

TREZE

ABRIL

Publicação nº 16 | 2021 | Gabinete de Apoio à Inovação, Transferência, Empreendedorismo e Cooperação da Universidade de Évora



CAREER

O FUTURO, A CIÊNCIA E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÓMICO

Manuel Heitor,
Ministro da Ciência,
Tecnologia e Ensino Superior

CONCEBER NOVAS ATIVIDADES OU AGUARDAR PELA EMPREGABILIDADE?

João Guerreiro,
Presidente do CA da A3ES

TREZE



8124 acessos via portal

www.uevora.pt/inovar/gaitec/treze



50361 pessoas alcançadas

@uevora | @GAITEC



//EDITORIAL

O FUTURO, A CIÊNCIA E O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÓMICO

Será possível conceptualizar e implementar um esforço coletivo para garantir um futuro em estreita articulação entre o reforço continuado do investimento na ciência e a exigência do investimento, também continuado e sistemático, no desenvolvimento social e económico?

Esta questão é hoje particularmente relevante em Portugal e na Europa face ao contexto que vivemos e à crise internacional emergente, associada à pandemia de COVID-19. Se é verdade que a incerteza e o desconhecimento sobre o futuro inundaram as nossas rotinas diárias, não será menos verdade admitir que de forma também inédita em Portugal em tempos de crise, presenciamos um momento extraordinário de confiança dos jovens e das suas famílias na Ciência e no Conhecimento, na formação superior e nas suas instituições.

Mas é também verdade que o debate sobre o papel do Conhecimento na sociedade foi, e continua a ser, muitas vezes polarizado entre as perspetivas utilitarista e cultural, designadamente entre um discurso que valoriza a relevância económica da Ciência, questionando a cada passo a utilidade das atividades científicas para responder às necessidades das pessoas e do País, em oposição a uma perspetiva que salienta o papel da Ciência como elemento cultural, realçando os valores de independência e isenção.

É minha convicção que a polarização deste debate é cada vez mais estéril, especialmente quando essa dicotomia se enquadra na polémica mais vasta que opõe perspetivas neoliberais, às que realçam os valores da equidade e da igualdade, assim como da promoção do mérito. Neste contexto, a ação política nos últimos anos tem dado especial relevância a posicionar a "Sociedade do Conhecimento" como foco primordial da análise, procurando conciliar o que julgamos ser os méritos das posições utilitarista e cultural.

Hoje já sabemos que temos Ciência e que a produção científica nos permite acumular conhecimentos suficientes que nos possibilitam exportar produtos e serviços com mais valor económico, assim como tratarmos doentes nos hospitais e prevenir, tratar e reabilitar doenças com base na ciência que aprendemos e naquela que nós mesmos produzimos. Sabemos também que, por outro lado, as atividades económicas e sociais de maior valor acrescentado levantam novas questões científicas e estimulam novas fronteiras do conhecimento. Precisamos, portanto, de continuar a evoluir no reforço de agendas colaborativas com mais ciência e mais economia, para garantirmos um futuro sustentável às próximas gerações.

Entendamos a realidade dos factos e da dinâmica criada em Portugal nos últimos anos:

- a taxa de graduados com ensino superior na população residente entre os 30 e os 34 anos atinge 43% no 4º trimestre de 2020, superando pela primeira vez a meta europeia de 40%, com o número total de estudantes a aumentar desde 2015 e a atingir cerca de 400 mil estudantes em 2020/21;
- o número de investigadores na população ativa cresce para um máximo também histórico de cerca de 10 investigadores por mil ativos em 2019, 38% dos quais nas empresas;
- a despesa total em I&D em Portugal atingiu um novo máximo histórico de cerca três mil milhões de euros em 2019, representando 1,41% do PIB e crescendo mais de 34% desde 2015, com a previsão da despesa em I&D para 2020 a atingir 1,6% do PIB;
- o crescimento da despesa em I&D é particularmente expressivo no sector das empresas, crescendo mais de 50% desde 2015 e passando a representar 53% da despesa total em I&D;
- a execução da Fundação para a Ciência e a Tecnologia aumenta em cerca de 40% desde 2015, com dois anos consecutivos a superar 510 milhões de euros em simultâneo com uma evolução clara na estrutura de financiamento da ciência;
- Portugal passou a integrar em 2020 o grupo dos países "fortemente inovadores", de acordo com o *European Innovation Scoreboard*, em estreita sintonia com o reforço da capacidade de inovação das nossas PMEs;
- Portugal aumenta consideravelmente a participação nos Programas Europeus de investigação de base competitiva (designadamente no programa Horizonte 2020), com cerca de 180 milhões de euros atraídos anualmente nos últimos três anos, cerca de 60% pelos sistemas científico e académico e 40% pelas empresas.

Por outras palavras, ao mesmo tempo que a democratização do acesso ao ensino superior tem sido concretizada, designadamente com o alargamento da oferta de formações curtas de

âmbito politécnico e a diversificação e especialização da oferta educativa, a democratização do acesso ao conhecimento, à inovação e à investigação pelas empresas tem sido efetivamente conseguida, onde as PME têm cada vez mais expressão no investimento em I&D, com mais de quatro mil empresas a registar despesas privadas de I&D.

É, assim, importante enquadrar os próximos anos em termos da exigência crescente de melhor articular políticas e estratégias para a ciência, para a coesão e para a competitividade com um processo efetivo de convergência europeia até 2030, designadamente em termos da ação climática e das oportunidades associadas à digitalização da nossa sociedade e economia.

Este contexto é particularmente relevante quando se perspetiva a fixação das grandes opções financeiras para a Europa para 2021-27, incluindo o arranque do plano de recuperação e resiliência - PRR (i.e., a Próxima Geração da UE), a preparação dos fundos estruturais para Portugal (i.e., PT 2030), assim como do novo quadro europeu de investigação e inovação (i.e., o Programa "Horizonte Europa"), do futuro do Programa ERASMUS e do futuro programa europeu para o Espaço, entre outros. Em particular a **complementaridade** e **especificidade** dos vários mecanismos.

É neste contexto que a *Presidência Portuguesa da União Europeia* introduziu três questões principais consideradas cruciais na área da investigação e inovação.

Em primeiro lugar, promover a relação entre **ciência e a criação de emprego qualificado** é fundamental para fomentar a recuperação económica e a resiliência, exigindo que todas as regiões europeias se tornem centrais a este debate. A ciência e o conhecimento tecnológico criam mercados e, em conjunto, temos todos de estar mais conscientes do comportamento não linear da investigação e da inovação para criar mais e melhores empregos.

