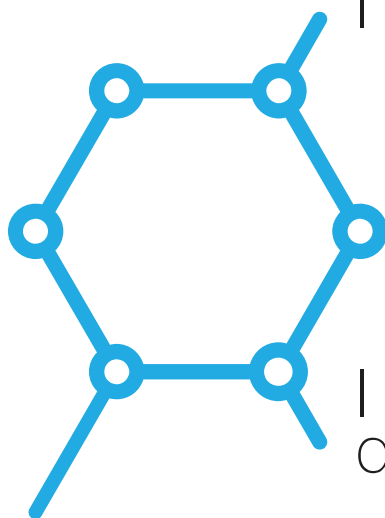


28 a 30
de outubro
2016
Bragança
Portugal



I Congresso Nacional

Ciências Biomédicas Laboratoriais

I Encontro Nacional
de Estudantes

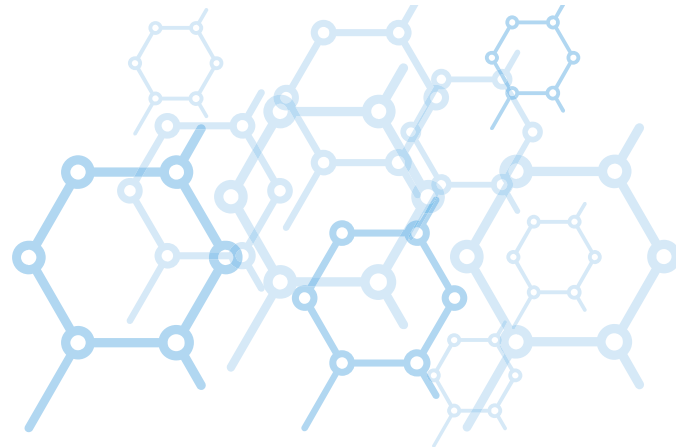
Livro de Atas



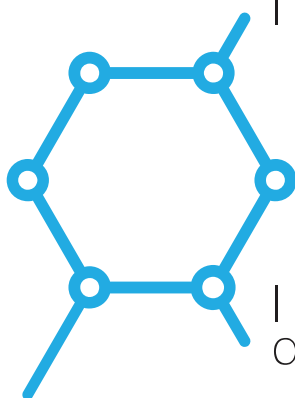
COM O ALTO PATROCÍNIO DE SUA EXCELÊNCIA



O Presidente da República



28 a 30
de outubro
2016
Bragança
Portugal



I Congresso Nacional

Ciências Biomédicas Laboratoriais

I Encontro Nacional
de Estudantes

Título I Congresso Nacional de Ciências Biomédicas Laboratoriais: Livro de Atas
Editores Josiana Vaz
Amadeu Ferro
Clarisse Pais
Helena Pimentel
Sara Ricardo
Design e paginação Atilano Suarez
Serviços de Imagem do Instituto Politécnico de Bragança
Editor Instituto Politécnico de Bragança
ISBN 978-972-745-219-4
Handle <http://hdl.handle.net/10198/14335>

Revisores Ana Lúcia Ramos, Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias
António Gabriel, Escola Superior de Tecnologias da Saúde do Coimbra
Cristiana Carneiro, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa
Fernando Bellém, Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa
Francisco Rodrigues, Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias
Josiana Vaz, Escola Superior de Saúde de Bragança
Manuela Amorim, Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto
Paulo Teixeira, Escola Superior de Tecnologias da Saúde do Coimbra
Regina Silva, Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto
Rui Plácido, Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve
Sara Ricardo, IPATIMUP – Instituto de Patologia e Imunologia
da Universidade do Porto
Susana Vicente, Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve

Apoio





Índice

Competências profissionais, parâmetros curriculares e áreas de formação mais relevantes para a empregabilidade dos Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica em Portugal.....	5
Palavras-chave: Empregabilidade; Competências; Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica	
Prevalência de Portadoras de <i>Streptococcus agalactiae</i> e sua suscetibilidade numa População de Grávidas do Centro Hospitalar do Porto (CHP)	15
Palavras-chave: <i>Streptococcus agalactiae</i> , gravidez, rastreio laboratorial, prevalência, profilaxia, suscetibilidade	
A Prevalência de Micobactérias atípicas em doentes do Centro Hospitalar do Porto	23
Palavras-chave: Micobactérias atípicas, prevalência, <i>Mycobacterium gordonae</i> , <i>Mycobacterium avium complex</i> .	
Estudo da alteração das características da voz feminina durante o período pré-menstrual	33
Palavras-chave: Voz, disfonia, pré-menstrual	
Dietary compounds that modify Bilirubin levels	37
Key words: bilirubin levels, hyperbilirubinemia, oxidative stress prevention, dietary compounds.	
Caracterização dos fatores de risco cardiovascular numa população envelhecida	47
Palavras-chave: envelhecimento; risco cardiovascular; perfil bioquímico; doenças cardiovasculares; dieta	
Qualidade do Sono e Marcadores Endócrinos e Bioquímicos	59
Palavras-chave: Qualidade Sono, Marcadores Endócrinos e Bioquímicos	
Atividade enzimática da glutathione como antioxidante em idosos sujeitos a exercício	65
Palavras-chave: Stress oxidativo; Envelhecimento; Glutathione redutase e peroxidase; Antioxidantes.	
Superoxide dismutase activity in elderly subjected to exercise	71
Key words: Oxidative stress; SOD; Exercise; Aging.	
Capacidade Funcional e Adesão ao Regime Terapêutico: A realidade de uma população idosa	77
Palavras Chave: Pessoa idosa; Capacidade funcional; Adesão terapêutica.	
Conhecimentos dos adolescentes acerca do HPV	83
Palavras Chave: Vírus do Papiloma Humano; conhecimentos; adolescentes	
Forssman antigen expression in tumor tissue- What is the relevance?	89
Key-words: Forssman; antigen; antibody, cancer; Immunohistochemistry	
A acreditação de laboratórios. Um exemplo em Genética Forense.	97
Palavras Chave: Acreditação, NP EN ISO/IEC 17025:2005, SGBF-N.	
Metaloproteínas da Matriz-2 e -9 e o seu Inibidor Tecidual 1 na Diabetes <i>Mellitus</i> Tipo 1.....	101
Palavras-chave: Diabetes <i>Mellitus</i> tipo 1, MMP-2, MMP-9, TIMP-1	
Conteúdo de hemoglobina dos reticulócitos vs ferritina sérica, na avaliação da deficiência de ferro em doentes oncológicos	111
Palavras-chave: Conteúdo de Hemoglobina dos Reticulócitos, Ferritina, Deficiência de ferro, Diagnóstico	
Atividade Física e Impacto em Marcadores Bioquímicos em Diabéticos: Revisão Sistemática da Literatura.....	117
Palavras-chave: Diabetes <i>mellitus</i> tipo 2; Controlo glicémico; Dislipidemia; Treino Físico.; Keywords: Type 2 diabetes <i>mellitus</i> ; Glycemic control; Dyslipidemia; Physical training.	
Boas Práticas de Liderança em Ciências Biomédicas Laboratoriais.....	125
Palavras-Chave: Liderança; Estilos de Liderança de Kurt Lewin.	

Competências profissionais, parâmetros curriculares e áreas de formação mais relevantes para a empregabilidade dos Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica em Portugal

Amadeu Borges Ferro; Ana Rodrigues; Liliana Horta

Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa; amadeuferro@gmail.com

Resumo

A empregabilidade é a capacidade de o indivíduo adquirir/manter um emprego, mudar de funções numa organização ou obter um novo emprego, de modo a atingir plena satisfação profissional. Esta capacidade implica que o trabalhador desenvolva ativamente um leque de competências que o tornem atrativo para o mercado globalizado de trabalho, tornando-se importante conhecer a preparação mais adequada para o satisfazer.

É objetivo deste trabalho descrever competências profissionais, parâmetros curriculares e áreas de formação mais relevantes para a admissão de Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica (TAPCT) nas instituições empregadoras.

Numa abordagem quantitativa recorreu-se a um questionário em formato *on-line*, tendo-se inquirido 99 empregadores. Os resultados foram tratados com estatística descritiva simples.

Resultados: verificou-se que 71% dos inquiridos trabalhavam em instituições públicas e 80% na área da saúde. As principais formas de primeiro contacto profissional são: realização de estágios (19%) e conhecimentos pessoais (12%). As competências pessoais mais valorizadas foram responsabilidade (86%) e capacidade de trabalho em equipa (81%). Os parâmetros curriculares mais apreciados foram: habilitações técnico-científicas (90%) e experiência profissional (78%) e formação pós-graduada (56%). As áreas de formação consideradas prioritárias são: Macroscopia (66%) e Patologia Molecular (62%).

Empregadores de diferentes áreas valorizam um conjunto de competências comum: trabalho em equipa e responsabilidade. As competências técnico-científicas, a experiência profissional e a formação pós-graduada são os parâmetros curriculares mais valorizados, sendo que, relativamente a esta última, as áreas de Macroscopia e Patologia Molecular são as principais. Estes dados são importantes para a gestão profissional dos TAPCT.

Palavras-chave: Empregabilidade; Competências; Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica

Introdução

Atualmente, entende-se que empregabilidade designa a capacidade de um indivíduo adquirir e manter um emprego, mudar de funções dentro de uma organização e, se necessário, obter um novo emprego, de modo a atingir satisfação profissional (1–3). Esta capacidade implica que o trabalhador desenvolva ativamente um leque de competências que lhe permitam superar a concorrência e adaptar-se aos novos cenários que lhe são colocados (4). Num sentido lato, aplica-se tanto a empregos por conta de outrem como por conta própria, pelo que está diretamente associada também ao empreendedorismo ou à vocação para a criação de oportunidades de emprego (5).

O conceito de empregabilidade remonta aos anos 50 do século passado, mas apenas a partir dos anos 90 a sua utilização se generalizou associada ao advento das novas tecnologias, globalização do mercado de trabalho e declínio da produção industrial ocidental (3–5).

