

MERCADO DE TRABALHO EM CONTEXTO DE POBREZA URBANA E COVID-19: o caso da cidade de Lichinga

Domingos Carlos Batone

Escola Superior de Economia e Gestão, Moçambique

A ser publicado na: Rev. cient. UEM: Sér. ciênc. bioméd. saúde pública - ISBN 2307-3896

Data de submissão: 07/07/2020

Data de aceitação: 11/07/2020

Data de publicação: xx/xx/xxxx

Como citar este artigo: BATONE, D. C. Mercado de trabalho em contexto de pobreza urbana e COVID-19: o caso da cidade de Lichinga. **Rev. cient. UEM: Sér. ciênc. bioméd. saúde pública.** *Pre-print*, 2020.

Este é um arquivo PDF de um artigo que sofreu aprimoramentos após a aceitação, como a adição da página de rosto, metadados e a formatação para facilitar a leitura, mas ainda não é a versão definitiva. Esta versão passará por revisão e edição de texto adicionais antes de ser publicada no seu formato final. Esta versão foi disponibilizada para fornecer visibilidade antecipada ao artigo. Observe que, durante o processo de produção editorial, podem ser descobertos erros que podem afetar o conteúdo.

Artigo original

MERCADO DE TRABALHO EM CONTEXTO DE POBREZA URBANA E COVID-19: o caso da cidade de Lichinga

Domingos Carlos Batone

Escola Superior de Economia e Gestão, Moçambique

RESUMO: Propusemo-nos a analisar a empregabilidade e o mercado de trabalho na Cidade de Lichinga, num contexto em que as últimas avaliações sobre a pobreza demonstram que a província de Niassa experimentou, nos últimos anos, um aumento da pobreza, de 31.9% em 2008/09 para 65.3% em 2014/15, e a pandemia do COVID-19 degradou ainda mais as condições de vida da população entre os anos 2019/2020. Com o recurso a pesquisa bibliográfica, entrevistas, inquéritos e estatísticas oficiais foi possível chegar a resultados válidos. As sensibilidades dos candidatos a emprego inquiridos evidenciam que a admissão para o mercado de emprego não tem sido baseada em critérios meritórios, mas sim por práticas clientelistas e corruptas associadas à compra de vagas, com destaque para as organizações públicas, fragilizando assim o mercado de trabalho, descredibilizando as instituições e criando uma concorrência desleal. O estudo conclui que, a fraca absorção de quadros formados pelo mercado de trabalho local promove a fuga do capital humano para outros centros urbanos, mas também a marginalização dos quadros que permanecem na cidade desempenhando funções fora da sua área de especialização e com péssimas condições de trabalho. Conclui-se também que o mau ambiente de negócios retrai o auto-emprego. Esses factores associados perpetuam o ciclo da pobreza urbana das famílias que viam na educação uma salvação para alcançar o bem-estar e mobilidade social em Lichinga.

Palavras-chave: Empregabilidade, Desemprego, Mercado de Trabalho e Pobreza.

LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF URBAN POVERTY AND COVID-19: the case of Lichinga

ABSTRACT: We aim to analyse the employment and labour market in the City of Lichinga, in a context where the latest poverty assessments show that Niassa province has experienced an increase in poverty in recent years, from 31.9% in 2008/09 to 65.3% in 2014/15, and the COVID-19 pandemic has further degraded the living conditions of the population between 2019/2020. By using bibliographic research, interviews, surveys and official statistics, it was possible to achieve valid results. The sensitivities of the interviewed job seekers show that admission to the labour market has not been based on meritorious criteria, but rather on patronage and corrupt practices associated with the purchase of vacancies, especially in public organizations, thus weakening the labour market, discrediting institutions and creating unfair competition. The study concludes that a weak absorption of cadres trained by the local labour market promotes a flight of human capital to other urban centres, but also a marginalization of cadres who remain in the city performing functions outside their area of specialization and with poor working conditions. It is also concluded that the bad business environment holds back self-employment. These associated factors perpetuate the cycle of urban poverty of the families who saw education as a lifesaving tool to achieve well-being and social mobility in Lichinga.

Keywords: Employability, Unemployment, Labor Market and Poverty.

Correspondência para: (correspondence to:) dcbatone@gmail.com, domingos.batone@eseg.ac.mz

INTRODUÇÃO

Apesar de uma década de progresso, 54% da população em 46 países africanos ainda vive na pobreza, isto é, cerca de 544 milhões de pessoas (BAD, OECD E PNUD, 2017). Mais de 80% dos trabalhadores africanos mantêm empregos informais e a maioria dos funcionários informais são mulheres e jovens (BAD, 2013). No entanto, 85% das mulheres na África Subsaariana trabalham em empregos mal remunerados ou subvalorizados (ONU Mulheres, 2015). No que concerne ao género, empregabilidade e mercado de trabalho em Moçambique a JICA (2015), considera que mais de 95% das mulheres estão envolvidas em trabalho não qualificado (na área da agricultura), poucas se envolvem em agricultura comercial, o que gera mais rendimentos e no norte do país. Elas permanecem na agricultura de subsistência devido às restrições religiosas e culturais.

No que tange à informalidade, o “*Doing Business Mocambique 2019*” (BANCO MUNDIAL, 2019) descreve que grande parte do sector privado em Moçambique permanece informal. Aproximadamente 40% do PIB do país é actualmente produzido na economia informal e as pessoas que trabalham no sector informal não têm acesso à protecção legal, segurança social e previdência. Assim, as empresas informais não têm acesso a financiamento formal e podem ter dificuldade em recrutar mão-de-obra qualificada.

Os indicadores económico-financeiros das empresas referentes a 2016 demonstraram que o sector empresarial contabilizou 58.023 unidades económicas, correspondentes a 3.8% de incremento face ao ano anterior e empregou 1.402.070 pessoas, o que representou um incremento de 2.000 postos de trabalho se comparado com o ano de 2015, conferindo uma variação positiva de 5.2% e uma dimensão média nacional de 24 pessoas (INE, 2018). No final de 2018 estavam registados nos Centros de Emprego um total de 181.403 desempregados no país, dos quais 50,0% procuravam o primeiro emprego e os restantes um novo emprego (MITESS, 2019). Em 2019 foram registados 189.846 desempregados, dos quais 50,7% procuravam o primeiro emprego e os restantes um novo emprego. Por conseguinte, o emprego registado no I trimestre de 2020 decresceu 41,7% face ao período anterior (MITESS, 2020b). Através das estatísticas oficiais observa-se que há uma tendência ao desemprego e mercado de trabalho continua a mostrar cenários ainda críticos nos últimos anos, principalmente no primeiro trimestre de 2020, apesar da tendência de abertura das empresas ser positiva. Assim sendo, esta pesquisa tem como objectivos: (i) verificar o nível de empregabilidade dos candidatos a emprego no contexto de pobreza urbana e da COVID-19 em Lichinga; (ii) observar a influência das competências exigidas pelos empregadores no funcionamento do mercado de trabalho local; e (iii) analisar a adequação dos cursos profissionais e superiores ao mercado de trabalho em tempos da COVID-19.

Em função do contexto apresentado, reparando para o aumento exponencial dos casos de contaminação pelo COVID-19 em Moçambique, é levantada a seguinte questão orientadora: *Em que medida a pobreza urbana e a COVID-19 influenciam o funcionamento do Mercado de Trabalho em Lichinga?*

Uma Abordagem Conceptual sobre Empregabilidade e Desemprego

À medida que se implementam inovações técnicas poupadoras de mão-de-obra, um contingente de operários é lançado ao desemprego que se mantém por certo tempo até que a própria acumulação do capital requeira maior quantidade de força de trabalho e dê origem a novos empregos¹ (MARX, 1996). Duradouro ou temporário, piorando ou não, o desemprego é e sempre foi um flagelo. Nada obstante, a grande tragédia é a impossibilidade de prover as necessidades dos desempregados sem agravar as condições do desenvolvimento económico futuro (SCHUMPETER, 1961). Qualquer operário, mesmo o melhor, está constantemente exposto ao perigo do desemprego, que equivale a morrer a fome e são muitos os que sucumbem. Por regra, as casas dos operários estão mal localizadas, são mal construídas, mal conservadas, mal arejadas, húmidas e insalubres, na maior parte dos casos, num único cómodo vive uma família inteira; o

¹Cf.: MARX, Karl. O Capital-crítica da economia política (1996, p.41).

interior das casas é miserável: chegasse mesmo à ausência total dos móveis mais indispensáveis. O vestuário é esfarrapado, a comida é frequentemente ruim, muitas vezes imprópria (ENGELS, 2010). Esse argumento, leva-nos a crer que em muitos contextos o subemprego (emprego precário) equipara-se ao desemprego.

O conceito de emprego tomou um significado muito diferenciado se comparando com os anos 1980, em que as pessoas faziam carreira nas organizações e tinham como garantia a estabilidade. Hoje, no entanto, fala-se em processos de enxugamento/*downsizing* da força de trabalho. Nesse novo mercado, proliferam a solicitação por serviços temporários, prestadores de serviços autônomos, trabalhos por dia e por hora, dispensando os profissionais para conciliar diversos tipos de trabalho e interesses profissionais (MALSCHITZKY, 2004).

De acordo com Bolles (2000), haverá sempre empregos disponíveis no mercado. Mesmo que não houvesse abertura de novas oportunidades, ou seja, o aumento de quadro de pessoas nas empresas, ainda assim, a possibilidade de ingresso poderia se dar em função das seguintes situações: a) as pessoas que estão empregadas recebem promoções, deixando vagos os postos de trabalho que ocupam; b) as pessoas são demitidas por desempenho insatisfatório no trabalho, deixando mais vagas, outras pedem demissão; ou ainda, c) sofrem lesões sérias no trabalho, nas estradas ou mesmo em casa e tornam-se incapazes de prosseguir trabalhando.

Com as mudanças aceleradas no mundo do trabalho na década de 90, a transformação do perfil do trabalhador exigido pelas empresas mudou consideravelmente, pois houve o fim do contrato vitalício entre empregador e empregado, onde havia alguma segurança no emprego em troca de desempenho adequado e fidelidade. Actualmente, o que se espera é que cada trabalhador busque sua empregabilidade (MALSCHITZKY, 2004). A empregabilidade compreende os recursos de um indivíduo, por exemplo, na forma de competência (incluindo conhecimentos, habilidades, atitudes e qualidades pessoais) que também são definidas como capital humano na teoria do capital humano (BECKER, 1964). Deste modo, o conceito compreende diferentes tipos de capital social, bem como qualificações formais e a maneira pela qual os recursos de um indivíduo podem ser comercializados para um empregador (SMITH, 2010).

Um aspecto central para a empregabilidade está na capacidade de comercializar-se, negociar e acentuar as competências exigidas por um recrutador. Um candidato a emprego está basicamente se vendendo a empregadores (KNIGHT E YORKE, 2004). A empregabilidade é operacionalizada em processos de recrutamento e selecção nos quais graduados e possíveis empregadores se envolvem num ambiente racional em que a competência individual, o capital pessoal, o capital social e cultural são avaliados como as necessárias para ocupar uma posição (NILSSON, 2017). Assim, o conceito de empregabilidade compreende mais do que a experiência e capacidade de o indivíduo corresponder as demandas do mercado de trabalho. Por essa razão, a empregabilidade depende do contexto onde é empregue e envolve a relação entre formação educacional, estruturas ocupacionais, demanda e oferta de trabalhadores qualificados no mercado de trabalho. Nestes moldes, as qualificações formais e graus adquiridos através do ensino superior ou profissional oferecido num determinado local, tem importância considerável na empregabilidade de um indivíduo.

A empregabilidade significa, deste modo, a capacidade de preparar-se para conquistar um novo emprego, a habilidade de mantê-lo ou mesmo a possibilidade de mudar para outro com melhores condições, sem negligenciar a forma como o candidato usa as suas competências, autoconhecimentos, bagagem e experiência pessoais para mover-se de forma auto-suficiente no mercado de trabalho.

Abordagens Teóricas sobre Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho não é somente referente ao espaço de relações económicas de procura e oferta onde uns (organizações) procuram profissionais ou força de trabalho e outros (potenciais

candidatos ao emprego) procuram oportunidades para trabalhar e ganhar o salário para sustentar a sua vida, envolve também, a rejeição dum formado (graduado) que concluiu o curso com êxito, por não reunir requisitos para ingressar a uma vaga (UCAMA, 2014).