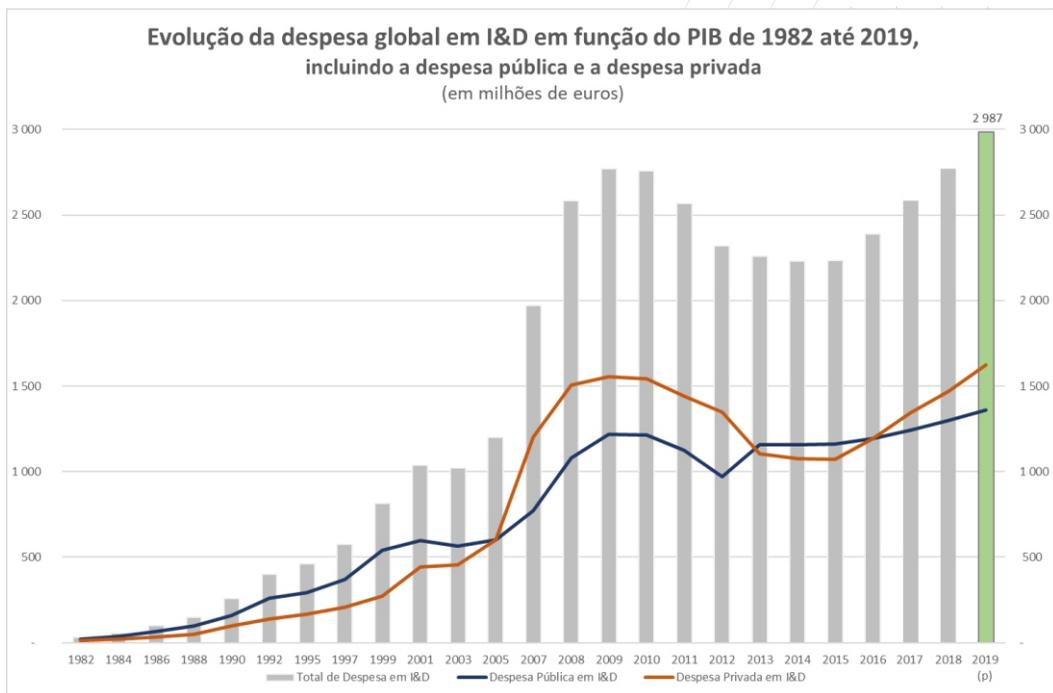
Em segundo lugar, fomentar a **ciência fundamental, "aberta" e colaborativa** é absolutamente crítico para promover novas fronteiras do conhecimento e superar todos os tipos de desafios que emergem. Exemplos claros incluem a investigação em cancro, a investigação sobre a alteração genética de alimentos, ou a investigação sobre a física do universo, sobre materiais avançados, nano-ciências ou física quântica, assim como as dinâmicas socioculturais em que estamos envolvidos, entre muitas outras disciplinas.

Por último, mas não menos importante, é absolutamente necessário fomentar as **carreiras de investigação** e aumentar a profissionalização da atividade de investigação nos sectores público e no privado. Desta forma, a experiência Portuguesa dos últimos anos deve ser usada para promover o debate político na Europa sobre a geração e valorização no conhecimento

nos sistemas público e privado, incluindo carreiras de investigação em empresas, juntamente com o aumento do investimento público e privado em I&D.

Em conclusão, é tempo para aprender mais, promovendo e reforçando agendas conjuntas, mobilizadoras e articuladas com mais ciência e mais economia, valorizando a especificidade do plano de recuperação e resiliência.

*Manuel Heitor,
Ministro da Ciência,
Tecnologia e Ensino Superior*



// CONCEBER NOVAS ATIVIDADES OU AGUARDAR PELA EMPREGABILIDADE?



A correspondência entre os perfis dos diplomados que saem do ensino superior e as necessidades do mercado de trabalho obrigam ao estabelecimento de uma equação complexa que apresenta normalmente inúmeras soluções.

É verdade que ultimamente se tem utilizado a "empregabilidade" como um critério para identificar os cursos socialmente interessantes, ou seja, para caracterizar as formações que, no confronto entre oferta e procura, parecem ser mais eficazes.

Retenha-se, porém, que as necessidades da sociedade evoluem em função das dinâmicas sociais, económicas e ambientais, admitindo-se que na atualidade essa evolução se revela cada vez mais rápida. Profissões que num determinado momento da nossa evolução social são consideradas fundamentais e exigentes quanto ao número e nível dos diplomados, podem, num momento posterior, resvalar para uma situação de reduzida exigência e gerar até um mercado com uma limitada capacidade de absorção de diplomados. As necessidades da sociedade, no seu conjunto,

não são estáticas e a identificação dos profissionais que serão necessários para preencher aquelas necessidades não é uma tarefa fácil.

Simultaneamente, haverá que admitir que a sociedade vai necessitar, no futuro, de algumas profissões, presentemente de contornos ainda pouco definidos, e para as quais, naturalmente, as instituições de ensino superior não estão ainda devidamente preparadas para organizar as linhas de formação que poderão responder a essa eventual procura.

É neste quadro que as instituições de ensino superior começam a estruturar formações que abraçam conhecimentos de diferentes áreas científicas, dando lugar a opções que cruzam disciplinas complementares e preparam profissionais para os novos desafios societais. Complementarmente reforçam a formação dos diplomados com outros aspetos relacionados com competências sociais e culturais necessárias ao desempenho das suas futuras profissões. Estes últimos aspetos revelam-se cada vez mais importantes pois atribuem aos diversos graduados autonomia de análise e capacidades para melhor entender a evolução das problemáticas sociais e para conciliar os seus desempenhos com eventuais reconversões profissionais que entendam abraçar.

As instituições de ensino superior, na época em que vivemos, começam a alargar a sua paleta de ofertas de pós-graduações, captando públicos adultos e tentando responder à rápida evolução do mercado e à necessidade crescente de reconverter conhecimentos, reavaliar competências e acrescentar saberes aos profissionais, num mundo em que se assiste a

uma transformação rápida das profissões e ao reconhecimento do carácter obsoleto de algumas delas.

Merece realce o facto das instituições de ensino superior colaborarem cada vez com maior intensidade com as entidades da sociedade, nomeadamente empresas, associações, municípios e outras, o que lhes permite por via dessa colaboração melhor conhecer a evolução da sociedade e responder mais rapidamente às necessidades da vida económica e social. É um caminho inovador e promissor.

*João Guerreiro,
Presidente do Conselho de Administração
da Agência de Avaliação
e Acreditação do Ensino Superior (A3ES)*



//SEJAM FELIZES



Em tempos foi assim, um curso era igual a um emprego. Uma vida profissional garantida ou a ideia de que estaria garantida, numa empresa em que pudesse ser para sempre. Mas nem mesmo nesse tempo, no dos meus avós, no meu ou no nosso, as garantias de empregabilidade dependiam exclusivamente de um diploma. Davam mais certezas, mas o caminho era de cada um, trilhado por competências, por uma estratégia, pela ambição, pela perseverança. A sorte também tinha um papel importante, uma sorte com muito suor. Não quero com isto desvalorizar a universidade, nem mesmo o ensino politécnico ou técnico. Aprender e estudar são verbos que temos de conjugar a vida toda e que temos de combinar com a curiosidade, a disponibilidade e a relevância.

Mas comecemos pelo princípio. O princípio que tem de ser sempre o fim: a felicidade. Quando pensamos na nossa vida profissional devemos pensar no que nos faz feliz e não na função que tem maior empregabilidade, ou onde posso ter o melhor salário. É preciso encontrar o que gostamos de fazer, o que nos

apaixona e nos move. Reconhecer as nossas competências e fraquezas para acompanhar com uma estratégia de formação, com mentoria e com *coaching*. A universidade tem um papel fundamental neste processo, não apenas na ajuda a encontrar a profissão, mas também no desenvolvimento individual. Aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a questionar, aprender a ouvir. Uma aprendizagem que nos dá ritmo e que nos faz crescer o que deixarmos. Porque o que é exigido pelo programa deve ser acompanhado pelo que eu exijo aos meus professores, à academia e aos meus colegas. A exigência contamina e cria uma cultura que elimina a mediocridade, que a afasta. É preciso criar uma relação de parceria entre universidade e alunos, porque o sucesso de cada um depende de ambos.

