

SEGUNDO CICLO DE ESTUDOS

MESTRADO EM ECONOMIA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Estudo do impacto das mobilidades
Erasmus+ de pessoal docente e
administrativo nos Recursos Humanos
da Universidade do Porto**

Rita Isabel Machado Tiago Gomes

M

2019



ESTUDO DO IMPACTO DAS MOBILIDADES ERASMUS+ DE
PESSOAL DOCENTE E ADMINISTRATIVO NOS RECURSOS
HUMANOS DA UNIVERSIDADE DO PORTO

Rita Isabel Machado Tiago Gomes

Dissertação
Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientado por
Professora Doutora Maria do Pilar González

2019

Nota Biográfica

Rita Isabel Machado Tiago Gomes nasceu em 1991, na Maia, distrito do Porto.

Em 2009 ingressou na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, onde concluiu a Licenciatura em Línguas e Relações Internacionais, no ano de 2012. Nesse mesmo ano começou a trabalhar no Serviço de Relações Internacionais da Universidade do Porto, tendo partido para o Brasil em 2015, para abraçar um novo desafio profissional na sua área, na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

Em 2017 voltou para Portugal e para o Serviço de Relações Internacionais da Universidade do Porto, onde desempenha funções até hoje. Nesse mesmo ano, ingressou no Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos na Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

Agradecimentos

O meu muito obrigada aos meus pais, irmã, família e amigos, pelo apoio e força de sempre, por acreditarem em mim e nunca me deixarem desistir.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria do Pilar González, pela supervisão e pelas palavras encorajadoras.

Ao Serviço de Relações Internacionais e ao Serviço de Recursos Humanos da Universidade do Porto, pela disponibilização dos dados necessários à realização desta Dissertação.

A todos os entrevistados, pela colaboração e disponibilidade em participarem neste estudo.

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto das mobilidades Erasmus+ de docentes e técnicos administrativos nos Recursos Humanos da Universidade do Porto.

Nesta investigação, procurou-se identificar e analisar a percepção geral que os participantes têm destas experiências, bem como as consequências e impacto das mesmas na sua vida pessoal e profissional.

Foi utilizada uma metodologia qualitativa, baseada na realização de entrevistas individuais semiestruturadas a uma amostra de docentes e técnicos administrativos da Universidade do Porto, que realizaram mobilidades Erasmus+ durante a sua carreira profissional na Instituição.

Os resultados deste estudo apontam para um impacto significativo destas mobilidades na vida pessoal e profissional dos participantes entrevistados, embora estas experiências não lhes tenham permitido qualquer tipo de progressão a nível de carreira.

Através da análise destes dados, foi possível concluir-se que os participantes consideram estas experiências como tendo sido bastante positivas. Os entrevistados mostraram a percepção de que deveria ser dada uma maior importância e valorização a este tipo de experiências por parte da entidade empregadora.

Palavras-chave: internacionalização, mobilidade, recursos humanos, empregabilidade, competências, carreiras modernas

Abstract

The present study aims to analyze the impact of Erasmus + mobilities of academic and administrative staff in human resources of the University of Porto.

This investigation tried to identify and analyze the general perception that participants have about these experiences, as well as the consequences and impact of them in their personal and professional lives.

Through a qualitative methodology, based on the realization of semi-structured individual interviews with a sample of academic and administrative staff from the University of Porto, who carried out Erasmus + mobilities during their professional careers in the institution.

The results of this study point to a significant impact of these mobilities in the personal and professional life of the interviewed participants, although these experiences have not allowed them any type of progression at career level.

Through the analysis of these data, it was possible to conclude that the participants consider these experiences as having been very positive. The interviewees showed the perception that it should be given greater importance and appreciation to this type of experience by the employer.

Key words: internationalization, mobility, human resources, employability, skills, modern careers

Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico	3
2.1. Breve caracterização do Programa Erasmus	3
2.2. A internacionalização do Ensino Superior	4
2.3. A mobilidade no ensino superior.....	6
2.3.1. Mobilidade e competências	7
2.3.2. Motivações para a realização de uma mobilidade.....	8
2.3.3. Vantagens da realização de uma mobilidade.....	9
2.3.4. Desvantagens da realização de uma mobilidade	11
3. O Programa Erasmus na Universidade do Porto	13
4. Enquadramento metodológico	22
4.1.Caracterização da amostra estudada	23
4.2.A entrevista	25
4.3.Dados sociodemográficos.....	27
5. Apresentação e análise dos resultados.....	28
5.1.Divulgação das oportunidades de mobilidade	28
5.2.Motivos para a realização de uma mobilidade	29
5.3.Entraves/dificuldades por parte do empregador/chefia para a realização de uma mobilidade	31
5.4.Principais vantagens da realização de uma mobilidade (pessoais e para as organizações envolvidas)	32
5.5.Principais desvantagens da realização de uma mobilidade (pessoais e para as organizações envolvidas)	35
5.6.Expectativas em relação à realização das mobilidades.....	37
5.7.Impacto das mobilidades.....	38
6. Discussão de resultados e conclusão	43
6.1.Discussão dos resultados.....	43
6.2.Conclusão	45
6.3.Limitações do estudo	46
6.3.1. Sugestões para futuras investigações.....	46
7. Glossário	48

8. Referências bibliográficas	50
9. Anexos	55
9.1. Anexo 1 – Números de mobilidades	55
9.2. Anexo 2 – Guião das entrevistas.....	57
9.3. Anexo 3 – Transcrição das entrevistas	58
9.4. Anexo 4 – Prova de consentimento informado	100

Índice de Quadros

Quadro 1: Mobilidades para a Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>incoming</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (* valores apurados em junho de 2019).....	14
Quadro 2: Mobilidades da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>outgoing</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (* valores apurados em junho de 2019).....	15
Quadro 3: Distribuição das mobilidades de docentes da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>outgoing</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.....	16
Quadro 4: Distribuição das mobilidades de técnicos da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>outgoing</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.....	17
Quadro 5: Percentagem de docentes da Universidade do Porto (<i>outgoing</i>) em mobilidades Erasmus, por Unidade Orgânica	19
Quadro 6: Percentagem de técnicos da Universidade do Porto (<i>outgoing</i>) em mobilidades Erasmus, por Unidade Orgânica	20
Quadro 7: Divisão de acordo com o número de mobilidades de docentes e técnicos apresentadas pelas Unidades Orgânicas entre 2013/2014 e 2018/2019	21
Quadro 8: Docentes selecionados para entrevista e respetiva Unidade Orgânica.....	24
Quadro 9: Técnicos selecionados para entrevista e respetiva Unidade Orgânica.....	25
Quadro 10: Dados sociodemográficos dos entrevistados.	27
Quadro 11: Divulgação das oportunidades de mobilidade	28
Quadro 12: Motivos para a realização de uma mobilidade	29
Quadro 13: Desvantagens da realização de uma mobilidade	36
Quadro 14: Distribuição das mobilidades de docentes da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>outgoing</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica	55
Quando 15: Distribuição das mobilidades de técnicos da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (<i>outgoing</i>), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica	56

Índice de Abreviaturas e Siglas

CDUP – Centro de Desporto da Universidade do Porto

E Mundus – Erasmus Mundus

IES – Instituição de Ensino Superior

REIT – Reitoria da Universidade do Porto

SASUP – Serviços de Ação Social da Universidade do Porto

SPUP – Serviços Partilhados da Universidade do Porto

1. Introdução

O programa Erasmus+ permite a estudantes de todos os ciclos de estudos, investigadores, pessoal docente e não docente de instituições de ensino superior da União Europeia estudar, estagiar, realizar atividades de investigação, trabalhar e/ou lecionar numa instituição de ensino superior de um outro país europeu, durante um determinado período, com atribuição de financiamento (Erasmus+, 2018).

A escassa literatura existente sobre as mobilidades de docentes e técnicos administrativos ao abrigo do Programa Erasmus+ incide sobre as motivações que levam os participantes à prática destas mobilidades, assim como nas suas potenciais vantagens e desvantagens. Adicionalmente aborda os impactos esperados destas mobilidades nas instituições de ensino superior, tanto na de origem como na de acolhimento.

No pouco trabalho desenvolvido acerca da percepção dos participantes sobre estas mobilidades, os mesmos tendem a descrever estas experiências internacionais de forma positiva (Groves, Montes López e Carvalho, 2018).

A escolha deste tema teve como ação principal contribuir para aumentar o conhecimento destas questões nomeadamente para a Universidade do Porto, na qual desenvolvo a minha atividade profissional como técnica de mobilidade no Serviço de Relações Internacionais, trabalhando diretamente com o Programa Erasmus+ e com a mobilidade de indivíduos desde 2012.

A presente Dissertação tem como objetivo geral estudar o impacto das mobilidades Erasmus+ nos recursos humanos da Universidade do Porto, na perspetiva dos participantes nas mesmas, tendo sido identificados os seguintes objetivos específicos:

- Entender como estas oportunidades de mobilidade são divulgadas e apoiadas pelas chefias diretas dos participantes, a nível da Universidade do Porto;
- Perceber quais os principais motivos de interesse pelos quais docentes e técnicos administrativos se candidatam a estas oportunidades;
- Perceber como a mobilidade de pessoal docente e administrativo da Universidade do Porto influenciou/alterou as suas carreiras e o seu percurso profissional (progressão, assim como o aparecimento de novas oportunidades profissionais);
- Entender quais as principais vantagens na participação nestas mobilidades identificadas pelos participantes nas mesmas;

- Identificar a existência de possíveis aspetos negativos da mobilidade de pessoal docente e administrativo da Universidade do Porto na atividade profissional dos participantes.

A natureza das questões de investigação e do caráter exploratório do presente estudo conduziu à adoção de uma metodologia qualitativa. Para tal, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a docentes e técnicos da Universidade do Porto que tenham participado nestas mobilidades.

Esta Dissertação contempla duas partes fundamentais – enquadramento teórico e estudo empírico – que se organizam em cinco capítulos. Ao longo do capítulo 2 será enquadrada a investigação, com revisão da literatura sobre o tema. No capítulo 3, é apresentado o tema da participação da Universidade do Porto no Programa Erasmus+. Após serem definidas as questões de investigação nestes capítulos iniciais, é apresentada no capítulo 4 a metodologia utilizada. Por fim, nos capítulos 5 e 6, são apresentados os resultados da investigação e a respetiva discussão, sendo apresentadas as conclusões e implicações futuras deste estudo.

2. Enquadramento teórico

2.1. Breve caracterização do Programa Erasmus

No presente capítulo, será realizada uma breve caracterização e contextualização da importância do Programa Erasmus na internacionalização do ensino superior.

Na sociedade atual, o processo de internacionalização é cada vez mais evidente nas diversas organizações, dada a crescente globalização e a correspondente necessidade de contacto com outros países e culturas.

Neste processo de globalização, as atividades económicas podem ser entendidas como fluxos e redes que transcendem e reconstituem os significados de territorialidade e de fronteiras. O mercado de trabalho internacional constitui uma das componentes essenciais destes fluxos, promovendo o intercâmbio de práticas, conhecimento e pessoas. Este processo é particularmente sentido na União Europeia, sobretudo devido às implicações da existência de um espaço económico europeu (Williams; Baláž e Wallace, 2004).

No ensino superior, a homogeneização do espaço económico europeu (área geográfica que permite a livre circulação de bens, serviços, pessoas e capitais dentro da União Europeia) fez-se sentir, entre outros aspetos, através de iniciativas como o Programa Erasmus, com início em 1987. Através dele e para além do financiamento de programas de mobilidades individuais, a União Europeia promoveu a internacionalização e uniformização dos sistemas de ensino, proporcionando experiências académicas fora da instituição de origem e do seu país a um grande número de estudantes, docentes e técnicos administrativos (Altbach e Knight, 2007).

Em 1987, o Programa Erasmus surgiu com o acrônimo do nome oficial em língua inglesa, European Region Action Scheme for the Mobility of University Students¹, tendo sido criado com o duplo objetivo de contribuir para a construção de uma identidade europeia e de internacionalizar os sistemas de ensino superior.

É reconhecido o papel do Programa Erasmus na internacionalização e modernização do ensino superior através da criação, por exemplo, de projetos multilaterais para o desenvolvimento curricular. O programa esteve na base do lançamento do Processo de Bolonha, que introduziu graus de estudo comparáveis e compatíveis, e foi decisivo para o estabelecimento do European Credit Transfer System (ECTS), de forma a integrar nos

¹ tradução livre para *Programa de ação da região europeia para a mobilidade de estudantes universitários*

planos de estudo a formação e creditação obtida em mobilidade internacional (Erasmus+, 2018).

Contudo, o Programa tem mudado ao longo dos anos, adaptando-se às mudanças a que o ensino superior, os países da União Europeia, o contexto europeu e o processo de globalização foram sujeitos (Erasmus+, 2018). No ano de 2014 sofreu uma reforma e passou a chamar-se Erasmus+, integrando num só os diferentes programas europeus de mobilidade executados pela Comissão Europeia durante o período de 2007-2013 (Erasmus+, 2018), os quais diferiam entre si nos públicos-alvo (estudantes, diplomados, pessoal docente e não docente), tipos de mobilidade e grupo de países elegíveis para a realização de uma mobilidade. Segundo Vale, Cachinho e Morgado (2018), o Programa Erasmus apoiou, no caso português, “desde 1987, a mobilidade de mais de 117.000 estudantes e mais de 15.000 membros do pessoal docente e não docente do Ensino superior. Entre 2014 e 2020, serão investidos mais de 150 milhões de euros na internacionalização do Ensino superior através do Erasmus” (Vale et al., 2018, p.13).

De acordo com os mesmos autores, em 2016, Portugal era o 8º país com mais participantes (estudantes, pessoal docente e não docente), em termos absolutos, no Programa Erasmus, sendo que mais de 100 instituições de ensino superior (IES) portuguesas participam no programa, com elevada representatividade das IES públicas. Entre 2014 e 2018, o Erasmus permitiu o financiamento de mais de 100 milhões de euros em mobilidades, em Portugal (Vale et al., 2018).

Através do elevado envolvimento neste tipo de programas, a internacionalização do ensino superior é afirmada como sendo uma prioridade estratégica e de elevado valor acrescentado para as instituições de ensino superior a nível mundial.

2.2. A internacionalização do ensino superior

O Programa Erasmus foi e é, atualmente, um dos programas de mobilidade no ensino superior que mais contribui para a sua internacionalização.

O processo de internacionalização do ensino superior pode ser definido como sendo o “processo no qual se integra uma dimensão internacional, intercultural ou global nos propósitos, funções e oferta de educação superior” (Knight, 2015, p.2).

Em 1999, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) definiu a internacionalização do ensino superior como sendo a integração de uma dimensão internacional e intercultural em todas as atividades de uma universidade, incluindo ensino,

investigação e serviços (Groves et al, 2018), pelo que as instituições de ensino superior deverão promover a sua internacionalização de forma transversal e global, em todos os seus domínios e atividades.

Groves et al (2018) fazem uma distinção dos fatores que influenciam o nível de internacionalização das instituições de ensino superior, diferenciando-os entre externos e internos. Estes fatores determinam a existência de um ambiente institucional favorável ou não a uma internacionalização. São exemplos de fatores externos as políticas nacionais e internacionais, enquanto que, como fatores internos, se destacam a história da universidade, o modelo académico das universidades e a formação dos docentes, entre outros.

Para Warwick e Moogan (2013), nas instituições de ensino superior haverá sempre uma lacuna entre o grau de internacionalização existente e aquele que seria o desejado. Dentro de uma mesma instituição, as percepções individuais de estudantes e pessoal docente e não docente sobre internacionalização, as suas experiências e consequências poderão também variar consideravelmente (Warwick et al, 2013).

Standley (2015) questiona como o grau de internacionalização de uma Instituição deverá ser medido e comparado entre instituições, e ainda que parâmetros definirão uma instituição de ensino superior internacionalizada com sucesso. Segundo o mesmo autor, o número de convénios internacionais ou de mobilidades de estudantes e pessoal docente e não docente são um indicador de internacionalização, mas não refletem necessariamente a qualidade de parcerias ou os benefícios (e custos) de uma experiência internacional para os indivíduos. Esta abordagem reporta-nos à definição de internacionalização do ensino superior dada pela OCDE, que ressalta a importância das instituições se internacionalizarem de forma global, em todas os seus domínios.

A internacionalização é uma atividade intensiva em recursos, exigindo diligências e tempo para manter as redes existentes, o estabelecimento de novos contactos e a sua inclusão em atividades conjuntas e, por último, mas não menos importante, o trabalho com parceiros do exterior (Brandenburg, 2014). Em geral, é esperado que a internacionalização do ensino superior permita incentivar à paz e ao entendimento mútuo, promova a qualidade académica, fomente o desenvolvimento pessoal e cultural, potencie e melhore a inovação tecnológica, o crescimento económico e o bem-estar social (Teichler, 2009).

A mobilidade geográfica tem sido e ainda é uma das mais importantes características da internacionalização do ensino superior (Groves et al, 2018). Além da mobilidade, destacam-se como outras características da internacionalização do ensino superior o estabelecimento

de programas curriculares internacionais ou a internacionalização do currículo, que promovem, por exemplo, mudanças na legislação e nas diretrizes curriculares, nos conteúdos programáticos, ou a ampliação e redução de carga-horária ou créditos escolares. Estas alterações terão um impacto direto na educação dos estudantes das instituições, permitindo, mesmo aos que não sejam móveis, ter acesso a um ensino mais global.

2.3. A mobilidade no ensino superior

A mobilidade é uma das mais importantes características da internacionalização do ensino superior. Seja institucional, geográfica, transnacional ou temática, é geralmente apresentada na literatura como algo positivo e associado a um vasto leque de benefícios (Musselin, 2004). No âmbito desta Dissertação, o conceito de mobilidade refere-se a uma movimentação de capital humano entre fronteiras (Bauder, 2015) ou seja, a uma circulação de indivíduos entre diferentes espaços geográficos. Mawdsley e Somaya (2015) caracterizam o capital humano como envolvendo o conjunto de conhecimento, capacidades e experiência detido por indivíduos, o qual é adquirido através da educação, formação e aprendizagem experimental. Historicamente, a mobilidade esteve sempre presente no meio académico, sobretudo no que à mobilidade de docentes diz respeito. Uma rede dinâmica de mobilidade de estudantes e docentes existia já na Grécia Antiga e no sistema universitário da Europa medieval, por exemplo (Kim, Kwiek, Lauder, Marginson, Mathisen e Michelsen, 2007), tendo-se mantido até aos dias de hoje, através do apoio das universidades e de programas de financiamento, como foi, e é, o caso do Programa Erasmus. Byram e Dervim (2008) argumentam que a noção de universidade está relacionada com um local de ensino e aprendizagem aberto a todos, independentemente da sua proveniência, sendo possível a mobilidade dos seus elementos.

As mobilidades entre instituições de ensino superior podem ser definidas como sendo *incoming* ou *outgoing*: as *incoming* dizem respeito aos fluxos de mobilidades recebidos por uma determinada instituição de ensino superior, enquanto as *outgoing* são as mobilidades realizadas pelos estudantes, investigadores, pessoal docente e não docente de uma instituição para outra.

Em relação à mobilidade de docentes e técnicos no âmbito do programa Erasmus+ em Portugal, “o perfil médio do participante na mobilidade é do sexo feminino (68%), com idade compreendida entre 30 e 49 anos (69%), 11 ou mais anos de experiência profissional (80%) e a trabalhar na instituição também há 11 ou mais anos (75%)” (Vale et al., 2018, p.96).

Através da análise destes dados, verifica-se que são mais móveis os trabalhadores mais experientes profissionalmente e com vínculo antigo com a instituição, sendo a mobilidade mais reduzida entre os trabalhadores mais jovens e também entre os do sexo masculino.

2.3.1. Mobilidade e competências

Atualmente, cada vez mais os indivíduos fazem uma gestão da sua carreira de forma autónoma, através de uma aprendizagem contínua e da aquisição de novas capacidades e competências, delineando um plano de forma a aumentar a sua empregabilidade (Torrington, Hall e Taylor, 2008).

Alguns autores, tais como Forrier e Sels (2013), definem a empregabilidade como sendo “um processo que influencia as oportunidades de emprego de um indivíduo no mercado de trabalho interno e externo” (Forrier e Sels, 2013, p.107).

São vários os estudos internacionais e nacionais, como o estudo de avaliação de impacto Erasmus realizado pela Comissão Europeia em 2014, por exemplo, que confirmam a relevância e a importância da realização de um período de estudo ou formação numa organização estrangeira para o desenvolvimento de competências e consequente aumento da empregabilidade dos participantes. Alguns autores destacam a importância da mobilidade na construção de uma carreira (Arthur, 1994; Hall e Mirvis, 1995) assim como a sua relevância quanto à empregabilidade (Allegro, 1998) e, consequentemente, no desenvolvimento profissional dos trabalhadores (Boudreaux, 2001).

O termo “competências” não é um termo de definição fácil, sobretudo por possuir variações pessoais e profissionais. Competências podem ser definidas como “um conjunto (ou cluster) de conhecimentos, atitudes e capacidades relacionados, que afeta a maior parte de uma função (i.e., um ou mais papéis ou responsabilidades chave), que se correlaciona com o desempenho na função, que se pode medir relativamente a padrões aceites, e que se pode melhorar por via da formação e desenvolvimento” (Parry, 1998, p. 60). Por outro lado, podem ser definidas como o “composto de conhecimento humano, capacidades e aptidões que podem servir objetivos produtivos nas empresas” (Nordhaug, 1998, p.8).

Segundo o glossário de termos do Guia do Programa Erasmus, durante a realização de uma mobilidade são adquiridas competências transversais (interpessoais e sociais), necessárias a um bom desempenho profissional. Estas competências incluem a capacidade de pensar de forma crítica, de se ser curioso e criativo, de tomar iniciativas, de resolver problemas e de

colaborar com os outros, assim como comunicar eficientemente num ambiente multicultural e interdisciplinar, de se adaptar ao contexto e de lidar com a pressão e a incerteza.

Como resultado do seu estudo a participantes em mobilidades Erasmus, Vale et. al (2018) mencionam que “aos participantes, as experiências da mobilidade oferecem a oportunidade de adquirirem conhecimentos e competências, incluindo de natureza intercultural, que elevam a sua empregabilidade, bem como o desenvolvimento da componente internacional da sua formação, preparando-os para o mercado único de trabalho do espaço europeu e alimentando a vontade de querer viver e trabalhar além-fronteiras” (Vale et. al, 2018, p. 121).

Groves et al (2018), após terem entrevistado docentes espanhóis participantes em mobilidades Erasmus, concluíram que a grande maioria reconhece a relevância de uma mobilidade para melhorarem as suas carreiras e, consequentemente, aumentar a sua empregabilidade.

Aliás, segundo o último relatório do Eurobarómetro, as experiências de mobilidade proporcionam aos participantes a aquisição de conhecimentos e competências que elevam significativamente a sua empregabilidade no quadro internacional.

2.3.2. Motivações para a realização de uma mobilidade

As motivações para a participação na mobilidade Erasmus por docentes e técnicos são muito diversificadas.

Vale et al (2018) argumentaram que as motivações apresentadas por docentes e técnicos para participação numa mobilidade poderiam ser divididas em quatro grupos: as de natureza pessoal, as de cariz profissional, as de cariz institucional e, por último, a oportunidade de participação em redes. Como resultado do seu estudo, verificaram que os motivos mais apresentados por docentes e técnicos são o contacto com pessoas que trabalham na mesma área científica ou técnica, a troca de experiências ao nível dos conteúdos da sua área de trabalho, a oportunidade para alargar a rede de contactos para futuros projetos, o tirar partido da mobilidade para enriquecimento e valorização pessoal, a partilha de conhecimento com pessoas de instituições estrangeiras e o contacto com práticas inovadoras desenvolvidas pelas instituições.

Y. Haines III, Saba e Choquette (2008) mencionam a busca de novas experiências e desafios, assim como a atratividade da recompensa financeira e a progressão na carreira como motivos para aceitação deste tipo de estímulo. Um dos motivos mais mencionados na literatura para a realização de mobilidades, na literatura, é a vontade de praticar e melhorar o domínio de

um outro idioma. Segundo Bauder (2015), para trabalhadores cuja língua materna não seja o inglês, a realização de uma mobilidade num país de língua oficial inglesa ajudará estes trabalhadores a melhorarem o seu domínio da língua, assim como o sotaque, vocabulário científico e estilo linguístico.

De acordo com os resultados de Engel (2010), muitos docentes decidem realizar uma mobilidade Erasmus devido à existência de contactos entre as instituições de origem e de destino. Ainda de acordo com este estudo, outros motivos muito frequentes são o interesse em visitar o país da instituição de acolhimento, assim como a vontade de deixar um pouco do seu conhecimento nessa instituição. A existência de contactos internacionais ou pertença a redes internacionais aumenta a probabilidade de colaboração entre docentes e abertura a oportunidades de mobilidade. (Groves et al, 2018).