De acordo com Almeida (2014), o primeiro modelo teórico de selecção é o meritocrático, cuja tese defende que a posição dos indivíduos na sociedade é consequência do mérito, posição conquistada com base no merecimento. O segundo modelo teórico é o credencialista, onde para a atribuição das funções a desempenhar, a tónica é colocada nas credenciais escolares, em detrimento dos conteúdos, dos saberes e das competências demonstradas (isto porque para os empregadores os diplomas funcionam como que um sinal que lhes permite estimar as prováveis capacidades produtivas dos indivíduos). A terceira proposta teórica é a marxista. Sustenta-se na ideia de que o capitalismo é um sistema em que os meios de produção são detidos e controlados por uma pequena minoria privilegiada. Subsequentemente, os indivíduos que não detêm o controlo dos recursos produtivos são forçados a alienar a sua força de trabalho. Nesse sentido, a qualificação (académica e profissional) desempenha a função de perpetuar a ordem económica e social estabelecida pela classe dominante (ALMEIDA, 2014). Assim, esta teoria defende que as escolas de todos os níveis “legitimam as divisões de classe” e produzem a força de trabalho indispensável para a preservação do sistema capitalista. Para Marx (1996), dentro do sistema do salariado, o valor da força de trabalho se fixa como o de outra mercadoria qualquer; e, como distintas espécies de força de trabalho possuem distintos valores ou exigem para a sua produção distintas quantidades de trabalho, necessariamente têm que ter preços distintos no mercado de trabalho. A quarta proposta, da Teoria do Capital Humano, o Mercado de Trabalho valoriza as competências (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) como se fosse uma mercadoria, não fugindo bastante da abordagem marxista.

Nos anos 1950 e 1960 os trabalhos de Jacob Mincer, Theodore Schultz e Gary Becker estabeleceram as bases para a compreensão da relação entre educação, produtividade e renda do trabalhador. Esses trabalhos deram origem a o que se conhece como “teoria do capital humano”, segundo a qual a educação dota as pessoas de conhecimentos e habilidades capazes de torná-las mais produtivas e, assim, ganhar mais renda (KELNIAR *et al*, 2013). Além de mudar a maneira de avaliar o capital, o capitalismo dos profissionais deu origem à definição de um novo tipo de “capital”, o capital humano. Os dois economistas neoclássicos que formularam essa teoria (Schultz, 1961, 1980; Becker, 1962, 1993) obtiveram o Prémio Nobel de Economia, e o mereceram porque reconheceram a existência de um novo facto histórico: que o conhecimento se tinha tornado semelhante ao capital físico e que o investimento em educação é o modo pelo qual os indivíduos “acumulam” esse património e dele derivam ganhos ou rendimentos (BRESSER-PEREIRA, 2011). O principal pressuposto da Teoria do Capital Humano é o de que os investimentos feitos pelo indivíduo em sua educação formal, na sua formação e treinamento profissional e na aquisição de outros conhecimentos serão determinados pela relação entre os benefícios futuros que espera receber por estes investimentos no mercado de trabalho e os custos associados aos mesmos (SANTOS, 2010).

A acumulação de capital humano pode beneficiar uma sociedade como factor de produção de bens finais da economia e contribui para o progresso tecnológico, através da geração e/ou a adopção de novas tecnologias, permitindo a elevação da produtividade da economia e o crescimento económico de longo prazo (BARBOSA *et al*, 2011). Para a Teoria do Capital Humano, a educação tem influência determinante na renda do trabalhador. Ela melhora as habilidades e consequentemente a produtividade. O resultado pode ser observado no aumento de sua renda (KELNIAR *et al*, 2013).

Segundo Drucker (2001), actualmente os empregos exigem mais conhecimento dos trabalhadores, e que os mesmos para se manterem empregados devem estar em um processo de aprendizado contínuo. Assim sendo, a ascensão de classe e melhoria na renda são para este autor um desafio. Por exemplo, na percepção do Banco Mundial (2010), a discrepância entre as qualificações e a

procura, salários iniciais abaixo das expectativas dos graduados, poucas oportunidades de trabalho e condições políticas instáveis são também responsáveis pela emigração de graduados dos países africanos e pela relutância dos que estudam no estrangeiro em regressar aos seus países de origem. Portanto, a drenagem de cérebros subtrai continuamente alguns dos mais qualificados de todo o capital humano interno acumulado. Para essa organização, a emigração líquida da África Subsaariana foi de 570 mil pessoas em 1995, decaiu para 290 mil em 2000, tendo depois subido para 1,07 milhões em 2005. Estima-se que um terço delas tivesse formação universitária. Entendemos que Moçambique não fica alheio a situação e contribui também para engrossar esses números.

Assim sendo, a presença de instituições de ensino superior e institutos de formação profissional favorece no desenvolvimento do capital humano, provendo a população local de capacidades e/ou competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) para promover comportamentos ou soluções pro-desenvolvimento. No entanto, deve haver capacidade interna de o mercado absorver todo o capital humano criado, evitando deste modo, a evasão de quadros superiores (BATONE, 2020).

As Dimensões do Conceito de Pobreza e Pobreza Urbana

A investigação em torno da pobreza urbana tem uma tradição muito maior nos países ocidentais do Norte onde a maioria da população vive predominantemente em áreas urbanas desde a primeira metade do século XX. A pobreza urbana em África é um tópico de pesquisa relativamente recente (BARBELO, 2007). Para contextualizar e desconstruir os conceitos de pobreza e pobreza urbana, Vasconcelos (2006) adianta explicando a relatividade destes conceitos, alegando que ele varia no tempo e no espaço. Quem era considerado pobre no século XVI não seria o mesmo no século actual.

De acordo com Rodrigues *et al.* (2000), no meio urbano a pobreza reveste-se de formas mais visíveis e extremas de exclusão. A pobreza urbana afecta diversos grupos sociais, reflectindo problemas associados a baixos rendimentos e desemprego, à falta de qualificações (e a incapacidade de as desenvolver), à precariedade do emprego, às situações de doença ou de problemáticas sociais diversas (toxicodependência, alcoolismo, deficiência etc.), às pressões subjacentes aos processos de urbanização, estando estas associadas a mecanismos de discriminação e de segregação espacial, consumo e tráfico de drogas, a prostituição, a delinquência e formas de desordenamento territorial.

A persistência da pobreza e de necessidades essenciais não satisfeitas, o aumento das desigualdades e a permanência das práticas de violação de liberdades políticas elementares e de liberdades formais básicas, a precarização do trabalho e a crescente vulnerabilidade do trabalhador; a tendência cada vez maior de exclusividade de espaços residenciais e comerciais e a privatização de espaços públicos e estigmatização de espaços populares estão também associadas a questão da pobreza urbana (SOUZA, 2018). Nestes moldes, o prémio Nobel de Economia de 2001, Stiglitz (2003), considera que há uma tendência do aumento da desigualdade nos países pobres, pois uma parcela desproporcional dos lucros foi para os mais ricos, os 30% superiores, ou até para os 10% superiores, enquanto muitos dos pobres, na verdade, empobreceram ainda mais.

De acordo com outro prémio Nobel de Economia de 1998, Sen (2000), a pobreza existe quando as pessoas não possuem as capacidades necessárias para alcançarem um nível adequado de rendimento, de boa saúde e educação, de segurança, de autoconfiança e de liberdade de expressão, entre outros. Deste modo, a pobreza está associada à privação de liberdades reais de que uma pessoa goza, tais como: liberdades políticas, disponibilidades económicas, oportunidades sociais, garantias de transparência e protecção da segurança. Essa privação tem como fontes: a tirania, carência de oportunidades económicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos.

Ao descrever as características da pobreza urbana através das condições sanitárias dos operários ingleses da cidade, Friedrich Engels, apresenta o seguinte testemunho:

Nesses bairros, a sociedade chegou a um nível de pobreza e de degradação realmente indescritível. As habitações dos pobres são em geral muito sujas e aparentemente nunca são limpas; a maior parte das casas compõe-se de um só cômodo que, embora mal ventilado, está quase sempre muito frio, por causa da janela ou da porta quebrada; quando fica no subsolo, o cômodo é húmido; frequentemente, a casa é mal mobiliada e privada do mínimo que a torne habitável: em geral, um monte de palha serve de cama a uma família inteira, ali deitando-se, numa promiscuidade revoltante, homens, mulheres, velhos e crianças. Só há água nas fontes públicas e a dificuldade para buscá-la favorece naturalmente a imundície². (ENGELS, 2010, p. 79).

Isso significa que a pobreza urbana está presente em todos contextos. Para o caso de África, os argumentos apresentados por Collier (2007) demonstram que os países mais pobres do mundo continuam a experimentar a miséria devido a quatro armadilhas que têm recebido menos atenção pelos seus governos. A primeira armadilha é a do conflito armado: hoje 73% da população do continente africano está envolvida em algum tipo de conflito armado ou esteve recentemente em guerra civil. Nestes casos, tanto a guerra torna mais pobres estes países como a pobreza que eles enfrentam causa a guerra. Outra parcela da população africana está presa numa armadilha diferente, a dos recursos naturais: 29% das pessoas residem em países onde a política é directamente influenciada por altas receitas provenientes de recursos naturais, como petróleo e diamantes, visto que a exportação de recursos naturais aumenta o valor relativo da moeda do país dificultando a exportação de outros produtos e, por vezes, devastando sectores como alguns serviços e a agricultura. Da mesma forma, 30% dos africanos que vivem em condições de interioridade continental e escassez de recursos naturais fazem vizinhança com países que dificultam o seu crescimento como nações e 76% das pessoas deste continente padecem da má governação e de péssimas políticas públicas.

Para o professor Collier (2007), uma má governação acaba com a maioria das chances de crescimento destes países. Exemplos como a corrupção, sucessivos golpes de Estado ou mesmo a falta de preparação técnica de alguns governos contribuem significativamente para manter cerca de mil milhões de pessoas à margem do crescimento socioeconómico (na pobreza, penúria e sofrimento). Contudo, a saída da pobreza para alcançar o desenvolvimento numa determinada região requer algumas mudanças. Para Schumpeter (1997), esse processo envolve a inovação que ocorre através da criação de novas combinações na economia com a introdução de um novo bem, introdução de um novo método de produção, abertura de um novo mercado, conquista de uma nova fonte de oferta de matérias-primas ou de bens semi-manufaturados e o estabelecimento de uma nova organização de qualquer indústria.

METODOLOGIA

O desenvolvimento desta pesquisa orientou-se por uma abordagem combinada entre procedimentos quantitativos e qualitativos. No âmbito dos dados quantitativos, recorreu-se à informação estatística disponível, nomeadamente, o Censo da População e Habitação de 2017, as quatro avaliações da pobreza em Moçambique baseados nos dados do Inquérito aos Agregados Familiares (IAF) (referentes aos anos 1996/97 e 2002/03) e o Inquérito aos Agregados Familiares sobre Orçamento Familiar (IOF) (relacionados com os anos 2008/09 e 2014/15). Através do inquérito desenvolvido entre as organizações empregadoras da Cidade de Lichinga, bem como os candidatos ao emprego, foram analisadas as competências necessárias exigidas para acederem ao mercado de trabalho e a sua empregabilidade. Participaram 340 candidatos a emprego e 37 respondentes que desempenham as funções de Direcção nas organizações empregadoras. Entre os empregadores que responderam ao questionário, 47% são Directores Gerais/Presidentes do Conselho de Administração, 43% são chefes da Repartição de Recursos Humanos e 10% são directores de operação (Figura 1). Em relação a situação dos candidatos a emprego, 83% não tem

²O testemunho de Engels foi retirado no artigo *The Artizan*, revista mensal, em outubro de 1843.

um emprego formal e 17% tem um emprego formal, mas pretendem mudar para uma oportunidade melhor (Figura 2).

Quanto a informação qualitativa, foi recolhida através de entrevistas dirigidas aos centros de emprego local e organizações de orientação profissional para jovens e desempregados para darem a sua opinião sobre o funcionamento do mercado de trabalho na cidade de Lichinga. As entrevistas foram extensivas aos dirigentes, formadores e professores das instituições de ensino que aceitaram participar neste estudo, para darem o seu parecer sobre a empregabilidade dos seus ex-estudantes, bem como a tendência do mercado local de trabalho.

