

A EMPREGABILIDADE DOS DIPLOMADOS DO MESTRADO EM CIÊNCIAS DA DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DA FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DE LISBOA

Carlos Guardado da Silva¹, Cláudia M. Pinto²

¹*Centro de Estudos Clássicos, Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa, carlosguardado@campus.ul.pt*

²*Centro de Estudos Clássicos, Faculdade de Letras, Universidade de Lisboa, claudiamoreirapinto@gmail.com*

RESUMO O presente estudo tem como objetivo aferir a empregabilidade dos diplomados do Mestrado em Ciências da Documentação e Informação. Para tal foi desenvolvido um questionário, como instrumento de recolha de dados, que foi distribuído à totalidade dos alunos que se diplomaram entre 2008 e 2016. O questionário foi aplicado em junho de 2017. Do universo de 89 diplomados, 51 responderam ao inquérito, correspondente a 57%. Como resultados, 47 dos 51 diplomados estão empregados atualmente, 2 são reformados, encontrando-se apenas 2 desempregados. 27% acha que a conclusão do Mestrado lhe trouxe alterações profissionais positivas. À data da candidatura, de 80% que estava empregada, apenas 32% tinha uma remuneração bruta entre 1.114€ e 1.671€, e atualmente de 92% que está empregada 55% tem uma remuneração bruta entre 1.114€ e 1.671€. Em conclusão, os diplomados em Ciências da Documentação e Informação reconhecem a importância da formação, não só pelo facto de 78% ter continuado os estudos depois do Curso de Especialização em Ciências Documentais, mas sobretudo pelo seu elevado impacto na empregabilidade e no aumento da remuneração bruta dos diplomados. Todavia, verifica-se que a percentagem que trabalhava na área da Ciência da Informação quando da candidatura ao mestrado é semelhante à percentagem que trabalha atualmente na área.

PALAVRAS-CHAVE *Empregabilidade, Mestrado em Ciências da Documentação e Informação, Ciência da Informação, Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, Portugal.*

ABSTRACT The present study aims to assess the employment rate of the graduates of the Master degree in Documentation and Information Sciences of the Faculty of Letters of the University of Lisbon. To this end, a questionnaire was developed as a data collection instrument and distributed to all students who graduated between 2008 and 2016. The questionnaire was conducted in June 2017. From a universe of 89 graduates, 51 answered the survey, corresponding to 57%. The results showed that 47 of the 51 graduates are currently employed, 2 are retired, while only 2 remain unemployed. 27% believe that the completion of the master degree has brought positive professional changes. By the time the survey was conducted, from the 80% that were employed, only 32% had a gross remuneration between € 1,114 and € 1,671. Currently, amongst the 92% that are employed, 55% have a gross remuneration between € 1,114 and € 1,671. In conclusion, graduates in Documentation and Information Sciences acknowledge the importance of this degree, not only because 78% continued their studies after the Specialization Course in Documentation Sciences, but above all due to the high impact on obtaining employment and on the increased of gross remuneration for graduates. However, it is noted that the percentage of individuals working in Information Science when applying for the master's degree remains similar to the percentage of those currently working in this field.

KEYWORDS *Employment rate, Master degree in Documentation and Information Sciences, Information Science, University of Lisbon, Faculty of Letters of the University of Lisbon, Portugal*

COPYRIGHT Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt>)

INTRODUÇÃO

O mestrado em Ciências da Documentação e Informação das Faculdades de Letras da Universidade de Lisboa foi criado pela deliberação da Comissão Científica do Senado, a 30 de outubro de 2006, registado pela Direção-Geral do Ensino Superior em 2007, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 67, de 6 de abril, pela deliberação n.º 1006/2009, e teve o primeiro ano letivo em 2007/2008. A motivação para o presente trabalho surge pelo facto de que todas as instituições de Ensino superior devem disponibilizar informação precisa e suficiente sobre a empregabilidade dos ciclos de estudo ministrados, de acordo com a Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior. Além disso, ainda existe um longo caminho a percorrer no que toca à sistematização e uniformização de conceitos como empregabilidade e sobretudo do conceito de desemprego, uma vez que é sistematicamente debatido em meios da comunicação social que *os diplomados não conseguiriam, em grande parte (porventura na sua maioria), inserir-se no mercado de trabalho, expondo-se a desemprego duradouro. Para o evitar, teriam forçosamente, e de forma generalizada, que “lançar mãos” a atividades incompatíveis com o grau de escolaridade obtido e com as áreas em que se formaram* (Chaves, Morais, & Nunes, 2009, p. 85), levando a que prevaleça *forte ruído na opinião pública, sempre mais recetiva a abordagens intuitivas e preconceituosas que não resultam de uma rigorosa análise quantitativa e qualitativa da realidade* (Cardoso, et al., 2012, p. 4). Segundo António José Almeida, a disseminação do conceito de empregabilidade no meio académico e a sua problematização, não tem trazido, pelo menos em Portugal, um conceito estável capaz de dar conta dos novos fenómenos sociais.