Para Engel (2010), ainda que a experiência Erasmus possa ter influência nas competências dos docentes e na sua carreira individual, o principal objetivo da mobilidade não é a promoção da carreira profissional, mas a melhoria das condições de aprendizagem dos seus estudantes (móveis e não móveis), tanto na instituição de origem como na instituição de destino. De facto, a realização de uma mobilidade permite que, mesmo aqueles que não a realizem, sejam beneficiários deste processo – a chamada “internacionalização em casa”. De acordo com este conceito, mesmo os indivíduos não-móveis experienciam aspectos de internacionalização através das suas interações com estudantes de mobilidade *incoming* e com estudantes e pessoal docente e não docente que tenham regressado à sua instituição de origem após um período no estrangeiro (Standley, 2015). À medida que a internacionalização em casa aumenta, é expectável que uma maior percentagem de estudantes e pessoal docente e não docente se sintam motivados a experimentar oportunidades de mobilidade (Comissão Europeia, 2014).

2.3.3. Vantagens da realização de uma mobilidade

As mobilidades podem trazer vantagens não só para os participantes, mas também para as instituições, tanto de origem como de acolhimento.

Como poderemos medir e avaliar este impacto? Bedenlier e Zawacki-Richter (2015) defendem que o termo “impacto” indica a compreensão de uma consequência, resultado, ou efeito que surge devido a uma experiência, processo ou programa.

O impacto das mobilidades nas instituições pode ser analisado a partir de duas perspetivas: a mobilidade pode mudar a própria organização, através, por exemplo, da criação de novas

estruturas ou de uma mudança de mentalidade; ou pode ter um impacto sobre a qualidade da educação fornecida pelas instituições, através de novos currículos ou de diferentes métodos de ensino que, por sua vez, voltam a ter efeito na internacionalização das instituições. Para além disso, a mobilidade internacional pode ainda levar à acumulação de capital social, sobretudo em relação ao estabelecimento de redes de contactos sociais e institucionais (Coleman, 2011).

Para Byram et al (2008), a mobilidade de estudantes e de pessoal docente e não docente permite criar grupos internacionais complexos, que se tornam grupos sociais e temporários únicos com impacto nas instituições de origem e de acolhimento. Segundo Vale et al (2018), as instituições, em geral, valorizam a mobilidade dos seus trabalhadores pela possibilidade de introduzir melhorias e inovações curriculares que possam beneficiar os estudantes não móveis. Outras vantagens decorrem da possibilidade de criar e desenvolver redes de cooperação para a oferta de formação avançada, ou potenciar a integração dos docentes em várias iniciativas de investigação.

Relativamente às vantagens para os participantes, nos estudos sobre a percepção destes sobre esta temática, os participantes descrevem as suas experiências de mobilidade como tendo sido, em geral, positivas, sendo que a identificação dessas vantagens é representada essencialmente através do impacto no desenvolvimento de carreira e no aperfeiçoamento profissional (Groves et. al, 2018). A literatura também mostra que as mobilidades permitem observar o movimento, a recolocação e a criação de centros de excelência, sendo a mobilidade académica um fator que influencia a concentração de conhecimento (Kim et. al, 2007).

De acordo com Engel (2010), a maior parte dos docentes avalia a sua mobilidade como tendo sido uma experiência positiva, apresentando como as maiores vantagens desta o reforço da compreensão intercultural, o uso intensivo de publicações científicas estrangeiras no ensino, o desenvolvimento de novas formas de cooperação com programas parceiros na instituição de acolhimento, a melhoria dos contactos a nível de pesquisa e o aumento do próprio conhecimento especializado. Quando questionados, mais em detalhe, sobre os efeitos do ensino noutro país, os docentes reportaram como vantagens um maior conhecimento das diferentes conceções e estrutura do ensino nesse país.

Além disso, uma das maiores vantagens da realização de uma mobilidade é o aumento da satisfação dos trabalhadores, uma vez que as mobilidades estão positivamente associadas a níveis elevados de envolvimento e bem-estar no lugar de trabalho (Groves et. al, 2018). Engel

(2010) reforça esta ideia afirmando que os docentes, mesmo que possuam já uma vasta experiência internacional, falam da sua mobilidade Erasmus e da experiência de ensino no exterior como tendo sido uma experiência de elevado valor, com um impacto considerável nas suas carreiras profissionais, tendo-lhes permitido abrir novas perspetivas.

Segundo Bauder (2015), a mobilidade de trabalhadores qualificados traz benefícios não só para os participantes e para as instituições, mas também para os países que os enviam e os recebem, uma vez que a circulação de capital humano académico aumenta a produtividade a nível académico, potenciando o valor deste mercado de trabalho.

Desta forma, conseguimos entender que há uma grande diversidade de vantagens da realização de uma mobilidade, permitindo que os participantes regressem ao seu lugar de origem diferentes, em vários sentidos, trazendo também mudança para as próprias instituições (Byram et al, 2008).

2.3.4. Desvantagens da realização de uma mobilidade

Contudo, na literatura existente sobre este tema, são também apresentados alguns constrangimentos à realização de uma mobilidade por parte de docentes e técnicos.

Em relação a desvantagens para os participantes, Bauder (2015) considera que a mobilidade nem sempre é vista, pelos participantes, como sendo vantajosa, por poder afastar os docentes de oportunidades de carreira a nível nacional, durante a sua ausência. Este autor considera que, na Europa e na América do Norte, as carreiras profissionais dos docentes se mantêm travadas pelas hierarquias nacionais, levando a que estar fora do país ou ausente de um grupo de pesquisa possa ser prejudicial para a sua carreira.

Outra desvantagem da realização de uma mobilidade é o afastamento da família durante este período. Para Bauder (2015), docentes do género feminino tendem a ser menos móveis do que os docentes do género masculino devido a uma maior dedicação à sua vida familiar, apresentando-se também este fator como um entrave à sua mobilidade.

Para Kim et al (2007), a língua materna e o não domínio de um outro idioma pode ser um entrave para a realização de uma mobilidade, tanto para docentes como para técnicos.

Groves et al (2018) identificaram no seu estudo como sendo a maior desvantagem na realização de uma mobilidade, para os docentes entrevistados, a falta de apoio na integração no regresso à instituição de origem, nomeadamente em termos de financiamento, apoio e condições para a implementação de novas pesquisas, processos e técnicas de ensino.

Porém, será importante referir que a mobilidade no ensino superior terá sempre que ser analisada tendo em conta as instituições nas quais docentes e técnicos administrativos desempenham as suas funções, assim como a realidade política e as regras a que estes estejam sujeitos. As mobilidades académicas são, de facto, afetadas pelas circunstâncias políticas existentes. (Kim et al, 2007).

Em relação a desvantagens para as instituições, na literatura estudada não são apresentadas desvantagens para as instituições de origem e acolhedora como consequência das mobilidades.

De forma a atenuar as possíveis desvantagens da realização de uma mobilidade, Bauder (2015) defende que, no mercado de trabalho académico, docentes e técnicos deveriam idealmente circular de forma contínua, favorecendo mais as mobilidades de curta-duração e as transnacionais.

Para Groves et al (2018), havendo um aumento crescente dos participantes neste tipo de programas, será necessário obter mais informação sobre os obstáculos enfrentados na mobilidade de docentes e técnicos, implementando-se procedimentos para ultrapassá-los.

3. O Programa Erasmus na Universidade do Porto

A Universidade do Porto é uma instituição de ensino superior portuguesa que compreende, na sua estrutura, a Reitoria, Unidades Orgânicas e Serviços Autónomos (Porto, 2018).

Fazem parte das Unidades Orgânicas de ensino e investigação as seguintes catorze Faculdades (Porto, 2018):

- Faculdade de Arquitetura (FAUP)
- Faculdade de Belas Artes (FBAUP)
- Faculdade de Ciências (FCUP)
- Faculdade de Ciências da Nutrição e da Alimentação (FCNAUP)
- Faculdade de Desporto (FADEUP)
- Faculdade de Direito (FDUP)
- Faculdade de Economia (FEP)
- Faculdade de Engenharia (FEUP)
- Faculdade de Farmácia (FFUP)
- Faculdade de Letras (FLUP)
- Faculdade de Medicina (FMUP)
- Faculdade de Medicina Dentária (FMDUP)
- Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCEUP)
- Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar (ICBAS)

Quanto aos Serviços Autónomos, a Instituição divide-se, na sua estrutura, em Serviços de Ação Social (SASUP), Serviços Partilhados (SPUP) e Centro de Desporto (CDUP).

A Universidade do Porto tem participado, ao longo dos últimos anos, em diversos programas de mobilidade comunitários e não comunitários de ensino, formação e investigação, disponíveis para participação de toda a comunidade académica, os quais se distinguem entre si pelas diferentes entidades financiadoras, regiões elegíveis, públicos-alvo e tipos de mobilidade.

A mobilidade de estudantes, pessoal docente e não docente é um dos principais vetores da estratégia de desenvolvimento da Universidade, pelo que se tem verificado uma crescente aposta por parte da instituição neste sentido.

De acordo com o Erasmus+ Annual Report de 2017, publicado pela Comissão Europeia, a Universidade do Porto foi a instituição portuguesa que enviou um número maior de estudantes ao abrigo do Programa Erasmus+, no ano académico de 2016/2017. De facto, este é o programa que tem movimentado o maior número de fluxos de mobilidade na instituição, sobretudo devido à atribuição de bolsas aos seus participantes.

A nível nacional, no âmbito do Programa Erasmus+, “os docentes que participam na mobilidade para missões de ensino são na esmagadora maioria professores adjuntos (44%) e

professores auxiliares (31%), representando em conjunto 75% dos participantes. O pessoal docente, técnico e administrativo das IES (instituições de ensino superior), participante na mobilidade para formação, é constituído sobretudo por indivíduos que na instituição trabalham nos Departamentos de Relações Externas e Internacionais (26%) ou nos Serviços Docentes (14%)” (Vale et al., 2018, p.96).

Uma vez que este estudo se debruça sobre as mobilidades de docentes e técnicos, iremos primeiramente comparar os fluxos de mobilidade *incoming* e *outgoing* de pessoal docente e não docente na Universidade do Porto. Em seguida, serão analisados os números de mobilidades *outgoing*, por Unidade Orgânica.

Os registos existentes no sistema de informação da Universidade do Porto (SIGARRA) e na plataforma www.international.up.pt registam os números de mobilidades a partir de 2013/2014, estando os números anteriores a este período alojados num sistema já não utilizado pela Universidade. Por este motivo foi considerado, para esta análise, o período compreendido entre 2013/2014 e 2018/2019.

Os números relativos ao ano académico de 2018/2019 não se reportam ao ano académico todo, uma vez que o levantamento foi realizado em junho de 2019, quando os números estavam ainda em aberto.

Segundo regtos de junho de 2019 do Serviço de Relações Internacionais da Universidade do Porto, realizaram-se os seguintes fluxos de mobilidade *incoming* ao abrigo do Programa Erasmus:

Quadro 1- Mobilidades para a Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*incoming*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (* valores apurados em junho de 2019).

	Programa	2013/ 14	2014/ 15	2015/ 16	2016/ 17	2017/ 18	2018/ 19 *	Total
Docentes		114	92	158	142	70	96	672
	Erasmus	103	74	139	125	61	90	592
	E Mundus	11	18	19	17	9	6	80
Técnicos		9	33	100	128	144	137	551
	Erasmus	0	22	87	117	142	135	503
	E Mundus	9	11	13	11	2	2	48
Docentes e técnicos		123	125	258	270	214	233	1223

No período compreendido entre os anos académicos de 2013/2014 e 2018/2019, a Universidade do Porto recebeu 672 docentes e 551 técnicos em mobilidade ao abrigo do programa Erasmus, num total de 1223 mobilidades de pessoal docente e não docente.

Analisando a evolução das mobilidades *incoming* de docentes, verificamos que os números diminuem nos anos de 2017/2018 e 2018/2019. Comparativamente, as mobilidades *incoming* de técnicos foram apresentando um aumento gradual. O ano de 2015/2016 foi o que registou uma maior mobilidade de docentes, enquanto o de 2017/2018 registou um maior número de técnicos em mobilidade na Universidade do Porto. Foi em 2016/2017 que houve um maior número de mobilidades de docentes e técnicos, no total.

O ano de 2017/2018 apresentou uma quebra significativa na mobilidade docente, em comparação com os anos anteriores. O programa Erasmus tradicional (entre países da União Europeia) é o que traz mais mobilidades para a Universidade do Porto, tanto de docentes como de técnicos, havendo um menor número de mobilidades Erasmus Mundus (de países fora do espaço da União Europeia).

Quadro 2- Mobilidades da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*outgoing*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (* valores apurados em junho de 2019).

Programa	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Total
Docentes	100	80	85	123	167	179	734
Erasmus	96	73	80	115	162	178	704
E Mundus	4	7	5	8	5	1	30
Técnicos	25	39	45	99	152	178	538
Erasmus	8	19	34	84	141	178	464
E Mundus	17	20	11	15	11	0	74
Docentes e técnicos	125	119	130	222	319	357	1272

No período compreendido entre os anos académicos de 2013/2014 e 2018/2019, 734 docentes e 538 técnicos da Universidade do Porto realizaram mobilidade ao abrigo do programa Erasmus, num total de 1272 mobilidades de pessoal docente e não docente.

Analisando a evolução das mobilidades *outgoing* de docentes, verificamos que os números aumentam a partir do ano de 2016/2017. Comparativamente, as mobilidades *outgoing* de técnicos foram apresentando um aumento gradual.

O ano de 2018/2019, apesar de os valores, no nosso registo, não reportarem ao ano académico completo, foi o que registou uma maior mobilidade *outgoing*, tanto de docentes como de técnicos.

Comparando os números de mobilidades de docentes e técnicos *incoming* e *outgoing*, verifica-se um número maior de mobilidades *outgoing* no total. Tanto nas mobilidades *incoming* como nas *outgoing* o número de mobilidades de docentes é superior ao número de mobilidades de técnicos.

Tal como acontece na mobilidade *incoming*, o programa Erasmus tradicional (entre países da União Europeia) é o que promove mais mobilidades *outgoing* da Universidade do Porto, tanto de docentes como de técnicos.

No que à divisão por Unidades Orgânicas diz respeito, foram realizadas as seguintes mobilidades de docentes no sentido *outgoing*.

Quadro 3- Distribuição das mobilidades de docentes da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*outgoing*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Total
CDUP	0	0	0	0	0	0	0
FADEUP	16	9	11	24	22	23	105
FAUP	5	1	3	2	3	6	20
FBAUP	3	1	5	5	8	10	32
FCNAUP	2	1	0	0	4	0	7
FCUP	3	5	3	7	11	12	41
FDUP	2	4	1	3	5	4	19
FEP	2	2	4	11	14	17	50
FEUP	13	10	11	20	27	22	103
FFUP	4	3	1	2	2	7	19
FLUP	41	34	38	33	46	53	245

FMDUP	0	0	3	0	3	0	6
FMUP	1	1	0	1	4	4	11
FPCEUP	8	6	2	5	4	6	31
ICBAS	0	3	3	9	14	15	44
REIT	0	0	0	1	0	0	1
SPUP	0	0	0	0	0	0	0

Analizando os números em absoluto de mobilidades de docentes da Universidade do Porto por Unidade Orgânica, a Faculdade da Letras é a que apresenta um maior número de mobilidades de docentes (245), seguindo-se a Faculdade de Desporto (105) e a Faculdade de Engenharia (103). Em números absolutos, apresentam um menor número de mobilidades de docentes a Reitoria (1), a Faculdade de Medicina Dentária (6) e a Faculdade de Nutrição e Ciências da Alimentação (7). Não apresentam registos de qualquer mobilidade docente o Centro de Desporto e os Serviços Partilhados da Universidade do Porto, por serem Unidades maioritariamente compostas por técnicos administrativos, não havendo atividades de lecionação.

Na sua maioria, as Unidades Orgânicas apresentam um aumento gradual das mobilidades de docentes ao longo dos anos.

No Anexo 1, poderá ser encontrado o Quadro 14, com a especificação da distribuição por Unidade Orgânica das mobilidades de docentes da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus+ e Erasmus Mundus, no mesmo período.

No que à divisão por Unidades Orgânicas diz respeito, foram realizadas as seguintes mobilidades de técnicos no sentido *outgoing*:

Quadro 4- Distribuição das mobilidades de técnicos da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*outgoing*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Total
CDUP	0	0	0	0	3	6	9

FADEUP	0	3	2	5	9	11	30
FAUP	0	0	0	0	1	3	4
FBAUP	1	1	1	2	2	6	13
FCNAUP	1	0	2	1	1	2	7
FCUP	1	0	0	4	5	6	16
FDUP	0	0	0	0	0	0	0
FEP	1	2	1	2	8	5	19
FEUP	2	2	4	12	8	14	42
FFUP	0	0	0	0	1	7	8
FLUP	1	2	3	11	20	21	58
FMDUP	0	0	0	0	1	0	1
FMUP	1	2	1	2	5	5	16
FPCEUP	1	0	0	3	8	9	21
ICBAS	0	0	1	1	3	6	11
REIT	16	7	24	45	62	43	216
SPUP	0	1	6	11	15	34	67

Analisando os números em absoluto de mobilidades de técnicos da Universidade do Porto por Unidade Orgânica, a Reitoria é a que apresenta um maior número de mobilidades de técnicos (216), seguindo-se a Faculdade de Letras (58) e a Faculdade de Engenharia (42). Em números absolutos, apresentam um menor número de mobilidades de técnicos a Faculdade de Medicina Dentária (1) e a Faculdade de Arquitetura (4) e a Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação (7). Não apresenta registo de qualquer mobilidade de técnicos a Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

Comparando os números absolutos de mobilidades *outgoing* na Universidade do Porto, verificamos que as Faculdades apresentam um maior número de mobilidade docente do que de mobilidade de técnicos, sendo, em alguns casos, o triplo.

No Anexo 1, poderá ser encontrado o Quadro 15, com a especificação da distribuição por Unidade Orgânica das mobilidades de técnicos da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus+ e Erasmus Mundus, no mesmo período.

Contudo, será importante ressalvar que nem todas as Unidades Orgânicas têm as mesmas dimensões e, consequentemente, o mesmo número de docentes e técnicos administrativos, havendo realidades diferentes entre si neste aspeto.

Por este motivo, e com base em dados de julho de 2019 do Serviço de Recursos Humanos da Universidade do Porto, o quadro 5 apresenta a evolução da percentagem de docentes em mobilidade, por Unidade Orgânica, entre 2013 e 2017, enquanto o quadro 6 apresenta a evolução da percentagem de técnicos em mobilidade, por Unidade Orgânica, no mesmo período:

Quadro 5 – Percentagem de docentes da Universidade do Porto (*outgoing*) em mobilidades Erasmus, por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
CDUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FADEUP	22,2%	12,3%	14,9%	34,8%	33,3%	33,3%
FAUP	6,3%	1,2%	3,7%	2,7%	3,6%	6,9%
FBAUP	4,3%	1,4%	6,5%	6,7%	10,8%	13,7%
FCNAUP	5,0%	2,8%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
FCUP	1,2%	2,0%	1,2%	2,7%	4,1%	4,4%
FDUP	4,3%	8,7%	2,1%	6,1%	10,6%	8,0%
FEP	1,4%	1,4%	2,8%	7,6%	9,8%	11,3%
FEUP	2,4%	2,0%	2,1%	3,2%	4,9%	3,8%
FFUP	5,1%	3,8%	1,2%	2,4%	2,6%	9,0%
FLUP	21,6%	17,8%	20,5%	18,0%	25,6%	28,8%
FMDUP	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	3,9%	0,0%
FMUP	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	1,1%	1,0%
FPCEUP	10,1%	6,4%	2,6%	6,4%	4,9%	7,3%
ICBAS	0,0%	1,1%	1,1%	3,0%	4,6%	4,9%
REIT	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SPUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Analisando o Quadro 5, verificamos que a Faculdade de Desporto é a Unidade Orgânica que apresenta uma maior percentagem de docentes em mobilidade, com mais de 30% dos docentes em mobilidade entre os anos académicos de 2016/2017 e 2018/2019. Segue-se a

Faculdade de Letras, com mais de 25% dos docentes em mobilidade nos anos de 2017/2018 e 2018/2019.

De entre as Faculdades, a menor percentagem de docentes em mobilidade é registada pela Faculdade de Medicina, que regista valores entre os 0 e os 1,1%.

Quadro 6 - Percentagem de técnicos da Universidade do Porto (*outgoing*) em mobilidades Erasmus, por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
CDUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	46,2%
FADEUP	0,0%	16,7%	8,3%	20,0%	34,6%	42,3%
FAUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	11,1%
FBAUP	4,0%	3,8%	3,3%	6,7%	6,5%	18,2%
FCNAUP	5,3%	0,0%	8,7%	7,1%	7,7%	14,3%
FCUP	1,1%	0,0%	0,0%	3,9%	4,5%	5,3%
FDUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
FEP	2,7%	5,3%	2,6%	5,0%	19,5%	11,9%
FEUP	0,9%	0,9%	1,8%	4,6%	3,1%	5,5%
FFUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	16,7%
FLUP	1,5%	3,1%	3,9%	14,7%	27,8%	30,0%
FMDUP	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%
FMUP	0,6%	1,3%	0,6%	1,3%	3,1%	3,0%
FPCEUP	2,8%	0,0%	0,0%	7,7%	21,1%	24,3%
ICBAS	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%	3,3%	6,6%
REIT	10,4%	17,7%	9,3%	16,8%	23,1%	14,7%
SPUP	0,0%	0,3%	2,9%	6,7%	8,9%	20,0%

Analisando o Quadro 6, verificamos que a Faculdade de Desporto e a Reitoria apresentam as maiores percentagens de técnicos em mobilidade ao longo deste período.

A Unidade Orgânica com menor percentagem de técnicos em mobilidade é a Faculdade de Direito, que não regista qualquer mobilidade, seguindo-se a Faculdade de Medicina Dentária. No Centro de Desporto da Universidade do Porto, verifica-se um aumento significativo nas mobilidades de técnicos nos anos académicos de 2017/2018 e 2018/2019, sendo que, anteriormente, não havia qualquer mobilidade registada nesta Unidade Orgânica.

Em suma e analisando os dados dos quadros anteriores, poderemos agrupar as Unidades Orgânicas em grupos, conforme apresentem números de mobilidade elevada, mobilidade sistemática, mobilidade baixa ou sem mobilidade, no período entre 2013/2014 e 2018/2019.

Quadro 7 – Divisão de acordo com o número de mobilidades de docentes e técnicos apresentadas pelas Unidades Orgânicas entre 2013/2014 e 2018/2019.

	Docentes	Técnicos
Mobilidade elevada	FADEUP FLUP	CDUP FADEUP FLUP FPCEUP REIT SPUP
Mobilidade sistemática	FAUP FBAUP FCNAUP FEP FEUP FDUP FFUP FPCEUP	FBAUP FCNAUP FEP FFUP
Mobilidade baixa	FCUP FMDUP FMUP ICBAS	FAUP FCUP FEUP FMUP FMDUP ICBAS
Sem mobilidade	CDUP REIT SPUP	FDUP

4. Enquadramento metodológico

Para a realização deste estudo, pretendeu-se primeiramente utilizar uma abordagem metodológica quantitativa com recurso a um instrumento: inquérito por questionário.

Analisadas as vantagens e desvantagens de tal metodologia, entendeu-se que esta não seria a metodologia mais indicada para este estudo, uma vez que não permitiria explorar em pormenor todos os aspectos pretendidos. Ou seja, o questionário não possibilitaria que os inquiridos relatassem mais aberta e espontaneamente sobre as suas experiências. Tendo em conta que a metodologia escolhida deve respeitar a natureza do fenómeno a estudar ao longo de toda a investigação empírica, optou-se pela realização de entrevistas semiestruturadas, as quais permitiram que os participantes falassem mais abertamente sobre as suas experiências. Para Yin (2003), a entrevista é uma das fontes de informação mais importantes e essenciais nos estudos de caso. Segundo Fontana e Frey (1994), a entrevista é um ótimo instrumento para captar a diversidade de descrições e interpretações que as pessoas têm sobre a realidade. Existem três tipos de entrevistas: a entrevista fechada ou estruturada, a semiestruturada e a entrevista livre ou aberta.

Na entrevista fechada, o entrevistador estabelece um conjunto de perguntas previamente, sendo a entrevista totalmente estruturada. Contrariamente a esta, na entrevista aberta o entrevistado fala sobre um tema inicial apresentado pelo entrevistador, não havendo um conjunto de perguntas estruturado. Por sua vez, nas entrevistas semiestruturadas, “geralmente o investigador dispõe de uma série de perguntas – guia, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado. Mas não colocará necessariamente todas as perguntas na ordem em que as anotou e sob a formulação prevista. Tanto quanto possível, ‘deixará andar’ o entrevistado para que possa falar abertamente, com as palavras que desejar e na ordem que lhe convier” (Quivy e Campenhoudt, 1992, p. 191).