A ética na pesquisa foi preservada através dum consentimento informado dirigido aos respondentes, que preservou a confidencialidade e anonimato, pois, não foi solicitado o nome do candidato ao emprego ou dos representantes das organizações empregadoras que aceitaram participar deste estudo. Assim sendo, o facto de a pesquisa ter sido desenvolvida em épocas de COVID-19, em que o distanciamento social (uma das medidas de prevenção), os inquéritos organizados via dos *links* do *Googleforms* (Google questionários).

RESULTADOS

A Pobreza Urbana em Tempos de COVID-19 na cidade de Lichinga

Em Moçambique, as cidades têm um desempenho melhor do que as áreas rurais em termos de redução da pobreza. De facto, os níveis de pobreza declinaram mais depressa nas áreas urbanas que nas rurais. Entre 1996/7 e 2008/9, a pobreza declinou em 24 pontos percentuais nas áreas urbanas, comparativamente a 10 pontos percentuais nas áreas rurais. Como acontece na maior parte dos países, a urbanização e o crescimento económico parecem acontecer a par e passo. Contudo, a pobreza urbana continua elevada, a 49 por cento (BANCO MUNDIAL, 2017).

Em seguida devemos delimitar o espaço por onde fazemos esta discussão, sem ter que ferir com o método histórico. A cidade de Lichinga é a capital da província do Niassa (Figura 3), por essa razão os dados referentes à pobreza desta cidade serão analisados através das avaliações feitas sobre a incidência deste fenómeno na província, através duma comparação entre o meio urbano versus meio rural, para em seguida verificarmos a situação da pobreza na cidade. De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (2017), referentes ao IV recenseamento da população e habitação, a cidade de Lichinga tem cerca de 213.361 habitantes, numa superfície de 2,054.94 Km², correspondendo a 104 habitantes/km². No âmbito da educação, os dados indicavam que entre 2014/15 a taxa de analfabetismo era 58%. Na saúde, o rácio médico/população é de 6.0/100.000 habitantes. Cerca de 39,1% de pessoas têm acesso a água potável, mas apenas 12% tem acesso a energia eléctrica.

Fica evidente que a maior parte dos jovens e da população da província de Niassa é desprovida de rendimentos para aumentar as capacidades de escolha dos serviços essenciais de saúde, educação, abastecimento de água e segurança, ou seja, observa-se a falta de oportunidades económicas, a negligência de serviços públicos e uma repreensão policial muito forte que viola os direitos humanos. Por exemplo disso está a morte de duas pessoas e cinco feridos, por excesso do uso da força e de balas verdadeiras por parte da polícia e a morte de uma mulher grávida agredida pela polícia no quadro do cumprimento do decreto presidencial de Estado de emergência no país, conforme foi reportado pelo jornal “Watenguele do dia 05 de Junho de 2020”.

A cidade de Lichinga e a província de Niassa têm o problema crónico do desemprego, um fenómeno que deve ser considerado pelo governo local. Observando para a evolução deste fenómeno através do registo do desemprego do fim de cada ano, o Ministério do Trabalho e Segurança Social-MITTESS (2019) observou os seguintes números: 5.087 desempregados (em 2014), 5.200 desempregados (em 2015), 5.448 desempregados (em 2016), 5.640 desempregados (em 2017), 570 desempregados (em 2018). O ano de 2019 o mercado de trabalho local experimentou

uma situação diferente, pois, registaram-se um total de 515 desempregados (MITESS, 2020a), destacando assim, uma redução substancial de quadros disponíveis no mercado sem exercer nenhuma actividade produtiva formalmente remunerável. No fim do primeiro trimestre de 2020, aquando da adopção das primeiras medidas de prevenção do COVID-19 em Moçambique, observou-se que no Niassa a procura de emprego aumentou 21,9% e o desemprego cresceu para 624 pessoas (MITESS, 2020). Esses dados apenas são do desemprego declarado pelos candidatos formalmente, o que significa que o número pode ser bem alto, levando em consideração os que actuam no sector informal e não declaram a sua situação de desempregado nos institutos e centros de emprego em Moçambique. Nestes moldes, a situação agudiza-se devido a redução das oportunidades no mercado de trabalho causado pelo encerramento de muitas empresas, o que significa que até ao fim do ano os números irão disparar.

Os únicos resultados positivos são apresentados pelo Plano Estratégico do Niassa (2018-2029), que se baseia apenas no crescimento económico (capacidade de produção de dinheiro e riqueza) e não no impacto real deste crescimento na vida da população (desenvolvimento económico). Apesar de assumir que a Província tem o menor crescimento da região e do país, o governo provincial celebra descrevendo que a província nos últimos 10 anos tem demonstrado um crescimento positivo, tendo em conta que a taxa de crescimento médio da produção global rondou os 14,01% e com uma contribuição média no PIB nacional em 3% (menor taxa da região Norte). Em 2010 o PIB da província foi cerca de 10.293.9 Milhões de Meticais, mostrando um crescimento de 71,3% em relação a 2015 que foi de 17.631,6 Milhões de Meticais (GOVERNO DO NIASSA, 2017).

Para o caso particular da província de Niassa, os dados evidenciam uma evolução substancial na redução da pobreza dos 70.6% (entre 1996-97) para 52.1% (entre 2002-03), e 31.9% (entre 2008-09). No entanto, nos anos seguintes o nível de incidência da pobreza duplicou de forma assustadora, passando para 65.3% (entre 2014-15) (MEF/DEEF, 2016). Em cerca de 19 anos ainda há traços visíveis de pobreza, conforme os resultados oficiais ilustraram, o que demonstra um contexto de precariedade da população local.

Concordamos com a posição de que as grandes variações observadas nas taxas de pobreza podem depender de vários factores, tais como: as mudanças na produção agrícola, nos preços dos bens alimentares, na existência de oportunidades de rendimento fora da agricultura, os quais não são estáveis ao longo do tempo e podem ter uma influência grande nas taxas de pobreza (MEF/DEEF, 2016). Por exemplo, as evidências trazidas por Maloa (2016), mostram que as condições de vida da população periférica da Cidade de Lichinga (por exemplo, nos bairros de Lulimile, Nomba e Chiuaula) caracterizam um verdadeiro acampamento urbano, ou seja, um verdadeiro “inferno urbano”, onde dia após dia crescem as periferias sem infra-estruturas físicas e sociais, onde se acumulam pessoas em condições desumanas ou indigentes (Figura 4). Outros bairros, como Nzinje, Muchenga e as zonas de expansão têm características mistas, observando-se um desenvolvimento um pouco parcelado através da construção de habitações de alvenaria com chapas de zinco, no entanto, com poucas casas cobertas de capim e quintais também feitos pelo mesmo material (Figura 5).

A pobreza na cidade de Lichinga também pode ser resultado da exclusão dos jovens no mercado de trabalho. Segundo Rodrigues *et al.* (2000), a pobreza e a exclusão reforçam-se mutuamente, visto que a exclusão do mercado de trabalho gera pobreza e esta impede o acesso a bens e serviços socialmente relevantes (habitação, saúde, lazer). Um excluído será aquele que não consegue configurar uma identidade (social) no trabalho, na família ou na comunidade. Torna-se um excluído das relações sociais e do mundo das representações a elas associadas.

A vulnerabilidade material e social nas áreas urbanas de Lichinga também estão associadas a precariedade dos serviços básicos de saúde, abastecimento de água e falta de oportunidades para geração de fontes de renda alternativas diferentes da agricultura familiar de subsistência praticada nos bairros periféricos (Chiulugo, Ntoto e outros). No entanto, o aumento das Instituições de

Ensino Profissional (IEP) e Instituições de Ensino Superior (IES) na cidade de Lichinga e Província de Niassa cria mais esperança para as famílias, visto que elas acreditam que podem aceder ao trabalho assalariado formal por meio da aquisição duma qualificação. Contudo, os resultados da educação só poderão continuar a ter impactos positivos se as oportunidades aumentarem através da abertura de mais empresas, mais investimentos para projectos globais, industriais e a promoção do auto-emprego, o que está acontecendo de forma diminuta. Em termos de administração territorial e gestão de espaços urbanos, o processo de expansão da Cidade de Lichinga devia ser planificada e acompanhada pelas infra-estruturas básicas de saúde, educação, segurança, água, bancos e mercados, evitando dessa forma a ruralização da cidade, assim sendo, urge o desenho dum “Plano de Urbanização”.

Conforme assegurou Barbedo (2007), o aumento da dimensão territorial das Metrópoles africanas é acompanhado de dois fenómenos concomitantes de ocupação do território, um de dispersão (*sprawl*) e outro de compressão (*packing*), através dos quais se reproduzem bolsas de pobreza. Estes fenómenos, pela sua dimensão territorial, afectam a capacidade da cidade funcionar como uma entidade única, resultando na fragmentação territorial e no aparecimento da “cidade informal” surgindo novos ambientes urbanos com a tendência de gerar anéis periféricos de pobreza em torno da cidade formal. Nessa lógica, os bairros de expansão na cidade de Lichinga tendem a ser composto por habitações mais dispersas (*sprawl*), sem acompanhar a presença de infra-estruturas básicas estruturadas, por exemplo, os mercados nas zonas de expansão são desorganizados, com bancas precárias e problemas sérios de saneamento, onde existem depósitos de lixo sem contentores. Esses são focos de risco para contaminação da COVID-19, pois, os vendedores e compradores operam sem obedecer o distanciamento social e negligenciando totalmente o uso da máscara. O outro aspecto associado as fragilidades da prevenção da pandemia, relaciona-se com a falta de recipientes para a lavagem das mãos com água e sabão, a principal orientação do governo e das organizações de saúde. Esse facto pode estar associado ao desconhecimento dos reais riscos deste vírus pela comunidade, a negligência, fraca comunicação pública (as línguas usadas devem ser acessíveis a todos) e ao facto de as estatísticas de contaminação da província de Niassa serem as mais baixas do país, transmitindo uma ilusão de segurança nas pessoas, visto que são poucos casos. O exemplo de um caso relacionado com a negligência por parte da comunidade da cidade de Lichinga dos bairros periféricos (periurbanos), em relação às medidas de prevenção do COVID-19 foi partilhado pelo semanário local “Mwatengue”:

Depois de uma semana da tragédia que se deu no Bairro de Lulimile arredores da capital provincial do Niassa, que resultou em dois óbitos e cinco feridos sendo dos quais graves e ligeiros devido a confusão havido entre a polícia da República e os crentes da religião islâmica que estes últimos pretendiam celebrar missa de IdE UL-FRIT na mesquita local e tentativa de sensibilizá-los a abandonar aquele local os crentes partiram para a violência e queimaram a casa do secretário do bairro. (MWATENGUE, 2020, p. 3).

Esses relatos põem em causa também a capacidade de monitorização da actuação das forças policiais para garantir a segurança pública e cumprimento do decreto presidencial, sem necessariamente que sejam violados os direitos humanos em tempos de COVID-19. Mas também, anunciam a falta de preparação destas forças para responder a actual crise, o que pode ser agravado pela falta de acesso a informação esclarecida por parte da população, causada pelos altos índices de pobreza urbana e analfabetismo, redundando na violação dos seus direitos.

Quanto ao ambiente de negócios local, o “*Doing Business* Moçambique 2019”, considera que na cidade de Lichinga ainda é difícil abrir uma empresa, pois, numa classificação de 0 a 10, foi atribuída a posição 5, mas também, uma pontuação de 61,33 na escala de 1 a 100. Em relação ao registo de propriedades, usando os mesmos parâmetros, a classificação é de 4 e a pontuação de 54,18. Quanto à execução de contratos é que tem melhores resultados, sendo a terceira melhor do país, com a classificação de 3 e uma pontuação de 57,37. No entanto, há muitos procedimentos para o licenciamento de empresas (cerca de 11) e o tempo de espera para sair a licença (aproximadamente 34 dias) que a Província não está bem. No caso do registo de propriedade, os processos também

são numerosos (7) e o empreendedor ou interessado levaria cerca de 42 dias a espera do despacho final (BANCO MUNDIAL, 2019).

