

ESTUDO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE-IUL

Inquérito aos Empregadores 2017

Ficha Técnica
ISCTE – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Edição
GPSQ | GABINETE DE PLANEAMENTO, SUSTENTABILIDADE E QUALIDADE

MARÇO, 2018

ÍNDICE DE CONTEÚDOS

RESULTADOS-CHAVE	5
1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA	7
2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	9
3. REQUISITOS MAIS IMPORTANTES PARA A ADMISSÃO DE UM DIPLOMADO.....	14
4. OPINIÃO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE-IUL.....	16
4.1. Preparação para o mercado de trabalho	16
4.2. Satisfação das entidades empregadoras com os diplomados do ISCTE-IUL	19
4.3. Competências mais importantes dos diplomados com um curso superior <i>vs.</i> avaliação das competências dos diplomados do ISCTE-IUL	22
4.4. Posicionamento do ISCTE-IUL e probabilidade de contratar mais diplomados ISCTE-IUL ..	23
5. RELAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES EMPREGADORAS E AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	25
5.1. Procura de informação sobre as instituições de ensino superior.....	25
5.2. Disponibilidade para colaboração com o ISCTE-IUL	25
5.3. Sugestões de melhoria	26

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1. Cargo/ Função do inquirido	9
Quadro 2.2. Áreas de atividade da organização/ empresa.....	10
Quadro 2.3. Licenciaturas dos recrutados	11
Quadro 2.4. Mestrado dos recrutados	12
Quadro 3.1. Grau de importância dos requisitos para a admissão de um diplomado.....	14
Quadro 4.1.1. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho – licenciaturas ..	16
Quadro 4.1.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho - mestrados	17
Quadro 4.2.1. Avaliação do grau de satisfação dos empregadores face aos diplomados - licenciaturas	19
Quadro 4.2.2. Avaliação do grau de satisfação dos diplomados - mestrados	20
Quadro 4.4.1. Probabilidade de contratar mais diplomados do ISCTE-IUL nos próximos dois anos	23
Quadro 4.4.2. Fatores diferenciadores do ISCTE-IUL.....	24
Quadro 5.3.1. Sugestões de melhoria do ISCTE-IUL	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Tipo de organização/ empresa	9
Figura 2.2. Número de diplomados recrutados	10
Figura 2.3. Mestrados dos diplomados por área (nº de referências)	12
Figura 2.4. Setor de atividade da entidade empregadora, segundo a áreas de estudos dos recrutados	13
Figura 3.1. Grau de importância dos requisitos para a admissão, segundo a área de estudos dos recrutados ..	15
Figura 4.1.1. Avaliação da preparação dos diplomados dos 1º e 2º ciclos, por cursos.....	18
Figura 4.2.1. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho e do nível de satisfação das entidades empregadoras – 1º ciclo	21
Figura 4.2.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho e do nível de satisfação das entidades empregadoras – 2º ciclo	21
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-IUL (escala de 0 a 10)	22
Figura 4.4.1. Posicionamento do ISCTE-IUL no panorama universitário português	23
Figura 4.4.2. Pontos fortes que diferenciam o ISCTE-IUL – nuvem das palavras mais referidas pelos empregadores	24
Figura 5.1.1. Acesso a informação sobre Instituições do Ensino Superior (% das entidades empregadoras)....	25
Figura 5.2.1. Disponibilidade de colaboração com o ISCTE-IUL – modalidades (% das entidades empregadores)	26

RESULTADOS-CHAVE

- 1) Participaram no Inquérito às Entidades Empregadoras, aplicado pelo GPSQ em 2017, um total de 366 entidades empregadoras que recrutaram diplomados do ISCTE-IUL entre 2013 e 2015. Quase metade das referências a diplomados do 1º ciclo são da área de gestão ou economia, sendo que os diplomados de ciências sociais/política pública e de engenharia/tecnologias ou arquitetura têm um peso próximo (27% e 25% respetivamente). A distribuição dos mestrados é idêntica, diminuindo ligeiramente a importância da área de gestão e economia. Relativamente ao anterior inquérito (2014), subiu a representatividade do sector público e do 3º sector (de 7% para 19%).
- 2) O cruzamento entre a formação do recém-diplomado e a área de atividade da empresa demonstra as correspondências esperadas. A importância dos diplomados em gestão e economia é maior nas empresas de consultoria nessa área, no comércio/ distribuição e na banca e seguros. A contratação de diplomados de engenharia, TI e arquitetura está mais presente nas empresas de consultoria na em TI e de estudos e projetos (essencialmente associada a arquitetura). Os diplomados em ciências sociais estão mais presentes nos sectores de administração pública, investigação e ensino, comunicação e cultura e recursos humanos. Contudo, estas correspondências não são exclusivas e há setores de atividade e áreas de formação bastante diversificadas.
- 3) Os requisitos mais valorizados para o recrutamento de um recém-diplomado são a Comunicação/ atitude na entrevista; Experiência profissional adequada; Atividades extracurriculares; Prestígio da universidade. O nível de satisfação com os diplomados e a avaliação do grau de preparação dos mesmos é globalmente muito positiva.
- 4) As competências mais valorizadas são também aquelas em que os empregadores avaliam de forma mais positiva os diplomados do ISCTE-IUL: Responsabilidade; Ética e integridade; Capacidade de trabalhar em equipa.
- 5) Uma avaliação qualitativa da indicação dos pontos diferenciadores do ISCTE-IUL e das propostas de melhoria indica que os empregadores sugerem a continuação do investimento na ligação ao mercado de trabalho, seja através de estágios ou da componente mais prática da formação. O investimento em competências comportamentais deve agora passar mais pelos domínios da ética; pensamento crítico e raciocínio analítico.

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

O presente estudo tem como objetivo central conhecer a opinião das entidades empregadoras sobre os diplomados do ISCTE-IUL entre 2013 e 2015. Procurou-se chegar às percepções que os empregadores têm dos diplomados: o que procuram e como avaliam o seu desempenho, identificando pontos fortes, aspetos a melhorar e caminhos a seguir. O inquérito incidiu concretamente sobre os seguintes aspetos:

- fatores ou requisitos considerados mais importantes para a admissão de um recém-diplomado com um curso superior;
- opinião sobre os diplomados do ISCTE-IUL;
- posicionamento do ISCTE-IUL no panorama universitário português;
- relação entre as empresas/organizações e as instituições de ensino superior.

A constituição do universo do inquérito às entidades empregadoras parte da recolha de nomes de empresas, instituições, organizações no inquérito à empregabilidade dos diplomados¹ dos anos letivos de 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015 do 1º e 2º ciclos. A partir desta recolha foi ainda feito o cruzamento de três critérios, em que se baseou a seleção do universo a inquirir:

- empresas/organizações onde trabalhavam os diplomados que ingressaram no mercado de trabalho APÓS a conclusão do curso ou NO ÚLTIMO ANO do curso;
- empresas/organizações dos diplomados que, um ano após o curso, exerciam profissões ajustadas ao seu nível de qualificações (ensino superior);
- empresas/organizações que desenvolviam a sua atividade em território nacional.

Após a recolha das entidades referidas pelos diplomados naquele inquérito (n=720), reunimos respostas válidas de 366 organizações, o que corresponde a 46,7% do total. Esta amostra é bastante superior à do inquérito anterior, de 2014 (96 inquiridos). A aplicação dos questionários efetuou-se entre os meses de julho a outubro de 2017, por via eletrónica, às empresas/organizações recrutadoras dos diplomados do ISCTE-IUL dos referidos anos letivos.

O inquérito à opinião dos empregadores contou com uma amostra de 336 organizações de diferentes setores

O tratamento dos dados obedeceu a uma estratégia que contempla a análise das frequências absolutas e respectivas percentagens, 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-IUL, assim como nas secções que dizem respeito à opinião sobre o grau de preparação para o mercado de trabalho que o ISCTE-IUL proporciona aos seus diplomados e ao grau de satisfação geral com os diplomados recrutados, as

¹ Relatórios de Inserção na vida ativa/ empregabilidade, GPSQ, em <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscteiul/qualidade/estudos-relatorios/52/insercao-na-vida-ativa>

análises nestas secções tiveram por base o número total de respostas apresentadas pelas entidades respondentes (e não o número de entidades empregadoras).

A visão destas percepções é, quando possível, diferenciada pelo domínio científico do diplomado, sendo já conhecido, nomeadamente através do inquérito à empregabilidade, que os mercados de trabalho das áreas de gestão ou economia, das ciências sociais/ política pública e de engenharia/ tecnologias ou arquitetura, são diferenciados. Contudo, há competências transversais importantes não só no momento da selecção e de recrutamento mas para o sucesso contínuo na organização, como se verifica nas respostas das últimas seções do inquérito.

