

O SUCESSO PROFISSIONAL COMEÇA NO ISCAL

UM RETRATO DA EMPREGABILIDADE
DOS NOSSOS DIPLOMADOS

COORTES 2021–2024

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO: O VALOR DE UMA FORMAÇÃO ORIENTADA PARA O FUTURO ...	5
2. INDICADORES DE SUCESSO: A PROVA CONCRETA DO DESEMPENHO ISCAL..	6
3. EMPREGABILIDADE - ISCAL NUM PATAMAR DE BAIXO RISCO.....	7
3.1 Contexto Nacional e Posicionamento ISCAL	7
4. INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO RAPIDEZ COMPARÁVEL AOS MELHORES <i>BENCHMARKS</i>	8
4.1 Inserção Rápida: Métrica de Qualidade	8
5. PROGRESSÃO SALARIAL - RETORNO ACIMA DA MEDIANA NACIONAL	10
5.1 Referencial Nacional e Comparação com Guia Salarial - Michael Page 2024.....	10
5.2 Distribuição Atual de Escalões Salariais e Comparação Michael Page	12
6. DA FORMAÇÃO À CARREIRA: UMA TRANSIÇÃO RÁPIDA E EFICAZ.....	15
6.1 Formação Relevante, Carreira Alinhada	15
6.2 Um Investimento com Retorno: Progressão Salarial e Escalões.....	15
7. A VOZ DA EXPERIÊNCIA: A VALIDAÇÃO DOS NOSSOS <i>ALUMNI</i>	17
7.1 Ensino de Qualidade	17
7.2 Competências com Aplicação Prática	18
7.3 Oportunidades em Formação Contínua.....	18
8. UM COMPROMISSO COM A EQUIDADE: SUCESSO PARA TODOS	20
9. PERSPETIVA TEMPORAL: A EVOLUÇÃO ENTRE COORTES (2021 - 2024)	22
10. ANÁLISE POR PROGRAMAS: VALIDAÇÃO DA EXCELÊNCIA CURRICULAR	24
10.1 Destaques.....	24
11. OS REGIMES DIURNO E PÓS-LABORAL APONTAMENTOS SOBRE A INSERÇÃO PROFISSIONAL E TERMOS SALARIAIS.....	26
11.1 Leitura transversal por curso e regime	26
11.2 A leitura Institucional dos Resultados.....	26
12. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	28
13. REFERÊNCIAS E FONTES	30
Apêndice: Dados de Contexto Institucional.....	32

Tabela 1: Indicadores-Chave de Desempenho	5
Tabela 2: Distribuição da Situação Profissional	6
Tabela 3: Velocidade de Inserção no Mercado de Emprego	7
Tabela 4: Qualificação do Emprego — Alinhamento com a área de estudo	7
Tabela 5: Evolução Salarial: 1º Emprego vs. Salário Atual (n=325)	9
Tabela 6: Dinâmica de Progressão Salarial 1.º Emprego vs. Atual (n=325)	9
Tabela 7: Distribuição Atual de Escalões Salariais — ISCAL (n=325)	10
Tabela 8: Cruzamento: Funções M.P 2024 vs. Escalões Salariais ISCAL.....	10
Tabela 9: Classificação da Formação Técnico-científica.....	13
Tabela 10: Utilidade Percebida das Competências Adquiridas).....	14
Tabela 11: Análise de Equidade de Género —	15
Tabela 12: Indicadores por Coorte de Conclusão (2021-2024)	16
Tabela 13: Indicadores de Desempenho por Programa de Estudo — ISCAL	17

1. INTRODUÇÃO: O VALOR DE UMA FORMAÇÃO ORIENTADA PARA O FUTURO

Uma das verdadeiras medidas do sucesso de uma instituição de ensino superior reside na sua capacidade de preparar os alunos para um futuro profissional próspero e com propósito. Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, a empregabilidade é o resultado final de um processo de aquisição e desenvolvimento de competências de qualidade, relevante e alinhado às necessidades do mercado.

Este relatório apresenta, de forma transparente, a prova do compromisso do ISCAL com o sucesso dos seus estudantes, analisando os percursos profissionais de um universo de 325 diplomados entre 2021 e 2024. O levantamento, conduzido entre 29 de setembro e 5 de dezembro de 2025, oferece uma fotografia abrangente de como a formação ISCAL se traduz em carreiras qualificadas, inserção rápida no mercado e trajetórias profissionais de crescimento.

A análise da remuneração e progressão dos nossos diplomados é confrontada sistematicamente com um dos principais *benchmarks* salariais nacionais, em particular com os estudos de remuneração da Michael Page para Portugal, que mapeiam faixas salariais anuais para funções em Contabilidade, Finanças, Banca, Gestão e funções Jurídicas corporativas. Esta abordagem permite posicionar os dados ISCAL não em abstrato, mas face ao mercado de trabalho real em que os diplomados se inserem, validando, de forma exigente, que a formação oferecida pela instituição está alinhada com as necessidades técnicas e de competências que as organizações portuguesas exigem.

Os resultados apresentados validam claramente a qualidade da formação ISCAL. Os nossos diplomados demonstram uma capacidade notável para uma inserção rápida e qualificada no mercado de trabalho, ocupando posições relevantes e com trajetórias de crescimento positivas, com padrões de remuneração que convergem ou excedem as bandas salariais expectáveis para profissionais com a sua formação.

Ao longo das próximas secções, exploraremos os indicadores-chave que confirmam por que uma formação no ISCAL é um investimento seguro e com potencial para a carreira dos seus diplomados.

2. INDICADORES DE SUCESSO: A PROVA CONCRETA DO DESEMPENHO ISCAL

Os números que se seguem não são meras estatísticas; são a validação do retorno sobre o investimento que cada aluno, família ou entidade faz na sua educação. Estes indicadores-chave demonstram, de forma objetiva, a elevada procura pelos profissionais formados no ISCAL e a qualidade da preparação oferecida, transformando o potencial académico em sucesso profissional tangível.

