

Tema: Formação e entrada no mercado de trabalho

A Ponte entre a Teoria e a Prática: Como Economistas Recém-formados Enfrentam o Mercado Atual

Nanci Ribeiro¹

Resumo

Na atualidade, a Ciência Económica enfrenta rápidas transformações motivadas por avanços tecnológicos, sociais e culturais. Este trabalho centra-se na transição dos recém-formados em economia, explorando a adaptação destes ao mercado laboral contemporâneo, salientando a importância de um equilíbrio entre competências técnicas (*hard skills*) e comportamentais (*soft skills*). Ao longo do século XXI, desafios como a digitalização, ênfase na sustentabilidade e eventos inesperados, como pandemias, têm forçado a uma reconfiguração do ensino e prática económica. Neste contexto, são abordados temas como a transformação digital, a transição para uma economia verde, a interação entre globalização e localização e a crescente importância da flexibilidade laboral.

Além disso, a pesquisa destaca a relevância das universidades, empresas e ordens profissionais na formação destes jovens. Universidades proporcionam a base teórica e científica, enquanto empresas fornecem experiência prática, e ordens profissionais estabelecem padrões éticos e deontológicos. A cooperação entre estas entidades é vital para preparar profissionais aptos a enfrentar os desafios contemporâneos.

Finalmente, o equilíbrio entre *hard* e *soft skills* é analisado. As *hard skills*, como econometria e macroeconomia avançada, são essenciais para a prática rigorosa da economia. No entanto, *soft skills*, como comunicação e liderança, tornaram-se igualmente cruciais para a aplicação eficaz do conhecimento económico em vários contextos.

Em suma, o panorama atual requer economistas adaptáveis, versáteis e conscientes das necessidades multifacetadas do mercado de trabalho do século XXI.

1. **Nanci Ribeiro** é estudante do Mestrado em Finanças e Fiscalidade na Faculdade de Economia do Porto e membro da comissão de acompanhamento desse mesmo mestrado. Licenciada em Gestão na Faculdade de Economia do Porto com 18 valores. Atualmente, presta serviços ao Banco de Portugal na vertente de análise financeira de empresas, a fim de concluir sobre a consistência e comparabilidade dos dados. Colaborou ainda com a Fiscosegur e foi embaixadora da EDP Portugal.

E-mail: nanciferribeiro@gmail.com

Introdução

A economia, ao longo dos anos, não apenas configurou os paradigmas mercantis e produtivos, mas também moldou o tecido profissional e acadêmico das sociedades modernas. A Ciência Económica, tradicionalmente firmada em princípios teóricos e ferramentas quantitativas, tem sofrido transformações notáveis à luz dos desenvolvimentos tecnológicos, sociais e culturais que caracterizam a contemporaneidade. Neste cenário em constante mutação, o jovem economista não apenas é desafiado a entender os meandros teóricos da sua área, mas também a transpor essas noções para o complexo e dinâmico mercado de trabalho atual. Este artigo visa explorar esta transição, focando-se em como os recém-formados em economia enfrentam e se adaptam a este novo mundo laboral, bem como a importância do equilíbrio entre competências técnicas e comportamentais, sem negligenciar a indispensável atenção à saúde mental.

Ao longo dos séculos, a economia tem-se revelado não só como uma ciência, mas como um reflexo palpável das dinâmicas sociais e culturais. Contudo, o século XXI trouxe consigo uma série de desafios e oportunidades, forçando uma reavaliação profunda da prática e ensino económicos. Os desafios enfrentados pelos economistas recém-formados são multifacetados e espelham as transformações que estão a ocorrer em escala global. Desde a digitalização e a emergência de novos paradigmas laborais, até à crescente ênfase na sustentabilidade e à volatilidade do mercado resultante de eventos inesperados como pandemias, a formação tradicional em economia parece ser apenas a ponta do iceberg.

A questão que se coloca, e que procuramos explorar ao longo deste trabalho, é como é que os recém-formados em economia estão a construir pontes entre a sua formação teórica e as exigências práticas do mercado laboral contemporâneo. Quais são as competências mais valorizadas? Como é que as instituições de ensino, empresas e ordens profissionais estão a adaptar-se para preparar melhor os jovens profissionais? E como é que estes jovens economistas gerem o seu bem-estar e saúde mental num ambiente profissional frequentemente caracterizado pela incerteza e pressão?