A realização de entrevistas semiestruturadas permite conseguir respostas mais livres por parte de alguns participantes previamente selecionados, através da combinação de perguntas abertas e fechadas, possibilitando que os respondentes sejam espontâneos e que, muitas vezes, abordem aspectos não previstos anteriormente, uma vez que a entrevista é “utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo” (Bogdan e Biklen, 1994). Segundo Lüdke e André (1986), a entrevista é maleável

ao permitir o diálogo entre o entrevistador e o entrevistado, possibilitando ao investigador ter acesso aos significados que as pessoas atribuem às coisas e às situações.

Neste sentido, para a realização destas entrevistas, foram selecionados diferentes participantes das várias Unidades Orgânicas da Universidade do Porto, havendo, desta forma, uma maior diversidade de participantes e de áreas de estudo, possibilitando uma análise mais ampla e transversal do impacto destas mobilidades nos recursos humanos da Universidade do Porto.

No que ao tratamento de dados das entrevistas diz respeito, foram adotados alguns procedimentos importantes na sua análise: as entrevistas foram transcritas, logo depois de realizadas. Posteriormente, as gravações das entrevistas foram novamente ouvidas, sendo o texto transcrito.

Para ser possível o acesso aos dados e contactos dos técnicos e dos docentes da Universidade do Porto que já tivessem realizado uma mobilidade Erasmus+, foi realizado o contacto ao Serviço de Relações Internacionais da Universidade do Porto, serviço central que faz a gestão financeira deste Programa e que, por esse motivo, possui os contactos de todos os participantes no programa. No seguimento deste contacto, a resposta foi bastante positiva, uma vez que não existe, até ao momento, nenhum estudo deste género na Instituição.

Assim, foi primeiramente realizado um levantamento de toda as mobilidades Erasmus+ de pessoal docente e não docente registadas e realizadas, até ao momento, na Universidade do Porto, para que fosse possível ter uma noção das mobilidades em relação aos seguintes aspectos:

- número total de mobilidades registadas e realizadas,
- número de mobilidades de pessoal administrativo e de pessoal docente,
- número de mobilidades por Unidade Orgânica da Universidade do Porto.

4.1. Caracterização da amostra estudada

A especificidade desta metodologia não permite alcançar bases amostrais de grande dimensão, também devido ao curto tempo de duração do processo de recolha da informação. Ao contrário do que acontece nos estudos quantitativos, neste tipo de estudos a seleção dos participantes é feita, muitas vezes, por conveniência, em oposição às grandes amostras. Para além disso, neste tipo de abordagem metodológica, não é privilegiada uma amostra numerosa e aleatória, sendo escolhida uma amostra criteriosa e intencional. Neste sentido, foi escolhida

uma amostra que abrangesse todas as Unidades Orgânicas, permitindo assegurar a diversidade de respostas.

Foram escolhidos catorze docentes e dezasseis técnicos administrativos de diferentes Unidades Orgânicas da Universidade do Porto, os quais tivessem realizado uma ou mais do que uma mobilidade ao abrigo do Programa Erasmus+. No que à escolha dos técnicos diz respeito, foram selecionados participantes de diferentes departamentos/serviços, de forma a abranger uma maior variedade de estruturas da Universidade do Porto.

De forma a manter a confidencialidade dos entrevistados, foi atribuído um número a cada participante, através do qual os mesmos serão identificados no âmbito desta Dissertação, conforme quadros seguintes:

Quadro 8 – Docentes selecionados para entrevista e respetiva Unidade Orgânica.

	Unidade Orgânica	Nome
Docentes	Faculdade de Arquitetura (FAUP)	Participante 1
	Faculdade de Belas Artes (FBAUP)	Participante 2
	Faculdade de Ciências (FCUP)	Participante 3
	Faculdade de Ciências da Nutrição e da Alimentação (FCNAUP)	Participante 4
	Faculdade de Desporto (FADEUP)	Participante 5
	Faculdade de Direito (FDUP)	Participante 6
	Faculdade de Economia (FEP)	Participante 7
	Faculdade de Engenharia (FEUP)	Participante 8
	Faculdade de Farmácia (FFUP)	Participante 9
	Faculdade de Letras (FLUP)	Participante 10
	Faculdade de Medicina (FMUP)	Participante 11
	Faculdade de Medicina Dentária (FMDUP)	Participante 12
	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCEUP)	Participante 13
	Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar (ICBAS)	Participante 14

Quadro 9 – Técnicos selecionados para entrevista e respetiva Unidade Orgânica.

	Unidade Orgânica	Nome
Técnicos	Faculdade de Arquitetura (FAUP)	Participante 15
	Faculdade de Belas Artes (FBAUP)	Participante 16
	Faculdade de Ciências (FCUP)	Participante 17
	Faculdade de Ciências da Nutrição e da Alimentação (FCNAUP)	Participante 18
	Faculdade de Desporto (FADEUP)	Participante 19
	Faculdade de Economia (FEP)	Participante 20
	Faculdade de Engenharia (FEUP)	Participante 21
	Faculdade de Farmácia (FFUP)	Participante 22
	Faculdade de Letras (FLUP)	Participante 23
	Faculdade de Medicina (FMUP)	Participante 24
	Faculdade de Medicina Dentária (FMDUP)	Participante 25
	Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (FPCEUP)	Participante 26
	Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar (ICBAS)	Participante 27
	Reitoria (REIT)	Participante 28
	Serviços Partilhados (SPUP)	Participante 29
	Centro de Desporto (CDUP)	Participante 30

Na Faculdade de Direito não existia, no momento da recolha de dados, nenhum registo de mobilidade de técnicos administrativos, motivo pelo qual não foi selecionado nenhum técnico desta Faculdade, para entrevista.

4.2. A entrevista

Tendo como finalidade entender qual o impacto das mobilidades Erasmus+ nos recursos humanos da Universidade do Porto na perspetiva dos trabalhadores participantes nestas mobilidades, foi utilizada a informação incorporada na revisão da literatura, de forma a identificar outros estudos semelhantes e os fatores explicativos encontrados pelos autores.

De seguida, foram selecionados os indivíduos a serem entrevistados e preparado o guião da entrevista, instrumento metodológico escolhido.

Primeiramente foram colocadas algumas questões sobre dados demográficos:

- Idade
- Género
- Categoria profissional

Posteriormente, foi estruturado o guião com base na literatura estudada. Além de terem sido levantadas questões sobre as motivações, e sobre as vantagens e desvantagens percecionadas pelos participantes sobre a realização de uma mobilidade, temas já abordados anteriormente no enquadramento teórico desta Dissertação, considerou-se importante incluir questões que permitissem entender como é que os participantes tinham tido conhecimento destas oportunidades e se teriam tido apoio por parte do empregador no momento da candidatura. De forma a ser possível fazer-se uma análise global das experiências, foram incluídas questões sobre se as mobilidades tinham correspondido às expectativas dos participantes, sobre o impacto das mesmas nas suas carreiras profissionais (nomeadamente sobre progressões, surgimento de outras oportunidades e melhoria da atividade profissional) e ainda sobre a dificuldade na readaptação às tarefas no regresso à Universidade do Porto. O guião das entrevistas está disponível no Anexo 2 desta Dissertação.

O contacto com os participantes selecionados para entrevista foi realizado por email enviado pelo Serviço de Relações Internacionais da Universidade do Porto, devido ao facto de o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados não permitir o acesso aos contactos dos participantes, uma vez que não tinham dado permissão para que os seus contactos fossem usados para este fim.

Dos trinta contactos realizados, apenas quinze foram entrevistados devido à falta de resposta e/ou à indisponibilidade para marcação da entrevista por parte dos restantes elementos.

As entrevistas foram realizadas entre 13 de junho e 13 de julho de 2019, na sua maioria presencialmente, mas, quando tal não foi possível, por telefone ou por Skype. As entrevistas que não foram realizadas presencialmente tiveram que ser feitas dessa forma devido ao facto de os participantes estarem ausentes do país, ou então por dificuldades de agenda dos entrevistados.

Todas as entrevistas foram integralmente transcritas, estando disponíveis no Anexo 3 desta Dissertação.

4.3. Dados sociodemográficos

Como se pode observar no Quadro 10, foram entrevistados seis docentes e nove técnicos superiores. De entre os quinze entrevistados, quatro eram do sexo masculino e onze do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 31 e os 62 anos.

Quadro 10 – Dados sociodemográficos dos entrevistados.

Identificação	Unidade Orgânica	Género	Idade	Categoria
Participante 4	FCNAUP	F	39	Professor Auxiliar
Participante 5	FADEUP	M	57	Professor Catedrático
Participante 7	FEP	F	51	Professor Auxiliar
Participante 8	FEUP	M	62	Professor Auxiliar
Participante 10	FLUP	F	50	Professor Auxiliar
Participante 12	FMDUP	F	59	Professor Associado
Participante 17	FCUP	F	45	Técnico Superior
Participante 19	FADEUP	M	38	Técnico Superior
Participante 21	FEUP	F	38	Técnico Superior
Participante 22	FFUP	F	38	Técnico Superior
Participante 23	FLUP	F	50	Técnico Superior
Participante 25	FMDUP	F	61	Técnico Superior
Participante 28	REIT	M	33	Técnico Superior
Participante 29	SPUP	F	44	Técnico Superior
Participante 30	CDUP	F	31	Técnico Superior

5. Apresentação e análise dos resultados

Neste capítulo procede-se à apresentação e análise dos resultados da investigação efetuada atendendo aos objetivos definidos.

De acordo com Ghiglione e Matalon (2005, p.187), “a metodologia geral da análise de conteúdo responde essencialmente a dois tipos de questões: como codificar? Como assegurar a fiabilidade do procedimento?”. De forma a lidar adequadamente com estas questões, após transcrição das entrevistas, foram criadas grelhas de análise que permitissem uma análise comparada da especificidade de cada uma, com recurso ao software Nvivo.

No conjunto de técnicas da análise de conteúdo, a análise por categorias é uma das mais utilizadas. Esta análise consiste na divisão do discurso em categorias, em que o critério para classificar os elementos consiste em identificar o que eles têm em comum, permitindo, assim, o seu agrupamento em categorias. A categorização “consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico estudado” (Bardin, 1979, p.105)

Deste modo, através desta técnica, foi possível identificar os pontos de convergência e divergência existentes entre as várias entrevistas.

5.1. Divulgação das oportunidades de mobilidade

Foi levantada a questão de saber como os participantes nestas mobilidades tinham tido conhecimento destas oportunidades.

Quadro 11 – Divulgação das oportunidades de mobilidade.

Categoria: Divulgação		
Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de contexto
Canais comunicacionais da Instituição	Anúncio no SIGARRA	P28, P30
	Email	P4, P5, P7, P8, P10, P19, P22, P25, P29, P30
	Sessões de divulgação	P10
Atividade profissional	Pelo cargo que desempenha	P12, P17, P21, P23

Grande parte dos entrevistados mencionou ter recebido a informação por e-mail, através de divulgações do Serviço de Relações Internacionais da Reitoria ou do Gabinete de Relações Internacionais da sua Faculdade.

Através de emails institucionais que são enviados, normalmente, em duplo pela Reitoria e depois também internamente pela Divisão de Cooperação da FEUP.

(Participante 8)

Alguns dos entrevistados, por desempenharem cargos relacionados com as Relações Internacionais (como Coordenadores Locais de Mobilidade, no caso dos docentes, ou como Técnicos Superiores de Relações Internacionais, no caso dos técnicos), mencionaram terem tido conhecimento destas oportunidades devido ao cargo que desempenham e às suas funções.

Através do Serviço, eu trabalhando aqui no Gabinete, no Serviço de Relação Internacionais da Faculdade há quase vinte anos, tenho sempre conhecimento primeiro das aberturas de concursos e das mobilidades.

(Participante 23)

Foi ainda mencionada a divulgação em anúncios no SIGARRA, sistema de informação da Universidade, ou através de Sessões de Divulgação realizadas nas Unidades Orgânicas.

Estas respostas revelam que a Universidade do Porto utiliza os seus canais comunicacionais para promover estas oportunidades junto dos seus trabalhadores. Essa utilização dos canais institucionais é um sinal da importância dada pela Universidade à mobilidade dos seus trabalhadores.

5.2. Motivos para a realização de uma mobilidade

Os entrevistados foram questionados acerca dos motivos que os levaram a realizar uma mobilidade, tendo sido apontadas motivações pessoais e profissionais.

Quadro 12 – Motivos para a realização de uma mobilidade.

Categoria: Motivação		
Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de contexto
Pessoal	Conhecer outros países e culturas	P10, P28, P29
	Experiência nova	P8, P17, P22, P25, P28
	Melhorar as capacidades linguísticas	P4
Profissional	Aprender	P4, P7, P21, P28, P30
	Conhecer as estruturas das outras Universidades	P8, P10
	Conhecer as práticas da outra Instituição	P4, P28, P29, P30
	Conhecer novos colegas	P4, P10

Conhecer pessoalmente alguns colegas	P23
Dar formação	P28
Fomentar a internacionalização	P5
Inerência das funções	P19
Melhorar a cooperação com a Instituição	P12
Ter contacto com outros estudantes	P4, P5
Troca de boas práticas	P28

A maioria dos entrevistados mencionou como motivo principal a curiosidade em vivenciar uma experiência nova, assim como a oportunidade de poder aprender e evoluir na sua área de atuação.

Para além disso, o conhecer as práticas de outra Instituição, novos países e culturas foram também motivos apresentados por vários dos participantes entrevistados.

Além destes, foram também apontadas a possibilidade de conhecer as estruturas de outras Universidades, novos colegas e o contacto com estudantes diferentes.

Eu quis candidatar-me e estou sempre disponível a isso porque eu sinto muito a necessidade de aprender com outros e de testar o que faço.

(Participante 7)

Primeiro, por curiosidade, para saber como é que funcionava, como é que era o meu trabalho noutra Instituição, lá fora.

(Participante 30)

Tentando conjugar os dois, pessoais e profissionais, de certa forma também para saciar essa curiosidade de conhecer novas culturas, novos países.

(Participante 28)

Por último, alguns dos entrevistados afirmaram ter-se candidato pela inerência das funções que desempenham, visando para além da melhoria das capacidades linguísticas, a possibilidade de conhecer pessoalmente os colegas e de dar formação a outros, o fomentar a internacionalização e melhorar a cooperação com a instituição de acolhimento e a troca de boas práticas.

5.3. Entraves/dificuldades por parte do empregador/chefia para a realização de uma mobilidade

Em relação a este aspeto, a maior parte dos entrevistados afirmou não te sentido entrave por parte do empregador/chefia aquando da candidatura a um período de mobilidade.

Não, pelo contrário. Na Universidade do Porto nós somos até muito incentivados a concorrer e é tudo muito rápido, a tramitação, por exemplo. Por isso de maneira nenhuma, pelo contrário.

(Participante 8)

No momento em que realmente fiz a proposta e expliquei os objetivos, não senti esse entrave, foi apoiado. Era uma novidade, era inovador, fiquei de dar feedback dessa mobilidade quando voltasse, da experiência em si, e não senti nenhuma dificuldade. Nem nas seguintes...

(Participante 23)

Os entrevistados que mencionaram ter sentido entraves por parte do empregador, fundamentaram tais dificuldades pela forma como as mobilidades são, muitas vezes, vistas dentro da instituição. Alguns superiores hierárquicos encaram as mobilidades como turismo ou férias, e não como uma oportunidade de formação.

Por outro lado, o empregador manifesta-se, por vezes, contra estas mobilidades, devido à ausência forçada do trabalhador durante este período. Em alguns casos, o trabalhador em mobilidade é o único a desempenhar a sua função, o que leva o empregador a colocar entraves ao seu afastamento.

O entrave é estar fora da Instituição durante o tempo da mobilidade.

(Participante 29)

Um dos participantes entrevistados destacou o desafio pessoal e profissional que é a realização de uma mobilidade, uma vez que o trabalhador se sente desafiado a provar que vai, de facto, realizar uma formação com utilidade não só para si, mas também para a Instituição.

Na mobilidade de staff, senti o desafio de provar que é uma formação, ou que a mobilidade tem alguma utilidade prática para a Instituição.

(Participante 4)

Por último, será importante ressaltar que apenas os técnicos mencionaram ter sentido dificuldades por parte do empregador/chefia para a realização de uma mobilidade.

5.4. Principais vantagens da realização de uma mobilidade (pessoais e para as organizações envolvidas)

Analizando as suas experiências de mobilidade, os entrevistados mencionaram várias vantagens resultantes desta experiência.

Quadro 13 – Vantagens da realização de uma mobilidade.

Categoria: Vantagens		
Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de contexto
Para a Instituição	Conhecer as Instituições Parceiras	P19
	Implementar novas formas de trabalho	P4, P12
	Melhoria na relação com a Instituição	P4
	Novas tecnologias de apoio ao ensino	P10
	Novos Acordos	P22, P23
	Troca de boas práticas	P21, P23, P25, P28, P29, P30
	Dar a conhecer a Universidade do Porto e o país	P8, P10, P21, P22, P25
Para o trabalhador	Conhecer novos países e culturas	P7, P10, P12, P28
	Aprender	P23, P28,
	Desenvolvimento de competências comunicacionais	P7, P19, P22, P29
	Conhecer novas Instituições	P12, P17
	Conhecer novos colegas	P7, P19, P28
	Questionar a própria realidade/perceber que se trabalha bem	P4, P10, P28
	Conhecer pessoalmente colegas	P4, P12, P23
	Contactar com estudantes diferentes	P8, P28
	Melhorar o domínio do idioma	P8, P19, P22, P30
	Colaborar em novos projetos	P4, P5
	Sair da zona de conforto	P17

Os entrevistados apresentaram como principais vantagens para a instituição a troca de boas práticas e a possibilidade de dar a conhecer a Universidade do Porto e o país. A divulgação da Universidade faz-se essencialmente por duas vias: informalmente, resultante do contacto direto com os colegas e estudantes da instituição de acolhimento; e formalmente, através das apresentações da Universidade do Porto que são solicitadas/possibilitadas durante a mobilidade.

Em relação às principais vantagens para o trabalhador, a possibilidade de conhecer novos países e culturas, assim como o desenvolvimento de competências comunicacionais e a melhoria no domínio do idioma foram mencionadas mais vezes pelos entrevistados.

O fator principal que eu tenho sentido destas mobilidades é a troca de informação, boas práticas, impressões com pessoas que estão basicamente a fazer as mesmas coisas e que poderão ter abordagens diferentes.

(Participante 23)

Como eu faço sempre a apresentação institucional da Universidade do Porto lá, eu acho que isso, a prazo, acabará por trazer pessoas para cá, o que irá beneficiar a FEUP e, mais do que isso, a Universidade do Porto, porque eu faço essa divulgação. Ou seja, isto acaba também por ser apelativo para eles.

(Participante 8)

A nível de desenvolvimento pessoal, nota-se o desenvolvimento de capacidades de comunicação, até mesmo em inglês. É normal que cheguemos ao fim da semana e até já nos enganemos a falar e já pensemos em inglês.

(Participante 19)

Além destas, foram também mencionadas como vantagens para a instituição a implementação de novas formas de trabalho, a possibilidade de conhecer outras instituições, a melhoria na relação com instituições parceiras, a criação de novas tecnologias de apoio ao ensino e a celebração de novos acordos.

As mobilidades em si e as semanas organizadas, as sessões, o contacto com outros colegas de outras Universidades, Universidades das quais nós não temos conhecimento, muitas vezes, ou não temos acordos com aquela Universidade, revela-se muito benéfico, têm surgido contactos para Acordos novos no âmbito das mobilidades.

(Participante 23)

A nível de trabalho, o contacto com outras maneiras de se fazer as coisas são sempre enriquecedoras – mesmo que seja algo muito pequeno que possas trazer para a Universidade e que possa melhorar o teu serviço, acho que é excelente.

(Participante 29)

Por outro lado, às vezes também temos oportunidade de dar formação a outros colegas, que se calhar precisam de ajuda em determinadas secções do trabalho. Às vezes dar-lhes a conhecer determinadas coisas, tarefas, possibilidades, a que não teriam acesso de outra forma.

(Participante 28)

Relativamente a vantagens para o trabalhador, foram também mencionadas a possibilidade de aprender, o conhecer novas instituições, novos colegas e os colegas com quem já se trabalha e contacta por e-mail, mas não se conhece pessoalmente. Através destas mobilidades, os docentes entrevistados mencionaram a importância da possibilidade de envolvimento em novos projetos, assim como o contacto com estudantes diferentes.

Os participantes entrevistados mencionaram que, através das mobilidades, lhes foi possível questionar a própria realidade e perceber que se trabalha bem na Universidade do Porto, o que lhes trouxe alguma satisfação pessoal.

Estas mobilidades permitiram aos entrevistados saírem da sua zona de conforto, através da vivência de uma experiência nova, num outro lugar, saindo da rotina diária de trabalho na instituição.

Escolho, sobretudo, e candidato-me a Instituições, quase sempre, que já sejam Universidades parceiras da Faculdade e que permitem, dessa forma, efetivamente, fazer aquilo que eu acabei de dizer: pôr um rosto no nome. E essa parte sim, é sempre fundamental.

(Participante 23)

Eu acho que as mobilidades também, obviamente que não é só isto, mas faz-nos abrir outros horizontes, faz-nos sair da zona de conforto e faz-nos ver para além de nós e, portanto, as rotinas acabam por ser diferentes, não temos que seguir sempre as mesmas regras e vemos que outros fazem diferente, melhor ou não.

(Participante 17)

Todos os entrevistados consideraram que as vantagens que as mobilidades trazem para os participantes vão consequentemente impactar na Instituição, sendo esta experiência benéfica para ambos.

Acho que a Instituição beneficia daquelas que o trabalhador tem. Contactando com outras realidades, conseguimos contactar com outros colegas e perceber de que forma solucionam alguns problemas que tenham, ou de que formas mais inovadoras conseguem, até, trabalhar de uma forma mais funcional, ou até em questão de comparação, percebermos que até trabalhamos bastante bem, o que dá alguma satisfação pessoal.

Isto beneficia o funcionário e também, diretamente, a Instituição e o próprio serviço.

(Participante 4)

5.5. Principais desvantagens da realização de uma mobilidade (pessoais e para as organizações envolvidas)

A maioria dos entrevistados considerou não existirem desvantagens na realização de uma mobilidade, nem para o trabalhador nem para as instituições envolvidas.

Muito sinceramente eu acho que não. Pode haver opiniões institucionais contrárias, possivelmente, e isto é uma questão que está a surgir se calhar mais recentemente porque se alargou muito a possibilidade de mobilidade.

(Participante 23)

A nível pessoal acho que não há qualquer desvantagem. Para a Instituição também penso que não, só tem vantagens. O facto de estarmos fora cinco dias não quer dizer que estejamos necessariamente ausentes cinco dias, porque muitas vezes somos contactados pelo serviço ou até temos que trabalhar durante o período de mobilidade. Acho que as vantagens se sobrepõem, e muito, às possíveis desvantagens.

(Participante 29)

Contudo, alguns consideraram que poderá haver algumas pequenas desvantagens, as quais são largamente superadas pelas vantagens.

Quadro 13 – Desvantagens da realização de uma mobilidade.

Categoria: Desvantagens		
Subcategoria	Unidade de Registo	Unidade de contexto
Para a Instituição	Ficar sem o trabalhador durante aquele período	P4, P17, P22
	Falta de disponibilidade na Instituição de Acolhimento	P28
Para o trabalhador	Valor da bolsa insuficiente	P5, P7, P12, P17, P30
	Burocracia	P7, P21
	Maior volume de trabalho no regresso	P4, P10, P17, P21, P23, P28
	Forma como a mobilidade é vista	P4

Os entrevistados mencionaram o facto de a bolsa, em alguns casos, poder não ser suficiente para cobrir todas as despesas com a mobilidade, dependendo do custo de vida do país/cidade onde se realize.

Regra geral a bolsa dá. Há muitas pessoas que dizem que a bolsa não dá porque depois querem ficar mais dias extra mobilidade e querem que a bolsa cubra isso. As pessoas têm que ter noção. Temos que fazer as contas da bolsa para os dias de mobilidade. Há sítios em que a bolsa é mais apertada do que outros. Se a mobilidade for programada com antecedência, dá para poupar algum dinheiro com a viagem, noutras não dá. A única desvantagem, às vezes, é poder exigir alguma comparticipação pessoal. Mas também há um benefício pessoal, pelo que acaba por ser um investimento. Há a parte pessoal de conhecer outras cidades, tem que haver as duas faces da moeda: a pessoa vai trabalhar, mas também aproveita para conhecer sítios que não conhece.

(Participante 19)

Para alguns dos entrevistados, serem a única pessoa a desempenhar a sua função faz com que tenham que, ao regresso à instituição de origem, que compensar o tempo que estiveram fora, com um elevado volume de trabalho, o que tem impacto, também, na instituição, que fica sem o trabalhador durante aquele período. Este aumento do volume de trabalho no regresso poderá ser visto como uma desvantagem para o trabalhador, assim como a ausência do trabalhador como uma desvantagem para a instituição.

