

A Educação como um Caminho para a Cidadania Global

Maria de Fátima Fernandes, Instituto Politécnico de Setúbal/Escola Superior de Ciências Empresarias/Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos, CICS.NOVA.UÉvora, maria.fernandes@esce.ips.pt

Maria Manuel Serrano, Universidade de Évora/Escola de Ciências Sociais/Departamento de Sociologia, CSG/SOCIUS-ISEG/UL, CICS.NOVA.UÉvora, mariaserrano@uevora.pt

Resumo

O conceito de cidadania global refere-se à ideia de que todas as pessoas pertencem a uma comunidade mundial que transcende todo o tipo de fronteiras. A cidadania não se esgota na posse de direitos e no cumprimento de deveres, também exige o compromisso dos cidadãos com causas sociais e políticas e a procura do bem comum, bem como uma postura crítica e participativa na sociedade, nomeadamente nas organizações a que pertencem. A efetividade da participação depende da educação, um dos componentes básicos da cidadania e um pilar fundamental na construção de uma sociedade cidadã. Neste contexto, a educação ao longo da vida constitui uma oportunidade para evoluir pessoal e profissionalmente, como se procura ilustrar na presente comunicação, mostrando como adultos já inseridos no mercado de trabalho e com família constituída, decidem voltar a estudar. As motivações destes trabalhadores-estudantes centram-se nas esferas pessoal e profissional e na possibilidade de resgatar um sonho adiado. Os resultados obtidos na investigação demonstram que a obtenção de uma licenciatura contribuiu para incrementar o desempenho e alterar comportamentos em contexto laboral, com reflexos na cidadania organizacional. A estratégia metodológica foi essencialmente qualitativa e a recolha de informação efetuou-se com a realização de entrevistas semi-diretivas a 4 responsáveis pela Gestão de Recursos Humanos em 4 organizações públicas e X organizações privadas, nos distritos de Évora e Setúbal, respetivamente.

Palavras-chave: Cidadania, educação, globalização

Abstract

The concept of global citizenship refers to the idea that all people belong to a worldwide community that transcends all types of borders. Citizenship is not limited to the possession of rights and the fulfillment of duties, it also requires citizens' commitment to social and political causes and the search for the common good, as well as a critical and participatory stance in society, particularly in the organizations to which they belong. The effectiveness of participation depends on education, one of the basic components of citizenship and a fundamental pillar in the construction of a civic society.

In this context, lifelong education constitutes an opportunity to evolve personally and professionally, as this communication seeks to illustrate, showing how adults already in the job market and with a family, decide to return to study. The motivations of these worker-students are centered on the personal and professional spheres and the possibility of rescuing a postponed dream. The results obtained in the research demonstrate that obtaining a degree contributed to increasing performance and changing behaviors in the work context, with impacts on organizational citizenship. The methodological strategy was essentially qualitative and information collection was carried out by conducting semi-directive interviews with 4 people responsible for Human Resources Management in 4 public organizations and X private organizations, in the districts of Évora and Setúbal, respectively.

Keywords: Citizenship, education, globalization

Introdução

A cidadania é uma noção de cariz moral, política e jurídica que ocorre nas sociedades. Por sua vez, a cidadania global, numa visão mais abrangente, contempla a necessidade de olhar questões centrais para a Humanidade assentes em liberdades e direitos, incluindo a irradiação da pobreza e das desigualdades, a justiça social, o desenvolvimento, as interdependências, a globalização e a paz.

A educação e a formação funcionam como um pilar fundamental para construir uma sociedade que se pretende saudável, justa, instruída e com valores. A formação ao longo da vida constitui um desafio e uma oportunidade para quem pretende evoluir pessoal e profissionalmente e alcançar melhores condições de vida.