Assim, esta investigação não se limita a uma análise superficial das tendências laborais para economistas. Em vez disso, pretende-se mergulhar profundamente nos desafios, oportunidades e mecanismos de adaptação disponíveis para os profissionais emergentes nesta área, oferecendo uma perspetiva holística e atualizada do papel do economista no tecido profissional do século XXI.

Desafios Atuais e Tendências Futuras do Mercado de Trabalho para Recém-formados em Áreas da Ciência Económica

No contexto da era contemporânea, marcada por um ritmo acelerado de evolução tecnológica e transformações sociais (Lorentzen & Thomsen, 2022), deparamo-nos com desafios no mercado de trabalho que são, de certa forma, inéditos na história laboral. A transformação digital, por exemplo, não se limita à mera inserção de ferramentas tecnológicas nos métodos de trabalho (Vial, 2021; Plekhanov et al., 2022). Este fenómeno está a

alterar de forma profunda os próprios paradigmas laborais, obrigando a uma integração cada vez mais intrincada de tecnologias avançadas em diversos processos produtivos (Gaglio et al., 2022). Esta mudança coloca uma pressão significativa sobre as forças laborais, exigindo que tanto os trabalhadores como as instituições formadoras se adaptem com uma agilidade praticamente imediata (Gorski et al., 2022; Hizam et al., 2023).

Em simultâneo, assistimos a um crescente movimento de consciencialização ambiental que vai além de simples debates académicos ou ativismo (Zoldy et al., 2022). Esta consciência está a impulsionar uma transição vigorosa para uma economia verde, não se tratando apenas de uma tendência, mas de uma necessidade premente (Schaltegger et al., 2022). Esta transição, fortemente ancorada em princípios de sustentabilidade, requer do mercado laboral competências renovadas e abordagens verdadeiramente inovadoras (Kar et al., 2022; Lazaroui et al., 2022). Como resultado, alguns sectores industriais tradicionais encontram-se em declínio ou reconfiguração, enquanto emergem novos campos profissionais, especializados e focados nas questões ecológicas (Kurniawan et al., 2022; Grybauskas et al., 2022).

No cenário internacional, a dinâmica do mercado é influenciada pela constante tensão entre globalização e localização (Colantone et al., 2022; Hou et al., 2022). A globalização, com os seus benefícios evidentes, tem possibilitado uma interconexão comercial sem precedentes, diluindo fronteiras e criando um mercado verdadeiramente global (Prokopenko et al., 2022). No entanto, uma tendência paradoxal de valorização do local, do autêntico, tem ganhado terreno, incentivando práticas de produção e consumo mais internas, o que, por sua vez, gera uma complexa teia de inter-relações mercantis, com repercussões a nível micro e macroeconómico (Lotz et al., 2022; Asche, et al., 2022).

A recente pandemia, por seu turno, funcionou como catalisador de uma mudança já em curso: a flexibilidade laboral (Arunprasad et al., 2022). Esta não se traduz apenas na possibilidade de se trabalhar a partir de casa, mas reflete uma profunda alteração na conceção tradicional de "local de trabalho" (Arunprasad et al., 2022; Pianese et al., 2023). Esta mutação, evidenciada pelo aumento do teletrabalho, jornadas mais flexíveis e a emergência de contratos atípicos, traz consigo um leque vasto de oportunidades (Pianese et al., 2023). Contudo, não estão isentas de desafios, especialmente no que concerne à gestão de equipas, manutenção de níveis produtivos e garantia da coesão entre colaboradores (Arunprasad et al., 2022; Madan & Sharma, 2023; Pianese et al., 2023).

A volatilidade e imprevisibilidade do mercado atual, exacerbada por inúmeras variáveis, impõe aos trabalhadores a necessidade de uma formação contínua e um compromisso com a aprendizagem autónoma (Khan et al., 2022; Wang et al., 2023). Esta postura proactiva torna-se crucial para que os profissionais mantenham relevância e estejam aptos a responder às inovações que surgem a um ritmo vertiginoso (Wang et al., 2023).