Da academia para as empresas, um fosso que pode mesmo ser um pequeno passo. Porque cada vez mais as organizações e as universidades estão juntas, mas também porque cada aluno deve ter o seu plano individual para se preparar para o dia de amanhã, nas empresas. *Part-times*, trabalhos pontuais, conferências e a curiosidade de acompanhar a pegada digital das empresas, não olhando para os conteúdos de forma desinteressada, mas questionando como se faz, qual o objetivo, qual o propósito. E esta é uma vantagem das gerações de hoje. Hoje podemos ser empreendedores, podemos interagir com líderes empresariais nas redes sociais, ouvi-los no *clubhouse*, ter entrevistas de emprego antes de acabar o curso, desenvolver programas de *career counselling*, ter experiências e contactar com um mundo que afinal é parte do mesmo mundo onde vive a

universidade, onde todos vivemos.

E percebo que a idade às vezes não ajuda, não traz esta visão e tem outros interesses. Mas é também esta idade que tem a energia para absorver conteúdos que ultrapassam a barreira do tempo, para questionar sem medo de ouvir a resposta, para fazer e para já hoje serem relevantes. O mundo é vosso, não apenas amanhã, mas já hoje. A vossa liderança individual tem de ter a visão do que querem fazer amanhã, mas também no depois de amanhã, ambicionando mais e sempre melhor. Aprendendo e acima de tudo encontrando a felicidade, porque essa é sempre o

*José Miguel Leonardo,
CEO da Randstad Portugal*



//A EMPREGABILIDADE DOS NOSSOS ESTUDANTES E A SUA FIXAÇÃO NA REGIÃO



No último ano entraram na Universidade de Évora mais de 1000 estudantes nas mais variadas áreas de ensino, desde Desporto a Economia ou de Medicina Veterinária a Turismo, seja essa uma formação de primeiro, segundo ou terceiro ciclo. Todos estes estudantes estão a apostar na sua formação pessoal na expectativa de, na conclusão dos seus estudos, ingressarem no mercado de trabalho a exercerem profissão na sua área de formação.

O problema dos estudantes em arranjam emprego após a conclusão do seu ciclo de estudos já não é novidade. Este problema agravou-se durante a mais recente crise económica que o país atravessou, criaram-se medidas a nível nacional para promoção da empregabilidade destes recém-graduados, e o problema manteve-se. Hoje, começamos a sentir algumas consequências da crise que vivemos, e podemos observar que esta dificuldade aumentou e tem todos os sinais de que assim irá continuar. Nunca o papel da própria Universidade e autarquia se revelou tão importante nas condições que oferecem a estes estudantes.

A Universidade sempre revelou uma grande preocupação na capacitação dos seus estudantes nas mais variadas áreas. Cada vez mais o mundo digital ganha importância nas nossas vidas e as empresas foram rápidas na sua adaptação, dando grande ênfase a esta era digital e às vantagens que esta tem na ação de cada uma. É, portanto, de dar relevância à necessidade de uma capacitação dos nossos estudantes na vertente digital. Sendo também cada vez mais valorizado pelas entidades empregadoras a formação extra ao grau de ensino de cada graduado.

A Universidade sempre demonstrou preocupação neste aspeto, promovendo debates, conferências e formações nas mais diversas áreas. Os estudantes precisam apenas de ter conhecimento de toda esta oferta formativa que a Universidade lhes disponibiliza. A Associação Académica da Universidade de Évora também colocou recentemente como bandeira a sua preocupação com o desenvolvimento pessoal e formativo dos estudantes que representa, promovendo várias ações de formação e *workshops* em áreas como a comunicação em contexto empresarial e as *soft skills*.

O maior problema, contudo, que podemos observar, mais especificamente em Évora, é a enorme dificuldade em fixar estes estudantes na região. Uma relação de sinergia entre a autarquia e a Universidade é da maior importância e deve ser potenciada. Apenas trabalhando em conjunto é que ambas as entidades conseguirão criar políticas e mecanismos de fixação destes estudantes na região, algo que é do maior interesse para a região e para estes jovens, na sua maioria.

É de salientar o papel ativo que a AAUE tem na identificação de problemas a nível da empregabilidade dos nossos estudantes. A relação de proximidade com a Universidade também possibilita a ambas as entidades a promoção de ações que contribuem para o sucesso dos estudantes no futuro. Não poderia deixar de fazer alusão a uma atividade que a AAUE está a desenvolver em conjunto com o GAITEC, a Feira de Empregabilidade e Inovação, que se insere bastante no âmbito deste texto e que acreditamos ser do maior interesse para toda a comunidade estudantil, criando oportunidades de empregabilidade para os nossos estudantes.

*André Cruz,
Vice-Presidente da Associação Académica
da Universidade de Évora (AAUE)*



//EMPREGO - PEDRA BASILAR PARA O DESENVOLVIMENTO DE ÉVORA. SIM, MAS NÃO SÓ.



Perguntam-me, os que nos visitam, o que fazemos para manter viva uma cidade histórica como Évora? Respondo que só com desenvolvimento planeado, o único desenvolvimento que reconheço como benéfico. Mas a sociedade actual não necessita de respostas rápidas? Não se perdem oportunidades com tanto planeamento? Não se perde competitividade?

São perguntas cujas respostas não são fáceis nem rápidas, mas é onde coloco a necessidade de reflexão. A celeridade de resposta deve ser colocada na devida escala, há as respostas que têm de ser rápidas e não necessitam grande reflexão, mas sobretudo acção. O desenvolvimento de uma cidade não é dessas, desenvolver por reacção nunca foi boa política, olhar apenas o curto prazo tão-pouco. Sem cair em discussões estéreis, que não chegam a ser planeamento, há uma estratégia a desenvolver que, se bem preparada, coloca as cidades em posições realmente vantajosas e capazes de atrair mais emprego, mais economia, mais população e melhores condições de vida para

os seus munícipes. Claro que é um caminho mais longo, mas é, certamente, um caminho mais seguro.

A Câmara Municipal de Évora tem-no percorrido, nos últimos anos, identificando as áreas estratégicas a desenvolver, inseparáveis daquilo que somos e daquilo que temos: dimensão da cidade; localização estratégica em relação aos grandes centros; Universidade de Évora e capacidade científica instalada; cidade histórica, património da Humanidade; tradições culturais preservadas e valorizadas internacionalmente; ruralidade muito presente tanto na economia como na paisagem. Há áreas económicas estratégicas que vêm naturalmente destas dimensões: indústria aeronáutica, indústria agroalimentar, cultura e turismo, mas a aposta é sobretudo na diversidade e na inovação. Évora regista o maior investimento económico de sempre, tendo criado, desde 2014, mais de 1200 postos de trabalho. E os sinais de acerto vêm com a expansão de muitos dos investimentos iniciais, como é o caso da Mechachrome, ou a instalação de novas indústrias, como a do descasque da amêndoa, ou ainda o número de novas unidades hoteleiras que se estão a instalar, tanto na cidade, como nas freguesias rurais.

Mas a decisão das áreas estratégicas por si só, não traz investidores, foi e é necessário todo um trabalho de projecção de Évora nos certames nacionais e internacionais, reposicionamento responsável e credível do executivo municipal, criação das infraestruturas necessárias e acessibilidades, como o alargamento e melhoria das zonas industriais que temos

vindo a fazer. Noutra vertente, apostamos no relacionamento próximo com o meio empresarial, através das suas estruturas representativas, através da incubadora de novas empresas, a ÉvoraTech, criada por iniciativa municipal com gestão a cargo da ADRAL, e através do Parque do Alentejo de Ciência e Tecnologia - PACT -, onde ciência, tecnologia e transferência de conhecimento são as premissas para atrair e apoiar jovens empresas e incentivar a criação de *start-ups*.

E, claro, é necessária a capacidade formativa de qualidade que a nossa Universidade fornece. Sem jovens qualificados dificilmente conseguimos atrair novas empresas. É fundamental que a oferta formativa se adapte ao desenvolvimento da cidade e das necessidades de mão-de-obra qualificada.