Durante a maior parte do século passado considerava-se o emprego como sendo para a vida e que a evolução da carreira surgia dos anos de dedicação e de trabalho leal à mesma organização (4). Por volta dos anos 70, a empregabilidade era vista como um problema apenas dos desfavorecidos ou desinstruídos (4). Cada vez mais, este conceito revela-se ultrapassado. O contexto político, económico e social que tem vindo a suceder-se nos países ocidentais têm conduzido a uma crescente instabilidade no mercado de trabalho, especialmente nas economias com menor capacidade de criar emprego (4,5). Verifica-se cada vez mais que a constante reestruturação das organizações

é necessária ao seu sucesso e sobrevivência, especialmente devido à globalização e evolução tecnológica (4), que se traduz na incapacidade de manter o mesmo número de trabalhadores e, conseqüentemente, aumento do desemprego (1), o que coloca também desafios em termos de empregabilidade empresarial. Esta insegurança laboral obriga os profissionais, a possuírem vantagens competitivas que os diferenciem positivamente do resto da concorrência, quer estejam ou não em situação de desemprego, pois, mais do que iniciar uma relação laboral, efetuar a sua manutenção afigura-se ainda mais complexo (6).

A empregabilidade está diretamente associada ao desenvolvimento, pois é do interesse tanto dos empregados como das suas organizações (7):

- Para os empregados, visa satisfazer os seus desejos e projetos de vida futuros, mantendo-os motivados por longo prazo;
- Para as organizações, na medida em que otimiza a substituição quantitativa e qualitativa dos seus quadros mais importantes, garantindo-lhes a continuidade e a evolução.

Empregabilidade em Portugal

O mercado de trabalho em Portugal caracterizou-se por uma reduzida taxa de desemprego nas décadas de 80 e 90 do século passado (8). No entanto, sensivelmente desde o ano 2001 que esta realidade se tem alterado: verificou-se um aumento progressivo da taxa de desemprego, consequência da redução do emprego num quadro de estagnação do produto e da produtividade (8). Nos anos mais recentes assiste-se a uma diminuição da taxa de desemprego, não atingindo ainda, no entanto, os valores do século passado. Por níveis de escolaridade, a maior taxa registou-se nos que não detém nenhum nível de escolaridade, verificando-se ainda que a escolaridade superior possui a taxa de desemprego mais baixa.

Apesar desta tendência, estima-se que 20% dos portugueses com grau académico superior tenha emigrado, fenómeno vulgarmente denominado por fuga de cérebros (9). A maioria são jovens diplomados que aproveitam o programa Erasmus noutros países para ficarem em empresas locais através de estágios profissionais (9). Apenas uma pequena fração deverá regressar ao país de origem (9). Esta tendência contrasta com a tipologia de emigração portuguesa dos anos 60, constituída maioritariamente por mão-de-obra pouco qualificada (9).

Competências Pessoais

A empregabilidade é indissociável das competências pessoais. Certos autores advogam mesmo que é necessário desenvolver uma série de competências transversais à atual sociedade do conhecimento (7). Tornam-se assim relevantes novas áreas que implicam desenvolver as capacidades necessárias para a gestão da diversidade e da incerteza, permitindo aos graduados, a todos os níveis, manterem-se ativos, competitivos e enquadrados nos objetivos dos empregadores que os procuram (10). As ferramentas dos graduados não se devem centrar somente nos conteúdos diretos e associados a uma determinada profissão ou atividade, que facilmente se esgotam com a atual volatilidade tecnológica associada à sociedade moderna (11). Neste contexto, surgem, com cada vez maior destaque, as designadas competências pessoais transversais (a que os anglo-saxónicos chamam *soft skills*): liderança, resiliência, assertividade, aprendizagem contínua, adaptação à mudança, trabalho em equipa e compromisso ético, entre outras (12). Assim, num ambiente cada vez mais competitivo, por vezes até tóxico, as competências transversais nunca foram tão valorizadas e importantes para a saúde organizacional, principalmente com o advento de estudos realizados no campo da psicologia e das neurociências que permitiram identificar elementos tão complexos como a “inteligência emocional” (13–15). Esta descrição mais abstrata pode ser observada segundo o conceito de qualificação real, que designa o conjunto de competências posto em ação em situações concretas de trabalho, através da articulação dos diversos saberes oriundos das várias esferas (formais, informais, teóricos, práticos, tácitos). As características desta qualificação real reportam à capacidade de resolução de problemas e de enfrentar situações de imprevisibilidade, ou seja, à mobilização da inteligência para fazer face a todos os desafios em ambiente de trabalho (7).

No entanto, importa saber quais as competências pessoais mais relevantes para os empregadores de Técnicos de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica (TAPCT), no sentido de orientar a autogestão do percurso profissional, garantindo o estabelecimento de objetivos de carreira e o seu planeamento em função do nível de autonomia e independência em que o indivíduo se encontra (16).

Parâmetros Curriculares

O principal instrumento de síntese e apresentação dos dados e características pessoais do profissional é o



seu Curriculum Vitae. Este documento deverá estar organizado de forma inteligível e acessível de modo a garantir ao empregador um rápido e simples contacto com os dados relevantes para o posto de trabalho em apreço (17).

Os modelos de preparação do Curriculum Vitae possuem certos elementos gerais comuns a todos eles, tais como: dados pessoais, habilitações académicas ou experiência profissional. Como informação adicional, o Curriculum Vitae pode incluir informações sobre atividades extracurriculares, idiomas ou literacia informática, para além de poder apresentar cartas de recomendação em anexo (17).