Neste contexto, a educação ao longo da vida constitui uma oportunidade para evoluir pessoal e profissionalmente, como se procura ilustrar na presente comunicação, mostrando como adultos já inseridos no mercado de trabalho e com família constituída, decidem voltar a estudar. As motivações destes trabalhadores-estudantes centram-se nas esferas pessoal e profissional e na possibilidade de resgatar um sonho adiado. Os resultados obtidos na investigação demonstram que a obtenção de uma licenciatura contribuiu para incrementar o desempenho e alterar comportamentos em contexto laboral, com reflexos na cidadania organizacional. A estratégia metodológica foi essencialmente qualitativa e a recolha de informação efetuou-se com a realização de entrevistas semi-diretivas a 4 responsáveis pela Gestão de Recursos Humanos em 2 organizações públicas e 2 organizações privadas, nos distritos de Évora e Setúbal, respetivamente. Como técnica de tratamento dos dados utilizou-se a análise de conteúdo.

Este artigo foi estruturado em cinco pontos: primeiramente faz-se uma breve abordagem teórica dos conceitos de educação e formação, no ponto dois aborda-se o tema da cidadania global e de seguida o quadro legislativo do trabalhador-estudante. No ponto 4, apresenta-se uma nota sobre a metodologia utilizada, seguida da apresentação dos resultados do estudo e finalmente as conclusões.

1. A educação/formação

A educação e a formação vêm assumindo uma importância crescente nos domínios social, económico, político, académico e organizacional, como potenciadores de conhecimento e consequente da evolução das sociedades.

Em sentido lato, a educação é a forma como se organiza o ciclo intergeracional de transmissão e criação conjunta de conhecimento. Conecta-nos ao mundo e uns aos outros, possibilitando novas oportunidades, fortificando capacidades de diálogo e de ação (UNESCO e Fundación SM, 2022).

Ao nível organizacional, a formação define-se na transmissão do conjunto das aprendizagens projetadas por uma organização com a finalidade de introduzir uma mudança nas capacidades, atitudes e comportamentos dos empregados no trabalho (Rego, Pina e Cunha, Gomes, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso e Marques, 2015). Pode ainda ser considerada um instrumento de

gestão em que a organização transfere um conjunto de conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos aos seus trabalhadores, com a perspetiva de que estes sejam apreendidos e aplicados na realização do trabalho. Têm como finalidade a melhoria do desempenho dos trabalhadores no exercício da sua função, bem como o desempenho organizacional global (Sotomayor, 2021).

No contexto de trabalho, os conceitos de formação convergem na apreensão de conhecimentos e na melhoria das capacidades para o desempenho. Neste sentido, a política da formação deve obedecer um duplo objetivo: i) possibilitar a adequação dos recursos humanos às alterações estruturais e às alterações das condições de trabalho que resultam da evolução tecnológica e da evolução do contexto económico e ii) permitir determinar e adotar as inovações e mudanças a realizar, com a finalidade de assegurar o desenvolvimento da organização (Peretti, 2007).

A relação entre a educação e a economia, mais concretamente ao nível da preparação dos jovens para a inserção no mercado de trabalho é referenciada por Giddens nestes termos: “a educação e as qualificações tornaram-se uma pedra basilar para as oportunidades de emprego e de carreira. As escolas e as universidades não só alargam as mentes e as perspetivas das pessoas, mas espera-se que preparem novas gerações de cidadãos para a participação na vida económica” (Giddens 2007: 496). Espera-se ainda que a melhoria do nível de qualificações profissionais da população contribua para a dignificação do trabalhador, com consequências na melhoria do seu estatuto socioprofissional, assim como no desenvolvimento da economia, por via da modernização e do aumento da competitividade das organizações (Rebelo, 1999).

Na qualidade de instituição educativa, a escola instrui, ensina e qualifica os indivíduos, ou seja, ministra um conjunto de conhecimentos e capacidades, promovendo competências que proporcionam a integração e participação na vida das organizações, tornando os indivíduos mais produtivos nos processos de trabalho (Saragoça, 2013).

A formação, segundo Rego *et al.* (2015) e Cabrera (2006) é o conjunto das aprendizagens projetadas por uma organização com o objetivo de introduzir uma mudança nas capacidades, atitudes e comportamentos dos empregados no trabalho. Neste sentido, a formação constitui um instrumento de gestão através do qual a organização transfere um conjunto de conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos aos seus trabalhadores, com a finalidade de serem apreendidos e aplicados na execução do trabalho, com vista a melhorar o desempenho dos trabalhadores no exercício da sua função, assim como o desempenho organizacional global (Sotomayor, 2021).