Por fim, é imperativo abordar um tema que, embora sempre presente, ganha uma relevância acrescida no cenário laboral atual: a saúde mental e o bem-estar (Thomson et al., 2022). Num mundo hiper conectado e

onde as exigências profissionais são, muitas vezes, intensas, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal torna-se mais do que um desejo, é uma necessidade (Rashmi & Kataria, 2022; Vyas, 2022). Empresas e entidades governamentais estão cada vez mais atentas a esta realidade, desenvolvendo e implementando estratégias que visam promover um ambiente de trabalho saudável, produtivo e, acima de tudo, harmonioso (Boniol et al., 2022; Burau et al, 2022).

Papel das Universidades, Empresas e Ordens Profissionais na Formação de Futuros Profissionais

O papel das universidades, empresas e ordens profissionais emerge como fator importante na preparação de futuros profissionais país (Fontes, 2013; Viana et al., 2023; Warschauer, 2002). O contexto dinâmico atual, caracterizado por desafios multidimensionais em constante evolução, exige uma abordagem sistemática na formação de indivíduos (Kruss et al., 2015).

As universidades constituem um dos pilares fundamentais na formação dos profissionais e na investigação científica. São os espaços privilegiados onde o conhecimento teórico, a capacidade de análise crítica e a aquisição de competências técnico-científicas são desenvolvidos e aprimorados. Neste sentido, a interação entre o ensino superior e as empresas assume extrema relevância, dado que promove a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. A colaboração entre academia e as empresas promove a formação de futuros profissionais capazes de responder às complexas e dinâmicas necessidades do mundo laboral. Complementarmente, destaca-se que as universidades, assim como o seu prestígio inerente, influenciam a competitividade dos profissionais, uma vez que formação na área funciona como um catalisador para o sucesso (Osipov et al., 2020; Warschauer, 2002).

Por sua vez, as empresas desempenham um papel central na formação de futuros profissionais ao concederem oportunidades de experiência prática. A exposição a ambientes empresariais facilita a aquisição de competências técnicas, a compreensão das dinâmicas organizacionais e o desenvolvimento de habilidades interpessoais, facilitando a transição do ensino superior para o mundo profissional. Para além disso, as empresas desempenham um papel importante na identificação de lacunas de competências e deste modo conseguem articular as suas necessidades com as instituições de ensino de forma a promover uma formação mais ajustada às necessidades do mercado atual (Viana et al., 2023).

Por fim, as ordens profissionais assumem um papel regulatório e normativo na formação e prática de futuros profissionais. Estas instituições estabelecem padrões de ética e deontologia, bem como requisitos de formação contínua, garantindo a qualidade e a integridade das profissões. Além disso, as ordens profissionais promovem a valorização e a credibilidade dos profissionais perante a sociedade, através da certificação e do acompanhamento dos mesmos (Fontes, 2013).

Assim, a colaboração entre universidades, empresas e ordens profissionais constitui a base para a formação de futuros profissionais preparados para enfrentar desafios complexos e em constante mudança. Este

paradigma exige uma abordagem dinâmica e adaptativa, em que o conhecimento científico, a prática profissional e a ética se entrelaçam para moldar profissionais capazes de contribuir positivamente para o progresso social e económico do país (Fontes, 2013; Viana et al., 2023; Warschauer, 2002).

Adaptação e Evolução Profissional: *Hard vs Soft Skills*

Nos últimos anos, observou-se um profundo realinhamento na formação e prática de jovens economistas. A economia, tradicionalmente centrada na formulação teórica e na análise quantitativa, tem testemunhado uma crescente necessidade de integrar habilidades técnicas (ou *hard skills*) com competências comportamentais (ou *soft skills*) (Lista, 2022).

As *hard skills* englobam conhecimentos técnicos e específicos da disciplina, como econometria, teoria dos jogos, macroeconomia avançada, entre outros (Darmayanti et al., 2022). Estes conhecimentos são indispensáveis para a condução de investigações rigorosas e para a formulação de políticas económicas (Darmayanti et al., 2022). Por conseguinte, é inquestionável a importância de jovens economistas estarem bem-versados nestas técnicas.