Naturalmente, o mau ambiente de negócios na cidade de Lichinga e Niassa, a falta duma estratégia clara de desenvolvimento industrial, bem como a ausência duma política de emprego activa no Niassa, retirando a possibilidade de os recém-graduados apostarem no empreendedorismo e no auto-emprego, tem o seu impacto. Esses factores, vistos de forma conjugada podem servir de catalisadores para perpetuar o ciclo da pobreza nas famílias.

A empregabilidade e mercado de trabalho na cidade de Lichinga: a perspectiva dos candidatos a emprego

Algumas estatísticas produzidas sobre Moçambique, considerando os trabalhadores familiares não remunerados como subempregados, evidenciam que as taxas de subemprego dispararam para quase 40 por cento, em 2009. Mais, o progresso tem sido geograficamente desigual, com os mais pobres concentrados nas áreas rurais e nas regiões Centro e Norte (BANCO MUNDIAL, 2017).

No âmbito dos empregos criados, do Presidente da República de Moçambique, por Ocasão da Inauguração da Direcção Provincial do Trabalho, Emprego e Segurança Social de Niassa, em 2016, evidencia claramente o peso do sector informal e dos trabalhadores por conta própria, quando falamos de mercado de trabalho local:

(...) É assim que em 2015 e 2016 inscrevemos em todo o País, vinte mil, cento e duas novas empresas, **tendo a província de Niassa registado quinhentas e quarenta e quatro empresas (544)**. Registamos, também, a inscrição de cento e oitenta e nove mil, quinhentos e cinquenta **trabalhadores por conta de outrem**, sendo **cinco mil, setecentos e vinte e dois (5722) desta província. Por conta própria**, registamos em todo o País, dez mil, quatrocentos e dezassete trabalhadores, dos quais **quinhentos e oitenta e três (583) são de Niassa**, possibilitando que os mesmos possam beneficiar dos seus direitos legalmente previstos... (PRESIDENTE DA REPÚBLICA, 2016).³

No que concerne à força de trabalho local, os dados oficiais são optimistas, destacando que a taxa de emprego ao nível da província situa-se em 62,4%, sendo 67,9% nos homens e 57,4% nas mulheres e registou uma taxa de desemprego de 26,2% sendo as mulheres com uma percentagem de 31,0% e homens com 21,1% (GOVERNO DO NIASSA, 2017; INE, 2017).

De acordo com o MITESS (2019), o desemprego registado no fim de cada ano no Niassa foi de 5.087 desempregados (em 2014), 5.200 desempregados (em 2015), 5.448 desempregados (em 2016), 5.640 desempregados (em 2017), 570 desempregados (em 2018). Esses dados apenas são do desemprego declarado pelos candidatos formalmente, o que significa que o número pode ser alto, levando em consideração os que actuam no sector informal e não declaram a sua situação de desempregado nos Institutos e Centros de Emprego moçambicanos.

O ano de 2019 experimentou uma situação diferente no mercado de trabalho local, pois, registaram-se um total de 515 desempregados (MITESS, 2020a), destacando assim, uma redução substancial de quadros disponíveis no mercado sem exercer nenhuma actividade produtiva formalmente remunerável.

No fim do primeiro trimestre de 2020, aquando da adopção das primeiras medidas de prevenção do COVID-19 em Moçambique, observou-se que no Niassa a procura de emprego aumentou 21,9%, e o desemprego cresceu para 624 pessoas (MITESS, 2020). Esse facto agudiza-se devido a redução das oportunidades no mercado de trabalho causado pelo encerramento de muitas empresas, o que significa que até ao fim do ano os números irão disparar. As evidências da Confederação das Actividades Económicas de Moçambique (CTA) (2020), revelam que por conta

³Conferir o discurso completo no site: <http://www.mitess.gov.mz/sites/default/files/press-release/files/Disc%20Inaug%20Dir%20Prov%20Trabalho%20%20Lichinga%20%281%29.pdf>. Acessado aos 20 de Maio de 2020, pelas 22 horas.

dos impactos do COVID-19, muitas empresas dos sectores de Turismo, Transportes (Aviação Civil e transporte rodoviário) e Agricultura, enfrentam grandes dificuldades para continuar com as suas actividades, ponderando a possibilidade de encerrar as suas actividades (algumas inclusive já o fizeram).

A experiência prática no terreno demonstra que a situação da empregabilidade ainda é caracterizada por um grande desnível entre a oferta de recursos humanos qualificados formados pelas Instituições de Ensino Superior (IES) ou Instituições de Ensino Profissional (IEP) e as vagas criadas pelas organizações a actuarem na Cidade de Lichinga, principalmente neste período de crise global. Através da entrevista com as autoridades do Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo - IFPELAC foi possível constatar que existem poucos empregadores na cidade para responder a tanta oferta de recursos humanos qualificados na cidade, possibilitando situações de subemprego, desemprego e fuga de quadros para outras cidades com elevado mercado de trabalho. Os argumentos do entrevistado foram:

A saída mais flexível e que pode ter resultados positivos para os candidatos a emprego em Lichinga é o auto-emprego, na medida em que, a cidade não tem muitas empresas, é cidade pelo nome, mas com características de vila, não temos empresas suficientes para absorver a quantidade de quadros formados e nos últimos anos são cerca de 3 empresas ligadas ao sector extractivo e florestal que tem contratado mais (E1, 2020).

Esse facto é consubstanciado por Almeida (2014), ao assegurar que a sobrequalificação académica (excesso de qualificações) pode gerar à desvalorização dos diplomas, onde os trabalhadores investem em mais educação para garantirem o seu emprego, o que se poderá consubstanciar num excesso de qualificações, tornando-se paradoxalmente num autêntico obstáculo à inserção laboral, principalmente em mercados de trabalho sem capacidade de absorção dos seus diplomados.

Através do exemplo da Faculdade de Gestão de Recursos Florestais e Faunísticos (FAGREFF), da Universidade Católica de Moçambique, foi possível verificar que maior parte dos quadros formados por esta Instituição de Ensino Superior tem sido absorvido pelo mercado logo depois da formação, ou seja, tem maior empregabilidade, tal como descrito por um dos seus dirigentes:

Um estudo realizado em 2017 indica que 79% dos graduados da UCM-Lichinga conseguiram um emprego antes de completar um ano de graduado. No entanto, o empreendedorismo é a melhor opção para os candidatos a emprego, existe muitas oportunidades em Niassa, deve-se trazer indústrias, proporcionar um turismo para nacionais e não só para estrangeiros, apostar nos cursos profissionalizantes de curta duração (E2, 2020).

No caso dos quadros formados pela UniRovuma (ex-Universidade Pedagógica), muitos são absorvidos pelo mercado de trabalho local com destaque para o sector de educação (que era a especialidade da UP) e actualmente assiste a outros sectores de actividades fornecendo mais candidatos diferenciados ao mercado, nomeadamente, o agrário, defesa e segurança. No entanto, maior parte dos formados por esta instituição de ensino superior já tem um emprego, apenas inscrevem-se para adquirir novas competências e progredir através da aquisição de novas qualificações. De acordo com um dos professores desta instituição,

Dos formandos que frequentavam o regime laboral (estudantes a tempo inteiro), depois de concluído o curso é difícil encontrar um licenciado que não foi absorvido, pois, pela limitação de oportunidades em Lichinga, alguns candidatos a emprego acabam saindo da cidade para tentar a sorte nos mercados de trabalho de Nampula, que tem um maior parque empresarial. Contudo, nos últimos anos temos mais cursos diferentes, fora do sector de educação, que atendem aos trabalhadores estudantes, tais como defesa, interior, agricultura e outros profissionais do sector privado e organizações não-governamentais. Em termos de desafios, as Universidades devem apostar na formação de docentes no grau de doutoramento nas suas áreas de actuação, o que vai ajudar na preparação de quadros de qualidade, investir mais em infra-estruturas e criar incubadoras de negócios para os recém-formados (E3, 2020).

O empreendedorismo e o auto-emprego podem ser uma alternativa viável em Lichinga, tal como referenciam alguns dos nossos entrevistados, por essa razão, deve ser criado um bom ambiente de negócios local, visto que há muitas barreiras para abrir/licenciar uma empresa e ter o registo de propriedade nesta cidade, como acima referido.

Através da pesquisa desenvolvida por Ali (2017), cujos casos de estudo foram as empresas Florestas de Niassa e a Niassa *Green Resources* e em que problematizava a expectativa governamental de criação de mais empregos para a população do Niassa. Ali observou um cenário diferente no terreno, pois, as características deste mercado de trabalho eram de subemprego, nomeadamente, o emprego é maioritariamente casual, mal remunerado e desenvolvido em condições sociais de trabalho precárias, reparando para a estrutura de emprego, para o sistema de recrutamento e de pagamento e para as condições de trabalho que incluem a organização social do trabalho, da alimentação, do alojamento, do transporte, as condições de segurança laboral e social, entre outros aspectos da organização social em que o trabalho se desenvolve, mais amplamente.

Nesse sentido, mesmo que os candidatos a emprego sejam empregáveis e uma parte esteja a ser absorvido pelo mercado de trabalho, o subemprego acaba marginalizando os trabalhadores, ou seja, existe uma fronteira fina entre o desemprego e um emprego com péssimas condições, razão pela qual em alguns contextos são tratados como sinónimos. Deste modo, é importante que a estrutura do emprego tenha boas condições de trabalho.

Os dados colectados pelo inquérito destinado aos candidatos a um novo emprego aos que querem mudar de trabalho por uma oportunidade melhor, evidenciou que o mercado de trabalho não funciona plenamente e há menor empregabilidade, dado que, são lançados concursos de ingresso para formalização de candidatos que a prior já foram seleccionados com base em critérios baseados no nepotismo, empreguismo e amiguismo, em detrimento do mérito e qualificação. Dos candidatos a emprego inquiridos na Cidade de Lichinga, um número maior deles (65%) considera que já foram vítimas da corrupção, que entre os jovens acaba sendo chamada de “orientar”/“agradecimentos” ou “lavar mão”, para poderem ser incorporados no mercado de trabalho local, no entanto, 35% nunca foi lhe pedido uma propina ou pagamento por parte das organizações empregadoras e seus intermediários (Figura 6).

Esses traços levam-nos a crer que maior parte das organizações existentes em Lichinga, com destaque para as organizações públicas do aparelho de Estado (Figura 7), estão a distorcer o mercado de trabalho. Os resultados demonstraram que os candidatos ao emprego são mais solicitados à comprar vagas de emprego no aparelho do Estado (75%), do que nas Empresas Privadas (25%) e Organizações Não-Governamentais (0%) juntas.

Os comportamentos patrimonialistas identificados no processo de selecção de recursos humanos entre as organizações em Lichinga, fizeram com que uma percentagem considerável de candidatos à emprego passasse mais tempo a procura duma oportunidade no mercado local (33,3% está a procura duma vaga a mais de 10 anos e 66,7% entre 0 a 2 anos) (Figura 8), mesmo que tenham algumas habilidades e diferenciais nobres apresentados por estes, comparativamente a outros candidatos ou profissionais com a mesma trajectória, tais como, capacidade de pesquisa, alta capacidade de interacção e relacionamento social, cabeleireiro, espírito de equipa, liderança, resolução de conflitos, experiência e criatividade.

Para os candidatos à emprego inquiridos, a empregabilidade e mercado de trabalho na cidade de Lichinga pode melhorar, se forem operacionalizadas as seguintes medidas: (i) apostar na instalação de grandes investimentos e promover grandes negócios; (ii) melhorar o perfil académico; (iii) melhorar as capacidades humanas dos candidatos, durante a formação; (iv) melhorar o processo de recepção e filtragem dos documentos dos candidatos; (v) garantir a transparência no processo de selecção de quadros; (vi) criar mais oportunidades de emprego para jovens; e (vii) reduzir os actuais níveis de favoritismo e de corrupção.

As competências exigidas no mercado de trabalho de Lichinga: uma perspectiva dos empregadores

Das organizações inquiridas, 27% foram organizações públicas do aparelho do Estado, 44% são ONG's e organizações da sociedade civil e 29% fazem parte das empresas privadas (Figura 9). Nesse sentido, algumas explicações sobre a tendência das competências exigidas pelos empregadores baseiam-se no credencialismo (valorização dos diplomas) ou no mérito dos candidatos. Através dos resultados obtidos no terreno foi possível observar que muitas organizações a operarem na cidade de Lichinga tem como prioridade a qualificação académica e profissional, revelando uma tendência para o credencialismo (Figura 10).