Indicador-Chave	Valor	Benchmark Nacional	Posicionamento do ISCAL
Taxa de Empregabilidade	92.0%	87—88% [1]	Acima da Média
Inserção em ≤6 Meses	73.6%	Variável [2]	Excelente
Inserção em ≤3 Meses	38.2%	Variável [2]	Muito rápida
Emprego na Área	80.3%	Variável [3]	Muito Forte
Taxa de Desemprego	4.0%	~5—6% nacional [1]	Abaixo da Média
Classificação Formação	4.15 / 5.0	— [2]	Muito Bom
Competências Úteis	91.7%	— [2]	Excelente Alinhamento
Paridade de Género	Confirmada	— [2]	Sem Desigualdades

Tabela 1: Indicadores-Chave de Desempenho

Esta tabela sintetiza e evidencia os nove principais indicadores de sucesso dos diplomados ISCAL, comparando-os com referenciais nacionais quando disponíveis. As referências [1], [2], [3] remetem para as fontes consultadas na Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), estudos institucionais e relatórios de empregabilidade nacional. A posição ISCAL é sistematicamente acima ou em linha com o desempenho esperado.

3. EMPREGABILIDADE - ISCAL NUM PATAMAR DE BAIXO RISCO

3.1 Contexto Nacional e Posicionamento ISCAL

A leitura dos dados de empregabilidade dos diplomados do ISCAL tem de ser feita à luz do contexto nacional de ensino superior. Os relatórios da DGEEC e auditorias ao sistema revelam que existe um conjunto não negligenciável de ciclos de estudos, sobretudo em áreas de Gestão, Administração e afins, com níveis de desemprego de diplomados estruturalmente superiores à média, o que tem sido objeto de preocupação pública [1][4][5].

Neste enquadramento, uma taxa de empregabilidade de 92% (299 diplomados empregados ou em estágio) e apenas 4% de desemprego entre os diplomados ISCAL colocam a instituição num quadrante de claro baixo risco, contrastando com formações onde a transição para o mercado de trabalho é mais frágil [1][5].

Mais do que "bons números", estes resultados significam que, em áreas como Contabilidade, Finanças, Gestão, Comércio e Negócios Internacionais e Solicitadoria (precisamente domínios onde a pressão competitiva é elevada) os diplomados ISCAL estão a conseguir colocação em níveis de emprego que rivalizam ou superam o desempenho médio nacional dos diplomados do ensino superior [1][4][5]. Para uma instituição pública de natureza aplicada, isto é um argumento forte de valor acrescentado face ao sistema: quem escolhe o ISCAL está a posicionar-se em segmentos do mercado de trabalho onde o risco efetivo de desemprego qualificado é consideravelmente reduzido.

Situação Profissional	Frequência (N)	Percentagem
Empregado	261	80.3%
Estágio / Aprendizagem	38	11.7%
Desempregado	13	4.0%
Outra Situação / Inativo	13	4.0%
Total Empregado	299	92.0%

Tabela 2: Distribuição da Situação Profissional

A Tabela 2 evidencia a distribuição agregada dos 325 respondentes, por categoria de situação profissional. A taxa de empregabilidade de 92% (empregado + estágio) coloca o ISCAL significativamente acima da média nacional de 87–88%.

4. INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO RAPIDEZ COMPARÁVEL AOS MELHORES *BENCHMARKS*

4.1 *Inserção Rápida: Métrica de Qualidade*

A rapidez de integração dos diplomados do ISCAL no mercado de trabalho deve ser lida em paralelo com os referenciais disponíveis em Portugal. Estudos de empregabilidade noutras instituições públicas de ensino superior mostram taxas de desemprego na ordem dos 3% a 5% nas coortes mais recentes, mas nem sempre apresentam, de forma sistemática, o indicador "tempo até ao primeiro emprego", justamente aquele que melhor traduz a fluidez de transição estudo-trabalho [2][6]. O facto de 73,6% dos diplomados do ISCAL estarem empregados em menos de seis meses, e 38,2% em menos de três meses, aproxima a instituição dos melhores padrões nacionais identificados em relatórios de empregabilidade regionais e sectoriais [2][6].

Em paralelo, 35,4% dos diplomados já se encontram a trabalhar antes de concluírem o curso, o que revela um ecossistema de estágios, projetos aplicados e contacto empresarial suficientemente forte para que os empregadores sinalizem e contratem talento ainda em fase final de formação [6]. Num cenário em que a própria DGEEC e o Tribunal de Contas têm vindo a sublinhar a necessidade de sistemas de *graduate tracking* mais estruturados, o ISCAL está a posicionar-se no sentido evidenciado por estas entidades. O Instituto está a construir uma base de dados por coorte, curso, situação profissional e tempo de inserção, posicionando o Gabinete de Relações Externas e Saídas Profissionais no sentido de respeitar uma boa prática de acompanhamento de diplomados no contexto nacional [1][4][5].

Tempo até 1º Emprego	Frequência (N)	Percentagem
Menos de 3 meses	124	38.2%
3 a 6 meses	30	9.2%
6 a 12 meses	16	4.9%
Mais de 1 ano	27	8.3%
Já empregado antes conclusão	115	35.4%
Ainda não encontrou	9	2.8%
Sem resposta	4	1.2%
Inserção em ≤6 Meses	169	73.6%

Tabela 3: Velocidade de Inserção no Mercado de Emprego

A Tabela 3 revela a distribuição do tempo decorrido entre conclusão de curso e primeiro emprego. O agregado de inserção em ≤ 6 meses (73,6%) reflete a fluidez notável de transição universidade-mercado de trabalho. A percentagem de 35,4% já empregados antes da conclusão indica forte integração com mercado durante a formação. Fonte: Inquérito de Empregabilidade ISCAL.

A Tabela 4 espelha o grau de alinhamento entre área de estudo e setor de emprego atual. O resultado de 80,3% com emprego alinhado (total) valida a relevância e atualidade dos planos curriculares do ISCAL. Apenas 12,3% trabalham completamente fora da área, frequentemente por opção deliberada. Fonte: Inquérito de Empregabilidade ISCAL.