Por outro lado, as *soft skills* estão relacionadas com capacidades de comunicação, trabalho em equipa, liderança, resolução de conflitos, entre outras (Khilji & Roberts, 2022). Estas habilidades são cruciais para a efetiva tradução e aplicação de conhecimentos económicos em contextos reais, sejam eles académicos, empresariais ou governamentais (Pandey et al., 2022). É cada vez mais patente que um economista que domina as nuances teóricas, mas falha na sua comunicação, pode ver o seu trabalho subaproveitado ou mal interpretado (Khilji & Roberts, 2022).

Recentemente, muitas instituições de ensino superior têm reconhecido esta dinâmica, incorporando em seus currículos formações complementares que visam desenvolver as *soft skills* dos seus estudantes (Khilji & Roberts, 2022). Esta mudança reflete uma compreensão mais holística do papel do economista na sociedade moderna, onde a habilidade de comunicar complexidades económicas a públicos diversos e a capacidade de colaborar em equipas multidisciplinares são tão vitais quanto a competência técnica (Khilji & Roberts, 2022; Pandey et al., 2022).

Saúde Mental e Bem-estar no Ambiente Profissional

De acordo com Wu et al. (2021), uma das principais causas de stress dos cidadãos americanos é o trabalho. Assim, os fatores de stress no ambiente profissional associados a longos períodos de trabalho, a um fraco apoio social e a funções de trabalho pouco claras e organizadas tem um impacto negativo na saúde mental.

As doenças mentais afetam gravemente a economia dado que o efeito negativo da saúde mental tem custos diretos associados ao tratamento e impacto na vida pessoal do colaborador, como também custos indiretos relacionados com uma diminuição da produtividade e aumento da taxa de abstenção (Wu et al., 2021).

De modo a promover o bem-estar e uma boa saúde mental tornou-se cada vez mais importante os empregadores promoverem práticas socialmente responsáveis que promovam um bom Work Life Balance (Wu et al., 2021). Assim, para garantir a eficácia destas medidas é necessário a existência de sinergias e a integração das várias perspetivas dentro da organização (Leka & Nicholson, 2019).

No entanto, muitas vezes é difícil para os empregadores avaliar as necessidades de saúde mental dos colaboradores devido ao estigma ainda existente sobre a saúde mental que cria barreiras mentais que impedem os funcionários de se manifestarem ou procurarem ajuda e ainda devido ao facto de os problemas de carácter mental serem percebidos como um problema individual (Wu et al., 2021).

Considerações finais

Ao observar a trajetória e os desafios contemporâneos enfrentados pelos economistas recém-formados, torna-se evidente que a complexidade do mercado de trabalho do século XXI não permite uma atuação ancorada exclusivamente em princípios teóricos ou práticas tradicionais. O panorama descrito ao longo deste trabalho evidencia uma realidade laboral em que as transformações tecnológicas, as pressões sociais e culturais, a ênfase na sustentabilidade e as alterações nas dinâmicas de trabalho convergem num cenário em que se procura um equilíbrio entre competências técnicas e comportamentais.

As universidades, empresas e ordens profissionais têm, cada uma a seu modo, responsabilidades e desafios a cumprir na preparação destes jovens para o mercado. A interação e colaboração entre estes entes torna-se crucial para assegurar uma formação adequada, alinhada não apenas com as necessidades atuais, mas também antecipando as tendências futuras.

Neste sentido, ressalta-se a importância crescente das *soft skills*. Se outrora estas competências podiam ser consideradas secundárias ou complementares, no mundo atual adquirem um papel central, permitindo que os profissionais se destaquem, se adaptem e, sobretudo, contribuam de forma significativa para os desafios multidisciplinares que se apresentam.

Por fim, é impossível não enfatizar a necessidade de atenção à saúde mental e bem-estar dos profissionais. Em um mercado laboral marcado pela volatilidade e pressão, a busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal não é apenas um luxo, mas uma premissa para a atuação plena e produtiva.

Assim, a ponte entre teoria e prática, a ser construída por cada jovem economista, será tanto mais sólida quanto mais integrada estiver com as realidades multifacetadas do mercado atual e com a capacidade intrínseca de adaptabilidade e evolução contínua.