O facto de estarmos ausentes do local de trabalho durante um período alargado de tempo. Obviamente que fui com o compromisso de continuar a dar resposta às coisas que vão acontecendo cá, mas acredito que essa é a principal desvantagem. Pelo menos, pessoalmente, foi essa a única desvantagem, a de tentar conciliar as atividades da mobilidade com o trabalho de cá.

(Participante 28)

Para além destas, alguns entrevistados consideraram o processo de candidatura demasiado burocrático, podendo ser visto como uma desvantagem da mobilidade, assim como a falta de disponibilidade por parte de algumas instituições de acolhimento para acompanhamento das mobilidades.

E também todo o paperwork, a burocracia é muito aborrecida. Aquela angústia de “ai vou esquecer algum documento, vou perder algum boarding pass”... ter tudo, guardar tudo... Isso é um motivo, para mim também, para pensar duas vezes. Além de tratar da viagem, pedir orçamentos, fazer PADs, pedir deslocação, que aqui é tão burocrático e lá fora não é, é uma desvantagem.

(Participante 21)

Em termos de desvantagem para a entidade que nos acolhe pode ser apenas o facto de às vezes não haver total disponibilidade das pessoas que nos recebem, porque já tive oportunidade de participar em eventos com quarenta ou cinquenta participantes, mas na maioria das mobilidades era eu o único participante. Às vezes era um bocadinho difícil as pessoas que me recebiam terem disponibilidade, conseguirem conciliar com as tarefas diárias, acredito que, acima de tudo, essa é a única desvantagem.

(Participante 28)

5.6. Expectativas em relação à realização das mobilidades

Os entrevistados consideraram que as mobilidades corresponderam ou superaram as suas expectativas.

Eu acho que acabo sempre por ser surpreendida pela positiva e supero imenso todas as expectativas que tenho. Para já, não houve nenhuma que defraudasse as expectativas, bem pelo contrário, houve algumas em que ia com as expectativas baixas e surpreenderam-me imenso, aliás, temos ótimas relações de trabalho sobretudo por causa dessa mobilidade.

(Participante 17)

Cem por cento corresponderam e diria que cem por cento ultrapassaram as expectativas, por uns motivos ou outros, ou pelo trabalho propriamente dito, pelas oportunidades de conhecer pessoas novas, de ter com quem fazer amizades, em alguns casos... Todas elas ultrapassaram as expectativas.

(Participante 28)

Em alguns casos em particular, mas sempre por motivos muito específicos, algumas mobilidades ficaram abaixo das expectativas. Uma má receção por parte da instituição de acolhimento ou uma *staff week* mal-organizada foram os motivos apresentados para a experiência poder ficar abaixo da expectativa.

Houve uma que ficou abaixo das expectativas, mas presumo que aí foi porque a pessoa que era a responsável por receber os colegas era pouco adequada para a função, vamos dizer desta maneira.

(Participante 10)

5.7. Impacto das mobilidades

Analizando o impacto destas experiências, os entrevistados consideraram que as mobilidades, em geral, tiveram um impacto positivo, possibilitando a aquisição de competências transversais, a criação de novos contactos e a abertura de novos horizontes, o que os transformou em melhores profissionais.

Sim, acho que a pessoa acaba por abrir um pouco os horizontes não só na parte académica, no sentido até pedagógico e tal, mas também no sentido científico, sim.

(Participante 12)

Trabalhando num serviço que tem um alcance internacional, ou seja, que exige o contacto semanal, pelo menos, com equipas internacionais, ou seja, estas mobilidades deram-me mais capacidade, mais conhecimento intercultural, mais capacidade de conseguir medir melhor as necessidades de outros colegas, de outros investigadores de universidades internacionais. Nesse ponto foi muito vantajoso porque aprendi a conciliar melhor essas potenciais diferenças culturais e acredito que estas mobilidades realmente ajudaram muito. Também o facto de como tive oportunidade de dar formação a outros colegas, também me deu mais experiência, mais confiança.... Fui dar essas formações na língua inglesa, fazer apresentações orais, ou seja,

que é algo que também é exigido no meu trabalho cá. Por isso, foi mais uma forma de conseguir praticar e de conseguir realmente também evoluir nesses aspectos.

(Participante 28)

A nível dos docentes, este tipo de oportunidade possibilita a coorientação de estudantes, por exemplo, tendo este facto sido mencionado como um dos impactos na carreira profissional. Analisando as suas experiências, os entrevistados mencionaram que este impacto positivo se refletiu também num aumento da sua motivação e satisfação como trabalhadores, por poderem vivenciar estas experiências.

Sinto que sim, sobretudo na constituição de contactos para trabalhos, por exemplo, um do ano passado, estamos a trabalhar em conjunto numa publicação e para conferências já tenho também outro contacto próximo, iremos fazer uma conferência em conjunto, propor uma comunicação em conjunto. Nesse sentido, em termos de trabalho, já estou a ver resultados óbvios e visíveis.

(Participante 10)

No que a progressões de carreira diz respeito, a grande maioria dos participantes entrevistados afirmou não ter tido qualquer tipo de progressão na sua carreira profissional, estando as suas carreiras congeladas/estagnadas há alguns anos.

A nível profissional tenho pena que não haja um reconhecimento das mobilidades para a nossa evolução profissional.

(Participante 29)

Aqui não há progressões na carreira, não podemos ter progressões na carreira porque a carreira está congelada, toda a gente sabe.

(Participante 25)

Um dos entrevistados mencionou que deveria haver, na Universidade, um maior reconhecimento e valorização destas mobilidades, sobretudo porque, durante este período, o trabalho na instituição de origem e na instituição de acolhimento não são substitutos, o que faz com que o custo da mobilidade seja, para alguns participantes, demasiado elevado.

Isso não. Isso depende um bocadinho do regulamento de avaliação de pessoal e no do regulamento de avaliação docente. Tenho a ideia de que nesta Unidade Orgânica houve uma altura em que realizar mobilidade docente tinha pontos e ajudava na valorização da mobilidade. Neste momento, acho que não. Deveria, vindo de cima para baixo, ou seja, da Reitoria (ou dos Pró-reitores ou Vice-reitores destas áreas) para as Unidades Orgânicas que passe a contemplar uma valorização maior desta questão, para também não se ter que trabalhar mais para se fazer uma mobilidade no estrangeiro. Aqui não há mais mobilidades por causa disso, acho eu.

(Participante 4)

Um dos entrevistados, embora não tenha progredido na carreira, mencionou terem-lhe sido atribuídas novas funções no seu departamento após a mobilidade, funções estas mais voltadas para a internacionalização do departamento.

Surgiram não novas oportunidades profissionais, mas, cá dentro, surgiu a hipótese de, dentro do Serviço de Recursos Humanos, haver algumas pessoas dedicadas à internacionalização do Serviço e eu faço parte dessa equipa. Houve uma mudança nas minhas funções, além das funções de recrutamento de recursos humanos, eu também estou com a parte da internacionalização, organizar a receção de pessoas que vêm cá em mobilidade, depois também fui eu que tive a ideia do projeto da organização de uma Staff Week em RH, fruto da minha ida em mobilidade e de perceber que não há muitas staff weeks para gestores de recursos humanos, senti que havia aquela lacuna e pedi autorização para organizar uma Staff Week em recursos humanos. Quanto a novas oportunidades, não surgiram, o tempo em mobilidade é curto para isso.

(Participante 29)

Em relação ao surgimento de novas atividades profissionais, apenas um dos entrevistados informou ter recebido um convite de trabalho por parte da instituição de acolhimento, o qual acabou por declinar.

Tal como o entrevistado destaca, será importante ressaltar que, no Programa Erasmus Mundus, as mobilidades tinham duração de um mês, o que permitia que houvesse uma maior integração nas rotinas e tarefas a serem desempenhadas na instituição de acolhimento, podendo despertar, na instituição, um maior interesse pela contratação do trabalhador.

Já tive uma semiproposta da Instituição em que realizei mobilidade. Eu passei um mês em Timor, eles estavam a remodelar as Relações Internacionais na Instituição e houve uma abordagem informal por parte

de um colega, para saber se eu gostaria de ficar lá a trabalhar. Não sei se era real ou não, mas perguntou-me se estaria disponível. Mas foi a primeira experiência que eu tirei de uma abordagem a partir de uma mobilidade. Mobilidades de um mês não podem ser comparadas com as de cinco dias, é outro contexto. Na mobilidade de um mês conseguimos integrar-nos realmente na equipa, numa semana é difícil.

(Participante 19)

Outro participante, embora não tenha recebido convites formais, acredita terem surgido novas oportunidades profissionais decorrentes da mobilidade, no sentido em que são estabelecidos novos contactos, que possibilitam novas atividades, coorientações, participação em conferências, submissão de *papers* conjuntos, etc.

Eu nunca tive, nunca resultou em progressão nenhuma. A questão da oportunidade é muito relativa porque, evidentemente, ao contactares com as pessoas, vais sempre falando, vais conhecendo isto e aquilo, e vais estabelecendo, eventualmente, novas pontes, mas não posso dizer que isso seja um resultado exclusivo da mobilidade.

(Participante 5)

Nenhum dos entrevistados sentiu dificuldade na readaptação às suas tarefas na U.Porto após as mobilidades. No entanto, tal como anteriormente, foi mencionado um maior volume de trabalho no regresso, decorrente do afastamento da entidade empregadora durante este tempo.

Não, até porque são períodos curtos, ninguém dá falta e eu não tenho dificuldade em me readaptar. A chatice que tem é que quando você vai, tem que levar o computador e depois à noite ou entre viagens tem que continuar a trabalhar. Mas também não me posso queixar, porque acho que isso faz parte das regras do jogo. Eu não fui lá num período de férias e, portanto, não tendo ido num período de férias, é mais que natural que as coisas tenham que continuar a ser feitas.

(Participante 7)

Não porque acabamos por nunca nos desligarmos. Continuamos a trabalhar à distância, as pessoas pensam que é férias, mas não é... Mesmo que participemos numa staff week, temos que chegar ao fim do dia e responder aos emails mais urgentes, por isso uma pessoa nunca desliga.

(Participante 19)

A maioria dos entrevistados acredita que a sua atividade profissional tenha melhorado após as mobilidades, destacando o enriquecimento e crescimento enquanto profissionais. Para além disso, as mobilidades permitem o conhecimento de novas culturas e, por conseguinte, permitem ver as situações de uma perspetiva diferente.

Sim, isso sim. Há sempre uma mudança positiva, que vemos quando falamos com outros colegas, há sempre um crescimento, às vezes apresentam-nos situações de uma perspetiva que nós nunca tínhamos pensado e que se calhar nos ajuda a compreender a realidade dos estudantes de mobilidade de outra forma. A verdade é que às vezes, se calhar, estamos a olhar para uma situação de uma forma, e há outra forma de ela ser vista.

Temos sempre a mudança de perspetiva e também, se calhar, conhecimento de outras culturas em maior profundidade, porque acabamos por ter colegas de vários países, acabamos por conseguir acompanhar um bocadinho mais a cultura destas pessoas e perceber porque elas fazem coisas de determinada forma, por isso acho que sim.

(Participante 4)

Sim, sem dúvida, bastante. Primeiro porque, se calhar, me ensinou a aplicar técnicas pedagógicas, digamos assim, que eu não conhecia antes, ou conhecia, mas não tinha experimentado. Fui completando, acho que tenho vindo a completar as minhas capacidades nesse sentido. Eu acho que enriqueceu muito o meu desempenho, não só naquele reflexo muito particular nosso da produção científica, produzir artigos, capítulos de livros, etc. Mas mesmo em aula, organização das aulas, renovei, por exemplo, neste ano letivo, algumas aulas, algumas atividades que eu antes não fazia e passei a fazer, aprendi um pouco com a experiência desses colegas. Não vou dizer que no nosso país, ou mesmo dentro da Faculdade, não aprendesse, mas não temos é a disposição e o tempo que nós dedicamos quando estamos fora e estamos atentos a tudo. E, nesse sentido, aprende-se muito.

(Participante 10)

Eu acho que a pessoa melhora sempre. Por muito pouco que seja, ao conhecer uma realidade diferente, a pessoa melhora sempre. Se me perguntar assim objetivamente, acho que sim.

(Participante 12)

6. Discussão de resultados e conclusão

O presente capítulo tem como objetivo analisar os dados obtidos, interpretando e formulando conclusões à luz do enquadramento teórico e dos objetivos desta investigação. Para tal, serão utilizados os resultados obtidos com a literatura analisada, realçando-se os aspectos mais relevantes decorrentes desta análise.

6.1. Discussão dos resultados

Os resultados obtidos através das entrevistas parecem espelhar a literatura analisada no início desta Dissertação.

No que aos motivos para a realização das mobilidades diz respeito, foram mencionados, pelos entrevistados, algumas das motivações já identificadas na literatura estudada. Um dos motivos mais referido foi a curiosidade de viver uma experiência nova., tal como identificado por Y. Haines III et al (2008).

Para Engel (2010), o principal objetivo da mobilidade, para os docentes, não é a promoção da sua carreira profissional, mas a melhoria das condições de aprendizagem dos seus estudantes (móveis e não móveis), em ambas as instituições. Os docentes entrevistados, em linha com esta conceção mencionaram, por variadas vezes, a procura de novos métodos e tecnologias de ensino, assim como o seu desenvolvimento como profissionais, através do contacto com estudantes diferentes.

Os entrevistados realçaram de forma sistemática a importância das mobilidades no desenvolvimento de competências comunicacionais, sobretudo no domínio do inglês, tal como Bauder (2015) tinha analisado, sendo que, para este autor, a realização de uma mobilidade ajuda os trabalhadores a melhorarem o seu domínio da língua, assim como o sotaque, vocabulário científico e estilo linguístico, o que também foi referido por diversos participantes deste estudo.

Outro motivo fundamental mencionado pelos entrevistados foi a existência de contactos, sobretudo devido ao facto de as mobilidades permitirem conhecer pessoalmente colegas com quem se trabalha frequentemente, potenciando igualmente a criação de novos projetos, tal como também identificado por Engel (2010). Ainda em linha com os resultados deste autor, outros dos motivos mais frequentes para realizar mobilidades são o interesse em visitar o país da instituição de acolhimento, assim como a vontade de deixar um pouco do seu conhecimento nessa mesma instituição, o que foi também verificado através das entrevistas realizadas.

Em relação às vantagens da realização de uma mobilidade, verifica-se que, na opinião dos participantes, o intercâmbio de pessoas e a troca de boas práticas permite aumentar a visibilidade e prestígio das instituições de ensino superior, tal como referido em Groves et al (2018), sendo que a possibilidade de conhecer novos locais, dando a conhecer a Universidade do Porto, assim como a cidade e o país, foram também algumas das vantagens mais mencionadas pelos entrevistados.

Outra vantagem apresentada pelos docentes entrevistados foi a possibilidade de consolidarem e fazerem novos contactos, o que permitiu a submissão conjunta de *papers* ou artigos e a participação em conferências, potenciando assim o aumento da sua produtividade. Estas vantagens vão ao encontro dos resultados do estudo de Engel (2010), no qual são mencionadas como maiores vantagens o uso intensivo de publicações científicas estrangeiras no seu ensino, a melhoria dos contactos a nível de pesquisa, o aumento do próprio conhecimento especializado e um maior conhecimento sobre as conceções de ensino, e também com os resultados de Bauder (2015), que argumenta que a mobilidade permite aumentar a produtividade a nível académico.

Ainda segundo o mesmo autor, as mobilidades permitem tanto aos países que enviam como aos que recebem, beneficiar de uma melhoria das competências dos seus trabalhadores qualificados. Os entrevistados do presente estudo mencionaram que, por maior rica que seja a sua experiência profissional, aprendem sempre algo de novo com as suas mobilidades, sobretudo através da troca de boas práticas com colegas da área.

Na literatura estudada, é também mencionado o reforço da compreensão intercultural como uma das maiores vantagens (Engel, 2010). Os entrevistados ressalvaram que a mobilidade é por si só vantajosa pela oportunidade de se exporem a uma nova cultura e novas realidades, independentemente do resto da experiência.

Alguns entrevistados afirmaram ainda que, após as mobilidades, sentiram que a motivação intrínseca com o seu trabalho aumentou, aumentando a sua satisfação com o trabalho e as funções desempenhadas. Adicionalmente, as mobilidades permitiram, em muitos casos, que os trabalhadores se apercebessem da qualidade do trabalho realizado na sua própria instituição. Este aumento da satisfação vai ao encontro às conclusões de Groves et. al (2018), que mostram que as mobilidades estão positivamente associadas com níveis elevados de envolvimento e bem-estar no lugar de trabalho.

Em relação a possíveis desvantagens, a maioria dos entrevistados considerou não existirem desvantagens na realização de uma mobilidade. Groves et al (2018), identificaram como a

maior desvantagem das mobilidades a falta de apoio na integração no regresso à instituição de origem, sobretudo resultante da falta de financiamento, apoio e condições para a implementação de novas pesquisas, processos e técnicas de ensino diz respeito. Os participantes entrevistados durante este estudo não relataram nenhuma forma de descontentamento quanto a uma possível falta de apoio no regresso à instituição de origem. Contudo, foram apresentadas queixas relativas à dificuldade de se conciliar as tarefas a serem desenvolvidas na instituição de acolhimento com as da instituição de origem, durante a mobilidade. Foram ainda mencionados a falta de tempo e de apoio para a implementação de novas ideias trazidas das suas mobilidades, assim como o facto de a bolsa poder, em alguns casos, ser insuficiente.

Avaliando as suas experiências, os entrevistados consideraram, na sua grande maioria, ter-se tornado melhores profissionais devido às mobilidades em que participaram, o que está em linha com Groves et al (2018), sobre os benefícios de uma experiência transnacional, quer através do desenvolvimento de carreira, quer do aperfeiçoamento profissional dos seus participantes.

De acordo com o estudo de Engel (2010) os participantes nas mobilidades Erasmus relatam as suas experiências como sendo de elevado valor, com um impacto considerável na sua carreira profissional, tal como os entrevistados no âmbito desta Dissertação, embora estes acreditem que as mobilidades deveriam ser mais reconhecidas e valorizadas pela entidade empregadora.

6.2. Conclusão

A realização das entrevistas a docentes e técnicos participantes em mobilidades Erasmus permitiu analisar o tipo de impacto que estas mobilidades tiveram nas suas atividades profissionais.

A principal ideia a reter das entrevistas realizadas neste estudo é que a realização de uma mobilidade tem, de facto, impacto na vida profissional e pessoal dos participantes, permitindo-lhes tornarem-se melhores profissionais nas suas áreas de atuação. No entanto, as mobilidades não permitem qualquer tipo de progressão na carreira, não sendo, na opinião dos entrevistados, devidamente valorizadas pela Universidade do Porto na avaliação de desempenho dos seus trabalhadores.

Em termos de divulgação, todos os entrevistados afirmaram ter tido conhecimento destas oportunidades através dos canais de divulgação/comunicação da Universidade do Porto.

Em relação aos entraves por parte da chefia direta ou da entidade empregadora quanto à realização das mobilidades, nenhum dos docentes mencionou ter sentido qualquer entrave por parte das suas chefias. Quanto aos técnicos administrativos, aqueles que sentiram dificuldades afirmaram que o entrave foi derivado do afastamento da entidade por um certo período de tempo, não havendo quem desempenhasse as funções daquele trabalhador durante a sua ausência. Tanto docentes como técnicos apresentaram algum descontentamento em relação a terem que desempenhar as tarefas na instituição de acolhimento em simultâneo com as tarefas que deveriam estar a desempenhar na instituição de origem, havendo uma maior sobrecarga de trabalho.

Segundo os entrevistados, foram vários os motivos que os levaram a viver estas experiências, tendo identificado nas mesmas muito mais vantagens do que de desvantagens. A grande maioria considerou as mobilidades como sendo benéficas tanto para o trabalhador como para a instituição, visto que esta consequentemente beneficia da experiência adquirida pelos seus funcionários.

Esta investigação constitui um contributo para a gestão de Recursos Humanos, na medida em que permite identificar como as oportunidades de mobilidade podem ser vistas como oportunidades de formação, potenciando o aumento das competências e da satisfação dos trabalhadores que nelas participam.

A constatação de estereótipos associados a estas mobilidades, sendo vistas, muitas vezes, como períodos de férias para os trabalhadores, alertam para a importância de considerar este tipo de oportunidades como mecanismos de avaliação de desempenho, contando para a avaliação dos trabalhadores. Desta forma, deverá implicar, portanto, uma “prestaçāo de contas” por parte dos trabalhadores em relação às atividades desenvolvidas durante a mobilidade.

Apenas através da valorização deste tipo de experiência pela entidade empregadora e do desenvolvimento de uma maior consciencialização deste fenómeno, será possível potenciar a participação de mais trabalhadores, tal como sugeriram os entrevistados neste estudo.

Estes resultados estão, em termos gerais, de acordo com as conclusões de outros estudos sobre temáticas semelhantes, analisados no enquadramento teórico desta Dissertação.

6.3. Limitações do estudo

Analizando de forma retrospectiva e reflexiva a forma como esta investigação foi conduzida, será fundamental considerar algumas limitações.

Uma vez que foi realizado um estudo de índole qualitativa e exploratório, pelos motivos anteriormente explicados no capítulo da metodologia, é necessário ressalvar que a primeira limitação inerente a este tipo de estudo prende-se com o facto de a amostra ser reduzida. Este facto faz com que os resultados e as conclusões deste estudo só se apliquem à amostra, não podendo ser generalizados para a população de trabalhadores da Universidade do Porto, ou de outras instituições de ensino superior.

Por outro lado, a dificuldade no contacto e resposta de participantes em mobilidades promoveu uma amostra mais reduzida do que estava inicialmente previsto, não tendo sido possível explorar com maior profundidade esta realidade.

6.3.1. Sugestões para futuras investigações

Tendo em conta as características do estudo realizado e as limitações anteriormente mencionadas, sugere-se a realização de estudos de natureza não exploratória e com uma amostra mais alargada, com inclusão de mais docentes e técnicos administrativos.

Tendo em conta que este foi o primeiro estudo do género realizado na Universidade do Porto, poderá justificar-se outro tipo de análises, que promovam o conhecimento sobre as mobilidades na Universidade do Porto.

7. Glossário

Seguem abaixo algumas definições de termos utilizados nesta Dissertação, que poderão ser necessárias para um melhor entendimento deste tema, algumas de acordo com o glossário de termos do Guia do Programa Erasmus²:

- **Acompanhamento no posto de trabalho (*job shadowing*) (experiência de aprendizagem prática)** - Estadia curta numa organização parceira de outro país com o objetivo de receber formação através do acompanhamento de agentes no seu trabalho diário na organização de acolhimento, trocando boas práticas, adquirindo competências e conhecimentos e/ou construindo parcerias de longo prazo através da observação participativa.
- **Beneficiário** - Se o projeto for selecionado, o candidato torna-se beneficiário de uma subvenção Erasmus+. O beneficiário assina um contrato financeiro com a Agência Nacional ou Agência Executiva que selecionou o projeto, ou é informado da decisão de subvenção pela mesma. Se a candidatura tiver sido feita em nome de outras organizações participantes, os parceiros podem tornar-se co-beneficiários da subvenção.
- **Instituição de acolhimento** - Em algumas Ações do Erasmus+ (designadamente Ações de mobilidade), a organização de acolhimento é a organização participante que recebe um ou vários participantes e organiza uma ou várias atividades de um projeto Erasmus+.
- **Instituição de ensino superior** - Qualquer tipo de instituição que, de acordo com o direito ou a prática nacional, atribua diplomas reconhecidos ou outras qualificações reconhecidas de nível terciário, independentemente da denominação desse estabelecimento, ou qualquer instituição que, de acordo com o direito ou a prática nacional, ofereça educação ou formação profissional de nível terciário.
- **Instituição de envio (ou instituição de origem)** - Em algumas Ações do Erasmus+ (designadamente Ações de mobilidade), a organização de envio é a organização participante que envia um ou
- **Mobilidade para fins de aprendizagem** - A deslocação física para um país diferente do país de residência para frequentar estudos, formação ou outro tipo de aprendizagem não formal ou informal. A mobilidade pode assumir a forma de

² https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/annexes/annex-iii_pt

estágios, programas de aprendizagem, intercâmbio de jovens, voluntariado, atividade docente ou a participação numa atividade de desenvolvimento profissional e incluir atividades preparatórias, como formação na língua de acolhimento, bem como atividades relativas ao envio, acolhimento e acompanhamento.