Mas são as condições de vida que se oferecem aos trabalhadores, que mais pesam na instalação de novas empresas. Estas procuram estabilidade da sua mão-de-obra e, por isso, procuram cidades com uma vida culturalmente preenchida, socialmente integrada, condições para que as crianças cresçam em clima de segurança e tranquilidade, com oferta formativa de qualidade a todos os níveis, uma cidade que proporciona às jovens famílias condições para aí educarem os seus filhos, uma cidade ambientalmente sustentada e integrada, uma cidade coesa, verdadeiramente educadora, participada e vivida, são esses os principais requisitos para o verdadeiro desenvolvimento. As empresas sabem-no e o investimento sustentado exige-o.

*Sara Fernandes,
Vice-Presidente da
Câmara Municipal de Évora*



// AGRONOMIA UM CURSO COM ELEVADA EMPREGABILIDADE NUM SETOR AGRÍCOLA CADA VEZ MAIS MUITO COMPETITIVO



A percentagem de empregabilidade de um curso é um dos fatores mais importante aquando da escolha de um curso superior, a par das saídas profissionais, da oferta de emprego e da sua remuneração, são estes os grandes pesos na hora da tomada de decisão por uma licenciatura.

A licenciatura em Agronomia da Universidade de Évora é atualmente um curso que conta com uma taxa de empregabilidade de cerca de 100%. Pode parecer surpreendente como com uma tão grande oferta em formações agrónomicas se pode ter este valor, no entanto para muito contribui o facto do Curso de Licenciatura em Agronomia estar em constante adaptação e em sintonia com um mercado de trabalho cada vez mais exigente e tecnológico. A formação que é dada aos alunos de Agronomia da Universidade de Évora, é uma formação sólida em conhecimentos teóricos, mas que são constantemente aplicados a uma componente prática moderna e flexível, adaptada à realidade agronómica. Este dinamismo do curso, aliado ao facto da Univer-

sidade de Évora se localizar numa região predominantemente agrícola e do curso ser lecionado numa herdade experimental com cerca de 300 ha, proporciona aos alunos um contacto com a realidade agronómica estimulando a aprendizagem e a aquisição de novos conhecimentos.

Para além disto, e do meu ponto de vista, para que um curso tenha sucesso e para que os seus licenciados sejam os melhores num mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, não só a nível nacional como internacional, é necessário que a sua formação seja direcionada para as necessidades do mercado. É igualmente necessário que os alunos desde cedo tenham a consciência desse mercado de trabalho e dessa competitividade, do que é realmente exigido a um agrónomo e qual a realidade com que se vai deparar quando terminar a sua formação. No curso de Agronomia da Universidade de Évora, os alunos são estimulados desde o primeiro ano da sua formação a realizar estágios extracurriculares, sejam estes de curta duração ou estágios de verão, em empresas agrícolas. O conceito mais antigo de que 'enquanto se estuda não se deve trabalhar' ou que 'para fazer bem só se pode fazer uma coisa de cada vez' está, na minha opinião, ultrapassado. Um bom profissional só o poderá ser se conseguir aplicar a teoria à prática e se puder praticar os conceitos que está a aprender, ver os resultados e poder construir e idealizar soluções, mas para isso é preciso que ao aprender veja ou consiga perceber a aplicabilidade do que lhe está a ser transmitido. A Universidade de Évora tem para isso uma grande diversidade de empresas

agrícolas com as quais estabeleceu protocolos de colaboração, que permitem um intercâmbio entre a Universidade e as empresas, possibilitando não só estágios aos alunos, mas também que estas usufruam da contribuição de muitos docentes com a testagem de novos produtos, implementação de novas ideias, protótipos e patentes, com a dinamização de experiências e elaboração de estudos.

Para que um curso consiga atingir o seu objetivo primordial, que é formar e preparar bons profissionais e vê-los reconhecidos pelo tecido empresarial e pelo setor da sua formação, é fundamental haver uma relação dinâmica entre a formação e a transferência de conhecimento e uma constante atualização das necessidades do mercado empregador.

*Maria do Rosário Félix,
Diretora de Curso de Agronomia*



// A EMBRAER E A UNIVERSIDADE DE ÉVORA



Honra-nos muito dirigirmo-nos à comunidade da Universidade de Évora, parceiro que nos acompanha desde que decidimos investir em Évora há mais de 10 anos.

Nossas duas empresas em Évora são especializadas em estruturas aeronáuticas avançadas e o Centro de Engenharia permite-nos incorporar novas tecnologias no portefólio do Grupo Embraer. Falamos, por exemplo, da capacidade de fabricar peças em alumínio aeronáutico e a possibilidade de produzir componentes em fibra de grande dimensão ou de elevada complexidade.

Explorar todo potencial desta base tecnológica em componentes cujo nível de criticidade é máximo em termos da segurança de voo, vai para além de saber trabalhar com os sofisticados equipamentos associados. É preciso, portanto, mão de obra altamente qualificada e disposta a rotinas de aprendizagem conjunta entre equipas distintas em diferentes organizações e com diferentes competências.

Atrair e reter talentos é por isso uma prioridade onde colocamos também a nossa melhor

atenção, e onde a Universidade de Évora tem sido um parceiro muito importante para a nossa atividade.

Ao contrário do que alguns possam pensar, uma fábrica de aviões ou de conjuntos que o integram, vai muito para além de contratar engenheiros aeronáuticos. Esta é uma indústria muito particular, exigindo o melhor do saber nos mais variados campos da engenharia, desde o estudo e projeto do futuro avião, até as tecnologias utilizadas na sua produção, e onde o portefólio da Universidade de Évora nos tem possibilitado recrutar engenheiros em ramos específicos como o de Mecatrónica.

Pelo meio, e entre outros, temos a Mecânica, Engenharia Industrial, Civil, Materiais ou Informática. Todos fazendo parte de uma cadeia de conhecimento que suporta o trabalho de centenas de outros colegas na empresa que, mesmo sem formação universitária hoje, possuem também competências essenciais a esta indústria.

Fora da empresa, esta variedade de áreas permite partilhar conhecimento com outros setores, que assim contribuem e ganham com a presença de uma atividade aeronáutica. De outras iniciativas, testemunhámos esse fato junto com a Universidade de Évora na iniciativa DTx, focado no tema da Transição Digital em que desde cedo assentámos a filosofia das nossas operações em Évora.

Os desafios que o Mundo continua a enfrentar numa época de Pandemia que ultrapassa já um ano, vieram acelerar a necessidade de se sustentarem este tipo de dinâmicas, e de estas poderem contribuir para que indústrias e

regiões respondam o melhor que sejam capazes.

No que nos tem sido possível contribuir no caso de Évora e do Alentejo, temos por certo muito orgulho e estamos muito gratos à Universidade.

*Francisco Gomes Neto,
CEO da Embraer*



//ESTUDAR...O QUÊ E PARA QUÊ?



O desemprego tem vindo a ser cada vez mais uma realidade presente no nosso país, e "nós" jovens, considerados o futuro de Portugal, enfrentamos um desafio que passa por conseguir responder às necessidades que a sociedade nos vai apresentando.

Mas esta "tarefa" torna-se difícil quando, logo após acabarmos a universidade somos confrontados com a questão do (des)emprego. É bem sabido que conseguir um emprego no nosso país não é fácil, mas quando somos jovens torna-se ainda mais difícil. E isto porquê? Acredito que vivemos numa sociedade com falta de oportunidades para aqueles que começam a tentar vingar na vida e, por isso, acabam por tentar encontrar respostas noutro lado, noutro país.

Acredito que todos os pré-diplomados têm como principal foco a procura de emprego, emprego este para o qual se prepararam. Mas isto torna-se como "encontrar uma agulha no palheiro", pois parece que nenhuma empresa quer correr o risco de dar um "empurrão" ao jovem aprendiz. As principais consequências que me preocupam são: será que vale a pena investir tanto assim na minha formação? Será

que a minha motivação é suficiente para eu ultrapassar todas as dificuldades do curso? Será que a minha família conseguirá investir em mim financeiramente sem saber se vai haver futuro? Será que eu devesse escolher um curso para o qual me sinto apta e interessada ou um curso com mais possibilidade de saída profissional?

De forma a contornar este entrave que os jovens enfrentam é necessário promover a formação superior e a empregabilidade, começando por combater o abandono ao ensino superior e a posterior inserção no Mercado de Trabalho. À partida, quando um estudante frequenta o ensino superior existe (ou deveria existir) mais facilidade em entrar no mercado de trabalho.

Durante a formação do estudante, as propinas são um entrave para muitos alunos que não têm meios financeiros para suportar mais essa despesa. Sei que o Estado tem vindo a reduzir o valor dessas mesmas propinas para os universitários portugueses, certamente é algo benéfico para que estas deixem de ser um obstáculo para muitos estudantes, e depois... Mas apesar dessa diminuição ser uma realidade para quem é da nacionalidade portuguesa, as propinas dos universitários que vêm do estrangeiro continuam sem oscilações e isto acaba por cortar as asas aqueles que tentam sair do seu país e confiam no nosso para alcançarem os seus propósitos.

Outro motivo, que muitas vezes faz com que esta geração abandone a faculdade, é de ordem psicológico. Muitos estudantes, deslocam-se para outras cidades, dentro do próprio

país, e isso muitas vezes traduz-se em grandes mudanças de vida podendo ter grandes impactos psicológicos. O apoio psicológico, por parte destas entidades, seria importante para ajudar todos aqueles que ficam afetados com esta transição de vida, evitando a deserção das universidades mais afastadas dos maiores meios urbanos.

Na atualidade jovens dinâmicos e pró-ativos são uma mais valia para o meio envolvente, e cada vez é mais visível o nascimento de pequenas empresas por parte desta faixa etária. Mas, muitas vezes, estes jovens empreendedores não possuem auxílios para erguerem estes negócios. Assim o apoio do governo, ou de outras organizações, seria importante para que estes empreendedores pudessem proceder á criação das suas empresas, gerando empregabilidade, mas não se sentindo sozinhos.

Sabemos que as oportunidades só surgem se as procurarmos, mas se não nos derem oportunidades? A experiência prévia naquilo em que diz respeito ao mercado de trabalho influencia muito a hipótese de encontrar ou não emprego, os jovens que anteriormente vivenciaram algum trabalho manifestam maior probabilidade de singrar nas empresas. Acredito que existe uma enorme desvalorização em relação aos jovens que tentam entrar no mundo do trabalho, pois os empresários acabam por averiguar quais os benefícios em contratar um jovem inexperiente, se vai produzir os mesmos custos de colocação que um profissional?

Uma medida que poderia ajudar tanto o aluno universitário como as empresas, chamado *match*, seria a existência de programas de emprego em períodos de pausas académicas em que as empresas poderiam receber jovens universitários remunerados dando as duas partes a conhecer-se e quem sabe a abrir portas á empregabilidade. Mas estes programas não seriam um agravamento à carga fiscal das famílias, situação que já vai acontecendo com muita regularidade noutros países.

Esta incerteza do futuro que nós jovens sentimos não nos fará adultos mais incertos?

*Matilde Soares,
Estudante do 12º ano
da Escola Secundária Gabriel Pereira*

//EMPREGABILIDADE: UM DESAFIO A VENCER TODOS OS DIAS



As oscilações, nos últimos anos, na oferta de emprego qualificado para jovens, passando por momentos de quase pleno emprego e por outros de elevadas taxas de desemprego, mostra como é difícil viver neste mundo VICA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo), nomeadamente para quem, terminando uma formação superior, quer entrar no mercado de trabalho.

As questões associadas à empregabilidade dos diplomados do ensino superior têm vindo a ganhar um crescente protagonismo, quer na agenda pessoal dos estudantes e das suas famílias, quer na agenda institucional das IES. A preocupação com o potencial de empregabilidade que irão beneficiar os diplomados de uma dada oferta formativa condiciona hoje claramente as escolhas dos candidatos ao ensino superior.

Nesse contexto, o Consórcio Maior Empregabilidade (CME), que envolve múltiplas IES e a Forum Estudante, tem procurado refletir e lançar pistas de ação, tendo em vista o reforço da empregabilidade dos diplomados do ensino superior. Uma das referências mais impor-

tantes do seu trabalho é o **Livro Verde para a promoção da empregabilidade**. Nele é referido que *"a empregabilidade é mais do que obter emprego e que as políticas públicas e as IES não devem concentrar esforços apenas no apoio aos estudantes para obter seu primeiro emprego, mas sim apoiá-los na construção de carreiras significativas e como cidadãos participativos na sociedade"* (p. 37). Este desiderato deveria inspirar a intervenção de todos os atores institucionais e, obviamente, dos próprios jovens, protagonistas principais do seu destino.

Por outro lado, no estudo **"Preparados para trabalhar?"**, publicado também pelo CME, da autoria de Diana Aguiar Vieira e de Ana Paula Marques, assume-se o conceito de *empregabilidade como "um conjunto de realizações - competências, conhecimentos e atributos pessoais - que conferem aos indivíduos maior probabilidade de obterem um emprego e de serem bem-sucedidos nas profissões escolhidas, com benefícios para os diplomados, para o mercado de trabalho, para a comunidade e para a economia"* (Yorke, 2006, p.8).

Entre as recomendações emanadas do Livro Verde sublinha-se a importância de *"estimular os estudantes (desde o 1º ano) a construir um plano de gestão de carreira e promover a construção de portfólios de experiências e competências com significado para o desenvolvimento da empregabilidade"*, bem como *"promover o aumento da literacia económica, financeira e laboral como suporte à inserção no mercado de trabalho - ABC do Futuro Diplomado"*.

Esta visão, no já referido estudo "Preparados para trabalhar?", ganha consistência com o facto de se ter apurado que *"tanto os diplomados como os empregadores sinalizam competências transversais focadas na dimensão comportamental, com destaque para "qualidades", "predisposições" e "traços de personalidade", bem como a inexistência de emprego para toda a vida. Nas narrativas de empregabilidade, a temática de imaturidade da geração atual reforça a importância de se continuar a investir na preparação para o mercado de trabalho, com o reforço nas competências transversais."* (p.32).

E de que falamos, quando falamos destas competências transversais? As autoras sublinham que *"competências transversais para o futuro passam, na perspetiva dos diplomados, pela aplicação dos conhecimentos em "inputs para as empresas", "atualização constante de conhecimentos e para toda a vida", "flexibilidade, "adaptação" e "responsabilidade", "análise, pensamento estratégico, criatividade" e "humildade, espírito crítico e ética". Para os empregadores, além destas, incluem a "orientação empresarial ou comercial", o "intraempreendedorismo" e "empreendedorismo qualificado."* (p.32).

Estas pistas, que o Consórcio Maior Empregabilidade foi destacando, exigem um permanente compromisso de consciencialização, capacitação e ação de todas as partes. Principalmente em tempos complexos como os que vivemos, torna-se essencial abrir janelas de esperança para quem, tendo terminado a sua formação, procura tornar-se parte plena da sociedade e da economia. Esse é o apelo deste tempo.

