



RELATÓRIO SOBRE EMPREGABILIDADE DOS JOVENS NA CIDADE DE MAPUTO

Elaborado por:

Aurélio Floriano (Consultor da MASP – Consultoria e Serviços, Lda)

Abril 2018

Índice

Índice de gráficos	3
Introdução	4
Enquadramento	4
Objectivos do estudo	5
Metodologia	5
O (des)emprego em Moçambique	7
Características do mercado de trabalho	8
Conceito de Empregabilidade	9
Os jovens e o mercado de trabalho	10
Políticas e Iniciativas para promover o emprego.....	11
A Cidade de Maputo: principais características socio-económicas	12
Os Jovens do Bairro de Xipamanine	12
Experiência e percurso profissional	13
A empregabilidade dos Jovens no Bairro do Xipamanine.....	17
Comportamentos perante o trabalho.....	18
Características mais valorizadas pelas empresas.....	19
Conclusões e recomendações	20
A solução: o empreendedorismo?	21
Bibliografia	23
Anexo 1.....	25
Anexo 2.....	29
Anexo 3.....	32
Anexo 4.....	36
Anexo 5.....	38
Anexo 6.....	41

Índice de Tabelas

Tabela 1: Tipo de experiência profissional dos jovens do Bairro Xipamanine, Abril 2018	13
Tabela 2: Principais ocupações dos jovens no Bairro de Xipamanine, Abril 2018	14
Tabela 3: Principais motivos para os jovens terem abandonado o trabalho, Abril 2018	15
Tabela 4: Formas como os jovens do Bairro de Xipamanine conseguiram os empregos, Abril 2018.....	15
Tabela 5: Principais comportamentos perante o trabalho dos jovens do Bairro de Xipamanine, Abril 2018	18
Tabela 6: Características pessoais/profissionais que os jovens consideram ser mais valorizadas pelas empresas, Abril 2018	19

Índice de gráficos

Gráfico 1: Duração dos trabalhos anteriores dos jovens, Abril 2018	14
Gráfico 2: Motivo do término do trabalho dos jovens, Abril 2018.....	15
Gráfico 3: Vínculo laboral dos jovens actualmente empregados, Abril 2018.....	16
Gráfico 4: Principais razões identificadas para o desemprego dos jovens, Abril 2018	17
Gráfico 5: Aspectos que os jovens mais valorizam no seu currículo, Abril 2018.....	18

Introdução

O presente estudo, promovido pelo projecto *Ser Jovem em Xipamanine: Apoio ao Empreendedorismo e Empregabilidade* pretende abordar a temática da empregabilidade dos jovens na cidade de Maputo, focalizando as razões para o desemprego, características e factores de empregabilidade dos jovens do Bairro de Xipamanine.

Para esse efeito, está dividido em 10 capítulos, sendo os dois primeiros de enquadramento e descrição dos seus objectivos, enquanto o terceiro descreve a metodologia utilizada, e o quarto aprofunda a temática do (des)emprego em Moçambique, as características do mercado de trabalho e o conceito e factores a empregabilidade. O capítulo quinto detalha a relação dos jovens com o mercado de trabalho, seguido pela apresentação das políticas e iniciativas de promoção do emprego em Moçambique. Os capítulos sétimo a nono direccionam-se para a análise dos dados recolhidos, apresentando primeiro uma caracterização sócio-económica da Cidade de Maputo, depois dos jovens no Bairro de Xipamanine e, por último, discutindo a empregabilidade desses jovens e o matching empregador–empregado. O décimo, e último, capítulo, apresenta as conclusões e recomendações, com especial enfoque para a discussão do empreendedorismo.

A metodologia utilizada no estudo incluiu a revisão bibliográfica e a recolha de dados primários junto de entidades oficiais, centros de formação profissional, empresas e jovens do Bairro de Xipamanine, combinando para o efeito métodos qualitativos e quantitativos.

Enquadramento

O projecto “*Ser Jovem em Xipamanine: Apoio ao Empreendedorismo e Empregabilidade*”, promovido pela Fundação Fé e Cooperação (FEC), a Associação Khandlelo, Associação Salesianos Dom Bosco/Centro de Formação Profissional São José e seus parceiros, tem como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento socioeconómico da cidade Maputo, dotando os jovens vulneráveis do Bairro de Xipamanine de competências humanas e profissionais no sentido de aumentar os seus níveis de empreendedorismo e empregabilidade. Este projecto foi desenvolvido com base na aprendizagem realizada no anterior projecto (*Xipamanine Empreendedor*, 2014-2017), potenciando as boas práticas já em curso, dando respostas às necessidades que foram identificadas e respondendo assim a desafios e necessidades experimentadas pelos jovens em contexto social desfavorecido.

O projecto tem como objetivo específico aumentar a empregabilidade e o empreendedorismo dos jovens do Bairro de Xipamanine, reforçando e consolidando, de forma significativa, o investimento já realizado e apostando em novas abordagens para a promoção de competências técnicas/profissionais que permitam um maior acesso ao emprego através de parcerias estratégicas entre: i) **Associação Khandlelo** - especialista em trabalho com jovens, ii) **Centro de Formação Profissional São José** - centro reconhecido de formação profissional e, iii)

FEC – Fundação Fé e Cooperação – com reconhecidas competências no desenho e gestão de projectos de cooperação para o desenvolvimento.

Neste âmbito, o projecto promoveu a realização deste estudo sobre a temática da empregabilidade dos jovens na cidade de Maputo.

Objectivos do estudo

Este estudo pretende abordar com detalhe a temática da empregabilidade dos jovens na cidade de Maputo nomeadamente: i) quais os factores que promovem a empregabilidade dos jovens, ii) quais as competências valorizadas pelos empregadores, iii) quais os obstáculos no *matching* empregador – empregado, entre outras.

O propósito fulcral será a criação de uma base de conhecimento sólido, que possa não apenas servir o projecto mas também outros actores do sector, baseada em evidências sobre a realidade local na temática da empregabilidade em Maputo, com foco específico no Bairro de Xipamanine.

Mais concretamente, este estudo pretende esclarecer as seguintes questões gerais sobre a temática da empregabilidade em Moçambique e na Cidade de Maputo: i) Quem são os maiores empregadores na cidade de Maputo; ii) Quais são as vagas/profissões mais requisitadas na cidade Maputo; iii) Quais as competências valorizadas pelos empregadores; iv) Quais os factores que promovem a empregabilidade dos jovens; v) Quais os obstáculos no *matching* empregador-empregado; vi) Quais são as políticas/estratégias de emprego existentes. Paralelamente, especificamente sobre a realidade do Bairro do Xipamanine, pretendemos esclarecer: i) Quais as oportunidades de emprego no Bairro; ii) Qual é o perfil dos jovens em idade activa no Bairro; iii) Como melhorar a empregabilidade dos jovens no Bairro.

Metodologia

Tendo em conta as questões de investigação acima identificadas e considerando a multiplicidade de actores envolvidos na problemática do emprego, consideramos necessário utilizar metodologias qualitativas e quantitativas para a recolha de dados.

Foi utilizado o método qualitativo para a recolha de dados junto das entidades oficiais (organismos públicos, organizações representativas do sector, parceiros de cooperação), centro de formação e empresas. Estas entidades/empresas foram entrevistadas, utilizando para o efeito os guiões de entrevista específicos, nomeadamente: Guião de Entrevista para entidades Oficiais (anexo 1), Guião de Entrevista para Centro de Formação (anexo 2), Guião de Entrevista para Empresas (anexo 3).

Para o efeito utilizámos uma amostra intencional, constituída por organismos públicos, organismos representativos do sector, parceiros de cooperação, centros de formação e

empresas, que respondem a diversos critérios, nomeadamente: têm responsabilidade política sobre os pelouros do trabalho, emprego, formação profissional e juventude; representam os jovens, as empresas, os trabalhadores; são organizações nacionais e internacionais que intervêm na promoção do emprego, formação ou empreendedorismo; empresas de grande dimensão, que constituem grandes empregadores na cidade de Maputo; empresas de várias dimensões no Bairro de Xipamanine. Foram entrevistadas 11 entidades oficiais, 4 centros de formação e 24 empresas (no anexo 4 pode encontrar a lista de entidades, organizações e empresas entrevistadas).

Foram encontradas algumas dificuldades para conseguir realizar as entrevistas, nomeadamente: i) constrangimentos de agenda dos entrevistados, que conduziram a vários adiamentos; ii) falta de receptividade por parte de várias empresas que negaram conceder entrevista e iii) receios de espionagem pelos centros de formação privados. Contudo, através da insistência e, em alguns casos, substituição do entrevistado, foi possível ultrapassar em grande medida esta limitação.

Os guiões de entrevista foram impressos em papel e as respostas manuscritas pelo entrevistador no próprio guião. As entrevistas foram tratadas e analisadas através de criação de categorias e sub-categorias que permitiram agrupar as informações e organizar as respostas em função dos nossos objectivos de análise.

Por outro lado, para inquirir a população jovem do Bairro de Xipamanine foi usado o método quantitativo e, para o efeito, foi desenvolvido um questionário (anexo 5) e, com base numa estimativa do universo de jovens (15-24 anos), foi definida uma amostra representativa de 251 jovens (Intervalo de Confiança (IC) 90%, erro 5%)¹. Para garantir uma distribuição uniforme da amostra por todo o bairro, foi feito o mapeamento dos seus quarteirões e a divisão proporcional da amostra por 5 áreas geográficas. Também se procurou ter uma distribuição equitativa de género entre os inquiridos.

Foi realizado o pré-teste do questionário com alguns jovens do Bairro, pela equipa do projecto *Ser Jovem em Xipamanine*, o que permitiu rever e produzir uma versão final do questionário, que foi posteriormente adaptado para a plataforma *Kobotoolbox*² e carregado no aplicativo *Kobocollect* nos smartphones, ferramentas digitais para recolha e armazenamento de dados.

Para a implementação do questionário também contamos com o inestimável apoio da equipa do projecto, que formou parte da equipa de 3 inquiridores que, entre 21 de Março a 16 de Abril 2018, realizaram os 251 questionários. A partir desta base de dados foi realizada uma análise estatística dos dados, em *Microsoft Excel* e *Sofastats*³, cujas tabelas de estatística descritiva podem ser encontrada no anexo 6.

¹Com base na população do Distrito de Chamanculo, do Censo 2017, foi estimada a população jovem do bairro de Xipamanine em 3.453 jovens.

² <http://www.kobotoolbox.org/>

³ <https://www.sofastatistics.com/home.php>

O (des)emprego em Moçambique

A criação de emprego é o elemento chave e o maior desafio para o desenvolvimento de Moçambique, conforme é reconhecido pelas diversas políticas públicas. O Plano Quinquenal do Governo (PQG 2015-19) tem como enfoque central o aumento do emprego, da produtividade e competitividade para a melhoria das condições de vida dos moçambicanos⁴.