- **Países do Programa** - Países da UE e países que não pertencem à UE que tenham estabelecido uma Agência Nacional que participa de pleno direito no Programa Erasmus+.
- **Países Parceiros** - Países que não participam totalmente no Programa Erasmus+, mas que podem tomar parte (enquanto parceiros ou candidatos) em certas Ações do Programa.
- **Participantes** - No contexto do Programa Erasmus+, são considerados participantes as pessoas totalmente envolvidas num projeto e, em alguns casos, que recebem parte da subvenção da União Europeia destinada a cobrir os respetivos custos de participação (designadamente, despesas de deslocação e ajudas de custo). Em determinadas Ações do Programa (p. ex., Parcerias Estratégicas), deve ser feita uma distinção entre esta categoria de participantes (participantes diretos) e outras pessoas indiretamente envolvidas no projeto (p. ex., grupos-alvo).
- **Pessoal** - Pessoas que, a título profissional ou voluntário, estão envolvidas na educação, formação ou aprendizagem não formal da juventude, nomeadamente professores e outro pessoal docente, formadores, dirigentes escolares, animadores de juventude e pessoal não docente.
- **Subvenção** – financiamento atribuído às Instituições, para atribuição de bolsas aos participantes nas mobilidades, entre outros.
- **Transnacional** - Refere-se, salvo disposto em contrário, a qualquer ação que envolva pelo menos dois Países do Programa.

8. Referências bibliográficas

- Altbach, P. G., e Knight, J. (2007). *The internationalization of higher education: Motivations and realities.* *Journal of Studies in International Education*, 11(3–4), 290–305. <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>
- Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry.* Journal of Organizational Behavior, 15, 295-306.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). *Career issues (Vol. 2: Selecting & Developing Members of the Organization).* Washington DC: American Psychological Association: S. Zedeck.
- Bardin, L. (1979). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011. 229 p.
- Bauder, H. (2015). *The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective.* International Migration. DOI: 10.1111/j.1468-2435.2012.00783.
- Bedenlier, Svenja; Zawacki-Richter, Olaf (2015). *Internationalization of higher education and the impacts on academic faculty members.* Research in Comparative & International Education. DOI: 10.1177/1745499915571707
- Bogdan, R.; Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação.* Porto: Porto Editora.
- Bonache, J. (2005). *Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables.* Personnel Review, Vol. 34 Issue: 1, pp.110-124, <https://doi.org/10.1108/00483480510571905>
- Brandenburg, U. (2014). *Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalization of higher education institutions.* Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-38380-9 doi: 10.2766/75468

Byram, Mike; Dervim, Fred (2008). *Students, pessoal docente e não docente and academic mobility in higher education*. Cambridge Scholars Publishing. ISBN (10): 1-84718-603-3, ISBN (13): 9781847186034

Coleman, J. (2011). *Study / Work abroad and employability*. Shaping the Future: University Council of Modern Languages.

Comissão Europeia (2013). *On the way to Erasmus+: A statistical overview of the Erasmus Programme in 2011-12*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (2014). *Another record-breaking year for Erasmus*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (2014). *Erasmus+: Programme guide (3^a versão)*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (2015). *Erasmus – Facts, Figures and Trends. The European Support for Student and Staff. Exchanges and University Cooperation in 2013-14*. Luxemburgo: Gabinete de publicações da União Europeia.

Comissão Europeia (2016). *Erasmus+ Programme Annual Report 2017: statistical annex*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Cunha, M. P.; Rego, A.; Cunha, R. C.; Cabral-Cardoso, C.; Marques, C. A.; Gomes, J. F.(2010). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. 3^a edição. Edições Sílabo

Directorate-General for Education (2017). *Erasmus+ Programme - Annual Report 2016*. Brussels: European Commission.

Engel, C. (2010). *The impact of Erasmus mobility on the professional career: Empirical results of international studies on temporary student and teaching pessoal docente e não docente mobility*. Belgeo Revue belge de géographie, DOI: 10.4000/belgeo.6399

Erasmus+, Agência Nacional (2018). Disponível em: <https://www.erasmusmais.pt/o-programa>

Fontana, A., & Frey, J. H. (1994). *Interviewing: The art of science*. The Handbook of Qualitative Research, edited by N. a. Y. L. Denzin. Thousand Oaks: Sage Publications.

Forrier, A., e Sels, L. (2003). *The concept employability, a complex mosaic*. International Journal of Human Resources Development and Management, 3, 102–104.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (2005). *O Inquérito: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora.

Glossário de termos do Programa Erasmus, Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/annexes/annex-iii_pt

Groves, T., Montes López, E.; Carvalho, T. (2018). *The impact of international mobility as experienced by Spanish academics*. European Journal of Higher Education, 8:1, 83-98, DOI: 10.1080/21568235.2017.1388187

Kim, T.; Kwiek, M.; Lauder, H.; Marginson, H.; Mathisen, G.; Michelsen, G. (2007). *Geographies of Knowledge, Geometries of Power: Framing the Future of Higher Education*. Volume 2008 de World year book of education. Routledge, 2007. ISBN10: 0-415-96378-8

Kim, T. (2009). *Transnational academic mobility, internationalization and interculturality in higher education*. Intercultural Education, 20: 5, 395 — 405. DOI: 10.1080/14675980903371241

Kim, T. (2010). *Transnational academic mobility, knowledge, and identity capital*. Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education, 31:5, 577-591, DOI: 10.1080/01596306.2010.516939. <https://doi.org/10.1080/01596306.2010.516939>

Knight, J. (2015). *Updating the Definition of Internationalization*. International Higher Education. (33), 2–3. <https://doi.org/10.1177/1028315315602927>.

Lüdke, M.; André, M.E.D.A. (1986). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.

Mawdsley, John K.; Somaya, Deepak (2015). *Employee Mobility and Organizational Outcomes: An Integrative Conceptual Framework and Research Agenda*. Journal of Management Vol. 42 No. 1, January 2016 85 –113 DOI: 10.1177/0149206315616459

Musselin, C. (2004). *Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility*. Higher Education 48: 55–78, 2004 Kluwer Academic Publishers.

Nordhaug, O. (1998). *Competence specificities in organizations. A classificatory framework*. Internationalization studies of management and organization, 28(1), 8-29.

Parry, S. (1998). *Just what is a competency? (and why you should care?)*. Training, 35(6), 58-64.

Quivy, R.; Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Universidade do Porto, Reitoria. Gabinete de Estudos Estratégicos e Melhoria Contínua. (2018). *Recursos Humanos da Universidade do Porto 2017*.

Standley, Henrietta J. (2015). *International mobility placements enable students and pessoal docente e não docente in Higher Education to enhance transversal and employability-related skills*. FEMS Microbiology Letters, 362, 2015, fnv157 doi: 10.1093/femsle/fnv157

Teichler, Ulrich (2009) “*Internationalisation of Higher Education: European Experiences*.” Asia Pacific Education Review 10 (1): 93–106

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. 7th edition. Pearson Education Limited.

Vale, M.; Cachinho, H e Morgado, P. (2018). *A internacionalização do Ensino superior português no âmbito do Erasmus: 2014-2016*. Agência Nacional Erasmus+ Educação e Formação. <http://hdl.handle.net/10451/36651>

Warwick P, Moogan YJ. (2013) *A comparative study of perceptions of internationalisation strategies in UK universities*. Compare 2013;43:102–23.

Williams, Allan M.; Baláž, Vladimir; Wallace, Claire (2004). *International labour mobility and uneven regional development in Europe human capital, knowledge and entrepreneurship*. European Urban and Regional Studies 11(1): 27–46 SAGE Publications 10.1177/0969776404039140

Y. Haines III, Victor; Saba, Tania; Choquette, Evelyne (2008). *Intrinsic motivation for an international assignment*. International Journal of Manpower, Vol. 29 Issue: 5, pp.443-461, <https://doi.org/10.1108/01437720810888571>

Yin, R. K. (2003). *Case Study Research. Design and Methods*. SAGE Publications. (Vol.26). <https://doi.org/10.1097/FCH.0b013e31822dda9e>

9. Anexos

9.1. Anexo 1 – Números de mobilidades

Quadro 14 - Distribuição das mobilidades de docentes da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*outgoing*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	Programa	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Total
CDUP		0	0	0	0	0	0	0
FADEUP								105
	Erasmus	15	9	11	24	22	23	104
	E Mundus	1	0	0	0	0	0	1
FAUP								20
	Erasmus	5	1	3	1	3	6	19
	E Mundus	0	0	0	1	0	0	1
FBAUP								32
	Erasmus	3	1	5	5	8	10	32
FCNAUP								7
	Erasmus	2	1	0	0	4	0	7
FCUP								41
	Erasmus	3	5	3	7	11	12	41
FDUP								19
	Erasmus	1	4	1	3	5	4	18
	E Mundus	1	0	0	0	0	0	1
FEP								50
	Erasmus	2	2	4	11	14	17	50
FEUP								103
	Erasmus	13	8	11	17	27	22	98
	E Mundus	0	2	0	3	0	0	5
FFUP								19
	Erasmus	4	3	1	2	2	7	19
FLUP								245
	Erasmus	39	31	35	31	44	52	232
	E Mundus	2	3	3	2	2	1	13

FMDUP								6
Erasmus	0	0	3	0	3	0	6	
FMUP								11
Erasmus	1	1	0	1	4	4	11	
FPCEUP								31
Erasmus	8	5	2	5	4	6	30	
E Mundus		1	0	0	0	0	1	
ICBAS								44
Erasmus	0	2	1	7	11	15	36	
E Mundus	0	1	2	2	3		8	
REIT								1
Erasmus	0	0	0	1	0	0		
SPUP								0

Quadro 15 - Distribuição das mobilidades de técnicos da Universidade do Porto ao abrigo do Programa Erasmus (*outgoing*), entre 2013/2014 e 2018/2019 (*valores apurados em junho de 2019), por Unidade Orgânica.

Unidade Orgânica	Programa	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019*	Total
CDUP								9
Erasmus						3	6	
FADEUP								30
Erasmus		2	2	4	9	11		
E Mundus		1		1				
FAUP								4
Erasmus					1	3		
FBAUP								13
Erasmus	1	1	1	2	2	6		
FCNAUP								7
Erasmus	1		2	1	1	2		
FCUP								16
Erasmus				4	5	6		
E Mundus	1							
FDUP								0
Erasmus								

E Mundus						
FEP						19
Erasmus	1	2		2	8	5
E Mundus			1			
FEUP						42
Erasmus	2	2	4	12	8	14
FFUP						8
Erasmus				1	7	
FLUP						58
Erasmus	1	2	3	11	20	21
FMDUP						1
Erasmus				1		
FMUP						16
Erasmus	1	2	1	2	5	5
FPCEUP						21
Erasmus	1			3	8	9
ICBAS						11
Erasmus			1	1	3	6
REIT						216
Erasmus		7	14	31	51	43
E Mundus	16	19	10	14	11	
SPUP						67
Erasmus		1	6	11	15	34

9.2. Anexo 2 – Guião das entrevistas

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?
- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?
- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?
- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?
- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?
- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?
- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?
- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto? Se sim, porquê?
- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

9.3. Anexo 3 - Transcrição das entrevistas

Participante 4

Docente – FCNAUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através da divulgação, por email, do SRI, para técnicos e docentes.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Porque era uma oportunidade para experimentar, era uma oportunidade de eu ter contacto com outro tipo de estudantes, também treinar as minhas capacidades linguísticas naquela língua em questão, que era o espanhol. E também de conhecer colegas e tentar realizar alguns trabalhos em conjunto. Também para saber em que eles estavam a trabalhar... Em relação à mobilidade técnica, seria mesmo para tentar saber de que forma é que eles estão a fazer e a trabalhar nas diversas vertentes da mobilidade, já que eu trabalho com a mobilidade IN e OUT, e de que forma outras faculdades, não só esta onde fui, mas outras que estariam presentes nessa formação, de que forma é que eles lidam com os assuntos do dia-a-dia e que são desafios para nós.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Quando realizei a mobilidade docente, não, não senti grande dificuldade. Na mobilidade de staff, senti o desafio de provar que é uma formação, ou que a mobilidade tem alguma utilidade prática para a Instituição.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Primeiro, acho que a Instituição beneficia daquelas que o trabalhador tem. Contactando com outras realidades, conseguimos contactar com outros colegas e perceber de que forma solucionam alguns problemas que tenham, ou de que formas mais inovadoras conseguem, até, trabalhar de uma forma mais funcional, ou até em questão de comparação, percebermos que até trabalhamos bastante bem, o que dá alguma satisfação pessoal. Isto beneficia o funcionário e também, diretamente, a Instituição e o próprio serviço. Também implementando novas formas de trabalho, vai ser possível propor algumas melhorias ou então pelo menos vai ficar satisfeito e dizer à sua Instituição que já trabalha essas metodologias.

Na questão da mobilidade docente, realmente o próprio facto de contactarmos com pessoas que só conhecemos por e-mail e conseguirmos, ali, uma maior proximidade, no meu caso ajudou muito. Desde que fiz mobilidade para aquela Universidade, nunca mais tive problemas, nem em enviar estudantes, nem em nenhum tipo de situação, ou se houver alguma questão, é muito mais fácil de resolver do que propriamente quando não se conhecem as pessoas. E quando se conhece, fica-se a conhecer e mais facilmente se trabalha, fica-se a saber que tipo de atividades os docentes estão a fazer, algumas ideias de projetos, é muito mais fácil de se discutir pessoalmente.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

No meu caso, as desvantagens, em todas as mobilidades que fiz, são o facto de eu não ter ninguém para me substituir. E, portanto, o ter que estar à distância, ao mesmo tempo que estou a tentar desenvolver as atividades previstas e a dar uma resposta positiva a tudo o que me é solicitado, tenho que estar preocupada a ver o e-mail e a dar resposta a coisas que estão a decorrer na minha Instituição de Origem. E as pessoas não entendem, porque como acham que estamos a trabalhar fora, acham que é a mesma coisa, mas não é porque impede até que tenhamos um maior rendimento desta mobilidade. Esta última que realizei acabou por não render nada, não consegui estar assim tão alerta sobre os processos de trabalho e como eu poderia esclarecer ou como eu poderia debater com outros colegas, porque tinha que estar a fazer trabalho de cá. A desvantagem é essa, é que as pessoas não encaram a mobilidade como deviam, é uma oportunidade de estar fora, mas tem que estar a trabalhar naquilo, tem que estar a trabalhar no que deixou cá. Na outra foi exatamente o mesmo, aliás, foi pior porque não tive tempo para preparar aquilo que ia fazer lá, então tive uma sobrecarga de estar a traduzir para a língua, que neste caso era o espanhol, muito em cima do momento, por isso não dei para usufruir da mobilidade como eu queria.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Acho que superaram as duas, gostei muito, acho que foi positivo, apesar de tudo, acho que não foi produtivo, mas foi positivo. Podia ter sido melhor nessa questão, se calhar, se tivesse tido oportunidade de realmente me submergir nesse período só naquilo.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Isso não. Isso depende um bocadinho do regulamento de avaliação de pessoal e no do regulamento de avaliação docente. Tenho a ideia de que nesta Unidade Orgânica houve uma altura em que realizar mobilidade docente tinha pontos e ajudava na valorização da mobilidade. Neste momento, acho que não. Deveria, vindo de cima para baixo, ou seja, da Reitoria (ou dos Pró-reitores ou Vice-reitores destas áreas) para as Unidades Orgânicas que passe a contemplar uma valorização maior desta questão, para também não se ter que trabalhar mais para se fazer uma mobilidade no estrangeiro. Aqui não há mais mobilidades por causa disso, acho eu. As mobilidades de docentes da FCNAUP são muito raras e acho que é por isso, realmente não veem que haja algum reconhecimento para terem que deixar de dar as aulas aqui, aliás essa é outra questão, se forem quinze aulas cá, vão ter que depois repor as aulas cá e ainda estar a preparar as de lá. As oito horas, também não é assim muito fácil de coordenar isso, na Instituição Parceira. Porque, a não ser que a Universidade tenha já planeado dias temáticos de seminários, são muitas horas. Eu, por acaso, dei-as. Pelo que me apercebo, às vezes há colegas que, pronto, acaba por ser um bocadinho complicado dar resposta a essa questão das horas.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não, o máximo que pode, no futuro, resultar é uma maior probabilidade de fazermos algum projeto em parceria. Neste caso, ainda não aconteceu. Mas lá está, pode haver um contacto e permitir que possa haver um projeto, e que esse projeto me valorize enquanto docente, nesse caso sim. Enquanto técnica, nada mesmo, ir ou não ir, é a mesma coisa. Neste caso também podia haver, no mesmo sentido que na de docente, para que haja uma valorização, de alguma forma, de uma pessoa que se dispõe a representar a Universidade no estrangeiro. No meu caso não é difícil, porque tenho à vontade com a língua, decorrente das minhas funções. Mas, por exemplo, uma colega aqui da Faculdade, que de vez em quando tenta fazer mobilidade e não é mesmo nada valorizada pela Instituição, é sempre conotado como um passeio e eu fico um bocado triste, porque tenho conhecimento que ela só para ter que falar em inglês e fazer a apresentação toda da Universidade do Porto para a outra Universidade, ela tem que treinar muito e fica muito nervosa, e nem consegue estar a

usufruir. É a preocupação em representar bem a Instituição e é uma coisa de se valorizar. E eu sei que muita gente não vê isto e não tem sequer esta percepção.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Não, porque não deixei de as fazer.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Sim, isso sim. Há sempre uma mudança positiva, que vemos quando falamos com outros colegas, há sempre um crescimento, às vezes apresentam-nos situações de uma perspetiva que nós nunca tínhamos pensado e que se calhar nos ajuda a compreender a realidade dos estudantes de mobilidade de outra forma. A verdade é que às vezes, se calhar, estamos a olhar para uma situação de uma forma, e há outra forma de ela ser vista. Temos sempre a mudança de perspetiva e também, se calhar, conhecimento de outras culturas em maior profundidade, porque acabamos por ter colegas de vários países, acabamos por conseguir acompanhar um bocadinho mais a cultura destas pessoas e perceber porque elas fazem coisas de determinada forma, por isso acho que sim.

Participante 5

Docente – FADEUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Foi por informação interna, já não sei bem se da UP ou da FADEUP, mas há sempre aquela informação a dizer que existem os programas e foi a partir daí.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Primeiro porque sempre pensei, não quando isso surgiu, mas já antes disso, que a questão da cooperação e da internacionalização eram dois aspectos fundamentais em termos de desenvolvimento, não apenas da carreira, mas também da Instituição, por isso, para mim, sempre foi claro que isso faria sentido.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não não, eu já sou chefe também por isso... Eu sou chefe de mim próprio, por isso não havia muito entrave.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?

Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?
Eu posso dar a minha opinião, mas eu acho que sou um bocadinho um outlier quanto a essa questão, porque eu tenho feito muitas mobilidades, mais que muitas mobilidades, ou seja, viagens e estadias em tantos sítios, sem ser Erasmus, por exemplo... Ou seja, quando digo que sou outlier, é porque sou uma pessoa que sempre utilizou isso em termos de disponibilidade de carreira, e muitas vezes estes Programas como o Erasmus, que estão muito baseados no teaching/training, não têm a validade específica para mim que eles oferecem. Eu vejo muito mais a possibilidade quando vou conversar com colegas, quando já tenho adiantado um projeto ou outro e levar isso em vantagem, ou até abrir uma perspetiva... Eu nunca fui para lado nenhum em que não conhecesse as pessoas, já à partida, nunca fiz isso. Por isso, os programas em que eu tenho estado envolvido, são com pessoas que eu conheço, com quem já trabalhei anteriormente, e às vezes é mais uma questão de aproveitar o momento, do que propriamente, digamos, pensar no programa como uma grande forma de abertura de portas para isto e para aquilo. Embora eu reconheça que essa também é uma boa perspetiva da existência do Programa, talvez a fundamental. No meu caso particular, e por isso que eu digo que sou um bocadinho outlier, eu nunca utilizei isso como uma vantagem nesse sentido, porque tudo já está estabelecido e as lógicas de estar são completamente distintas.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Desvantagem não. Desvantagem acho que não há nenhuma porque, primeiro, as pessoas não são obrigadas a ir. Depois, pode haver acidentes, por haver problemas, pode haver muita coisa, claro que há países a que é mais fácil de ir, outros menos, mas também, por princípio, as pessoas vão com algum espírito de... ou já conhecem os parceiros. Evidentemente que há um aspeto que tanto é para professores, como para alunos, como é no geral. Estamos a falar às vezes de apoios particularmente no que se reporta a diárias que nem sempre é muito facilitadora... Por exemplo, no meu caso, é o facto de conhecer pessoas: eu dificilmente iria para um sítio em que não conhecesse ninguém, só pelo aspeto de ir. Monetariamente, vais sempre ter que gastar dinheiro teu. Não é tanto a questão do dinheiro, não é tanto o ganhar dinheiro com isto, mas, evidentemente que os valores muitas vezes atribuídos não são valores que te ausentem do teu próprio investimento. Agora, claro, quando vamos e temos um enquadramento, conheces um colega, ele até te arranja um hotel com um preço mais favorável, vai jantar contigo uma vez ou duas, ou seja, retiras alguns dos pesos que vão sendo somados à vida do dia-a-dia... Não vejo desvantagem absolutamente nenhuma porque, por princípio, as pessoas não são

obrigadas a ir. A desvantagem para mim não é nenhuma. E quando falo da questão do dinheiro, é mais uma questão do realismo de estar fora do que propriamente uma desvantagem.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Sim, indiscutivelmente sim, porque a minha perspetiva de ir foi aquela que eu disse e portanto, está tudo mais ou menos assente para que as coisas corram dessa forma, e é aproveitar.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma? Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não, nem por isso. Eu estou a responder por mim, porque também não posso falar por outras pessoas. Falo no meu caso porque todas as mobilidades que foram efetuadas foram mobilidades feitas na base de um conhecimento pessoal com pessoas com quem já tinha contactos estabelecidos há muitos anos, e às vezes é uma forma de conseguires arranjar dinheiro por fora para ir lá visitar ou fazer um projeto, ou trabalhar numas ideias e, às vezes, arrandas por aí uma forma de ir. Eu nunca tive, nunca resultou em progressão nenhuma. A questão da oportunidade é muito relativa porque, evidentemente, ao contactares com as pessoas, vais sempre falando, vais conhecendo isto e aquilo, e vais estabelecendo, eventualmente, novas pontes, mas não posso dizer que isso seja um resultado exclusivo da mobilidade.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?

Se sim, porquê?

Não, isso para mim não existe.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Não, zero, nem aquece nem arrefece. A única coisa que eu posso dizer é que ir está inserido no plano de aproveitamento da existência dessa bolsa. Se ela não existisse, eu estou a falar no meu caso, em todas as mobilidades que fiz até agora, isso não adiantaria em benefício adicional para a minha carreira, nem adiantaria nenhum benefício adicional no sentido de ter feito coisas que não teria feito se não fosse. O enquadramento é mais um passo dentro de uma estratégia ou de um plano de ações que já faço. Da mesma forma que eu vou lá, colegas vêm aqui, vamos orientando alunos de Doutoramento... Há um conjunto de coisas estabelecidas que vão dando passo para que eu insira este Erasmus, agora se ele não existisse... É bom existir porque me dá oportunidade de escolher no sentido de dizer que posso ir, mas não necessariamente, e

estou a falar do meu caso pessoal, não necessariamente na perspetiva de que eu não teria oportunidade, ou que as coisas não iriam existir ou que eu não as faria se não fosse dada essa oportunidade de bolsa. Isso não se passa no meu caso. Como digo, se calhar também sou um bocadinho outlier... Eu não estou dependente do Erasmus para ir a lado nenhum.

Participante 7

Docente – FEP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Por aqui, pelos serviços da própria FEP que divulga a abertura dos concursos pelos docentes. Portanto, eles enviam diretamente para o email dos docentes e eu fui depois pesquisar o que era esse tipo de apoio, perguntei à Dra. Marta, que é a pessoa responsável aqui na FEP, que é sempre muito voluntariosa a aconselhar essas situações e, portanto, foi dessa forma. Eu menciono a Dra. Marta porque, repare, a mera divulgação, pelos docentes, da abertura dos concursos, em si mesma, não é totalmente informativa, portanto, precisamos sempre de esclarecer dúvidas com as pessoas que já conhecem estes casos, sobre se podemos ou não podemos incluir uma Instituição não parceira, se podemos ou não podemos incluir só visitas que não tenham por objetivo formação, se podemos incluir visitas que tenham por objetivo formação e não tenham outros objetivos, portanto, há sempre um conjunto de dúvidas a clarificar.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Eu quis candidatar-me e estou sempre disponível a isso porque eu sinto muito a necessidade de aprender com outros e de testar o que faço, porque ao fazer uma mobilidade deste tipo os estudantes são diferentes, a formação que lá vamos realizar é necessariamente em inglês... Portanto, as estratégias pedagógicas que usamos com certo tipo de estudantes nem sempre funcionam com outros e, portanto, é fazer este teste que a mim sempre me interessa.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não não, pelo contrário, a escola é muito receptiva. Já fui várias vezes, não foi só uma vez. Da primeira vez que fui não estava incluído num plano, ou seja, o plano só permite o limite de uma Instituição por candidatura. Mas eu fui a Paris e, portanto, tendo ido a Paris, a nossa escola tinha interesse em estreitar relações com outras escolas e, portanto, aquilo que eu fiz foi aproveitar esta deslocação para visitar outras escolas nas imediações e fazer a visita à escola não parceira, para apresentar a FEP. Fiz um contacto prévio com as

pessoas que detinham a mobilidade internacional e fiz uma apresentação da FEP, não só aos responsáveis pela mobilidade, como aos estudantes que tivessem interesse. Correu bem porque eu tinha essa flexibilidade e porque a escola também sugeriu que eu fosse àquela cidade, porque os próprios tinham interesse em encetar contactos. Foi muito bom porque foi mutuamente vantajoso: foi vantajoso para mim e foi vantajoso para a escola.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?

Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais? Uma coisa é aquilo que eu acho que seriam as vantagens e depois outra é as vantagens que de facto ocorrem. O que é que eu acho que seriam as vantagens? As vantagens seriam a exposição internacional, ar de mundo, cada um de nós deixar de sentir que faz parte só da UP ou da sua Unidade Orgânica e sentir que é europeu, e que, portanto, tem algo de útil, podendo contribuir para outras Instituições de Ensino superior Europeias. Isso acho que deveria ser a enorme vantagem e prioridade, mas nem sempre é assim. E porque não é assim? Porque quer quando vamos quer quando recebemos pessoas, estas propostas caem assim um pouco de para quedas, por iniciativa do Professor que vai e contacta alguém. Enquanto que há outras situações que resultam de uma forma mais intencional. Eu já fui nestes dois tipos de circunstâncias e, portanto, os contributos são diferentes. Quando a gente se propõe a ir e não conhece ninguém no destino nem ninguém nos conhece, as contribuições são poucas. Faz bem porque a pessoa sai da sua zona de conforto, vai-se expor a colegas, é uma audiência de estudantes distinta e isto exige que a pessoa seja flexível, ou que flexibilize e, portanto, é importante que pense um bocadinho no que vai fazer, como é que vai fazer, e isto é bom. É menos produtivo do que seria para a pessoa e para a Instituição, porque na verdade do lado de lá tem uma audiência nova, é uma audiência que não sabe muito bem ao que vai e, portanto, este tipo de iniciativas tem menos impacto que aquele que poderia ter. E depois há várias situações que hoje em dia começam a ser cada vez mais usadas pelas Instituições europeias, que é, por exemplo, nesta altura do ano, ou antes até, que é enviarem às escolas parceiras uma lista de temas para os quais gostavam de receber propostas de professores, tendo em visto fazerem uma missão curta, por exemplo um workshop de três dias, ou uma formação, ou eventualmente assegurarem a lecionação de uma disciplina, no geral de três ECTS, ou menos, por um certo período de tempo, por exemplo, comprimido. Ou seja, pode ser durante uma semana, lecionar todas as aulas que estariam envolvidas em 3 ECTS, por exemplo, e depois a avaliação. Ora em que é que isto é vantajoso? Isto é muito vantajoso para as escolas porque isto permite ter um leque de especialistas e um leque de temas, sem ser cursos fixos, ou seja, permite oferecer aos estudantes os temas A, B e C e angariar pessoas na rede internacional. É muito bom para a escola e é muito bom para os estudantes poderem ter uma oferta variada de disciplinas opcionais ou obrigatórias. E é muito bom para os Professores por terem um tema que geralmente é da sua

área de especialização, recebem por parte da Instituição que os acolhe, antes de irem, indicação de quem são os estudantes, quantos são, quais são as suas necessidades específicas, podem tratar do tema antes e depois... Às vezes até recebem atempadamente a lista de participantes, quantos são, que formação já fizeram, etc. Isto é super eficiente, é muito vantajoso, a pessoa quando chega sabe o que vai encontrar. Além das outras vantagens que eu referi (o ar de mundo, o ser exposto), conhece-se colegas e é muito mais focado no trabalho que se vai fazer. Não é o meu caso, mas para as pessoas que sejam mais introvertidas, ou tenham mais dificuldade em contactar com o desconhecido, esta fórmula é mais vantajosa.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Há desvantagens, sobretudo no primeiro caso. Imagine que eu quero ir, que me apetece ir, mas não resulta muitas vezes dali grande utilidade, e é um dispêndio de energia, mais do que de dinheiro. Há também a parte monetária... Eu cheguei a trabalhar numa organização privada, e se nós trabalharmos numa qualquer empresa com fins lucrativos, não há nada que nós façamos ao serviço da empresa, não há deslocações cujos custos não sejam cobertos na totalidade. Eles tratam de tudo têm uma agência de viagens com quem trabalham que marca os voos... Ou seja, quando eu vou com a empresa, eu não vou incorrer em custos com aquela estadia que a minha entidade empregadora não vá suportar. Ou seja, aquilo que a bolsa prevê para muitos países europeus, nomeadamente no Reino Unido, não cobrirá a totalidade das despesas. O que significa, na verdade, que ou se tem uma motivação muito grande, na verdade, ou em bom rigor vai trabalhar para suportar os custos desse trabalho, com o próprio bolso. Se eu for explicar isto a uma qualquer pessoa que trabalhe numa entidade com fins lucrativos, ela vai perguntar porque fazemos uma coisa destas. E depois há uma outra particularidade: para cumprir com as regras, há algumas regras que são muito estranhas. Os voos somos nós que marcamos. Nós agora com estas plataformas, conseguimos fazer as reservas online. No portal da candidatura temos que colocar a reserva que se fez, mas depois há uma regra que eu acho hilariante: você tem que colocar, fazer o upload do bilhete de avião. Da primeira vez que eu fui, só fiz o upload do bilhete de regresso. Foi um trinta e um porque, segundo eles, eu também tinha que fazer do da ida. E, portanto, foi muito difícil de compreender que eu não podia ter regressado sem ter ido. Além disso, agora maior parte das pessoas não imprime os bilhetes, têm-nos no telemóvel e não dá para fazer o upload. Há coisas que, de facto, são disparatadas.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Eu acho que todas elas corresponderam ou superaram, até as menos produtivas. A de Cardiff foi uma dessas que superou, até porque a Instituição não era nossa parceira e depois passou a ser. Ora ao estar a ir um

professor daqui a Cardiff, três dias ou quatro, para falar para vinte pessoas, é um desperdício. Portanto, en acho que estas deslocações deveriam impactar num maior número de pessoas. Depois houve outras em que a minha ida ao local resultou depois em mais trabalho, mais trabalho para a Instituição, mais mobilidades de estudantes, compreensão das limitações que eles têm lá...

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Não, não teve nenhum impacto.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não, não...

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto? Se sim, porquê?

Não, até porque são períodos curtos, ninguém dá falta e eu não tenho dificuldade em me readaptar. A chatice que tem é que quando você vai, tem que levar o computador e depois à noite ou entre viagens tem que continuar a trabalhar. Mas também não me posso queixar, porque acho que isso faz parte das regras do jogo. Eu não fui lá num período de férias e, portanto, não tendo ido num período de férias, é mais que natural que as coisas tenham que continuar a ser feitas.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Eu acho que sou melhor professora, mas isso sou eu a falar de mim própria. E só noto isso porque eu na FEP leciono uma disciplina da Licenciatura em Gestão em que tenho, mais ou menos, cinquenta ou sessenta estudantes Erasmus inscritos, todos os anos. É, se calhar, umas das Unidades Curriculares da Universidade com mais Erasmus, todos os anos. E, para esse grupo, eu tornei-me melhor Professora, de longe, claramente. Porquê? Porque falo um inglês de melhor qualidade, tenho slides de melhor qualidade, adequo os materiais à sua diversidade, sou mais tolerante porque eles são, no geral, estudantes mais irreverentes em sala de aula... Mas é isso que eu quero, foi disso que eu fui à procura também, de melhorar esses aspectos, que são mais aspectos evolucionais do que propriamente técnicos.

Participante 8

Docente – FEUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através de emails institucionais que são enviados, normalmente, em duplicado pela Reitoria e depois também internamente pela Divisão de Cooperação da FEUP.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

A primeira que fiz foi por ser uma experiência nova e decidi candidatar-me, embora o formulário fosse um bocadinho longo e tudo isso. Depois como já tinha algum treino e gostei da primeira mobilidade, achei interessante. Embora dê bastante trabalho a preparação dos slides em inglês, mas depois começou a ser mais fácil. Gostei da experiência, conhecer outras Universidades, etc. Tenho concorrido e tenho sido selecionado, de facto.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não, pelo contrário. Na Universidade do Porto nós somos até muito incentivados a concorrer e é tudo muito rápido, a tramitação, por exemplo. Por isso de maneira nenhuma, pelo contrário.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?

Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A nível pessoal, há sempre um enriquecimento pessoal, desde logo, porque a pessoa vai dar aulas em inglês, há um treino nesse aspeto. O lidar com alunos que colocam questões diversas e o gosto de apresentar, no meu caso, eu costumo apresentar uma parte sobre o sistema elétrico nacional, que tem algumas particularidades, e dá-me algum gosto apresentar um sistema que é um caso de estudo. Gosto também de transportar lá para fora o que é a realidade portuguesa e a sua especificidade. Em termos da Instituição, da Universidade, há sempre vantagens porque, de algum modo, se para mim há essas vantagens, esse enriquecimento, indiretamente há também vantagens. Até eventualmente alguns contactos, que já houve casos, por exemplo, em que houve possibilidade de orientarmos alunos, e eventualmente pode potenciar a ida de estudantes nossos para lá. Como eu faço sempre a apresentação institucional da Universidade do Porto lá, eu acho que isso, a prazo, acabará por trazer pessoas para cá, o que irá beneficiar a FEUP e, mais do que isso, a Universidade do Porto, porque eu faço essa divulgação. Ou seja, isto acaba também por ser apelativo para eles.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Não não, não há, isso não... Quer dizer, nunca é um período muito longo, no caso das mobilidades fora da Europa cinco dias, nas outras dois dias. Não há uma quebra de trabalho e mesmo no período de letivo, como não ultrapassa uma semana, é sempre relativamente fácil coordenar as coisas, não há desvantagens.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

No geral, acho que todas corresponderam. É evidente que quando as mobilidades que nós fazemos se inserem, por exemplo, no âmbito de uma semana de International Staff Week ou algo desse género, em que estamos nós e professores de outras Instituições, há vantagens para todos, porque temos uma coisa muito mais ampla, não vamos só dar umas aulas, temos um professor que nos conduz, que é nosso cicerone.. E há todo um conjunto de atividades culturais, o que acaba por ser muito interessante. Eu tire esse caso, por exemplo, no Japão, na mobilidade que fiz no Japão, em Nagasaki, foi talvez nesse aspeto a mais interessante porque estavam professores de Portugal, Polónia e de mais países, pelo que houve trocas de experiências. Para além das aulas, houve também essa parte. Nesse aspeto, se eu pudesse eleger aquela, das que fiz, essa foi talvez a que mais interessante e tire agora também recentemente uma que teve características semelhantes, que foi uma International Staff Week, na Jordânia. As outras experiências foram mais individuais.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Em termos pessoais, como já disse há bocadinho, sim, porque, por exemplo, uma das vantagens foi eu ter melhorado muito o meu inglês, nota-se uma diferença enorme. Inclusivamente, antes de ir para o Japão, acabei por ter umas aulas de conversação em inglês, individuais, para me relembrar e isso é uma vantagem grande. Noutros aspectos de progressão de carreira, por exemplo, não, nesse tipo de aspetos, não. No meu caso e penso que, francamente, isso acaba por não ser muito considerado a nível da Universidade, nem muito valorizado, quer dizer, também não é desvalorizado, mas enfim, não é um aspeto que seja demasiado tomado em conta, acho eu, mas é a minha percepção. Quanto ao surgimento de outras oportunidades profissionais, numa Instituição eles falaram-me, na Rússia, na mobilidade em S. Petersburgo, em que eles me falaram antes até para eu dar um curso. Mas, entretanto, eu falei com a Faculdade de Engenharia e com a Divisão de Cooperação e foi entendido que seria um pouco confuso e, portanto, acabou por não se proporcionar essa situação. Depois falaram-me até que iriam eventualmente fazer isso um ano depois e me diriam, o que deverá ser por agora, pelo que não sei se será para avançar ou não. Por isso não sei muito bem.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Não, não, não... Porque repare, é sempre pouco tempo, embora às vezes com diferenças horárias grandes. No caso do Japão foram 8 horas. Mas no geral, não.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Eu quando fiz a primeira mobilidade tive que preparar as aulas todas em inglês, que não tinha, e, entretanto, até tenho mais coisas além dessas. Recentemente preparei mais umas coisas. Nesse sentido, a preparação do documento em inglês e nesse caso até era um powerpoint bastante longo, com cento e tal slides, quer dizer, só preparar aquilo com bastante cuidado, para o que era, de certo modo trouxe-me vantagens porque foi um assunto que eu já conhecia, mas o tratá-lo daquela maneira e em inglês, acabou por me dar uma visão mais abrangente. No meu caso concreto, que sou eletrócnico, o sistema elétrico nacional é muito particular, é um caso de estudo a nível mundial, mas dentro da minha área, não é muito a minha área. Dentro da eletricidade, nós temos várias áreas, a minha não é muito essa, mas eu como acho que isso seria muito interessante, acabei por, enfim, com elementos que pedi à EDP Produção e à RENE, acabei também por preparar umas coisas para apresentar lá. Portanto, houve um enriquecimento, é uma área que eu não tinha muito presente e não utilizava no ensino, e tive que passar a utilizar de outra maneira. Houve aí uma vantagem direta.

Participante 10

Docente – FLUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através da divulgação da informação feita aqui pelo Serviço de Relações Internacionais da Faculdade de Letras, que nos envia muita informação muito atualizada, muito dentro do tempo, e fazem também sessões de divulgação. E, portanto, em termos de difusão da informação em relação aos programas de mobilidade, recebo muita, muita, muita e vou selecionando a partir daí.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Por vários. Primeiro, conhecer colegas de outros países, ver como eram as estruturas das Faculdades da minha área, noutras países. Quanto à mobilidade fora da Europa, além destes dois aspetos, tanto que dois dos cursos não eram exatamente, nesse caso, Ciência da Informação, embora eu pudesse ter lecionado matérias que eu leciono aqui, que entenderam ser de interesse. Mas no caso dessas fora da Europa, nós na Europa acabamos

por sermos todos muito parecidos, embora este ano eu senti diferença um bocadinho mais para o norte, porque efectivamente têm uma forma de trabalhar diferente, que eu aprecio bastante. Não quer dizer que eu não goste do sul da Europa, mas é diferente. Agora, fora da Europa, foi juntar isto tudo e conhecer comunidades diferentes, porque como eu viajo sozinha, é diferente do que é uma ida a uma conferência, porque às vezes vamos com colegas, ou estamos nas conferências e não temos possibilidade de conhecer a própria comunidade em si, tendo outros colegas às vezes convidam-nos também com familiares, às vezes jantamos em ambiente familiar e portanto é um tipo de enriquecimento que vai muito para além do que é só a questão profissional, académica.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não, nada, pelo contrário. Há bastante promoção nesse sentido.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Para a Instituição acaba por ser o reflexo daquilo que aprendemos, relativamente até à realização de novas tecnologias de apoio ao ensino, tive algumas experiências muito interessantes, nomeadamente em termos de organização dos tempos letivos... No meu caso em particular, lembro-me no ano passado uma das Universidades, foi muito giro, porque era a única que trabalhava uma das matérias que eu leciono e uma das primeiras do mundo a falar sobre aquele assunto e então foi para mim muito interessante porque nunca conseguia falar com ninguém sobre aquilo. E então, daí que tivesse trazido para mim certezas do que estava a lecionar e isto depois acaba por ter reflexo naquilo que nós fazemos e nas nossas atividades. Por outro lado, penso que também dá visibilidade à Universidade do Porto e à Faculdade de Letras, em particular. Portanto, nos outros locais ficam a saber que nós existimos, não somo ali um pequeno retângulo no sul da Europa. Portanto, nesse sentido, em termos profissionais, o reflexo para a Universidade, para a Faculdade é visível, e para a minha área científica em particular.

Em termos pessoais, é extremamente enriquecedor por aqueles motivos que lhe falei, sobretudo a inserção em comunidade, isso é muito interessante. Vemos diferenças ou semelhanças na forma de vida das outras pessoas.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A única desvantagem que existe, em termos pessoais, é que nós temos que repor as aulas. E depois, os horários, temos que tentar conciliar... Por exemplo, este ano, já fiz mobilidade na Europa de menos dias do

que fazia antes, justamente para permitir... Escolhi semanas como a do Carnaval, ou da Queima das Fitas, ou escolhemos semanas que tenham feriados, mas isso obviamente que tem um prejuízo pessoal, como é lógico. Essa é a única que eu vejo como uma desvantagem.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Houve uma que ficou abaixo das expectativas, mas presumo que aí foi porque a pessoa que era a responsável por receber os colegas era pouco adequada para a função, vamos dizer desta maneira. Tudo o resto ultrapassou até, em alguns casos e outros, não estava muito bem esclarecida, não conhecia bem as pessoas, apesar da imensa amabilidade na troca de e-mails, mas depois foi sempre muito, muito interessante.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Sinto que sim, sobretudo na constituição de contactos para trabalhos, por exemplo, um do ano passado, estamos a trabalhar em conjunto numa publicação e para conferências já tenho também outro contacto próximo, iremos fazer uma conferência em conjunto, propor uma comunicação em conjunto. Nesse sentido, em termos de trabalho, já estou a ver resultados óbvios e visíveis.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Acho que sim, talvez porque, como vamos constituindo uma rede alargada de contactos, depois, a partir daí, não temos nenhuma declaração, não é explícito, mas é decorrente dessas experiências, obviamente.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Só o ter que compensar as aulas, de resto não. Embora que, nos primeiros dias, estamos assim um bocadinho... mas isso é como quando se regressa de uma viagem qualquer. Mas não, não tenho dificuldade nenhuma.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Sim, sem dúvida, bastante. Primeiro porque, se calhar, me ensinou a aplicar técnicas pedagógicas, digamos assim, que eu não conhecia antes, ou conhecia, mas não tinha experimentado. Fui completando, acho que tenho vindo a completar as minhas capacidades nesse sentido. Eu acho que enriqueceu muito o meu

desempenho, não só naquele reflexo muito particular nosso da produção científica, produzir artigos, capítulos de livros, etc. Mas mesmo em aula, organização das aulas, renovei, por exemplo, neste ano letivo, algumas aulas, algumas atividades que eu antes não fazia e passei a fazer, aprendi um pouco com a experiência desses colegas. Não vou dizer que no nosso país, ou mesmo dentro da Faculdade, não aprendesse, mas não temos é a disposição e o tempo que nós dedicamos quando estamos fora e estamos atentos a tudo. E, nesse sentido, aprende-se muito.

Participante 12

Docente – FMDUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Ora bem, eu trabalho intrinsecamente com a mobilidade, por isso eu sabia pelo cargo que desempenho.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Porque sempre tive muita vontade de fazer, mas dificilmente se proporciona. Daquela vez houve, do lado dos Parceiros, incentivos no sentido de melhorar a relação interinstitucional e tínhamos recebido cá já docentes de lá, por isso houve uma melhoria do nível de relação e pronto, eu decidi ir lá.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Da parte do Gabinete nenhuma, antes pelo contrário. Da parte dos Serviços Centrais o máximo de motivação. Internamente aqui, no Serviço em que trabalho, também não, tivemos que nos organizar em termos de trabalho, mas nada de especial. Em termos institucionais, objetivamente, também não posso dizer que tenha havido.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Eu acho que as vantagens são enormes, quem vê de fora tem sempre uma tentação de anexar um espírito turístico à coisa e claro que acaba por ser sempre qualquer coisa, porque uma pessoa vai a um sítio que não conhece. O facto de ir a um sítio que não conhece e conhecer outras realidades, eu acho que isso, só por si, já é uma vantagem. E mesmo que uma pessoa não vá dar aulas, só em perceber como funcionam as outras Instituições, já é uma vantagem. Muitos dos nossos problemas são comuns, aprendemos estratégias de lá que,

se calhar, têm interesse para cá, partilhamos estratégias até tão simplesmente como coisas como controlo da disciplina em aula. Eu recomendo a toda a gente.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Em termos de desvantagens pessoais, com certeza, porque é impossível fazer uma mobilidade apenas a custos institucionais. Pelo menos, aqui na Faculdade, não há suporte extra à bolsa, não há, nunca houve. Da experiência que tenho de mobilidade, houve há uns anos atrás, para umas mobilidades ao Brasil, mas nessa altura quem lá foi, foi o Diretor e um colega também que estava ligado à direção e aí houve também um apoio. Mas as outras mobilidades todas são feitas às custas do próprio, as bolsas são uma ajuda, mas ou uma pessoa não consegue anexar um interesse pessoal/turístico à coisa para justificar a saída da bolsa, ou então... Eu acho que isso, se calhar, é capaz de ser o maior entrave.

Para a Instituição, eu acho que há, fundamentalmente, vantagens, se as coisas forem bem organizadas. Se uma pessoa resolver fazer uma mobilidade em plena época de exames e deixar os alunos pendurados, ou um técnico que resolva ir numa altura mais complicada, claro que não... Mas desde que haja bom senso, eu acho que as vantagens superam largamente as desvantagens.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Não, em ambos os casos superaram largamente as expectativas, talvez porque a imagem que eu tinha dos países para onde me desloquei não fosse uma imagem muito boa e vim de lá a achar que afinal, olhe, como o caso turco, somos nós. A Faculdade lá funcionava de forma espetacular. Fiquei muito surpreendida pela positiva.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma? Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Sim, acho que a pessoa acaba por abrir um pouco os horizontes não só na parte académica, no sentido até pedagógico e tal, mas também no sentido científico, sim. No caso particular da Roménia até temos, neste momento, uma coorientação de um estudante romeno que, entretanto, veio para cá, já aqui esteve também a passar uma semana, e nesse sentido, nessa perspetiva, abriu novas oportunidades. Em relação a novas oportunidades profissionais, não falámos sobre isso, falámos apenas numa perspetiva de cooperação interinstitucional e não numa perspetiva pessoal.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

As mobilidades são de oito dias, por isso não dá tempo para isso...

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Eu acho que a pessoa melhora sempre. Por muito pouco que seja, ao conhecer uma realidade diferente, a pessoa melhora sempre. Se me perguntar assim objetivamente, acho que sim. No nosso programa de avaliação, há lá qualquer coisa relacionada com a mobilidade, mas agora não lhe sei dizer isso objetivamente. Mas posso mostrar-lhe. Dizer que é um incentivo, não é. Aliás, eu acho que isso falta. Apesar de haver promoção da divulgação por parte do Gabinete de Mobilidade, as pessoas ainda não estão, eu acho que ainda há assim uma aura de.... Estão reticentes. E aqui no nosso caso em particular, e agora não estou a referir-me a políticas da direção, mas ao estar na Faculdade. Como uma grande parte são docentes que não estão aqui em tempo, em exclusividade, estão em tempo integral ou parcial, mas não em exclusividade, e têm um exercício liberal profissional fora, isso também, se calhar, desmotiva um bocadinho. Mas temos tido já vários docentes que têm ido para o Brasil, França... Mas acabam por ser sempre os mesmos. É uma tendência já para um determinado perfil, pessoas que gostam mais de ir ver como é.

Participante 17

Técnico Administrativo – FCUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Como trabalho na área das Relações Internacionais, foi uma oportunidade que surgiu de uma forma espontânea.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Eu acho que a primeira mobilidade eu já fiz há mesmo muitos anos, era algo ainda pouco conhecido e tinha alguma curiosidade. Primeiro porque havia colegas que tinham feito e porque estava a iniciar esta área há muito pouco tempo e resolvi experimentar.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não, porque eu trabalho num gabinete que no fundo está... que no fundo é um bocadinho independente dos vários Serviços aqui da Faculdade e, portanto, não tenho propriamente um chefe direto. Lido mais com a Coordenadora dos Programas de Mobilidade que, no meu caso, já apanhei duas, e as duas sempre facilitaram imenso e sempre incentivaram a uma mobilidade.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Eu vejo várias vantagens. Tenho pena de, às vezes, não conseguir usufruir de mais oportunidades e de outros colegas também fazerem o mesmo, porque, primeiro, porque estou na área e é muito ingrato quando um estudante nos pergunta alguma coisa sobre alguma cidade ou alguma Universidade, e nós não sabermos responder, porque não estivemos no local. Depois porque falamos todos os dias com Universidades parceiras, e muitas vezes nem sabemos se é homem ou mulher, se é novo, se é velho, não fazemos ideia e, portanto, o contacto direto e pessoal que fazemos quando visitamos as Universidades parceiras é realmente algo muito vantajoso. E, para além disso, saímos um bocadinho da nossa zona de conforto, a rotina não é fácil para ninguém e tudo o que seja conhecer locais novos, pessoas novas e ter experiências diferentes é sempre uma mais-valia muito grande.