Segundo relatório de empregabilidade e ensino superior em Portugal (Cardoso, et al., 2012, p. 120), o conceito de desemprego, que é utilizado nos Centros de Emprego, não corresponde ao conceito estatístico utilizado nas estatísticas do desemprego.

Confrontados com esta realidade, decidimos, socorrer-nos do Instituto Nacional de Estatística para definir o conceito de desemprego. Para este organismo o desemprego é definido como:

Os "desempregados" incluem todas as pessoas acima de uma determinada idade que, durante o período de referência, estavam:

- a) "sem trabalho", isto é, não estavam num emprego remunerado ou num emprego por conta própria;
- b) "atualmente disponíveis para trabalhar", isto é, estavam disponíveis para um emprego remunerado ou por conta própria durante o período de referência;
- c) "à procura de trabalho", isto é, tinham dado passos específicos num período recente especificado no sentido de procurarem emprego remunerado ou por conta própria.¹

¹Conceito de Desemprego retirado do site do INE em: <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/410>, em dezembro de 2015

Além do conceito de desemprego e uma vez que o nosso objetivo é o estudo mais aprofundado sobre o que nos rodeia: a empregabilidade dos mestres em ciências da Documentação e Informação pela Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, sentimos a necessidade de definir o conceito de empregabilidade.

Ao longo das últimas décadas, assiste-se a um acumular de estudos sobre a empregabilidade em contextos nacionais e supranacionais. Instituições, como a OCDE e a Comissão Europeia, lançam políticas sobre e para o Mercado de trabalho em que a empregabilidade é um dos fatores de informação mais importantes (McQuaid & Lindsay, 2005). Assim é necessário que esta prática assente numa base teórica estabilizada e uniformizada. Contudo, verificamos desde logo que a empregabilidade tem diversas abordagens teóricas (Harvey, 2004-15) como:

- Employability of a graduate is the propensity of the graduate to exhibit attributes that employers anticipate will be necessary for the future effective functioning of their organisation. Harvey e Locke (2002);
- Employability is the ability to gain and retain fulfilling work. Earlier Hillage and Pollard (1998);
- *The relative chances of finding and maintaining different kinds of employment.* Brown and colleagues (2002).

Esta proliferação de definições é ainda corroborada pelo processo de Bolonha: *There are many definitions of employability. For the Bologna Follow-up Group, employability is defined as the ability to gain initial employment, to maintain employment, and to be able to move around within the labour market*².

Esta proliferação de definição está intimamente ligada às condições sociais dos diferentes contextos nacionais em que foram emergindo (Almeida, 2007). É por esta variedade de conceitos que Grazier (APUD McQuaid & Lindsay, 2005)³ elaborou sete versões do conceito de empregabilidade: a empregabilidade dicotómica, a empregabilidade sócio-médica, a empregabilidade como política da força de trabalho, a empregabilidade fluxo, a empregabilidade como performance esperada no mercado de trabalho, a empregabilidade de iniciativa e a empregabilidade interativa (Almeida, 2007, p. 53)⁴. Estas versões são definidas por duas formas: pelo seu aparecimento temporal e pela sua utilização prática (Williams, Dodd, Steele, & Randall, 2015). Grazier conclui que as primeiras versões do conceito de empregabilidade caíram em desuso, devido ao facto de terem sido expostas a teorias demasiado estáticas, que a *Empregabilidade como performance esperada no mercado de trabalho* continua como uma componente das políticas de avaliação da empregabilidade, enquanto a empregabilidade de iniciativa tem um papel limitado nas teorias de desenvolvimento de Recursos Humanos.

