao inquérito.

**4-** O tratamento dos dados obedeceu a uma estratégia que contempla a análise das frequências absolutas e respectivas percentagens globais, a análise descritiva dos indicadores com a apresentação das medianas, médias e frequências relativas correspondentes aos níveis das escalas utilizadas. Uma vez que cada empresa/organização podia dar mais do que uma resposta nas secções relativas aos cursos escolhidos para o recrutamento de diplomados do Iscte, assim como nas secções que dizem respeito à opinião sobre o grau de preparação para o mercado de trabalho que o Iscte proporciona aos seus diplomados e ao grau de satisfação geral com os diplomados recrutados, as análises nestas secções tiveram por base o número total de respostas apresentadas pelas entidades respondentes (e não o número de entidades empregadoras).

**5-** A visão destas percepções é, quando possível, diferenciada pela escola do Iscte que corresponde aos cursos dos diplomados<sup>4</sup>, sendo já conhecido, nomeadamente através do inquérito à empregabilidade, que os mercados de trabalho das áreas de gestão ou economia, das ciências sociais e humanas e de engenharia/tecnologias e arquitetura, são bastante diferenciados. Contudo, há competências transversais importantes (“soft skills”), não só no momento da selecção e do recrutamento mas também para o sucesso dos diplomados nas empresas/organizações, como se poderá verificar nas últimas secções do inquérito e do presente estudo.

**6-** A selecção da lista de competências apresentadas no ponto 4.3. do presente estudo (Competências mais importantes dos diplomados com um curso superior vs. avaliação das competências dos diplomados do Iscte) baseou-se na recolha das competências mais referidas em alguns inquéritos aos empregadores, como o “Job Outlook 2022” da National Association of Colleges and Employers (EUA), “Top Skills Employers Look For in 2022 [200 Recruiters Survey]” (Zety, 2020), “Top 15 Skills Employers Are Hiring For in 2022” (ZipJob), assim como a partir de publicações especializadas como “What skills do employers seek in graduates? Using Online Job Posting Data to Support Policy and Practice in Higher Education” (OCDE, 2020), “Talent Shortage Portugal” (ManPowerGroup, 2022) e “Hays UK Top Jobs Report 2022” (referências disponíveis na bibliografia do presente estudo). Foi criada uma matriz de competências e as competências que mais foram indicadas foram as que se apresentam no presente relatório.

---

<sup>4</sup> Os resultados segundo a escola do Iscte foram somente apurados nos seguintes quadros do presente estudo: Quadro 4.1.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – licenciaturas e no Quadro 4.1.5. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – mestrados. Quadro 4.2.2. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados recrutados - licenciaturas (por escola) e no Quadro 4.2.5. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados - mestrados.





## 2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A listagem das entidades empregadoras dos diplomados do Iscte é constituída por 849 empresas/organizações<sup>5</sup>. Deste universo, o inquérito foi respondido por 202 empresas/organizações, o que corresponde a 24% do total (Quadro 2.1).

**Quadro 2.1. Universo e amostra das entidades empregadoras dos diplomados pelo Iscte (licenciaturas e mestrados)**

	n	%
Inquéritos respondidos	202	24
Empresas/organizações contactadas por telefone e por e-mail sem obtenção de resposta	647	76
<b>Total</b>	<b>849</b>	<b>100</b>

Metade dos inquéritos respondidos pelas empresas/organizações empregadoras dos diplomados do Iscte foram respondidos pelos diretores das empresas/organizações (25%) ou pelos respetivos técnicos de recursos humanos (outros 25%), seguindo-se de forma mais destacada os diretores de Recursos Humanos (17%) e as chefias diretas dos diplomados do Iscte (13%).

No entanto, se nos ativermos aos respondentes que pertencem aos cargos diretivos das empresas/organizações (diretores das empresas/organizações, diretores de Recursos Humanos e outro cargo diretivo na empresa/organização), podemos verificar que estes perfazem aproximadamente metade dos respondentes ao inquérito (48%) (Figura 2.1).

**Figura 2.1 - Cargo/ Função do inquirido**



<sup>5</sup> Os critérios para a constituição do universo das empresas/organizações a inquirir são apresentados no ponto 2 da Introdução e Metodologia.

Mais de metade dos respondentes ao inquérito (54%) pertencem a microempresas, empresas pequenas ou de média dimensão, seguindo-se as grandes empresas (19%), as IPSSs/ONGs (12%), os organismos da administração pública e empresas públicas/institutos públicos (10%) e os centros de investigação de instituições do ensino superior (2%) (Figura 2.2).

**Figura 2.2. Tipo de organização/ empresa**



Na distribuição por áreas de atividade (Quadro 2.2.) observa-se um maior peso na amostra das empresas de prestação de serviços na área das tecnologias de informação (20%), seguindo-se as empresas das áreas da consultoria de gestão, contabilidade, banca, marketing e/ou publicidade e a prestação de serviços nas áreas de auditoria e contabilidade (15%), assim como as organizações da área da ação social (outros 15%). De seguida, surgem as organizações da área da administração pública (9%) e empresas de arquitetura/construção (8%) com um maior peso na amostra.

Comparativamente à anterior edição do inquérito, destaca-se o aumento das organizações da área da ação social para mais do dobro (de 7% para 15%).

<b>Quadro 2.2. Áreas de atividade das empresas/organizações recrutadoras</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Consultoria/prestação de serviços em tecnologias da informação	40	19,8
Ação Social	30	14,9
Administração pública (central, regional, autónoma ou local)	19	9,4
Arquitetura/construção	17	8,4
Consultoria de gestão/financeira/fiscal	12	5,9
Banca	10	5,0
Indústria	10	5,0
Ensino e formação	7	3,5
Recursos humanos	7	3,5
Auditoria/contabilidade	5	2,5
Comunicação/cultura	5	2,5
Comércio (a grosso ou a retalho)	4	2,0
Investigação científica	4	2,0
Saúde	4	2,0
Alojamento, restauração, turismo	3	1,5
Logística/Transportes	3	1,5
Marketing/Publicidade	3	1,5
Telecomunicações	3	1,5
Energia	1	0,5
Outra área de atividade	10	5,0
Não respondeu	5	2,5
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

Quanto ao número de diplomados recrutados, a maioria das organizações respondentes (68%) contratou entre 1 a 5 diplomados (Figura 2.3). A distribuição é relativamente semelhante aos inquéritos anteriores, com a maioria dos inquiridos a empregar entre 1 a 5 empregados.

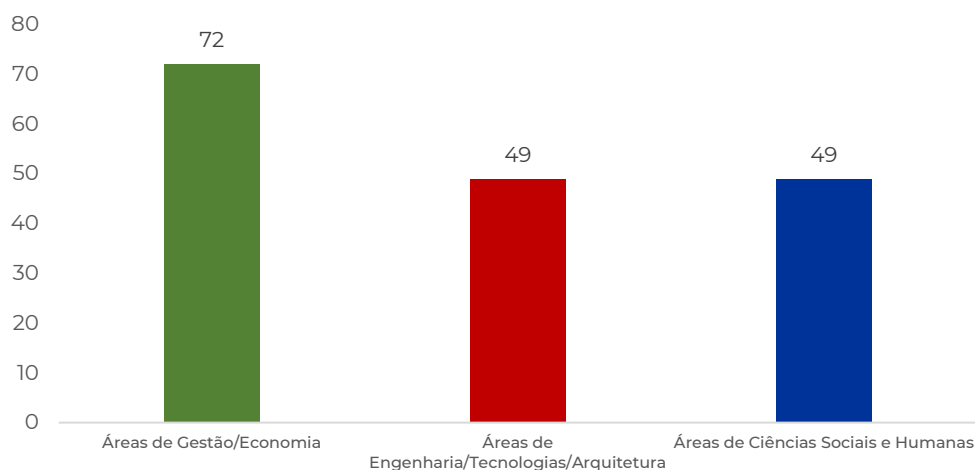


A distribuição dos ciclos de estudos está equilibrada. Contudo, as entidades empregadoras referem ligeiramente mais os diplomados com mestrado (51%), do que licenciados (47%) e 2% dizem respeito a outros tipos de curso (pós-graduação e doutoramento).

A identificação das áreas de estudo dos diplomados recrutados, das licenciaturas e dos mestrados dos diplomados era de resposta múltipla, podendo ser identificada mais do que uma área num primeiro momento e, posteriormente, mais do que uma licenciatura e do que um mestrado. Os números e as percentagens apresentadas nas páginas seguintes em cada gráfico e quadro são referentes ao número de vezes que a área, licenciatura ou mestrado foram referidos e, portanto, não ao número de diplomados. Uma entidade empregadora pode, por exemplo, ter recrutado diplomados de três licenciaturas em cada uma das três áreas, ou de vários mestrados de apenas uma área. Tal como pode ter contratado vários diplomados de apenas um curso de licenciatura ou ter recrutado vários diplomados de vários mestrados.

A maioria das referências à área das licenciaturas dos diplomados recrutados correspondem à área de gestão/economia (72 referências/42%), sendo que os cursos das áreas da engenharia/tecnologias/arquitetura têm um peso igual ao dos curso de ciências sociais e humanas (49 referências /28,8%) (Figura 2.4.).

**Figura 2.4. Licenciaturas dos diplomados recrutados por área (n° de referências)**



No quadro 2.3. apresenta-se o número e a percentagem das referências às licenciaturas dos diplomados recrutados.

As licenciaturas com mais referências foram: Gestão (17%), Gestão de Recursos Humanos (10%), Economia, Engenharia Informática, Finanças e Contabilidade e Psicologia (todas com 9%).