Para a Instituição, eu acredito genuinamente que traz vantagens. A mobilidade não docente, aqui na Faculdade, ainda está muito deficitária, digamos, e é raro alguém ir, para além de mim, mas uma colega que também já experiencia ou este tipo de mobilidades, portanto, de uma forma geral, não é fácil avaliar, a nível da Instituição, as mais valias que a mobilidade de um técnico poderá ser importante ou não. Mas efetivamente é, porque quando as pessoas nos veem a falar das coisas com entusiasmo e nos veem bem-dispostas todos os dias e temos conhecimento sobre um cem número de coisas, isso realmente faz toda a diferença em relação a algumas pessoas. Eu acho que as mobilidades também, obviamente que não é só isto, mas faz-nos abrir outros horizontes, faz-nos sair da zona de conforto e faz-nos ver para além de nós e, portanto, as rotinas acabam por ser diferentes, não temos que seguir sempre as mesmas regras e vemos que outros fazem diferente, melhor ou não. E, portanto, para a Instituição é bom, embora seja pouco avaliada a esse nível.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

É assim, a única desvantagem ou as únicas desvantagens que eu vejo é que, primeiro, como eu trabalho sozinha, até ao momento, o facto de eu estar ausente também faz com que o trabalho tenha que parar, obviamente. Embora esteja sempre atenta e as pessoas ligam, se for necessário, mas é sempre diferente de eu estar.... Tal como acontece com as férias ou quando estou doente. Mas o facto de eu ir de mobilidade faz com

que eu esteja, pelo menos, uma semana mais ausente do meu posto de trabalho. Por outro lado, nós não ganhamos por aí além, e na Faculdade não dão incentivos a nível financeiro e, por isso, a bolsa tem que dar obrigatoriamente para aquela semana e às vezes causa algum desconforto quando há algum investimento pessoal.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Eu acho que acabo sempre por ser surpreendida pela positiva e supero imenso todas as expectativas que tenho. Para já, não houve nenhuma que defraudasse as expectativas, bem pelo contrário, houve algumas em que ia com as expectativas baixas e surpreenderam-me imenso, aliás, temos ótimas relações de trabalho sobretudo por causa dessa mobilidade.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

A nível de carreira não, porque nós estamos estagnadas, de sempre e para sempre, e por isso é difícil. Sei que, com estas mobilidades, como fico um bocadinho mais open minded em relação a muita coisa, sou sempre solicitada para quinhentas mil tarefas. Vejo-o sempre como uma vantagem, embora não tenha tempo útil para as concretizar a todas, e vejo-me aflita porque não tenho tempo, mas faz com que seja solicitada para inúmeras tarefas, porque percebem que o perfil das pessoas quando saem da sua zona de conforto também é diferente.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Progressão não, de todo.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Não não, de forma alguma.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Melhora sempre, é um bocadinho mais do mesmo. Eu acho que tudo melhora quando estamos motivadas e satisfeitas com aquilo que nós fazemos. Não havendo uma carreira profissional que traga grandes vantagens

porque estamos, realmente, estagnadas, o facto de fazermos o que gostamos, isso dá-nos muita motivação e alento para continuar a trabalhar todos os dias e, pronto, tentar fazer sempre melhor.

Participante 19

Técnico Administrativo – FADEUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através do Serviço de Relações Internacionais e do nosso Serviço aqui na Faculdade, as informações que chegam diretamente do Serviço de Relações Internacionais.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

No meu caso faz parte das minhas funções, é quase obrigatório fazer mobilidade. Se nós não o fazemos, não vivenciamos aquilo que vendemos, entre aspas, aos estudantes e aos colegas.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não, já passei por duas Direções e nenhuma delas pôs qualquer obstáculo e até incentivaram. Tenho sempre o cuidado de quando regresso dar um feedback à Direção do que foi feito, quais foram os benefícios, de quais foram as vantagens de ter ido.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?

Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais? Eu sou fã das mobilidades sem serem em grupo, ou seja, sem ir com outra pessoa. É preferível ir sozinho. Para quem vai pela primeira vez, é mais confortável ir com alguém. Eu gosto de ir a staff weeks, já fiz as duas mobilidades: em staff weeks e individual, ser recebido pela Instituição. Acho que é mais proveitoso, no nosso caso, uma staff week é mais proveitoso é se for o único representante da Universidade, porque vai-nos obrigar a contactar mais com os parceiros e não ficar tão agarrado ao colega.

A nível de desenvolvimento pessoal, nota-se o desenvolvimento de capacidades de comunicação, até mesmo em inglês. É normal que cheguemos ao fim da semana e até já nos enganamos a falar e já pensemos em inglês.

A nível de vantagens para a Faculdade, é claro que há... No Serviço em que estamos, é uma vantagem conhecer o sítio, poder explicar aos estudantes que vão para aquela cidade ou Universidade como são os dormitórios, como é que é o nível de vida, como são os transportes... É totalmente diferente do que ir à

Internet, todos nós temos Internet e todos temos informação, agora assim nem toda a gente consegue essa informação.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Desvantagens? Regra geral a bolsa dá. Há muitas pessoas que dizem que a bolsa não dá porque depois querem ficar mais dias extra mobilidade e querem que a bolsa cubra isso. As pessoas têm que ter noção. Temos que fazer as contas da bolsa para os dias de mobilidade. Há sítios em que a bolsa é mais apertada do que outros. Se a mobilidade for programada com antecedência, dá para poupar algum dinheiro com a viagem, noutras não dá. A única desvantagem, às vezes, é poder exigir alguma comparticipação pessoal. Mas também há um benefício pessoal, pelo que acaba por ser um investimento. Há a parte pessoal de conhecer outras cidades, tem que haver as duas faces da moeda: a pessoa vai trabalhar, mas também aproveita para conhecer sítios que não conhece. E se há sítios na Europa que são perto, há outros na Ásia aos quais seria difícil ir.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Regra geral, correspondem. Umas superam, outras não superam, mas correspondem às expectativas. Nunca tive nenhuma de que não gostasse. E acho que correm cada vez melhor, quando mais se fica habituado às mobilidades. Chegar a uma Universidade em que não conhecemos ninguém, como na Ásia, com uma cultura muito diferente e que desde o cumprimento no início nós temos que nos adaptar, faz-nos ganhar algum traquejo.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma? Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Já tive uma semiproposta da Instituição em que realizei mobilidade. Eu passei um mês em Timor, eles estavam a remodelar as Relações Internacionais na Instituição e houve uma abordagem informal por parte de um colega, para saber se eu gostaria de ficar lá a trabalhar. Não sei se era real ou não, mas perguntou-me se estaria disponível. Mas foi a primeira experiência que eu tive de uma abordagem a partir de uma mobilidade. Mobilidades de um mês não podem ser comparadas com as de cinco dias, é outro contexto. Na mobilidade de um mês conseguimos integrar-nos realmente na equipa, numa semana é difícil.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto? Se sim, porquê? Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Não porque acabamos por nunca nos desligarmos. Continuamos a trabalhar à distância, as pessoas pensam que é férias, mas não é... Mesmo que participemos numa staff week, temos que chegar ao fim do dia e responder aos emails mais urgentes, por isso uma pessoa nunca desliga.

Quanto à situação profissional não houve diferença nenhuma, manteve-se a mesma.

Participante 21

Técnico Administrativo – FEUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Eu, antes de trabalhar aqui na Universidade do Porto, já trabalhei na área de Ensino superior noutra Instituição, na Holanda. Portanto, já sabia desta possibilidade. Também tinha feito Leonardo Da Vinci, na minha altura. Fiz um estágio lá fora e foi até por isso que fiquei a trabalhar lá fora. Portanto já tinha muito conhecimento acerca desta possibilidade e depois aqui na Universidade do Porto, na altura, na primeira vez que fiz, o meu chefe aqui de Serviço propôs-me fazer uma mobilidade e, na altura, ia haver uma conferência da EAIE em Birmingham. Ora, com essa conferência, aproveitei e visitei a Universidade porque a Conferência ia ser na Universidade. Visitei a Universidade, tirei que agendar aquelas reuniões, tirei que fazer tudo por mim, mas foi muito boa a componente da Conferência, em si. Mais tarde fiz uma outra mobilidade em Aachen, essa mais recente, acho que foi o ano passado, ou há dois anos.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Eu acho que é muito enriquecedor ver o que os outros estão a fazer, até porque nos dá ideias a nós também, quando escolho a Instituição tento sempre ver se é uma Instituição que eu acho que está um bocadinho mais à frente, que acho que possa aprender. Tento sempre ver as áreas, o que é que eles estão a fazer antes de ir e se isso poderá ser enriquecedor.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Não, nenhuma, pelo contrário. Fui estimulada a fazê-lo. A única questão é que aqui, no nosso Serviço, tentamos sempre ver, ir rodando, ou seja, não é qualquer ano que eu posso ir, é preciso dar oportunidade a toda a gente. Isso por um lado é limitador, por outro também temos que perceber que não podemos andar

sempre fora, até porque, não sei se isto é considerado uma limitação... Mas para mim é uma limitação eu pensar que “ok, eu vou”, mas depois quando chego tenho uma acumulação do trabalho e isso às vezes é um motivo para pensar duas vezes antes de me candidatar.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A vantagem é, precisamente, ir buscar novas ideias, perceber o que os outros estão a fazer, ver o que queremos replicar, melhorar, e também o contacto com colegas de outras Instituições, acho que é sempre bom. No entanto, na minha área, como não é tanto... o objetivo não é fazer parcerias. De qualquer modo, acho que é sempre importante para terem presente a Universidade do Porto, perceberem que estamos interessados, acho que é sempre bom para a imagem da Instituição.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A desvantagem acho que é muito isso: o eu não estar aqui e não estar a fazer as minhas tarefas ordinárias, mas, lá está, acho que o resto supera. Venho com novas ideias... E é um momento também, já agora na parte das vantagens e das más valias, é um momento de reflexão, porque afastamo-nos um bocadinho de tudo e temos tempo para refletir, pensar, porque às vezes no dia-a-dia fazemos muita coisa, mas não pensamos bem o que poderá ser feito de novo, e sobretudo essa reflexão eu acho muito interessante. Portanto, esta má valia supera a desvantagem de não estar aqui e a desvantagem de depois chegar e ter uma acumulação de trabalho, isso sim, acho... E também todo o paperwork, a burocracia é muito aborrecida. Aquela angústia de “ai vou esquecer algum documento, vou perder algum boarding pass”... ter tudo, guardar tudo... Isso é um motivo, para mim também, para pensar duas vezes. Além de tratar da viagem, pedir orçamentos, fazer PADs, pedir deslocação, que aqui é tão burocrático e lá fora não é, é uma desvantagem.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Esta de Aachen ficou um bocadinho aquém no sentido em que, eu tinha estado em Birmingham, e correu bastante bem com os colegas, mas achei que lá desenvolveram um bocadinho mais. Da de Aachen, talvez não sei se por serem alemães, esperava um bocadinho mais de interação, de perguntarem um bocadinho mais como é que nós fazemos. Foi um bocadinho diferente porque eu cheguei lá, tinha as reuniões agendadas, ok era uma hora, era uma hora, e estavam muito ali para dizer o que eles faziam só, o objetivo... Ok, eu é que marquei para perceber o que estava a ser feito lá, mas não havia uma palavra do género “como é que vocês fazem isto também?”, ou seja, era no fundo debitar o que eles fazem, sem grande interação e sem grande preocupação em

perceber como é que aqui era feito na Universidade do Porto. E isso até me desiludiu um bocadinho, era tudo muito mecânico. A primeira mobilidade foi diferente.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma? Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não é um impacto assim, não... Acho que é importante, dá segurança no sentido em que quando vamos, voltamos e “ok, os outros fazem isto” e dá assim uma certa segurança. Percebemos, também, que nós aqui fazemos muita coisa com muito poucos recursos, mas, assim, dizer que mudou a minha vida, acho que não. Acho que também fica sempre bem no currículo, também é um momento em que se aproveita para, no meu caso, que não uso tanto o inglês no dia-a-dia, é uma forma de treinar as línguas, de relembrar e gosto muito de o fazer, mas assim impacto, impacto, não considero que tenha tido assim tanto. Ainda para mais eu que, sei que não interessa muito para aqui, mas é uma comparação que eu acho que é importante fazer, eu que já fiz, por exemplo, o Leonardo Da Vinci, acho que, como estudante, é totalmente diferente. Talvez até pelo tempo que se está lá fora, enquanto que aqui são períodos de uma semana, não dá para ter um impacto tão grande. Em relação ao surgimento de outras oportunidades profissionais, no meu caso, não.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

É um bocadinho o que eu disse há bocado.... Senti que depois tinha uma carga enorme e uma pessoa pergunta, questiona-se: “ok, vale a pena?”.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Melhorar, lá está, não sei se posso dizer assim que melhorou, mas dá um muito bom insight sobre o que se faz lá fora, uma segurança maior em relação ao nosso estado aqui, porque muitas vezes desvalorizamos também um bocadinho, achamos que os outros é que fazem, os outros é que acontecem... E não é bem assim, nós fazemos muita coisa e com muito poucos recursos. E nessa perspetiva, acho que é muito positivo também. Mas, sobretudo, as ideias que se traz, fruto também, por um lado, daquilo que se vê, daquilo que se colhe de novo, e por outro fruto da reflexão que nos permite estar lá fora, sem a nossa vida diária aqui, de trabalho.

Participante 22

Técnico Administrativo – FFUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Eu tire conhecimento através de e-mails que uma pessoa recebia na caixa de correio. No entanto, achava que eram apenas para os colegas que trabalhavam diretamente com a mobilidade e depois surgiu uma sessão de divulgação para docentes e técnicos, em relação à mobilidade. E então frequentei-a em 2016.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Primeiro porque como estudante já tinha feito. E depois porque acho que é uma experiência muito boa para nós, e se trabalho na Universidade e se tenho essa oportunidade como profissional de o fazer, porque não aproveitar? Além de mais, na Unidade Orgânica em que trabalhava ainda ninguém tinha feito, e com mais dois colegas decidimos ir a essa Sessão de Esclarecimento, para fazermos porque nós queríamos e já tínhamos conhecimento de colegas que faziam.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Da parte da minha chefia direta, felizmente, não. É uma pessoa que nos incentiva a aprender mais, a fazermos mais. Em relação a outro tipo de superiores, não tive nenhum entrave, mas às vezes é estranho, porque não é normal, é mais por isso.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?

Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Faz hoje um ano que participei no meu primeiro dia de mobilidade, e até hoje já foram quatro. E o que tenho que dizer é que, quinze anos depois de ter feito mobilidade como estudante, e fazer agora como profissional... A minha primeira experiência foi muito emocional, porque fui para a Turquia sozinha e tive uma realidade com colegas de outros países, da Europa só tive uma inglesa e tive uma realidade completamente diferente daquilo que uma pessoa estava habituada a lidar, quer para a parte positiva, quer para a parte menos positiva. Guerras, refugiados,... Foi uma experiência muito enriquecedora para mim, dava-me vontade de querer mais. O desenvolvimento da língua e das minhas competências de comunicação aumentaram e para a Instituição, as parcerias. Com essa primeira consegui Acordos com a própria Universidade e com a minha Instituição direta a divulgação dos nossos cursos. Em princípio, em mais um projeto de mobilidade que participei, vamos ter agora um aluno de Doutoramento. E depois a divulgação que a gente fez dos nossos cursos, o interesse também está sempre a contribuir para a Instituição.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A nível de desvantagens, eu diretamente não vejo nenhuma, porque até agora eu sempre tive experiências boas. Há experiências menos boas, em que as coisas não correm como as pessoas estavam a pensar. Eu tirei a sorte de as coisas me correrem bem até agora, mas de experiência para experiência vamos vivendo situações diferentes e também vamos acautelando outras situações com que nos deparamos. No final da terceira, eu consegui fazer um balanço de tudo aquilo que tinha sido o meu caminho, das dificuldades e das facilidades que tive. Por isso, em relação a desvantagens, para o funcionário acho que não há. Para a Instituição, a desvantagem de que toda a gente se queixa, por várias razões, é estar sem o funcionário, é menos uma pessoa que está a trabalhar. Mas, para isso, o funcionário também tem que se organizar muito bem para conseguir conciliar as coisas. Exige muita organização e trabalho. Ao fazeres mobilidade, aquelas quarenta horas que não estás lá e se fores uma pessoa com muito volume de trabalho, se tiveres trabalho para fazer, que acho que toda a gente deve ter assim, tu tens que compensar essas horas de outra forma. Não dá, tens que te organizar muito bem, com antecedência.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Todas foram diferentes, participei mais em Staff Weeks, no fundo uma Staff Week é uma semana de formação em que temos um tema, em que conheces muita gente e em que a comunicação realmente é muito positiva, estás integrado num programa, não te sentes perdido. Fiz uma em que fui a uma Instituição na Jordânia, mas fui acompanhada por uma Professora. A meu ver, foi o que fez com que a minha experiência tivesse tido o sucesso que teve. Aliado a isso, do lado mais pessoal, também tinha uma pessoa que conhecia na Jordânia, que conheci noutra mobilidade, e que nos acolheu lá, que nos recebeu, e isso também nos deu outro tipo de segurança. Mas em relação ao trabalho, à experiência de mobilidade, apesar de não ter sido numa Staff Week e ter sido para a Jordânia, correu muito bem a meu ver, por ter sido acompanhada por uma docente, porque as coisas complementam-se. Ela tinha a parte científica que interessava aos docentes, e eu, no meu caso, que trabalho nos serviços académicos, tenho a parte administrativa, para dar o apoio naquelas questões que também têm importância, como o recrutamento, e é um trabalho que vamos desenvolver em conjunto.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Diretamente, não. Acho que em relação à valorização, as pessoas olham já para ti e contagiamos muita gente. Eu contagiei muita gente na minha Instituição e inclusive na Jordânia fiz lá publicidade a uma Professora que punha os emails todos para o lixo, que agora estava a informar-se sobre como fazer uma mobilidade, ou

seja, cá dentro e lá fora. E eu vejo que talvez para algumas pessoas, colegas, docentes... pensam "para teres feito isso, é porque consegues e trabalhaste para isso".

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

A resposta direta é não. O que acontece agora é que ando a fazer parte de um grupo da Universidade do Porto, que tem a ver com este tipo de trabalho em que alinhei, que tem tudo a ver com a viagem da mobilidade. O reconhecimento eu tenho, agora não é um reconhecimento remuneratório. Que vem trazer vantagens, vem. Agora, se tem algum impacto direto neste momento, não.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Sim, da primeira vez. Devido ao volume de trabalho, por ser a primeira vez, mas essencialmente por aquilo que lhe falei, por ter sido uma experiência muito emotiva para mim e, então, voltar à realidade foi um choque. Uma pessoa também aprende com isso, uma pessoa chegou num dia para começar a trabalhar no outro e aí começa a perceber que precisa de um dia para desligar a máquina. A gente aprende com as coisas, mas foi uma experiência muito, muito emotiva para mim.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Melhorou por uma situação chamada compreensão. Eu acho que já comprehendia, mas antes eu era menos tolerante, e agora eu passei a compreender mais um bocadinho, outra vez. A compreensão e tu perceberes o outro e, claro, a comunicação também.

Participante 23

Técnico Administrativo – FLUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através do Serviço, eu trabalhando aqui no Gabinete, no Serviço de Relações Internacionais da Faculdade há quase vinte anos, tenho sempre conhecimento primeiro das aberturas de concursos e das mobilidades. Estas bolsas para mobilidade administrativa apareceram com o lançamento do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida, o LLP, foi em 2007, acho eu, que começaram as primeiras mobilidades para administrativos, precisamente.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Não foi logo à partida, porque, primeiro, era algo que na nossa cultura institucional era considerado pouco habitual, os administrativos fazerem mobilidade. Temos uma mobilidade docente muito tradicional, muito forte, com números muito elevados, mas o administrativo propor uma mobilidade parecia-me estranho, e eu própria inibi-me. Por isso, durante os primeiros anos de bolsas, eu nunca as usei. Fiz a primeira mobilidade em 2010, o que é que acontecia naquela altura? Todas as Faculdade recebiam duas bolsas, e naquela altura nós tínhamos uma bolsa, acho eu, e eu estava, pela terceira vez, para devolver a bolsa à Reitoria. Só que já tinha conhecimento de colegas que já tinham feito mobilidade e tinham tido resultados muito positivos. Naquela altura, eram mobilidades muito mais individuais, mas começava a aparecer o conceito da staff week, e eu recebia estas propostas por email. Quase no final do ano letivo, ou no início do segundo semestre, por aí, eu comecei a olhar para os emails e apareceram-me programas muito interessantes e foi aí que eu pensei “É uma ótima oportunidade para finalmente conhecer algumas pessoas com as quais nós trocamos emails.” Conhecemos essas pessoas virtualmente apenas através do email e telefone. E candidatei-me. E foi aí, em 2010, precisamente, que me candidatei pela primeira vez. À partida, por nada em concreto, porque eu não sabia que experiência eu ia ter, mas porque representava uma oportunidade para conhecer colegas, em princípio, das Universidades com as quais nós tínhamos cooperação. Já trabalhava nas Relações Internacionais há mais de dez anos, por isso parecia-me uma oportunidade ótima para juntar o rosto ao nome, por exemplo, nalguns casos, e foi a principal razão para a primeira candidatura.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

No momento em que realmente fiz a proposta e expliquei os objetivos, não senti esse entrave, foi apoiado. Era uma novidade, era inovador, fiquei de dar feedback dessa mobilidade quando voltasse, da experiência em si, e não senti nenhuma dificuldade. Nem nas seguintes... Foi surgindo com alguma naturalidade, nos primeiros anos era uma mobilidade por ano, basicamente, por isso não, nunca senti uma dificuldade com a realização da mobilidade.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade?
Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?
A minha experiência com as mobilidades, já fiz algumas, nesta altura, e no âmbito do “Erasmus tradicional”, dentro da União Europeia, tem sido participar em staff weeks.

Escolho, sobretudo, e candidato-me a Instituições, quase sempre, que já sejam Universidades parceiras da Faculdade e que permitem, dessa forma, efetivamente, fazer aquilo que eu acabei de dizer: por um rosto no nome. E essa parte sim, é sempre fundamental. As mobilidades em si e as semanas organizadas, as sessões, o contacto com outros colegas de outras Universidades, Universidades das quais nós não temos conhecimento, muitas vezes, ou não temos acordos com aquela Universidade, revela-se muito benéfico, têm surgido contactos para Acordos novos no âmbito das mobilidades, mas eu acho que sobretudo, na grande maioria dos casos, os programas são muito bem estruturados, têm workshops e sessões muitíssimo interessantes, virados para os nossos assuntos, e o fator principal que eu tenho sentido destas mobilidades é a troca de informação, boas práticas, impressões com pessoas que estão basicamente a fazer as mesmas coisas e que poderão ter abordagens diferentes. E, por isso, todos os anos, e apesar dos muitos anos que já trabalho nas Relações Internacionais e em todos os programas de mobilidade e em todas as suas modificações ao longo do tempo, desde o Programa Socrates, por isso são muitos anos, eu estou quase desde o início, e todos os anos eu aprendo alguma coisa. Também fico com a impressão que contribuo, por isso a troca de informações de boas práticas com os colegas tem sido uma das mais-valias, sem dúvida alguma.