Atualmente é altamente recomendado que o Curriculum Vitae possua ligações diretas para a página pessoal do candidato ou para as redes sociais (e.g. LinkedIn, Twitter, Facebook) e outros recursos da web onde os recrutadores possam expandir as informações sobre o seu perfil profissional (18). Também é importante destacar a prática profissional adquirida durante a formação graduada (estágio curricular), uma vez que é considerada frequentemente como um tipo de experiência de trabalho valorizada pelos responsáveis de Recursos Humanos. Paralelamente as atividades extracurriculares (e.g. trabalho voluntário, participação em associações de estudantes) surgem também como elementos muito valorizados em determinados recrutamentos profissionais (18).

O Curriculum Vitae pode terminar com uma seção que colija cartas de recomendação relevantes para a empresa ou que ajudem a definir a personalidade do candidato (17). Nos países anglo-saxónicos esta é uma seção essencial em qualquer currículo e no nosso país tornou-se num hábito cada vez mais generalizado.

Desta forma, é fundamental enriquecer o currículo nos parâmetros que os empregadores mais valorizam de modo a aumentar a sua competitividade para a empregabilidade.

Formação Complementar

Um dos objetivos primordiais do ensino superior consiste no acréscimo ou melhoria das condições para a empregabilidade, formando profissionais qualificados e bem preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, reforçando sempre que os estudantes são corresponsáveis na sua própria formação (19).

O curso superior prepara o futuro licenciado com um leque de ferramentas intelectuais que o capacitam para o desempenho de diversas funções em várias áreas de intervenção, mas não é suficiente apenas ter um diploma de licenciatura. É necessário ter presente que as competências adquiridas pelos diplomados só estarão plenamente desenvolvidas após concretização da sua aprendizagem através da aplicação em meio laboral (5).

A emergência de oportunidades de evolução profissional realça a importância da formação pós-graduada. O número de profissionais conscientes dessa situação cresce a cada dia, criando a necessidade de procurar novos recursos para estar melhor preparado para o mercado de trabalho. Dentro desses recursos existem os cursos de pós-graduação ou os mestrados que podem ter cariz teórico ou prático e visam atualizar, aperfeiçoar e reforçar conhecimentos e competências numa área científica. Desta forma, torna-se fundamental identificar as áreas carentes de evolução, com o intuito de evitar perda da qualidade dos profissionais e queda na produtividade da organização. Assim, os TAPCT podem adequar-se às novas realidades, atualizando os seus conhecimentos teóricos e práticos para que possam garantir o seu espaço no mercado de trabalho (20).

Objetivos

A escolha do tema deste trabalho prende-se com a exigência crescente de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, que faz com que os profissionais necessitem de um elevado nível de competências e de preparação para poderem desempenhar com sucesso as suas funções nas organizações. Pretende-se assim criar conhecimento que possa contribuir para uma maior adequação ao mundo real do trabalho considerando o ponto de vista de empregadores.

Delinearam-se os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar genericamente as instituições que empregam TAPCT.
- Descrever a forma de primeiro contacto mais frequente entre a instituição empregadora e os TAPCT.
- Descrever competências pessoais, parâmetros curriculares e áreas de formação mais relevantes para a admissão de TAPCT nas instituições empregadoras.

Metodologia

Esta investigação assenta no paradigma positivista, segundo o qual a verdade é absoluta e os factos e princípios existem independentemente do contexto histórico ou social (21, 22). O modelo privilegiado para a realização deste estudo foi o quantitativo, que se caracteriza pela medição das variáveis e pela obtenção de resultados numéricos suscetíveis de eventual generalização (22). Quanto à generalização, trata-se de um estudo nomotético, ou seja, com ênfase nos aspetos gerais do fenómeno e com preocupações generalizadoras (22). O estudo realizado é um levantamento não experimental, pelo que não haverá uma manipulação direta do investigador nas variáveis a analisar (21).

Constituição da População e amostra

A população define-se como o conjunto de elementos (indivíduos, espécies, processos) que têm características comuns e sobre o qual assenta a investigação (21–23). Dada a necessidade de recolher contributos sobre a empregabilidade na perspetiva do empregador, considerou-se como população-alvo todos os profissionais com poder de decisão nos processos de admissão de TAPCT, em Portugal.

Como o nome indica, a população acessível é constituída pela porção da população alvo a que se consegue aceder (21). Neste estudo, a população acessível foi constituída pelo grupo de profissionais com poder de decisão nos processos de admissão cujos contactos eram conhecidos pelos investigadores.

Uma amostra é a fração da população sobre a qual se faz o estudo, devendo ser o mais representativa possível (21). Neste caso constitui-se como amostra a fração da população que respondeu ao questionário. Esta amostra pode ser classificada como acidental, uma vez que o investigador não selecionou a sua amostra por método estatístico (21). No entanto, tendo em conta que foram obtidas 99 respostas em 105 questionários (Taxa de resposta=94,2%), a amostra pode considerar-se de representatividade elevada relativamente à população acessível.

Instrumento de Recolha de Dados

O instrumento de recolha de dados para este estudo efetuou-se através de inquérito na forma de questionário que permite obter informação factual sobre a população em estudo, nomeadamente sobre as suas perceções, num intervalo de tempo curto e de forma sistemática e ordenada (21,22).

O questionário era do tipo misto, constituído por perguntas do tipo semiaberto e fechado, com predominância para o este último. As perguntas do tipo fechado permitem realizar uma análise mais célere e uniforme das respostas (21). Foram colocadas os seguintes subtipos de perguntas fechadas (22):

- i. Questões de resposta única, tal como o sexo ou a idade.
- ii. Questões de escolha múltipla, constituídas por um conjunto de respostas pré-definido.
- iii. Questões dicotómicas, com respostas de carácter bipolar tais como sim ou não.

Em virtude de o questionário ser de preenchimento não-presencial, foi dada especial atenção à correta formulação e sequenciação das perguntas e das hipóteses de respostas de modo a suscitar o mínimo de dúvidas no preenchimento. Pretendeu-se efetuar perguntas claras e concisas, tendo o questionário sido sujeito a pré-teste (21).

Variáveis

As variáveis são as unidades de base da investigação. São conceitos, qualidades, propriedades ou características de pessoas, objetos de situações suscetíveis de se alterarem no tempo (22). As variáveis podem tomar diferentes valores passíveis de medição, controlo ou manipulação (21). Neste questionário identificaram-se as variáveis:

- i. Atributo - Idade; Sexo; Tipo de Instituição; Atividade da Instituição.
- ii. Investigacionais - Quantidade atual de TAPCT na instituição; Modo de primeiro contacto com os TAPCT; Competências pessoais mais valorizadas; Parâmetros curriculares mais valorizados; Áreas prioritárias para a oferta formativa.

Recolha de dados

A colocação dos questionários aos inquiridos efetuou-se através da plataforma eletrónica *LimeSurvey*TM (24). Esta plataforma aberta e amplamente difundida permite obter as respostas de forma automática e segura, com a garantia da privacidade e validade das respostas inseridas (24).

A etapa seguinte foi o envio do *email* de convite de preenchimento do questionário a todos os elementos da população acessível. O *email*, incluía o propósito do estudo, o prazo e o *link* para preenchimento *on-line*.

Tratamento Estatístico dos Dados

A análise das respostas seguiu o mesmo encadeamento e organização dos questionários. Os gráficos apresentados neste estudo foram obtidos diretamente da plataforma LimeSurvey™ (48). Desta plataforma extraíram-se também listagens com todas as respostas registadas no inquérito, tendo sido exportadas para MExcel™. A partir desta aplicação, efetuou-se alguma estatística descritiva como a frequência relativa.

Considerações éticas e legais

As perguntas redigidas pretenderam ser minimamente invasivas. Os questionários incluíram uma descrição do seu propósito, tendo sido referida a garantia de confidencialidade (44, 49).

Resultados

Caracterização dos sujeitos

A idade mínima referida pelos inquiridos foi de 26 anos e a máxima de 65. A média das idades dos participantes situa-se nos 41,01 anos, sendo que a maioria (70%) é do sexo feminino e menos de um terço é do sexo masculino, apenas 30%.

Caracterização da instituição

A maioria dos inquiridos (71%) trabalha em instituições públicas. As instituições privadas surgem representadas por 27% da população inquirida e 2% não respondeu.

No que diz respeito ao tipo de atividade em que se inserem os empregadores, a da saúde surge como a mais significativa, aglomerando 80% dos respondentes. De seguida, surgem as instituições relacionadas com a vertente comercial, representando 8%, seguidas pelas que se dedicam à investigação – 5%. Foram ainda mencionados outros tipos de atividade, como o ensino e a justiça.

No que diz respeito ao número de TAPCT que desempenham funções na instituição, 57% dos inquiridos refere que é suficiente. Pelo contrário, 34% considera que esse número é insuficiente e apenas 9% considera que tem técnicos de AP em excesso (Gráfico 1).

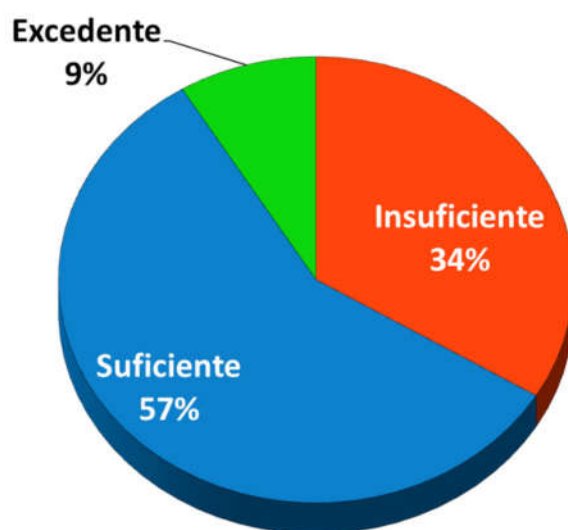


Gráfico 1 – Distribuição dos empregadores em função da opinião sobre o número de licenciados de APCT

Forma de primeiro contacto com os TAPCT que ingressaram na instituição

O primeiro contacto entre os empregadores e os licenciados foi efetuado principalmente através da realização de estágios nas suas instituições (19%). De seguida foram referidos conhecimentos pessoais (12%) e candidaturas espontâneas (10%) (Gráfico 2).

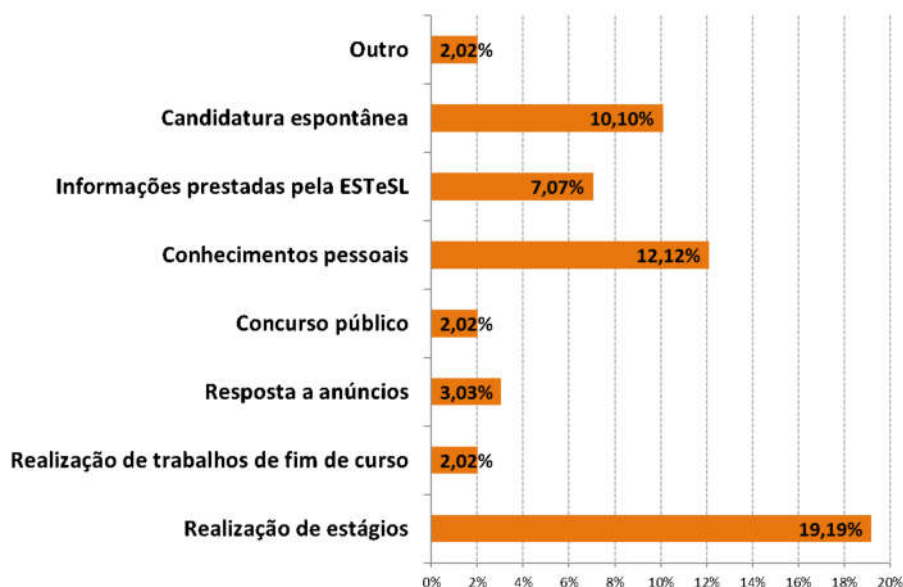


Gráfico 2 – Meios de contacto dos licenciados que ingressaram na instituição dos empregadores

Competências pessoais mais valorizadas

As cinco competências pessoais mais valorizadas pelos empregadores para fins de recrutamento foram a responsabilidade (86%), a capacidade de trabalhar em equipa (81%), a capacidade de organização (64%), a motivação (55%) e a autonomia (44%) (Gráfico 3).

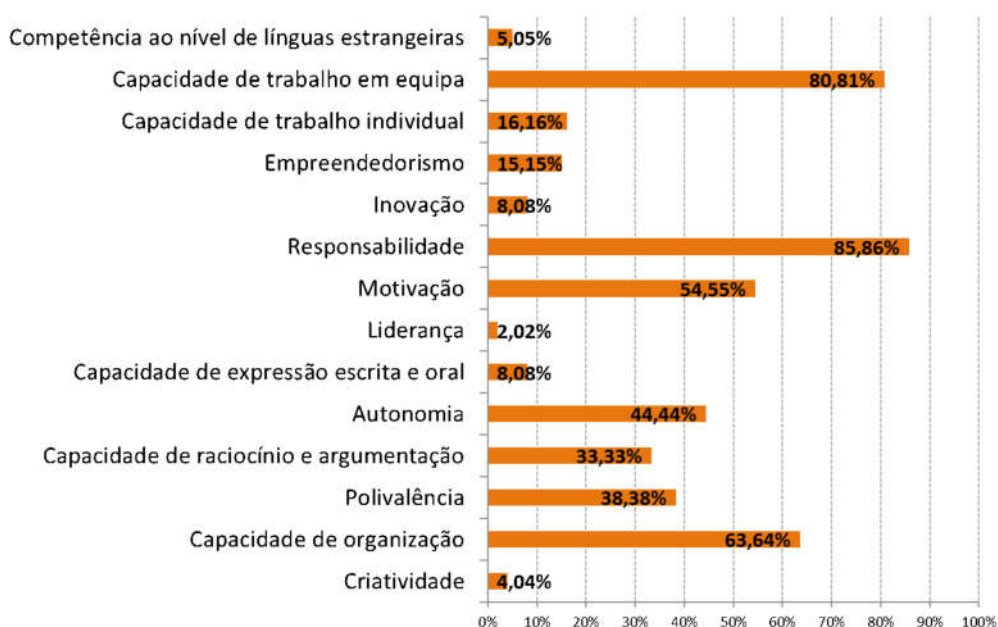


Gráfico 3 – Competências pessoais mais valorizadas para admissão numa instituição, segundo opinião dos empregadores

Parâmetros curriculares/pessoais mais valorizados

Os três parâmetros curriculares/pessoais mais valorizados pelos empregadores são: as competências técnico-científicas (90%), a experiência profissional (78%) e formações pós-graduadas (56%). É ainda de notar a importância das cartas de recomendação (23%) e que houve ainda casos em que a idade e o sexo do candidato foram referidos como aspetos a considerar (Gráfico 4).



Gráfico 4 – Parâmetros curriculares/pessoais mais valorizados para admissão numa instituição, segundo opinião dos empregadores

Áreas prioritárias para a oferta formativa pós-graduada

Na opinião dos empregadores a Macroscopia (66%) é a área que se destaca nas prioridades para a oferta formativa, seguindo-se a Patologia Molecular (62%). A menos referida foi a Histotecnologia/Histopatologia (23%). Há ainda um pequeno grupo de inquiridos que considera não ser necessária formação em nenhuma área (Gráfico 5).

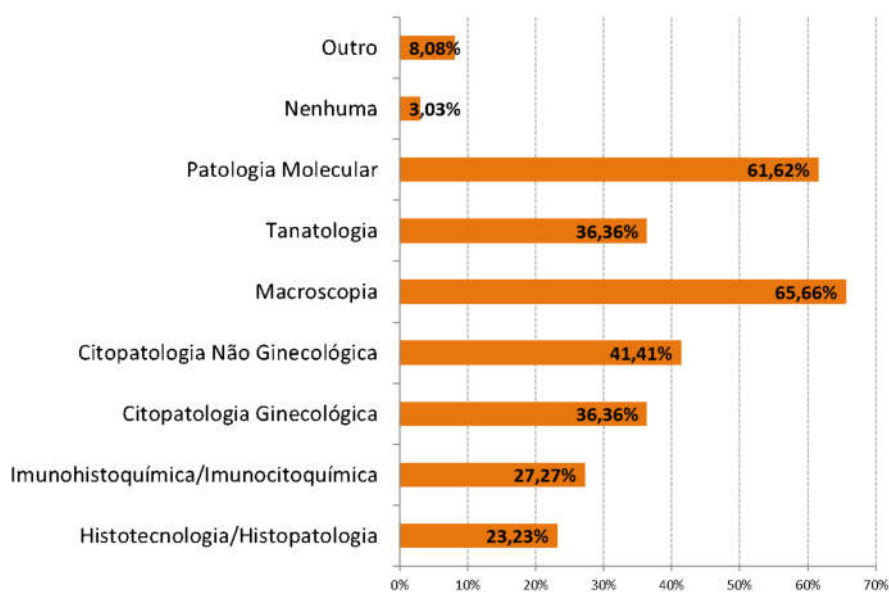


Gráfico 5 – Áreas prioritárias para a oferta formativa de APCT, segundo opinião dos empregadores

Considerações Finais

A idade média dos empregadores inquiridos situa-se nos 41 anos, havendo uma maior representação da população feminina em relação à masculina. Relativamente ao tipo de instituição empregadora verificou-se que as instituições públicas assumem um papel de destaque na empregabilidade. Quanto ao tipo de atividade a que se dedicam as instituições empregadoras, a mais relevante é a área da saúde, de seguida surgem as áreas comerciais e de investigação.

Quanto à forma como os empregadores conheceram os licenciados que ingressaram nas suas instituições, verifica-se a importância da realização de estágios, de conhecimentos pessoais e candidaturas espontâneas. Esta situação mostra que, a realização de estágios poderá ser essencial para o ingresso no mercado de trabalho, muito provavelmente devido ao facto de os empregadores terem oportunidade de observar o desempenho do licenciado na realidade laboral e do próprio licenciado ter a possibilidade de adquirir experiência profissional.

Relativamente às principais competências pessoais mais valorizadas aquando da admissão por parte das entidades empregadoras, encontraram-se responsabilidade, capacidade de trabalho em equipa, autonomia, motivação e polivalência. Observou-se que, em áreas diferentes se evidenciam preferências distintas, por exemplo a autonomia é somente mencionada pelos empregadores da área da saúde, demonstrando que esta competência é bastante relevante num contexto de trabalho hospitalar. Por sua vez, é apenas nas áreas da investigação e nas áreas do ensino e da justiça, definidas através do campo “outros”, que a polivalência se evidencia, bem como a capacidade de raciocínio e argumentação que é referenciada por estes dois grupos profissionais e ainda na área comercial, atestando que nestas áreas as competências comunicacionais são consideradas essenciais para um bom desempenho profissional. Ainda neste âmbito, destacou-se um conjunto de competências pessoais comum a todas as áreas: capacidade de trabalho em equipa, responsabilidade, motivação e capacidade de organização.

Quanto aos parâmetros curriculares mais valorizados, a experiência profissional, as competências técnico-científicas e a formação pós-graduada foram os três parâmetros curriculares/pessoais mais referenciados em todos os inquiridos.

As áreas consideradas prioritárias para a oferta formativa são a macroscopia e a patologia molecular. Estas são áreas de intervenção relativamente recente no universo do TAPCT, constituindo uma oportunidade de aprendizagem com bastante potencial, o que se traduz numa alternativa de diferenciação e saída profissional.

De facto, a ligação dos Cursos ao mercado profissional é uma simbiose indispensável para o desenvolvimento favorável de ambas as partes. Não só as organizações beneficiam de profissionais competentes, fruto de uma formação superior devidamente orientada para as necessidades profissionais futuras, como também é essencial que o meio académico receba, das entidades empregadoras, feedback sobre as valências mais valorizadas nos TAPCT de modo a que possam ser melhorados os conteúdos e os métodos de ensino nos Cursos. A conjugação destes fatores, associado a uma atitude proactiva dos TAPCT, permitirá incrementar o seu leque de competências técnico-científicas, o que aumentará a sua competitividade no mercado de trabalho e, em última instância, poderá melhorar a sua empregabilidade.

Uma das limitações deste estudo que se pode identificar logo à partida, está relacionada com o facto de não ser possível controlar as condições em que o questionário é respondido. O autopreenchimento, não presencial dos questionários não permitiu garantir se existiu ou não alguma interferência externa no preenchimento dos mesmos.