Rui Marques,
Consórcio Maior Empregabilidade
e CEO da Fórum Estudante

// OUTROS FUTUROS POSSÍVEIS PARA A FORMAÇÃO E A INVESTIGAÇÃO EM ARTES E PATRIMÓNIO



Desde a década do início do século XXI que assistimos a um crescente reconhecimento do contributo da cultura, das artes e do património para o desenvolvimento económico de Portugal, maioritariamente por intermédio de atividades associadas aos setores do Turismo e das Indústrias Culturais e Criativas (ICC). Se nos determos apenas nas ICC, os dados relativos a 2016 (publicados pela Direção-Geral das Atividades Económicas em 2018) indicam que aquele setor representou, à escala nacional, 3,4% do emprego e 3,6% do PIB. A relevância destes valores refletiu-se no protagonismo que as ICC, juntamente com o património e o turismo, tiveram em muitas das Estratégias Regionais de Especialização Inteligente, como sucedeu com a do Alentejo. No entanto, a Direção-Geral das Atividades Económicas, na caracterização que faz do setor, também identifica as suas fragilidades: predominam os trabalhadores independentes, muitos dos quais com vários empregos; as carreiras baseadas em projetos concretos; as micro, pequenas ou médias empresas; assim como as redes informais de suporte. Estas fragilidades têm constringido a contratação de recursos humanos e serviços altamente qualificados ou especializados, mesmo em conjunturas de crescimento

económico, levando a que a empregabilidade de doutorados e investigadores nas áreas da cultura, das artes e do património seja assegurada fundamentalmente por entidades públicas, cujas capacidades de recrutamento se mantêm limitadas. O desafio está em conseguir romper com estes constrangimentos e alargar as possibilidades do mercado de trabalho, inclusive além dos setores das ICC e do Turismo.

Não cabe às instituições de ensino superior, nem às suas unidades de investigação promover políticas de empregabilidade. Podem, contudo, implementar estratégias de formação e investigação que evidenciem a importância da produção de conhecimento e da convergência de diferentes saberes para lidar com realidades cada vez mais complexas. O Centro de História da Arte e Investigação Artística da Universidade de Évora tem-no feito estabelecendo parcerias com diferentes entidades não académicas e incentivando o desenvolvimento de projetos interdisciplinares que proporcionem a aplicação das competências especializadas das suas linhas de investigação a um horizonte mais amplo de atuação, a necessidades e atividades de maior escala, como o ordenamento e a gestão dos territórios, a tecnologia e a indústria (sobretudo a tecnologia digital) e os desafios societais, com destaque para as artes comunitárias, colaborativas e sociais. Embora mantendo sempre as ligações com os setores mais tradicionais de aplicação do seu conhecimento: a conservação e gestão do património, as ICC e o Turismo.

*Paulo Simões Rodrigues,
Diretor do Centro de História de Arte e Investigação
Artística da Universidade de Évora (CHAIA)*

//O FUTURO DO TRABALHO EM PORTUGAL: O IMPERATIVO DA REQUALIFICAÇÃO



A Confederação Empresarial de Portugal (CIP) foi co-autora de um recente estudo sobre o *Futuro do Trabalho em Portugal*, evidenciando o imperativo da requalificação. É inequívoco neste estudo que independentemente do número de postos de trabalho criados ou perdidos em termos líquidos, cerca de 700 mil trabalhadores terão de alterar a sua ocupação ou adquirir novas capacidades até 2030.

Essa solução de requalificação exige uma resposta coordenada entre os principais agentes de mudança: Universidades e Empregadores. As Universidades deverão conseguir integrar a aprendizagem e experiência na indústria, atualizar currículos, adotar novas estruturas de cursos e aumentar o foco em treino baseado em competências. Os empregadores deverão planejar estrategicamente a força de trabalho, conduzir análises para identificar lacunas de competências (capacidades atuais vs. requisitos futuros) e realizar iniciativas de requalificação desse precioso ativo de competitividade empresarial.

O estudo evidencia que Portugal conseguiu melhorar a competitividade de talento nos últimos anos, mantendo, no entanto, uma

classificação baixa em formação ao longo da vida (posição 48 no desenvolvimento contínuo de talentos após entrada no mercado de trabalho) e na capacidade de atrair talentos (posição 33 na atração e retenção de talentos por empresas e posição 29 na capacidade de reter cidadãos qualificados).

A prossecução do desígnio de um Portugal moderno, competitivo, capaz de se impor em termos Globais, exige competências, conhecimento, formar e reter talentos. Importa, pois, relevar o papel, das nossas instituições de ensino, como motor desta transformação.

A secular Universidade de Évora, para além da sua importância estratégica em termos regionais, como pilar de fixação e de atração de riqueza, tem realizado um percurso de expansão, construindo uma diáspora que ultrapassa fronteiras e a coloca num patamar de excelência, ao nível das melhores academias.

Além da reconhecida qualidade do ensino ministrado e os inúmeros contributos científicos, em múltiplas áreas do conhecimento que a Universidade de Évora tem produzido, o movimento de abertura e proximidade ao tecido empresarial tem sido um fator, na minha opinião, igualmente determinante para a construção de uma universidade maior, mais próxima e interventiva, com transferência ativa de conhecimento e criação de propriedade intelectual, manifestando assim uma inteligente vontade de construir o sucesso de forma partilhada.

Na COMPTA todos estes fatores se conjugam para uma forte procura de recursos formados na Universidade de Évora que integrados nas

nossas equipas desenvolvem soluções inovadores e de valor para os nossos clientes. Temos a consciência que as estradas que nos levam ao mundo, são as do conhecimento, e esse caminho, esse processo de construção do conhecimento depende de dois pilares universitários: o ensino e a investigação.

Em conclusão, também nesta desafiante missão de qualificação das competências de todos, deveremos abraçar uma cultura permanente de desafio, com a consciência plena que uma Sociedade avessa ao risco e fortemente penalizadora do insucesso, é um dos agentes mais fortemente inibidores de uma verdadeira atitude empreendedora.

*Armando Monteiro,
Vice-Presidente da CIP - Confederação Empresarial de Portugal,
Presidente do Conselho de Administração da COMPTA
e Alumni da Universidade de Évora*



// JUVENTUDE: O FUTURO NO PRESENTE



Portugal é hoje, indubitavelmente, um país de ciência, cultura. O papel do sistema educativo - em particular do Ensino Superior - há muito que ultrapassou a missão primária de produzir e difundir conhecimento. Ao encontrar formas regulares de se modernizar, de atrair novos públicos e de democratizar o acesso às suas instituições, gerou importantes movimentos demográficos e posicionou-se como espaço privilegiado para a mobilidade social ascendente.

No entanto, ao longo do último ano e por razão da pandemia gerada pela COVID-19, o modo como nos relacionamos com as instituições, com o espaço público e com os outros sofreu profundas transformações. Também no quotidiano dos estudantes este fenómeno se fez sentir. A limitação na ocupação dos espaços físicos das instituições de Ensino Superior, a suspensão das atividades letivas e a redução do acesso a bibliotecas e outros repositórios de informação incrementou a necessidade de uma maior permeabilidade aos meios tecnológicos e à digitalização no quotidiano das uni-

versidades e politécnicos em Portugal.

Esta transformação, com consequência no dia-a-dia dos estudantes, reforçou a relação entre a geração mais qualificada de sempre e a tecnologia, num processo que se estendeu ao tecido empresarial e ao mercado de trabalho.

Temos hoje uma certeza. Os efeitos da pandemia não são efémeros nem reversíveis. Estamos a viver um processo de adaptação a modelos de educação, cultura e trabalho mais digitais, com consequências também ao nível do território, gerando novos desafios tanto para as cidades como para as regiões de menor pressão demográfica.