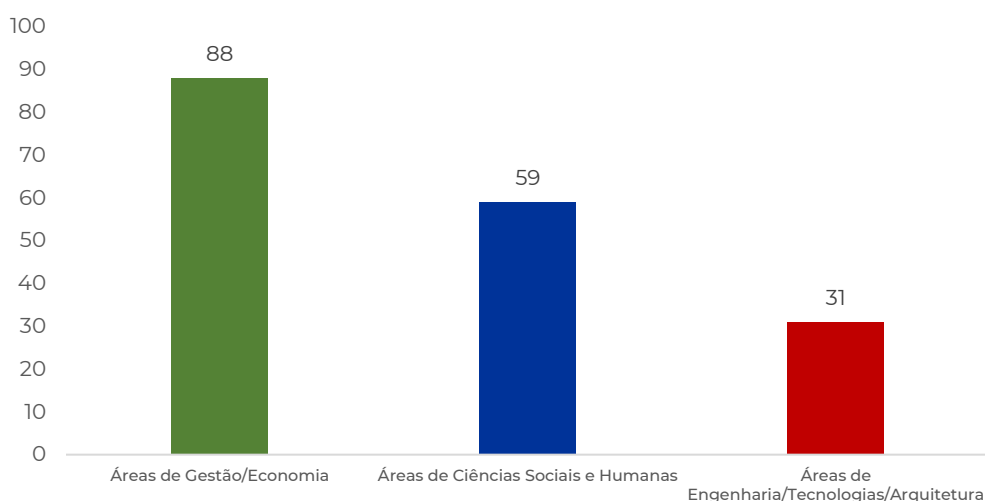
<b>Quadro 2.3. Licenciaturas dos diplomados recrutados</b>		
	<b>n° de referências</b>	<b>%</b>
Antropologia	3	1,0
Ciência Política	6	2,0
Economia	27	9,0
Engenharia de Telecomunicações e Informática	18	6,0
Engenharia Informática	27	9,0
Finanças e Contabilidade	26	8,7
Gestão	50	16,7
Gestão de Marketing	11	3,7
Gestão de Recursos Humanos	30	10,0
Gestão Industrial e Logística	12	4,0
História Moderna e Contemporânea	3	1,0
Informática e Gestão de Empresas	20	6,7
Psicologia	26	8,7
Serviço Social	22	7,4
Sociologia	18	6,0
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>100</b>

No quadro 2.4. apresenta-se o número e a percentagem de referências das licenciaturas dos diplomados recrutados segundo a escola do Iscte<sup>6</sup>, no qual se pode observar que aproximadamente metade das referências dizem respeito à Iscte Business School (IBS) (48%).

<b>Quadro 2.4. Escola dos diplomados recrutados - licenciaturas</b>		
	<b>n° de referências</b>	<b>%</b>
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	43	14,2
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	49	16,4
Iscte Business School (IBS)	143	47,7
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	65	21,7
<b>TOTAL</b>	<b>299</b>	<b>100</b>

A maioria das referências à área dos mestrados dos diplomados recrutados correspondem, mais uma vez, à área de gestão/economia (88 referências / 49%), sendo que os cursos da área das ciências sociais e humanas têm um peso maior (59 referências / 33%) relativamente aos cursos das áreas da engenharia/tecnologias/arquitetura (31 referências / 18%) (Figura 2.5.).

**Figura 2.5. Mestrados dos diplomados recrutados por área (n° de referências)**



<sup>6</sup> Uma vez que a licenciatura em Economia é co-tutelada pela ECSH e pela IBS, as referências a este curso foram distribuídas em 50% por cada uma das respetivas escolas.

No quadro 2.5. apresenta-se o número e percentagem das referências aos mestrados dos diplomados recrutados. Os mestrados com mais referências foram os mestrados de Gestão (13%), Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional (8%), Psicologia Social e das Organizações (outros 8%) e de Arquitetura (7%).

<b>Quadro 2.5. Mestrados dos diplomados recrutados</b>		
	<b>n° de referências</b>	<b>%</b>
Administração Escolar	1	0,4
Administração Pública	2	0,8
Antropologia	1	0,4
Arquitetura	17	7,0
Ciência Política	3	1,2
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	3	1,2
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	4	1,6
Contabilidade	9	3,7
Economia	13	5,3
Economia da Empresa e da Concorrência	1	0,4
Economia e Políticas Públicas	1	0,4
Economia Monetária e Financeira	3	1,2
Economia Social e Solidária	1	0,4
Educação e Sociedade	2	0,8
Empreendedorismo e Estudos da Cultura	2	0,8
Engenharia de Telecomunicações e Informática	6	2,5
Engenharia Informática	9	3,7
Estudos Internacionais	1	0,4
Finanças	10	4,1
Gestão	32	13,2
Gestão de Empresas	12	4,9
Gestão de Novos Media	2	0,8
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional	20	8,2
Gestão de Serviços e da Tecnologia	9	3,7
Gestão de Sistemas de Informação	6	2,5
Gestão Internacional	3	1,2
História Moderna e Contemporânea	1	0,4
Informática e Gestão	8	3,3
Marketing	7	2,9
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	2,1
Políticas Públicas	3	1,2
Psicologia Comunitária e Proteção de Menores	2	0,8
Psicologia Comunitária e Proteção de Crianças ou Jovens em Risco	6	2,5
Psicologia das Relações Interculturais	1	0,4
Psicologia Social da Saúde	2	0,8
Psicologia Social e das Organizações	19	7,8
Serviço Social	11	4,5
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	1	0,4
Sociologia	4	1,6
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100</b>



No quadro 2.6. apresenta-se o número de referências dos mestrados dos diplomados recrutados segundo a escola do Iscte<sup>7</sup>, no qual se pode observar que 45% das referências dizem respeito à Iscte Business School (IBS).

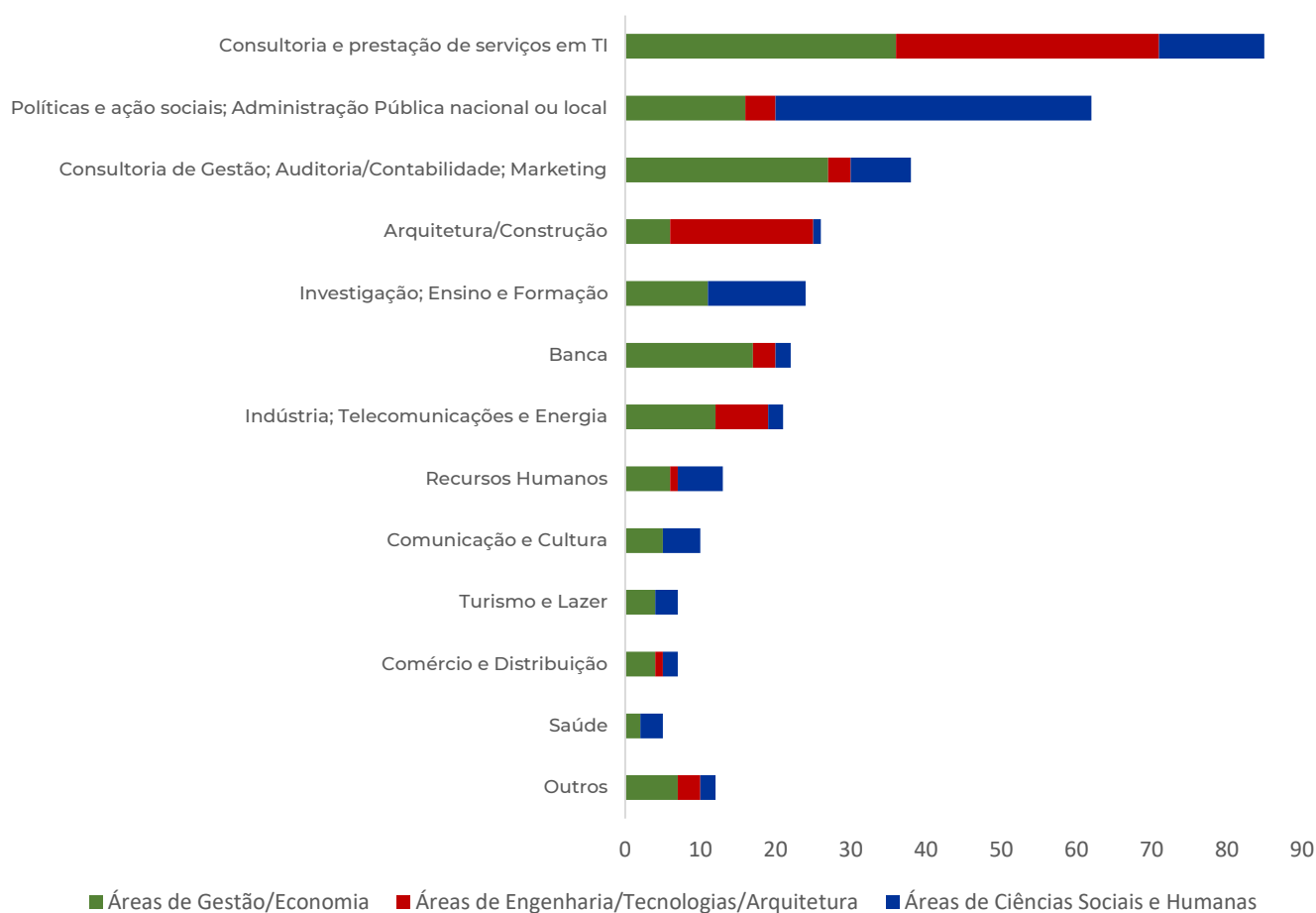
<b>Quadro 2.6. Escola dos diplomados recrutados - mestrados</b>		
	<b>nº de referências</b>	<b>%</b>
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	48	19,5
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	39	16,0
Iscte Business School (IBS)	110	45,1
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	47	19,3
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100</b>

<sup>7</sup> Uma vez que o mestrado em Economia é co-tutelado pela ECSH e pela IBS, as referências a este curso foram distribuídas em 50% por cada uma das respetivas escolas.

O cruzamento das referências às áreas das licenciaturas e dos mestrados com a área de atividade das empresas/organizações sugere leituras interessantes (Figura 2.6.). Uma primeira observação decorre do dinamismo das empresas de consultoria em Tecnologias da Informação (TI), que acolhem obviamente bastantes diplomados na área de engenharia e TI, mas também da área de gestão e ainda, com menor importância, diplomados das ciências sociais e humanas.