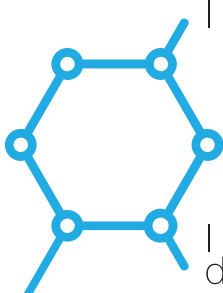
Sugere-se realizar este tipo de estudo com intervalos de tempo regulares, por exemplo de quatro em quatro anos, procurando, nomeadamente, estudar este fenómeno no contexto da nova Licenciatura em Ciências Biomédicas Laboratoriais.

Lista Bibliográfica

1. Stefano FDD, Matos MCP, Gravi F, Ferreira T. Identification of factors that influence employability and career management: Focus on professionals on maritime shipping agents at Port of Santos/SP. *Unisantia Law Soc Sci*. 2012 Dec 18;1(1):26–9.
2. Ferro AB, Adriano A, Palma J, Quintino M, Sousa M. Satisfação profissional dos técnicos de Anatomia Patológica Citológica e Tanatológica dos Hospitais Públicos e de Gestão, S.A. da Sub-Região de Saúde de Lisboa. *Micron - Rev Téc Anat Patológica*. 2007;(14):6–14.

3. McGrath S. What Is Employability [Internet]. UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham.; 2009. Available from: https://www.researchgate.net/publication/266456393_What_is_Employability
4. Fraga S. Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista: estudo com desempregados em contexto de formação [Internet] [Dissertação de Doutoramento]. [Lisboa]: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa; 2012. Available from: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7701/1/ulsd064596_td_Sandra_Fraga.pdf
5. Cardoso JL, Varanda MP, Madruga P, Escária V, Ferreira VS. Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal [Internet]. ICS / CIRIUS / ISEG; 2012 [cited 2017 Apr 20] p. 1–144. Available from: <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/7353>
6. Sanches L. Empregabilidade: uma exigência profissional [Internet]. MeuArtigo Brasil Escola. [cited 2017 Apr 20]. Available from: <http://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/empregabilidade-uma-exigencia-profissional.htm>
7. Silva P. Nível de Empregabilidade dos Diplomados da UniPiaget de Cabo Verde Provenientes do Interior de Santiago [Internet]. [Cabo Verde]: Universidade Jean Piaget; 2011. Available from: <http://hdl.handle.net/10961/4374>
8. S.A. A Evolução Recente do Desemprego [Internet]. Lisboa: Ministério das Finanças, Ministério da Economia, Ministério da Solidariedade e Segurança Social; 2012. Available from: http://www.portugal.gov.pt/media/630155/20120619_relatorio_emprego.pdf
9. Licenciados emigram cada vez mais. Mas não é só para fugir à crise [Internet]. ionline. [cited 2017 May 9]. Available from: <http://ionline.sapo.pt/462695>
10. Ceitil M. Gestão de Recursos Humanos para o Século XXI. Lisboa: Edições Sílabo; 2006.
11. Mão de Ferro A. Na rota da pedagogia. Lisboa: Edições Colibri; 1999.
12. Cabral-Cardoso C, Estêvão C, Silva P. As Competências Transversais dos Diplomados do Ensino Superior – Perspectiva dos Empregadores e dos Diplomados. Guimarães: TecMinho/Gabinete de Formação Contínua; 2006.
13. Goleman D. Emotional intelligence. 10th anniversary trade pbk. ed. New York: Bantam Books; 2005. 358 p.
14. Goleman D, Boyatzis R, McKee A. Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance. Harvard Business Review. 2001 Dec;42–51.
15. Kamin M. Soft skills revolution: a guide to connecting with compassion for trainers, teams, and leaders. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc; 2013. 235 p.
16. Peres J. Gestão de carreira: uma questão de autoconhecimento. VIII CONVIBRA - Congr Virtual Bras Adm [Internet]. 2011; Available from: http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2621.pdf
17. Jackson AL, Geckeis CK. How to prepare your curriculum vitae. Rev. ed. Chicago: VGM Career; 2003. 182 p.
18. Collamer N. 8 Critical Ways To Improve Your Resume [Internet]. Forbes. [cited 2017 May 23]. Available from: <http://www.forbes.com/sites/nextavenue/2016/02/09/8-critical-ways-to-improve-your-resume/>
19. Universidade Técnica de Lisboa. Empregabilidade dos Diplomados da UTL - 2006 a 2008 [Internet]. Lisboa, Portugal; 2010. (Estudos UTL). Available from: https://www.utl-old.reitoria.utl.pt/admin/docs/2849_1055_empregabilidade_site.pdf
20. Araújo L. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas; 2006.
21. Fortin M-F. Fundamentos e Etapas no Processo de Investigação. Loures: Lusodidactica; 2009.
22. Rosental C, Frémontier-Murphy C, Godinho JL. Introdução aos métodos quantitativos em ciências humanas e sociais. Lisboa: Instituto Piaget; 2002.
23. Fortin M-F. O Processo de Investigação - da concepção à realização. 3rd ed. Lisboa: Lusodidactica; 2003.
24. The LimeSurvey project. LimeSurvey - the free and open source survey software tool! [Internet]. 2011 [cited 2013 Feb 16]. Available from: <http://www.limesurvey.org/pt/>

28 a 30
de outubro
2016
Bragança
Portugal



I Congresso Nacional
**Ciências
Biomédicas
Laboratoriais**
I Encontro Nacional
de Estudantes

Reconhecimento Científico