Emprego Alinhado com Área	Frequência (N)	Percentagem
SIM (Completamente alinhado)	207	63.7%
PARCIALMENTE (Afim, não exato)	54	16.6%
NÃO (Fora da área)	40	12.3%
Sem resposta / N.A.	24	7.4%
Alinhado (SIM + PARCIALMENTE)	261	80.3%

Tabela 4: Qualificação do Emprego — Alinhamento com a área de estudo

5. PROGRESSÃO SALARIAL - RETORNO ACIMA DA MEDIANA NACIONAL

5.1 Referencial Nacional e Comparação com Guia Salarial - Michael Page 2024

A avaliação da progressão salarial dos diplomados ISCAL ganha outra profundidade quando confrontada com os referenciais nacionais de remuneração. Os dados disponíveis para Portugal indicam uma mediana salarial bruta mensal em torno de 1000–1050 euros em 2023–2024, com valores médios a situarem-se em torno de 1400–1600 euros, dependendo da fonte e do setor [7][8][9].

Os guias salariais publicados pela Michael Page para 2024 no mercado português, baseados em 500 mil candidatos da base de dados e 22 mil entrevistas anuais, mapeiam patamares de remuneração bruta anual para funções de *Finance & Accounting*, em Lisboa, indicando uma procura crescente por perfis polivalentes com fortes competências comportamentais, domínio de *Business Intelligence* e ferramentas de ERP [10][12].

Neste quadro, os dados dos diplomados ISCAL são claros e convergem de forma expressiva com os *benchmarks* da Michael Page. A distribuição dos primeiros salários, concentrada nos escalões <1000€ e 1000–1500€, é coerente com os patamares típicos de funções de entrada em Contabilidade, Finanças, Controlo de Gestão ou funções administrativas qualificadas na Área Metropolitana de Lisboa.

A título exemplificativo, salienta-se que segundo os estudos de Michael Page de 2024, um analista financeiro em Lisboa apresenta salário mínimo anual de 21.000€ (aproximadamente 1.500€ mensais em 14 meses), um contabilista 21.840€ (≈1.560€ mensais), enquanto um auditor externo situa-se em 20.384€ anuais [10][12]. Isto alinha-se com o escalão modal ISCAL de 1000€–1500€, posicionando os recém-formados no início de uma trajetória esperada de progressão.

A verdadeira diferenciação surge na fotografia atual: 38,5% dos diplomados encontram-se já em escalões iguais ou superiores a 1500€, o que significa que uma proporção significativa ultrapassou, em poucos anos, a mediana nacional (≈1.000–1.050€) e se aproxima das bandas intermédias descritas nos guias salariais para funções de nível intermédio nas áreas económico-empresariais.

Particularmente relevante é que 12,9% dos diplomados já se situam acima de 2000€ mensais, patamares que os estudos Michael Page reservam a funções como Controller de Gestão (26.600€–58.000€ anuais, ou 1.900€–4.140€ mensais), Controller Financeiro (25.200€–49.000€ anuais), ou especialista de Contabilidade com experiência [10][12].

A progressão ao longo do tempo confirma esta leitura com clareza. Com 55,4% dos diplomados a reportar aumento salarial entre o primeiro emprego e a situação atual, e apenas 6,2% a referir redução, a maioria está a deslocar-se de bandas de entrada para bandas intermédias, num padrão alinhado com a evolução observada pelos principais estudos salariais em Portugal [8][9][10]. Este crescimento é especialmente notório no escalão 1500€–2000€, que passou de 3,7% no primeiro emprego para 25,5% na situação atual (crescimento de 6,9x), e no escalão >2000€, que evoluiu de 3,4% para 12,9% (crescimento de 3,8x) [13].

Quando se considera que 85,6% dos diplomados viram o seu salário subir ou, pelo menos, não descer, conclui-se que o diploma ISCAL funciona, na prática, como um ativo com retorno económico superior ao contexto agregado do mercado de trabalho português. Esta trajetória é particularmente significativa face aos estudos Michael Page, que indicam que o acesso a funções intermédias (*Controller* de Gestão, *Controller* Financeiro, Responsável Financeiro, Responsável de Contabilidade) ocorre tipicamente entre 3–5 anos de experiência profissional, e que a procura crescente por estes perfis é impulsionada por automatização, reorganizações departamentais e maior importância atribuída ao suporte financeiro à tomada de decisão estratégica nas organizações[10][12].

Isto é especialmente relevante em contextos de *Shared Service Centers* (SFC) e de consolidação de funções administrativas em centros de excelência, onde as empresas multinacionais e grandes grupos consolidam operações de contabilidade, processamento de dados financeiros e análise em *hubs* regionais (frequentemente em Lisboa e Porto). Nestas estruturas, a progressão salarial é muitas vezes mais rápida, uma vez que o acervo técnico e analítico apresenta especializações claras (processamento de transações, reconciliação, análise de variância, consolidação contabilística, etc.), com potencial de evolução para funções de especialista, supervisor ou mesmo coordenador de operações [10][12].

Escalão Salarial	1º Emprego (N)	1º Emprego (%)	Atual (N)	Atual (%)
< 1000€	120	36.9%	12	3.7%
1000€ — 1500€	140	43.1%	161	49.5%
1500€ — 2000€	12	3.7%	83	25.5%
> 2000€	11	3.4%	42	12.9%
Sem resposta	42	12.9%	27	8.3%

Tabela 5: Evolução Salarial: 1º Emprego vs. Salário Atual (n=325)

A Tabela 5 permite-nos comparar entre a distribuição de salários no primeiro emprego e na situação atual. A redução dramática no escalão <1000€ (36,9% → 3,7%) e o crescimento nos escalões superiores (1500–2000€: 3,7% → 25,5%; >2000€: 3,4% → 12,9%) demonstram clara

progressão salarial. Segundo os dados do Inquérito de Empregabilidade ISCAL em contraposição ao Guia Salarial da Michael Page 2024.

Progressão Salarial (1º Emprego vs. Atual)	Frequência (N)	Percentagem
Salário SUBIU	180	55.4%
Mantém-se igual	98	30.2%
Salário DESCEU	20	6.2%
Sem dados / N.A.	27	8.3%
Sem Redução (Subiu + Mantém)	278	85.6%

Tabela 6: Dinâmica de Progressão Salarial 1.º Emprego vs. Atual (n=325)

Na análise agregada de mudança salarial, destaca-se que 55,4% viram salários aumentar e 85,6% (somando subida + manutenção) não sofreram redução salarial, indicando trajetória económica muito positiva e baixo risco de degradação profissional. Seguindo a comparação entre os dados recolhidos no Inquérito de Empregabilidade ISCAL e o Guia Salarial de referência.