Num primeiro nível observam-se, portanto, as correspondências esperadas: um maior peso dos diplomados das áreas da gestão/economia nas empresas de consultoria nessa área, na auditoria/contabilidade, no comércio/distribuição e na banca mas também nas áreas da indústria, das telecomunicações, da energia e no turismo e lazer. As áreas das engenharias, tecnologias da informação (TI) e arquitetura estão mais presentes nas empresas de consultoria em TI e de arquitetura/construção. Os diplomados em ciências sociais e humanas estão mais presentes nas áreas da políticas e da ação sociais e da administração pública (central e local), investigação, ensino e formação, recursos humanos e comunicação e cultura. A par destas associações, os diplomados das áreas da gestão/economia, mas também das ciências sociais e humanas, apresentam um perfil bastante diversificado.

**Figura 2.6. Setor de atividade da entidade empregadora, segundo a área de estudos dos recrutados (nº)**



### 3. FATORES MAIS IMPORTANTES PARA A ADMISSÃO DE RECÉM-DIPLOMADOS

O inquérito às entidades empregadoras contém uma primeira secção sobre as perceções dos empregadores relativamente aos fatores que mais influenciam a decisão na fase de recrutamento. Solicitou-se às entidades empregadoras que classificassem a importância de determinados fatores/requisitos para a admissão de um recém-diplomado (Quadro 3.1).

O fator mais valorizado foi, de longe, a comunicação/atitude dos candidatos nas entrevistas de emprego (95% atribuiu-lhe importância igual ou superior a 7 numa escala de 0 a 10). Apesar de o inquérito dizer respeito à contratação de recém-diplomados, o segundo fator considerado mais importante foi a experiência profissional relacionada com as funções a desempenhar na empresa/organização (72% atribuiu-lhe importância igual ou superior a 7). E o terceiro fator mais importante foram as atividades extracurriculares dos diplomados como o voluntariado, desporto, etc. (70% atribuiu-lhe importância igual ou superior a 7).

Comunicação/atitude na entrevista  
Experiência profissional na área  
Atividades extracurriculares

A comunicação/atitude dos candidatos nas entrevistas de emprego foi o fator considerado mais importante nas quatro edições do inquérito aos empregadores dos diplomados do Iscte <sup>8</sup>

**Quadro 3.1. Grau de importância dos fatores para a admissão de recém-diplomados**

Escala: 0 – nada importante; 10 – muito importante	Mediana	Média	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Comunicação/atitude do candidato na entrevista de emprego (n=178)	<b>9</b>	<b>8,9</b>	1,1	-	-	-	-	2,8	1,1	7,3	16,9	25,8	44,9
Experiência profissional na função a contratar (n=180)	<b>8</b>	<b>7,2</b>	3,9	1,7	2,8	1,7	3,3	8,3	6,1	14,4	22,2	17,8	17,8
Atividades extracurriculares (voluntariado, desporto, etc.) (n=181)	<b>7</b>	<b>7,0</b>	3,9	0,6	1,7	3,3	1,7	9,4	9,4	25,0	20,0	14,4	10,6
Prestígio da universidade de proveniência (n=178)	<b>7</b>	<b>6,6</b>	5,6	0,6	2,8	1,1	2,2	13,5	12,9	21,3	20,8	7,3	11,8
Recomendação pessoal (n=179)	<b>7</b>	<b>6,4</b>	11,2	0,6	2,2	0,6	4,5	10,1	9,5	19,6	17,9	16,8	7,3
Inserção no mercado de trabalho em empregos <i>part-time</i> durante o curso (n=177)	<b>7</b>	<b>6,4</b>	5,6	0,6	2,3	2,8	5,1	16,4	9,6	22,0	19,2	6,2	10,2
Média de final de curso (n=179)	<b>6</b>	<b>5,7</b>	6,1	3,3	3,3	5,5	5,5	18,2	14,4	23,8	9,9	3,3	6,6

<sup>8</sup> Cf. Capítulo “Fatores mais importantes para a admissão de recém-diplomados nos estudos anteriores do inquérito aos empregadores dos diplomados do Iscte na secção da página “Satisfação das entidades empregadoras” <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/qualidade/estudos-relatorios/52/insercao-na-vida-ativa>

#### 4. OPINIÃO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE

Na presente secção, apresenta-se a opinião das entidades empregadoras sobre o grau de preparação para o mercado de trabalho e o seu grau de satisfação com os diplomados do Iscte que recrutaram. As entidades empregadoras identificaram as competências consideradas mais importantes no desempenho profissional e avaliaram os diplomados do Iscte nessas mesmas competências. Inquiriu-se ainda os empregadores quanto a:

- probabilidade de contratar diplomados com um curso superior nos próximos dois anos;
- pontos diferenciadores dos diplomados do Iscte relativamente aos diplomados das outras universidades.

##### 4.1. Preparação para o mercado de trabalho

Os empregadores avaliaram globalmente de uma forma muito positiva os diplomados do Iscte quanto ao grau de preparação para o mercado de trabalho que os respetivos cursos proporcionam. Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de preparação dos licenciados em 4,3 (Quadro 4.1.1). Quanto aos mestrados os resultados foram ligeiramente superiores. Globalmente, os empregadores avaliam o grau de preparação dos mestres em 4,4.

Considerando a avaliação dos licenciados por curso, estes foram avaliados entre 81% a 100% como tendo uma boa ou muito boa preparação para o mercado de trabalho. Em 9 das 15 licenciaturas – Antropologia, Ciência Política, Engenharia Informática, Finanças e Contabilidade, Gestão, Gestão de Marketing, Gestão Industrial e Logística, História Moderna e Contemporânea e de Informática e Gestão de Empresas - a totalidade das avaliações dos empregadores (100%) foram positivas ou muito positivas (Quadro 4.1.1.).

**Quadro 4.1.1. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – licenciaturas**

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1	2	3	4	5	4+5
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Antropologia	3	4	4,0				100		100
Ciência Política	6	4	4,3				66,7	33,3	100
Economia	26	4	4,3			3,8	65,4	30,8	96
Engenharia de Telecomunicações e Informática	16	4	4,2			6,3	68,8	25,0	94
Engenharia Informática	19	4	4,2				78,9	21,1	100
Finanças e Contabilidade	25	5	4,6				44,0	56,0	100
Gestão	48	4	4,5				54,2	45,8	100
Gestão de Marketing	10	5	4,7				30,0	70,0	100
Gestão de Recursos Humanos	30	4	4,4				43,3	46,7	90
Gestão Industrial e Logística	11	4	4,3				72,7	27,3	100
História Moderna e Contemporânea	2	5	4,5				50	50	100
Informática e Gestão de Empresas	19	4	4,4				57,9	42,1	100
Psicologia	21	4	4,2			19,0	42,9	38,1	81
Serviço Social	21	5	4,5			4,8	42,9	52,4	95
Sociologia	16	4	4,0			12,5	75,0	12,5	88
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>4</b>	<b>4,3</b>			<b>4,4</b>	<b>56,0</b>	<b>39,6</b>	<b>96</b>

O Quadro 4.1.2. mostra a avaliação das licenciaturas relativamente à opinião sobre o grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho por escola<sup>9</sup>.

**Quadro 4.1.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – licenciaturas (por escola)**

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1	2	3	4	5	4+5
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	37	4	4,1			12,2	55,4	32,4	88
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	45	4	4,3			6,7	57,8	35,6	93
Iscte Business School (IBS)	137	4	4,5			2,6	50,7	46,7	97
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	54	4	4,3			1,9	68,5	29,6	98
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>4</b>	<b>4,3</b>			<b>4,4</b>	<b>56,0</b>	<b>39,6</b>	<b>96</b>

No Quadro 4.1.3. apresenta-se o histórico da avaliação das licenciaturas relativamente à opinião sobre o grau de preparação dos licenciados para o mercado de trabalho nos quatro inquéritos efetuados aos empregadores dos diplomados do Iscte, mostrando, mais especificamente, o somatório da percentagem de avaliações correspondentes aos pontos da escala de resposta "bem preparados" e "muito bem preparados".

Neste mesmo Quadro, é possível observar que a avaliação dos empregadores relativamente aos diplomados recrutados foi sempre bastante positiva em todas as edições do inquérito.

**Quadro 4.1.3. Histórico da avaliação do grau de preparação dos diplomados do Iscte para o mercado de trabalho – licenciaturas**

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	2011	2014	2017	2022
Percentagem de avaliações "bem preparados" e "muito bem preparados" – licenciaturas	92%	97%	96%	96%

<sup>9</sup> Uma vez que a licenciatura em Economia é co-tutelada pela ECSH e pela IBS, as referências a este curso e as respetivas avaliações foram distribuídas em 50% por cada uma das respetivas escolas.

Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de preparação dos mestres para o mercado de trabalho em 4,4. Em 30 dos 41 mestrados a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destes mesmos mestrados foram positivas ou muito positivas e 9 dos restantes mestrados tiveram entre 75% a 91% de avaliações positivas ou muito positivas. (Quadro 4.1.4).