Por um lado, as zonas de maior pressão demográfica têm ao seu dispor soluções para vários problemas que têm difícil resolução ou de resolução a longo prazo, de que são exemplos a habitação e a mobilidade.

O teletrabalho proliferou e são muitas as empresas e profissionais que preferem este mecanismo de trabalho. Em muitos casos, a produtividade e rentabilidade do trabalhador tem aumentado e as empresas sediadas nestes grandes centros têm à sua disposição uma solução para reduzir os espaços de trabalho. Afinal, podem-se reduzir postos de trabalho físicos e as cidades passam a ter menos movimentos pendulares, melhorando a eficácia dos transportes e da mobilidade, o que reduz ou elimina o tempo e despesas de deslocação para os trabalhadores, ao mesmo tempo que a reduzem os custos de contexto para as empresas.

Mas nem tudo é um mar de rosas. Se, por um lado, nem todos os trabalhadores e empresas

se conseguem adaptar a esta nova dinâmica de trabalho, por outro, a ainda reduzida regulação deste tipo de trabalho poderá gerar novas formas de precariedade e de conflitualidade laboral. Importa, por isso, que este seja um processo aberto e transversal - de forma a que a era digital seja, acima de tudo geradora de oportunidades de desenvolvimento.

Mas este será também um processo competitivo, em que quem melhor dominar as ferramentas e mecanismos de trabalho à distância poderá vingar mais cedo nos próximos anos. Afinal, um jovem que entra num mercado de trabalho aprendendo desde logo estes novos mecanismos terá uma maior facilidade em se adaptar aos mesmos e ser um profissional mais útil para a empresa ou entidade.

Com isto, não se pretende que só os mais novos terão sucesso daqui para a frente, mas a verdade é que a melhor adaptação a esta nova realidade poderá fazer com que, apesar dos efeitos duma possível crise, existam mais mecanismos e formas para a ultrapassar. Não surgirão novas temáticas, novos temas, novas indústrias, novas profissões e a geração mais qualificada de sempre pode estar na linha da frente desta mudança e destas transformações, como se de uma nova revolução empresarial e industrial se tratasse.

Há muito caminho para fazer e é fundamental que se olhe para as gerações mais jovens como uma das chaves para um futuro de sucesso. A digitalização da sociedade acelerou mais depressa do que o que se previa e em vez de olhar para os efeitos da pandemia como um problema devemos olhar para estes efeitos no mercado profissional como uma oportunidade que pode ter uma influência muito positiva na sociedade do futuro.

Esta digitalização da sociedade não pressupõe um afastamento físico entre as pessoas, pelo contrário. Aliás, estes novos mecanismos podem fazer com que o trabalho sendo mais eficaz permita que as pessoas tenham mais tempo para as relações interpessoais e de lazer, de forma a impulsionar ainda mais áreas tão importantes para o nosso país como o turismo e a cultura. O futuro pode e deve ser visto com bons olhos.

*Hugo Lopes Silva,
Diretor de Comunicação das revistas
Mais Educativa e Mais Superior*

//2º CICLO EM GESTÃO E VALORIZAÇÃO DO PATRIMÓNIO HISTÓRICO E CULTURAL - 15 ANOS DE UM PERCURSO RECONHECIDO E IDENTITÁRIO



O Departamento de História da Universidade de Évora oferece, desde o ano letivo de 2006/2007, o Mestrado em **Gestão e Valorização do Património Histórico e Cultural**. Trata-se de uma formação especializada com vista ao aprofundamento de conhecimentos científicos e técnicos na área do património histórico e cultural.

As unidades curriculares que integram o plano de estudos do curso aprofundam perspetivas teóricas, estimulam o desenvolvimento de competências críticas e disponibilizam conhecimentos sobre as metodologias e técnicas de inventariação, preservação, valorização e gestão do património. Pretendem, igualmente, suscitar o debate sobre os critérios de atribuição de valor e sobre as várias tipologias patrimoniais, acentuando a pertinência da sua contextualização histórica e das diversas formas de valorização presentes nas sociedades contemporâneas.

Este Mestrado integra uma fileira de formação em Património Histórico e Cultural oferecida pelo Departamento de História da Universidade de Évora, comprovada pela oferta de

uma licenciatura em Património Cultural desde o ano letivo de 2018/2019 e pela existência de uma formação avançada internacional no domínio, o *Master Erasmus Mundus - Techniques, Patrimoine, Territoires de l'Industrie* (TPTI). Esta formação está associada ao Mestrado e traduz-se numa parceria com prestigiadas universidades estrangeiras, apoiada pela União Europeia através do programa Erasmus +, firmando a sua internacionalização.

O grau de mestre em Gestão e Valorização do Património Histórico e Cultural é conferido pela defesa de uma Dissertação ou de um Relatório de Estágio, ambos com elevada taxa de sucesso. No caso dos estágios, pretende-se conferir uma formação mais prática e garantir uma melhor integração no mercado de trabalho, pelo que se tem apostado num conjunto de protocolos com instituições locais e nacionais. Em termos de empregabilidade, os mestres em Gestão e Valorização do Património Histórico e Cultural maioritariamente reforçaram a sua posição profissional nas instituições de origem (autarquias, museus, bibliotecas, arquivos, instituições públicas ligadas ao ensino); estabeleceram relações profissionais com as instituições onde estagiaram; desenvolveram o seu percurso formativo através de doutoramento e passaram a integrar as equipas dos Centros de Investigação da Universidade de Évora; fundaram empresas na área do património cultural; criaram projetos de âmbito patrimonial, domínio considerado como uma alternativa possível em termos económicos e sociais para as regiões economicamente deprimidas.

O Mestrado em Gestão e Valorização do Património Histórico e Cultural firma a sua identidade na resposta tanto à solicitação em termos formativos dos mestrandos como aos requisitos do mercado de trabalho, nomeadamente de autarquias, fundações, museus e instituições públicas e privadas ligadas ao Património e à sua valorização e salvaguarda. Em termos de atratividade, se os estudantes são oriundos de regiões do país muito distintas, ela vem crescendo de forma acentuada no mundo lusófono (África e Brasil), devendo esta formação pós-graduada considerar-se como plataforma estratégica da Universidade de Évora.

Antónia Conde
Diretora de Curso do Mestrado em Gestão
e Valorização do Património Histórico e Cultural



// UMA RECEITA CONTRA O DESPERDÍCIO



Ainda no final do século XIX, várias foram as manifestações nos EUA sobre a redução do horário de trabalho para 8h/dia.

Os dias que hoje vivemos são muito distintos. A noção de horário de trabalho, de emprego, é muito diferente do que era há uns anos a esta parte. Não só pelas "novas profissões" que vão surgindo, como a própria forma de trabalhar. Especialmente no último ano, a pandemia obrigou-nos a encontrar novas formas de trabalhar e gerar riqueza, tudo isso para conseguirmos (sobre)viver no modelo económico em que assentamos.

Para além do desemprego jovem, que disparou para um pico máximo de cerca de 25% em agosto passado, com números absolutos (conhecidos pelo IEFP, pois faltam aqueles que nunca se inscreveram) a rondar os 250 000 jovens, a pandemia veio ainda acelerar aquilo que são as estimativas do Fórum Económico Mundial, em que preveem que 66% das crianças de hoje terão empregos que ainda não existem.

Assim, há o desafio da formação em contexto escolar, desde o ensino básico ao ensino superior. Como se adaptam as Instituições neste contexto de desenvolvimento remoto e acelerado? E quais são as características que serão valorizadas no futuro?