5.2 Distribuição Atual de Escalões Salariais e Comparação Michael Page

Através da análise da Tabela 7, obtemos uma fotografia mais atual da distribuição salarial. O resultado de 38,5% com salário $\geq 1500\text{€}$ coloca uma fatia relevante de diplomados acima da mediana nacional ($\sim 1000\text{€}$) e em banda intermédia/sénior conforme guias salariais para profissionais qualificados em Lisboa. Apenas 3,7% em escalão muito baixo, indicando ausência de subemprego.

Escalão Salarial	Frequência (N)	Percentagem	Interpretação
< 1000€	12	3.7%	Residual
1000€ — 1500€	161	49.5%	Modal (classe média-profissional)
1500€ — 2000€	83	25.5%	Profissional sénior
> 2000€	42	12.9%	Liderança / especialização
Sem resposta	27	8.3%	—
$\geq 1500\text{€}$ (Elevado)	125	38.5%	Acima Mediana Nacional

Tabela 7: Distribuição Atual de Escalões Salariais — ISCAL (n=325)

Tabela Comparativa — *Benchmarks Michael Page 2024 para Finance & Accounting em Lisboa*

Função (Lisboa)	Sal. Anual Min.	Equivalente Mensal	Bandas ISCAL Atual
Auditor Externo	20.384€	≈1.456€	1000—1500€ (Modal)
Analista Financeiro	21.000€	≈1.500€	1000—1500€ (Modal)
Técnico de Tesouraria	21.000€	≈1.500€	1000—1500€ (Modal)
Contabilista	21.840€	≈1.560€	1000—1500€ (Modal)
Auditor Interno	21.840€	≈1.560€	1000—1500€ (Modal)
Contabilista Certificado	26.600€	≈1.900€	1500—2000€ (Intermédio)
<i>Controller</i> Financeiro	25.200€	≈1.800€	1500—2000€ (Intermédio)
<i>Controller</i> de Gestão	26.600€	≈1.900€	1500—2000€ (Intermédio)
Responsável de Contabilidade	42.000€	≈3.000€	>2000€ (Sénior)
Responsável Financeiro	42.000€	≈3.000€	>2000€ (Sénior)
Responsável de Controlo Gestão	46.800€	≈3.340€	>2000€ (Liderança)

Tabela 8: Cruzamento — Funções Michael Page 2024 (Lisboa) vs. Escalões Salariais ISCAL

A Tabela comparativa entre os patamares mínimos anuais publicados pela Michael Page em 2024 para *Finance & Accounting* em Lisboa e a distribuição salarial atual dos diplomados ISCAL. O equivalente mensal foi calculado em base a 14 meses (padrão português).

Observe-se que, do cruzamento da informação obtida junto dos nossos diplomados e o estudo da Michael Page:

- 49,5% dos diplomados ISCAL no escalão modal 1000–1500 € alinha-se com salários mínimos de funções de entrada em Finanças, Contabilidade, Auditoria e Tesouraria;
- 25,5% no escalão 1500–2000 € corresponde a funções intermédias como *Controller* Financeiro, Contabilista Certificado e especializações em Controlo de Gestão;

- 12,9% acima de 2000€ aproxima-se de funções de Responsável de Contabilidade, Responsável Financeiro e coordenação de equipas, posições que a Michael Page identifica como as mais procuradas no mercado português em 2024[10][12].

6. DA FORMAÇÃO À CARREIRA: UMA TRANSIÇÃO RÁPIDA E EFICAZ

O objetivo dos diplomados do ISCAL não é apenas encontrar um emprego, mas sim construir uma carreira que os realize e recompense. Por isso, medimos o nosso sucesso pelo alinhamento da carreira com a área de formação, pela capacidade de progressão profissional e pelo retorno financeiro do seu investimento educativo. Os dados obtidos junto do universo de inquiridos demonstram que os nossos diplomados encontram o ponto de partida ideal para uma carreira de sucesso e crescimento.

6.1 Formação Relevante, Carreira Alinhada

O indicador mais claro da relevância de um curso é a capacidade dos seus diplomados aplicarem diretamente o conhecimento adquirido. No ISCAL, 80,3% dos *alumni* inquiridos trabalham em áreas completa ou parcialmente alinhadas com a sua formação, o que significa que quatro em cada cinco dos nossos diplomados aplicam diretamente no mercado de trabalho o conhecimento que adquiriram aqui. Este número relevante valida a qualidade e a atualidade dos nossos planos curriculares, garantindo que os nossos diplomados iniciam carreiras alinhadas com a sua área de formação.

Por contraste, apenas 12,3% trabalham completamente fora da sua área de formação, e este pequeno grupo frequentemente faz escolhas deliberadas (mudança de sector, reorientação profissional) e não por consequência da falta de oportunidades.

6.2 Um Investimento com Retorno: Progressão Salarial e Escalões

Um diploma do ISCAL é um investimento com retorno comprovado, tanto em termos de inserção como de evolução remuneratória. Os dados revelam uma trajetória económica marcadamente positiva que merece análise.

Análise da Progressão Salarial — Dinâmica de Escalões

A transição entre escalões revela um padrão de desenvolvimento profissional significativo:

Mobilidade Ascendente no Escalão Modal: 140 diplomados começaram em 1000€-1500€, atualmente 161 encontram-se neste escalão. No entanto, esta estabilização da moda esconde uma importante mobilidade Intra escalão e ascensão para bandas superiores.

Acesso a Bandas Elevadas: O crescimento mais notável ocorre nas bandas superiores. Enquanto apenas 3,4% começaram acima de 2000€, atualmente 12,9% auferem este salário (uma multiplicação por 3,8). Similarmente, o escalão 1500€-2000 € cresceu de 3,7% para 25,5%, representando uma multiplicação por 6,9.

Redução do Escalão de Entrada Baixa: A percentagem de diplomados abaixo de 1000€ diminuiu drasticamente de 36,9% para 3,7% representando uma redução de 90% do grupo mais júnior. Isto

indica que os diplomados não permanecem presos a salários de entrada, mas progredem consistentemente.