O nosso estudo verificou que os empregadores (sector público/aparelho do Estado, sector privado e ONG's), exigem com muita frequência várias competências. Assim sendo, os atributos determinantes para as organizações contratarem um candidato em Lichinga, em tempos de COVID-19 e no contexto de extrema pobreza urbana são:

- (i) *Experiência pessoal e profissional*, que é extremamente determinante (58%), muito determinante (28%), moderadamente determinante (14%);
- (ii) *Mérito (Habilidades/saber fazer)*, com cerca de 71% de empregadores a considerar extremamente determinante, 29% era muito determinante;
- (iii) *Qualificação académica (Nível de Escolaridade)*, constitui o principal atributo apontado pelos empregadores para seleccionarem os candidatos, visto que, 85% assumiram ser extremamente determinante e 15% muito determinante;
- (iv) *Domínio da informática e TIC's*, obteve cerca de 71% de organizações que assumiram ser extremamente determinante, 29% muito determinante;
- (v) *Domínio das Línguas Locais* (Yao, Emakua e Nyanja), com aproximadamente 71% de organizações que considera esta competência extremamente determinante, 15% moderadamente determinante e 14% pouco determinante;
- (vi) *Domínio da Língua Inglesa*, com 15% que consideram esse aspecto extremamente determinante, 71% muito determinante e 14% pouco determinante.

As competências exigidas pelos empregadores variam de acordo com a região, natureza das actividades, níveis de modernização e organização institucional.

Por essa razão, uma pesquisa desenvolvida pelo Instituto de Estudos para o Emprego do Reino Unido colectou a opinião de mais de 1000 empregadores que forneceram suas percepções sobre as habilidades chaves a nível de satisfação com as habilidades dos empregados. Os resultados levaram à identificação de seis características, a saber: trabalho em equipa, interesse por aprendizagem contínua, desempenho, comunicação, aplicações numéricas, uso de tecnologias de informação e solução de problemas. Por conseguinte, a crítica principal dos empregadores é quanto à educação e o treinamento de habilidades pessoais, sociais e de comunicação, acrescentando-se ainda as falhas da formação básica na linguagem e raciocínio aritmético, nesse sentido, a maior parte dos jovens candidatos ao mercado de trabalho possui pouco dos requisitos esperados para o profissional do futuro (CAMPOS, 2006).

Na acepção das organizações inquiridas, as vagas criadas pela organização nos últimos dez (10) anos, até 2020, eram para as seguintes áreas profissionais: Comunicação para Mudança Social de Comportamento (CMSC); Monitoria, Estudos, Pesquisa e Advocacia Ambiental (MEPAA); Educação Cívica Ambiental (ECA); Docentes; Técnicos Profissionais; Técnicos e Auxiliares; Auxiliares Administrativos, motoristas, agentes de serviço, secretária de Direcção; Assistente de Produção; Contabilista; Oficial de Marketing e Venda; Técnicos Superiores de Administração

Pública e Juristas. Nestes moldes, 71.4% nos últimos 10 anos lançou mais de 20 vagas e 28.6% dos empregadores criaram menos de 10 vagas (Figura 11).

O MITESS (2020b), considera que no I trimestre de 2020, na província de Niassa, foram criadas 295 vagas de emprego. Em função dos ramos de actividade, a administração pública e defesa; segurança social obrigatória, actividades administrativas e dos serviços de apoio destacam-se com 19,3% e 18,3%, respectivamente. Saúde humana e acção social e educação representam 12,4% e 9,4%, respectivamente.

Em termos da avaliação que os empregadores fazem do mercado de trabalho e empregabilidade dos candidatos, numa escala de 0 a 5⁴, onde 0 significa muito insatisfeito e 5 Muito satisfeito. Os resultados demonstram que os empregadores não estão satisfeitos com o funcionamento do mercado de trabalho da cidade de Lichinga no contexto da actual crise causada pela COVID-19 e da pobreza urbana nos últimos anos, visto que, 28.6% escolheu a pontuação 2 (insatisfeito) e 71.4% atribuíram 3 pontos (mais ou menos satisfeito) (Figura 12). No que concerne as razões da insatisfação com o actual mercado de trabalho, apontadas pelas organizações inquiridas, são: (i) Há muito oportunismo, “lambobotismo” e amiguismo; (ii) As vagas para emprego são lançadas quando já existem “donos” a trabalharem; (iii) Os que estão interessados, de verdade para trabalhar (com capacidades e habilidades) não são queridos, recrutam maior parte, aqueles que vão trabalhar pelo 'Dinheiro' e não como 'Servidor Público'; (iv) Muita ausência e absentéismo⁵, mas com livros de ponto preenchidos, o país a perder, mas pessoas com bolsos cheios de dinheiro; e (v) os funcionários não são assíduos, estão sempre atrasados.

Essas organizações usam diversos canais para comunicar as vagas criadas, com destaque para Jornais (28.7%), Base de dados de paralegais (42.9%), internet/página oficial da organização (14.3%) e vitrina (14.3%) (Figura 13).

A Procura e Oferta de Cursos nas Instituições de Ensino Superior e Profissional de Lichinga

Os argumentos de Bourdieu e Champagnee, revelam que a pobreza pode contribuir numa escolha errada do curso que o individuo vai frequentar numa escola, nos seguintes termos:

A diversificação oficial (em ramificações) 'OU' oficiosa (em estabelecimentos ou classes escolares sutilmente hierarquizados), contribui para recriar um princípio, especialmente dissimulado, de diferenciação: os alunos oriundos de boas famílias receberam da família o senso do investimento, assim como os exemplos e os conselhos capazes de sustentá-lo em caso de incerteza, e estão assim em condição de investir na hora certa e no lugar certo, neste caso nas ramificações apropriadas, nas escolas certas, etc.; enquanto os oriundos de famílias pobres, na maioria dos casos abandonados a si mesmos já desde o primário, e obrigados a entregar suas escolhas à instituição escolar, ou ao acaso, para encontrar seu caminho, num universo cada vez mais complexo, e por isso votados a errar a hora e o lugar no investimento do seu reduzido capital cultural (BOURDIEU E CHAMPAGNEE, 2008, p. 484).

Assim sendo, como a correspondência ou incompatibilidade dos cursos/programas é interpretada, depende da função que os ensinamentos superiores e profissionais devem ter em relação ao mundo do trabalho. Os sistemas de ensino são organizados de maneiras diferentes e, em alguns países, diferentes níveis educacionais têm objectivos diferentes. Há aqueles que se concentram em uma preparação profissional mais directa, enquanto o ensino superior se destina a fornecer habilidades genéricas. Dentro de sistemas diferentes, os resultados esperados também variam de acordo com os diferentes programas educacionais e práticas profissionais (NILSSON, 2010).

Para um dos dirigentes do Instituto Politécnico de Tecnologia e Empreendedorismo-IPET, em Lichinga, há necessidade de se desenhar um estudo de base para saber as prioridades de

⁴Quanto maior a pontuação evidencia um maior grau de satisfação positiva com o mercado de trabalho.

⁵Trata-se de faltas/ausências recorrentes do funcionário, no local de trabalho, alegando motivos diversos.

desenvolvimento da província, de modo a orientar os cursos/programas de ensino para o contexto local,

Um estudo de viabilidade do que é necessário em termos de formações no Niassa é indispensável, pois, áreas como agricultura e pecuária (criação de animais) são as reais necessidades, logo, a formação deve ser direccionada a estes sectores com mais potencial de promover o desenvolvimento económico local (E4, 2020).

Para Nilsson (2017), a relação entre ensino superior e mercado de trabalho pode ser estudada sob várias perspectivas. Nessa lógica, a correspondência entre educação e mercado de trabalho pode ser descrita em termos de diferentes tipos de desequilíbrios estruturais entre oferta e demanda relacionados ao número de estudantes formados em diferentes programas de ensino superior e políticas do mercado de trabalho. Por exemplo, em 2016, a Província do Niassa contou com 1.472 escolas (entre públicas, comunitárias e privadas), tendo registado um crescimento de 3.9% em relação a 2015. Ainda, a província conta com 5 instituições do ensino superior. A taxa de analfabetismo situou-se em 58,0%, sendo 42,6% nos homens e 72% nas mulheres, posicionando-se na segunda maior da região Norte (GOVERNO DO NIASSA, 2017). O que demonstra que há necessidade de se investir mais na educação. Através da análise das entrevistas destinadas aos dirigentes, formadores e docentes das Instituições de Ensino Superior e Ensino Profissional, com representações em Lichinga, foi possível mapear os cursos oferecidos, a duração dos mesmos e sua aceitação no mercado (procura). (Tabela 1).

Observa-se que os cursos que muitas IES oferecem e com mais mercado e empregabilidade em Lichinga são: Direito, Administração Pública e Contabilidade que estão relacionadas as áreas de ciências sociais, negócios e direito. No entanto, existem outras áreas que são leccionadas por poucas faculdades especializadas que tem tido muita procura por parte dos candidatos, como passamos a citar: Engenharia de Desenvolvimento Rural, Engenharia Florestal, Gestão Ambiental, Gestão de Recursos Humanos, Agro-pecuária, Psicologia, Gestão de Recursos Florestais & Faunísticos e Mestrado em Gestão e Administração Educacional (Tabela 2).

Os cursos que tem maior aderência de candidatos nas Instituições de Educação Profissional entrevistadas são os oferecidos pelos institutos públicos, nomeadamente, Enfermagem Saúde Materna Infantil, Corte e Costura, Electricidade, Canalização, Administração Pública, Contabilidade, Electricidade Industrial, Construção Civil, Mecânica Auto, Extensão Agrária, Agricultura Geral e Pecuária (Tabela 3). Portanto, há necessidade de fazer referência que o ingresso no ensino superior em Lichinga não tem sido tarefa fácil, pois, os candidatos aos cursos oferecidos nas IES públicas que são mais baratas são filtrados por meio de exames de admissão, excluindo muitos desta corrida, em contrapartida a opção das IES privadas exige uma capacidade financeira para custear as mensalidades/propinas e outras coimas escolares.

Neste raciocínio de ideias, na perspectiva de Amide (2014), dos alunos que terminam a 12ª Classe, e não realizam as suas expectativas de continuar a estudar no Ensino Superior são muitos que não são absorvidos nos cursos técnico-profissionais que, por sua vez, são poucos, tais como dois Institutos de Formação de Professores, um em Cuamba e outro em Lichinga; um Instituto Agrário em Lichinga; um Instituto de EcoTurismo em Marrupa; o IFAPA em Lichinga. O pior ainda, alguns alunos com 12ª Classe já concluída preferem ingressar em cursos profissionais básicos para garantirem alguma profissão no seu futuro; outros preferem ingressar nas fileiras da polícia, outros ainda são "voluntários" para o Serviço Militar; e muitos ainda continuam a alimentar a expectativa de estudar no Ensino Superior mas permanecendo na situação de não estar a fazer nada ou então a praticar pequenos negócios de compra e venda de amendoim, refrigerantes e outros produtos agrícolas ou pecuária.

Entendemos assim, que a educação em Lichinga funciona como uma válvula de escape para evitar a marginalização de jovens (prática de criminalidade, prostituição, gravidez indesejadas, casamentos prematuros) e cria uma esperança ilusória de que um dia irão conseguir um emprego e “mudar de

vida”. Logo, a educação profissional e superior são ferramentas de mobilidade e exclusão social nesta cidade. Os resultados encontrados na pesquisa desenvolvida por Angst (2014) remetem-nos também à ideia de que em Lichinga o ingresso no Ensino Superior tem sido valorizado como principal caminho a ser trilhado pelos jovens que chegam ao fim do Ensino Secundário. Os dados informam que mesmo não conseguindo ingressar no Ensino Superior imediatamente após concluir o ensino secundário por motivos financeiros a educação superior é a expectativa consolidada entre os jovens.

Os cursos apresentados e analisados neste capítulo, que actualmente são oferecidos pela Universidade Católica de Moçambique-UCM, Universidade Rovuma-UniROVUMA, Universidade Lúrio-UniLURIO, ISGECOF, Centro de Formação de Saúde de Lichinga, Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo-IFPELAC, Instituto Politécnico de Tecnologia e Empreendedorismo-IPET, Instituto Industrial e Comercial Ngungunhana, Instituto Agrário de Lichinga, adequam-se aos desafios da cidade e província de Niassa, contudo, um estudo de viabilidade pode ser uma solução racionalmente segura para repensar em cursos novos que se ajustam aos desafios de desenvolvimento económico local.

CONCLUSÃO

O nível de empregabilidade dos candidatos a emprego na cidade de Lichinga ainda é alto, pois, os quadros qualificados são empregáveis, apesar da existência duma dicotomia entre o número de pessoas formadas e a disponibilidade de vagas no mercado de trabalho local. Isso significa que os candidatos formados nesta cidade têm limitações para o ingresso no mercado de trabalho devido ao número reduzido de organizações públicas, privadas e do terceiro sector (ONG's) a operarem localmente. No entanto, alguns cursos oferecidos pelas Instituições do Ensino Superior (IES) e de Educação Profissional (IEP) em Lichinga adequam-se mais ao mercado e são muito solicitados, nomeadamente, Licenciaturas em Direito, Agro-pecuária, Gestão Ambiental, Gestão de Recursos Humanos, Contabilidade, Gestão de Recursos Florestais e Faunísticos, Mestrado em Gestão e Administração Educacional; cursos médios em Enfermagem Saúde Materna Infantil, Administração Pública, Contabilidade, Electricidade Industrial, Construção Civil, Mecânica Auto, Extensão Agrária, Agricultura Geral, Pecuária; e os cursos de curta duração de Corte e Costura, Electricidade e Canalização.

Estrategicamente, pensa-se que há necessidade de investir em cursos associados às engenharias, tecnologias, medicina e ciências exactas, como uma solução de longo prazo para explorar os recursos naturais de forma sustentável e promover um desenvolvimento endógeno. Mas, em Lichinga, há falta de empresas que funcionam como agências de emprego e pouca orientação profissional dos graduados das universidades para enfrentarem o mercado de trabalho. Isso constitui um entrave para que os candidatos sejam competitivos, na medida em que, os jovens saem da academia sem nenhuma informação adequada sobre os desafios reais, tabelas salariais e oportunidades disponíveis. Esse facto é agravado com o elevado índice de venda de vagas de emprego que foi apontado por mais de 65% dos inquiridos como sendo uma prática comum, constituindo assim a principal lacuna da empregabilidade, pois, descredibiliza as instituições e cria uma concorrência desleal, onde a ideia de mérito é substituída pelo nepotismo e corrupção.

No entanto, reparando para a representatividade das respostas, verificou-se que as instituições com mais casos de corrupção nos concursos de ingresso são as que pertencem ao aparelho do Estado, visto que, são o maior número de organizações existentes na cidade de Lichinga. Quanto a influência das competências exigidas pelos empregadores no funcionamento do mercado de trabalho local, observou-se que os empregadores exigem mais experiência, qualificação e especialização, em contrapartida a maior parte dos candidatos de emprego não reúnem nenhuma experiência, o que denota um *modus vivendi* característico entre os estudantes da região, visto que, muitos esperam terminar a educação formal para depois ir atrás do primeiro emprego, ao invés de acumular a experiência durante o período em que frequentam à escola.

Nessa perspectiva, esta pesquisa chegou a conclusão de que a fraca absorção de recursos humanos qualificados no mercado de trabalho da cidade de Lichinga, promove a fuga do capital humano para outros centros urbanos, por conseguinte, os que permanecem acabam sendo marginalizados, desempenhando funções fora da sua área de especialização e aceitam oportunidades com péssimas condições de trabalho. Logo, o mau ambiente de negócios nesta cidade, associado ao COVID-19 e a corrupção retira a possibilidade dos recém-graduados apostarem no empreendedorismo e no auto-emprego. Esses factores, vistos de forma conjugada, acabam perpetuando o ciclo da pobreza urbana nas famílias que viam a educação como uma salvação para alcançar o bem-estar e mobilidade social, mas também, distorce o funcionamento do mercado de trabalho local.

REFERÊNCIAS

- ALI, R. Dinâmicas e dilemas do emprego, trabalho e bem-estar nas agro-indústrias florestais em Niassa. In: CASTEL-BRANCO, C. *et al* (ed.). **Emprego e transformação económica e social em Moçambique**. Maputo: IESE, 2017. p. 209-254.
- ALMEIDA, M. L. P. P.. Diplomados e mercado de trabalho: estudo de uma instituição do ensino superior politécnico. **Tese (Doutoramento em Ciências da Educação)**, Universidade do Porto, 2014.
- AMIDE, J. B. Absorção de alunos do Ensino Secundário pelo Ensino Superior na Província do Niassa (2011-2013). In: MURA, S. (Ed.). **Transições: entre o ensino secundário, o ensino superior e o mercado de trabalho**. Beira: Universidade Católica de Moçambique, 2014. p. 102-117.
- ANGST, F. A. Expectativas dos finalistas das Escolas do Ensino Secundário da Cidade de Lichinga. In: MURA, S. (Ed.). **Transições: entre o ensino secundário, o ensino superior e o mercado de trabalho**. Beira: Universidade Católica de Moçambique, 2014. p. 162-169.
- BAD, OECD E PNUD. **African Economic Outlook 2017: ENTREPRENEURSHIP AND INDUSTRIALISATION**. (2017). Disponível em: https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2017_Report_Full_English.pdf. Acesso em: 15 de maio de 2020.
- BANCO AFRICANO DE DESENVOLVIMENTO (BAD). **Recognizing Africa's Informal Sector**. 2013. Disponível em: <http://www.afdb.org/en/blogs/afdb-championing-inclusive-growth-across-africa/post/recognizingafricas-informal-sector-11645/>, Acesso em: 15 de Maio de 2020.
- BANCO MUNDIAL. **Doing Business Moçambique 2019**. Maputo: International Bank for Reconstruction and Development /The World Bank, 2019, 167p.
- BANCO MUNDIAL. **Grande Maputo: pobreza urbana e crescimento inclusivo**. Maputo: The World Bank, 2017, 41p.
- BARBEDO, J. M. R.. Textura da Pobreza Urbana: Métodos de análise espacial de apoio à formulação de políticas urbanas de redução da pobreza em Regiões Metropolitanas da África Sub-Sahariana - o caso de estudo de Luanda. **Dissertação (Mestrado em Planeamento e Projecto do Ambiente Urbano)** - Curso de Planeamento do Território e Ambiente, Universidade do Porto, 2007.
- BARBOSA, M. P., Petterini, F. C., Ferreira, R. T. **Composição do capital humano, crescimento económico e produtividade total dos factores nos municípios brasileiros**. p. 1-22, 2011. Disponível: https://www.bnb.gov.br/documents/160445/781488/2M2_art_1.pdf/8af70d51-dc8e-4430-99dd-cbb20c6bc217. Acesso em: 13 de Abril de 2020.
- BATONE, D. C. **Os Desafios da Expansão do Ensino Superior e a Formação do Capital Humano em Moçambique**. Researchgate, Maputo, p. 1-27, 2020. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/342145876_Os_Desafios_da_Expansao_do_Ensino_Superior_e_a_Formacao_do_Capital_Humano_em_Mocambique. Acesso em: 10 de Junho de 2020.

BECKER, G. S. **Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 3 ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993, 390p.

BECKER, G.S. **Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education**. New York: Columbia University Press, 1962. 220 p.

BOLLES, R. N. **Como conseguir um emprego e descobrir a sua profissão ideal: qual a cor de seu pára-quadras?** 2 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. 280p.

BOURDIEU, P., CHAMPAGNE, P.. Os excluídos do interior. 7ed. *In*: BOURDIEU, P. *et al.* **A Miséria do Mundo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 481-486.

BRESSER-PEREIRA, L. C. A organização e o novo conceito de capital no capitalismo dos profissionais. **Textos para Discussão**, 2011. p. 1-17.

CAMPOS, K. C. L.. Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais. **Tese (Doutoramento em Psicologia)**-Curso de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Universidade de São Paulo, 2006.

COLLIER, P. **Os Milhões da Pobreza: por que motivo os países mais carenciados do mundo estão a ficar cada vez mais pobres? Qual a verdadeira chave para o seu crescimento?** Lisboa: Casa das Letras, 2007, 261 p.

CTA. **Impacto do COVID-19 no Sector Empresarial Moçambicano e Propostas de Medidas para a sua Mitigação**. Maputo: Confederação Das Associações Económicas De Moçambique, 2020.

E1 (27 de Maio de 2020). **Mercado dos cursos do IFPELAC**. (D. C. Batone, Entrevistador).

E2 (28 de Maio de 2020). **Mercado dos Cursos da UCM em Lichinga**. (D. C. Batone, Entrevistador).

E2 (29 de Maio de 2020). **Mercado dos Cursos da UniROVUMA em Lichinga**. (D. C. Batone, Entrevistador).

E4 (27 de Maio de 2020). **Mercado dos Cursos do IPET em Lichinga**. (D. C. Batone, Entrevistador).

ENGELS, F. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010, 385 p.

http://www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/PDF/TRABALHOS-COMPLETO/Anais-CSA/ECONOMICAS/05-Vckelniartrabalhocompleto.pdf. Acesso em: 15 de Abril de 2020.

INE. **Estatísticas do Distrito: Cidade de Lichinga**. Maputo: Instituto Nacional de Estatística, 2017, 29 p.

INE. **Indicadores económico-financeiros das empresas 2016**. Maputo: Instituto Nacional de Estatística, 2018, 104 p.

Intervenção de Sua Excelência Filipe Jacinto Nyusi, Presidente da República de Moçambique, por Ocasão da Inauguração da Direcção Provincial do Trabalho, Emprego e Segurança Social de Niassa. Maputo, 30 de Março de 2016. Disponível em: <http://www.mitess.gov.mz/sites/default/files/press-release/files/Disc%20Inaug%20Dir%20Prov%20Trabalho%20%20Lichinga%20%281%29.pdf>. Acesso em: 20 de Maio de 2020.

JICA. **Country Gender Profile: Mozambique**. Maputo: Japan International Cooperation Agency, 2015. Disponível em: https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/mozambique_2015.pdf. Acesso em: 19 de Maio de 2020.

Jornal Mwatengue, Lichinga, 05 de Jun. 2020, p. 3.

KELNIAR, V. C., LOPES, J. L., PONTILI, R. M. **A teoria do capital humano: revisitando conceitos**. 2013, p. 1-12. Disponível em:

KNIGHT, P.T., YORKE, M. **Learning, Curriculum and Employability in Higher Education**. London: Routledge, 2004, 185 p.

MALOA, J. M. A Urbanização Moçambicana: uma proposta de interpretação. **Tese (doutoramento em Ciências)** - Programa de Pós-graduação, Universidade de São Paulo, 2016.

MALSCHITZKY, N. Empregabilidade: um modelo para a instituição de ensino superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos. **Tese (Doutoramento em Engenharia de Produção)** - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1996, 483 p.

MEF/DEEF. **Pobreza e bem-estar em Moçambique: quarta avaliação nacional (IOF 2014/15)**. Maputo: Ministério de Economia e Finanças/Direcção de Estudos Económicos e Financeiros, 2016, 112 p.

MITESS. **Boletim de Estatísticas do Trabalho – 2018**. Maputo: Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, 2019, 44 p.

MITESS. **Boletim de Estatísticas do Trabalho–2019**. Maputo: Ministério do Trabalho e Segurança Social, 2020b, 44 p.

MITESS. **Boletim Informativo do Mercado do Trabalho – I Trimestre 2020**. Maputo: Ministério do Trabalho e Segurança Social, 2020a, 36 p.

NILSSON, S. Employability, employment and the establishment of higher education graduates in the labour market. In TOMLINSON, M. & Holmes, L. (ed.). **Graduate Employability in Context: Theory, research and debate**. London: Palgrave Macmillan, 2017. p. 65-85.

NILSSON, S. On the meaning of higher education in professional practice: the case of physicians and engineers. **Journal of Education and Work**. v. 3, p. 255–74, 2010.

NILSSON, S., EKBERG, K. Employability and work ability: Returning to the labour market after long-term absence. **Work**, v. 4, 2014, p. 449–457.

Plano Estratégico do Niassa (2018-2024). Lichinga: GOVERNO DO NIASSA, 2017, 77 p.

RODRIGUES, E. V., SAMAGAIO, F., FERREIRA, H., MENDES, M. M., JANUÁRIO, S. **A Pobreza e a Exclusão Social: Teorias, Conceitos e Políticas Sociais em Portugal**. p. 63-101, 2000. Disponível em: <https://www.fea.pt/files/90c38b7213a7e4accaa7af1da5b4d35f0d062ba8.pdf>. Acesso em: 13 de Abril de 2020.

SANTOS, M. A., BARBIERI, A. F., CARVALHO, J. A. M., MACHADO, C. J. **Migração: uma revisão sobre algumas das principais teorias**. UFMG/Cedeplar, p. 6-17, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/6314064>. Acesso em: 26 de Abril de 2020.

SCHUMPETER, J. A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Rio de Janeiro: Editora Fundo de Cultura, 1961. 487 p.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo económico**. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1997. 237 p.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. 416p.

SMITH, V. Review article: Enhancing employability – Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. **Human Relations**, v. 2, p. 279–300, 2010.

SOUZA, M. A. A. Abordagens Recentes da Pobreza Urbana. **Mercator**, v. 17, p. 1-19, 2018.

STIGLITZ, J. E. Políticas de Desenvolvimento no Mundo Globalizado. **Desenvolvimento e Globalização**, p. 333-356, 2003.

UCAMA, A. C. D. Os Desafios Legais para a Inserção dos Recém-Graduados no Mercado de Trabalho – o Contrato de Aprendizagem. In: MURA, S. (Ed.). **Transições: entre o ensino secundário, o ensino superior e o mercado de trabalho**. Beira: Universidade Católica de Moçambique, 2014. p. 87-100.

UNU MULHERES. **Facts and Figures: Economic Empowerment**. 2015. Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>. Acesso em: 15 de maio de 2020.

VASCONCELOS, P. A. pobreza urbana e a formação de bairros populares em Salvador na longa duração. **GEOUSP - Espaço e Tempo**. São Paulo, n. 20, p. 19-30, 2006.

TABELA 1: Lista de Entrevistados

Código do Entrevistado	Função	Data	Hora
E1	Delegação Provincial do IFPELAC-Niassa	27 de Maio de 2020	13:30'
E2	Faculdade de Gestão de Recursos Florestais e Faunísticos (FAGREFF) da Universidade Católica de Moçambique –Niassa	28 de Maio de 2020	07:11'
E3	Docente Universitário e participou na Comissão instaladora da UP (UniRovuma)-Niassa	29 de Maio de 2020	10:20'
E4	Delegação Provincial do IPET-Niassa	27 de Maio de 2020	16:30'
E5	Formador do Centro de Formação de Saúde de Lichinga	27 de Maio de 2020	12:50'
E6	Formador do Instituto Industrial e Comercial Ngungunhana-Lichinga	26 de Maio de 2020	09:47'
E7	Assessor do Reitor e docente universitário do ISGECOF	29 de Maio de 2020	10:00
E8	Director do Instituto Agrário de Lichinga	3 de Junho de 2020	14:00'
E9	Director da Faculdade de Ciências Agrária da UniLúrio (Universidade Lúrio) em Niassa	6 de Junho de 2020	12:00'

TABELA 2: Cursos ministrados nas IES em Lichinga e seu mercado (2019/2020)

Nome da IES	Nome do curso ou programa	Duração	Observações
UCM	Licenciatura em Gestão de Recursos Florestais e Faunísticos	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Contabilidade e Auditoria	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em Direito	4 anos	Tem procura mediana
	Mestrado em Administração Pública	1 ano e meio	Tem procura mediana
	Mestrado em Direito Administrativo	1 ano e meio	Tem procura mediana
	Mestrado em Gestão e Administração Educacional	1 ano e meio	Tem mais procura
	Mestrado em Gestão e Administração de Negócios (MBA)	1 ano e meio	Tem procura mediana
UniROVUM A/ex-UP	Licenciatura em Geografia	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em História	4 anos	Tem uma procura mediana
	Licenciatura em Psicologia	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Biologia	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em Português	4 anos	Te procura mediana
	Licenciatura em Agro-pecuária	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Contabilidade	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Inglês	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em Direito	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos	4 anos	Tem muita procura
UniLurio	Licenciatura em Engenharia de Desenvolvimento Rural	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Engenharia Florestal	4 anos	Tem muita procura
ISGECOF	Licenciatura em Contabilidade e Auditoria	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em Administração Pública e Autárquica	4 anos	Tem procura mediana
	Licenciatura em Administração Pública, Comércio e Finanças	4 anos	Tem pouca procura
	Licenciatura em Gestão Ambiental	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Economia	4 anos	Tem pouca procura
	Licenciatura em Direito	4 anos	Tem muita procura
	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos	4 anos	Tem muita procura

Fonte: Dados da pesquisa preparados através dos planos curriculares e entrevistas aos docentes e dirigentes das IES.

Legenda:

IES: Instituições de Ensino Superior

ISGECOF: Instituto Superior de Gestão, Comércio e Finanças

MBA: Mestrado em Gestão e Administração de Negócios

UCM: Universidade Católica de Moçambique

UniLURIO: Universidade Lúrio (Iniciou a funcionar em 2009, actualmente tem o seu campus universitário “*Wannangi*” no distrito de Sanga, situado à aproximadamente 60 Km da Cidade de Lichinga.)

UniROVUMA: Universidade Rovuma (Os cursos de Contabilidade, Gestão de Recursos Humanos e Direito desta IES pública tem muita afluência, com destaque para o período nocturno (pós-laboral) que maioritariamente é frequentado por estudantes-trabalhadores, cujos custos são mais altos que o período diurno (laboral). O regime laboral é frequentado por estudantes a tempo inteiro, que depois de formados devem ir atrás do primeiro emprego)

TABELA 3: Cursos ministrados nas IEP em Lichinga até 2019/20

Nome da IEP	Nome do curso ou programa	Duração	Observações
Centro de Formação de Saúde de Lichinga	ESMI-Enfermagem Saúde Materna Infantil	2 anos	É o curso com maior procura no mercado local
	EG-Enfermagem Geral	2 anos	Tem uma procura mediana
	TMG-Técnico de Medicina Geral	2 anos	Tem uma procura mediana
	TMP-Técnico de Medicina Preventiva e Saneamento do Meio	2 anos	Tem pouca procura
	TAS-Técnico de Acção Social ⁶	2 anos	Tem pouca procura
IFPELAC ⁷	Corte e Costura	3 meses	Tem muita procura
	Electricidade	3 meses	Tem muita procura
	Canalização	3 meses	Tem muita procura
	Informática	3 meses	Tem pouca procura
	Contabilidade	3 meses	Tem pouca procura
	Gestão de Recursos Humanos	3 meses	Tem pouca procura
	Secretariado	3 meses	Tem pouca procura
IPET	Carpintaria	3 meses	Tem pouca procura
	Administração Pública	2 anos	Tem mais procura
	Construção Civil	2 anos	Tem uma procura mediana
	Saúde Pública	2 anos	Tem pouca procura
	Informática ⁸	2 anos	Tem pouca procura
Instituto Industrial e Comercial Ngungunhana	Contabilidade ⁹	2 anos	Tem muita procura
	Electricidade Industrial	3 anos	Tem muita procura
	Construção Civil	3 anos	Tem muita procura
	Mecânica Auto	3 anos	Tem muita procura
	Mecânica de Construções Metálicas	3 anos	Tem pouca procura
	Contabilidade	3 anos	Tem pouca procura
	Técnico de Suporte Informático	2 anos	Tem pouca procura
	Extensão Agrária	3 anos	Tem muita procura

⁶O curso existe, mas não esta a correr por falta de inscritos.

⁷Tem parcerias com a UniRovuma (ex-UP-Universidade Pedagógica) e UniLurio para ministrar os cursos com a melhor qualidade. E no fim dos cursos os formados organizam-se em grupos de 3 a 5 pessoas para formarem pequenas cooperativas ou associações para beneficiarem de *quits* e iniciarem um negócio na área, como também empregar outros jovens da Cidade de Lichinga.

⁸Foi descontinuado em 2020 e sera reintroduzido em 2021.

⁹Foi descontinuado em 2020 e sera reintroduzido em 2021.

Instituto Agrário de Lichinga	Agricultura Geral	3 anos	Tem muita procura
	Pecuária	3 anos	Tem muita procura
	Mecanização ¹⁰	3 anos	Tem procura mediana

Fonte: Dados da pesquisa preparados através dos planos curriculares e entrevistas aos formadores e dirigentes das IEP.

Legenda:

EG: Enfermagem Geral

ESMI: Enfermagem Saúde Materna Infantil

IEP: Instituições de Educação Profissional

IFPELAC: Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo

IPET: Instituto Politécnico de Tecnologia e Empreendedorismo

TAS: Técnico de Acção Social

TMG: Técnico de Medicina Geral

FIGURAS

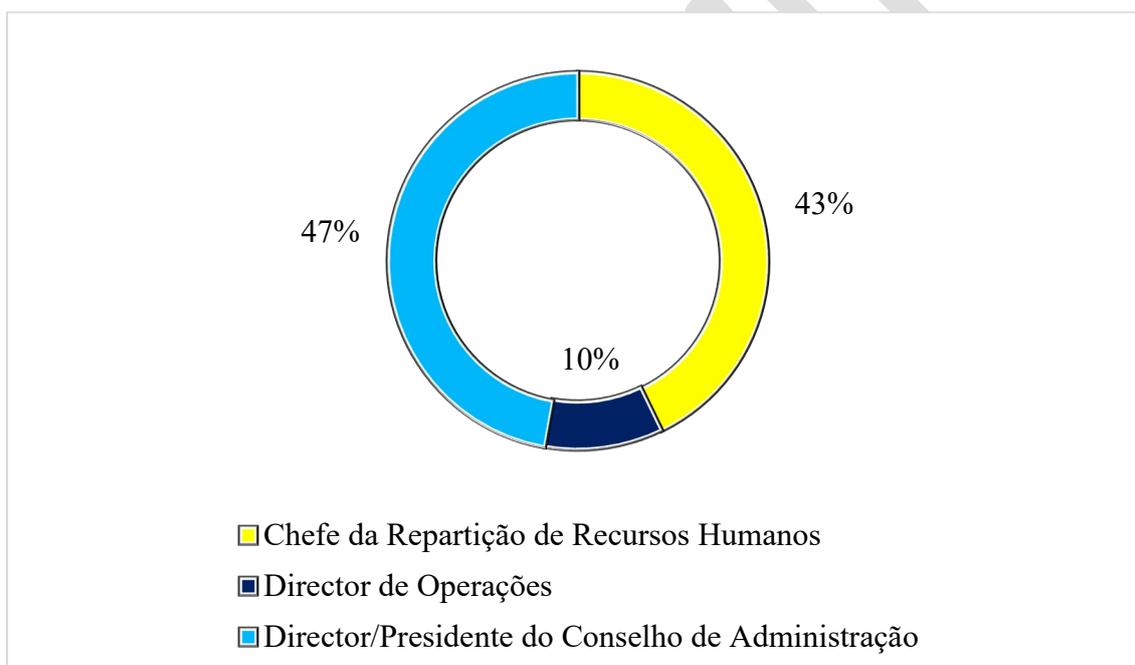


FIGURA 1: Funções dos inquiridos por parte das entidades empregadoras

¹⁰Foi descontinuado em 2019 por falta de docentes especializados.