Para esse efeito, o Governo pretende desenvolver acções visando a criação de mais oportunidades de emprego e melhoria da empregabilidade da mão-de-obra. O enfoque no emprego não se limita ao simples aumento do número de empregados, mas à criação de emprego decente.

Como refere a *Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique 2006 – 2015*⁵, o objectivo da promoção do emprego decente não é apenas a criação de novos postos de trabalho, mas descobrir um sistema social e económico que garanta uma segurança e emprego básico, ao mesmo tempo que seja capaz de se adaptar às circunstâncias de rápidas mudanças, num mercado altamente competitivo.

Contudo, apesar da elevada prioridade das entidades públicas, o desemprego continua a ser um flagelo para a economia e população Moçambicana. Como refere a supracitada Estratégia⁶, o desemprego e emprego precário são responsáveis pela elevada taxa de pobreza absoluta na população. Factores como: i) elevadas taxas de analfabetismo, principalmente entre as mulheres; ii) baixos índices de produtividade no sector agrícola familiar, de onde provêm os rendimentos de mais de 80% da população; e, iii) fraca disponibilidade de infra-estruturas básicas nas zonas rurais (estradas, energia, água, telecomunicações e outras) são, simultaneamente, causa e consequência, quer da pobreza absoluta, quer do desemprego.

Embora não exista um sistema estatístico fiável sobre o mercado de trabalho, o *Inquérito ao Orçamento Familiar 2014/2015* revelou que a taxa de desemprego cresceu de 18,7% em 2004, para 25,3% em 2015 (47,7% para a faixa etária entre os 15 anos e os 19 anos)⁷. As taxas de desemprego são mais elevadas nas áreas urbanas, especialmente entre jovens e mulheres.

Estima-se ainda que a taxa de sub-emprego⁸ esteja acima dos 87% e mais 80% da mão-de-obra se dedique à agricultura de subsistência e a actividades informais, o que aumenta a probabilidade dos trabalhadores estarem sujeitos a condições de trabalho vulneráveis⁹.

De acordo com a *Proposta de Política de Emprego (2016)*, a tendência de desemprego acima descrita poderá agravar-se a curto e a médio prazo, devido a uma força de trabalho jovem e em rápido crescimento, que vai fazer a sua transição para o mercado de trabalho.

⁴ Governo de Moçambique, «Programa Quinquenal do Governo 2015-2019» (2015).

⁵ Conselho de Ministros, «Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique 2006 – 2015» (2006).

⁶ idem.

⁷ MTESS, «Proposta de Política de Emprego: Promovendo mais e melhores empregos em Moçambique» (2016).

⁸ Sub-emprego: inclui todas as pessoas que trabalham habitualmente menos de 40 horas (limite estipulado de horas de trabalho) e que afirmam que aceitam trabalhar mais horas 12. (Nota: a definição nacional exclui pessoas com emprego abaixo das suas qualificações.)

⁹ MTESS, Proposta de Política de Emprego: Promovendo mais e melhores empregos em Moçambique.

Características do mercado de trabalho

De acordo com o *Censo Populacional (1997)*¹⁰, a População Economicamente Activa (PEA) em Moçambique é de cerca de 5.9 milhões de pessoas, constituída maioritariamente por trabalhadores por conta própria (52%) e trabalhadores familiares não remunerados (33,7%). Apenas 11,1% são assalariados, dos quais 4,1% são absorvidos pelo Governo e Sector Público e 6,9% pelo sector privado.

Segundo o *IFTRAB 2004/05*¹¹, a maioria da população moçambicana trabalha no ramo de agricultura, pecuária, caça, pesca e silvicultura (78,5%), quer para o sexo masculino (68%) quer para o feminino (87,3%). Na área urbana, a percentagem da população trabalhando na agricultura, pecuária, caça, pesca e silvicultura (40,1%) é relativamente mais baixa que na rural (92,7%). O trabalho doméstico é hoje a principal fonte de emprego para as mulheres e constitui a terceira maior ocupação, depois de camponês e pequeno comerciante.¹²

Por seu turno, o *Censo às Empresas de 2014-15*¹³ revela que as pequenas e médias empresas constituem 96,9% do sector privado (92,7% pequenas e 4,2% médias) em Moçambique e 60% das pequenas empresas dedicam-se ao comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos, constituindo esta uma das principais actividades quer do sector formal como informal.

Em função destas características, facilmente verificamos que uma parte significativa da PEA, ao não conseguir inserção no sector formal, acaba por exercer uma actividade geradora de rendimento na economia informal. O Ministério da Planificação e Desenvolvimento estima que a economia informal contribua para 40% do PIB em Moçambique. Não existem, contudo, dados atualizados, nacionalmente representativos e pormenorizados sobre este sector.

Assim, podemos concluir que o mercado de trabalho em Moçambique é caracterizado pelo peso significativo do desemprego e sub-emprego, maioritariamente nos jovens e mulheres, e uma predominância do não assalariado e informal, que assume uma natureza estrutural e decorre de vários factores como identificados na *Estratégia de Emprego e Formação Profissional*¹⁴, nomeadamente:

- da incapacidade da economia em gerar postos de trabalho em número suficiente para absorver os desempregados, incluindo os jovens que anualmente ingressam na população economicamente activa;
- da baixa oferta educativa no geral, da formação profissionalizante no particular e do abandono escolar, principalmente nos jovens, que antecipa a entrada destes no mercado;
- da redução do peso do Estado como empregador, dada a mudança do papel deste na economia;

¹⁰ INE, «Censo 1997», 1997.

¹¹ INE, «Inquérito Integrado à Força de Trabalho (IFTRAB 2004/05)», 2006.

¹² Ruth Castel-Branco, «No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo», em *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*, IESE (Maputo, 2017), 113–34.

¹³ INE, «Empresas em Moçambique: Resultados do segundo censo nacional (2014 – 2015)», 2017.

¹⁴ Conselho de Ministros, *Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique 2006 – 2015*.

- da tendência decrescente de utilização de mão-de-obra moçambicana nas minas da África do Sul;
- da procura de uma força de trabalho cada vez mais qualificada, capaz de acompanhar a evolução tecnológica;
- da elevada taxa de mortalidade das empresas;
- da grande vulnerabilidade do sector agrícola aos desastres naturais que, em determinados períodos, geram situações pontuais de desemprego;
- dos elevados índices de pobreza absoluta e limitada disponibilidade de emprego fora do sector agrícola nas zonas rurais.

Apesar destes constrangimentos estruturais serem simultaneamente do lado da oferta e da procura de trabalho, qualquer política de promoção de emprego tem de priorizar a empregabilidade dos cidadãos e, desse modo, ajustar as características da procura às exigências do mercado de emprego. Para isso, torna-se necessário aprofundar o conceito de empregabilidade.

Conceito de Empregabilidade

Gazier (1990)¹⁵ define empregabilidade como sendo a “aptidão de um indivíduo para o trabalho, avaliada pelo resultado sintético de testes funcionais”; ou “atractividade de um indivíduo para a empresa, avaliada por testes de atitudes e de comportamentos” ou ainda, a “designação de desempenhos prováveis de um grupo ou de uma pessoa no mercado de trabalho, avaliada por indicadores probabilísticos como tempo de permanência no emprego, duração média diária ou semanal do trabalho e valor de salário”.

No contexto actual, empregabilidade depende da aposta na educação básica e na qualificação profissional, o que pressupõe a realização de investimentos na educação e formação profissional que “desenvolvam habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, produzindo competências para gestão da qualidade e, conseqüentemente, para a empregabilidade”¹⁶.

Contudo, como refere a *Estratégia de Emprego e Formação Profissional*¹⁷, a formação só por si pode não resultar em emprego. A noção de empregabilidade precisa de ser entendida, por um lado, como uma alavanca de reposição do emprego através da criação de oportunidades de aprendizagem contínua para todos os trabalhadores e, por outro lado, como criação de empregos que ocupem a força de trabalho existente. O investimento nas duas áreas, formação e promoção da criação de emprego, é essencial no incremento da empregabilidade.

Caetano (2015)¹⁸ define factores de empregabilidade como sendo o conjunto de competências e habilidades necessárias para garantir colocação e permanência dum profissional dentro das organizações, num cenário em que predomina a competitividade. Dentre os múltiplos factores e empregabilidade apresentados por vários autores destacam-se competência, conhecimento

¹⁵ Visto em José Caetano, «Educação e Empregabilidade» 2, n. 5 (Setembro de 2015).

¹⁶ Caetano.

¹⁷ Conselho de Ministros, *Estratégia de Emprego e Formação Profissional em Moçambique 2006 – 2015*.

¹⁸ <http://www.kobotoolbox.org/>

tecnológico, domínio de informática e possuir habilidades de trabalho em equipa, de liderança e de relações interpessoais.¹⁹

Os jovens e o mercado de trabalho

Efectivamente, os jovens (15-24) são os mais afectados pelo desemprego, que atinge cerca de 39% dessa população²⁰. Para explicar este facto concorrem vários factores, como a pobreza, a exclusão política, a corrupção ou a falta de oportunidades²¹. As dificuldades de acesso ao mercado de trabalho facilitam a proliferação de “venda” de vagas, que também frequentemente se transformam em burlas²².

O acesso à educação e formação profissional são os factores determinantes para o aumento da empregabilidade, como prova o facto do ensino técnico-profissional ter, em 2016, uma taxa de empregabilidade dos seus alunos de 42%²³.

De acordo com uma pesquisa sobre o mundo do trabalho em Maputo, de 2013²⁴, as razões do jovem ficar sem trabalho, após a formação profissional são, entre outras, as seguintes:

1. Baixa qualidade da formação (carências de conteúdos, preparação e aptidão dos formadores, falta de equipamentos/matérias ou obsolescência, falta ou ineficácia do estágio)
2. Falta de motivação pessoal do formado (falta de formação humana, orientação errada)
3. Área de formação pouco requerida pelo mercado (falta de atenção ao mercado do trabalho e de comunicação com as tendências das empresas)
4. Carências pessoais do jovem devido a uma fraca formação de base (baixa qualidade do ensino primário em particular)

Há uma distância entre a formação dos jovens, as suas expectativas pessoais e a realidade do mercado de trabalho. Os jovens com formação superior sempre pensam que terão bons empregos e boas condições e nem sempre os empregadores lhes podem dar tais condições esperadas.

¹⁹ O estudo de (Caetano, 2015) identificou os principais factores de empregabilidade, através de um inquérito a 36 empresas, os seguintes: a capacidade de ouvir e tomar decisão, o possuir a mentalidade voltada à inovação, conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (competências), boas relações interpessoais, a liderança, a capacidade de trabalhar em equipa, boa formação geral.