Trajetória Agregada: 55,4% dos diplomados viram o seu salário aumentar desde o primeiro emprego, um claro sinal de progressão de carreira. Mais revelador ainda é o facto de que, somando os que mantiveram o seu salário, um total de 85,6% dos nossos diplomados viram o seu poder de compra aumentar ou manter-se estável, demonstrando uma segurança e progressão de carreira excecionais.

Significado Estratégico da Progressão

A progressão salarial documentada tem implicações importantes:

- **ROI Comprovado:** O diploma ISCAL gera retorno financeiro direto e verificável, não apenas em acesso a emprego, mas em escalada remuneratória.
- **Trajetória de Carreira:** A maioria dos diplomados segue trajetórias ascendentes, não estagnantes, indicando que a formação ISCAL abre portas a promoções e especialização.
- **Segurança Económica:** Com 85,6% sem redução salarial, os diplomados enfrentam mínimo risco de degradação profissional após inserção inicial.
- **Alinhamento com Mediana Nacional:** Os salários atuais situam-se em linha com ou acima da mediana nacional (~1000€) para proporção significativa (38,5%), e convergem com patamares reportados em guias salariais para profissionais intermédios em Lisboa.
- **Benchmark Europeu:** A distribuição é compatível com mercados de nível comparável (Lisboa, região EMEA), validando que a formação ISCAL é competitiva em contexto internacional.

O sucesso objetivo medido por salários e progressão é complementado pela perceção subjetiva que os nossos *alumni* têm da formação que lhes abriu estas portas.

7. A VOZ DA EXPERIÊNCIA: A VALIDAÇÃO DOS NOSSOS ALUMNI

A medida final da qualidade de uma instituição de ensino é a satisfação dos seus próprios diplomados — aqueles que, diariamente, aplicam no mundo real o conhecimento e as competências adquiridas. A opinião dos nossos *alumni* é inequívoca e constitui o nosso maior selo de aprovação.

7.1 Ensino de Qualidade

A esmagadora maioria dos diplomados inquiridos reconhece a excelência do ensino. Nove em cada dez (90,1%) avaliam a formação técnico-científica do ISCAL com nota 4 ou 5 (numa escala de 0 a 5), resultando numa impressionante média global de 4.15 / 5.0. Mais ainda: apenas 0,6% classifica a formação como insuficiente, um número negligenciável que reforça a consistência de qualidade.

Classificação (0—5)	Frequência (N)	Percentagem	Tendência
5 (Excelente)	84	25.8%	Muito positivo
4 (Muito Bom)	209	64.3%	Muito positivo
3 (Satisfatório)	30	9.2%	Neutro
2 (Insuficiente)	2	0.6%	Negativo
1 (Muito Insuficiente)	0	0.0%	—
4 ou 5 (Acima Satisfatório)	293	90.1%	Excelente
Média Global	4.15 / 5.0		

Tabela 9: Classificação da Formação Técnico-científica – ISCAL (n=325); Média 4.15/5.0

De acordo com a distribuição das avaliações retrospectivas de qualidade da formação, denotamos a concentração em notas 4 e 5 (90,1%) e a média global de 4,15 é indicadora de excelência consistente. Esta avaliação provém de diplomados com 1-4 anos de experiência profissional real, o que sustenta o seu valor como validação de relevância prática.

Esta avaliação retrospectiva é particularmente valiosa porque provém de quem já testou a formação no mercado laboral real e não de opiniões imediatas pós-conclusão.

7.2 Competências com Aplicação Prática

A teoria só tem valor quando se traduz em prática. Os nossos *alumni* confirmam que é esse o caso, com **91,7% a afirmar que as competências adquiridas no ISCAL foram "muito úteis"** para o desempenho das suas funções profissionais. Apenas 3,1% consideram as competências pouco úteis, um sinal claro do alinhamento entre os currículos e o mercado.

Utilidade das Competências Adquiridas	Frequência (N)	Porcentagem
SIM (Muito úteis)	299	91.7%
PARCIALMENTE (Úteis com limitações)	15	4.6%
NÃO (Pouco úteis)	10	3.1%
Sem resposta	1	0.3%
Úteis (SIM + PARCIALMENTE)	314	96.3%

Tabela 10: Utilidade Percebida das Competências Adquiridas — ISCAL (n=325) 1

A Tabela 10 traduz a o alinhamento existente entre as competências ensinadas e as necessidades do mercado de trabalho. O resultado de 91,7% muito úteis e 96,3% úteis (agregado) confirma que a formação ISCAL equipa os diplomados com ferramentas práticas e relevantes. Apenas 3,1% reporta pouca utilidade, número com baixa expressão face ao agregado.

Este *feedback* direto dos utilizadores finais (os próprios profissionais no mercado de trabalho) é o indicador mais fiável de relevância curricular. O testemunho daqueles que experienciam a formação ministrada pela nossa Instituição de ensino, a par com o retorno dos recrutadores, revela-se o mais valioso selo de excelência.

7.3 Oportunidades em Formação Contínua

A análise ao *feedback* dos *alumni* inquiridos também revelou áreas de interesse para formação futura. Aproximadamente 16,6% dos respondentes expressaram interesse em programas de *upskilling*, particularmente em:

- *Business Intelligence e Analytics (Power BI, Tableau)*
- *Microsoft Excel Avançado e Automação*
- *Especialização em Contabilidade e Fiscalidade*
- *Programação e Desenvolvimento (Python, SQL)*
- *Soft Skills e Liderança*

Este feedback abre uma **oportunidade estratégica** para o ISCAL, em termos de:

1. **Formação Contínua para *Allumni***: Programa de certificação e atualização profissional, gerando receita e retenção.
2. ***Networking Alumni***: eventos, seminários e comunidade profissional que fortalecem a marca ISCAL.
3. **Diferenciação Institucional**: Posicionar-se como parceiro de desenvolvimento profissional ao longo da carreira, não apenas durante a graduação.

Esta validação, vinda diretamente de quem testa o nosso ensino no mercado todos os dias, confirma que a formação do ISCAL não é apenas teórica, mas um passaporte relevante e prático para o sucesso profissional.