2 Retirado do website do processo de Bolonha: <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleId=16> em 15 de novembro de 2015

4 Tradução de: Dichotomic employability; Socio-medical employability; Manpower policy employability; Flow employability; Labour market performance employability; Initiative employability; Interactive employability.

Estes últimos conceitos apresentados são associados à mudança de paradigma na sociedade atual, a qual se traduz na dicotomia entre o pleno emprego do passado e a plena empregabilidade do presente (Finn, 2000). Esta dicotomia está também associada às constantes mudanças relacionadas com o mercado de trabalho que requerem que os indivíduos sejam capazes de gerir essas mudanças (Fugate, Kinichi, & Ashfoth, 2004, p. 15). Para isso, estes autores defendem que a empregabilidade é o conjunto de constructos ligados ao indivíduo que quando combinados ajudam na gestão da mudança, constructos como *career identity*, *personal adaptability* e *social and human capital*. Estes autores defendem que a empregabilidade capta os aspetos de cada uma das três dimensões que facilitam a identificação e a concretização de oportunidades de carreira dentro e entre organizações. Além disso, reconhecem que cada uma das dimensões da empregabilidade tem um valor próprio, mas que, em conjunto, geram o conceito que chamamos de empregabilidade. Deste modo, é a combinação sinérgica das dimensões que dão origem e valor à empregabilidade.

Tendo por base o facto de a empregabilidade não depender unicamente dos indivíduos (empregabilidade interativa), McQuaid & Lindsay defendem que é necessário ter uma compreensão holística da empregabilidade. Ou seja, uma compreensão integral dos fenómenos que a compõe, interligando três componentes: os fatores individuais, as circunstâncias pessoais e os fatores externos.

Como refere Hillage e Pollard, a empregabilidade consiste na capacidade de obter um emprego inicial, manter esse emprego e obter um novo emprego se for necessário. Sendo que existe distinção entre a empregabilidade para um indivíduo e políticas de empregabilidade do governo que no primeiro caso depende de:

- dos seus recursos em termos do conhecimento, habilidades e atitudes que possuem,
- a forma como utilizam e implementam esses recursos (qualidades),
- a forma como os apresentam aos empregadores e
- crucialmente, o contexto (por exemplo, circunstâncias pessoais e ambiente do mercado de trabalho) dentro do qual eles vêem o trabalho⁵

No segundo caso depende de:

- mais do desenvolvimento e acreditação do conhecimento e habilidades vocacionais do que das suas atitudes e “soft skills”
- mais da demonstração de recursos do que da sua implementação
- mais dos indivíduos que procuram entrar no mercado de trabalho (por exemplo, recém diplomados ou desempregados) do que dos que já estão atualmente empregados.
- Mais sobre o lado dos indivíduos e da oferta, do que sobre os empregadores e a procura (ou seja, os fatores contextuais do mercado de trabalho).⁶

⁵Tradução livre de: their assets in terms of the knowledge, skills and attitudes they possess; the way they use and deploy those assets; the way they present them to employers, and crucially, the context (e.g. personal circumstances and labour market environment) within which they see work.

⁶ Tradução livre de: more at the development and accreditation of knowledge and vocational skills than at the ‘softer’ skills and attitudes; more on the demonstration of assets than their deployment - particularly for adults (e.g. lack of provision of a careers education and guidance service for adults); more at individuals looking to enter the labour market (e.g. from education or unemployment) than within; More on the individual and the supply side, than on employers and the demand side (i.e. the labour market contextual factors).

Podemos, assim, referir que dependerá sempre da perspetiva em análise que utilizaremos uma ou outra versão e, neste caso, olhando para o trabalho global, teremos de ter em conta a vertente que poderá influenciar a forma como olhamos para o conceito de empregabilidade: os alunos diplomados do Mestrado de Ciências da Documentação e Informação.

Com esta ideia de que existem fatores mais amplos que influenciam a empregabilidade, considerámos importante cruzar a empregabilidade com o ensino superior que é objeto central do nosso estudo, e com isto deparamo-nos com o conceito de empregabilidade dos diplomados.

A relação estreita entre o ensino superior e o mercado de trabalho é uma relação próxima que se baseia nas seguintes dimensões (Tomlinson, 2012, p. 409):

- (i) *in terms of the knowledge and skills that Higher Education transfers to graduates and which then feeds back into the labour market,*
- (ii) *the legitimatisation of credentials that serve as signifiers to employers and enable them to 'screen' prospective future employees and*
- (iii) *The enrichment of personal and cultural attributes, or what might be seen as 'personality'.*

Contudo, estas três dimensões tornaram-se cada vez mais problemáticas com a expansão e o número crescente de diplomados.

Segundo Yorke & Knight, é por esta estreita relação que a empregabilidade refere-se ao potencial que um diplomado tem para obter um emprego de nível superior e manter no mesmo.

Ainda que a empregabilidade possa ser definida pela capacidade dos indivíduos gerirem a mudança de si próprios e/ou dos contextos em que se inserem, o presente estudo não pressupõe a medição da capacidade de ser ou não empregável, uma vez que a mesma não garante estar empregado (Fugate, Kinichi, & Ashfoth, 2004). Assim, na metodologia de recolha de dados, aplicada neste trabalho, teve-se em consideração a noção de empregabilidade meramente instrumental, usada internacionalmente, para avaliar o sucesso ou o fracasso de uma medida de formação, através do cálculo do tempo despendido até à obtenção de um emprego, do número de dias de permanência nesse emprego e da remuneração auferida (Alves, 2007). Para além disso, consideraremos empregados os diplomados do Mestrado em Ciências da Documentação e Informação através de duas ópticas: se em qualquer emprego ou se em empregos de nível superior intimamente ligados à formação em estudo.

METODOLOGIA

Em primeira instância, o presente trabalho assenta numa pesquisa documental e bibliográfica de maneira a estabilizar e a definir os conceitos ligados ao âmbito da investigação: emprego, desemprego, empregabilidade e empregabilidade dos diplomados.

Para além disso, sendo que nos propomos a desenvolver um trabalho de índole científica, as questões de método constituem um dos núcleos em que necessário investir. Segundo J. Herman a metodologia é um conjunto de diretrizes que orientam a investigação científica (Lessard-Hébert, Goyette, & Boutin, 2010, p. 15), ou seja, a metodologia representa uma condição de validade dos resultados alcançados e a legitimidade do próprio trabalho. A necessidade de se produzirem dados relativos à empregabilidade

dos diplomados da instituição de ensino superior público onde os dados irão ser recolhidos, começou por se fazer sentir no âmbito da realização dos relatórios institucionais de autoavaliação e dos processos de acreditação do curso. Uma vez que no próximo ano letivo fará 10 anos desde a sua criação, parece-nos oportuno medir qual a empregabilidade dos diplomados do Mestrado em Ciências da Documentação.

O número de alunos diplomados do Mestrado em Ciência da Documentação e Informação, até ao final do ano de 2016, é de 90 diplomados. Tendo por base o tamanho da população, não trará nenhum benefício fazer uma amostragem, pelo que a aplicação do instrumento de recolha de dados irá ser aplicado à totalidade da população.

Como instrumento de recolha de dados iremos utilizar o questionário. Ghiglione & Malaton afirmam que o questionário é um dos instrumentos mais utilizados na investigação em ciências sociais. Estes são aparentemente bastante simples de aplicar, usados para quase tudo, mas tem uma particularidade: só dão resposta ao que colocarmos como indicador (Maren, 2004, p. 331).

No entanto, *a elaboração do questionário e a formulação das questões constituem (...) uma fase crucial no desenvolvimento de um inquérito. Não se pode deixar certos aspetos no ar adiando a sua solução para depois das respostas. Qualquer erro, qualquer inépcia, qualquer ambiguidade, repercutir-se-ão no conjunto das operações ulteriores, incluindo as próprias conclusões finais* (Ghiglione & Malaton, 1997, p. 96). Assim, cada indicador ou questão deve ser escolhido cuidadosamente tendo em consideração algumas regras. Primeiro, cada indicador presente do questionário deve responder apenas a um assunto, não ter suposições implícitas (Saris & Gallhofer, 2014, pp. 83-84) e ser formado de forma neutra, clara e sucinta (Hill & Hill, Investigação do questionário, 2002, pp. 89-102)

Há já alguns questionários aplicados em âmbito semelhante pelos observatórios de empregabilidade das instituições de ensino superior⁷ que são uma mais-valia, uma vez que já tem algum *feedback* através das suas aplicações. Neste sentido, compararemos o tipo de questões com os resultados que pretendemos alcançar para elaborarmos no nosso questionário, bem como teremos presente as conclusões apresentadas pelos relatórios de análise de dados desses mesmos questionários. Segundo Moreira, *é do maior interesse encorajar os investigadores a considerar a possibilidade de utilizarem instrumentos desenvolvidos por outros, proporcionando assim não só um concentrar de esforços que poderá conduzir a uma melhoria significativa da qualidade de versões futuras dos questionários, mas também a possibilidade de comparação directa dos resultados obtidos em diferentes amostras, facilitando a acumulação de conhecimentos que caracteriza o avanço da ciência.*

O tipo de questões presentes no questionário é maioritariamente do tipo fechada, ainda que no decorrer da elaboração do mesmo sentimos necessidade de incluir perguntas abertas.

A recolha de dados foi realizada através da aplicação do questionário *online* com recurso da ferramenta *Google forms* e os dados apresentados no presente trabalho foram recolhidos entre o dia 4 de julho e o

7 <http://www.fc.ul.pt/inquerito-a-antigos-alunos>
<http://ria.ua.pt/bitstream/10773/14123/1/Relat%3%b3rio%20Empregabilidade%20dos%20Diplomados%20pela%20Univer%20sidade%20de%20Aveiro.pdf>
<http://www.opest.ul.pt/index.html>
<http://www.ulusofona.pt/media-ref/empregabilidade-2014/download/inquerito-empregabilidade-2014.pdf>

dia 12 de julho. O inquérito foi enviado aos oitenta e nove diplomados através de *email* no dia 4 de julho e continha uma breve introdução ao estudo com as seguintes rubricas (Tuckman, 2010, p. 344):

- A legitimidade do investigador
- A oportunidade para esclarecimentos
- O pedido de cooperação
- As orientações especiais

RESULTADOS

O presente trabalho apresenta os resultados do estudo à empregabilidade dos diplomados que terminaram o Mestrado em Ciências da Documentação e Informação entre o ano civil de 2007 e 2016.

Trata-se do primeiro inquérito efetuado no âmbito da empregabilidade específico para o curso em causa, pelo que foi feito um esforço para que todos os diplomados respondessem ao inquérito. Do universo de 89 diplomados, 51 responderam ao inquérito, o que corresponde a 57%. O processo de inquirição decorreu entre os dias 4 e 12 de julho de 2017 e a sistematização e o tratamento de dados decorreram de 13 a 15 de julho de 2017.

Da análise da informação resultante das respostas ao inquérito, é relevante destacar, antes de mais, que a média de idades dos inquiridos é de 44 anos, sendo 59% do sexo feminino.

À data da entrada dos diplomados para o Mestrado, estes têm em média 36 anos, sendo a idade mais baixa de 20 anos e a mais alta de 63 anos. Dos 51 diplomados, 40 tinham o Curso de Especialização em Ciências Documentais, dos quais 88% tirou o curso na Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

Após a entrada no Mestrado, os diplomados demoram, em média, 2,8 anos a terminá-lo.

O objetivo do presente inquérito passa sobretudo para aferir a empregabilidade dos diplomados do mestrado. Neste sentido, dos 51 diplomados que responderam ao inquérito 47 estão empregados atualmente, sendo que 7 trabalham fora da área da Ciência da Informação e 8 tem vínculos de trabalho diferenciados, o que não nos permite identificar se trabalham ou não na área da Ciências da Documentação. É importante referir que dos restantes 4 inquiridos apenas 2 estão desempregados, uma vez que os outros 2 encontram-se em situação de reforma. Segundo os dados à data de candidatura, 80% dos que responderam já se encontrava empregado, no entanto 27% acha que a conclusão do Mestrado lhe trouxe alterações profissionais positivas.

Além disso, podemos verificar que à data da candidatura, de 80% que estava empregada, apenas 32% tinha uma remuneração bruta entre 1.114€ e 1.671€, e atualmente dos 92% que está empregada 55% tem uma remuneração bruta entre 1.114€ e 1.671€.

CONCLUSÕES

O presente estudo recorreu ao inquérito anónimo para conseguir obter dados obre a empregabilidade dos diplomados do Mestrado em Ciências da Documentação e Informação da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

O facto de o inquérito ter sido aplicado anonimamente não nos permite corrigir dados que possam ter sido respondidos erroneamente ou que nos tenham levantado dúvidas, assim como monitorizar percursos profissionais individuais. É um facto que, se nos for possível, devemos ter em atenção para as aplicações futuras deste tipo inquéritos.

Acresce ainda a dificuldade de aplicar um inquérito que abrange 10 anos de diplomados, o que não nos permitiu realizar perguntas específicas para os diplomados de cada ano civil ou letivo. Uma aplicação do inquérito mais recorrente permitirá, na nossa opinião, avaliar mais cabalmente o impacto da formação em Ciência da Informação na empregabilidade dos diplomados do 2.º Ciclo em Ciências da Documentação e Informação da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

Ainda assim, para primeira instância deste estudo que esperamos que seja o ponto de partida para um observatório sobre a empregabilidade dos diplomados do mestrado em questão, os dados são animadores. Há de facto um reconhecimento por parte dos diplomados da importância da formação, não só pelo facto de 78% ter querido continuar os estudos depois do Curso de Especialização em Ciências Documentais, mas sobretudo pelo facto acima apresentado relativamente à empregabilidade e ao aumento da remuneração bruta dos diplomados.

Em termos absolutos, a taxa de empregabilidade apurada é de 96%. Todavia, curiosamente, 70% já trabalhava na área profissional das Ciências da Documentação e Informação, sensivelmente a mesma percentagem que trabalha atualmente na mesma área. Deste modo, parece notório que a candidatura dos inquiridos à frequência e a finalização do curso de mestrado em Ciências da Documentação e Informação pela Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa visa, em primeiro lugar, o aumento de competências dos profissionais já na área e a aquisição do título para, em segundo lugar, poderem integrar o quadro ou melhorar a sua posição remuneratória e profissional na organização onde desenvolvem a sua atividade.

Após este estudo é nossa convicção continuar o esforço para que as respostas ao mesmo ocorram em maior número. Contudo, poderá ser um desafio, uma vez que o estudo não foi nominal. Acreditamos que todos estarão interessados nos dados que este tipo de estudos possa trazer para a área da ciência da Documentação e Informação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 51-58. Obtido em Dezembro de 2015, de <http://sisifo.fpce.ul.pt>

Cardoso, J. L., Escária, V., Ferreira, V., Madruga, P., Raimundo, A., & Varanda, M. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal*. Lisboa: A3ES - Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior. Obtido em Novembro de 2015, de http://www.a3es.pt/sites/default/files/R3_EMPREGAB.pdf

Chaves, M., Morais, C., & Nunes, J. S. (2009). Os diplomados do ensino superior perante o mercado de trabalho: Velhas teses catastrofistas, Aquisições recentes. *Forum Sociológico*, N°19 - II série, 83-98. Obtido de <http://forumsociologico.fcsh.unl.pt/PDF/FS19-MC-JSN-CM.pdf>

- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a New Deal for Britain's Unemployed. *Internacional Journal of Manpower*, 21, n°5. doi:10.1108/01437720010377693
- Fugate, M., Kinichi, A., & Ashfoth, B. (18 de Fevereiro de 2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 14-38. doi:10-1016/j.jvb.2013.10.005
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1997). *O inquérito: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta.
- Harvey, L. (2004-15). *Analytic quality Glossary*. (Quality Research Internacional) Obtido em Novembro de 2015, de <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/employability.htm>
- Hill, M. M., & Hill, A. (1998). A construção de um questionário. *Dinâmia - Centro de Estudos sobre a mudança socioeconómica*.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação po questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (2010). *Investigação Qualitativa: Fundamentos e Práticas* (4° ed.). (M. J. Reis, Trad.) Lisboa: Instituto PIAGET.
- Maren, J.-M. V. (2004). *Méthodes de recherche pour l'éducation* (2° ed.). Bruxellas: de boeck.
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (Fevereiro de 2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, pp. 197-209. Obtido de <http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/>
- Saris, W. E., & Gallhofer, I. N. (2014). *Design, Evaluation and Analysys of questionnaires for survey reasearch* (2° ed.). Wiley.
- Tomlinson, M. (2012). Graduate Employability: A Review of conceptual and emprical themes. *Higher education policy*, 25, pp. 407-431. doi:10.1057/hrp.2011.26
- Tuckman, B. (2010). *Manual de Investigação em Educação*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- University of Wisconsin-Madison. (2010). *Survey Fundamentals. A guide to designing and Implementing Surveys*. University of Wisconsin System Board of Regents.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of education and Work*. doi:10.1080/13639080.2015.1102210