²⁰ OIT, «ILO Mozambique Factsheet» (Maputo: International Labor Organization, Janeiro de 2016).

²¹ Deutsche Welle (www.dw.com), «Os 77%: Jovem moçambicano lamenta falta de oportunidades | Moçambique | DW | 29.01.2018», DW.COM, acedido 16 de Fevereiro de 2018, <http://www.dw.com/pt-002/os-77-jovem-mo%C3%A7ambicano-lamenta-falta-de-oportunidades/a-41906778>.

²² DW, «Promessas de emprego viram burlas em Moçambique», 12 de Fevereiro de 2018, <http://www.dw.com/pt-002/promessas-de-emprego-viram-burlas-em-mo%C3%A7ambique/a-42520321>.

²³ PANA, «Reforma do ensino técnico afeta empregabilidade em Moçambique», acedido 16 de Fevereiro de 2018, <http://www.panapress.com/Reforma-do-ensino-tecnico-afeta-empregabilidade-em-Mocambique--3-630468162-50-lang4-index.html>.

²⁴ Alessandro Galimberti Galimberti, «Pesquisa do Mundo do Trabalho em Maputo», Elaborado no âmbito do projecto “O mundo do trabalho: novos desafios para os jovens desempregados do Bairro Chamanculo C de Maputo” cofinanciado pela UE (Maputo: Fundação Avsi, Setembro de 2013).

Políticas e Iniciativas para promover o emprego

A promoção e criação de emprego é uma preocupação transversal à sociedade moçambicana, como já vimos, e envolvendo o Governo, os Organismos Públicos (Ministérios, Direcções e Institutos), a Sociedade Civil e os Parceiros de Cooperação. O primeiro instrumento que define a política nacional de emprego é o *Programa Quinquenal do Governo 2015-2019*, complementado pela *Proposta de Política de Emprego 2016*, do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social (MTESS).

Efectivamente, o MTESS, através do Instituto Nacional de Emprego, é o responsável directo pela promoção do emprego e, nesse âmbito, desenvolveu recentemente uma plataforma electrónica - Portal Emprego - que visa melhorar o suporte à colaboração interinstitucional e a interacção com o público nas áreas de emprego e formação profissional. Trata-se de um portal de emprego electrónico para divulgação de vagas de emprego e criação de perfis de candidatos.

Por seu turno, o Instituto para a Promoção das Pequenas e Médias Empresas (IPEME) também dispõe de alguns mecanismos para apoio a iniciativas de empreendedorismo juvenil, nomeadamente: o *Fundo de Apoio as Iniciativas Juvenis (FAIJ)* que é uma linha de crédito bonificado para actividades ligadas ao turismo, com valor limite de 50/60 mil meticais; o *Pro-Jovem* que é uma linha de crédito bonificado para agricultura, cooperativa, comércio, com valor limite de 50.000 a 100.000 Meticais; o *Fundo de Combate a Pobreza Urbana – PERPU* e o *Fundo de Desenvolvimento Distrital – FDD* que também poderão constituir alternativas para financiamento de empreendedores.

Ao nível do ensino técnico-profissional, o Ministério da Educação introduziu recentemente reformas no Sistema Nacional de Ensino Técnico- Profissional, nas vertentes da Reabilitação e Apetrechamento das Escolas, da Componente Curricular e da Capacitação dos Professores, com vista a melhorar a qualidade dos cursos²⁵.

Os parceiros de cooperação também têm promovido vários projectos de promoção do emprego e empregabilidade, através da adequação das competências às necessidades do mercado. A Cooperação Alemã (BMZ) e o Departamento para o Desenvolvimento Internacional do Reino Unido (DFID) estabeleceram a iniciativa *E4D/SOGA – Emprego e Capacidade para a África Oriental*²⁶, 2015 – 2019, destinada a promover o emprego local e a resolver lacunas de competências nas indústrias baseadas nos recursos naturais e sectores relacionados em quatro países-alvo: Quénia, Moçambique, Tanzânia e Uganda. Paralelamente, a Cooperação Alemã tem vindo a implementar, em conjunto com Ministério da Educação, o Programa Pró-Educação²⁷ que visa promover uma educação primária de qualidade e uma educação profissional orientada para o mercado.

²⁵ PANA, «Reforma do ensino técnico afeta empregabilidade em Moçambique».

²⁶ GIZ Cooperação Alemã, «E4D/SOGA – Employment and Skills for Eastern Africa Mozambique», 2016.

²⁷ GIZ Cooperação Alemã, «Programa Pró-Educação», 2014.

A Cidade de Maputo: principais características socio-económicas

A cidade de Maputo tem 1.101.170 habitantes, dos quais 529.510 homens e 571.660 mulheres, e considerando que na pirâmide Moçambicana a população jovem (15-24) é cerca de 20%, os jovens da cidade seriam cerca 220.234. O nível de escolaridade está acima da média nacional, com 36,8% da população que concluiu o ensino secundário do 1.º ou 2.º ciclos e 2,5% concluíram ensino técnico na cidade de Maputo, contra 8,3% e 0,4%, respectivamente, a nível nacional. Os jovens dos 15-24 são o grupo que mais completou o ensino secundário, ao contrário do ensino técnico que é mais frequente nos outros grupos etário²⁸. Podemos concluir que os jovens dos 15-24 tem privilegiado a conclusão do ensino secundário, em detrimento do ensino técnico, mais frequentado pela população de faixas etárias mais velhas.

Em termos de actividade económica, a cidade dedica-se sobretudo ao comércio e serviços, como aliás é comum nas cidades capitais a nível global. De acordo com as Estatísticas Distritais disponíveis²⁹, referentes a 2010, as principais actividades económicas na Cidade de Maputo eram Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos (com 2.980 estabelecimentos registados), seguido pela Restauração e Similares (com 1.651), Outras actividades de serviços pessoais (727) e actividades das organizações associativas (529).

No que se refere a criação de emprego, excluindo a Administração Pública, que absorvem a maior proporção da força de trabalho empregada com as suas funções de garantia da Ordem e Segurança, Educação e Saúde, as áreas de actividade que mais empregam na Cidade de Maputo são Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos (14.604 trabalhadores); Restauração e similares (6.885), Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motociclos (6.316), Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (6.375), Actividades das organizações associativas (5.808) e Promoção imobiliária (desenvolvimento de projectos de edifícios); e Construção (5.739).

Os Jovens do Bairro de Xipamanine

O Bairro de Xipamanine pertence ao Distrito Municipal Nihamankulu, na cidade de Maputo. Presentemente é mais conhecido pela presença do maior mercado da cidade, o mercado de Xipamanine, onde se encontra uma enorme variedade de produtos a preço acessíveis. Paralelamente, é um dos bairros periféricos com maior concentração de população desfavorecida, em condições de vida muitas vezes precárias e baixos rendimentos. Neste contexto, procurámos recolher elementos para caracterizar a população jovem do bairro.

A amostra de jovens do Bairro de Xipamanine inquiridos estava, na sua maioria (62%), entre os 20-24 anos, sendo que 27% tinham entre 15-19 e 11% entre 25-30. A inclusão de jovens até 30 anos serviu para tornar a amostra mais representativa do actual universo juvenil, que se tem

²⁸ INE, «Indicadores Socio Demográficos Maputo Cidade 2007», 2007.

²⁹ Conselho Municipal de Maputo, «Perfil Estatístico Do Município de Maputo», 2010.

progressivamente alargado para os 30/35 anos. Em termos de género, esteve perto do equilíbrio, com 49% de raparigas e 51% de rapazes inquiridos.

O nível de escolaridade dos jovens do Bairro é maioritário o secundário, com 36% que completaram até à 10ª classe e 29% com a 12ª classe. Isto pode ser provavelmente relacionado com o facto de apenas 35% terem frequentado cursos de formação profissional, sobre diversas temáticas, incluindo na sua maioria: corte e costura, contabilidade, culinária, electricidade, informática, inglês, hotelaria e secretariado.

Experiência e percurso profissional

No que diz respeito a experiência profissional, os jovens inquiridos dividem-se quase proporcionalmente. Efectivamente, 52% dos jovens afirmaram já terem tido alguma experiência profissional, dos quais 30% referem ter feito Biscates ou outros trabalhos pontuais, 19% Trabalhos Informais, 12% Estágios Profissionais e apenas 28% referem ter tido contrato de Trabalho. Isto remete-nos para o facto de que a maioria dos jovens teve experiência de trabalho precárias e de curta duração.

Tabela 1: Tipo de experiência profissional dos jovens do Bairro Xipamanine, Abril 2018

Tipo de experiência profissional	Freq.	%
Biscate/Pontual	39	30%
Biscate/Pontual e Estágio profissional	5	4%
Biscate/Pontual, Estágio profissional e contrato de trabalho	1	1%
Biscate/Pontual e Trabalho Informal	1	1%
Trabalho Informal	25	19%
Trabalho Informal e Estágio profissional	1	1%
Estágio profissional	16	12%
Estágio profissional e contrato de trabalho	4	3%
Contracto de trabalho	37	28%
Outra	1	1%
TOTAL	130	100%

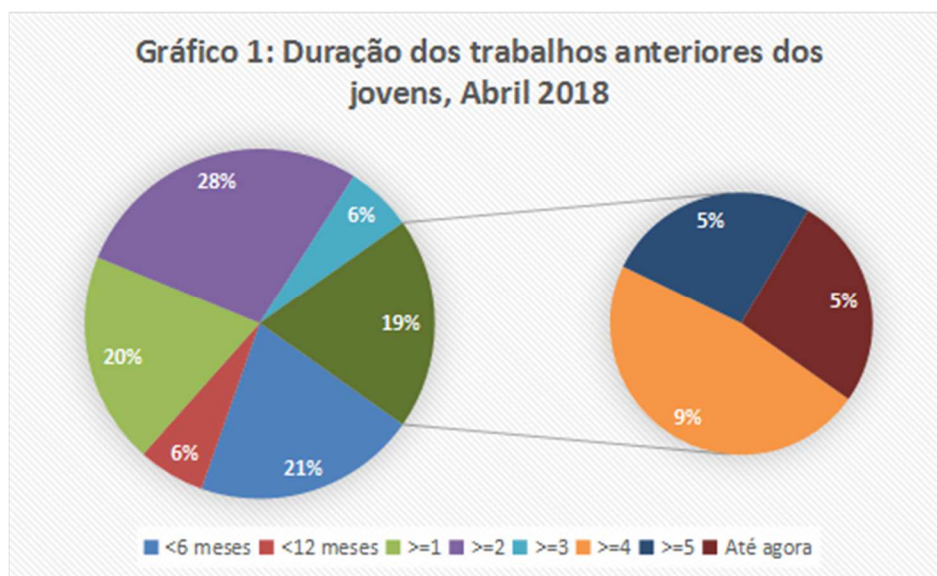
De facto, a precariedade parece ser a tendência laboral comum entre os jovens do bairro, segundo os inquiridos, visto que 74% deles referem o Biscate como sua principal ocupação

actual. Outras ocupações mais referidas incluem Comércio Informal e trabalhos relacionados com a Construção Civil (Pedreiros, Carpinteiros, Canalizador, etc.).

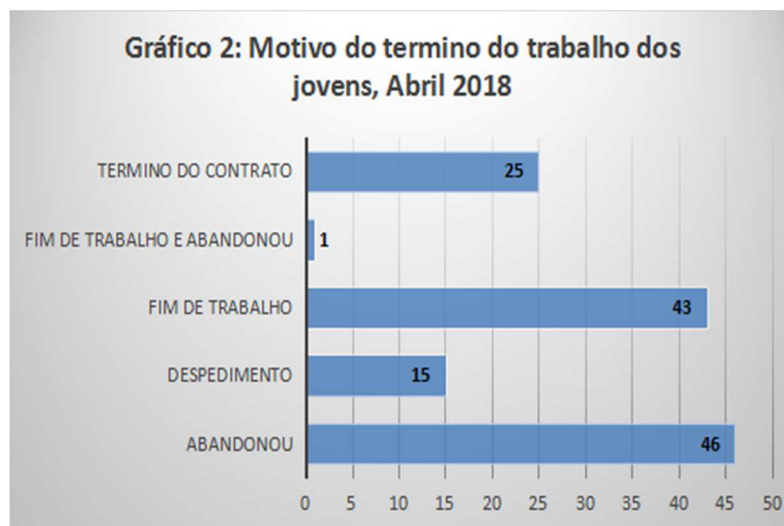
Tabela 2: Principais ocupações dos jovens no Bairro de Xipamanine, Abril 2018

Principais ocupações	Freq	%
Biscates	186	74%
Comércio Informal	133	53%
Construção Civil	57	23%
Salão de Cabeleiro	55	22%
Outra	42	17%
Outra - Chapeiro/Cobrador	15	6%

O percurso profissional dos jovens do Bairro de Xipamanine é diverso, mas na sua maioria de curta duração: 21% reporta trabalhos com duração inferior a 6 meses, 20% e 28% com duração inferior ou igual a 1 e 2 anos, respectivamente.



E, surpreendentemente, a principal razão para esta efemeridade é o abandono do trabalho. Com efeito, 38% refere que abandonou o seu posto de trabalho, seguido por 33% que refere o fim do trabalho (geralmente associado a trabalhos temporários) e apenas 12% indicam o despedimento como causa do desemprego.



Quando exploramos as motivações para o abandono do posto de trabalho, a grande maioria (64%) indicam que o salário era baixo e/ou as condições de trabalho eram deficientes. Efectivamente, estes factores também estão associados com o trabalho precário e de curta duração, que geralmente favorece o empregador em detrimento do empregado.

Tabela 3: Principais motivos para os jovens terem abandonado o trabalho, Abril 2018

Principais motivos para abandono do trabalho	Freq.	%
As condições de trabalho eram más	9	20%
O salário era baixo	10	22%
O salário era baixo e as condições de trabalho eram más	10	22%
O salário era baixo e conflitos com colegas ou chefe	2	4%
O salário era baixo e outras	4	9%
Outro	11	24%
TOTAL	46	100%

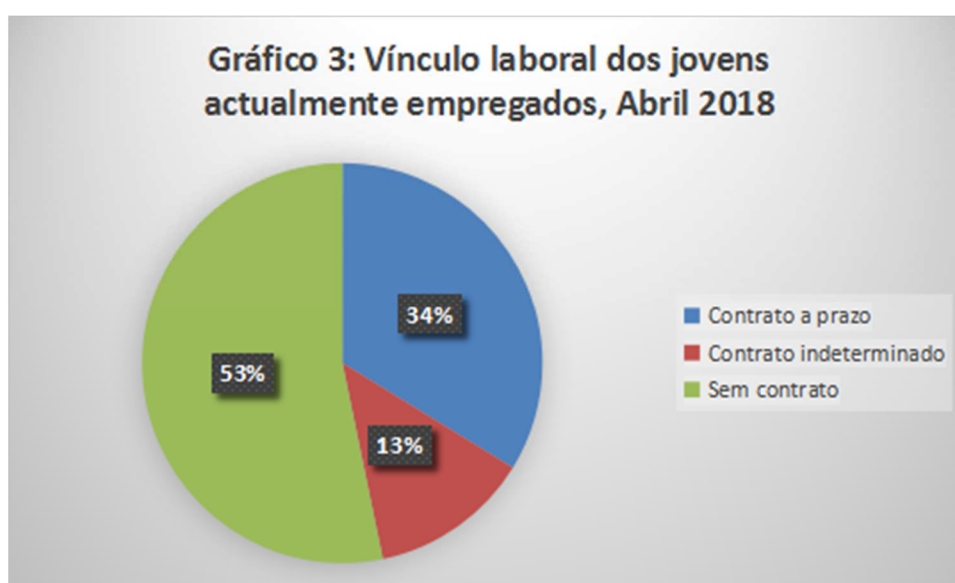
A forma como os jovens conseguiram os seus trabalhos também se enquadra neste contexto, uma vez que 50% conseguiram através de familiares e contactos pessoais e apenas 12% viram anúncio no jornal ou na internet (2%).

Tabela 4: Formas como os jovens do Bairro de Xipamanine conseguiram os empregos, Abril 2018

Forma como conseguiram os empregos	Freq	%
Familiares/Contactos	65	50%
Familiares/Contactos Anúncio na internet	1	1%

Familiares/Contactos Anúncio no jornal	2	2%
Familiares/Contactos Contacto pessoal com a empresa	1	1%
Anúncio no jornal	15	12%
Anúncio no jornal Contacto pessoal com a empresa	2	2%
Anúncio na internet	2	2%
Anúncio na internet Contacto pessoal com a empresa	3	2%
Contacto pessoal com a empresa	35	27%
Outro	4	3%
TOTAL	130	100%

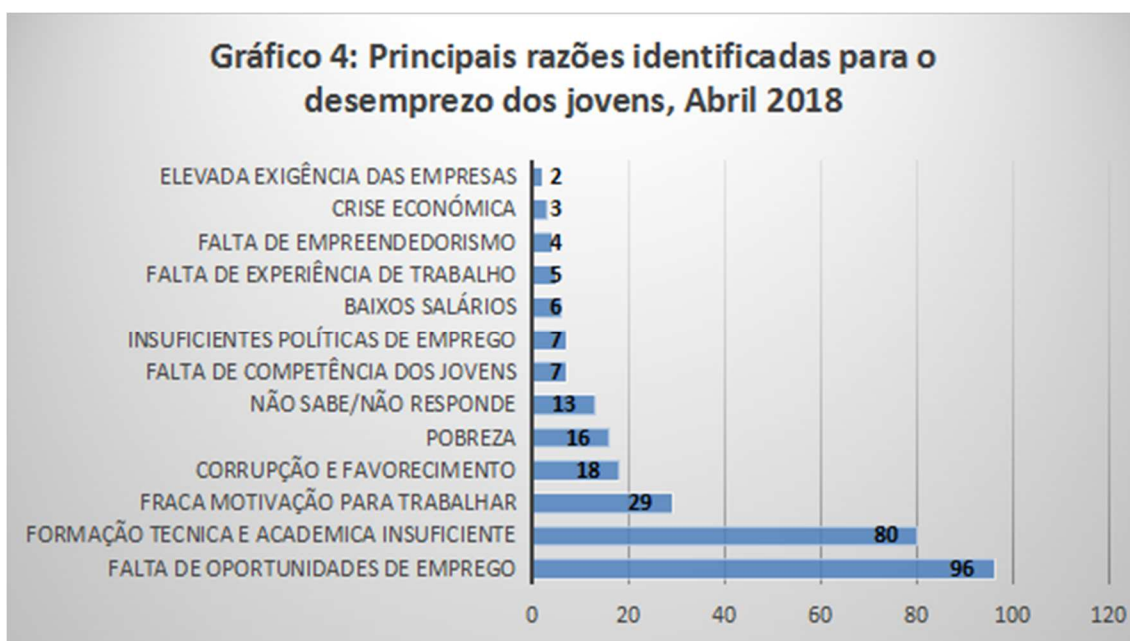
O problema nacional do desemprego juvenil é uma realidade alarmante no bairro do Xipamanine, onde 69% dos jovens não tinham emprego no momento deste estudo. Dos que estavam empregados, 53% não tinha contracto de trabalho e, dos que o tinham, apenas 13% tinha contracto por tempo indeterminado.



De referir que, de acordo com a *Lei do Trabalho em Moçambique*, existem 3 tipos de contractos individuais de trabalho com diferente duração: por tempo indeterminado, a prazo certo ou incerto. O contracto por tempo indeterminado não tem duração definida, o contracto a prazo certo é celebrado por um período não superior a 2 anos, podendo ser renovado por duas vezes, e o contracto de prazo incerto só é admitido nos casos em que não seja possível prever com certeza o período em que cessará a causa que o justifica.

Como referido acima, as principais ocupações dos jovens são biscates e o comércio informal, mencionados por 74 e 53% dos inquiridos. Entre os desocupados, muitos ficam nas ruas, jogam futebol ou estão metidos no mundo das drogas, na bebida ou delinquência.

As razões identificadas pelos jovens do bairro para o seu elevado desemprego são principalmente a falta de oportunidades (referida por 38% dos jovens), a insuficiente formação técnica e académica dos jovens (32%), a fraca motivação para o trabalho (12%) e a corrupção e favorecimento (7%).



As restantes razões indicadas incluem a pobreza e a crise económica, a falta de competência dos jovens, insuficientes políticas de emprego, os baixos salários, a falta de experiência de trabalho e de espírito de empreendedorismo dos jovens.

A empregabilidade dos Jovens no Bairro do Xipamanine

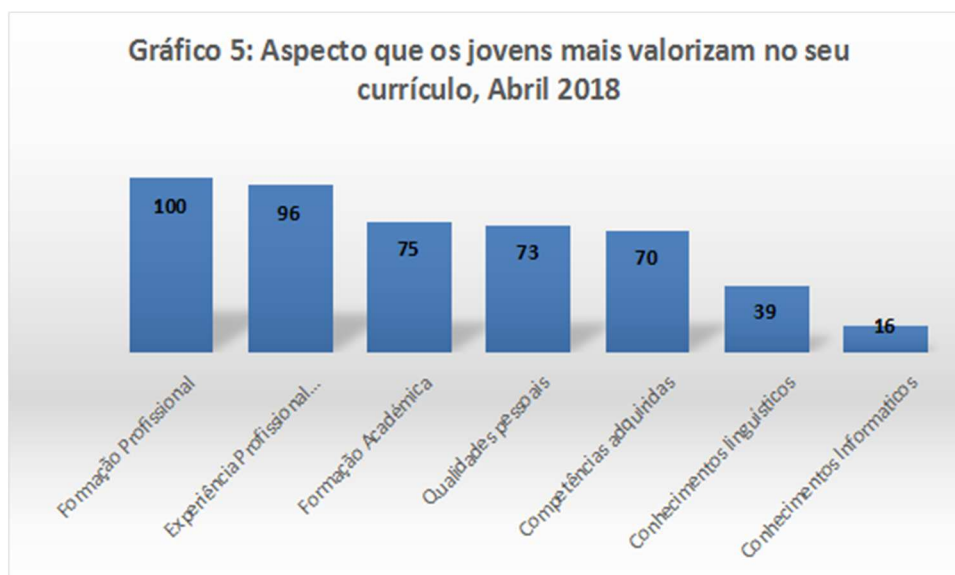
A empregabilidade dos jovens depende de um conjunto de características e competências pessoais e profissionais que os tornem atrativos para os empregadores. Mas para isso é essencial que os jovens se dêem a conhecer às empresas que recrutam novos colaboradores.

De acordo com as entrevistas realizadas a empresas da cidade de Maputo e do Bairro de Xipamanine, mais de 80% divulga as suas vagas através de anúncios e uma grande maioria aceita continuamente currículos de candidatos espontâneos, criando bases de dados às quais recorrem quando necessário. De referir que a modalidade do anúncio de vaga depende da dimensão da empresa, sendo que as maiores recorrem a sites da internet ou jornais, enquanto as PME geralmente fixam em locais de referência nas imediações da empresa.

Assim sendo, para os jovens (como para qualquer candidato), ter um currículo bem estruturado é uma das principais ferramentas para chamar a atenção de um recrutador, possibilitando o acesso a uma entrevista que pode garantir um emprego.

A maioria dos jovens do bairro de Xipamanine (64%) já elaborou um currículo. Mas, considerando a sua importância para a empregabilidade dos jovens, o facto de ainda existir um número significativo (36%) que nunca preparou um currículo deve ser alvo de atenção.

Os aspectos que os jovens mais valorizam num currículo são a formação profissional (40%) e a experiência profissional anterior (38%); e os menos valorizados são os conhecimentos linguísticos (16%) e informáticos (6%).



Por seu turno, todas as empresas destacam a experiência profissional e 83% destas mencionam as qualidades pessoais e humanas, como principais factores valorizados no perfil dos candidatos. Isso torna-se evidente quando traçam o perfil ideal dos jovens colaboradores, que inclui as seguintes características: proactividade, dinamismo, honestidade, confiança, idoneidade, responsabilidade, motivação, dedicação, comunicativo, profissionalismo, humildade e ambição. As características pessoais mais referidas são a responsabilidade e motivação ou vontade de trabalhar. Paralelamente, a experiência ou “saber fazer o trabalho” é a característica profissional mais valorizada.

Com visto a aprofundar a análise das características pessoais e profissionais dos jovens do Bairro de Xipamanine, procurámos perceber junto dos jovens quais eram os comportamentos pessoais e profissionais habituais na sua última experiência profissional: 77% dos jovens disseram ser pontuais, a característica mais indicada, seguida pelo sentido de responsabilidade (40%) e a boa apresentação (37%). Apenas uma minoria referiu às vezes chegar atrasado (1%) e que faltava de vez em quando (1%).

Tabela 5: Principais comportamentos perante o trabalho dos jovens do Bairro de Xipamanine, Abril 2018

Comportamentos perante o trabalho	Freq	%
Ser pontual	194	77%
Ter sentido de responsabilidade	101	40%
Ter boa apresentação	93	37%
Trabalhar muito para além do horário	52	21%

Ter respeito pelos colegas e chefes	49	20%
Cumprir estritamente o horário de trabalho	40	16%
Ser sempre honesto	38	15%
Ter paciência	37	15%
Relacionar-se bem com os colegas	29	12%
Tirar vantagem de oportunidade	11	4%
As vezes chegar atrasado	7	3%
Faltava de ver em quanto	3	1%

Contudo, isto contrasta com a opinião das empresas, que apontam a assiduidade e pontualidade, o desleixo (*relaxar*), associado à irresponsabilidade (*não cumprir prazos e não cumprir metas, não levar trabalho a sério*) e à imaturidade (*muito tempo ao telefone*) como principais pontos fracos dos jovens colaboradores.

Por outro lado, quando comparamos as opiniões de empresas e jovens sobre o perfil ideal de colaborador existe realmente compatibilidade. Os jovens destacaram a honestidade (58%), empenho e dedicação (44%), a formação profissional (43%) e experiência profissional (38%). Apenas divergem na proactividade e capacidade de comunicação, que foram mais valorizadas pelas empresas do que pelos jovens.

Tabela 6: Características pessoais/profissionais que os jovens consideram ser mais valorizadas pelas empresas, Abril 2018

Características mais valorizadas pelas empresas	Freq.	%
Honestidade	146	58%
Empenho e dedicação	110	44%
Formação Profissional	108	43%
Experiência Profissional	88	35%
Dinamismo	46	18%
Formação Académica	43	17%
Espírito de equipa	38	15%
Assiduidade	37	15%
Proactividade	23	9%
Bom relacionamento interpessoal	21	8%
Conhecimento cultura geral	18	7%
Capacidade de comunicação verbal e escrita	17	7%
Liderança	14	6%
Conhecimento de linguas	13	5%
Domínio da informática	2	1%

A formação profissional é um factor determinante para a empregabilidade dos jovens e é valorizada pelas empresas, sendo prática comum nas empresas de maior dimensão, pelo menos ter uma formação inicial dos seus colaboradores. Por seu turno, as pequenas e médias

empresas (PME) destacam o *saber fazer* prático como substituto directo da formação em escola. Considerando que a grande maioria das empresas da Cidade de Maputo, incluindo o Bairro do Xipamanine, se dedicam ao comércio e prestação de serviços diversos, a capacidade de comunicação e interação com os clientes é um aspecto muito relevante para a empregabilidade dos jovens.

Os cursos profissionais são considerados também por 56% dos jovens como a principal forma de se tornar mais atractivos para os empregadores, ultrapassando a formação académica, com 49%. Contudo, verifica-se que a proporção de jovens do Bairro de Xipamanine que fizeram curso profissional é ainda baixa, apenas 39%. Efectivamente, apesar da maioria dos Centros de Formação Técnico-Profissional não terem dados concretos sobre a empregabilidade dos seus alunos, referem que a grande maioria dos alunos consegue um emprego depois do curso.

Importa realçar que, considerando mais uma vez que a maioria das empresas da cidade de Maputo se dedicam ao comércio e serviços, as vagas mais comumente disponíveis para jovens incluem empregados de balcão/mesa, atendimento ao cliente, gestão de armazéns, promotores/assistentes de vendas, trabalhadores sazonais para diversas áreas, funções para as quais não é exigida formação técnico profissional, mas apenas experiência de trabalho.

A falta de experiência de trabalho dos jovens é um dos pontos fracos mais referidos pelas empresas, e que afecta mais profundamente a empregabilidade dos jovens. O estágio profissional é uma forma de abrir o mundo do trabalho aos jovens recém-formados. Os Centros de Formação certificados geralmente garantem estágios profissionais para os seus alunos, mas entre as empresas o panorama é diferente: muitas das empresas não oferecem possibilidade de estágios, algumas apenas em áreas complementares (administração, contabilidade, recursos humanos), outras ainda deixaram de o fazer devido à crise económica dos últimos anos.

Os outros factores de empregabilidade enunciados pelos jovens e pelas empresas, como a honestidade, responsabilidade, proactividade, dinamismo, dedicação, humildade, podem ser enquadrados no conjunto de qualidades humanas. Têm existido iniciativas pioneiras, como o projecto *Ser Jovem em Xipamanine*, direccionadas para colmatar as lacunas dos jovens nesta área, mas os centros de formação profissional entrevistados consideram um assunto transversal integrado nos seus currículos escolares.

Conclusões e recomendações

O problema do desemprego em Moçambique é um flagelo que afecta grande parte da população activa, com particular destaque para os jovens. Para além disso, o sub-emprego, a precariedade e informalidade são realidades paralelas que limitam ainda mais o número de moçambicanos com emprego decente.

O investimento nacional na educação tem permitido aos jovens melhorarem as suas qualificações académicas e terem mais acesso à formação técnico profissional, mas subsistem importantes desafios em termos da sua empregabilidade. A empregabilidade dos indivíduos

depende da criação de habilidades básicas no plano do conhecimento, das atitudes e dos valores, ou seja, a conjugação de educação académica/técnica com formação humana.

O presente estudo permite concluir que os empregadores, apesar de valorizarem a formação, sobretudo técnico-profissional, como factor de empregabilidade dos jovens moçambicanos, realçam a importância da responsabilidade, honestidade e dinamismo aquando da sua contratação. O dinamismo e proactividade dos jovens deve começar pela procura de emprego, através da preparação de um currículo e da sua distribuição pelas empresas a que pretende concorrer. Efectivamente, esta é uma das principais formas de recrutamento usadas pelas empresas.

Os jovens precisam de adquirir maturidade, para encararem com responsabilidade e dedicação a sua função numa empresa, devem evitar “relaxar” no cumprimento dos prazos e metas, assim que conseguem um contrato na empresa, e demonstrarem proactividade e dinamismo. Os jovens do bairro de Xipamanine conhecem qual é o perfil ideal do colaborador para uma empresa, reconhecem a relevância da pontualidade e da honestidade como factores de empregabilidade, devendo apenas transpor a teoria para a prática.

A formação técnico-profissional é, indiscutivelmente, um factor de empregabilidade, pois as empresas procuram jovens que *saibam fazer*. Apesar de muitas das vagas existentes, sobretudo no comércio, serviços e restauração (por sinal os principais ramos de actividades na cidade de Maputo) serem para posições pouco diferenciadas, a experiência profissional é um relevante factor de empregabilidade. Nos jovens, essa experiência seria preferencialmente adquirida através de estágio profissional, parte integrante da maioria dos cursos profissionais, mas que ainda não é prática adoptada pela generalidade das empresas.

A formação técnico-profissional deve ser acompanhada pela formação humana, quer ela seja introduzida de forma transversal nos currículos escolares, quer seja ministrada através de formações específicas, como no projecto *Ser Jovem em Xipamanine*, de forma a compensar as limitações existentes nos jovens a esse nível.

A crise económica e financeira que afecta o país e um crescimento alicerçado em mega-projectos pouco intensivos em mão-de-obra, dificultam a criação de oportunidades de emprego. O favorecimento e a corrupção também limitam a igualdade de oportunidade no acesso ao emprego e a “venda” de vagas é uma prática comum no mercado de trabalho. As políticas públicas são insuficientes (em número e em recursos) para constituir uma resposta efectiva para este problema. Neste contexto, é unânime o elogio do empreendedorismo como forma de ultrapassar este problema de desemprego jovem.

A solução: o empreendedorismo?

O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo”³⁰ refere que existem evidências empíricas consistentes que confirmam que as PME são um importante motor de criação de postos de trabalho. Esta convicção é partilhada por todas as entidades e organismos entrevistados durante este estudo.

³⁰ OIT, «Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo», 2015.

O empreendedorismo é visto como uma forma de garantir uma economia sustentável no futuro, ideia assente no pressuposto que para além das pessoas criarem o seu próprio emprego ainda são capazes de empregar outros.

Contudo, é necessária alguma cautela. Um grande desafio associado ao empreendedorismo é a elevada taxa de mortalidade das ideias e empresas nos primeiros anos de vida. Por exemplo, na África do Sul, 8 de cada 10 novos negócios falharam nos primeiros dois anos³¹. O sucesso dos empreendedores depende em grande medida da envolvência: do ambiente de negócio, do crescimento económico, da disponibilidade e facilidade de acesso ao crédito, os procedimentos para criação de empresa, a política fiscal e laboral, etc.

O relatório *Accelerating Entrepreneurship in Africa*³², produzido pela Omidyar Network, sobre um estudo realizado a 582 empreendedores em 6 países da África Subsariana, apresenta várias pistas sobre os principais desafios do empreendedorismo no continente. O acesso ao financiamento é um dos principais entraves, mas os financiadores justificam-se pela falta de planos de negócios financiáveis, devido a várias razões, desde a qualidade e viabilidade da ideia de negócio até ao comprometimento do empreendedor e da sua equipa. Por outro lado, a capacidade do empreendedor se adaptar as alterações do mercado e lidar com a incerteza são grandes determinantes do sucesso do negócio. Efectivamente, do acesso e adaptação ao mercado, da criação de múltiplos canais de distribuição, depende a capacidade de manter as receitas e lucros num nível adequado para permitir o crescimento do negócio.

Paralelamente, aponta para a necessidade do empreendedor compatibilizar capacidades de gestão com as técnicas. A componente de gestão durante a formação académica ou profissional, quer seja teórica quer prática, através da gestão de pequenos projectos, é muitas vezes esquecida, contribuindo para a falta de cultura de gestão entre os empreendedores.

A dificuldade de acesso a energia eléctrica de qualidade, as infra-estruturas de comunicação e transporte deficientes ou inexistentes têm um impacto significativo nos custos do negócio, e a legislação e os entraves burocráticos à criação de empresas continuam a empurrar para a informalidade muitos empreendedores.

Por último, algum romanticismo sobre o empreendedorismo, associando-o exclusivamente aos resultados positivos, pode conduzir à subestimação dos desafios inerentes ao percurso do empreendedor. A noção do "homem de negócios" de sucesso depende mais da riqueza e do estilo de vida, em vez da perspicácia nos negócios e do espírito empreendedor.

³¹ Sureswipe, «What can your small business do about unemployment?», Janeiro de 2017, <http://www.sureswipe.co.za/blog/can-small-business-unemployment>.

³² Omidyar Network e Monitor Group, «Accelerating Entrepreneurship in Africa», 2013.

Bibliografia

- Caetano, José. 2015. «Educação e Empregabilidade» 2 (5).
- Castel-Branco, Ruth. 2017. «No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo». Em *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*, IESE, 113–34. Maputo.
- Conselho Municipal de Maputo. 2010. «Perfil Estatístico Do Município de Maputo».
- Cooperação Alemã, GIZ. 2014. «Programa Pró-Educação».
- . 2016. «E4D/SOGA – Employment and Skills for Eastern Africa Mozambique».
- DW. 2018. «Promessas de emprego viram burlas em Moçambique». 12 de Fevereiro de 2018. <http://www.dw.com/pt-002/promessas-de-emprego-vm-burlas-em-mo%C3%A7ambique/a-42520321>.
- . sem data. «Maioria dos professores recém-graduados sem emprego em Moçambique». DW.COM. Acedido 16 de Fevereiro de 2018. <http://www.dw.com/pt-002/maioria-dos-professores-rec%C3%A9m-graduados-sem-emprego-em-mo%C3%A7ambique/a-41873767>.
- «Empregabilidade de jovens: INEP asina acordo com mais duas empresas». 2017. Setembro de 2017. <http://www.verdade.co.mz/economia/63461-empregabilidade-de-jovens-inep-asina-acordo-com-mais-duas-empresas>.
- Galimberti, Alessandro Galimberti. 2013. «Pesquisa do Mundo do Trabalho em Maputo». Elaborado no âmbito do projecto “O mundo do trabalho: novos desafios para os jovens desempregados do Bairro Chamanculo C de Maputo” cofinanciado pela UE. Maputo: Fundação Avsi.
- Governo de Moçambique. 2015. *Programa Quinquenal do Governo 2015-2019*.
- INE. 1997. «Censo 1997».
- . 2004. «Inquérito ao Sector Informal (INFOR)».
- . 2005. «O Sector Informal em Moçambique: Resultados do Primeiro Inquérito Nacional (2005)». Maputo: INE.
- . 2006. «Inquérito Integrado à Força de Trabalho (IFTRAB 2004/05)».
- . 2007. «Indicadores Socio Demograficos Maputo Cidade 2007».
- . 2011. «Mulheres e Homnes em Moçambique, Indicadores Seleccionados de Género - 2011».
- . 2017. «Empresas em Moçambique: Resultados do segundo censo nacional (2014 – 2015)».
- Júnior, Rogério. sem data. «Educação e empregabilidade da mulher em Moçambique, por Rogério Marques Benedito Júnior». Acedido 16 de Fevereiro de 2018. <https://alrei.org/home/education/educacao-e-empregabilidade-da-mulher-em-mocambique>.
- Klaveren, Maarten van, Kea Tijdens, Melanie Hughie-Williams, e Nuria Martin. 2009. «Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Moçambique». Relatório Nacional N.º 1. Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3. Amesterdão, Países Baixos: Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão (AIAS).
- MTESS. 2016. *Proposta de Política de Emprego: Promovendo mais e melhores empregos em Moçambique*.
- Muhate, Basílio. sem data. «Desemprego em Moçambique». Rabiscando Moçambique: Acedido 16 de Fevereiro de 2018. <https://basiliomuhate.blogspot.com/2008/04/desemprego-em-moambique.html>.
- OIT. 2015. «Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo».

- — —. 2016. «ILO Mozambique Factsheet». Maputo: International Labor Organization.
- Omidyar Network, e Monitor Group. 2013. «Accelerating Entrepreneurship in Africa».
- PANA. sem data. «Reforma do ensino técnico afeta empregabilidade em Moçambique».
Acedido 16 de Fevereiro de 2018. <http://www.panapress.com/Reforma-do-ensino-tecnico-afeta-empregabilidade-em-Mocambique--3-630468162-50-lang4-index.html>.
- Sande, Elias. sem data. «OLHOS DO PSICÓLOGO: Mercado de Emprego em Moçambique: Possíveis alternativas». Acedido 16 de Fevereiro de 2018.
<http://eliasantaylor85.blogspot.com/2011/12/mercado-de-emprego-em-mocambique.html>.
- Sureswipe. 2017. «What can your small business do about unemployment?», Janeiro de 2017.
<http://www.sureswipe.co.za/blog/can-small-business-unemployment>.
- «Unesco preocupada com desemprego em Moçambique». 2017. *África 21 Digital* (blog). 15 de Julho de 2017. <http://africa21digital.com/2017/07/15/unesco-preocupada-com-desemprego-em-mocambique/>.
- Ventureburn. 2013. «Omidyar Network releases African entrepreneurship report, it's a must read», Abril de 2013. <http://ventureburn.com/2013/04/must-read-the-omidyar-networks-entrepreneurship-in-africa-report/>.
- Welle (www.dw.com), Deutsche. sem data. «Os 77%: Jovem moçambicano lamenta falta de oportunidades | Moçambique | DW | 29.01.2018». DW.COM. Acedido 16 de Fevereiro de 2018. <http://www.dw.com/pt-002/os-77-jovem-mo%C3%A7ambicano-lamenta-falta-de-oportunidades/a-41906778>.

Anexo 1



Estudo Empregabilidade em Maputo

Guião de Entrevista a Entidades Oficiais

O projeto *“Ser Jovem em Xipamanine: Apoio ao Empreendedorismo e Empregabilidade”* tem como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento socioeconómico da cidade Maputo, dotando os jovens vulneráveis do Bairro de Xipamanine de competências humanas e profissionais no sentido de aumentar os seus níveis de empreendedorismo e empregabilidade. Neste âmbito, o projecto está a desenvolver um estudo sobre a empregabilidade na cidade de Maputo, com particular destaque para os jovens.

Apresentação da credencial e do inquiridor

1 Nome da Instituição: _____

2 Nome da Pessoa Entrevistada: _____

3 Contacto: _____

4 Função: _____

5 Departamento: _____

6 Como caracteriza o mercado de trabalho em Moçambique, no geral, e em Maputo, no particular?

7 Quais são os principais sectores de actividades existente no país e em Maputo?

8 Quais os maiores empregadores na Cidade de Maputo?

9 As empresas em Moçambique recrutam mão-de-obra com que características?

10 Considera que o mercado de trabalho em Moçambique é dinâmico e flexível? Porquê?

11 Quais são as principais características da força de trabalho moçambicana, em termos de escolaridade, capacidade e competências?

12 Quais são as principais deficiências da força de trabalho?

13 Como caracteriza a problemática do desemprego em Moçambique?

14 Têm dados oficiais e recentes sobre a taxa de desemprego geral e jovem?

15 Quais as principais camadas da população afectadas pelo desemprego em Moçambique?

16 Quais são as principais medidas que podem ser tomada para combater o desemprego?

a. A nível político/legislativo: _____

b. A nível individual: _____

17 Como podemos promover a empregabilidade da força de trabalho?

18 Que apoios existem a criação de emprego em Moçambique? _____

19 Quais as principais saídas profissionais para os jovens com formação académica superior?

20 Quais as principais ocupações dos jovens sem formação académica?

21 No caso particular dos jovens, como podem ultrapassar a problemática do desemprego?

22 Qual é o papel dos estágios profissionais na empregabilidade dos jovens?

23 Qual é o papel da formação profissional na melhoria da empregabilidade dos jovens?

24 Que apoios específicos existem para a criação de emprego para jovens?

25 Qual a importância destas iniciativas promotoras do auto rendimento e empreendedorismo jovem?

Obrigado

Anexo 2



Estudo Empregabilidade em Maputo

Guião de Entrevista para Centros de Formação

O projeto *“Ser Jovem em Xipamanine: Apoio ao Empreendedorismo e Empregabilidade”* tem como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento socioeconómico da cidade Maputo, dotando os jovens vulneráveis do Bairro de Xipamanine de competências humanas e profissionais no sentido de aumentar os seus níveis de empreendedorismo e empregabilidade. Neste âmbito, o projecto está a desenvolver um estudo sobre a empregabilidade na cidade de Maputo, com particular destaque para os jovens.

Apresentação da credencial e do inquiridor

- 1 Nome da Instituição: _____
- 2 Nome da Pessoa Entrevistada: _____
- 3 Contacto: _____
Função: _____
- 4 _____
- 5 Departamento: _____

- 6 Quando começou enquanto Centro de Formação? (ano) _____
- 7 Está Certificado? Por quem? _____

- 8 Quais os cursos que ministra actualmente? _____

- 9 Quantos alunos inscritos actualmente em todos os cursos? _____
- 10 Quantos alunos completaram os cursos no último ano? _____
- 11 Qual é a proporção de jovens (15-24) que frequentam os cursos? _____

12 Desses jovens, quantos são rapazes e raparigas? _____

13 Quais os cursos com maior afluência? _____

14 E aqueles com melhores saídas profissionais? _____

15 Que empresas pedem geralmente formações? _____

16 Têm parcerias/protocolos com empresas? Quais? _____

17 Que áreas de formação são mais pedidas pelas empresas? _____

18 Têm estágios profissionais em empresas? _____

19 Que outros factores considera importantes para a empregabilidade dos jovens?

20 Quais as características mais valorizadas pelos empregadores na contratação de jovens?

21 Que outras competências e comportamento devem ter os jovens para o emprego?

22 Têm algum curso/componente de formação humana ou semelhante?

23 Faz seguimento dos jovens formados pela sua instituição? _____

24 De que forma faz esse seguimento? _____

25 Quanto tempo em média levam a conseguir emprego? _____

26 Existe algum apoio para os jovens conseguirem emprego? _____

27 Os jovens são aconselhados a registarem-se em alguma plataforma de emprego?

Obrigado

Anexo 3



Estudo Empregabilidade em Maputo

Questionário para empresas

O projeto *“Ser Jovem em Xipamanine: Apoio ao Empreendedorismo e Empregabilidade”* tem como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento socioeconómico da cidade Maputo, dotando os jovens vulneráveis do Bairro de Xipamanine de competências humanas e profissionais no sentido de aumentar os seus níveis de empreendedorismo e empregabilidade. Neste âmbito, o projecto está a desenvolver um estudo sobre a empregabilidade na cidade de Maputo, com particular destaque para os jovens.

Apresentação da credencial e do inquiridor

- 1 Nome do Entrevistado: _____
- 2 Função: _____
- 3 Contactos: _____
- 4 Nome da Empresa: _____
- 5 Área de actividade: _____
- 6 Localização: _____
- 7 N.º de Funcionários: _____
- 8 N.º de Funcionários Jovens (15-24): _____
- 9 N.º de Funcionários Jovens do Sexo M e F: _____

Seleção do Pessoal

10 Como é feita a selecção dos colaboradores?

Anúncio de vaga (jornal, internet):

Agências de emprego:

Referências/Indicação Escolas de formação:

Empresa registada em plataforma, site de emprego:

Parceria com centro formação:

Outro (Especifique): _____

11 Costuma recrutar jovens para que tipo de posições? _____

12 O que valoriza mais no perfil dos jovens candidatos (pode escolher vários)?

Formação Académica

Formação Profissional

Experiência Profissional

Qualidades pessoais e humanas

Outro (Especifique): _____

13 Como avalia os candidatos que tem concorrido às vagas da empresa?

Características dos jovens colaboradores

14 Como caracteriza os colaboradores jovens da sua empresa, em termos profissionais e humanos?

15 Quais são as características mais comuns dos jovens colaboradores?

16 Quais são os defeitos mais comuns dos jovens colaboradores?

17 Qual é o perfil ideal para um jovem colaborador?

Formação Técnica/Profissional

18 A empresa faz formação técnica específica aos seus colaboradores?

19 Quando foi a última vez que deu formação técnica aos seus colaboradores?

20 Alguma vez os seus colaboradores fizeram reforço de formação técnica e profissional?

21 Considera que as escolas de formação profissional tem conseguido formar bons técnicos?

Estágios

22 Costuma admitir jovens estagiários na sua empresa?

23 Tem protocolo com alguma instituição no âmbito dos estágios?

24 Para que funções costuma utilizar estagiários?

25 Que proporção de estagiários se tornam colaboradores contratados?

26 Que características valoriza quando avalia a contratação de um estagiário?

27 Qual a percentagem dos estagiários que ficam colocados?

Obrigado

Anexo 4

Lista de Entidades Oficiais, Centros de Formação e Empresas entrevistadas

Entidades Oficiais

ANJE
IPEME
Instituto Nacional da Juventude
Observatório do Mercado de Trabalho
Associação Khandelo
ASSCODECHA
Fundação AVSI
OIT
Direcção da Juventude e Desportos
INEP - Maputo
Conselho Municipal Maputo

Centros de Formação

IFPELAC
Instituto Industrial
IFPELAC
IFPELAC - Sector Terciário

Empresas

Taverna
Clean Africa
Premier Superspar
Serafins Serafins
Central Salão Ronica
Shoprite

Gandour
PEP
Hotel Cardoso
Mr Price
CETA
Papelaria Olhar Moz
Salão de Cabeleireiro Tina
Kriando, Lda
Brithol Michcoma
VODACOM
Chapeiro (transporte semi-colectivo)
Serigrafia Grafduba
SportsBets
Oficina de Viaturas (informal)
Jung Disener House
Salão de Cabeleireiro (informal)
Mercearia (informal)

Anexo 5

Estudo Empregabilidade Maputo_FEC_Khandlelo

Questionário para Jovens do Bairro Xipamanine

Apresentação do Entrevistador e do estudo

Idade:

Sexo:

M

F

Qualificações académicas?

Primeiro ciclo (EP1)

segundo ciclo (EP2)

Secundário até à 10 classe

Secundário até à 12 classe

Curso profissional equivalente 12 classe

Superior incompleto

Superior completo

Já fez cursos de formação profissional?

Sim

Não

Se sim, descreva os últimos 3 cursos:

Período: De (Mês, Ano) a (Mês, Ano)

Entidade Formadora: Nome da Organização/Empresa que ministrou o curso

Nome do Curso: Diga qual o nome do curso que frequentou

Plano Curricular do Curso: Descreva sucintamente o plano desse curso

Período: De (Mês, Ano) a (Mês, Ano)

Entidade Formadora: Nome da Organização/Empresa que ministrou o curso

Nome do Curso: Diga qual o nome do curso que frequentou

Plano Curricular do Curso: Descreva sucintamente o plano desse curso

Período: De (Mês, Ano) a (Mês, Ano)

Entidade Formadora: Nome da Organização/Empresa que ministrou o curso

Nome do Curso: Diga qual o nome do curso que frequentou

Plano Curricular do Curso: Descreva sucintamente o plano desse curso

Experiências profissionais

Já teve experiências profissionais?

Sim

Não

Se sim, de que tipo:

Biscate/Pontual

Trabalho Informal

Estágio profissional

Contrato de trabalho

Outra:

Em que empresas/entidades trabalhou? Qual foi a duração dos últimos 3 trabalhos? Porque motivo terminou?	Indique as últimas 3 empresas/entidades Indique a duração dos 3 últimos trabalhos Despedimento Fim de Trabalho Termino do Contrato Abandonou
Se abandonou, quais foram as razões?	O salário era baixo As condições de trabalho era más Conflitos com colegas ou chefe Outro:
Como conseguiu esse emprego?	Familiares/Contactos Anúncio no jornal Anúncio na internet Contacto pessoal com a empresa
Actualmente, está empregado?	Sim Não
Se sim, onde e qual a ocupação:	Onde Degnição da empresa/entidade/org Ocupação Descrever actual ocupação Desde quando? Mês/Ano
Que tipo de vínculo laboral tem?	Sem contrato Contrato a prazo Contrato indeterminado
<u>Características Pessoais e Profissionais</u>	
Quais considera serem os seus pontos fortes a nível profissional?	
E quais considera os seus pontos fracos?	
Já preparou alguma vez um currículo profissional?	Sim Não
Que aspectos valoriza mais no seu currículo:	Formação Académica Formação Profissional Experiência Profissional anterior Competências adquiridas Conhecimentos linguísticos Conhecimentos Informaticos Qualidades pessoais
Na última experiência profissional costumava:	Ser pontual Trabalhar muito para além do horário Cumprir estritamente o horário de trabalho

As vezes chegar atrasado
Ter boa apresentação
Ser sempre honesto
Ter sentido de responsabilidade
Ter respeito pelos colegas e chefes
Tirar vantagem de oportunidade
Faltava de ver em quanto
Ter paciência
Relacionar-se bem com os colegas

Enumere as seguintes características pessoais/profissionais por ordem de importância para si:

Honestidade
Assiduidade/Pontualidade
Sentido de responsabilidade
Motivação e interesse pelo trabalho
Respeito
Humildade (disponibilidade para aprender)
Conhecimentos técnicos
Contactos pessoais
Esperteza para negociação

Se tivesse oportunidade de melhorar as suas competências profissionais, o que preferia:

Fazer um curso universitário
Fazer um curso profissional
Melhor a rede de contactos pessoais
Aprender línguas/informática
Melhorar aspecto pessoal

Percepções sobre o mercado de trabalho

Quais são os principais empregadores no bairro?

-

Quais as principais ocupações dos jovens do bairro?

-

O que acha que são as principais características que uma empresa procura num jovem colaborador?

Que razões considera para a elevada taxa de emprego entre os jovens em Moçambique?

Como é que os jovens podem ficar mais atrativos para os empregadores?

Anexo 6

Resultados do Inquérito a Jovens do Bairro de Xipamanine

Frequências Estatística (N=251)

Índice

1 Secção: Caracterização do Inquirido	42
1.1 Grupo etário	42
1.2 Sexo	42
1.3 Nível de Escolaridade	42
1.4 Frequentou curso profissional	42
1.5 Principais cursos de formação profissional	42
2 Secção: Experiências profissionais	43
2.1 Teve experiência profissional	43
2.2 Que tipo de experiência profissional	43
2.3 Em que empresas trabalhou	43
2.4 Duração trabalhos anteriores	43
2.5 Motivo do termino do trabalho	44
2.6 Porque motivo abandonou	44
2.7 Como conseguiu esse emprego	44
2.8 Actualmente está empregado	44
2.9 Vinculo Laboral actual	44
3 Secção: Características Pessoais e Profissionais	45
3.1 Ja fez currículo	45
3.2 Aspectos mais valorizados no currículo	45
3.3 Na última experiência profissional costumava	45
3.4 Como melhorar as suas competências profissionais	45
4 Secção: Percepções sobre o mercado de trabalho	46
4.1 Principais ocupações dos jovens do bairro	46
4.1.1 Outra ocupações	46
4.2 Principais características que uma empresa procura num jovem	19
4.3 Principais razões para desemprego no país	47
4.4 Como os jovens podem ficar mais atrativos para os empregadores	47

1 Secção: Caracterização do Inquirido

1.1 Grupo etário	Freq	%
15-19	68	27%
20-24	155	62%
25-30	28	11%
	251	100%

1.2 Sexo	Freq	%
Feminino	123	49%
Masculino	128	51%
	251	100%

1.3 Nível de Escolaridade	Freq	%
Primeiro ciclo (EP1)	7	3%
segundo ciclo (EP2)	34	14%
Secundário até à 10 classe	91	36%
Secundário até à 12 classe	72	29%
Curso profissional equivalente 12 classe	14	6%
Superior completo	7	3%
Superior incompleto	19	8%
Curso profissional equivalente 12 classe e Superior incompleto	2	1%
Secundário até à 10 classe e Curso prof equivalente 12 classe	2	1%
Secundário até à 12 classe e Curso prof equivalente 12 classe	3	1%
	251	100%

1.4 Frequentou curso profissional	Freq	%
Não	163	65%
Sim	88	35%
	251	100%

1.5 Principais cursos de formação profissional
• Corte e costura
• Contabilidade
• Electricidade
• Informática
• Secretariado
• Culinária
• Hotelaria
• Inglês

2 Secção: Experiências profissionais

2.1 Teve experiência profissional	Freq	%
Não	121	48%
Sim	130	52%
	251	100%

2.2 Que tipo de experiência profissional	Freq	%
Biscate/Pontual	39	30%
Biscate/Pontual e Estágio profissional	5	4%
Biscate/Pontual, Estágio profissional e Contrato de trabalho	1	1%
Biscate/Pontual e Trabalho Informal	1	1%
Trabalho Informal	25	19%
Trabalho Informal e Estágio profissional	1	1%
Estágio profissional	16	12%
Estágio profissional e Contrato de trabalho	4	3%
Contrato de trabalho	37	28%
Outra	1	1%
	130	100%

2.3 Em que empresas trabalhou

Promotor de venda Mercado fejarado	Clean africa	Hospital Privado	Pastelaria paraíso dos sabores
ARPAC	Centro juvenil	Hotel Cardoso	Pedreiro
Agro alfa	Clube de desporto de Madjedje	Ideario	Pedreiro conta propria
Aguas regionais	Cobrador do chapa	Instituto Nacional Estatistica	Perfect clean
Alfaiataia familiar	Comerciante	Instituto nacional de estatistica	Pizzaria milano e empregada dpmestica
Alfaiata star	Companhia industrial da matola	Ipet e eco TV	Prenix construções Ida
Alvenaria construção	Construção Civil	JMT Construcoes	Pro data
Annie consultoria	Consultoria juridica e associados	KMA- kriaactividade e maning accao	Renco mozambique
Associação académica; abbeycom	Conta propria	Khandlelo - ADJ	Reprografia
Auto nhelete	Copypel	Kulungwana	Restaurante Dokodoko; restaurante baile
Autoridade tributaria de mocambique	Delta segurança	L duarte dos santos, lds; e Soosung	Restaurante Farol
Bab ferragens	Domestica	Landy Microfinancas	Restaurante a fofoca
Barbearia	Domicilio	Lewis	SDGCAS ka mubukwana
Barraca	E-Disen	Limpeza	STAE
Barraca de casa	EDM	Loja de cosmeticos	STAE restaurante lan
Bate chapa e pintura	Electricidade de Moçambique e Movitel	Loja de venda de eletrodomesticos	Salao carapinha e salao afro style
Belas almoço	Emose	Mainat numa residencia	Salao de beleza tina
Bernina	Empregada domestica	Mec	Salao nina
Bom garfo e hotel cardoso	Empresa canalizacao	Mercado xipamanine	Salão e cabeleireiro kikas
Bombas petromoc	Empresa pessoal	Mercearia	Salão de cabeleireiro
Botlle store ceta	Escola Secundaria Quisse Mavota	Mercearia da familia	Serviços de teka way
	Escola de informatica francisco manyanga e tecnica pc	Ministério da saúde	Shop chine
Boutique celma	Escola primaria unidade 10	Mobiz	Shop n save
Boutique selma	Escolar	Motorista	Somofer
Café alegria	Escolinha Roda viva	Motorista privado	Stae
Campo nova aliança	Esola comunitária são joaquim	Movitel	Supermercado pontual
Casa do Agricultor	FHI 360	Muva horizonte	Sylas Lda
Catring	Fabrica de açúcar maragra	Nenhuma	TPM
Centro Cultural NTZINDZA	Graf Duba	Organizacao Coalisao	Take way
Centro de acolhimento	Hcm	Pastelaria osman	Teixeira duarte
Centro educacional sagrada familia	jk Construção Civil	cade	Trabalho individual
Centro infantil Bino toto	Vodacom		

2.4 Duração trabalhos anteriores	Freq	%
<6 meses	20	21%
<12 meses	6	6%
>=1	19	20%

>=2	27	28%
>=3	6	6%
>=4	9	9%
>=5	5	5%
Até agora	5	5%
	97	100%

2.5 Motivo do termino do trabalho	Freq	%
Abandonou	46	35%
Despedimento	15	12%
Fim de Trabalho	43	33%
Fim de Trabalho e Abandonou	1	1%
Termino do Contrato	25	19%
	130	100%

2.6 Porque motivo abandonou	Freq	%
As condições de trabalho eram más	9	20%
O salário era baixo	10	22%
O salário era baixo e as condições de trabalho eram más	10	22%
O salário era baixo e conflitos com colegas ou chefe	2	4%
O salário era baixo e outras	4	9%
Outro	11	24%
	46	100%

2.7 Como conseguiu esse emprego	Freq	%
Familiares/Contactos	65	50%
Familiares/Contactos Anúncio na internet	1	1%
Familiares/Contactos Anúncio no jornal	2	2%
Familiares/Contactos Contacto pessoal com a empresa	1	1%
Anúncio no jornal	15	12%
Anúncio no jornal Contacto pessoal com a empresa	2	2%
Anúncio na internet	2	2%
Anúncio na internet Contacto pessoal com a empresa	3	2%
Contacto pessoal com a empresa	35	27%
Outro	4	3%
	130	100%

2.8 Actualmente está empregado	Freq	%
Não	174	69%
Sim	77	31%
	251	100%

2.9 Vinculo Laboral actual	Freq	%
Contrato a prazo	26	34%
Contrato indeterminado	10	13%

Sem contrato	41	53%
	77	100%

3 Secção: Características Pessoais e Profissionais

3.1 Já fez currículo	Freq	%
Não	91	36%
Sim	160	64%
	251	100%

3.2 Aspectos mais valorizados no currículo	Freq	%
Formação Profissional	100	40%
Experiência Profissional anterior	96	38%
Formação Académica	75	30%
Qualidades pessoais	73	29%
Competências adquiridas	70	28%
Conhecimentos linguísticos	39	16%
Conhecimentos Informaticos	16	6%

3.3 Na última experiência profissional costumava	Freq	%
Ser pontual	194	77%
Ter sentido de responsabilidade	101	40%
Ter boa apresentação	93	37%
Trabalhar muito para além do horário	52	21%
Ter respeito pelos colegas e chefes	49	20%
Cumprir estritamente o horário de trabalho	40	16%
Ser sempre honesto	38	15%
Ter paciência	37	15%
Relacionar-se bem com os colegas	29	12%
Tirar vantagem de oportunidade	11	4%
As vezes chegar atrasado	7	3%
Faltava de ver em quanto	3	1%

3.4 Como melhorar as suas competências profissionais	Freq	%
Fazer um curso profissional	167	67%
Aprender línguas/informática	151	60%

Fazer um curso universitário	110	44%
Melhor a rede de contactos pessoais	53	21%
Melhorar aspecto pessoal	5	2%

4 Secção: Percepções sobre o mercado de trabalho

4.1 Principais ocupações dos jovens do bairro	Freq	%
Biscates	186	74%
Comércio Informal	133	53%
Construção Civil	57	23%
Salão de Cabeleiro	55	22%
Outra	42	17%
Chapeiro/Cobrador	15	6%

4.1.1 Outra ocupações	Freq
Desocupados	3
Estudantes	13
Ficam nas ruas	1
Jogar futebol	1
Lavagem de carro	1
Metidos no mundo das drogas	1
Praticam bandidagem	1
Vender bebidas	1

4.2 Principais características que uma empresa procura num jovem	Freq	%
Honestidade	146	58%
Empenho e dedicação	110	44%
Formação Profissional	108	43%
Experiência Profissional	88	35%
Dinamismo	46	18%
Formação Académica	43	17%
Espírito de equipa	38	15%
Assiduidade	37	15%
Proactividade	23	9%
Bom relacionamento interpessoal	21	8%
Conhecimento cultura geral	18	7%
Capacidade de comunicação verbal e escrita	17	7%
Liderança	14	6%
Conhecimento de linguas	13	5%
Domínio da informática	2	1%

4.3 Principais razões para desemprego no país	Freq	%
Falta de oportunidades de emprego	96	38%
Formação técnica e académica insuficiente	80	32%
Fraca motivação para trabalhar	29	12%
Corrupção e favorecimento	18	7%
Pobreza	16	6%
Não sabe/não responde	13	5%
Falta de competência dos jovens	7	3%
Insuficientes políticas de emprego	7	3%
Baixos salários	6	2%
Falta de experiência de trabalho	5	2%
Falta de empreendedorismo	4	2%
Crise económica	3	1%
Elevada exigência das empresas	2	1%

4.4 Como os jovens podem ficar mais atrativos para os empregadores	Freq	%
Fazer cursos profissionais	141	56%
Ser mais honestos	131	52%
Ter mais qualificações académicas	122	49%
Ser mais activos e proactivos	121	48%
Ser mais pontuais e assíduos	84	33%
Aprender línguas/informática	69	27%
Ter mais cultura e informação	36	14%
Ter melhor aparência	22	9%
Outro	1	0%