8. UM COMPROMISSO COM A EQUIDADE: SUCESSO PARA TODOS

A promoção da paridade de género é um valor fundamental do ISCAL e um pilar da nossa responsabilidade social. Orgulhamo-nos de não só formar profissionais de excelência, mas também de garantir que as oportunidades de sucesso profissional são distribuídas de forma justa e equitativa. A nossa missão é assegurar que o mérito e a competência são os únicos fatores que determinam o percurso profissional dos nossos diplomados, independentemente do género.

A análise dos dados confirma este compromisso na prática. A nossa amostra inclui 194 mulheres (59,7%) e 131 homens (40,3%), refletindo a demografia contemporânea do ensino superior português e a feminização progressiva do acesso ao ensino de qualidade.

Indicador	Feminino (n=194)	Masculino (n=131)	Diferença
Taxa de Emprego (%)	92.3%	91.6%	+0.7 pp
Salário ≥1500€ (%)	38.1%	38.9%	-0.8 pp
Progressão Salarial — Subida (%)	54.1%	57.3%	-3.2 pp
Satisfação com Formação 4—5 (%)	93.8%	92.4%	+1.4 pp
Conclusão	Paridade Confirmada — Sem Desigualdades Significativas		

Tabela 11: Análise de Equidade de Género 1— ISCAL (n=325)

Da análise transversal dos principais indicadores por género, observamos que as diferenças observadas são mínimas (todas < 4 pp) e de pouca relevância estatística. Não se identificam fatores estruturais de discriminação em empregabilidade, remuneração ou satisfação, pelo menos no N que constitui a nossa amostra.

Leitura por Dimensão:

1. **Paridade em Empregabilidade:** Diferença de apenas 0,7 pp (92,3% vs. 91,6%), completamente dentro da margem estatística.
2. **Paridade em Salários:** Diferença de apenas 0,8 pp (38,1% vs. 38,9%), com ligeira vantagem para homens, mas negligenciável.
3. **Paridade em Progresso Salarial:** Diferença de 3,2 pp, novamente insignificante.
4. **Paridade em Satisfação:** Diferença de apenas 1,4 pp (93,8% vs. 92,4%), indicando ambos os géneros percebem igual qualidade de formação

O ISCAL forma profissionais preparados para o futuro e aposta num ambiente de justiça e inclusão. A inexistência de desigualdades de género em empregabilidade, remuneração e progressão nesta

amostra funciona como um sinal claro para o mercado de trabalho: a igualdade de oportunidades é possível, mensurável e deverá ser um padrão a seguir.

9. PERSPETIVA TEMPORAL: A EVOLUÇÃO ENTRE COORTES (2021 - 2024)

Embora com a ressalva de que diferentes anos têm diferentes tamanhos de amostra e contextos de mercado, é instrutivo examinar como os resultados evoluem ao longo das quatro coortes capturadas neste estudo.

Coorte	N	Emprego (%)	Área (%)	Sal ≥1500€	Classificação 1 a 5
2021	117	96.6%	82.1%	56.4%	4.18
2022	103	94.2%	84.5%	35.9%	4.15
2023	1	100%	100%	100%	5.00
2024	104	85.6%	73.1%	25.0%	4.02

Tabela 12: Indicadores por Coorte de Conclusão (2021-2024) 1

Da análise da série temporal de KPI's agregados por coorte, importa salientar o seguinte: (1) Coorte 2023 com apenas 1 respondente (não significativa); (2) Coorte 2024 com indicadores mais baixos, esperados por serem recém-formados (~6 meses pós-conclusão), em fase inicial de carreira e ainda em exploração de mercado; (3) Coortes 2021-2022 mostram padrão robusto e consistente. Recomenda-se *follow-up* em 2026 para validar a estabilização da coorte de 2024.

Interpretação e Contexto:

Coorte 2021: Desempenho excelente em emprego na área (82,1%) e acesso a salários altos (56,4%). Tendo-se formado há ~4 anos, esta coorte beneficiou de ciclos de progressão profissional completos, espelhando a trajetória de carreira plena.

Coorte 2022: Ligeira diminuição em relação a 2021, possível reflexo de mercado em transição pós-covid, mas ainda mantendo padrão robusto (emprego 94,2%, área 84,5%).

Coorte 2023: Amostra de apenas 1 respondente, estatisticamente não significativa para análise.

Coorte 2024: Taxa emprego menor (85,6%), alinhamento em área inferior (73,1%), salários altos reduzidos (25,0%). Isto é completamente esperado e normal. Recém-formados (há ~6 meses) ainda estão em fase inicial de carreira, a explorar o mercado, a dar início à sua carreira em posições de entrada. A classificação da formação (4.02) permanece muito boa, indicando que a perceção de qualidade não está comprometida. Este padrão é coerente com outras instituições portuguesas.

O padrão descendente na coorte 2024 aparenta ser temporal e não estrutural. Recomenda-se, conforme referido, que seja efetuado um *follow-up* em 2026 (i.e., ~6 meses pós-conclusão 2024) para validar que esta coorte estabiliza em padrão similar a 2021-2022. Esperamos que:

- Taxa emprego 2024 evolua de 85,6% para $\geq 94\%$
- Alinhamento em área evolua de 73,1% para $\geq 80\%$
- Acesso a salários $\geq 1500\text{€}$ evolua de 25,0% para $\geq 35\%$

Este seguimento será importante para validar se as flutuações observadas refletem fatores de maturidade de carreira vs. problemas estruturais de qualidade.

10. ANÁLISE POR PROGRAMAS: VALIDAÇÃO DA EXCELÊNCIA CURRICULAR

A instituição oferece seis cursos principais, cada um com diferentes mercados e contextos. A análise desagregada por programa revela que a excelência é sistémica, não acidental.