Referências Bibliográficas

- Andronie, M., Lăzăroiu, G., Iatagan, M., Uță, C., Ștefănescu, R., & Cocoșatu, M. (2021). Artificial Intelligence-Based Decision-Making Algorithms, Internet of Things Sensing Networks, and Deep Learning-Assisted Smart Process Management in Cyber-Physical Production Systems. *Electronics*, 10(20), 2497. <https://doi.org/10.3390/electronics10202497>
- Arunprasad, P., Dey, C., Jebli, F., Manimuthu, A., & El Hathat, Z. (2022). Exploring the remote work challenges in the era of COVID-19 pandemic: review and application model. *Benchmarking: An International Journal*, 29(10), 3333–3355. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2021-0421>
- Asche, F., Oglend, A., & Smith, M. D. (2022). Global markets and the commons: the role of imports in the US wild-caught shrimp market. *Environmental Research Letters*, 17(4), 045023. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ac5b3e>
- Boniol, M., Kunjumen, T., Nair, T. S., Siyam, A., Campbell, J., & Diallo, K. (2022). The global health workforce stock and distribution in 2020 and 2030: a threat to equity and ‘universal’ health coverage? *BMJ Global Health*, 7(6), e009316. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2022-009316>
- Burau, V., Falkenbach, M., Neri, S., Peckham, S., Wallenburg, I., & Kuhlmann, E. (2022). Health system resilience and health workforce capacities: Comparing health system responses during the COVID-19 pandemic in six European countries. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(4), 2032–2048. <https://doi.org/10.1002/hpm.3446>
- Colantone, I., Ottaviano, G., Stanig, P., Antràs, P., Boehm, J., De Sousa, J., Devil-Lanova, C., Donaldson, D., Freeman, R., Frieden, J., Hanson, G., Lashkaripour, A., Mayer, T., Morrow, J., Pavcnik, N., Redding, S., Reshef, A., Rosendorff, P., Salvatici, L., ... Enrico, F. (2021). *The Backlash of Globalization The Backlash of Globalization* *.
- Darmayanti, R., Baiduri, B., & Inganah, S. (2022). Moodle-based learning media development of flex model in improving mathematical hard skills of high school students. *Aksioma: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 11(4), 2649. <https://doi.org/10.24127/ajpm.v11i4.6031>
- Fontes, M. T. (2013). *Melanie Torres Fontes Estudo da influência do regulador de profissão na definição do currículo de cursos superiores: o caso da Contabilidade*. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/28015/1/Melanie%20Torres%20Fontes.pdf>
- Gaglio, C., Kraemer-Mbula, E., & Lorenz, E. (2022). The effects of digital transformation on innovation and productivity: Firm-level evidence of South African manufacturing micro and small enterprises. *Technological Forecasting and Social Change*, 182, 121785. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121785>

- Gorski, A. T., Gligorea, I., Gorski, H., & Oancea, R. (2022). Workforce and Workplace Ecosystem – Challenges and Opportunities in the Age of Digital Transformation and 4IR. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 28(1), 187–194. <https://doi.org/10.2478/kbo-2022-0028>
- Grybauskas, A., Stefanini, A., & Ghobakhloo, M. (2022). Social sustainability in the age of digitalization: A systematic literature Review on the social implications of industry 4.0. *Technology in Society*, 70, 101997. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101997>
- Hizam, S. M., Akter, H., Sentosa, I., Ahmed, W., Masrek, M. N., & Ali, J. (2023). Predicting Workforce Engagement towards Digital Transformation through a Multi-Analytical Approach. *Sustainability*, 15(8), 6835. <https://doi.org/10.3390/su15086835>
- Hou, Y.-W., & Cheng, K. S. Y. (2022). *Opportunities and Challenges Under Globalization on the Higher Education Reforms in Taiwan from 2000 to the Present* (pp. 179–195). https://doi.org/10.1007/978-3-030-83136-3_12
- Kar, A. K., Choudhary, S. K., & Singh, V. K. (2022). How can artificial intelligence impact sustainability: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 376, 134120. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134120>
- Khan, R. M. I., Ali, A., & Alourani, A. (2022). Investigating Learners' Experience of Autonomous Learning in E-learning Context. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (IJET)*, 17(08), 4–17. <https://doi.org/10.3991/ijet.v17i08.29885>
- Khilji, N. K., & Roberts, S. A. (2022). *Soft Skills Acquisition for the Knowledge Economy: A Research Strategy for Policy Evolution in Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Intermediate and Emergent Economies* (pp. 379–398). https://doi.org/10.1007/978-3-030-94036-2_21
- Kruss, G., McGrath, S., Petersen, I., & Gastrow, M. (2015). Higher education and economic development: The importance of building technological capabilities. *International Journal of Educational Development*, 43, 22–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2015.04.011>
- Kurniawan, T. A., Liang, X., O'Callaghan, E., Goh, H., Othman, M. H. D., Avtar, R., & Kusworo, T. D. (2022). Transformation of Solid Waste Management in China: Moving towards Sustainability through Digitalization-Based Circular Economy. *Sustainability*, 14(4), 2374. <https://doi.org/10.3390/su14042374>
- Leka, S., & Nicholson, P. J. (2019). Mental health in the workplace. *Occupational Medicine*, 69(1), 5–6. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy111>
- Lista, A. P., Tortorella, G. L., Bouzon, M., Thürer, M., & Jurburg, D. (2022). Soft and hard skills development in lean management trainings. *International Journal of Lean Six Sigma*, 13(5), 1137–1158. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-06-2021-0116>