O Ensino Superior, tal e qual como o conhecemos, não conseguiu fazer uma transição para este mundo digital, e também não está a conseguir fazer a adaptação dos seus ciclos de estudos às necessidades reais do mercado de trabalho. Neste último ano, foram raros os ciclos de estudos que conseguiram realizar avaliações adequadas a formato remoto, assim como foram raros aqueles docentes que conseguiram melhorar e adaptar os seus métodos de ensino-aprendizagem.

A resposta para todos estes problemas, tem de vir de dentro, com o apoio de fora. Não podemos ficar à espera de que o corpo docente, que em Portugal é maioritariamente envelhecido, seja capaz de se adaptar milagrosamente a novos métodos de ensino. É necessário investir em formação pedagógica para esta classe, porque sem isso, vamos continuar a desperdiçar todos os dias o nosso potencial e o nosso conhecimento.

Assim como temos um Plano de Recuperação e Resiliência, deveríamos ter um Plano de Recuperação para a Educação. Plano este que devia contemplar um investimento em renovação do corpo docente, em formação pedagógica, na valorização de novas competências, em melhorar as infraestruturas e meios académicos, em implementar Bolonha verdadeiramente, entre muitas outras coisas. Tudo

isto é de essencial importância para o nosso país começar a melhorar os seus índices de empregabilidade jovem, pois com mais investimento em criação de conhecimento, maior é o crescimento do nosso PIB e consequentemente assistimos a melhoramento das nossas condições de vida.

O nosso índice de prosperidade não melhora se continuarmos com um jovem licenciado a ganhar menos 17,7% do que há 10 anos e, com menos 4,6% de poder de compra. Se por um lado, o salário médio bruto atingiu em 2020 os 1314€, na outra face o rendimento médio de um jovem entre os 25 e os 34 anos não ultrapassa os 800€ mensais, número para o qual contribui o facto de um terço dos empregos criados para jovens terem como remuneração o salário mínimo nacional.

É tempo de deixarmos de ser a geração que vê tudo à sua volta diminuído, principalmente as oportunidades de concretizarmos os nossos sonhos e o nosso projeto de vida.

*João Pedro Videira,
Presidente do Conselho
Nacional de Juventude (CNJ)*



>> Informação...

Entidades com as quais foram estabelecidos protocolos em 2021

Tipo de Protocolo	Nome Entidade	País
Erasmus	Università per Stranieri di Siena	Itália
	Universidade Pública de Navarra	Espanha
	Universidade de Almeria	Espanha
	University of Florence - School of Agriculture	Itália
Específico	CEFOPNA - Centro de Formação de Professores do Nordeste Alentejano	Portugal
	BRINOVA - Bioquímica, Lda.	Portugal
	SOLARGIS	Eslováquia
Estágio	Miguel Ferreira Gaspar, Unipessoal Lda.	Portugal
	Iberostar Slection Lisboa	Portugal
	Hoti Aveiro Hotéis, S.A.	Portugal
	MGI Consultoria Lda- Turismo 360 Consultoria	Portugal
	AETHRA, Lda.	Portugal
	EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.	Portugal
	Município de Viseu	Portugal
	Conservatório de Música de Loulé- Francisco Rosado	Portugal
	FOCUS BC (FBCPS- Business Consulting and Professional Services, Lda.)	Portugal
	Junta de Freguesia de Orada	Portugal
	CONTECNICASUL - Equipamento e Organização de Empresas, Lda.	Portugal
	Município de Almada	Portugal
	Hutchinson Borrachas de Portugal Lda.	Portugal
	BLOCO B - Mármore, Inertes e Construção, Lda.	Portugal
	Come Fly Lda.	Portugal
	Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo	Portugal
	Centro Paroquial de Bem-Estar Social de S. Julião de Monte do Trigo	Portugal
	Fincco Iberflex Papéis Transformados, S.A.	Portugal
	MERCER Portugal	Portugal
	Ecoveg Chemical Europe- Ciências Nutricionais e Biológicas, S.A.	Portugal

>>Informação...

Entidades com as quais foram estabelecidos protocolos em 2021

Tipo de Protocolo	Nome Entidade	País
Genérico	ABRIGO - Associação Portuguesa de Apoio àCriança	Portugal
	GALUCHO - Indústrias Metalomecânicas, S.A.	Portugal
	ACDE - Associação Comercial do Distrito de Évora	Portugal
	Sociedade Portuguesa de Esclerose Múltipla	Portugal
	UBT Higher Education Institution	Kosovo
	Euromed University of Fès	Marrocos
	Associação Oceano Atlântico	Portugal
	Associação de Colecções	Portugal
	Bacalhã Vinhos de Portugal	Portugal
	United International University	Bangladesh

3 a 6 de Maio

SAVE THE DATE

SOFT SKILLS | MERCADO TRABALHO | GESTÃO DE CARREIRAS

EVENTO ONLINE

Uma plataforma diferente, tudo num só lugar!

WORKSHOPS

ALUMNI TALKS

EMPRESAS

SESSÕES DE MATCHMAKING

NETWORKING

e muito mais...

**Feira da Empregabilidade
e Inovação**



UNIVERSIDADE
DE ÉVORA



Santander

**BREVEMENTE DISPONÍVEL!
PORTAL DO EMPREGO DA UNIVERSIDADE DE ÉVORA**

O Portal do Emprego da Universidade de Évora é destinado a **Estudantes ou Alumni Júnior** (diplomado há menos de 5 anos) que procuram as primeiras oportunidades de inserção na vida profissional e a **Empresas** que procuram perfis específicos e/ou diferenciados de formação!

www.emprego.uevora.pt

// EM QUE PODE O GAITEC AJUDAR-ME?



Se está fora da Universidade de Évora, o GAITEC pode ajudar quando:

- >>Necessita estabelecer uma relação de parceira entre uma entidade e a Universidade de Évora;
- >>Tem uma empresa e pretende recrutar colaboradores ou estagiários;
- >>Tem uma empresa e quer recrutar estudantes da Universidade de Évora;
- >>Pretende fazer uma ligação com os investigadores e tomar conhecimento das inovações feitas.



Se é investigador ou docente da Universidade de Évora, o GAITEC pode ajudar quando:

- >>Tem alguma invenção;
- >>Quer proteger ou valorizar a sua propriedade intelectual;
- >>Quer esclarecer dúvidas sobre patentes;
- >>Quer participar num programa de inovação;
- >>Pretende avaliar se é possível ver negócio onde apenas vê ciência;
- >>Quer criar uma empresa com base em tecnologia desenvolvida na Universidade;
- >>Conhece uma empresa que ofereça desafios aos investigadores da Universidade ou interessada em receber conhecimento produzido na Universidade.



Se és estudante da Universidade de Évora, o GAITEC pode ajudar quando:

- >>Tens dúvidas sobre processos de recrutamento, estágios ou preparação da carreira profissional;
- >>Queres desenvolver as tuas *soft skills*;
- >>Pretendes realizar um estágio extracurricular ou de verão;
- >>Queres candidatar-te a uma bolsa de estágio profissional;
- >>Queres encontrar o teu 1º emprego.

ÁREAS DE ATUAÇÃO





GABINETE DE APOIO À INOVAÇÃO, TRANSFERÊNCIA,
EMPREENDEDORISMO E COOPERAÇÃO
UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Contactos

Casa Cordovil
R. Dom Augusto Eduardo Nunes 7 | 7000-651 | Évora
gaitec@reitoria.uevora.pt
<https://www.uevora.pt/inovar>

Procure o GAITEC nas redes sociais



Ficha Técnica

Título | TREZE
Coordenação | Reitoria da Universidade de Évora - GAITEC
Edição | Paulo Infante
Design e fotografia | Divisão de Comunicação
ISSN 2184-8467