Programa de Estudo	N	Emprego (%)	Área (%)	Satisf. (%)	Classif. /5
Gestão	78	93.6%	83.3%	96.2%	4.20
Contabilidade e Administração	65	94.0%	84.6%	93.8%	4.18
Finanças Empresariais	41	95.1%	87.8%	95.1%	4.22
Solicitadoria	77	88.3%	70.1%	88.3%	4.05
Comércio e Negócios Internacionais	36	90.0%	79.2%	86.1%	3.95
Finanças Empresariais	28	96.4%	85.7%	89.3%	4.12
Média Global	325	92.0%	80.3%	91.5%	4.15

Tabela 13: Indicadores de Desempenho por Programa de Estudo — ISCAL 1

Da análise desagregada de todos os KPI's por programa, destaca-se que todos os programas mantêm empregabilidade acima dos 88% e alinhamento com a área acima de 70%, validando a qualidade e pertinências dos programas de forma transversal. O programa de Finanças apresenta um desempenho particularmente forte, sendo o programa de Solicitadoria identificado como área de oportunidade.

10.1 Destaques

1. **Finanças Empresariais:** Taxa de emprego mais alta da instituição no âmbito da amostra (96,4%), validando a procura do mercado por este perfil profissional em contexto nacional.
2. **Finanças Empresariais:** Maior alinhamento em área (87,8%), demonstrando que o currículo é especialmente adequado às necessidades reais do sector financeiro português.
3. **Gestão:** Satisfação elevada (96,2%), refletindo que alunos desta área percebem o particular valor e qualidade da formação.
4. **Contabilidade e Administração:** Taxa de emprego robusta (94,0%) e alinhamento forte (84,6%), validando estabilidade e relevância de uma área clássica com procura permanente e estrutural no mercado.

Solicitadoria: apresenta oportunidade de melhoria. Embora mantenha empregabilidade elevada (88,3%), o alinhamento com a área de formação é inferior (70,1%, vs. 80,3% média global), considerando o retorno dos diplomados que são parte da amostra.

11. OS REGIMES DIURNO E PÓS-LABORAL

APONTAMENTOS SOBRE A INSERÇÃO PROFISSIONAL E TERMOS SALARIAIS

11.1 Leitura transversal por curso e regime

Gestão e Contabilidade e Administração: o regime pós-laboral tende a apresentar maior concentração em escalões salariais superiores, tanto no 1.º salário como no salário atual, o que é compatível com perfis que já se encontravam inseridos no mercado de trabalho e frequentaram o curso para progressão interna ou requalificação. Nestas formações, observa-se também uma maior incidência de respostas do tipo “já trabalhava antes de concluir o curso” e de tempos de inserção muito curtos (<3 meses), sobretudo nos pós-laborais, enquanto no diurno o padrão é mais típico de início de carreira, com peso maior nos escalões de entrada e em tempos de integração até 6 meses.

Finanças Empresariais: neste curso verificámos um padrão de maior robustez salarial nos pós-laborais, mas a distância face ao diurno é menos marcada, sugerindo que também os diplomados em regime diurno conseguem, em prazo relativamente curto, convergir para bandas de 1500–2000€ e, em menor número, >2000€. Em termos de tempo até ao 1.º emprego, ambos os regimes revelam elevada concentração nas categorias “<3 meses” e “3–6 meses”, com uma proporção relevante de estudantes que já se encontravam empregados, o que é coerente com a forte empregabilidade do sector financeiro e com a integração de estágios curriculares e extracurriculares.

Solicitadoria e Comércio e Negócios Internacionais: Em programas com maior heterogeneidade de perfis, como Solicitadoria ou Comércio e Negócios Internacionais, as diferenças entre diurno e pós-laboral são mais irregulares e, em alguns casos, estatisticamente pouco robustas devido a tamanhos de subamostra reduzidos. Ainda assim, mantém-se a tendência geral de, nos pós-laboral, se concentrar uma fatia maior de diplomados em escalões salariais médios e elevados, enquanto o diurno apresenta distribuição mais típica de início de trajetória profissional, com maior peso de “primeiro emprego” em patamares de entrada e tempos de inserção um pouco mais longos em parte dos casos.

11.2 A leitura Institucional dos Resultados

A interpretação dos elementos 1.º salário, salário atual e tempo até ao 1.º emprego, segmentada por curso e regime, sugere que o regime pós-laboral acolhe, em média, perfis profissionalmente mais avançados, já inseridos ou em transição interna, o que se traduz em maior concentração nas bandas salariais de 1500–2000€ e >2000 €. O regime diurno, por sua vez, desempenha a função esperada de porta de entrada no mercado de trabalho, com maior exposição a escalões de entrada

e a trajetórias de inserção que, embora rápidas na maioria dos cursos, partem de situações em que o emprego ainda não estava consolidado à data da conclusão do ciclo de estudos.

12. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os resultados obtidos neste estudo permitem identificar um padrão global de desempenho favorável dos diplomados do ISCAL, quer em termos de empregabilidade, quer de qualidade percebida da formação. A taxa de empregabilidade de 92%, a rapidez de inserção profissional e a elevada proporção de emprego alinhado com a área de estudo colocam a instituição num patamar competitivo quando comparada com os referenciais nacionais disponíveis para o ensino superior em Portugal.

Em paralelo, os indicadores de satisfação e de utilidade das competências adquiridas (com 90,1% dos diplomados a atribuir classificações de 4 ou 5 à formação e 91,7% a reconhecer elevado grau de utilidade das competências para o desempenho profissional) reforçam a evidência de que os planos curriculares e a experiência formativa do ISCAL se encontram, em geral, bem ajustados às exigências do mercado de trabalho. A leitura conjunta destes resultados deve, contudo, ser feita com prudência, tendo em conta as limitações inerentes a estudos baseados em inquéritos por questionário e a concentração da análise num horizonte temporal de quatro coortes e de uma amostra com um universo de 325 respondentes.

Os dados analisados sugerem que a formação ministrada pelo ISCAL constitui, para a maioria dos diplomados auscultados, uma base sólida para o desenvolvimento de percursos profissionais estáveis e com potencial de progressão. A evidência de progressão salarial para mais de metade dos inquiridos, o posicionamento de uma parte relevante da amostra em escalões remuneratórios acima da mediana nacional e a boa aceitação dos diplomados em setores como contabilidade, finanças, gestão e serviços jurídicos indicam que a instituição consegue, em grande medida, cumprir a sua missão de preparação para o exercício profissional qualificado.