De modo mais abrangente, a formação pode ser entendida como um processo, formal ou

informal, planeado ou não, no qual as pessoas conhecem novos saberes, capacidades, atitudes e comportamentos (Rego *et al.*, 2015), no sentido de melhorar o desempenho atual e futuro dos trabalhadores pela mudança e potenciação dos conhecimentos, capacidades e atitudes (Sotomayor, 2021).

Os novos modelos formativos assentam nas potencialidades das tecnologias de informação e comunicação e na responsabilização do individuo pela melhoria das suas competências. As formas especializadas de formação técnica, vocacional e profissional suplementam frequentemente a educação designada de “liberal” e permitem simplificar a transição do contexto escolar para o contexto de trabalho (Giddens, 2008).

Face à dinâmica e à imprevisibilidade do atual contexto socioeconómico, cultural e político, impõe-se uma nova perspetiva sobre a aprendizagem. Tradicionalmente, num modelo de emprego estável, a aprendizagem foi considerada uma primeira etapa na vida dos indivíduos para posteriormente progredir para a segunda etapa dedicada à atividade profissional, focada numa ocupação e num emprego. Atualmente, num paradigma de emprego flexível, a educação escolar e a formação profissional são vistas numa perspetiva de aprendizagem contínua. Esta realidade leva a repensar a divisão de responsabilidades entre o Estado, as instituições educativas/formativas, as empresas e os indivíduos, que, segundo (Kovács, 2002), já não faz sentido, ou seja, todos estes atores estão comprometidos no processo de aprendizagem.

A educação de adultos teve início com o movimento do Iluminismo e da Revolução Francesa no séc. XVIII. A noção de educação permanente é iniciada pelo filósofo Cordocet em 1792, que defendeu a instrução na infância, mas também no decurso da vida (Canário, 2008), pelo que, “a educação de adultos, tal como a conhecemos hoje, é um fenómeno recente, mas não constitui uma novidade” Canário (2008: 11).

A educação e a aprendizagem ao longo da vida desempenham, desde há muito, um papel essencial na modificação das sociedades humanas (UNESCO e Fundación SM, 2022). A ONU preconiza o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa de forma a promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (ONU, 2023).

A aprendizagem ao longo da vida (*life long learning* ou ALV) torna-se um conceito cada vez mais premente, prerrogativa que se emoldura num dos projetos da Comissão Europeia e constituí um dos aspetos centrais de transformação da economia portuguesa. Uma sociedade do conhecimento não pode subsistir sem cidadãos com elevado nível de educação e sem uma força de trabalho bem preparada e qualificada. A educação e a formação são, assim, pilares fundamentais para alcançar os ambiciosos objetivos económicos e sociais que a Europa

instituiu para si própria (Rego *et al.*, 2015). Deste modo, as organizações flexíveis, a atual conjuntura socioeconómica e cultural global em rápida e constante mudança, impõem a necessidade de recursos humanos igualmente flexíveis, consistindo a formação um requisito elementar para o aumento dos níveis de qualificação, polivalência, responsabilização, comunicação ou trabalho em equipa (Kovács, 2002). Neste sentido, os papéis profissionais assumem um domínio cada vez mais intensivo no que respeita ao conhecimento e quem o desempenha

necessita aprender de forma continua (Kovács, 2002).

As políticas de aprendizagem ao longo da vida (ALV) em geral e as políticas de Ensino e Formação Profissional (EFP) em particular resultam de interações sociais complexas entre decisores políticos, empresas, representantes da sociedade civil e os próprios jovens adultos (Alves *et al.*, 2018).

Nesta perspetiva, a formação e a qualificação continua funcionam como bases da sociedade moderna do conhecimento (Sotomayor, 2021; Rego *et al.*, 2015), devendo por isso, consistir numa prioridade das organizações (Sotomayor, 2021), mas também para os trabalhadores de forma individual.