Em relação a desenvolvimento de competências, ou à melhoria do inglês, não notei tanto porque o inglês é a minha língua de trabalho, não é uma língua que tenha necessidade de aperfeiçoar. No entanto, nestas semanas de mobilidade, temos verificado que há colegas que vão e que participam, com níveis muito variados de língua. Como a minha língua de trabalho é sempre o inglês, eu sei que vão aparecendo semanas e conheço colegas que já participaram em semanas em francês, por exemplo, muito direcionadas para um público em francês. No meu caso tem sido em inglês. A questão da língua, e fui-me apercebendo disso ao longo do tempo, não constitui propriamente uma barreira.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Muito sinceramente eu acho que não. Pode haver opiniões institucionais contrárias, possivelmente, e isto é uma questão que está a surgir se calhar mais recentemente porque se alargou muito a possibilidade de mobilidade. Era uma atividade bastante restrita, com poucas bolsas e verifica-se sobretudo com o Erasmus+ que as oportunidades se alargaram e acho que começa a haver uma atitude diferente. Eu, pessoalmente, quer dizer... Eu, todas as vezes que faço uma mobilidade, antes e depois, mas muito particularmente antes, faço um esforço muito grande para deixar o meu trabalho adiantado, apesar de reconhecer aquela mobilidade como parte do meu trabalho. Não considero que seja uma folga, férias, nem dessa maneira, por isso também poderá haver a questão, mas, se não é, se faz parte do trabalho, é uma formação, é um networking com colegas, é uma aprendizagem... Na maior parte das vezes implica uma semana de ausência e nós temos que assumir

a responsabilidade, no caso, dessa ausência. Por isso o trabalho não para, é óbvio, mas é uma opinião pessoal e é assim que eu encaro as mobilidades, porque me trazem aprendizagens a outros níveis, porque não é só o trabalho, há efetivamente uma componente cultural e de conhecimento de outro país. Há uma componente de visita e de fazer uma excursão e de conhecer aquele país, ou aquela cidade. É óbvio que há essa componente, é uma das grandes componentes da mobilidade, é óbvio. Mas, ao fazer a mobilidade, há que assumir a responsabilidade de que há trabalho que tem que ser assegurado antes e há um esforço adicional que é feito depois, para compensar um pouco a incapacidade, a menos disponibilidade para responder a emails todos os dias do que teríamos se estivéssemos a trabalhar. Para a Instituição, sinceramente, seja para o trabalhador, seja para a Instituição, não vejo que traga qualquer aspecto negativo. Para a Instituição, poderá trazer, ao permitir que os colaboradores façam estas mobilidades, uma maior satisfação com o seu trabalho, conhecer outros colegas, estabelecer relacionamentos profissionais a outros níveis, aprofundar questões que via email ou via telefone simplesmente não conseguimos porque há ali uma falta de contacto pessoal. Estas semanas têm revelado que é possível ultrapassar alguns problemas com o contacto pessoal, eu acho que a Instituição só tem a ganhar com isso, não deve encarar a ausência do trabalhador como algo negativo, mas que, rapidamente, apesar de serem alguns dias de ausência, rapidamente essa ausência vai ser ultrapassada com o por o trabalho em dia, com todas as vantagens que aquela semana de mobilidade ou aquela ausência nos trouxe. Eu estou a falar em particular das staff weeks, mas também já fiz individual, a nível do programa ICM, e no programa ICM acho que há só uma mobilidade que não resultou numa Adenda específica para a Faculdade de Letras, de mobilidade. E nós estamos a falar de países que têm algum interesse estratégico e que são interessantes também para a Universidade do Porto e para a Faculdade. Por isso têm resultado, essas mobilidades individuais, que muitas vezes acabam por ser complementadas por mobilidade docente, porque temos docentes que fazem mobilidades para as mesmas Instituições, e por isso com essa conjugação de mobilidade administrativa e mobilidade docente, criamos sinergias para fazer Adendas, mandam mais estudantes, temos um aumento do interesse em realizar um grau, pronto, coisas desse género.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

O balanço que eu faço é extremamente positivo. Como já fiz várias mobilidades, não posso dizer que todas tenham sido excelentes, houve uma ou outra que não correspondeu, ou uma parte... Eu estou a lembrar-me de uma em particular que tinha muitos participantes, eram quarenta e tal pessoas, não dava oportunidade para falar sobre os assuntos e eu acho que a parte de debate, porque temos apresentações e fala-se sobre determinados tópicos, e as pessoas gostariam de aprofundar mais, perguntar ao colega "Como é que fazes na tua Universidade ou como é que vocês fazem?" e quando há demasiados participantes, dá-me a impressão que não é possível aprofundar muito essas questões e por isso acaba por ser tudo muito um bocadinho menos

proveitoso nesse aspeto. Mas só posso dizer isso em relação a uma das semanas, no geral, as experiências têm sido sobretudo positivas e há semanas que ultrapassaram as minhas expectativas, largamente, sem dúvida.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Hmm, não sei bem...

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não, não, a esse nível não. É algo que todos nós incluímos no nosso Relatório de Atividades. No entanto, não me parece que seja um fator com particular relevância para qualquer tipo de... Apesar de serem experiências que são reportadas no Relatório de Atividades que apresentamos à direção da Faculdade todos os anos, não me parece que seja um fator que seja totalmente valorizado para a avaliação de desempenho, por exemplo. A avaliação de desempenho como é global e tem que corresponder a determinados objetivos e critérios para cumprir, é um aspecto no meio de vários. Não contribui, de uma forma muito explícita, para uma progressão. Muito sinceramente, é essa a minha opinião. No entanto, faz parte do bolo das atividades que nós desenvolvemos na internacionalização e, por isso, dizer que no Serviço em que eu trabalho ou na Faculdade em que eu trabalho, ao apresentar um relatório no final e dizer que x pessoas realizaram mobilidade administrativa, que x professores realizaram mobilidade docente, recebemos x pessoas em mobilidade administrativa in, docentes in, faz parte de um bolo que acho que ficava mal se colocasse zero em qualquer um desses capítulos, com números muito baixos. Por isso nós temos um certo equilíbrio nos números da mobilidade de pessoal. E quando eu digo pessoal, estou aqui a juntar todos, administrativos e docentes, que se complementam, porque eu acho que são mobilidades que se complementam efetivamente e que não seria positivo para qualquer uma das Instituições apresentarmos números muito baixos ou zero na mobilidade administrativa porque não era valorizada. É valorizada como qualquer outra componente da internacionalização e das nossas atividades.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Há um momento em que é absolutamente necessário recuperar o trabalho da semana anterior ou dos dias de ausência. Acaba por ser obrigatório encarar a mobilidade um pouco dessa forma. De resto, os dias correm normalmente e não há nada que os abrande, infelizmente.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Sinto, devido em parte a algumas das ideias com as quais eu regresso. São pequenas grandes ideias, às vezes, que são referidas e que eu tento de alguma forma aproveitar para implementar ou desenvolver ou fazer de alguma forma diferente. Às vezes volto com essas ideias e acabo por não ter tempo para as implementar e desenvolvê-las de uma forma mais aprofundada e sustentável. Mas não deixa de ser um objetivo e não podemos desistir desse objetivo todas as vezes. É como qualquer coisa, como fazer uma formação,... Estas mobilidades eu acho que sim, cada mobilidade e cada contacto com o outro, que acaba por ser múltiplos, porque são pessoas de muitos países, sem dúvida que nos traz benefícios que nós não conseguimos medir naquele momento, sinceramente. Mas eu acho que o viajar um pouco e o contacto com o outro são elementos absolutamente essenciais, quando são feitos desta forma no próprio trabalho, não é só uma viagem de turismo, mas envolve trabalho e culturas de trabalho, só temos a beneficiar com isso, porque aprendemos muito sobre o outro e sobre o mundo e ajuda-nos a ultrapassar preconceitos, sem dúvida alguma.

Participante 25

Técnico Administrativo - FMDUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Sempre pelo SRI da Reitoria.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Decidi porque nunca tinha feito e atrevi-me internamente a pedir ao meu Diretor para ir, porque é muito difícil eu conseguir ausentar-me daqui do local onde trabalho, visto que sou a única, e só não faço mais mobilidades por essa razão. Em termos internos, o Professor deu autorização para que eu fizesse a mobilidade e eu fiz-la.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Sim, há coisas que temos que organizar sempre à frente para depois já não terem reverso. Eu posso deduzir que o entrave seja por eu ser a única pessoa a desempenhar a minha função.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A nível pessoal e da Instituição, acho que podemos juntar as duas, neste caso, nesta mobilidade, a vantagem foi ver a forma de trabalho que realmente os outros colegas de outras Universidades estrangeiras têm, a nível de procedimentos, etc. Foi curioso porque eu posso dizer que não fui aprender nada, o que é estranhíssimo para mim. Andava por ali, numa Staff Week, em que todos os assuntos eram assuntos que já se tinham debatido nas reuniões de trabalho cá e, no fundo, os procedimentos são exatamente iguais. A nível de inglês, os espanhóis falam muito mal inglês, não falam a língua inglesa corretamente, mas eu não tenho problemas de falar inglês, nem de compreender inglês, por isso, nesse aspecto, não tive vantagem nenhuma. Com os colegas espanhóis, depois das sessões, falava em espanhol. Tire a sorte de encontrar colegas de outras Faculdades e Universidades portuguesas e, aí, sim, consegui ter mais a noção do que a Universidade do Porto faz, quais os procedimentos que tem, comparativamente com outras Universidades portuguesas, e isso aí é que foi curioso.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Não, acho que não há, quanto mais não seja para nós aprendermos pela positiva, que foi o meu caso, percebi que temos um serviço ótimo dentro da Universidade do Porto, e que há Universidades que nós consideramos que se calhar são top e a nível de procedimentos fazem o mesmo que nós fazemos, não estamos desiguais. Isso é bom porque também nos dá algum reconhecimento interno.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Como foi a primeira vez que fui de mobilidade, é como eu digo, eu conheço o mundo todo não por mobilidades, mas a meu custo, e, portanto, estive, por assim dizer, noutro contexto, num país diferente. A nível de riqueza pessoal, não me trouxe, senão, uma visita ao país porque, como já referi, os procedimentos são iguais, etc. Achei que a Staff Week não estava muito bem organizada, tinha pontos dispare para as sessões, o que nos obrigava, todas as manhãs, a levantarmo-nos e calcorreamos ruas não muito próprias para caminhar, porque as pedras da calçada eram boleadas e cansávamo-nos muito, eram espaços muito distantes uns dos outros. Não tivemos aquele carinho que a Universidade do Porto tem para com os que nos visitam, o de ter um coffee break ou a possibilidade até de irmos tomar um café, porque não havia local, não havia uma máquina para tirarmos café... Portanto, levávamos uma garrafinha de água, que era o nosso sustento todo o dia. Ou, se quiséssemos, comprávamos um lanchinho, nunca tivemos nada que fosse oferta, exceto, no último dia, em que ofereciam umas tapinhas, mas tínhamos que pagar a bebida. Portanto eu não fui.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Acho que não...

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Aqui não há progressões na carreira, não podemos ter progressões na carreira porque a carreira está congelada, toda a gente sabe. Já por si a pergunta não se aplica. Também não surgiram outras oportunidades, eu condeno até um bocado a postura interna, porque eu trabalho sozinha, ninguém se inteira do meu trabalho e agora foi curioso, agora na mudança de coordenador, o coordenador atual percebeu como se trabalhava bastante aqui neste gabinete. Só nestas circunstâncias é que uma pessoa, por exemplo, foi uma pessoa que se apercebeu da quantidade de trabalho que não é a quantidade de horas que nós aqui estamos, mas é muito mais do que isso, porque eu vou para casa com trabalho, eu não durmo com trabalho... Quando eu regressei da mobilidade, algumas pessoas acharam que eu fui em passeio, nem repararam. Aliás, abordam o gabinete para saberem quando é que vão passear, não é quando é que vão trabalhar lá fora.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Sim, porque estava aqui tudo à minha espera. Mas mesmo em férias, basta ir de férias, como vou agora, e uma ausência, para mim, é sempre trabalho acrescido.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Neste caso deu-me para perceber que outras pessoas têm mais gente a ajudar do que eu tenho. Fiquei igual ao que estou e percebi que há pessoas que têm mais ajuda do que eu, não melhorou, mas conformei-me.

Participante 28

Técnico Administrativo – Reitoria

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

A primeira vez foi já há bastante tempo, cerca de 2010, e foi através de um anúncio no SIGARRA de uma das Unidades Orgânicas. A partir dessa altura foi sempre através do Serviço de Relações Internacionais, de e-mails dinâmicos, e acredito que seja essencialmente dessa forma, mas, respondendo diretamente à questão, a primeira vez foi através de um anúncio no SIGARRA.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Acima de tudo, em primeiro lugar, foi por curiosidade. Curiosidade de conhecer a forma de trabalho de outros colegas de outras geografias e também por motivos meramente pessoais também. Tentando conjugar os dois, pessoais e profissionais, de certa forma também para saciar essa curiosidade de conhecer novas culturas, novos países, e essencialmente eram essas as razões. Ah e também para ter oportunidade de aprender novas coisas, boas práticas, partilhá-las também e em alguns dos casos foi também no sentido de dar formação aos meus colegas, o que também fez parte do interesse.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

A primeira vez que tive realmente interesse em me candidatar, não o consegui fazer por não ter o ok da chefia direta, porque na altura chegou-se à conclusão que o local que eu tinha escolhido não era estratégico para os objetivos do departamento. Mas a partir dessa altura, algumas candidaturas, umas com maior facilidade outras com menor, sempre consegui submeter as candidaturas, sempre tive o apoio institucional das diversas chefias.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A maior vantagem, voltando um bocadinho a uma pergunta anterior, é saciar a curiosidade de determinadas regiões do globo, aprender coisas novas, conhecer pessoas novas, ter contacto com realidades completamente diferentes... O que de certa forma nos faz questionar a realidade que temos, faz-nos perceber que a realidade em que estamos inseridos pode não ser, talvez, tão má como às vezes pensemos, que é interessante desse ponto de vista. Por outro lado, às vezes também temos oportunidade de dar formação a outros colegas, que se calhar precisam de ajuda em determinadas secções do trabalho. Às vezes dar-lhes a conhecer determinadas coisas, tarefas, possibilidades, a que não teriam acesso de outra forma. Também o contacto com estudantes, dar-lhes a conhecer a nossa Universidade, dar-lhes a conhecer a nossa credibilidade, o nosso país... Eu acho que isso acaba por ser bom tanto para a pessoa que participa na mobilidade, mas também para a entidade que nos recebe.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Quanto a desvantagens para o trabalhador, diria que existe apenas uma: principalmente nas mobilidades superiores a uma semana, já tive oportunidade de fazer uma mobilidade de quatro semanas, e a grande

desvantagem é o facto de estarmos ausentes do local de trabalho durante um período alargado de tempo. Obviamente que fui com o compromisso de continuar a dar resposta às coisas que vão acontecendo cá, mas acredito que essa é a principal desvantagem. Pelo menos, pessoalmente, foi essa a única desvantagem, a de tentar conciliar as atividades da mobilidade com o trabalho de cá. Em termos de desvantagem para a entidade que nos acolhe pode ser apenas o facto de às vezes não haver total disponibilidade das pessoas que nos recebem, porque já tive oportunidade de participar em eventos com quarenta ou cinquenta participantes, mas na maioria das mobilidades era eu o único participante. Às vezes era um bocadinho difícil as pessoas que me recebiam terem disponibilidade, conseguirem conciliar com as tarefas diárias, acredito que, acima de tudo, essa é a única desvantagem.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Cem por cento responderam e diria que cem por cento ultrapassaram as expectativas, por uns motivos ou outros, ou pelo trabalho propriamente dito, pelas oportunidades de conhecer pessoas novas, de ter com quem fazer amizades, em alguns casos... Todas elas ultrapassaram as expectativas.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Sim, e isto acaba até por ser o argumento que costumo usar nas minhas candidaturas. Trabalhando num serviço que tem um alcance internacional, ou seja, que exige o contacto semanal, pelo menos, com equipas internacionais, ou seja, estas mobilidades deram-me mais capacidade, mais conhecimento intercultural, mais capacidade de conseguir medir melhor as necessidades de outros colegas, de outros investigadores de universidades internacionais. Nesse ponto foi muito vantajoso porque aprendi a conciliar melhor essas potenciais diferenças culturais e acredito que estas mobilidades realmente ajudaram muito. Também o facto de como tire oportunidade de dar formação a outros colegas, também me deu mais experiência, mais confiança... Fui dar essas formações na língua inglesa, fazer apresentações orais, ou seja, que é algo que também é exigido no meu trabalho cá. Por isso, foi mais uma forma de conseguir praticar e de conseguir realmente também evoluir nesses aspectos.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Até ao momento não. Desde que fiz a minha primeira mobilidade a minha situação manteve-se, por isso não posso afirmar que tenha sido uma vantagem nesse sentido.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Não, de todo, sem dificuldade nenhuma. Como referi também há pouco, acabo sempre por ter um contacto com as atividades diárias que tenho cá e por isso acabo por nunca cortar totalmente com o que se passa cá, por isso não.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Nalguns aspectos sim. Deu-me, se calhar, algumas ferramentas, que poderia não ter, ou não estarem tão desenvolvidas. Nesse sentido também ganhei mais confiança ao lidar com certos assuntos, conseguir lidar com equipas internacionais... Nesse sentido sim.

Participante 29

Técnico Administrativo - SPUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

A primeira vez que eu tive conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade foi já há 4 anos atrás. Estavam abertas as candidaturas do LACOBUS e a Bárbara falou com a Dra. Alexandra para nos alertar que estavam abertas as candidaturas e se nós não nos queríamos candidatar. Eu fiz a candidatura e fui selecionada. Foi a primeira vez, depois, entretanto fui recebendo também os emails de divulgação aqui da Reitoria e fiz outras mobilidades a seguir.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Porque sou muito curiosa e, como sou curiosa, gosto de perceber como é que, o mesmo serviço que eu faço aqui, é realizado noutras Universidades, noutras países, e também tenho sempre o gostinho de viajar, de conhecer novas culturas. Sobretudo sou curiosa por saber como são tratados os mesmos assuntos em sítios completamente diferentes do mundo.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Da minha chefia direta sim, da chefia acima da minha chefia direta, não. Foi-me pedido que fizesse apenas uma mobilidade por ano, por causa do tempo que estamos fora, mas tenho a certeza que, se eu pedisse, a chefia acima autorizaria. O entrave é estar fora da Instituição durante o tempo da mobilidade.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A nível pessoal é o desenvolvimento de competências, interculturalidade, competências linguísticas, autonomia... A nível de trabalho, o contacto com outras maneiras de se fazer as coisas são sempre enriquecedoras – mesmo que seja algo muito pequeno que possas trazer para a Universidade e que possa melhorar o teu serviço, acho que é excelente. Já consegui implementar algumas pequenas coisas no serviço aqui, há outras que por impedimentos legais, fruto nossa legislação, que não conseguimos fazer ou ter os mesmos procedimentos. Mas há pequenas coisinhas que podemos sempre aprender e implementar.

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

A nível pessoal acho que não há qualquer desvantagem. Para a Instituição também penso que não, só tem vantagens. O facto de estarmos fora cinco dias não quer dizer que estejamos necessariamente ausentes cinco dias, porque muitas vezes somos contactados pelo serviço ou até temos que trabalhar durante o período de mobilidade. Acho que as vantagens se sobrepõem, e muito, às possíveis desvantagens.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

A mais recente, que fiz agora em maio, estava à espera de conseguir reunir mais conhecimentos na área dos Recursos Humanos. Mas também comprehendo que foi a primeira vez que aquela Universidade organizou uma staff week e, se calhar, por esse motivo, não foi para mim tão proveitosa. Eu também já estive na Sérvia, que para mim seria um país completamente dispar do nosso, e percebi que em muitas coisas estão muitos anos atrás de nós, mas que têm outras coisas que nós aqui na Universidade do Porto não temos, estão mais à frente.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Estas experiências motivaram-me, há a questão da motivação. Acho que é das poucas coisas que nos motiva no nosso dia-a-dia de trabalho, é termos a possibilidade de fazermos uma mobilidade internacional, conhecer

novas pessoas, novas culturas, outras Universidades. A nível profissional tenho pena que não haja um reconhecimento das mobilidades para a nossa evolução profissional.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Surgiram não novas oportunidades profissionais, mas, cá dentro, surgiu a hipótese de, dentro do Serviço de Recursos Humanos, haver algumas pessoas dedicadas à internacionalização do Serviço e eu faço parte dessa equipa. Houve uma mudança nas minhas funções, além das funções de recrutamento de recursos humanos, eu também estou com a parte da internacionalização, organizar a receção de pessoas que vêm cá em mobilidade, depois também fui eu que tirei a ideia do projeto da organização de uma Staff Week em RH, fruto da minha ida em mobilidade e de perceber que não há muitas staff weeks para gestores de recursos humanos, senti que havia aquela lacuna e pedi autorização para organizar uma Staff Week em recursos humanos. Quanto a novas oportunidades, não surgiram, o tempo em mobilidade é curto para isso.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Como as mobilidades são de cinco dias, não tive qualquer problema.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Melhoraram as funções... Nós também fazemos recrutamento internacional, de investigadores, e se calhar com a mobilidade consegui melhorar o inglês, que não estava tão bem, recordar, desenvolver... Temos que fazer textos em inglês, trocar correspondência em inglês, mesmo todos os nossos concursos são produzidos em português como em inglês, por isso a mobilidade acaba sempre por ajudar a desenvolver a língua inglesa.

Participante 30

Técnico Administrativo - CDUP

- Como teve conhecimento da possibilidade de realização de uma mobilidade?

Através do Gabinete de Relações Internacionais da Reitoria da Universidade do Porto, aqui o Centro de Desporto tem uma relação estreita, direta, com o Serviço de Relações Internacionais e foi através daí, e do site.

- Por que motivo(s) decidiu realizar uma mobilidade?

Primeiro, por curiosidade, para saber como é que funcionava, como é que era o meu trabalho noutra Instituição, lá fora. Para ganhar mais conhecimento em relação a isso, para ver se aparecia com mais ideias e se poderia ajudar em alguma coisa.

- Sentiu algum tipo de entrave/dificuldade por parte do seu empregador/chefia direta aquando da sua candidatura? De que tipo? Em que se manifestou?

Nenhum, até porque o próprio diretor veio comigo, fez ele também Erasmus+ na área dele, na mesma altura. Não houve entrave nenhum, pelo contrário, houve incentivo a que isso acontecesse, foi ele próprio que nos disse “vamos!”.

- Quais considera serem as principais vantagens da realização de uma mobilidade? Acha que há vantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Eu, em relação a mim e ao meu trabalho, senti logo um impacto direto. Vou tentar explicar... Foi um bocado partilha de boas práticas. Eu sou da área da Comunicação aqui e reuni com a pessoa que faz lá o meu trabalho, entre outras pessoas, e conseguimos partilhar logo ideias, e houve ideias do que eles faziam lá que eu consegui aplicar cá e percebi que houve ideias nossas que eles conseguiram aplicar lá. Se calhar é importante referir que eles também vieram cá, eu fiz lá o Erasmus+ e a seguir eles vieram cá, essa Universidade (de Hamburgo, nomeadamente). Eles conseguiram perceber qual era a nossa realidade e levaram também para lá algumas ideias. Em relação à Instituição, é a mesma coisa, as ideias foram bem recebidas aqui e conseguimos aplicar no nosso Programa algumas coisas que nos mostraram lá.

Como profissional, sendo uma pessoa bastante sociável e que gosto de socializar com as pessoas, senti que foi assim um passo para desbloquear a parte do entrave do estrangeiro, da língua e tudo mais. Foi muito positivo porque acabamos por fazer amizades e contactos interessantes para o futuro, que ainda mantive, e a nível pessoal isso também é interessante. Quando vêm cá de férias, ainda me ligam, por isso...

- E as principais desvantagens? Acha que há desvantagens pessoais? E para as organizações envolvidas? Se sim, quais?

Não, não acredito nisso, só tem coisas boas. Não perdemos nada com isso, só temos coisas a ganhar. Às vezes, se calhar, há países mais caros do que outros, o orçamento também varia em relação a isso, às vezes tem que se esticar um bocadinho e por um bocadinho do nosso, mas depois aí a Instituição, pelo menos a mim, ajudou-me, o Centro de Desporto, sempre que foi necessário por algo a mais.

- Considera que a(s) sua(s) mobilidade(s) correspondeu às suas expectativas?

Corresponderam. Se calhar, no primeiro, superaram, porque não estava a contar com nada, não tinha expectativa nenhuma, por isso superaram aí as expectativas, foi bastante positivo.

- Sentiu que esta experiência teve algum impacto na sua carreira profissional? De que forma?

Não, em termos de melhorias profissionais foi pelas ideias que conseguimos trazer para aqui, mas a nível de carreira não.

- Esta(s) mobilidade(s) permitiu/permitiram alguma progressão na sua carreira ou o surgimento de outras oportunidades profissionais?

Não, também não.

- Depois da mobilidade sentiu dificuldade em se readaptar às suas tarefas na UPorto?
Se sim, porquê?

Não senti, foi tudo muito normal.

- Depois da mobilidade sentiu que a sua atividade profissional melhorou? Em quê e porquê?

Sinto que sim, porque quando uma pessoa conhece outras realidades, mesmo fora do país, percebe o que está a fazer bem e o que está a fazer mal e, nomeadamente nós, portugueses, às vezes achamos que estamos atrás de outras Universidades, e deu para perceber que não estamos. Começamos a encarar as coisas com mais vontade e motivação.

9.4. Anexo 4 - Prova de consentimento informado

CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE

Para Investigação de Mestrado

Designação do Estudo (em português)

Confirmo que expliquei ao participante/ representante legal, de forma adequada e compreensível, a investigação referida, os benefícios e os riscos associados à sua realização.

<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	Sim (Nº de páginas)	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-----	--------------------------	---------------------	--------------------------

Informação escrita em anexo:

O Investigador responsável

Nome: _____

legível

assinatura

Identificação do participante

Nome: _____

BI/ CC nº: _____

Participante

- Compreendi a explicação que me foi facultada acerca do estudo que se tenciona realizar: os objetivos, os métodos, os benefícios previstos, os riscos potenciais e o eventual desconforto.
- Solicitei todas as informações de que necessitei, sabendo que o esclarecimento é fundamental para uma boa decisão.
- Fui informado da possibilidade de livremente recusar ou abandonar a todo o tempo a participação no estudo, sem que isso possa ter como efeito qualquer prejuízo para mim.

Concordo com a participação neste estudo, de acordo com os esclarecimentos que me foram prestados, como consta neste documento, do qual me foi entregue uma cópia.

Data: ____ / ____ / ____

assinatura