2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

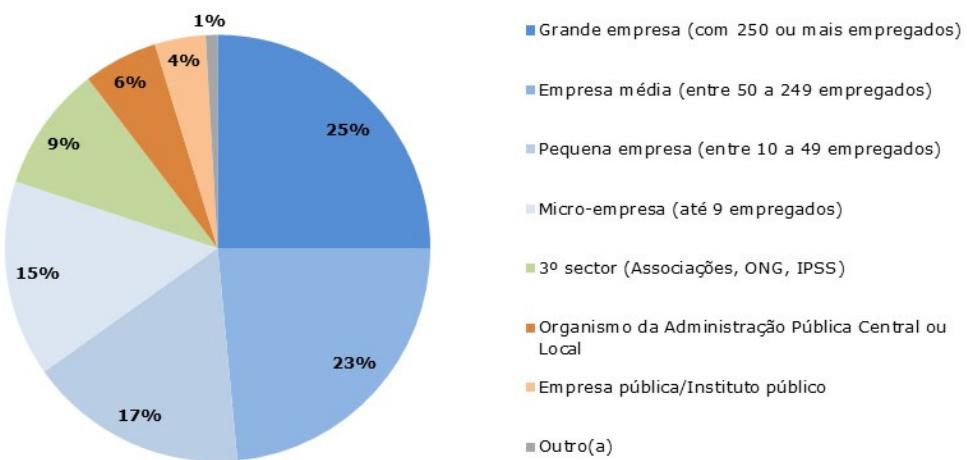
A maioria dos questionários foi respondida pelo departamento de recursos humanos – diretor(a) (30%) ou outro(a) técnico(a) do departamento (17%) -, pelo diretor(a) da organização/ empresa (22%) ou pela chefia direta (13%) (Quadro 2.1).

Quadro 2.1. Cargo/ Função do inquirido

Posição	n	%
Diretor(a) de Recursos Humanos da empresa/organização	101	30,1
Diretor(a) da empresa/organização	74	22
Gestor(a) de Recursos Humanos	57	17
Chefia direta	45	13,4
Orientador(a) de estágio profissional	32	9,5
Técnico(a) ou responsável da área administrativa	8	2,4
Collega	8	2,4
Outra	11	3,3
Total	336	100

A maior parte dos respondentes são empresas, de grande ou média dimensão (48%) (Figura 2.1). Contudo, relativamente ao anterior questionário subiu consideravelmente a representatividade do sector público e do 3º sector (em conjunto representavam 7% no inquérito de 2014, correspondendo agora a 19% da amostra).

Figura 2.1. Tipo de organização/ empresa



Na distribuição por áreas de atividade (Quadro 2.2) observa-se um maior peso das empresas de prestação de serviços na área das tecnologias de informação (19%). De seguida, surge a consultoria de gestão, contabilidade, marketing e/ou publicidade e a prestação de serviços nas áreas de auditoria e contabilidade (14%). A maior diversidade da amostra reflete-se aqui igualmente, aumentando a importância, face ao inquérito anterior, das organizações das áreas de ação social e da administração pública (10%), tal como da comunicação e cultura (6%), ou da investigação, ensino e formação (4%). Na amostra de 2014 as duas primeiras áreas estavam ausentes da amostra.

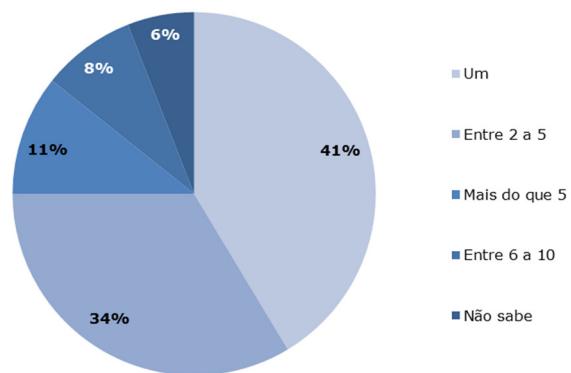
e a área do ensino/ formação representava 2%. A área de estudos e projetos e de construção, mais associada à arquitetura, aumentou de 4% para 7%. Outra variação a destacar é a do aumento de representatividade do sector do turismo e lazer de 1% para 5%.

Quadro 2.2. Áreas de atividade da organização/ empresa

Áreas	n	%
Consultoria/ prestação de serviços em tecnologias de informação	62	18,5
Consultoria de gestão; contabilidade; marketing ou publicidade	47	14
Comércio e distribuição	34	10,1
Políticas e ação sociais; Administração pública	32	9,5
Indústria transformadora; Telecomunicações e Energia	31	9,2
Estudos e projetos; Construção	24	7,1
Comunicação e Cultura	19	5,7
Recursos Humanos	17	5,1
Turismo e Lazer	16	4,8
Banca e Seguros	16	4,8
Investigação; Ensino e Formação	13	3,9
Saúde	13	3,9
Outras	12	3,6
Total	336	100

Quanto ao número de recrutados, a grande maioria das organizações que respondeu (75%) contratou até cinco diplomados (Figura 2.2). A distribuição é relativamente semelhante ao inquérito anterior, ainda que este ano não tenhamos registado organizações que tenham empregado mais de 10 diplomados do ISCTE-IUL entre 2013 e 2015.

Figura 2.2. Número de diplomados recrutados



A identificação das áreas, das licenciaturas e dos mestrados dos diplomados era de resposta múltipla, podendo ser identificada mais do que uma área, primeiramente, e mais do que uma licenciatura e do que um mestrado, de seguida. As percentagens apresentadas em cada 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

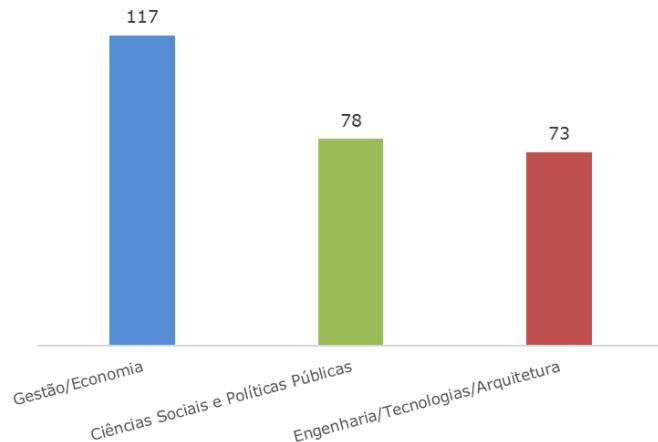
pode ter contratado vários diplomados de apenas um curso de licenciatura ou ter recrutado vários diplomados de vários mestrados.

A importância dos ciclos de estudos está equilibrada. Contudo, as entidades empregadoras referem mais os diplomados com mestrado (70%), do que licenciados (63%), o que inverte a ordem presente no inquérito anterior (recorda-se que podem referir ambos). Quase metade das referências a licenciados são da área de gestão ou economia (48%), sendo que os diplomados de ciências sociais/políticas públicas e de engenharia/ tecnologias ou arquitetura têm um peso próximo (27% e 25% respetivamente) no quadro 2.3.).

Quadro 2.3. Licenciaturas dos recrutados

Licenciaturas	nº de referências	%
Antropologia	4	0,9
Ciência Política	13	3
Economia	45	10,5
Engenharia de Telecomunicações e Informática	33	7,7
Engenharia Informática	42	9,8
Finanças e Contabilidade	41	9,5
Gestão	97	22,6
Gestão de Marketing	25	5,8
Gestão de Recursos Humanos	35	8,1
Gestão e Engenharia Industrial	13	3
História Moderna e Contemporânea	4	0,9
Informática e Gestão de Empresas	26	6
Psicologia	24	5,6
Serviço Social	10	2,3
Sociologia	18	4,2
Total	430	100

Ao nível dos mestrados a distribuição é idêntica (Figura 2.3. e Quadro 2.4.), diminuindo ligeiramente a importância da área da gestão e economia (44%) e aumentando as referências a outras áreas: ciências sociais e políticas públicas (29%) e engenharia/ tecnologias e arquitetura (27%). Focando no curso de mestrado (Quadro 2.4.) destacam-se os seguintes com mais de 5% das referências: gestão (12,5%); economia (7,5%); gestão de empresas (7%) e de recursos humanos (6,8%); engenharia informática (6,6%); psicologia social e das organizações (5,9%); finanças e marketing (ambos com 5,1%).