2. A cidadania global

O conceito de cidadania tem vindo a evoluir ao longo do tempo. Historicamente, a cidadania não se aplicava a toda a sociedade dado que apenas homens ou quem possuía propriedades, eram considerados cidadãos. Durante o século passado, o conceito de cidadania tornou-se gradualmente mais abrangente, sob a influência do desenvolvimento dos direitos civis, políticos e sociais. Atualmente, as noções de cidadania nacional diferem de país para país, demonstrando, desta forma, diferenças de contexto político e histórico, entre outros fatores. Um mundo cada vez mais globalizado levanta questões sobre no que consiste uma cidadania significativa e as suas dimensões globais (UNESCO, 2016).

A cidadania é um “constructo moral, político e jurídico ambivalente que aparece em sociedades históricas, complexas e abertas, nas quais o dilema entre indivíduos e sociedade é equacionado mediante o surgimento de esferas públicas que valorizam o ‘mundo comum’” (Martins, 2009: 55).

A cidadania compreende uma construção aos níveis: (i) moral, pois assenta em valores como um ideal de igualdade social; (ii) político, dado que a sua consistência prática, histórica e sociológica, obtém forma mediante conquistas e formas de participação a nível político e (iii)

jurídico, porque adquire força de lei e é regulada de acordo com a sua inscrição nos diferentes ordenamentos jurídicos.

Ainda que a noção de cidadania para além do Estado-Nação não seja recente, as mudanças no contexto global, como sejam o estabelecimento de convenções e tratados internacionais, o crescimento de organizações, empresas transnacionais e movimentos da sociedade civil, assim como o desenvolvimento de marcos internacionais de direitos humanos, têm implicações significativas para a cidadania global. Importa salientar que existem diferentes abordagens ao conceito de cidadania global, tais como: (i) em que medida amplia e completa a cidadania tradicional, definida em termos de Estado-nação, ou (ii) em que medida concorre com a cidadania tradicional (UNESCO, 2016).

A cidadania global refere-se ao sentimento de pertença a uma comunidade mais ampla e a uma humanidade comum. Dá relevância à interdependência e à interconexão política, económica, social e cultural entre os níveis local, nacional e global (UNESCO, 2016).

A cidadania global suporta-se na noção de cidadania, como um conceito dinâmico que tem evoluído com as transformações das sociedades e a luta de diferentes povos e grupos sociais por liberdades, direitos e autonomia. As sociedades contemporâneas enfrentam múltiplos e complexos desafios, entre os quais (ED, 2023):

- i) num mundo de abundância e produtivismo, de muitos estudos e conhecimento disponível, ainda nos confrontarmos com situações de pobreza e desigualdade; face às quais temos de agir sobre as causas desta realidade.
- ii) ambicionar a justiça social, sem fórmulas únicas; sermos pessoas capazes de observar o que se passa à volta, escutar outras vozes, construir com os outros; saber viver com antagonismos e fazer o exercício da ética e do cuidado com os outros e com o planeta.
- iii) aprender a viver com a diversidade, com discordâncias e conflitos, de nos preparamos para a alteridade e construir, de forma ativa, a paz.
- iv) lidar com as interdependências e com a globalização, com níveis acrescidos de complexidade e de interconexões entre o local, o global e o ecológico, desenvolver a literacia crítica.
- v) lidar com a crítica e com os limites dos modelos de desenvolvimento seguidos até agora, enfrentar as suas relações imbricadas com o colonialismo, produtivismo, racismo, e a capacidade de continuar a construir caminhos plurais de regeneração e transformação social.

O crescente interesse pela cidadania global direcionou igualmente um maior cuidado à

dimensão global da educação para a cidadania, assim como para o seu impacto nas políticas, nos currículos, no ensino e na aprendizagem (UNESCO, 2016).

A cidadania global fomenta o respeito por todos, construindo um sentimento de pertença a um mundo comum e visa ajudar as pessoas a tornarem-se cidadãos globais ativos e responsáveis. Pretende dotar os cidadãos de capacidades para assumirem um papel ativo, conseguindo questionar e promover a resolução dos desafios globais, tornando-se colaboradores pró-ativos para um mundo mais pacífico, tolerante e seguro (ONU, 2023).