**Quadro 4.1.4. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – mestrados**

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1	2	3	4	5	4+5
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Administração Escolar	1	4	4,0				100		100
Administração Pública	2	4	4,0				100		100
Antropologia	1	5	5					100	100
Arquitetura (mestrado integrado)	17	4	3,8		11,8	11,8	58,8	17,6	76
Ciência Política	3	4	4,3				66,7	33,3	100
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	2	5	4,5				50,0	50,0	100
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	4	4	3,8			25,0	75,0		75
Contabilidade	8	5	4,5				50,0	50,0	100
Direito das Empresas	1	5	5					100,0	100
Economia	12	5	4,7				33,3	66,7	100
Economia da Empresa e da Concorrência	1	5	5					100	100
Economia e Políticas Públicas	1	4	4,0				100		100
Economia Monetária e Financeira	3	5	4,7				33,3	66,7	100
Economia Social e Solidária	1	5	5					100	100
Educação e Sociedade	2	4	4,0				100		100
Empreendedorismo e Estudos da Cultura	1	4	4,0				100		100
Engenharia de Telecomunicações e Informática	6	5	4,3			16,7	33,3	50,0	83
Engenharia Informática	9	4	4,4				55,6	44,4	100
Estudos de Desenvolvimento	2	5	5					100	100
Estudos Internacionais	1	5	5					100	100
Finanças	11	5	4,6				36,4	63,6	100
Gestão	29	5	4,6				44,8	55,2	100
Gestão de Empresas	12	4	4,4				58,3	41,7	100
Gestão de Novos Media	2	4	4,0				100		100
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional	20	5	4,4			10,0	40,0	50,0	90
Gestão de Serviços e da Tecnologia	9	5	4,6				44,4	55,6	100
Gestão de Sistemas de Informação	6	4	4,2			16,7	50,0	33,3	83
Gestão Internacional	3	5	4,7				33,3	66,7	100
História Moderna e Contemporânea	1	4	4,0				100		100
Informática e Gestão	8	5	4,6				37,5	62,5	100
Marketing	6	4	4,2				83,3	16,7	100
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	4	4,2			20,0	40,0	40,0	80
Políticas Públicas	3	4	4,3				66,7	33,3	100
Psicologia Comunitária e Proteção de Menores	2	4	3,5			50,0	50,0		50
Psicologia Comunitária, Proteção de Crianças e Jovens em Risco	6	4	4,0			16,7	66,7	16,7	83
Psicologia das Relações Interculturais	1	4	4,0				100		100
Psicologia Social da Saúde	2	5	4,5				50,0	50,0	100
Psicologia Social e das Organizações	18	4	4,2			16,7	44,4	38,9	83
Serviço Social	11	5	4,6			9,1	18,2	72,7	91
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	1	5	5					100	100
Sociologia	4	4	3,5			50,0	50,0		50
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>4</b>	<b>4,4</b>		<b>0,8</b>	<b>6,7</b>	<b>47,5</b>	<b>45,0</b>	<b>92</b>

O Quadro 4.1.5. mostra os resultados da avaliação das empresas/organizações relativamente à opinião sobre o grau de preparação dos mestres para o mercado de trabalho por escola<sup>10</sup>.

**Quadro 4.1.5. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – mestrados (por escola)**

<b>Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem</b>	<b>Nº ref.</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4+5</b>
				<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>4,4</b>			10,2	38,8	51,0	90
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>			10,8	56,8	32,4	89
Iscte Business School (IBS)	<b>105</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>			1,9	45,7	52,4	98
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	<b>47</b>	<b>4</b>	<b>4,4</b>		4,3	8,5	48,9	38,3	87
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>4</b>	<b>4,4</b>		<b>0,8</b>	<b>6,7</b>	<b>47,5</b>	<b>45,0</b>	<b>92</b>

No Quadro 4.1.6. é apresentado o histórico da avaliação da opinião sobre o grau de preparação dos mestres para o mercado de trabalho nos quatro inquéritos efetuados aos empregadores dos diplomados do Iscte e mostra especificamente o somatório da percentagem de avaliações correspondentes aos pontos da escala de resposta "bem preparados" e "muito bem preparados".

Neste mesmo Quadro, é possível verificar que a avaliação dos empregadores relativamente aos diplomados recrutados foi sempre bastante positiva em todas as edições do inquérito.

**Quadro 4.1.6. Histórico da avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – mestrados**

<b>Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2017</b>	<b>2022</b>
Percentagem de avaliações "bem preparados" e "muito bem preparados"- mestrados	89%	96%	97%	92%

<sup>10</sup> Uma vez que o mestrado em Economia é co-tutelado pela ECSH e pela IBS, as referências a este curso e as respetivas avaliações foram distribuídas em 50% por cada uma das respetivas escolas.

## 4.2. Satisfação das entidades empregadoras com os diplomados do Iscte

Manteve-se o nível bastante elevado de satisfação com os diplomados que se observou nas três edições anteriores do inquérito. Os empregadores avaliaram, em média, o nível de satisfação com os diplomados das licenciaturas em 4,5. O nível de satisfação foi ainda ligeiramente superior nos mestrados: os empregadores atribuem, em média, uma avaliação de 4,6.

Em 8 das 15 licenciaturas – Antropologia, Ciência Política, Engenharia Informática, Finanças e Contabilidade, Gestão de Marketing, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Industrial e Logística e Informática e Gestão de Empresas - a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destas mesmas licenciaturas foram positivas ou muito positivas relativamente ao grau de satisfação com estes mesmos diplomados. Das restantes 7 licenciaturas, os diplomados de 6 cursos foram avaliados com 90% ou mais de satisfação ou muita satisfação (Quadro 4.2.1).

8 em 15 licenciaturas foram avaliadas com 100% de satisfação ou muita satisfação

6 licenciaturas foram avaliadas com 90% de satisfação ou muita satisfação

**Quadro 4.2.1. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados recrutados - licenciaturas**

Escala: 1 - Nada satisfeitos; 5 - Muito satisfeitos									
	Nº ref.	Mediana	Média	1	2	3	4	5	4+5
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Antropologia	3	5	4,7				33,3	66,7	100
Ciência Política	6	5	4,8				16,7	83,3	100
Economia	26	4	4,4			3,8	50,0	46,2	96
Engenharia de Telecomunicações e Informática	16	5	4,5			6,3	37,5	56,3	94
Engenharia Informática	19	4	4,5				52,6	47,4	100
Finanças e Contabilidade	25	5	4,8				24,0	76,0	100
Gestão	48	5	4,6		2,1		37,5	60,4	98
Gestão de Marketing	10	5	4,5				50,0	50,0	100
Gestão de Recursos Humanos	30	5	4,6				36,7	63,3	100
Gestão Industrial e Logística	11	5	4,7				27,3	72,7	100
História Moderna e Contemporânea	3	5	4,0		33,3			66,7	67
Informática e Gestão de Empresas	19	5	4,6				36,8	63,2	100
Psicologia	21	4	4,2		4,8	4,8	52,4	38,1	90
Serviço Social	21	5	4,5		4,8	4,8	28,6	61,9	90
Sociologia	18	4	4,2		5,6		61,1	33,3	94
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>		<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>39,6</b>	<b>57,1</b>	<b>97</b>



O Quadro 4.2.2. mostra os resultados da avaliação das empresas/organizações relativamente à satisfação com os licenciados do Iscte por escola<sup>11</sup>.

<b>Quadro 4.2.2. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados recrutados - licenciaturas (por escola)</b>									
<b>Escala: 1 - Nada satisfeitos; 5 - Muito satisfeitos</b>	<b>Nº ref.</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4+5</b>
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	37	<b>4</b>	<b>4,4</b>		2,7	5,4	50,0	43,2	93
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	48	<b>5</b>	<b>4,4</b>		6,3	2,1	37,5	54,2	92
Iscte Business School (IBS)	137	<b>5</b>	<b>4,6</b>		0,7	0,4	36,1	62,8	99
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	54	<b>5</b>	<b>4,5</b>			1,9	42,6	55,6	98
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>		<b>1,8</b>	<b>1,5</b>	<b>39,6</b>	<b>57,1</b>	<b>97</b>

O Quadro 4.2.3. apresenta o histórico da avaliação da satisfação das empresas/organizações com os licenciados do Iscte nos quatro inquéritos efetuados aos empregadores dos diplomados do Iscte e mostra especificamente o somatório da percentagem de avaliações que correspondem aos pontos da escala de resposta “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com estes mesmos licenciados.

Neste mesmo Quadro, é possível verificar que o grau de satisfação dos empregadores com os licenciados recrutados foi sempre bastante elevado em todas as edições do inquérito.

<b>Quadro 4.2.3. Histórico da avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados recrutados – licenciaturas</b>				
<b>Escala: 1 - Nada satisfeitos; 5 - Muito satisfeitos</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2017</b>	<b>2022</b>
Percentagem de avaliações “satisfeitos” e “muito satisfeitos” – licenciaturas	92%	98%	98%	97%

<sup>11</sup> Uma vez que o mestrado em Economia é co-tutelado pela ECSH e pela IBS, as referências a este curso e as respetivas avaliações foram distribuídas em 50% por cada uma das respetivas escolas.

Numa escala de 1 a 5, os empregadores avaliaram, em média, o grau de satisfação com os deiplomados recrutados em 4,4. Em 30 dos 41 mestrados abaixo apresentados, a totalidade das avaliações (100%) das empresas/organizações que recrutaram diplomados destes mesmos mestrados foram positivas ou muito positivas relativamente ao seu grau de satisfação com os diplomados recrutados. Dos restantes 11 mestrados, os diplomados de 4 cursos foram avaliados com 90% ou mais de satisfação ou muita satisfação e os diplomados de 6 cursos foram avaliados com 75% ou mais de satisfação ou muita satisfação (Quadro 4.2.4).

30 em 41 mestrados foram avaliados com 100% de satisfação ou muita satisfação

10 mestrados foram avaliados entre 75% a 97% de satisfação ou muita satisfação

**Quadro 4.2.4. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados - mestrados**

				1	2	3	4	5	4+5
<b>Escala: 1 - Nada satisfeitos; 5 - Muito satisfeitos</b>	<b>Nº ref.</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Administração Escolar	1	5	5					100	100
Administração Pública	2	5	4,5				50	50,0	100
Antropologia	1	5	5					100	100
Arquitetura (mestrado integrado)	17	4	4,4	5,9			47,1	47,1	94
Ciência Política	3	5	5					100	100
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	2	5	4,5				50,0	50,0	100
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	4	4	4,0			25,0	50,0	25,0	75
Contabilidade	8	5	4,6				37,5	62,5	100
Direito das Empresas	1	4	4,0				100		100
Economia	12	5	4,8				25,0	75,0	100
Economia da Empresa e da Concorrência	1	5	5					100	100
Economia e Políticas Públicas	1	4	4,0				100		100
Economia Monetária e Financeira	3	5	4,7				33,3	66,7	100
Economia Social e Solidária	1	5	5					100	100
Educação e Sociedade	2	5	5					100	100
Empreendedorismo e Estudos da Cultura	2	5	5					100	100
Engenharia de Telecomunicações e Informática	6	5	4,3	16,7			16,7	66,7	83
Engenharia Informática	9	4	4,4				55,6	44,4	100
Estudos de Desenvolvimento	2	5	5					100	100
Estudos Internacionais	1	5	5					100	100
Finanças	11	5	4,8				18,2	81,8	100
Gestão	30	5	4,7			3,3	26,7	70,0	97
Gestão de Empresas	12	5	4,6				41,7	58,3	100
Gestão de Novos Media	2	4	4,0				100		100
Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional	20	5	4,7				35,0	65,0	100
Gestão de Serviços e da Tecnologia	9	5	4,7				33,3	66,7	100
Gestão de Sistemas de Informação	6	5	4,5			16,7	16,7	66,7	83
Gestão Internacional	3	5	4,7				33,3	66,7	100
História Moderna e Contemporânea	1	5	5					100	100
Informática e Gestão	8	5	4,6				37,5	62,5	100
Marketing	6	4	4,3				66,7	33,3	100
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	5	4,4			20,0	20,0	60,0	80
Políticas Públicas	3	5	4,7				33,3	66,7	100
Psicologia Comunitária e Protecção de Menores	2	4	3,5	50				50,0	50
Psicologia Comunitária, Protecção de Crianças e Jovens em Risco	6	5	4,5	16,7				83,3	83
Psicologia das Relações Interculturais	1	4	4,0				100		100
Psicologia Social da Saúde	2	5	4,5				50,0	50,0	100
Psicologia Social e das Organizações	19	4	4,2	5,3			63,2	31,6	95
Serviço Social	11	5	4,6			9,1	18,2	72,7	91
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	1	5	5					100	100
Sociologia	4	4	4,0			25,0	50,0	25	75
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>5</b>	<b>4,6</b>	<b>1,8</b>	<b>2,7</b>	<b>33,5</b>	<b>62,1</b>	<b>96</b>	

O Quadro 4.2.5 mostra os resultados da avaliação das empresas/organizações relativamente à satisfação com os licenciados do Iscte por escola

**Quadro 4.2.5. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados – mestrados (por escola)**

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1	2	3	4	5	4+5
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Escola de Ciências Sociais e Humanas (ECSH)	50	5	4,4	6,1	2,0	39,4	52,5	92	
Escola de Sociologia e Políticas Públicas (ESPP)	38	5	4,6	7,9	28,9	63,2	92		
Iscte Business School (IBS)	106	5	4,7	0,9	32,7	66,4	99		
Iscte School of Technologies and Architecture (ISTA)	47	5	4,5	4,3	2,1	38,3	55,3	94	
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>5</b>	<b>4,6</b>	<b>1,8</b>	<b>2,7</b>	<b>33,5</b>	<b>62,1</b>	<b>96</b>	

No Quadro 4.2.6. apresenta-se a avaliação da satisfação das empresas/organizações com os diplomados do Iscte nas quatro edições do inquérito aos empregadores e mostra especificamente o somatório da percentagem de avaliações que correspondem aos pontos da escala de resposta “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com estes mesmos diplomados.

Neste mesmo Quadro, é possível observar que o grau de satisfação dos empregadores com os mestres recrutados foi sempre bastante elevado em todas as edições do inquérito.

**Quadro 4.2.6. Histórico da avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados recrutados – mestrados**

Escala: 1 - Nada satisfeitos; 5 - Muito satisfeitos	2011	2014	2017	2022
Percentagem de avaliações “satisfeitos” e “muito satisfeitos” – mestrados	95%	98%	97%	96%

Comparando a avaliação da preparação dos diplomados para o mercado de trabalho com o nível de satisfação das entidades empregadoras confirma-se uma apreciação muito favorável do desempenho dos diplomados. O nível de satisfação tem sido geralmente um pouco superior à avaliação da preparação do diplomado nos inquéritos efetuados aos empregadores, indicando que outros fatores, para além deste, são importantes para o desempenho. Isto era já sugerido na identificação dos fatores para a admissão de recém-diplomados do ensino superior (Quadro 3.1) e será reforçado na secção seguinte, sobre as competências necessárias para o sucesso dos diplomados no mercado de trabalho.

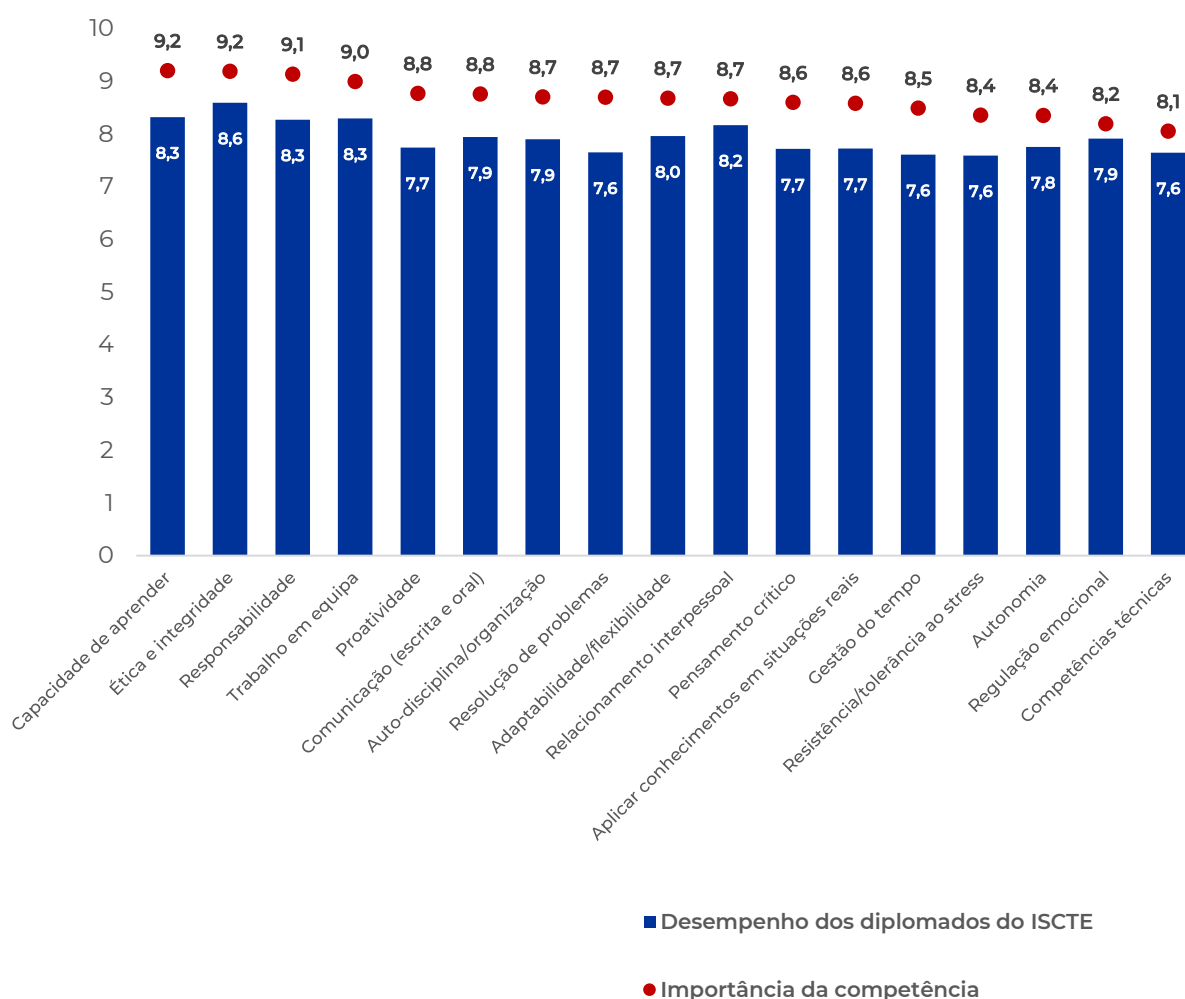
### 4.3. Competências mais importantes dos diplomados com um curso superior vs. avaliação das competências dos diplomados do Iscte

As entidades empregadoras foram questionadas quanto às competências que pensam ser mais importantes para um diplomado ser bem-sucedido na organização/empresa. Seguidamente, perguntou-se como avaliavam os diplomados do Iscte relativamente a essas mesmas competências.

Na Figura 4.3.1. apresenta-se a avaliação da importância das competências para o sucesso nas empresas/organizações (que preside à ordenação decrescente dos fatores no eixo do gráfico) e a avaliação dos diplomados relativamente a essas competências. Nesta mesma figura, é possível observar que as 4 competências mais valorizadas pelos empregadores (médias entre 9,0 a 9,2 numa escala de 0 a 10) foram a capacidade de aprender (M=9,2), ética e integridade (M=9,2), responsabilidade (M=9,1), trabalho em equipa (M=9,0) tendo sido precisamente estas mesmas competências em que os diplomados do Iscte foram melhor avaliados (M=8,3; M=8,6; M=8,3 e M=8,3, respetivamente).

- Capacidade de aprender
- Ética e integridade
- Responsabilidade
- Trabalho em equipa

**Figura 4.3.1. Opinião sobre as competências mais importantes para o sucesso profissional de um diplomado VS avaliação de desempenho dos diplomados do Iscte (escala de 0 a 10)**



Esta coincidência entre as competências mais valorizadas pelos empregadores e as competências em que os respetivos diplomados recrutados foram melhor avaliados tem sido regular, tendo ocorrido também nas edições anteriores do inquérito.

Na Figura 4.3.1. na página anterior, excetuando o caso das "competências técnicas", todas as competências apresentadas têm em comum o facto de se tratarem de competências transversais ou competências interpessoais e comportamentais ("soft skills")<sup>12</sup>.

Para além das competências técnicas (ou "hard skills"), consistindo estas últimas nos conhecimentos e competências que os trabalhadores necessitam para desempenhar as funções essenciais dos seus cargos, as competências transversais têm vindo a assumir nos últimos anos uma importância crucial e decisiva para os empregadores nos processos de recrutamento e seleção de trabalhadores <sup>13</sup>, facto corroborado também nos dados recolhidos no presente inquérito, assim como nas edições anteriores do mesmo.

Para além do crescente contributo e da mais-valia que representa para a eficácia de qualquer empresa/organização a posse de recursos humanos com competências transversais bastante desenvolvidas, estas últimas têm assumido ao mesmo tempo uma importância cada vez maior para a própria progressão de carreira e para o sucesso profissional individual a longo prazo<sup>14</sup>.

E, no contexto de uma enorme expansão da inteligência artificial e do impacto revolucionário que se prevê que esta terá no mundo do trabalho, competências transversais como a capacidade de colaboração e de trabalho em equipa, a comunicação ou o pensamento crítico e analítico ainda se

---

<sup>12</sup> As competências transversais ("soft skills") podem ser definidas da seguinte forma: "Soft skills - also known as "people skills" or "interpersonal skills" - are a set of personal attributes and abilities that allow individuals to effectively interact with others in a professional setting. At their core, these include the ability to collaborate effectively, manage time and communicate with clarity, among others." <https://www.forbes.com/advisor/business/soft-skills-examples/> "Soft skills for human resources are the combination of certain personality traits, behaviours and social attitudes that make it easy to manage people and maintain interpersonal relationships. Soft skills are essential, non-technical, non-cognitive capabilities that dictate how you interact with colleagues, solve problems and manage your responsibilities. These skills comprise a person's emotional intelligence quotient (EQ) as opposed to their intelligence quotient (IQ)." <https://in.indeed.com/career-advice/career-development/soft-skills-for-human-resources>

<sup>13</sup> Para além das várias fontes citadas no ponto 6 da Introdução e Metodologia - nas quais o presente estudo se baseou para a lista das competências apresentadas na Figura 4.3.1. - ver, por exemplo, "A empregabilidade dos graduados: Competências procuradas nos anúncios de emprego" (Laranjeiro, Suleman e Botelho, 2020); secção "Why Are Social Skills Important in the Labor Market?" em "The Value of Soft Skills in the Labor Market" (Deming, 2017) <https://www.nber.org/reporter/2017number4/value-soft-skills-labor-market>; Soft skills will make or break your career (Morni, International Organization of Employers, 2019) <https://www.ioe-emp.org/news/details/1563180124-soft-skills-will-make-or-break-your-career> um estudo de 2021 sobre mais de 80 milhões de ofertas de emprego em 22 sectores industriais nos EUA, a organização sem fins lucrativos America Succeeds descobriu que quase dois terços dos postos de trabalho incluíam competências transversais nas suas qualificações. E em todos os anúncios de emprego, das 10 competências mais procuradas, 7 eram competências transversais/"soft skills", incluindo comunicação, resolução de problemas e planeamento (pág. 12). <https://americasucceeds.org/wp-content/uploads/2021/04/AmericaSucceeds-DurableSkills-NationalFactSheet-2021.pdf> Global job site Monster's The Future of Work 2021: Global Hiring Outlook revealed soft skills such as teamwork/collaboration, dependability and flexibility are among the skills employers most prize in workers. <https://raybwilliams.medium.com/the-importance-of-soft-skills-in-todays-workplace-e8f6c67118db>

<sup>14</sup> The larger message of this paper is that soft skills predict success in life, that they causally produce that success ("Hard Evidence on Soft Skills"; Heckman; Kautz, 2012) [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w18121/w18121.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18121/w18121.pdf) A lot of scholars have been doing research about the importance of soft skills in the workplace (Klaus, 2010; Maes, Weldy, & Icenogel, 1997; Nealy, 2005). One of the studies found that 75% of long-term job success depends on people skills, while only 25% is dependent on technical knowledge (Klaus, 2010). Another study indicated that hard skills contribute only 15% to one's success, whereas 85% of success is due to soft skills. As employers are progressively looking for employees who are mature and socially well adjusted, they rate soft skills as number one in importance for entry-level success on the job (Wilhelm, 2004), (The tension between the mutual gains and conflicting outcomes perspective: the role of soft skills; Rebelo, 2022) <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146644/2/597000.pdf> Research conducted by the Skills Builder Partnership in liaison with CIPD, KPMG and Edge Foundation found that people with soft skills tend to earn an extra £4600 per year. <https://medium.com/@pervincoach/the-game-changing-importance-of-soft-skills-in-the-21st-century-1fbfa576c286>

revestirão de uma importância mais acrescida para as empresas/organizações e para os trabalhadores no futuro <sup>15</sup>.

A este respeito deverá ser salientado, portanto, o facto de os diplomados do Iscte terem tido no presente inquérito uma avaliação de desempenho globalmente bastante positiva por parte dos respetivos empregadores relativamente a estas mesmas competências transversais e que são tão valorizadas no mercado de trabalho atual. As médias das avaliações dos empregadores destas mesmas competências variaram entre 7,6 e 8,6 numa escala de 0 a 10, mantendo-se, portanto, a regularidade da avaliação globalmente muito positiva dos empregadores a este respeito. No inquérito de 2014, as médias das avaliações das várias competências transversais dos diplomados do Iscte variaram entre 8,2 e 8,5. E, no inquérito de 2017, as mesmas variaram entre 7,8 e 8,6 numa escala de 0 a 10.

O elevado nível de desempenho nas competências transversais tem vindo a assumir-se como um dos pontos mais fortes e diferenciadores dos diplomados do Iscte

O elevado nível de demonstração das competências transversais dos diplomados do Iscte nas empresas/organizações, considerado como um dos pontos mais fortes e mais diferenciadores destes mesmos diplomados comparativamente aos diplomados das outras universidades, foi também referido noutro ponto no presente inquérito. Nas respostas livres à pergunta na qual se solicitou às entidades empregadoras os pontos fortes que diferenciam os diplomados do Iscte dos diplomados das outras universidades portuguesas as competências transversais foram o fator diferenciador mais referido (Quadro 4.4.3.), tendo sucedido exatamente o mesmo no inquérito aos empregadores anterior <sup>16</sup>.

O elevado grau de desempenho dos diplomados do Iscte ao nível das competências transversais tem sido também reconhecido e destacado ao longo dos últimos anos noutros momentos, nomeadamente em várias avaliações externas por parte de agências de certificação e de acreditação nacionais e internacionais (Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, AACSB, Eur-Ace, por exemplo). Assim como nas reuniões do Conselho Consultivo da Qualidade e Sustentabilidade do Iscte, na qual se incluem alguns empregadores dos diplomados do Iscte. E, ainda, nas reuniões informais entre entidades empregadoras dos diplomados do Iscte e diretores das escolas e cursos do Iscte. O elevado nível de demonstração das competências transversais têm vindo mesmo a assumir-se como um dos pontos mais fortes e diferenciadores dos diplomados do Iscte relativamente aos diplomados das outras universidades.

---

<sup>15</sup> "Why Having the Right Soft Skills is Essential" <https://workforce-resources.manpowergroup.com/blog/why-having-the-right-soft-skills-is-essential> "As the demand for digital skills increases, so too is the demand for soft skills such as communication, teamwork, problem solving and self-management, which are uniquely human and harder to automate (OCDE, Learning For The Jobs Of The Future) <https://www.oecd.org/skills/learning-jobs-future.pdf> As more and more job activities become automated, soft skills, which cannot yet be replicated by machines, have become more important. In 2017, Deloitte also reported that "soft skill-intensive occupations will account for two-thirds of all jobs by 2030" and that hiring employees with more soft skills could increase revenue by more than \$90,000. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/01/20/soft-skills-are-essential-to-the-future-of-work/?sh=733020481341>

<sup>16</sup> Cf. Quadro 4.4.2. (Fatores diferenciadores do ISCTE-IUL) no relatório aos empregadores de 2017, no qual é possível observar que os valores do somatório das duas categorias correspondentes às competências transversais representam o valor mais elevado nesse mesmo quadro. Relatório de 2017 na secção da página "Satisfação das entidades empregadoras" <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/qualidade/estudos-relatorios/52/insercao-na-vida-ativa> Esta questão sobre os pontos diferenciadores dos diplomados do Iscte só foi introduzida a partir do inquérito de 2017.

Uma parte da explicação para a regularidade dos resultados tão globalmente positivos e consistentes ao longo destes últimos anos ao nível da demonstração das competências transversais por parte dos diplomados do Iscte de acordo com o *feedback* obtido pelas respetivas entidades empregadoras e por várias agências de acreditação nacionais e internacionais deverá certamente ser encontrada na forte aposta institucional do Iscte desde 2008/2009 neste domínio. No ano letivo de 2008/2009 foi criado o Laboratório de Competências Transversais do Iscte e, a partir de 2009/2010, foram integradas várias unidades curriculares de competências transversais nos planos curriculares de todos os cursos de licenciatura <sup>17</sup> .

---

<sup>17</sup> “O Laboratório de Competências Transversais (LCT) tem como missão a transmissão de competências genéricas que, conjugadas com os conhecimentos específicos das áreas científicas, reforçam a capacidade de acesso e adaptação às mudanças no trabalho e a cidadania responsável. A sociedade atual é competitiva e está em constante mutação. Hoje são poucos os que podem esperar exercer a mesma profissão a vida toda. O mais certo é cada pessoa, ao longo da vida, vir a ter que lidar com desafios de trabalho muito diversos. A resposta a esta exigência de permanente adaptação a novas situações está muito apoiada quer nas capacidades pessoais de análise de informação, resolução de problemas e aplicação de conhecimentos, quer nas competências socio-emocionais e comportamentais de gestão do tempo, organização e planeamento, capacidade de comunicação, liderança, trabalho autónomo e em equipa, entre outras. Estas são as competências que o LCT ajuda a criar e a desenvolver junto dos estudantes do Iscte. Os empregadores valorizam estas competências transversais, complementares à formação científica de base, pois são reconhecidas como essenciais para um bom desempenho profissional.” <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/estudar/laboratorio-de-competencias-transversais/1248/apresentacao> O portefólio de Unidades Curriculares em competências transversais encontra-se disponível aqui: <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/estudar/laboratorio-de-competencias-transversais/competencias-transversais/1250/nucleo-de-competencias-transversais>

#### 4.4. Probabilidade de contratar mais diplomados do Iscte

Procurou-se, ainda, conhecer a disponibilidade das entidades empregadoras para contratar mais diplomados do Iscte nos próximos dois anos.

A resposta das entidades empregadores foi bastante positiva, 88% afirmaram que poderão vir a contratar diplomados do Iscte nos próximos dois anos com um grau de probabilidade igual ou superior a 7, numa escala de 0 a 10 (Quadro 4.4.1).

**88%**  
% de empresas que afirmaram poder vir a contratar mais diplomados do Iscte nos próximos dois anos com um grau de probabilidade igual ou superior a 7 (numa escala de 0 a 10)

Escala: 0 – nada provável; 10- muitíssimo provável	Mediana	Média	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Grau de probabilidade de contratar mais diplomados do Iscte nos próximos dois anos (n=109)	<b>8</b>	<b>8,0</b>	-	-	0,9	0,9	-	9,2	0,9	16,5	28,4	25,7	17,4

O Quadro 4.4.2. mostra o histórico da probabilidade de contratar mais diplomados do Iscte nos dois anos seguintes em todas as edições do inquérito aos empregadores.

A probabilidade de contratar mais diplomados do Iscte nos dois anos seguintes foi sempre bastante elevada em todas as edições do inquérito aos empregadores, tendo-se verificado uma subida bastante acentuada do grau dessa mesma probabilidade na edição presente do inquérito comparativamente às edições anteriores (de 72% a 75% entre 2011 e 2017 para 88%).

Escala: 0 – nada provável; 10- muitíssimo provável	2011	2014	2017	2022
Percentagem do grau de probabilidade entre 7 a 10 de contratar mais diplomados do Iscte nos dois anos seguintes	73%	75%	72%	88%



Numa pergunta de resposta livre, pediu-se ainda às entidades empregadores que indicassem os pontos fortes que diferenciam os diplomados do Iscte. O Quadro 4.4.3 apresenta a sistematização das respostas livres dadas pelas mesmas.

Os dois pontos diferenciadores dos diplomados do Iscte mais referidos foram as competências transversais ("soft skills") (39% das respostas obtidas) e a boa preparação técnica/científica e especialização; bom currículo dos cursos (25% das respostas obtidas). Estes dois pontos foram exatamente os pontos mais referidos na edição anterior do inquérito.

Competências transversais ("soft skills")

Boa preparação técnica/científica e especialização; bom currículo dos cursos

**Quadro 4.4.3. Pontos fortes que diferenciam os diplomados do Iscte dos diplomados das outras universidades portuguesas**

	n	%
Competências transversais ("soft skills"): trabalho em equipa, ética e integridade, resolução de problemas, adaptabilidade/flexibilidade, relacionamento interpessoal, pensamento crítico, comunicação, autonomia, responsabilidade, etc.)	17	38,6
Boa preparação técnica/científica e especialização; bom currículo dos cursos	11	25,0
Componente prática da formação	5	11,4
Ligação/adaptação à realidade das empresas/organizações (estágios, experiência ou conhecimento do mercado de trabalho)	3	6,8
Reputação da instituição	1	2,3
Sem elementos suficientes para comparação dos diplomados do Iscte com os diplomados de outras universidades	7	15,9
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

## 5. RELAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES EMPREGADORAS E AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

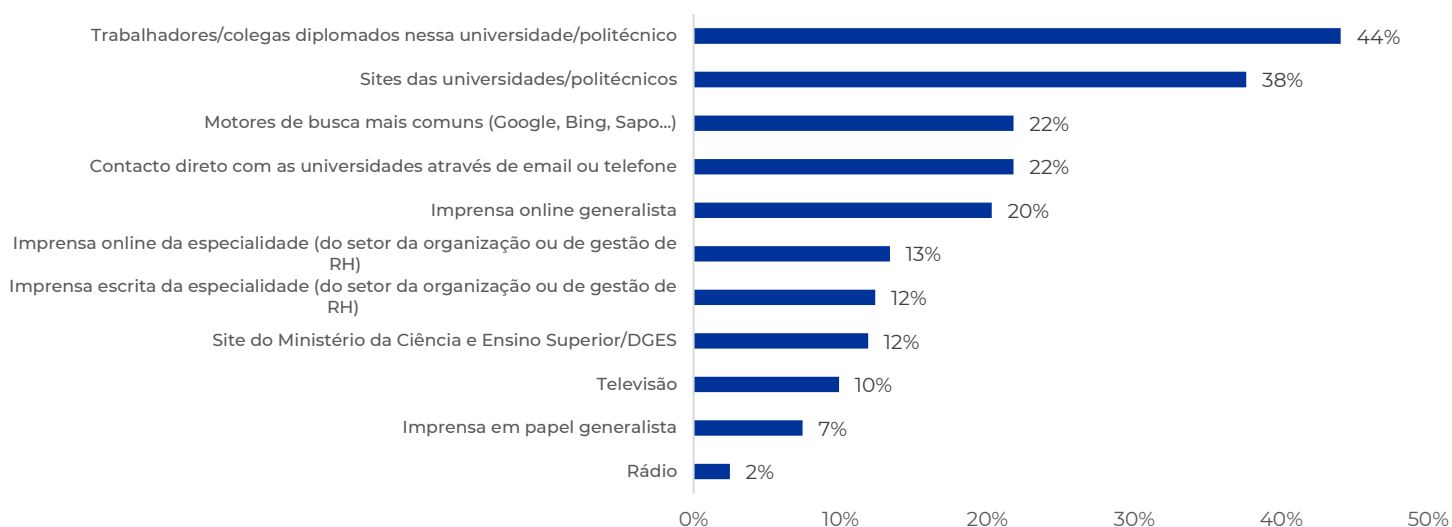
Na última secção do questionário, procurava-se, num primeiro momento, conhecer melhor a relação das entidades empregadoras com as instituições de ensino superior na forma como acedem e procuram informação sobre as mesmas.

Num segundo momento, exploraram-se as possibilidades de aprofundamento da relação das entidades empregadoras com o Iscte, nomeadamente através da solicitação da opinião sobre as medidas consideradas mais adequadas para a promoção de uma maior articulação entre o Iscte e as empresas/organizações e através da solicitação de sugestões de melhoria da preparação para o mercado de trabalho dos diplomados do Iscte. Em ambos os casos, esta solicitação foi efetuada através de uma pergunta aberta e as respostas livres foram sistematizadas nos quadros apresentados (Quadro 5.2. e Quadro 5.3.1). Foi ainda sondada a disponibilidade das entidades empregadoras respondentes ao inquérito para a colaboração com o Iscte através de diversas modalidades tendo em vista o aprofundamento da relação entre estas e o Iscte (Quadro 5.1. e Figura 5.2.1.).

### 5.1. Procura de informação sobre as instituições de ensino superior

De uma forma geral, as entidades empregadoras dos diplomados do Iscte procuram e acedem a informação sobre instituições de ensino superior portuguesas (69%). Podendo utilizar várias fontes (Figura 5.1.1.), os trabalhadores/colegas de determinadas universidades/politécnicos foi a fonte mais utilizada, indicada por 44% das entidades empregadoras. A segunda fonte mais indicada foram os sites das próprias universidades/politécnicos (38%), seguindo-se os motores de busca na internet (22%), o contacto direto com as universidades através de email ou telefone (outros 22%) e a imprensa *online* generalista (20%) (Figura 5.1.1.).

**Figura 5.1.1. Acesso a informação sobre instituições do Ensino Superior (% das entidades empregadoras / resposta múltiplas)**



No Quadro 5.1. apresenta-se a sistematização das respostas livres a uma pergunta aberta sobre as medidas consideradas mais adequadas pelos empregadores para a promoção de uma maior articulação entre o Iscte e estas.

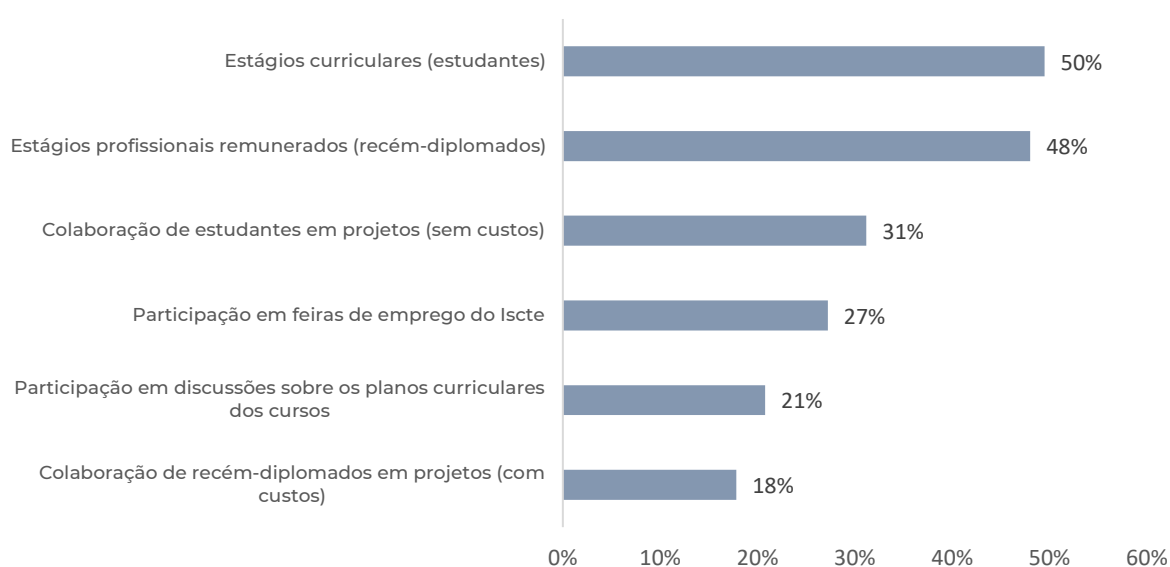
As medidas consideradas mais adequadas para esta mesma articulação foram os «estágios curriculares obrigatórios nos cursos; estágios com horário mais alargado ou com maior duração» (43% das respostas obtidas), seguindo-se a «criação de parcerias (para estágios de observação; visitas a empresas/organizações; dissertações em ambiente empresarial; processos de mentoria com profissionais da área, etc.)» (36% das respostas obtidas).

<b>Quadro 5.1. Medidas consideradas mais adequadas para a promoção de uma maior articulação entre o Iscte e as empresas/organizações</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Estágios curriculares obrigatórios nos cursos; estágios com horário mais alargado ou com maior duração	20	42,6
Criação de parcerias (para estágios de observação; visitas a empresas/organizações; dissertações em ambiente empresarial; processos de mentoria com profissionais da área, etc.)	17	36,2
Convites para feiras de emprego	4	8,5
Apresentações de empresas aos estudantes; criação de encontros com diretores de curso e diretores de RH das principais empresas para maior articulação entre os conteúdos programáticos e as necessidades do mercado de trabalho	3	6,4
Maior facilitação da interação entre o Iscte e as empresas/organizações (newsletters; formulário de contacto menos extenso e complexo)	2	4,3
Promoção de estágios profissionais nas empresas/organizações	1	2,1
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

## 5.2. Disponibilidade para colaboração com o Iscte

Um dos objetivos principais do inquérito às entidades empregadoras é o de procurar saber de que formas o Iscte poderá aprofundar a relação com as empresas/organizações que empregam os diplomados do Iscte. Quando apresentadas algumas possibilidades de colaboração com o Iscte, verificou-se que metade ou aproximadamente metade das entidades empregadoras estão disponíveis para acolher estágios, sejam curriculares ou profissionais remunerados (Figura 5.2.1). Trinta e um por cento das entidades empregadoras também demonstra disponibilidade para acolher a colaboração, sem custos, de estudantes em projetos, reduzindo-se a disponibilidade no caso de a participação implicar custos (18%). Neste questionário apresentava-se ainda a possibilidade de participação em feiras de emprego, bem acolhida por 27% dos empregadores. Comparativamente à edição anterior do inquérito, verificou-se um acréscimo de disponibilidade demonstrada para participar em discussões sobre os planos curriculares dos cursos (de 13% dos empregadores para 21%).

**Figura 5.2.1. Disponibilidade de colaboração com o Iscte – modalidades (% das entidades empregadores / respostas múltiplas)**



O Quadro 5.2. mostra a disponibilidade das empresas/organizações empregadoras para serem contactadas por organismos que gerem *rankings* internacionais para fornecerem informações sobre a qualidade da formação ministrada pelo Iscte. Neste mesmo quadro é possível observar que um pouco mais de um terço das entidades empregadoras (36%) referiram que teriam essa mesma disponibilidade.

**Quadro 5.2 Disponibilidade para a empresa/organização ser contactada por organismos que gerem *rankings* internacionais para fornecer informação sobre a qualidade da formação ministrada pelo Iscte**

	n	%
Sim	72	35,6
Não	70	34,7
Não respondeu	60	29,7
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

### 5.3. Sugestões para a melhoria da preparação dos diplomados do Iscte para o mercado de trabalho

O inquérito incluiu ainda uma secção em que se solicitavam sugestões para a melhoria da preparação dos diplomados do Iscte para o mercado de trabalho, de resposta livre. No Quadro 5.3.1. apresenta-se a sistematização das respostas livres.

As principais sugestões efetuadas foram uma maior componente prática e adequação dos conteúdos dos cursos ao mercado de trabalho (43% das respostas obtidas), seguindo-se a integração de estágios e de outras medidas de aproximação entre a universidade e as empresas (29% das respostas obtidas).

Maior componente prática e maior adequação dos conteúdos ao mercado de trabalho

Integração de estágios e de outras medidas para uma maior aproximação entre a universidade e as empresas

**Quadro 5.3.1. Sugestões para a melhoria da preparação dos diplomados do Iscte para o mercado de trabalho**

	n	%
Maior componente prática e adequação dos conteúdos ao mercado de trabalho	22	43,1
Integração de estágios e de outras medidas para uma maior aproximação entre a universidade e as empresas	15	29,4
Maior desenvolvimento de competências técnicas ou específicas do domínio científico do curso (linguagens de software mais atualizadas; maior ênfase nas técnicas de construção, metodologias de diagnóstico ou de gestão; sectores específicos)	7	13,7
Investir mais em competências transversais/"soft skills" (trabalho em equipa, ética e integridade, resolução de problemas, adaptabilidade/flexibilidade, relacionamento interpessoal, pensamento crítico, comunicação, autonomia, responsabilidade, etc.)	6	11,8
Investir num maior conhecimento de inglês (unidade(s) curricular(es) em inglês obrigatórias/Summer Schools)	1	2,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

## Anexo

### Entidades empregadoras que autorizaram a divulgação do nome como participantes no inquérito<sup>18</sup>

Adentis	Evonic
Affinity	Externato da Quintinha
Agap2IT	F5IT Tecnologias de Informação
AIDGLOBAL - Ação e Integração para o Desenvolvimento Global	Faialgest- Contabilidade e Gestão
Aidlearn	Fundação de Assistência Médica Internacional
ALF - Associação Portuguesa de Leasing, Factoring e Renting	GEP, S.A.
Alumni Clube ISCTE	GGLL Atelier
Amadora Innovation EM Unipessoal Lda.	Globaleda
Amorama	Hatcharound - Estúdio de Arquitetura
ANP WWF – Associação Natureza Portugal/World Wide Fund For Nature	Human Profiler
APSOV	Human2Human
Ares do Pinhal	Hypnotic Digital Agency
Arquiconsult	Inetum Portugal
Asseco PST	Infinera Portugal
Associação de Paralisia Cerebral de Lisboa	Inwall
Associação de Solidariedade Social e de Socorros de Campelos	Konica Minolta
Associação Inspirar o Futuro	Life Lisboa
Associação Juventude de Candelária	Liga Portuguesa Contra a SIDA
Associação Wamãe - Antropologia Pública	Link Redglue
Barbas Lopes Arquitetos	MAT-Arquitetura e Especialidades
BiG	Mazars
Border	Mercer
BOX Arquitetos	Município da Ribeira Brava
ByWeb, Lda.	My Change / Visão Positiva
Câmara Municipal de Mafra	OGMA – Indústria Aeronáutica de Portugal
Centro ABCReal Portugal, Cooperativa de Solidariedade Social	Opensoft
Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES-Iscte)	Plateform
Centro de Investigação em Direito Europeu, Económico, Financeiro e Fiscal (CIDEEFF)	Santos & Cipriano - Construções Cívicas e Obras Públicas, Lda.
Centro Social da Musgueira	Timestamp
Centro Social Paroquial São Maximiliano Kolbe	Upfield Portugal
Closer Consulting	WayLogic
Clube Intercultural Europeu	Winning
Cooperativa Agrícola dos Olivicultores de Estremoz	WorldIT
Damia Portugal	Worten
ERSAR- Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos	

<sup>18</sup> Apenas 72 empresas/organizações (em 202) autorizaram a divulgação do nome como participantes no inquérito no presente estudo (36% do total das empresas/organizações que participaram no inquérito).

## Bibliografia

- America Succeeds (2021), *The High Demand for Durable Skills*, Disponível em: <<https://americasucceeds.org/wp-content/uploads/2021/04/AmericaSucceeds-DurableSkills-NationalFactSheet-2021.pdf>>
- Deming, David J. (2017), *The Value of Soft Skills in the Labor Market*, NBER – National Bureau of Economic Research, Disponível em: <<https://www.nber.org/reporter/2017number4/value-soft-skills-labor-market>>
- Forbes (2021), *Soft Skills Are Essential To The Future Of Work*, Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/01/20/soft-skills-are-essential-to-the-future-of-work/?sh=4d9a920f1341>>
- Hays (2022), *UK Top Jobs Report 2022*
- Heckman, James J.; Kautz, Tim D. (2012), *Hard Evidence on Soft Skills*, NBER – National Bureau of Economic Research Working Paper Series, Disponível em: <[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w18121/w18121.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18121/w18121.pdf)>
- Laranjeiro, Ana Costa; Suleman, Fátima; Botelho, Maria do Carmo (2020), *A empregabilidade dos graduados: Competências procuradas nos anúncios de emprego*, in *Sociologia Problemas e Práticas*, 93, 2020. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/spp/7417>>
- ManPowerGroup (2021), *Why Having the Right Soft Skills is Essential*, Disponível em: <<https://workforce-resources.manpowergroup.com/blog/why-having-the-right-soft-skills-is-essential>>
- ManPowerGroup (2022), *Talent Shortage Portugal 2022*, Disponível em: <[https://25901419.fsl.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25901419/21.04.2023\\_MPG\\_B2B\\_Talent%20Shortage%202022/Talent\\_Shortage\\_2022.pdf](https://25901419.fsl.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25901419/21.04.2023_MPG_B2B_Talent%20Shortage%202022/Talent_Shortage_2022.pdf)>
- Morni, Akustina (2019), *Soft skills will make or break your career*, International Organization of Employers, Disponível em: <<https://www.ioe-emp.org/news/details/1563180124-soft-skills-will-make-or-break-your-career>>
- NACE - National Association of Colleges and Employers (2022), *Job Outlook 2022*, Disponível em: <<https://wwwcdn.ithaca.edu/file-download/download/public/63317>>
- OCDE (2019), *Learning For The Jobs Of The Future*, Disponível em: <<https://www.oecd.org/skills/learning-jobs-future.pdf>>
- OCDE (2020), *What Skills Do Employers Seek in Graduates? Using Online Job Posting Data to Support Policy and Practice in Higher Education*, OECD Education Working Papers No. 231, Disponível em: <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/bf533d35-en.pdf?expires=1700050855&id=id&accname=oid015503&checksum=A9745955CDE2446C05290D4AAEB8F0C7>>
- Rebelo, Mafalda (2022), *The tension between the mutual gains and conflicting outcomes perspective: the role of soft skills*, Dissertação em Gestão, Universidade do Porto, Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/146644/2/597000.pdf>>
- Shaikh, Pervin (2020), *The Game-Changing Importance of Soft Skills in the 21st Century*, Disponível em: <<https://medium.com/@pervincoach/the-game-changing-importance-of-soft-skills-in-the-21st-century-1fbfa576c286>>

Williams, Ray (2022), *The Importance of “Soft Skills” In Today’s Workplace*, Disponível em:  
<<https://raybwilliams.medium.com/the-importance-of-soft-skills-in-todays-workplace-e8f6c67118db>>

- Zety (2020), *Top Skills Employers Look For in 2022 [200 Recruiters Survey]*, Disponível em:  
<<https://zety.com/blog/skills-employers-look-for>>

- Zipjob (2022), *Top 15 Skills Employers Are Hiring For in 2022*, Disponível em:  
<<https://www.zipjob.com/blog/skills-employers-are-looking-for/>>