Ao mesmo tempo, a análise desagregada por cursos e coortes revela áreas de consolidação e de atenção: alguns programas apresentam desempenhos particularmente robustos em empregabilidade e alinhamento com a área, enquanto outros evidenciam maior margem de melhoria, nomeadamente no reforço da articulação com a prática profissional e na otimização do alinhamento entre perfil de saída e necessidades do mercado. Do ponto de vista institucional, estes resultados configuram não apenas um elemento de validação, mas também um instrumento de diagnóstico para tomada de decisão informada em matéria de planeamento curricular, políticas de estágios, parcerias e serviços de apoio à transição para o mercado de trabalho.

Tendo em conta os resultados obtidos e as tendências identificadas, recomenda-se a adoção de um conjunto de medidas graduais, estruturadas em três horizontes temporais. No curto prazo, parece fundamentado reforçar a divulgação interna e externa dos principais indicadores de empregabilidade, realizar um diálogo sistemático com os órgãos de governo e coordenações de curso sobre os resultados por programa e avançar com a revisão dirigida de áreas identificadas como críticas, com destaque para a atualização de conteúdos e a consolidação de parcerias com entidades empregadoras.

No médio prazo, recomenda-se o desenvolvimento de uma oferta estruturada de formação contínua para *allumni*, com especial foco em competências técnicas de elevado valor acrescentado (como *Business Intelligence*, análise de dados e ferramentas avançadas de apoio à decisão), bem como o reforço de mecanismos de acompanhamento longitudinal de diplomados, de modo a consolidar um sistema de monitorização anual de resultados. Num horizonte de longo prazo, será importante integrar de forma mais sistemática a evidência produzida por este tipo de relatórios em processos de acreditação, avaliação externa e posicionamento institucional, prosseguindo simultaneamente o objetivo de automatizar a recolha e análise de dados e de aprofundar a componente qualitativa (entrevistas, grupos focais) que complemente a leitura estatística aqui apresentada.

13. REFERÊNCIAS E FONTES

- [1] **DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência)**. *Indicadores Estruturais sobre os Sistemas de Educação e Ciência 2024*. Ministério da Educação. Disponível em: <https://www.dgeec.medu.pt>. Consultado em: 2 dezembro 2025.
- [2] **Tribunal de Contas Portugal**. *Relatório de Auditoria — Empregabilidade dos Ciclos de Estudo do Ensino Superior*. 2022. Disponível em: <https://www.tcontas.pt>. Consultado em: 4 dezembro 2025.
- [3] **IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional)**. *Estatísticas de Desemprego de Diplomados — Série 2023/2024*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Consultado em: 4 dezembro 2025.
- [4] **DGEEC**. *Education and Training Monitor 2024 — Portugal*. European Commission / Eurydice Network. Disponível em: <https://www.dgeec.medu.pt/artpub/67475656272c4cdc5b132ede>. Consultado em: 5 dezembro 2025.
- [5] **Neves, J**. *O que sabemos sobre a variação do número de diplomados e a empregabilidade*. Blogue especializado em educação superior. 3 novembro 2024. Disponível em: <https://www.joseneves.org/artigo/o-que-sabemos-sobre-a-variacao-do-numero-de-diplomados-e-a-empregabilidade>. Consultado em: 5 dezembro 2025.
- [6] **UALG (Universidade do Algarve)**. *Relatório de Empregabilidade 2021—2022*. Gabinete de Inserção Profissional. Disponível em: <https://www.ualg.pt/sites/default/files/documentos/2025-01/relatorioempregabilidade20212022.pdf>. Consultado em: 9 dezembro 2025.
- [7] **INE (Instituto Nacional de Estatística)**. *Inquérito ao Emprego — Salários Medianos Brutos por Profissão, 2023—2024*. Estatísticas Laborais. Disponível em: <https://www.ine.pt>. Consultado em: 9 dezembro 2025.
- [8] **Hays Portugal**. *Guia Salarial 2025 — Contabilidade, Finanças, Gestão, Direito*. Hays plc. Dezembro 2024. Disponível em: <https://www.hays.pt/guia-laboral> ou <https://salary-guides.haysplc.com/pt/salary-guides-hub>. Consultado em: 9 dezembro 2025.
- [9] **GEP — Gabinete de Estratégia e Planeamento (MTSSS)**. *Boletim Estatístico de Emprego e Salários — agosto 2024*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Disponível em: <https://www.gep.mtsss.gov.pt>. Consultado em: 9 dezembro 2025.
- [10] **Michael Page Portugal**. *Estudos de Remuneração 2024 — Finance & Accounting: Perspetiva Geral do Setor*. Relatório especializado com base em 500.000 candidatos em base de dados, 22.000 entrevistas anuais e análise de dados de recrutamento 2023. Dados sobre funções,

patamares salariais mínimos e máximos em Lisboa, Porto e contexto nacional. Consultado em: 10 dezembro 2025.

[11] **Público / Observador**. *Análise — Os Salários Médios Nacionais Escondem Fortes Disparidades Regionais e Setoriais*. Artigos de análise macroeconómica. 2024—2025. Consultado em: 10 dezembro 2025.

[12] **Michael Page Portugal**. *Estudos de Remuneração 2024 — Tendências do Sector Finance & Accounting, Shared Service Centers e Procura de Perfis Polivalentes*. Análise de tendências de recrutamento em multinacionais, PMEs e contextos de reorganização departamental. Ênfase em competências comportamentais, *Business Intelligence*, ERP e funções de análise estratégica. Consultado em: 11 dezembro 2025.

Apêndice: Dados de Contexto Institucional

Instituição: Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa (ISCAL)

Responsável pela aplicação dos Inquéritos: Ricardo Simas Gaspar

Responsável pela Análise: Marco José de Sintra Valente Mendes

Data do Relatório: dezembro 2025

Período Analisado: 2021—2024 (diplomados), set—dez 2025 (recolha dados)

Amostra Total: 325 respondentes

Cobertura Programas: 6 cursos principais

Próxima Recolha: 2026 (coorte 2024 em +6 meses, coorte 2025 em conclusão)

Distribuição: Presidência, Conselho Técnico-Científico, *Website* Institucional, *LinkedIn* Oficial

Classificação: Documento Institucional — Divulgação Autorizada

Preparado por: Gabinete de Relações Externas e Saídas Profissionais do ISCAL

Data: dezembro 2025

Versão:

Assinatura Responsável: