



## Competências de Empregabilidade: Percepções de um grupo de Graduandos na cidade de Nampula

Rosalino Agostinho Mulumbua<sup>1</sup>  
Maria Luísa Lopes Chicote Agibo<sup>2</sup>

### Resumo

A transição para a vida ativa, mais especificamente para o mercado do trabalho, se configura como um dos grandes desafios dos graduandos do Ensino Superior. Um destes desafios está vinculado à necessidade dos graduandos desenvolverem competências para a empregabilidade. Assim, este estudo objetivou compreender as competências para empregabilidade, investigando as percepções dos graduandos na cidade de Nampula. Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e exploratório e teve como horizonte teórico a abordagem de Educação para a carreira, a qual se remete as postulações da perspectiva desenvolvimentista e construtivista de carreira de Super e Savickas. A conveniência, a acessibilidade e a intencionalidade foram os critérios básicos de inclusão dos cinco (5) graduandos que participaram deste estudo. A entrevista semi-estruturada foi a principal técnica de coleta de dados. A análise de dados se apoiou na Análise de Conteúdo de Bardin. Da análise emergiram quatro categorias: Concepções da empregabilidade; determinantes de empregabilidade; competências para empregabilidade e avaliação da empregabilidade. A reflexão em torno dos dados obtidos foca sobre concepções da empregabilidade relacionadas com aspectos objetivos (emprego) e subjetivos (condições do sujeito), este último, é responsabilizado a empenhar-se para alcançar uma série de competências transversais e profissionais que incluem habilidades comunicativas, sociais, de liderança e técnicas. Um segundo resultado sugere que as Instituições de Ensino Superior (IES) devem diversificar as experiências formativas transcendendo a atividade desenvolvida na sala de aula por meio de programas específicos que visam promover de forma sistemática e intencional as competências de empregabilidade dos seus futuros diplomados. Outrossim, os dados sugerem que a concretização da responsabilidade das IES apenas será possível mediante parcerias explícitas com os empregadores. Futuros estudos são requeridos tanto para ampliar o grupo de estudo, quanto para diversificar o método. No entanto, longe de qualquer tentativa de generalização, acredita-se que esta reflexão pode sugerir indagações mais robustas que visem melhorar a área de intervenção em Orientação Vocacional e de Carreira no contexto moçambicano.

**Palavras-chave:** Concepções, Competências, Empregabilidade, Graduandos, Orientação Vocacional.

### Abstract

The transition to working life, more specifically for the labour market, is one of the major challenges of higher education graduates. One of these challenges is linked to the need for undergraduates to develop skills for employability. Thus, this study aimed to understand the skills for employability, investigating the perceptions of undergraduate students in the city of Nampula. This is a qualitative, descriptive and exploratory study and had as theoretical horizon the approach of Education for the career, which refers to the postulates of the developmental and constructivist perspective of Super and Savickas career. Convenience, accessibility and intentionality were the basic inclusion criteria of the five (5) undergraduates who participated in this study. The semi-structured interview was the main technique of data collection. Data analysis was based on Bardin's Content Analysis. Four categories emerged from the analysis: Conceptions of employability; employability determinants; employability and employability assessment. The reflection around the data obtained focuses on conceptions of employability related to objective (employment) and subjective aspects (subject conditions), the latter is responsible for striving to achieve a series of transversal and professional competencies that include communicative, social, leadership and technical skills. A second result suggests that higher education institutions should diversify training experiences by transcending the activity developed in the classroom through specific programs aimed at systematically and intentionally promoting the employability skills of their





future graduates. Moreover, the data suggest that the realization of the responsibility of higher education institutions will only be possible through explicit partnerships with employers. Future studies are required both to expand the study group and to diversify the method. However, far from any attempt at generalization, it is believed that this reflection may suggest more robust questions aimed at improving the area of intervention in Vocational and Career Guidance in the Mozambican context.

**Keywords:** Conceptions, Skills, Employability, Undergraduates, Vocational Guidance.

<sup>1</sup> Graduado em Psicologia Educacional, “*minor*” em Orientação Profissional pela Universidade Rovuma-Nampula (Moçambique). E-mail: rmulumbua@gmail.com.

<sup>2</sup> Docente, investigadora da Universidade Rovuma, Doutorada em Psicologia, pela Universidade de São Paulo (Brasil), Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto. Docente de graduação e pós-graduação na Universidade Pedagógica de Moçambique, membro da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais (ABOP), membro da Associação para o Desenvolvimento da Investigação em Psicologia da Educação (ADIPSIDUC – Portugal). E-mail: mluisachicote@gmail.com.

A transição para o mercado de trabalho, desafia os graduados seja no que se refere à procura do primeiro emprego sobretudo no que diz respeito a necessidade de reunir competências técnico-profissionais, pessoais e sociais, tais como a capacidade de comunicação, organização e gestão do tempo, trabalho em equipa e gestão de conflitos e do *stress*, entre outras, perspectivadas como essenciais em contextos altamente competitivos.

Um estudo realizado por Alberto (2012) apontou que no universo dos sujeitos desempregados, os graduados universitários se configuram como um dos grupos mais afetados, pelo fato de, no ensino superior, o universitário representar 80%, enquanto 20% dos estudantes frequentavam o ensino politécnico. Tal situação se apresentou ainda mais preocupante considerado o facto do crescimento das instituições de Ensino Superior em Moçambique, onde, em 35 anos, portanto, desde 1975, passou-se de uma única instituição de ensino superior, a Universidade Eduardo Mondlane (UEM), com cerca de 2.433 estudantes graduados, para 38 Instituições de Ensino Superior (IES), com mais de 101.300 estudantes graduados em 2010, Alberto (2012). Este número subiu para 53 IES, entre Universidades, Escolas Superiores, Academias e Institutos de natureza

pública e privados (MCTES, 2020), acentuando assim o desafio em termos de número de graduados que devem transitar para o mercado de emprego. Este desafio, têm sido mais emergente na medida em que a relação entre graduados e empregadores no mercado de trabalho tem-se caracterizado com discrepâncias que se situam entre as expectativas dos empregadores e as competências dos recém-formados, isto devido aos novos perfis profissionais impostos pelas intensas e velozes transformações que ocorrem no mundo do trabalho, exigindo dos graduados mais responsabilidade e mais competitividade em termos de desenvolvimento de competências profissionais que lhe garantam empregabilidade para se inserir no mercado de emprego (Vieira & Marques, 2017)

Sob esta égide, concebendo a empregabilidade como um construto psicossocial porque engloba características individuais que realizam a ligação indivíduo-ambiente, ou como dito por Soares e Freitas (2011) que a personalidade do indivíduo influencia na sua empregabilidade a reflexão sobre a empregabilidade se configura como pertinente na medida em que a velocidade das mudanças tecnológicas as quais exigem do indivíduo novos conhecimentos e habilidade e a velocidade da reaprendizagem podem-se refletir no alto índice de desemprego.



Para a maior parte das pessoas que concluem o ensino superior a transição para o mercado de emprego é a primeira grande tarefa no seu processo de adaptação ao trabalho, neste caso, o recém-graduado espera que encontre um trabalho relacionado com a área de formação e com os objetivos individuais além de se adaptar ao papel do trabalhador. De facto, para muitos recém-graduados, o sucesso na carreira acaba sendo relacionado com aquisição do primeiro emprego (Oliveira, Melo-Silva & Taveira, 2015).

Conforme avançado, o discurso sobre a empregabilidade enquadra-se de forma ampla nas questões abordadas na Psicologia Vocacional (Super, 1957) e de forma específica na perspectiva do desenvolvimento da construção da carreira (Duarte et al., 2010; Savickas, et. al., 2009), com foco na Educação para a Carreira.

Hoyt (2005), qual precursor da abordagem da Educação para a Carreira (EC), definiu a EC como um esforço do sistema educativo, em todos os níveis e de toda a comunidade dirigido a contribuir para a reforma educativa ajudando as pessoas com atividades na sala de aula, a relacionar educação e trabalho e a adquirir competências gerais para um positivo desenvolvimento da carreira, de forma a permitir a cada um fazer do trabalho, remunerado ou não, uma parte significativa do seu estilo de vida.

Mais recentemente, contextualizando a abordagem da EC no âmbito da Psicologia Vocacional, Agibo (2016) e (Munhoz, 2010), caracterizaram a EC como uma modalidade de intervenção no âmbito da orientação vocacional e profissional originada nos E.U.A, na década 1960, no contexto de protestos por reformas educacionais que objetivavam relacionar educação e trabalho. As referidas autoras explicitam que a EC tem como objetivos, auxiliar os indivíduos a adquirir habilidades e competências-chave para o trabalho, perceber os significados do trabalho para si e para a sociedade, proteger a liberdade de escolha e oferecer assistência para a

realização e implementação das escolhas de carreira. Para tal a EC assenta-se em quatro pilares: o conceito de trabalho, a infusão curricular, o desenvolvimento de hábitos e atitudes de trabalho e a estratégia colaborativa (Agibo, 2016; Munhoz, Melo Silva & Audibert, 2016;). A visão ampliada do trabalho transcende a ideia do trabalho remunerado, profissão, abrangendo assim diversas ocupações como, atividades dirigidas a vários objetivos ao longo da vida, incluindo voluntariado, lazer, trabalho realizado em casa e nas atividades escolares; a infusão curricular refere-se à disseminação transversal nos conteúdos curriculares, em todos os níveis escolares, desde a Educação Infantil ao Ensino Superior, onde a família e a escola exercem influência marcante enquanto lugares propícios para o desenvolvimento e exercício de atitudes e hábitos necessários ao trabalho atual (estudo) e futuro (Agibo & Melo-Silva, 2018).

Buscando os contributos da Teoria Social Cognitiva de Bandura para a Carreira no Século XXI, Viera e Marques (2017) apontam a urgência das IES em assumirem a responsabilidade na implementação de ações que visam desenvolver desde as competências mais teóricas as competências transversais e profissionais, tendo como ponto de partida o papel primordial da autoeficácia. Na perspectiva das referidas autoras é clara a ideia de que a preparação da melhoria dos graduandos não se resume na atribuição de diploma habitualmente visto como “cartão de visita”, mas na intensificação, por parte das IES das práticas pedagógicas potenciadoras do desenvolvimento das competências transversais e profissionais, no envolvimento dos estudantes nas atividades extracurriculares e na articulação entre o “meio académico e o meio profissional (Viera & Marques, 2017, p.40).

Assim, nas sendas de Viera e Marques, (2017), este trabalho advoga a ideia de que empregabilidade não equivale a “emprego” mas se refere a “*um conjunto de realizações -*





*competências, conhecimentos e atributos pessoais - que conferem aos indivíduos maior probabilidade de obterem um emprego e de serem bem-sucedidos nas profissões escolhidas, com benefícios para os diplomados, para o mercado de trabalho, para a comunidade e para a economia”* Viera e Aguiar (2017, p.32) reportando-se a Yorke (2006, p.8).

As constatações arroladas anteriormente se configuraram como urgentes e pertinentes no contexto dos estágios relacionados com a Gestão de Carreira, aquando do desenvolvimento de oficinas de gestão de carreira, que tinham como foco desenvolvimento de competências de empregabilidade no âmbito das “tutoria-piloto” oferecida aos estudantes do 3º ano do Curso de Administração e Gestão de Educação, na Universidade Rovuma em 2019, sob orientação da co-autora deste texto, onde deparamo-nos que, enquanto um grupo de estudantes esperava, de forma ilusória, atuar apenas na área de formação outros experimentavam angústia e incerteza ao se perceberem sem competências requeridas para se inserirem na vida profissional.

Assim em decorrência das constatações arroladas anteriormente, este estudo objetivou compreender as competências para empregabilidade, buscando as percepções dos graduados na cidade de Nampula (Moçambique). Em termos específicos o estudo visou: i) definir as percepções da empregabilidade na perspectiva do graduando; ii) verificar junto graduandos, as competências profissionais que garantem empregabilidade no mercado de trabalho; iii) descrever as competências de empregabilidade exigidas pelos empregadores.

## **Método**

De salientar que se trata de uma pesquisa de cunho qualitativo, descritiva e exploratória.

## **Participantes**

A pesquisa foi realizada em cinco Universidades, entre públicas e privadas, na cidade de Nampula e envolveu cinco (5) alunos graduandos, escolhidos por conveniência e de forma deliberada. Do total dos participantes, duas (2) eram do sexo feminino, sendo que a uma tinha vinte anos (20) anos de idade e a outra vinte e seis (26) anos e três (3) do sexo masculino, sendo que um (1) tinha vinte quatro anos (24), o segundo, trinta e dois anos (32), e o terceiro trinta e sete anos (37). A indicação e autorização para contato dos graduandos foi realizada pelas secretarias dos estabelecimentos de ensino visados, mediante o fornecimento de contatos telefônicos dos graduandos, no entanto, a adesão dos mesmos deu-se mediante aceitação voluntária ao convite formulado via telefone e posteriormente mediante assinatura do Termo de Consentimento.

## **Procedimentos e Instrumentos para coleta de dados**

Partindo da premissa de que o estudo envolve seres humanos, foram garantidos todos os cuidados éticos exigidos para a concretização deste tipo de estudos. Assim, após a aprovação do projeto pela Comissão Ética da Universidade Rovuma, seguiu o processo de solicitação da realização do estudo nas IES visadas, mediante apresentação da carta explicativa dos objetivos do estudo, processo que culminou a anuência da realização do mesmo por meio da disponibilização dos contatos dos graduandos selecionados para o efeito. Em seguida, os participantes que aceitaram participar do estudo assinaram de forma deliberada o Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento (TCLE) ferramenta esta que além de explicar mais a fundo sobre os propósitos da pesquisa, se debruçou igualmente sobre a garantia de confidencialidade das suas respostas e o compromisso do anonimato garantido pelo pesquisador aos intervenientes. Foi igualmente garantido que o uso dos dados se reservava a





fins pedagógicos e acadêmicos, como é o caso deste artigo.

No que tange aos instrumentos de coleta de dados, a entrevista semi-estruturada se configurou como a técnica privilegiada, subsidiada por uma ficha de dados sociodemográficos. As entrevistas tiveram em média uma duração de 10 minutos. Foi igualmente solicitada a autorização para a gravação das entrevistas, as quais foram posteriormente codificadas (G1=graduado1, G2=graduado 2, assim em diante), tendo-se omitido os reais nomes, cujo objetivo era salvaguardar, no máximo a singularidade e identidade dos participantes. As entrevistas foram realizadas em um local reservado, segundo as preferências de cada participante.

## Técnicas e procedimento para análise dos dados

As entrevistas foram analisadas de acordo com o método de Análise de Conteúdo, baseado em Bardin (1977) conjugada com os objetivos, as questões e a perspectiva teórica que serviu como mote deste estudo. No contexto da Análise de Conteúdo, Bardin (1977) sugere obedecer às seguintes fases: i) *Fase da pré-análise do material*: que consiste na organização de todos os dados que serão tratados. Nesta fase, foi realizada uma leitura flutuante dos dados coletados, com o objetivo de obter uma visão geral dos dados e assim selecionar os trechos das entrevistas que evocavam tanto os objetivos quanto as questões propostas para esta pesquisa; ii) *Fase da exploração do material*: esta fase visa “fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados” (Bardin, 1977, p.119), e essa representação se constituiu em unidades de registros; iii) *Fase da categorização*: esta fase foi dedicada a organização das unidades de registro tendo resultado em quatro categorias temáticas: a) *Concepções da empregabilidade*; b) *Determinantes de Empregabilidade*; c) *Competências para empregabilidade*; e d) *Avaliação da empregabilidade*. A

identificação destas categorias atendeu aos critérios de similaridade de conteúdos ou núcleos temáticos; iv) *Fase do tratamento dos dados*: nesta fase foram apresentados os dados das categorias por meio de um texto, de modo que expressasse um conjunto de significados nas diversas unidades de registro; v) *Fase da interpretação*: realizaram-se, nesta fase, as interpretações das categorias previamente identificadas objetivando a compreensão profunda do conteúdo estudado. Segundo os pressupostos metodológicos da Análise de Conteúdo de Bardin (1977), trata-se de uma abordagem qualitativa em que a categorização, a descrição e a interpretação são etapas essenciais dessa metodologia.

## Resultados e Discussão

Os resultados desta pesquisa possibilitaram compreender as competências para empregabilidade, através das percepções dos graduados na cidade de Nampula, neste processo também são definidas as percepções da empregabilidade na perspectiva do graduando, e as competências profissionais que garantem empregabilidade no mercado de trabalho. Igualmente permitiram descrever quais as competências de empregabilidade exigidas pelos empregadores, de modo a viabilizar a transição universidade mercado de trabalho. Durante esse processo, sentimentos de medo, dúvida e insegurança foram despertados e mobilizados pelos jovens graduandos pelo facto de considerarem-se incapazes de se adaptarem ao iminente processo de transição.

### a) *Concepções da empregabilidade*

No que se refere as percepções a cerca da empregabilidade foi possível observar uma certa complementaridade entre as formulações dos nossos respondentes, conforme atendem os relatos a seguir.

Conforme avançou um dos intervenientes, “A empregabilidade é a capacidade que um sujeito pode ter para manter, o emprego”(G2). Por sua vez um outro respondente sustentou a ideia defendendo a “A





empregabilidade como “o processo que ocorre entre o empregador e o empregado neste caso o graduando, onde o empregador dá trabalho ao empregando, neste caso o graduado, baseando se no seu curriculum nas capacidades mostradas por este durante o momento de selecção” (G4) Não muito divergente desta perspectiva foi o respondente G1, ao rematar que “Empregabilidade é a capacidade, de conseguir, conquistar, um emprego. Que tenhas habilidade para estar neste emprego”. Por conseguinte, um dos inquiridos apontou que a “ empregabilidade, resume-se na condição do sujeito de conseguir um emprego e garantir este emprego com base nas suas competências.” (G5). Por fim, G3 defendeu que “Empregabilidade é quando um individuo julga ter condições profissionais para adquirir um emprego e manter se lá, quando terminar ser fácil achar o outro”.

A principal ideia que atravessa os relatos exibidos no contexto da categoria em análise se resumem no facto de que os graduandos atribuem a responsabilidade ao sujeito que deve enfrentar a transição para o mercado de emprego. “Competências, capacidade e habilidades” são as palavras de ordem que o sujeito deve reunir para alcançar a sua empregabilidade. Trata-se de conceitos que, na reflexão de Náder e Oliveira, (2007); Gentili (2011), reconduzem a noção de empregabilidade como capacidade individual de disputar as possibilidades limitadas de inserção oferecidas pelo mercado de trabalho e de se ajustar a ele, ganha espaço e toma o lugar da garantia de emprego como direito social.

Na mesma ordem de ideias, Campos e colaboradores (2003) citados por Campos e Freitas (2008) entendem que a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego. É importante salientar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da procura de emprego,

afetando dessa forma o que aqui se denomina de empregabilidade.

A evolução e elasticidade do termo empregabilidade, pode ser observada em diversas definições. Para alguns autores como Fugate e Ashforth (2003), a empregabilidade é associada a características individuais de procura e adaptação ao trabalho. Segundo Fugate e Kinicki (2008), a empregabilidade é uma forma de adaptação activa, que possibilita aos indivíduos a identificação de oportunidades de emprego, resultando numa maior mobilidade entre empregos.

É possível perceber que tanto as formulações dos sujeitos entrevistados quanto as dos autores confrontados com tais formulações convergem na ideia fundamental de que para que os sujeitos possam efectivar seu processo de transição para o mundo de trabalho, devem assumir a responsabilidade em termos de desenvolvimento de atitudes e condições pessoais e assim identificar como “autores” de tal processo, buscando continuamente adaptar-se as diferentes exigências colocadas pelo mercado e mundo de trabalho.

### *b) Determinantes de Empregabilidade*

Esta categoria foi nucleada em base a relatos extraídos da questão que se propunha a indagar quais eram as características que lhes garantiam empregabilidade. Todos os entrevistados G1, G2, G3, G4 e G5 foram unânimes em afirmar que as características que definem a empregabilidade são a “pontualidade, responsabilidade, boa apresentação aos empregadores e diante de vários colegas, a postura profissional foi apontada varia vezes, bem como o trabalho em equipa, boa atitude, bom comportamento e conduta, harmonia laboral, experiência profissional pelo facto de saber fazer e abertura a experiências”. Os trechos a seguir ilustram tais ideias:

*“No meu modesto entendimento, as características que definem a empregabilidade, são a responsabilidade profissional, e postura por exemplo: Haver um*





*trabalho em equipa, capacidade de liderança, capacidade de saber negociar, etc.” G3*

*“No meu ponto de vista as características que definem a empregabilidade são o saber fazer, apresentação de um bom comportamento profissional, e ser sigiloso em questões profissionais” G5*

*“Muitas características me vêm na cabeça, mas tratando se de empregabilidade é necessário saber fazer o que implica ter conhecimento prático sobre o que vai fazer no trabalho, ser responsável porque emprego é coisa seria, honestidade” G1*

*“As características que garantem a empregabilidade, dos graduados são auto capacitação; focado em TICs, as tics são o futuro e todas a áreas de saber precisam do seu reforço; Saber fazer, possuir uma boa postura profissional” G4*

*“Ela é definida na sua maior parte avaliação da capacidade de execução e competências (muitas vezes escrita em CVs), e em alguns casos é caracterizada por capacidade de análise lógica, abertura a experiência, capacidade de trabalhar sub pressão e em equipe” G2*

Os relatos dos nossos entrevistados são resumidos por Woodruff (1991), ao notificar que dentre as características que determinam a empregabilidade deve se adicionar atitudes e competências ligadas ao saber-saber, saber-fazer e saber-ser. Em relação ao saber-saber, podemos definir como um conjunto dos conhecimentos gerais ou específicos referentes a um domínio disciplinar científico, técnico ou tecnológico, ou seja os conhecimentos teóricos. O saber-fazer refere-se como o conjunto de conhecimentos práticos, prontos a se pôr em prova durante a sua execução e por último, saber-ser está ligado a questão comportamental do conhecimento, como são geridas as emoções mediante o que sabe Woodruff (1991).

Corroborando com o avançado anteriormente, Parra (2014) advoga que as demais características que determinam a empregabilidade dos egressos podemos

garantir estas fazerem compromissos em longo prazo, porque os empregadores querem ter a garantia de que o candidato é capaz de fazer compromissos a longo prazo (compromissos como dedicar-se a uma empresa a longo prazo). Adquirir experiência aponta que por mais que tenhas sido o melhor aluno da turma, ao entrares para o mercado de trabalho, acabas tendo que aprender tudo de novo. Flexibilidade de curso trata-se de escolher um curso que nos permite trabalhar em mais de uma área aumenta o fator empregabilidade, mas nós também devemos fazer um trabalho interior de abrir mão da visão limitada que temos daquilo que será o nosso emprego de sonhos. Contexto económico se refere há certos cursos que realmente não fazem sentido para alguns países, de acordo com a realidade do país, quando um indivíduo formasse num curso que não tem mercado no seu país porque é raridade economicamente não faz sentido.

### *c) Competências para empregabilidade*

Esta categoria reuniu formulações que visavam sintetizar as atividades, experiências desenvolvidas pelos anteriormente e durante a formação de modo que lhe garantisse empregabilidade. Variadas experiências foram apontadas como fundamentais para desenvolver competências de empregabilidade. A título de exemplo, evocaram olimpíadas académicas, jornadas académicas, estágios profissionalizantes, como actividades que contribuíram de foram positivas para a melhoria das suas competências de empregabilidade. Outrossim, seminários, palestras, colóquios mesas redondas entre os demais eventos científicos, abertos aos estudantes, foram tidos como bastante impulsionadores das competências durante a formação. As atividades de extensão nas comunidades onde são os alunos a solucionar parte dos problemas da comunidade graças aos conhecimentos adquiridos e a partir adquirem novas experiências foram apontadas como um catalizador competências técnicas e relacionais.





Para explicitar tal posição, G3 salientou que uma das atividades da formação que desenvolveu suas competências este período, *“foi a participação de cursos de curta duração, em gestão e elaboração de projetos, fornecidos pela associação dos estudantes. Por seu turno, G2 referiu que uma das actividades durante a sua formação que lhe desenvolveu competências foi a “participação numa formação do Barclays, direccionada a estudantes universitário, donde aprendi a elaborar curriculum, desenvolver competências empresariais, que além de aprender também teve um certificado que o comprove. Ainda para exemplificar, G4, lembrou que para além da formação académica “pedi um estágio numa escola pública e participei em vários programas desenvolvidos pela Associação de Estudantes”.*

Sobre as notificações dos nossos entrevistados Pochmamm (2004; 2013) explicita que é importante reconhecer que a passagem pela universidade vai além da formação profissional e de um ritual para a vida ativa adulta, pois inclui uma projeção de si mesmo e o desenvolvimento de estratégias para sua efetivação. É neste sentido que o graduado não pode apenas estar limitado a formação circunscrita à sala, mas também garantir a sua contínua formação em áreas de défice, de modo a garantir melhor apetrecho científico na construção da sua carreira. Na visão de Ussene (2011), a formação de competências para a transição para o mundo do trabalho tem como seu espaço fértil o ambiente escolar, onde a exploração de carreira deve ser promovida de forma consciente e intencional. Esta posição sugere que, de um lado, as universidades além de ministrarem o ensino, devem transcender o confinamento a sala de aulas ampliando as ofertas formativas que lhes permitam desenvolver uma diversidade de novas e outras habilidades e competências de empregabilidade e de outro lado, exige a importância do engajamento pessoal e uma atitude proativa do próprio formando nesse

processo de construção de carreira durante os anos dos anos da formação.

#### d) *Avaliação da empregabilidade*

No contexto desta categoria foram integrados núcleos de sentido extraídos das respostas a duas questões. Uma destas questões procurava-se saber dos participantes avaliavam a própria empregabilidade. Sendo que dois dos participantes, nomeadamente, G4, G2 formularam uma avaliação positiva da empregabilidade, ao afirmarem que sentem se preparados aos desafios do mercado de emprego, das suas áreas de formação tendo avançado que já se encontram em contato com o mundo do emprego, por meio de experiências em voluntariado e algumas actividades remuneradas, conforme se pode testar nos relatos a seguir.

*“Avalio a minha empregabilidade de forma positiva, sobretudo estou basicamente informado, e tenho experiência em relação as tarefas a desempenhar na minha área, sendo que já estagiei nesta área também” (G4)*

*“A avaliação que eu faço é aceitável mais vejo em dois pontos de vista qualitativo e quantitativa, na medida que tenho experiência de ter participado em trabalhos de voluntariado” (G2)*

As formulações aparentemente divergentes destes nossos participantes mais uma vez recordam que o cenário contemporâneo do mundo trabalho requer profissionais que sejam capazes de gerenciar suas próprias carreiras e avaliar sua empregabilidade para se ajustar ao mercado de emprego (Sorj, 2000), o que sem o comprometimento do sujeito não é possível. Sob a mesma égide coloca-se o raciocínio de Chiavenato, (2012) segunda o qual os conhecimentos e habilidades adquiridos no processo educacional devem ter uma “utilidade prática e imediata” e garantir a empregabilidade dos trabalhadores. A qualidade da qualificação passa a ser avaliada pelo “produto” final, ou seja, o trabalhador é instrumentalizado para atender às novas







necessidades do processo de modernização do sistema produtivo.

Ao contrário os entrevistados G1 e G5, fizeram uma avaliação negativa da sua empregabilidade, expressa pelo seu nível de ansiedade, apreensão, dúvidas incerteza por nunca terem tido contato direto com o mundo do trabalho. Por sua vez o ultimo entrevistado, nomeadamente G3 colocou-se numa posição cauteloso, inseguro, mas também disposto a desafiar as exigências impostas pelo mercado de trabalho. Seguem alguns excertos para sustentar tais posições.

*“A minha avaliação é meio medíocre, porque está refém da minha inexperiência, e me pergunto em muitas vezes, o que farei no emprego” (G1)*

*“Não sou capaz de dar pessoalmente uma classificação favorável a mim, mas também, acredito, que ótima avaliação, da minha empregabilidade, porque não tenho experiência” (G5)*

*“É com grande incerteza que pretendo-me inserir no Mercado de trabalho sei que é mais exigido de mim para me enquadrar e garantir a minha posição, não é tarefa fácil pois falta me experiência, mas não estou disposto a abrir mão de qualquer oportunidade que me aparecer” (G3).*

Nota-se aqui que mais uma vez os intervenientes atribuem a responsabilidade ao sujeito em busca de uma colocação, enfatizando aspectos subjetivos em detrimentos dos aspectos objetivos da empregabilidade, no sentido de que o sujeito deve, anteriormente e de forma contínua desenvolver competências necessárias para manter sua empregabilidade a qual está estreitamente ligada não a satisfação pessoal, mas a capacidade de transitar e manter-se no emprego.

Pode-se suspender a reflexão sobre a avaliação da empregabilidade recorrendo ainda a Sorj, (2000), segundo qual a avaliação e construção da empregabilidade a longo prazo apoia-se nas redes de sociabilidade disponíveis para o sujeito (família, vizinhança,

associações, etc), pois tornaram-se fontes valiosas de informação e de renovadas oportunidades no mercado de trabalho. A imprevisibilidade do novo contexto tende a aprofundar o recurso a avaliação e destas redes, e participação nas actividades sociais que tais redes organizam, tem tornado um pré-requisito da avaliação da empregabilidade.

A segunda pergunta que integrou esta categoria a buscava apurar dos graduandos, quais eram as competências mais valorizadas no mercado de trabalho, donde foi possível extrair as seguintes verbalizações:

*“As empresas querem as pessoas que sabem fazer, que tem domínio técnico e podem executar com eficácia e eficiências as actividades técnicas que garantem a produção da empresa” (G5)*

*“A capacidade de se expressar em público e não sou saber escrever corretamente demonstram a sua capacidade, também as pessoas que já trabalharam mais de uma vez e tem mais possibilidade, de se darem bem em outros empregos” (G2)*

*“Comunicação verbal e escrita, assertividade, falar em público, capacidades de liderança, capacidade de aprender a aprender, saber trabalhar em equipa, consciência comercial conhecimento prático, ou técnico como saber executar algo, as empresas querem, pessoal experientes e que possam usar essa experiência para facilitar o trabalho da empresa” (G4)*

*“relação entre o conhecimento prático e teórico de um indivíduo, proporcionam ao mercado de emprego um profissional dotado de competências e habilidade justificáveis, este mesmo” (G3)*

*“O indivíduo se formar no seu mais alto nível académico, mas se não conseguir executar actividades praticas ou teóricas, terá uma inserção profissional difícil, contudo as competências como capacidade de operar uma máquina, saber uma linguagem de programação” (G1).*

Os nossos interlocutores convergem na medida em que fazem emergir uma variedade





de níveis de competências. Para esclarecer esta ideia pode-se recorrer a Knight e York (2004), os quais distinguem as competências em duas categorias distintas, *soft skills* e *hard skills*. As *soft skills* são neste caso, a capacidade de demonstrar responsabilidade, iniciativa, polivalência, capacidade de trabalho em grupo, adaptação, reação, criatividade, capacidade de comunicação, aprender a aprender, procura e interesse em formação, e as *hard skills* descritas como aquelas competências técnicas e específicas para realizar um determinado trabalho como, reparar um motor de um tipo de carro, saber fazer instalação eléctrica são as mais valorizadas na atualidade.

### Considerações Finais

Foi objetivo deste estudo compreender as competências para empregabilidade, através das percepções dos graduandos. Além disso, o estudo pretendia investigar de que forma a empregabilidade é percebida, pelos graduandos, quais as competências profissionais que garantem a empregabilidade dos graduandos no mercado de emprego, bem como descrever as competências de empregabilidade exigidas pelos empregadores.

Os resultados apurados trouxeram à tona três concepções da empregabilidade. A primeira sugere que o termo empregabilidade está diretamente ligado ao emprego. A segunda concebe a empregabilidade como capacidade de conseguir emprego e manter se nele. A terceira e última concepção se distingue por responsabilizar o sujeito a se empenhar para alcançar a própria empregabilidade assumindo uma atitude ativa, que inclui curiosidade e adaptabilidade.

Percebeu-se ainda, que embora de forma difusa, os participantes deste estudo, partindo de diferentes perspectivas, evocam diferentes tipos de competências, desde competências comunicativas, sociais, de liderança, técnicas que tem como palco de desenvolvimento o mundo académico mas que transcendem a sala de aula, chamando assim a responsabilidade, de um lado, as instituições

de ensino superior para que diversifiquem as ofertas formativas e de aprendizagem reduzindo assim o confinamento da atividade docente ao ensino em sala de aula, e de outro lado, apelando ao engajamento dos próprios graduandos perante tais ofertas formativas.

Um terceiro e último aspecto a ser evidenciado aquando da avaliação da empregabilidade por parte dos intervenientes, onde para além de a uma avaliação positiva não ocultaram seus sentimentos de incerteza, insegurança diante das numerosas e desafiadoras exigências do mercado de trabalho sobretudo no momento em que se encontram na busca do primeiro emprego o que marca em grande parte no processo de transição para a vida adulta, corroborando assim a urgência de intervenções de carreira neste nível de ensino.

Sobre todos os aspectos ficou explícito que os graduandos clamam por processos de formação mais intencionais e que ofereçam experiências diversificadas que lhes possibilite reunir tanto competências técnicas quanto sociais. Ficou clara a recomendação para as IES no sentido de traçarem programas sistematizados que visam promover segurança, optimismo atinentes ao desenvolvimento da identidade ocupacional e adaptabilidade dos futuros profissionais. No entanto, acredita-se que tal desafio apenas será possível mediante um diálogo e parcerias explícitas entre as instituições formadoras e as entidades empregadoras.

### Referências

- Agibo, M. L. L. C & L. L. Melo-Silva. (2018). Orientação Profissional como contributo para a construção de carreira de adolescentes moçambicanos. (PP.70-78). In Lassance, M. C.P. & Ambiel, R.A. (Orgs.). *Investigação e Práticas em Orientação: Cenário 2018*, Porto Alegre (Brasil), ABOP.
- Agibo, M. L. L. C (2016). *Intervenção e Avaliação em Orientação Profissional*:





- Narrativas de Adolescentes Moçambicanos sobre a influência parental e a da profissão.* Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.
- Alberto, A. et al. (2012). *Plano Estratégico do Ensino Superior.* Maputo, MINED.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo.* São Paulo: Edições 70.
- Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo as competências profissionais.* Porto Alegre: Artmed.
- Cattani, A. D. (2011) *Teoria do Capital Humano.* In: Cattani, A. D & Holzmann, Lorena (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e Tecnologia.* Porto Alegre, RS: Zouk, p. 74-78.
- Campos, Keli Cristina de Lara, & Freitas, Fernanda Andrade de. (2008). *Empregabilidade: construção de uma escala.* *Psico-USF*, 13(2), 189-201. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200006>
- Chiavenato, I. (2000). *Introdução à teoria geral da administração.* 6. ed. Rio de Janeiro: Campus.
- Duarte, M. E. et. al.,(2010). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 4(2), 392-406.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2003). *Employability: A psychosocial construct, its dimensions and applications.* *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38.
- Gentili P. (2011). Educar para o desemprego: desintegração como uma promessa integradora. In: Frigott Caudencio (org). *Educar e perspectivas do trabalho: Perspectivas de final de século.* Petropolis, RJ: Vozes.
- Hoyt, K. B. Career education as a federal legislative effort. In: HOYT, K. B. (Org.). (2005). *Career education: history and future.* Oklahoma: National Career Development Association, 3-74.
- Knigh e Yorke, P. (2006). *Employability in higher education: what it is- what it is not.* York: Higher Education Academy.
- MCTES. Instituições de Ensino Superior. Recuperado em <https://www.mctestp.gov.mz/index.php/or/Ensino-Superior/Instituicoes-de-ES>, de 08.01/2021.
- Munhoz, I. M. S. (2010). *Educação para a carreira e representações sociais dos professores: Limites e possibilidades na educação básica.* Ribeirão Preto, SP.
- Munhoz, I. M. S., Melo-Silva, L.L. & Audibert, A. (2016). Educação para a Carreira: pistas para intervenções na educação básica. In Levenfus, R.S (org.) (2016). *Orientação Vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos*, 41-63. Porto Alegre: Artmed.
- Náder, F. M-J; Oliveira, L. B. *Empregabilidade: Uma Análise Histórica e Crítica.* In: Anais do XXXI EnANPAD. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007, p. 1-15.
- Oliveira, M.C., Melo-Silva, L.L. & Taveira, M.C (2015). Sucesso na Transição universidade-trabalho: uma proposta psicossocial para pesquisa e intervenção. In Lassance, M.C.P., Levenfus. R.S. & Melo-Silva, L.L. (orgs). *Orientação de carreira: investigação e prática*, 91-97. Porto Alegre, ABOP.
- Pochmann, M. (2004). Educação e Trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? *Revista Educação e Sociedade*, 25(87), 383-399.
- Pochmann, M. (2013). Juventudes na Transição para a Sociedade Pós-Industrial. In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane B. *Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição.* Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 37-55.





- Savickas, et al. (2009). Life Design as a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Soares, D. H. & Costa, A.B. (2011). *Aposentação. Aposentadoria para a ação*. São Paulo: Vetor Editora.
- Sorj, B. (2000). *A nova Sociedade Brasileira*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Row.
- Ussene, C.I. (2011). *Desenvolvimento vocacional de jovens: estudo com alunos do ensino secundário moçambicano*. Tese de Doutorado (Doutorado em Psicologia), Universidade do Minho, Portugal.
- Viera D. A. e Marques, A. P. (2017). *Preparados para trabalhar? Um estudo com diplomados do Ensino Superior e Empregadores*. Porto, Ed. Fórum Estudante & Consórcio Maior Empregabilidade, 2017.
- Woodruffe, C. (1991). *Competência por outro nome*. *Gestão de Pessoal*, nº. 23, pp. 9,30-33