A cidadania organizacional é um comportamento arbitrário que não faz parte das exigências funcionais de uma função, mas que influencia na criação do funcionamento eficaz de uma organização. Desta forma, o conjunto de ações informais dos trabalhadores que favorecem a organização denominam-se comportamentos de cidadania organizacional (CCO). Trata-se de comportamentos discricionários, que não sendo diretamente reconhecidos pelo sistema de recompensa formal, nem exigidos oficialmente pelo papel ou descrição da função, promovem, de forma agregada o funcionamento eficaz da organização (Pina e Cunha *et al.*, 2016).

Na mesma linha, Organ (1997, 1988) define comportamento de cidadania organizacional como as atitudes que revelam ou ocorrem de um estado geral de ética e moralidade no local de trabalho. Posteriormente, define novamente o conceito como o conjunto de comportamentos discricionários, que excedam as expectativas formalmente exigidas para o desempenho de uma determinada função e que sejam benéficos para as organizações.

Os comportamentos de cidadania organizacional caracterizam-se, segundo Pina e Cunha *et al.* (2016) por: (i) serem consistentes com a missão da organização; (ii) possuírem um foco de longo prazo; (iii) serem orientados para objetivos direcionados para a ação; (iv) revelarem persistência face a fracassos e barreiras e (v) serem proativos. Este tipo de comportamentos estão para além da simples prática funcional, representando comportamentos extra-papel que não são diretamente reconhecidos pelo sistema formal, mas que são considerados fundamentais para que as organizações alcancem os seus objetivos (Cordeiro, 2022). As organizações que dependem apenas dos comportamentos prescritos possuem um sistema social de extrema fragilidade (Pina e Cunha *et al.*, 2016).

3. Os trabalhadores-estudantes

Importa enquadrar os termos legais que regem o estatuto de trabalhador-estudante. Segundo o número 1 do artigo 89º do Código do Trabalho, considera-se trabalhador- estudante o “trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-

graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses” (Rocha 2023: 61).

A situação de trabalhador-estudante (TE) tem enquadramento legal no Código do Trabalho, que define os aspectos legais relativamente ao estatuto de trabalhador-estudante. O legislador delibera sobre as condições do estatuto de trabalhador-estudante que se encontra expressa no conteúdo dos vários artigos que enquadram esta temática, constantes da Lei 7/2009, Diário da República de 12 de fevereiro.

No artigo 90.º o legislador esclarece a forma de organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante, sendo que o número 1 do referido artigo indica que “O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino” (Rocha, 2023: 61-62). O número 2 do mesmo artigo, refere que caso o disposto no número 1 não seja aplicável “(...) o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho” (Rocha, 2023: 62). O número 3 do artigo 90º, relativo à duração de dispensa de trabalho para frequência de aulas, define as diferentes durações de falta ao trabalho para frequência das aulas, como exposto nas alíneas a, b, c, d (três, quatro, cinco e seis horas semanais, respetivamente) (Rocha, 2023).

Os artigos seguintes elucidam sobre outros aspectos do estatuto de trabalhador- estudante. A alínea a) do número 1 do artigo 91.º fala sobre as faltas para prestação de provas, declarando que o trabalhador-estudante pode faltar de forma justificada por razão de prestação de provas de avaliação no dia da prova e no dia imediatamente anterior.

O artigo 92.º indica outros aspectos essenciais relativos ao estatuto de trabalhador- estudante, como sejam as férias e licenças do trabalhador-estudante. Evidenciamos o número 1 do mesmo artigo que afirma que “o trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa” (Rocha, 2023: 63).

A promoção profissional do trabalhador-estudante está prevista no número 1 do artigo 93.º, que alude que “o empregador deve possibilitar ao trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação” (Rocha: 2023: 63).

Para obter a concessão do estatuto, “o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar”, bem como “o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo” (DGES, 2022).

4. Metodologia

A abordagem metodológica centrou-se no estudo de casos múltiplos, os quais são considerados de forma individual, ainda que mantenham uma forte correlação entre os estudos individuais (Stake, 2012).

A natureza da investigação é predominantemente qualitativa e teve como objetivo captar as perspetivas dos responsáveis pela gestão dos recursos humanos de 4 organizações, nos distritos de Évora e Setúbal, respetivamente.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas aos gestores de recursos humanos e a informação recolhida foi alvo de análise de conteúdo.

5. Alguns resultados

No âmbito da investigação que enquadra estes resultados foram entrevistados 10 trabalhadores-estudantes que, à data da inquirição eram diplomados em Sociologia e em Gestão de Recursos Humanos, na Universidade de Évora e no Instituto Politécnico de Setúbal, respetivamente. Foram também realizadas entrevistas a 4 gestores de recursos humanos de modo a conhecer as práticas de gestão de recursos humanos dirigidas a favorecer a conciliação entre o trabalho, a família e a formação, em indivíduos trabalhadores-estudantes.

A análise dos discursos destes gestores revelou que estes consideraram ter havido alterações positivas nos comportamentos dos trabalhadores face ao trabalho e à organização. Questionados sobre a forma com a formação superior poderia influenciar os comportamentos de cidadania organizacional, os gestores foram unanimes em reconhecer que a formação superior teve um impacto positivo nos comportamentos de cidadania organizacional mais desejáveis para a organização, como demonstram as seguintes afirmações, a título de exemplo.

“Sim, (...) nota-se. De uma forma geral, há sempre essa mudança. (...) há efetivamente uma melhoria nas atitudes, nos comportamentos de cidadania e no desempenho dos trabalhadores”. (EE1)

“(...) concordo. A melhoria nas atitudes e nos comportamentos de cidadania são geralmente evidentes”. (EE2)

“Sim. Melhora consideravelmente o conhecimento das pessoas e de uma forma geral, os comportamentos de cidadania tornam-se bastante mais visíveis”. (EE3)

“Para a cidadania, para os comportamentos, para perceber estas mudanças que vamos fazendo, para as ajudar, sem formação em geral as coisas não funcionam”. (EE4).

Os resultados acima expostos representam uma pequena parte da investigação que, no seu todo, inclui, naturalmente, outros aspectos fundamentais do trabalho.

Conclusão

A educação e a formação são fatores estruturantes da sociedade pelo conhecimento que proporcionam aos indivíduos, mas também pelas aprendizagens que permitem melhorar as competências no contexto de trabalho

A cidadania consiste num conjunto de comportamentos e atitudes, com uma abrangência aos níveis da moral, da política e da justiça, alterando-se consoante as realidades, as formas de participação e a sua abrangência.

A cidadania global, no entanto, diz respeito à ideia de pertença a uma comunidade mais abrangente, uma humanidade comum. Revê-se na interdependência e interconexão do caráter político, económico, social e cultural aos níveis local, nacional e global.

A cidadania organizacional traduz-se nos comportamentos e atitudes dos indivíduos no trabalho, com impacto direto no seu desempenho e consequentemente na produtividade organizacional.

Bibliografia

- Alves, Natália; Almeida, António José; Queiroga, Rita e Guimarães, Paula (2018). *Vocational Education and Training Policies: The Tension Between Inclusion, Employability and Democratization*. Sánchez, Tamara Ramiro; Sánchez, María Teresa Ramiro; Sánchez, María Paz Bermúdez (Coord.). Libro de Actas del 6th International Congress of Educational Sciences and Development. Tamara Ramiro; Sánchez, María Teresa Ramiro; Sánchez, María Paz Bermúdez (Coord.) <http://hdl.handle.net/10400.26/35916>.
- Bardin, Laurence (2011). *Análise de Conteúdo* (5a ed.) Edições 70.
- Canário, Rui (2008). *Educação de Adultos. Um Campo e Uma Problemática* (3ª ed.). Educa.
- Cordeiro, J. (2022). Formas de ser e de estar em contexto. Comportamentos de cidadania organizacional e características individuais. A emergência dos comportamentos de cidadania organizacional *In* Carvalho, Luísa Cagica; Cordeiro, João Pedro; Xara- Brasil, Duarte; Galvão, Susana; Simões, David; Nabais, João; Reis, Leonilde; Dias, Rui; Barbosa; Vitor; Mata, Carlos (Coord.). *Temas Emergentes em Ciências Empresariais*. (Volume 2, pp. 53-60). Edições Sílabo.
- Direção Geral do Ensino Superior (DGES) (2022). *Na Construção do Futuro do Ensino Superior*.
- ED - Comunicar: do conhecimento à mobilização (2023). *A urgência de ler o mundo: Cidadania Global. Estudo Formativo*.
https://www.plataformaongd.pt/uploads/subcanais2/06_cidadania_est_formativo_junho23_final.pdf.
- Giddens, Anthony (2008). *Sociologia* (6ª ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giddens, Anthony (2007). *Sociologia* (5ª ed.). Serviço de Educação e Bolsas Fundação Calouste Gulbenkian.

- Gil, António Carlos (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6^a ed.). Editora Atlas. <http://hdl.handle.net/123456789/707>.
- INE - Instituto Nacional de Estatística (2017). Formação profissional https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_pesquisa&frm_accao=PESQUISAR&frm_show_page_num=45&frm_modo_pesquisa=PESQUISA_SIMPLES&frm_texto=forma%C3%A7%C3%A3o+profissional&frm_modo_texto=MODO_TEXTO_ALL&frm_data_ini=&frm_data_fim=&frm_tema=QUALQUER_TEMA&frm_area=QUALQUER_AREA&xlang=pt
- Kovács, Ilona (2002). *As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação*. Celta Editora.
- Lakatos, Eva Maria e Marconi, Marina de Andrade (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5^a ed). Atlas Editora.
- Martins, P.H (2009). Cidadania In Cattani, A.D., Laville, J.L., Gaiger, L.I. e Hespanha, P. (Eds.), *Dicionário Internacional da outra Economia* (pp. 55–59), Almedina. ONU. (n.d.) *Cidadania Global. Dicionário de Desenvolvimento*. https://ddesenvolvimento.com/wp-content/uploads/2019/01/DD_CIDADANIA_GLOBAL.pdf.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2).
- Organ, D. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books.
- Peretti, Jean-Marie (2007). *Recursos Humanos* (3^a ed.). Editora Sílabo.
- Pina e Cunha, Miguel; Rego, Arménio; Campos e Cunha, Rita; Cabral-Cardoso, Carlos; Neves, Pedro (2016). *Manual Do Comportamento Organizacional e Gestão* (8^a ed.) RH Editora.
- Rebelo, Glória (1999). *A (In)Adaptação no Trabalho. Uma Perspetiva Sociorganizacional e Jurídica*. Celta Editora.
- Rego, Arménio; Pina e Cunha, Miguel; Gomes, Jorge F.S.; Campos e Cunha, Rita; Cabral-Cardoso; Carlos e Marques, Carlos Alves. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e Do Capital Humano* (3^a ed.). Edições Sílabo.
- Rocha, Isabel (Coord.) (2023). *Código do Trabalho* (20^a ed.). Porto Editora.
- Saragoça, José (2013). A Educação Como Instituição: O Caso Particular Da Escola. In Serrano, Maria Manuel. *Um Retrato das Instituições Sociais na Sociedade Contemporânea*. Departamento de Sociologia da Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora, (pp. 43–66). Évora.
- Sotomayor, Ana Maria (2021). *Princípios de Gestão de Recursos Humanos*. Letras e Conceitos.
- Stake, Robert (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (3^a ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.
- UNESCO (2016). *Educação Para a Cidadania Global: Tópicos e Objetivos de Aprendizagem*. Unesdoc - Digital Library. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244826>.
- UNESCO e Fundación SM (2022). *Reimaginar Nossos Futuros Juntos. Um Novo Contrato Social para a Educação*. Relatório da Comissão Internacional sobre os Futuros da Educação. Ciência e a Cultura Organização das Nações Unidas para a Educação. <https://www.ulisboa.pt/sites/ulisboa.pt/files/events/documents/381115por.pdf>.
- Yin, Robert (2010). *Estudo de Caso – Planejamento e Métodos* (4^a ed.). Artmed Editora.