Figura 2.3. Mestrados dos diplomados por área (nº de referências)**Quadro 2.4. Mestrado dos recrutados**

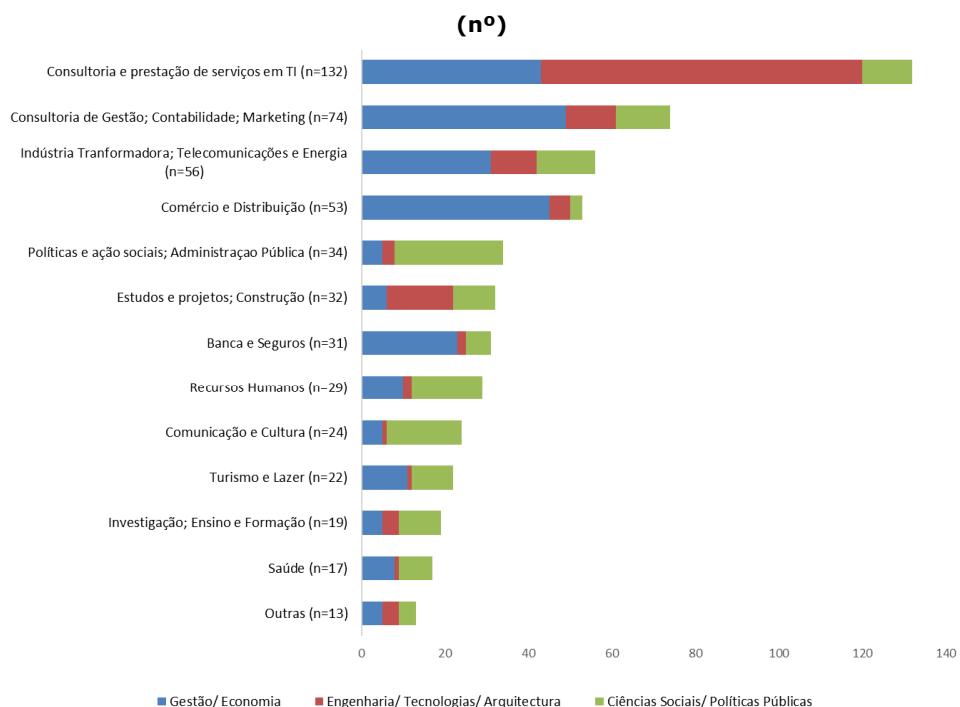
Mestrados	nº de ref.	%
Administração Pública	1	0,2
Antropologia	4	0,9
Arquitetura	20	4,4
Ciência Política	2	0,4
Ciências da Complexidade	1	0,2
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	2	0,4
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	9	2
Contabilidade	16	3,5
Desenvolvimento, Diversidades Locais e Desafios Mundiais	2	0,4
Direito das Empresas	5	1,1
Economia	34	7,5
Economia da Empresa e da Concorrência	4	0,9
Economia e Políticas Públicas	5	1,1
Economia Monetária e Financeira	5	1,1
Economia Social e Solidária	1	0,2
Educação e Sociedade	1	0,2
Engenharia de Telecomunicações e Informática	18	4
Engenharia Informática	30	6,6
Erasmus Mundus em Serviço Social com Famílias e Crianças	1	0,2
Estudos Africanos	1	0,2
Estudos de Desenvolvimento	1	0,2
Família e Sociedade	1	0,2
Finanças	23	5,1
Gestão	57	12,5
Gestão de Empresas	32	7
Gestão de Recursos Humanos	31	6,8
Gestão de Serviços de Saúde	1	0,2
Gestão de Serviços e da Tecnologia	12	2,6
Gestão de Sistemas de Informação	18	4
Gestão e Estudos da Cultura	5	1,1
Gestão Internacional	8	1,8
História Moderna e Contemporânea	2	0,4
História, Defesa e Relações Internacionais	1	0,2
Informática e Gestão	17	3,7
Marketing	23	5,1
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	1,1
Políticas Públicas	1	0,2
Psicologia Comunitária e Proteção de Menores	4	0,9
Psicologia Social da Saúde	1	0,2

Quadro 2.4. Mestrado dos recrutados

Mestrados	nº de ref.	%
Psicologia Social e das Organizações	27	5,9
Serviço Social	8	1,8
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	6	1,3
Sociologia	7	1,5
Sociologia e Planeamento	1	0,2
Software de Código Aberto	1	0,2
Total	455	100

O cruzamento das referências às áreas das licenciaturas e dos mestrados com a área de atividade da empresa sugere leituras interessantes (Figura 2.5). Uma primeira observação decorre do dinamismo das empresas de consultoria em TI, que acolhem obviamente diplomados na área de engenharia e TI, mas também da área de gestão e ainda, com menor importância, diplomados das ciências sociais.

Num primeiro nível observam-se, portanto, as correspondências esperadas. A maior importância dos diplomados em gestão e economia nas empresas de consultoria nessa área, no comércio/distribuição e na banca e seguros. A área de engenharia, TI e arquitetura está mais presente nas empresas de consultoria em TI e de estudos e projetos, esta última essencialmente associada a arquitetura. Os diplomados em ciências sociais estão mais presentes nos sectores de administração pública, investigação e ensino, comunicação e cultura e recursos humanos. A par destas associações, os diplomados em ciências sociais apresentam um perfil bastante diversificado. Nos setores da saúde e do turismo e lazer as referências às áreas de gestão e economia e às ciências sociais estão relativamente equilibradas.

Figura 2.4. Setor de atividade da entidade empregadora, segundo a área de estudos dos recrutados

3. REQUISITOS MAIS IMPORTANTES PARA A ADMISSÃO DE UM DIPLOMADO

O inquérito às entidades empregadoras contém uma primeira secção sobre as percepções dos empregadores relativamente aos fatores que mais influenciam a decisão na fase de recrutamento. Solicita-se às entidades empregadoras que classifiquem a importância de determinados critérios para a admissão de um diplomado (Quadro 3.1). O fator mais valorizado é a comunicação/ atitude do candidato na entrevista (89% atribui-lhe importância igual ou superior a 8). Apesar do inquérito dizer respeito à contratação de recém-diplomados, o segundo fator mais importante é a experiência profissional relacionada com as funções desempenhadas na organização (89% atribui-lhe importância igual ou superior a 8). Relativamente ao inquérito anterior, a avaliação é globalmente idêntica, apenas a importância das atividades extracurriculares é avaliada de forma diferente (era 5,5 no inquérito anterior). O prestígio da universidade continua a ser um dos fatores mais valorizados. A hipótese de resposta “recomendação pessoal” é nova, pelo que não temos termo de comparação anterior.

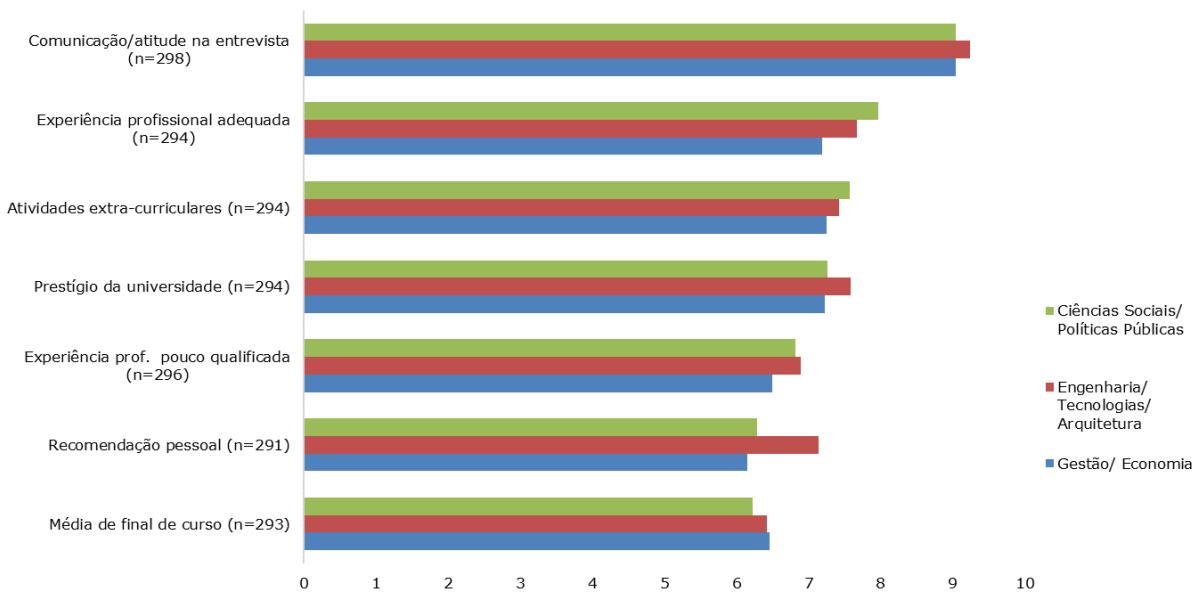
Comunicação/ atitude
Experiência profissional
Atividades extracurriculares
Prestígio da Universidade

Quadro 3.1. Grau de importância dos requisitos para a admissão de um diplomado

Fatores de empregabilidade	Nº ref.	Mediana	Média	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	9 (%)	10 (%)
Comunicação/ atitude do candidato	298	9	8,9	0,7	-	-	0,3	0,7	1,3	1,3	6,7	22,8	21,1	45
Experiência prof. adequada	294	8	7,5	3,1	1,4	1,7	1,7	2	8,8	6,8	15	17	19,7	22,8
Atividades extracurriculares	294	8	7,1	1,7	1,4	2	3,1	3,4	8,8	10,5	16,7	24,1	15,3	12,9
Prestígio da universidade	294	8	7,1	2,4	1	1,4	1,7	3,7	8,2	11,6	19,4	26,2	15,3	9,2
Experiência prof. pouco qualificada	296	7	6,4	4,4	2	3,4	4,4	6,1	11,5	12,5	17,2	17,6	13,5	7,4
Recomendação pessoal	291	7	6,3	5,8	2,1	2,4	3,8	4,8	16,5	10,3	17,2	18,6	11	7,6
Média de final de curso	293	7	6,2	2,7	2	2	5,1	2,7	14,7	17,4	24,6	19,8	4,4	4,4

Ainda que a comunicação/ atitude do diplomado na entrevista seja o fator avaliado como mais importante para todos, observando as áreas de ensino dos diplomados verificam-se algumas variações (Figura 3.1). A experiência profissional adequada é particularmente importante para quem contratou diplomados das ciências sociais ou da área de políticas públicas. O prestígio da universidade é avaliado como mais importante para as empresas que recrutaram diplomados das áreas da engenharia/ tecnologias e arquitetura, tal como a recomendação pessoal.

Figura 3.1. Grau de importância dos requisitos para a admissão, segundo a área de estudos dos recrutados



4. OPINIÃO SOBRE OS DIPLOMADOS DO ISCTE-IUL

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. As entidades empregadoras identificaram as competências consideradas mais importantes no desempenho profissional e avaliaram os diplomados do ISCTE-IUL nessas mesmas competências. Inquiriu-se ainda os empregadores quanto a:

- posicionamento do ISCTE-IUL em comparação com outras universidades portuguesas;
- probabilidade de contratar diplomados com um curso superior nos próximos dois anos;
- fatores diferenciadores dos diplomados do ISCTE-IUL.

4.1. Preparação para o mercado de trabalho

Os empregadores avaliam globalmente de uma forma muito positiva os diplomados das licenciaturas quanto ao grau de preparação para o mercado de trabalho. Numa escala que varia de 1 a 5, os empregadores avaliam, em média, o grau de preparação dos licenciados em 4,4 (mediana= 4; n=185). Quanto aos mestrados os resultados são semelhantes, ligeiramente superiores na generalidade dos cursos. Globalmente, empregadores avaliam o grau de preparação dos mestres em 4,4 (mediana= 4; n=200).²

A avaliação é idêntica à do último inquérito (2014), ainda que ligeiramente inferior no que diz respeito ao primeiro ciclo e superior relativamente ao segundo ciclo. O grau de preparação dos licenciados apresentava uma média de 4,5 e uma mediana de 5, para os mestrados uma média de 4,2 e a mediana de 4. Contudo, estes resultados não são comparáveis senão globalmente. A estratégia de contactos permitiu maior quantidade e diversidade dos perfis presentes nas entidades empregadoras.

Considerando a avaliação de cada curso (Quadro 4.1.1), a grande maioria é avaliada em mais de 80% como bom ou muito bom. Em seis licenciaturas – Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Engenharia Informática, Informática e Gestão de Empresas, História Moderna e Contemporânea, Serviço Social - a totalidade dos empregadores afirmou que o curso proporcionou um grau de preparação para o mercado de trabalho bom ou muito bom aos diplomados.

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 (%)
Antropologia	4	5	4,3	-	-	25	25	50
Ciência Política	13	5	4,3	-	7,7	7,7	30,8	53,8
Economia	39	5	4,6	-	-	-	35,9	64,1
Engenharia de Telecomunicações e Informática	30	4	4,4	-	-	3,3	56,7	40
Engenharia Informática	37	4	4,4	-	-	-	62,2	37,8

² As médias e medianas globais são calculadas considerando a média global de avaliação de cada empregador (n=nº de empregadores que responderam à questão) e não as médias e medianas de cada curso (um empregador podia referir vários cursos). Por conseguinte, aqui e nas seguintes seções optou-se apresentar as médias e medianas globais no texto e nos Quadros incluir apenas o que foi calculado considerando as respostas agregadas por curso.

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 (%)
Finanças e Contabilidade	38	5	4,6	-	-	5,3	26,3	68,4
Gestão	87	5	4,5	-	-	2,3	44,8	52,9
Gestão de Marketing	21	5	4,5	-	-	4,8	42,9	52,4
Gestão de Recursos Humanos	30	5	4,7	-	-	3,3	26,7	70
Gestão e Engenharia Industrial	13	4	4,5	-	-	-	53,8	46,2
História Moderna e Contemporânea	4	5	4,8	-	-	-	25	75
Informática e Gestão de Empresas	24	5	4,5	-	-	-	50	50
Psicologia	24	5	4,5	-	-	4,2	45,8	50
Serviço Social	9	4	4,3	-	-	-	66,7	33,3
Sociologia	15	4	4,2	-	6,7	13,3	33,3	46,7
Total	388	-	-	-	0,5	3,1	43	53,4

As entidades empregadoras consideram que os mestrados do ISCTE-IUL proporcionam um bom ou muito bom grau de preparação em 97% dos casos (quadro 4.1.2.).

Quadro 4.1.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho - mestrados³

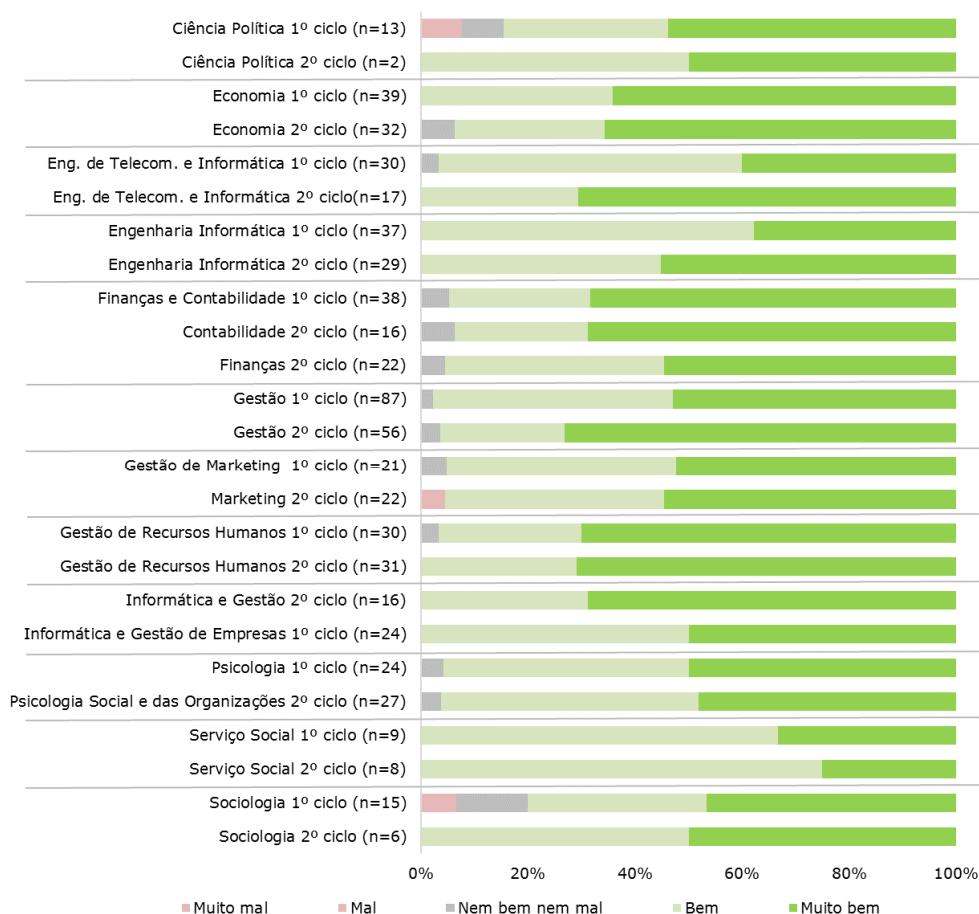
Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Antropologia	4	5	4,5	-	-	-	50	50
Arquitetura	18	4	4,2	-	-	11,1%	55,6	33,3
Ciência Política	2	5	4,5	-	-	-	50	50
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	2	4	4,0	-	-	-	100	-
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	9	5	4,6	-	-	-	44,4	55,6
Contabilidade	16	5	4,6	-	-	6,3%	25	68,8
Desenvolvimento, Diversidades Locais e Desafios Mundiais	2	5	5,0	-	-	-	-	100
Direito das Empresas	5	5	4,6	-	-	-	40	60
Economia	32	5	4,6	-	-	6,3%	28,1	65,6
Economia da Empresa e da Concorrência	3	5	5	-	-	-	-	100
Economia e Políticas Públicas	5	4	4,4	-	-	-	60	40
Economia Monetária e Financeira	6	5	4,7	-	-	-	33,3	66,7
Engenharia de Telecomunicações e Informática	17	5	4,7	-	-	-	29,4	70,6
Engenharia Informática	29	5	4,6	-	-	-	44,8	55,2
Finanças	22	5	4,5	-	-	4,5%	40,9	54,5
Gestão	56	5	4,7	-	-	3,6%	23,2	73,2
Gestão de Empresas	32	5	4,4	-	3,1%	3,1%	40,6	53,1
Gestão de Recursos Humanos	31	5	4,7	-	-	-	29	71
Gestão de Serviços e da Tecnologia	12	5	4,8	-	-	-	25	75
Gestão de Sistemas de Informação	17	5	4,5	-	-	-	47,1	52,9
Gestão e Estudos da Cultura	5	4	4,4	-	-	-	60	40
Gestão Internacional	8	5	5	-	-	-	-	100
História Moderna e Contemporânea	2	5	4,5	-	-	-	50	50
História, Defesa e Relações Internacionais	1	4	4,0	-	-	-	100	-
Informática e Gestão	16	5	4,7	-	-	-	31,3	68,8
Marketing	22	5	4,4	4,5%	-	-	40,9	54,5
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	5	4,4	-	-	20,0%	20	60
Psicologia Comunitária e Proteção de Menores	4	5	4,5	-	-	-	50	50
Psicologia Social e das Organizações	27	4	4,4	-	-	3,7%	48,1	48,1

³ Os resultados dos mestrados seguintes foram omitidos por se ter obtido apenas uma resposta: Economia Social e Solidária; Gestão de Serviços de Saúde; Ciências da Complexidade; Software de Código Aberto; Administração Pública; Educação e Sociedade; Erasmus Mundus em Serviço Social com Famílias e Crianças; Estudos de Desenvolvimento; Família e Sociedade; Psicologia Social da Saúde.

Quadro 4.1.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho - mestrados³

Escala: 1 - Prepara muito mal; 5 - Prepara muito bem	Nº ref.	Mediana	Média	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Serviço Social	8	4	4,3	-	-	-	75	25
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	5	5	4,6	-	-	-	40	60
Sociologia	6	5	4,5	-	-	-	50	50
Total	440	--	--	0,2	0,5	2,5	37,3	59,5

Compara-se agora a avaliação da preparação para o mercado de trabalho dos diplomados por ciclo, para os cursos referidos que têm continuidade entre o primeiro e segundo ciclos (Figura 4.1.1.). Não estão no gráfico Antropologia nem História Moderna e Contemporânea, devido ao número reduzido de referências, nem Arquitetura, uma vez que funciona em mestrado integrado.

Figura 4.1.1. Avaliação da preparação dos diplomados do 1º e 2º ciclos, por cursos com continuidade

4.2. Satisfação das entidades empregadoras com os diplomados do ISCTE-IUL

Mantem-se o nível elevado na satisfação com os diplomados. Os empregadores avaliam, em média, o nível de satisfação com os diplomados das licenciaturas em 4,4 (mediana=4; n=200). O nível de satisfação é ainda superior ao nível dos mestrados: os empregadores atribuem, em média, uma avaliação de 4,6 (mediana=5; n=202).

10 em 15 licenciaturas
são avaliadas com
satisfação ou muita
satisfação por todos os
inquiridos

A avaliação dos níveis de satisfação é idêntica à do último inquérito (2014), ainda que ligeiramente inferior no que diz respeito ao primeiro ciclo e superior relativamente ao segundo ciclo. O nível de satisfação relativamente aos licenciados apresentava uma média de 4,6 e uma mediana de 5, para os mestrados uma média de 4,5 e a mediana de 5. Também aqui os resultados não são comparáveis senão globalmente, uma vez que a estratégia de contactos permitiu maior quantidade e diversidade dos perfis presentes nas entidades empregadoras. Esta observação é particularmente verdadeira no que diz respeito aos mestrados.

A concentração nos níveis de avaliação superiores é mais generalizada: diplomados de dez em quinze licenciaturas são avaliados pela totalidade dos empregadores com satisfação ou muita satisfação (Quadro 4.2.1).

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

Escala: 1 - Nada satisfeito; 5 - Muito satisfeito	Nº ref.	Média	Mediana	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Antropologia	3	4,7	5	-	-	-	33,3	66,7
Ciência Política	12	4,4	5	-	16,7	-	8,3	75
Economia	41	4,7	5	-	-	-	29,3	70,7
Engenharia de Telecomunicações e Informática	30	4,6	5	-	-	-	40	60
Engenharia Informática	37	4,6	5	-	-	-	37,8	62,2
Finanças e Contabilidade	39	4,7	5	-	-	-	25,6	74,4
Gestão	87	4,6	5	-	1,1	-	32,2	66,7
Gestão de Marketing	23	4,7	5	-	-	4,3	26,1	69,6
Gestão de Recursos Humanos	31	4,8	5	-	-	3,2	16,1	80,6
Gestão e Engenharia Industrial	13	4,7	5	-	-	-	30,8	69,2
História Moderna e Contemporânea	3	5	5	-	-	-	-	100
Informática e Gestão de Empresas	24	4,6	5	-	-	-	37,5	62,5
Psicologia	23	4,5	5	-	-	8,7	30,4	60,9
Serviço Social	10	4,6	5	-	-	-	40	60
Sociologia	16	4,8	5	-	-	-	25	75
Total	392	--	--	0	0,8	1	29,8	68,4

No Quadro 4.2.2. observa-se que, de trinta mestrados assinalados, em 25 os empregadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos.

Quadro 4.2.2. Avaliação do grau de satisfação dos diplomados - mestrados ⁴

Escala: 1 - Nada satisfeito; 5 - Muito satisfeito	Nº ref.	Média	Mediana	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Antropologia	4	4,8	5	-	-	-	25	75
Arquitetura	19	4,5	5	-	-	5,3	42,1	52,6
Ciência Política	2	5	5	-	-	-	-	100
Ciências do Trabalho e Relações Laborais	2	4,5	5	-	-	-	50	50
Comunicação, Cultura e Tecnologias da Informação	9	4,6	5	-	-	11,1	22,2	66,7
Contabilidade	16	4,8	5	-	-	-	18,8	81,3
Desenvolvimento, Diversidades Locais e Desafios Mundiais	2	5	5	-	-	-	-	100
Direito das Empresas	5	4,6	5	-	-	-	40	60
Economia	32	4,7	5	-	-	-	31,3	68,8
Economia da Empresa e da Concorrência	4	5	5	-	-	-	-	100
Economia e Políticas Públicas	5	4,8	5	-	-	-	20	80
Economia Monetária e Financeira	5	4,8	5	-	-	-	20	80
Engenharia de Telecomunicações e Informática	17	4,7	5	-	-	-	29,4	70,6
Engenharia Informática	29	4,7	5	-	-	-	34,5	65,5
Finanças	22	4,6	5	-	-	-	40,9	59,1
Gestão	56	4,8	5	-	-	1,8	17,9	80,4
Gestão de Empresas	32	4,7	5	-	-	-	34,4	65,6
Gestão de Recursos Humanos	31	4,7	5	-	-	-	29	71
Gestão de Serviços e da Tecnologia	12	4,9	5	-	-	-	8,3	91,7
Gestão de Sistemas de Informação	17	4,6	5	-	-	-	35,3	64,7
Gestão e Estudos da Cultura	5	4,6	5	-	-	-	40	60
Gestão Internacional	8	5	5	-	-	-	-	100
História Moderna e Contemporânea	2	4,5	5	-	-	-	50	50
Informática e Gestão	17	4,6	5	-	-	5,9	29,4	64,7
Marketing	23	4,6	5	-	4,3	-	26,1	69,6
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos	5	4,8	5	-	-	-	20	80
Psicologia Comunitária e Proteção de Menores	3	5	5	-	-	-	-	100
Psicologia Social e das Organizações	27	4,7	5	-	-	-	25,9	74,1
Serviço Social	7	4,6	5	-	-	-	42,9	57,1
Sistemas Integrados de Apoio à Decisão	5	4,6	5	-	-	-	40	60
Sociologia	6	4,8	5	-	-	-	16,7	83,3
Total	441	--	--	0,2	0,2	0,9	27,4	71,2

Comparando a avaliação da preparação dos diplomados para o mercado de trabalho com o nível de satisfação das entidades empregadoras (Figuras 4.2.1 e 4.2.2) confirma-se uma apreciação muito favorável do desempenho dos diplomados. O nível de satisfação é geralmente superior à avaliação da preparação do diplomado, indicando que outros fatores, para além deste, são importantes para o desempenho. Isto era já sugerido na identificação dos requisitos de admissão (Quadro 3.1) e será reforçado na secção seguinte, sobre as competências necessárias para o sucesso.

Os cursos da área de Gestão e Economia apresentam uma maior equivalência entre a avaliação da preparação do mercado de trabalho e a satisfação dos empregadores. A distância entre as duas avaliações parece superior em Sociologia, Serviço Social, História Moderna e Contemporânea, Psicologia ou Antropologia. Ainda que o número de referências nestes cursos não seja muito

⁴ Os resultados dos mestrados seguintes foram omitidos por se ter obtido apenas uma resposta: Economia Social e Solidária; Gestão de Serviços de Saúde; Ciências da Complexidade; Software de Código Aberto; Administração Pública; Educação e Sociedade; Estudos de Desenvolvimento; Família e Sociedade; História, Defesa e Relações Internacionais; Políticas Públicas; Psicologia Social da Saúde; Sociologia e Planeamento.

significativo, impedindo a extração destes resultados, a leitura cruzada de dados do inquérito acrescenta uma sugestão interessante: as áreas de empregabilidade destes diplomados são diversificadas (Figura 2.4), o que pode dificultar a preparação para contextos específicos. Mais ainda, os empregadores estão muito satisfeitos com os diplomados, o que também sugere que outras competências compensam uma eventual menor preparação para um mercado de trabalho específico.

Figura 4.2.1. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho e do nível de satisfação das entidades empregadoras – 1º ciclo⁽¹⁾

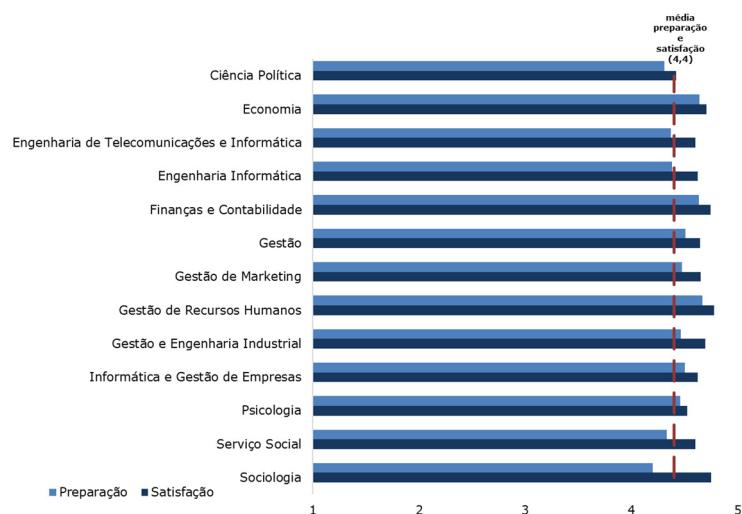
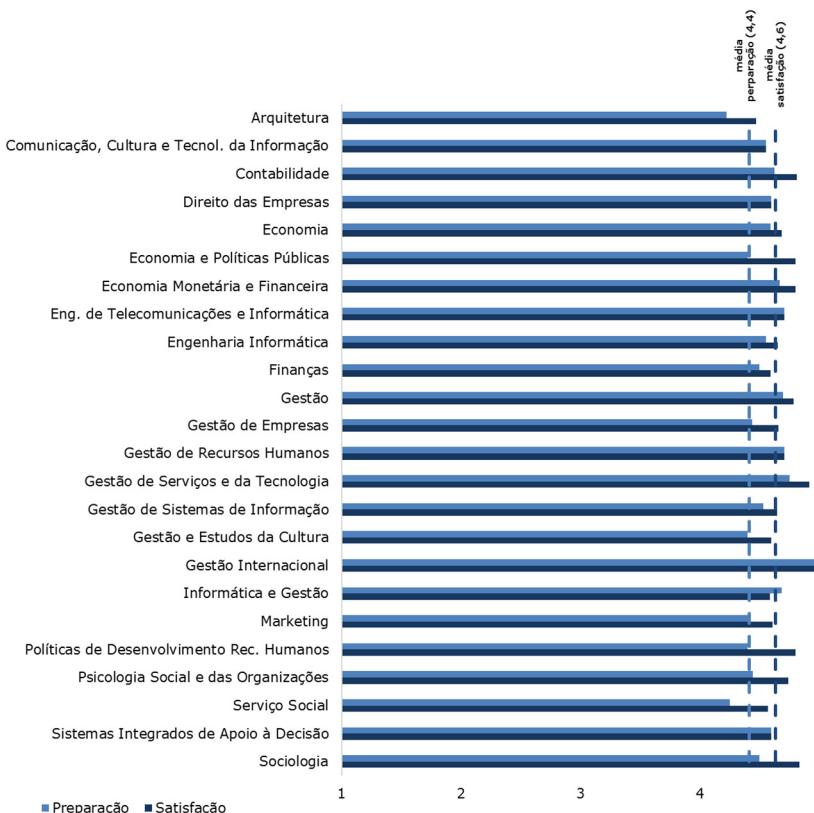


Figura 4.2.2. Avaliação do grau de preparação dos diplomados para o mercado de trabalho e do nível de satisfação das entidades empregadoras – 2º ciclo⁽¹⁾



(1) Cursos com menos de 5 referências foram excluídos do gráfico

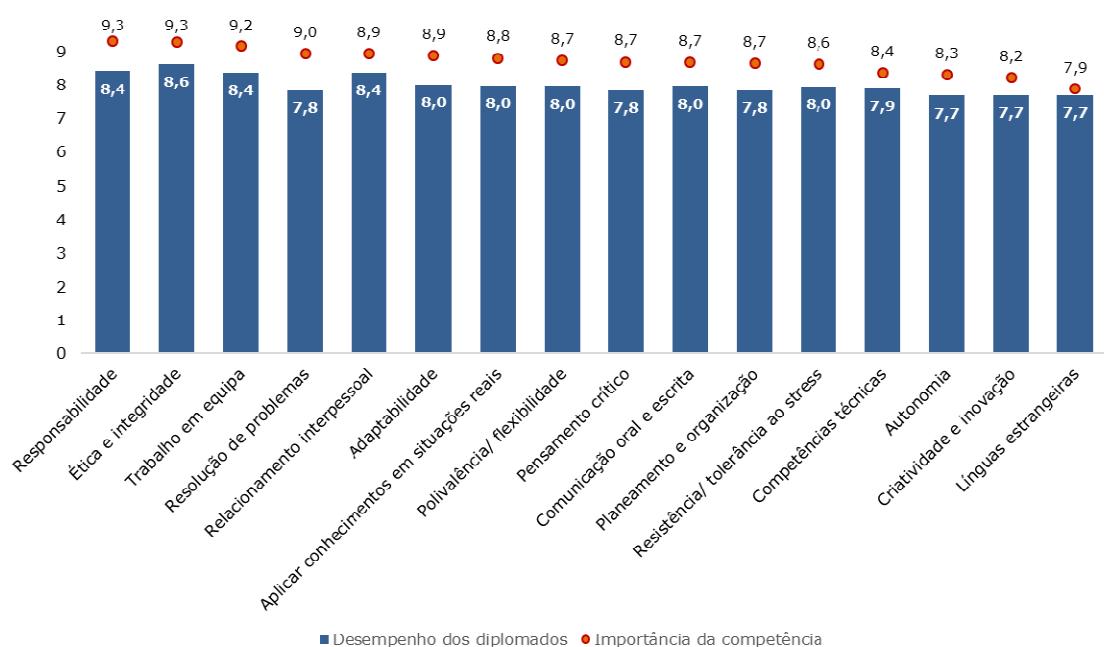
4.3. Competências mais importantes dos diplomados com um curso superior vs. avaliação das competências dos diplomados do ISCTE-IUL

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-IUL relativamente a essas mesmas competências. De uma forma geral, as competências mais valorizadas pelos empregadores são também aquelas em que melhor avaliam os diplomados do ISCTE-IUL. Na Figura 4.3.1 apresenta-se a avaliação da importância do fator para o sucesso (que preside à ordenação decrescente dos fatores no eixo do gráfico) e a avaliação do diplomado relativamente a esse fator.

Responsabilidade; Ética e integridade; Capacidade de trabalhar em equipa
As competências mais valorizadas e em que os diplomados ISCTE-IUL são melhor avaliados

Tal como no inquérito anterior *Responsabilidade* (9,3) e *Ética e integridade* (9,3) são as competências mais valorizadas. Seguidamente surge agora a *Capacidade de trabalhar em equipa* (9,2), onde antes estava o *Relacionamento interpessoal*, que se apresenta agora no quinto lugar dos fatores mais valorizados. Estes quatro fatores são ao mesmo tempo dos mais valorizados e aqueles em que o desempenho dos diplomados do ISCTE-IUL é melhor avaliado (8,6 para a *Ética e Integridade* e 8,4 para os restantes fatores). Um fator em que a avaliação do desempenho fica um pouco mais distante da importância dessa competência para o sucesso é a *Capacidade de resolução de problemas* (7,8 na avaliação de desempenho, 9 na importância do fator/ competência para o sucesso).

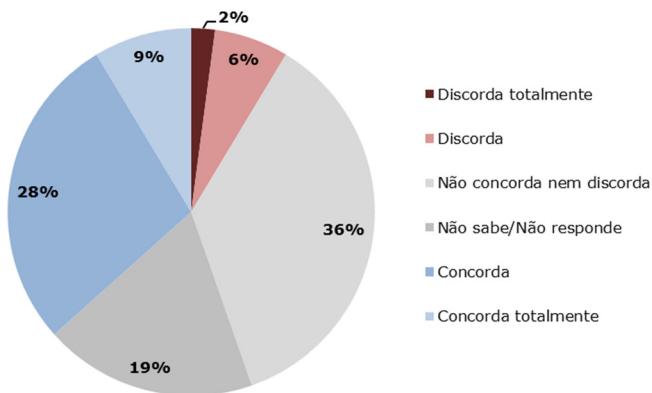
Figura 4.3.1. Opinião sobre as competências mais importantes para o sucesso profissional de um diplomado VS avaliação de desempenho dos diplomados do ISCTE-IUL (escala de 0 a 10)



4.4. Posicionamento do ISCTE-IUL e probabilidade de contratar mais diplomados ISCTE-IUL

Rematando a avaliação da preparação que o ISCTE-IUL proporciona aos seus diplomados e do desempenho dos mesmos, foi solicitada a opinião sobre o posicionamento do ISCTE-IUL em comparação com as outras universidades portuguesas. Pedindo aos inquiridos que fosse indicado o grau de concordância face à afirmação “De uma forma geral, os diplomados pelo ISCTE-IUL saem dos cursos melhor preparados do que os diplomados de outras universidades” (Figura 4.4.1), observou-se que os inquiridos têm dificuldade em responder. Cerca de 55% não concorda nem discorda, não respondem ou afirmam não saber, enquanto 37% concordam com a afirmação.

Figura 4.4.1. Posicionamento do ISCTE-IUL no panorama universitário português



Face a este enquadramento, procurou-se conhecer a disponibilidade das entidades empregadoras para contratar mais diplomados do ISCTE-IUL nos próximos dois anos. A reação das entidades empregadores é muito positiva (Quadro 4.4.1). Das entidades que responderam, 72,3% afirmam que podem vir a contratar um diplomado do ISCTE-IUL com um grau de probabilidade igual ou superior a 7, numa escala de 0 a 10.

Quadro 4.4.1. Probabilidade de contratar mais diplomados do ISCTE-IUL nos próximos dois anos

Escala: 0 – nada provável; 10 – muitíssimo provável	n	Média	Mediana	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	9 (%)	10 (%)
Grau de probabilidade	267	7,3	7	0,7	-	-	0,7	3,4	14,2	8,6	22,8	27,3	12,7	9,4

Numa pergunta de resposta livre, pediu-se ainda às entidades empregadoras que indicassem os pontos fortes que diferenciam os diplomados do ISCTE-IUL. Apenas 80 (22%) responderam, mas 33 apresentaram mais do que um ponto. O Quadro 4.4.2 apresenta a importância de um conjunto de fatores na totalidade das referências. Os dois pontos diferenciadores dos diplomados do ISCTE-IUL mais referidos são a preparação técnico-científica (29%) e um primeiro grupo de competências comportamentais, ou *soft-skills*, associadas à responsabilidade; iniciativa/ motivação; adaptabilidade; trabalho em equipa; comunicação; capacidade de resolução de problemas e gestão de stress (27%).

Pontos fortes:
Competência técnico-científica;
Competências comportamentais de saber-estar numa organização

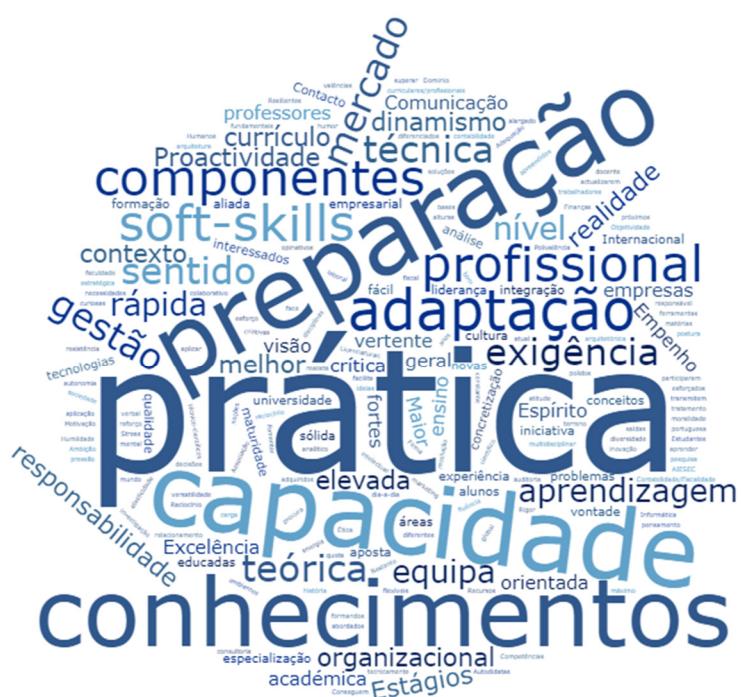
Por outro lado, são também muito importantes, sobretudo se considerados em conjunto, os pontos ligados à parte prática da formação e à ligação ao mercado de trabalho (34% em conjunto). Separámos um segundo conjunto de competências comportamentais que reúne referências ao pensamento crítico, raciocínio analítico, criatividade e curiosidade dos diplomados (5%).

As restantes referências ao corpo docente, à internacionalização e à investigação, vêm reforçar o primeiro ponto, da diferenciação do ISCTE-IUL pela boa preparação técnico-científica dos cursos, docentes, escolas. Na Figura 4.4.2 foi representada uma nuvem de palavras com as respostas livres dos empregadores à questão sobre os pontos fortes diferenciadores do ISCTE-IUL.

Quadro 4.4.2. Fatores diferenciadores do ISCTE-IUL

Fatores	Nº ref.	%
Boa preparação técnica/ científica e especialização; bom currículo dos cursos	34	28,6
Competências comportamentais I: responsabilidade; iniciativa/ motivação; adaptabilidade; trabalho em equipa; comunicação; capacidade de resolução de problemas e gestão de stress	32	26,9
Componente prática da formação	22	18,5
Ligação\ adaptação à realidade da empresa ou instituição (estágios, experiência ou conhecimento do mercado de trabalho)	18	15,1
Competências comportamentais II: pensamento crítico, raciocínio analítico, criatividade, curiosidade	5	4,2
Corpo docente	4	3,4
Internacionalização	3	2,5
Investigação	1	0,8
Total	119	100

Figura 4.4.2. Pontos fortes que diferenciam o ISCTE-IUL – nuvem das palavras mais referidas pelos empregadores



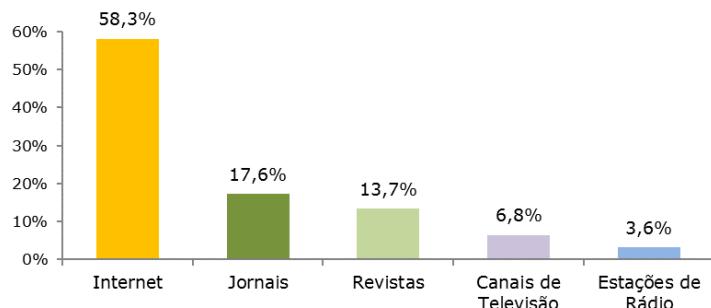
5. RELAÇÃO ENTRE AS ENTIDADES EMPREGADORAS E AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

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, exploram-se as possibilidades de aprofundamento da relação do empregador com o ISCTE-IUL, nomeadamente recolhendo sugestões de melhoria.

5.1. Procura de informação sobre as instituições de ensino superior

De uma forma geral, as entidades empregadoras procura e acede a informação sobre instituições de ensino superior portuguesa (65%). Podendo utilizar várias fontes (Figura 5.1.1.), a internet assume-se como claramente a mais utilizada, indicada por 58% das entidades empregadoras. O segundo meio mais indicado é a imprensa escrita: jornais e revistas, em conjunto, foram indicados por 31% dos empregadores. Os canais de televisão e as estações de rádio foram indicados por menos de 10% dos inquiridos.

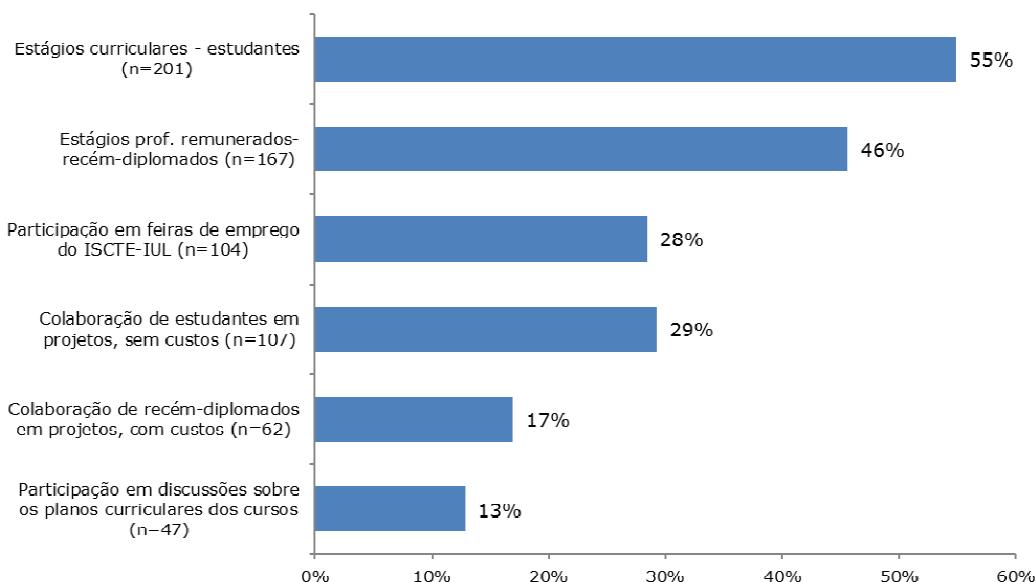
Figura 5.1.1. Acesso a informação sobre Instituições do Ensino Superior (% das entidades empregadoras)



5.2. Disponibilidade para colaboração com o ISCTE-IUL

Um dos objetivos principais do inquérito às entidades empregadoras é o de procurar saber de que formas podemos aprofundar a relação com as organizações que empregam os diplomados do ISCTE-IUL. Quando apresentadas algumas possibilidades de colaboração com o ISCTE-IUL, verifica-se que metade ou mais de metade das entidades empregadoras estão disponíveis para acolher estágios, sejam curriculares ou profissionais remunerados (Quadro 5.2.1). Mais de um quarto das entidades empregadoras também demonstra disponibilidade para acolher a colaboração, sem custos, de estudantes em projetos (28%), reduzindo-se significativamente a disponibilidade no caso de a participação implicar custos (13%). Neste questionário apresentava-se ainda a possibilidade de participação em feiras de emprego, bem acolhida por 28% dos empregadores. Contudo, uma menor disponibilidade foi demonstrada para participar em discussões sobre os planos curriculares dos cursos (13% dos empregadores).