- Lotz, A. D., Eklund, O., & Soroka, S. (2022). Netflix, library analysis, and globalization: rethinking mass media flows. *Journal of Communication*, 72(4), 511–521. <https://doi.org/10.1093/joc/jqac020>
- Madan, S., & Sharma, G. (2023). Remote Work: Prospects and Challenges. *Journal of Informatics Education and Research*, 3(2).
- Osipov, P., Ziyatdinova, J., & Girfanova, E. (2020). *Factors and Barriers in Training Financial Management Professionals* (pp. 167–175). https://doi.org/10.1007/978-3-030-11932-4_17
- Pandey, V. K., Shukla, S., & Singh, B. (2022). *Impact and influence of soft skill training on the employability of engineering and management graduate and post graduate students: A Review*.
- Pianese, T., Errichiello, L., & da Cunha, J. V. (2023). Organizational control in the context of remote working: A synthesis of empirical findings and a research agenda. *European Management Review*, 20(2), 326–345. <https://doi.org/10.1111/emre.12515>
- Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. H. (2022). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.09.007>
- Prokopenko, O., Martyn, O., Bilyk, O., Vivcharuk, O., Zos-Kior, M., & Hnatenko, I. (2021). Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and Services Market Development. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(12). <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.34>
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Schaltegger, S., Christ, K. L., Wenzig, J., & Burritt, R. L. (2022). Corporate sustainability management accounting and multi-level links for sustainability – A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 480–500. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12288>
- Thomson, R. M., Igelström, E., Purba, A. K., Shimonovich, M., Thomson, H., McCartney, G., Reeves, A., Leyland, A., Pearce, A., & Katikireddi, S. V. (2022). How do income changes impact on mental health and wellbeing for working-age adults? A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Public Health*, 7(6), e515–e528. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00058-5](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00058-5)
- Trittin-Ulbrich, Hannah., Schöneborn, Dennis., Wenzel, Matthias., Golob, U., & Podnar, Klement. (2022). *CSR Communication Conference 2022 proceedings : The 4th International CSR Communication Conference : Leuphana University of Lüneburg, Lüneburg, September 14-16, 2022*. Faculty of Social Sciences.
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

- Viana, L., Rampasso, I. S., Pavan Serafim, M., Quelhas, O. L. G., Leal Filho, W., & Anholon, R. (2023). Critical analysis of the role of junior enterprises in the training of future professionals aligned with the SDG: an exploratory study considering Brazilian HEI. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 24(2), 502-516.
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Wang, Q., Ma, H., Zhang, X., Xun, J., & Chen, J. (2023). The impact of the future time perspective on student learning motivation and autonomous learning behaviours in the context of a work-based program. *Asia Pacific Journal of Education*, 43(3), 790–804. <https://doi.org/10.1080/02188791.2023.2231649>
- Warschauer, T. (2002). The Role of Universities in the Development of the Personal Financial Planning Profession. *Financial Services Review*, 11(3), 201–216. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-universities-development-personal-financial/docview/212049364/se-2?accountid=150998>
- Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzel, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(12), e925–e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>
- Zoldy, M., Szalmane Csete, M., Kolozsi, P. P., Bordas, P., & Torok, A. (2022). Cognitive Sustainability. *Cognitive Sustainability*, 1(1). <https://doi.org/10.55343/cogsust.7>