Figura 5.2.1. Disponibilidade de colaboração com o ISCTE-IUL – modalidades (% das entidades empregadores)



5.3. Sugestões de melhoria

O inquérito inclui ainda uma secção em que se pediam sugestões de melhoria, de resposta livre. Perguntou-se às entidades empregadoras de que forma podia o ISCTE-IUL melhorar a qualidade dos diplomados e a sua preparação para o mercado de trabalho. As sugestões foram feitas por apenas 22% dos inquiridos. As mais referidas continuam o alinhamento do que havia sido já apontado como pontos diferenciadores do ISCTE-IUL e da identificação prévia das competências ou atitudes que mais podem contribuir para o sucesso do diplomado.

Sugere-se continuar a aproximação do ISCTE-IUL ao mercado de trabalho através de estágios e outras iniciativas de ligação ao mercado de trabalho (30% das referências) e da componente prática dos cursos (21%) (Quadro 5.3.1). Isto, apesar de se ter verificado anteriormente uma disponibilidade limitada para algumas iniciativas, como a integração, com custos, de estudantes em projetos ou a participação na discussão dos planos curriculares (Figura 5.2.1).

Ligação ao mercado de trabalho

Competências comportamentais: ética; pensamento crítico, raciocínio analítico

Destaca-se igualmente a continuação do investimento em competências comportamentais referindo atitudes associadas a ética, integridade; autonomia; pensamento crítico; raciocínio analítico e competências ao nível da comunicação (18%). Esta sugestão alinha com o diagnóstico das competências já avaliadas como as mais importantes para o sucesso do diplomado (Figura 4.3.1) e reorienta, face ao inquérito de 2014, para a necessidade de competências comportamentais mais

direcionadas para o grupo II identificado no quadro 4.4.2. Possivelmente reflete-se o maior desenvolvimento das competências comportamentais associadas à comunicação e saber-estar numa organização (grupo I) desde o último inquérito: em 2014 surgiam também nas sugestões de melhoria, enquanto que neste inquérito estão presentes sobretudo como ponto diferenciador.

Em menor número refere-se a necessidade de investir em competências técnicas ou metodológicas específicas do domínio disciplinar (18%): em software, linguagens de programação ou atualizações específicas de tecnologias de informação e comunicação; em técnicas de diagnóstico e de comunicação em gestão, psicologia ou arquitetura. Houve ainda sete sugestões de maior investimento na internacionalização dos estudantes ou no conhecimento de línguas estrangeiras, em específico o inglês, que também foi sugerido no último inquérito.

Quadro 5.3.1. Sugestões de melhoria do ISCTE-IUL

	Nº ref.	%
Integração de estágios e outras medidas de aproximação entre universidade e empresas	27	30
Maior componente prática e adequação dos conteúdos ao mercado de trabalho	19	21,1
Investir em competências comportamentais (ética e integridade; autonomia; pensamento crítico; raciocínio analítico; comunicação)	16	17,8
Desenvolvimento de competências técnicas ou específicas do domínio científico (software; metodologias de diagnóstico ou de gestão; sectores específicos)	16	17,8
Investir na internacionalização dos estudantes e no conhecimento de línguas estrangeiras	7	7,8
Aumentar o nível de exigência dos conhecimentos	1	1,1
Investir na diferenciação dos cursos	1	1,1
Revisão da estrutura dos cursos (ex. Bolonha)	1	1,1
Preparação dos estudantes para processos de recrutamento e seleção	1	1,1
Mais e melhor comunicação entre os gabinetes de inserção profissional das universidade e as entidades empregadoras	1	1,1
Total	90	100

Entidades empregadoras que disponibilizaram a divulgação do nome:

- 360imprimir
- A Padaria Portuguesa
- A Saloinha - Produtos Alimentares, Lda
- Affinity
- Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.
- Andrade Gutierrez - Europa, África, Ásia, S.A.
- Antares Consulting
- Arquiangra, Lda
- Associação CLIP - Recursos e Desenvolvimento
- Associação Cultural e Juvenil Batoto Yetu Portugal
- Associação de Apoio aos Doentes Depressivos e Bipolares, ADEB.
- Associação Portuguesa para o Direito dos Menores e da Família - CrescerSer
- Associação Social dos Idosos da Amoreira
- AURPIS - Associação Unitária de Reformados, Pensionistas e Idosos do Seixal
- Banco Atlântico Europa
- Banco Finantia S.A.
- BDO
- BI4ALL - Consultores de Gestão
- BlueSpring - Soluções Empresariais Lda
- Bosch Termotecnologia SA
- Brandcare Est 2014, SA
- B'TEN (B10 - Business Talent Enterprise Network, SA)
- Caixa Geral de Depósitos
- Caixa Mágica Software, S.A.
- Câmara Municipal de Gouveia.
- Câmara Municipal de Torres Vedras
- Câmara Municipal do Funchal
- Câmara Municipal do Nordeste
- Campos Costa arquitetos
- CASES - Cooperativa António Sérgio para a Economia Social, CIPRL
- Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental
- Centro Social 6 Maio
- Centro Social da Freguesia de Arranhó
- Centro Social e Paroquial São João de Brito
- Centro Social Paroquial de Cristo Rei
- Centro Social Serra do Alecrim IPSS
- Colgate-Palmolive
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Loures
- Conceito, SA
- Confiseg
- Contarruda- contabilidade unipessoal, Lda.
- Cross Border Talents, LDA:
- Cushman & Wakefield
- Dancake Portugal
- DAUFOOD Portugal Unipessoal, Lda
- Decathlon
- Deloitte
- DHL Express Portugal
- Diamantino Coelho & Filho, S.A.
- DMGK Trading Lda.
- DreamShaper
- DREP - Direção Regional de Edifícios Públicos
- e.Gen Ventures
- EFIP, Estudos, Fiscalização e Projectos, Lda
- El Corte Ingles, Grandes Armazéns S.A
- Electrolux
- Elevus
- Epimetheus # preparing the future
- Ergocare - Produtos Ergonómicos e Ajudas Técnicas Lda.
- Ericsson
- Ernst & Young
- ESEGUR - Empresa de Segurança S.A.
- Espaço a3 - Arquitectura Personalizada Lda
- Vila Mar, Equipamento Integrado do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM
- Europcar Services, Lda
- Everis
- Exago Ventures S.A.
- Finoeste - Consultoria Fiscal e Financeira, Lda
- Finpartner S.A
- Fundação "O Século"
- Fundação Aga Khan
- Fundação Assistência Médica Internacional
- Fundação Oriente
- Galeria São Mamede
- GLL atelier LDA
- GoCaldas
- GROWIN
- Grupo ProCME
- Henkel Ibérica Portugal
- HRB Solutions
- iCreate Consulting
- Illusive
- Infosistema
- Iniciativas de Meios - Actividades Publicitárias, Lda
- InovaPrime, Lda.
- Instituto de Soldadura e Qualidade
- Instituto Nacional de Estatística
- Instituto Português de Oncologia de Lisboa
- Integer Consulting
- Isis Embalagens
- João Mata, Lda.
- Junta de Freguesia de Azinheira dos Barros, Concelho de Grândola
- Juventude Vidigalense
- KORDA & COMPANY
- Korn Ferry (Portugal)
- Laboratório de Medicina Veterinária, Lda
- Lidl
- Link Consulting
- LINKARE TI
- Loja do Condomínio - Évora
- Manuel Graça Dias + Egas José Viera, arquitetos - Contemporânea, Lda
- Maragra
- M-arquitectos
- Mazars
- Medtronic
- Milestone Consulting
- Minor Continental Portugal SA - Hotéis Tivoli
- Moore Stephens
- MYCHANGE
- Navalho, Morais e Associados SROC, Lda
- Nestlé Portugal S.A.
- Nielsen Portugal

- NOS
- Novabase
- Objectivo Positivo, lda - Gesarrenda
- Oney Bank Portugal
- Opensoft
- Passio Consulting
- Pierre Fabre
- PlainRiver Lda
- Pressley Ridge - Associação de Solidariedade Social
- Público
- PwC
- Quorumaster
- Raposo Subtil e Associados - Sociedade de Advogados.
- Samanta Sequeira Arquitecta
- Samsung Electronica Portuguesa, SA
- Santa Casa da Misericórdia de Águeda
- Santa Casa da Misericórdia de Torres Vedras
- Santa Casa da Misericórdia do Cartaxo
- SAS
- SDG group Portugal
- SHL Portugal
- Sobe Sapo - Animação
- SOBOMBAS - Motores e Bombas
- Sociedade Nacional de Belas Artes, SNBA
- Sodimalveira Supermercados, Lda
- Solvay Business Services
- SUMOL+COMPAL Marcas, S.A.
- Syone
- Tec Labs - Centro de Inovação
- TECNOCOMPORT - Tecnologia e Informática Unipessoal, Lda.
- Territórios Criativos
- Timestamp, Sistemas de Informação, S.A.
- Tocha, Chaves & Associados, SROC, Lda
- Tomas Taveira e White Box
- Travelstore American Express
- Truenumbers
- União de Reformados, Pensionistas e Idosos de Tala/Mele?as
- Unit4
- Up Partner
- Viabiliti Financial Management, Lda.
- Visteon Portuguesa Ltd
- Viveiros Vitioeste de Horto Poense, S. A.
- We Have Ideas
- Willis Towers Watson
- Winprovit
- WWB Foundation
- Zomato