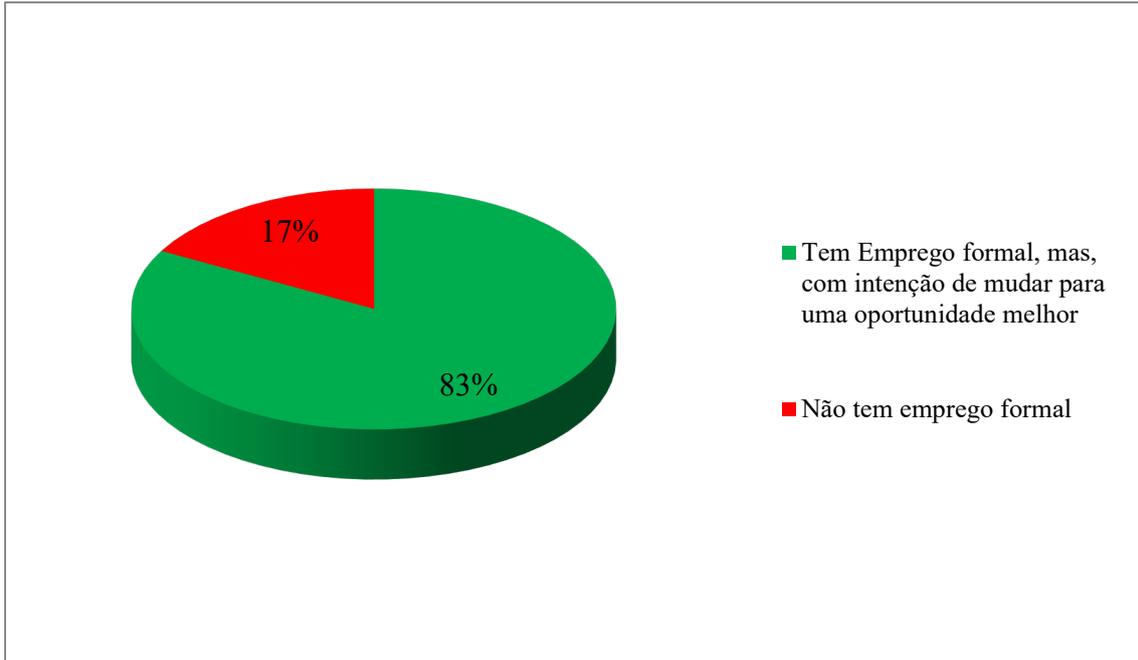


FIGURA 2: Situação de emprego dos inquiridos

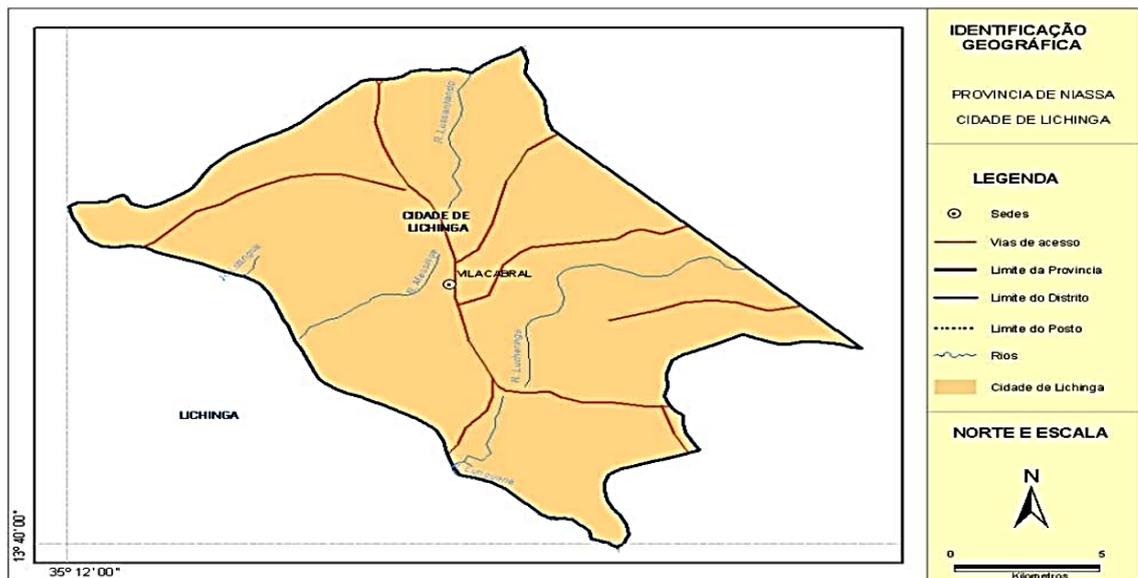


FIGURA 3: Mapa e Limites geograficos da Cidade de Lichinga



FIGURA 4: Bairro periférico da Cidade de Lichinga (Nomba)



FIGURA 5: Rua principal do bairro de Nzinje com vista para a cidade cimento

Alguma vez foi lhe pedido uma propina/pagamento ("orientar", "agradecimento") para admitir num concurso de emprego?

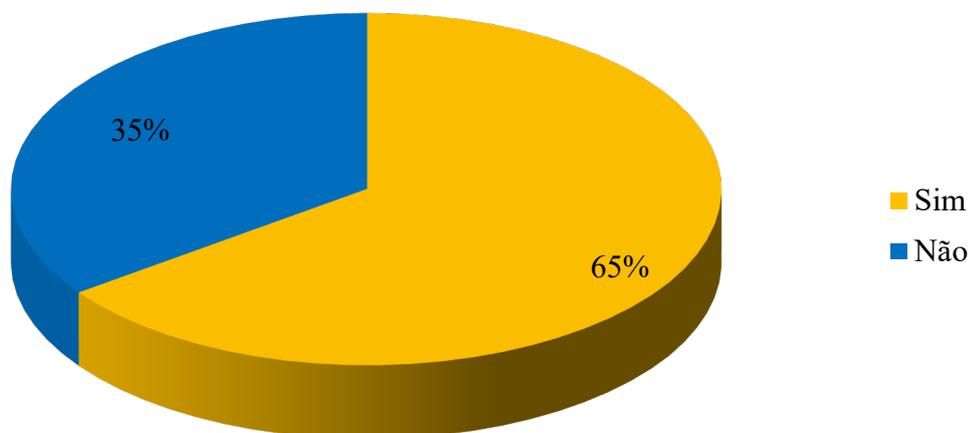


FIGURA 6: Representatividade de candidatas que já foram solicitadas a pagar propinas ("agradecimentos", "lavar mãos" ou "refresco") para admitir nos concursos de ingresso

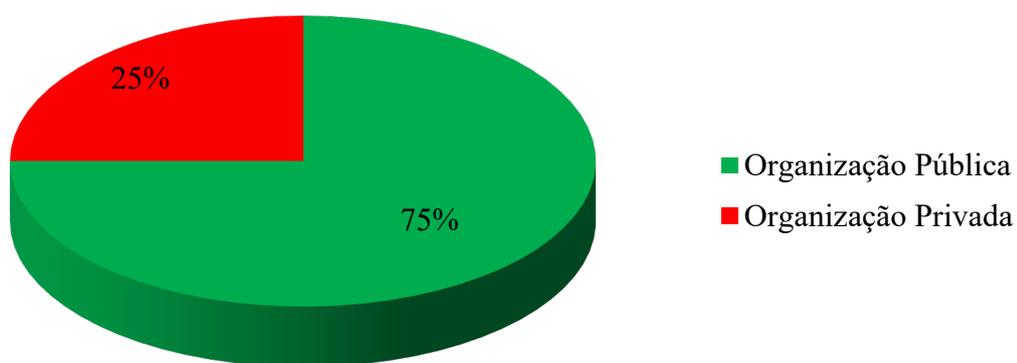


FIGURA 7: Natureza das organizações que mais exigem propinas para empregar

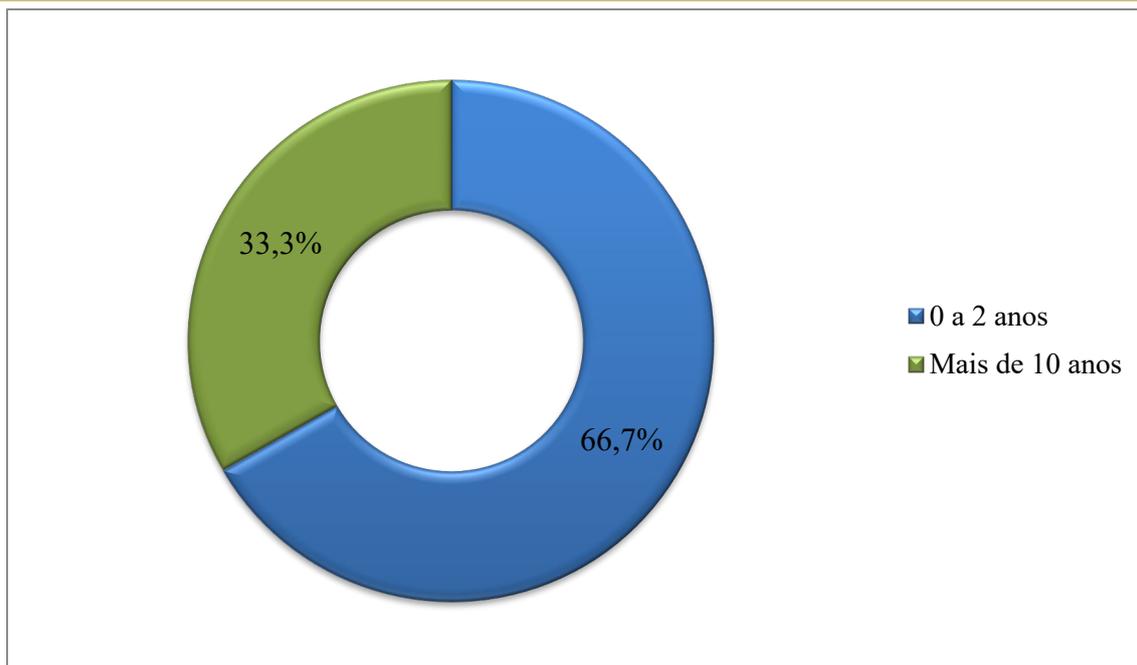


FIGURA 8: O tempo de procura dum novo emprego ou tentando mudar para um emprego melhor

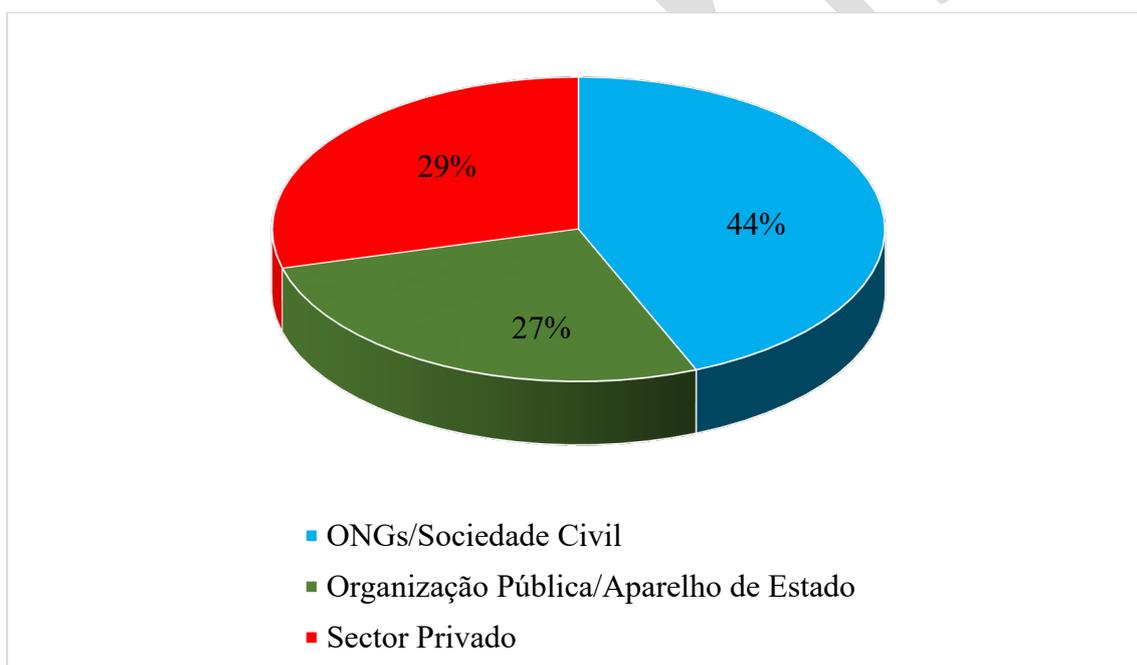


FIGURA 9: Natureza da organização onde trabalha (organizações inqueridas)

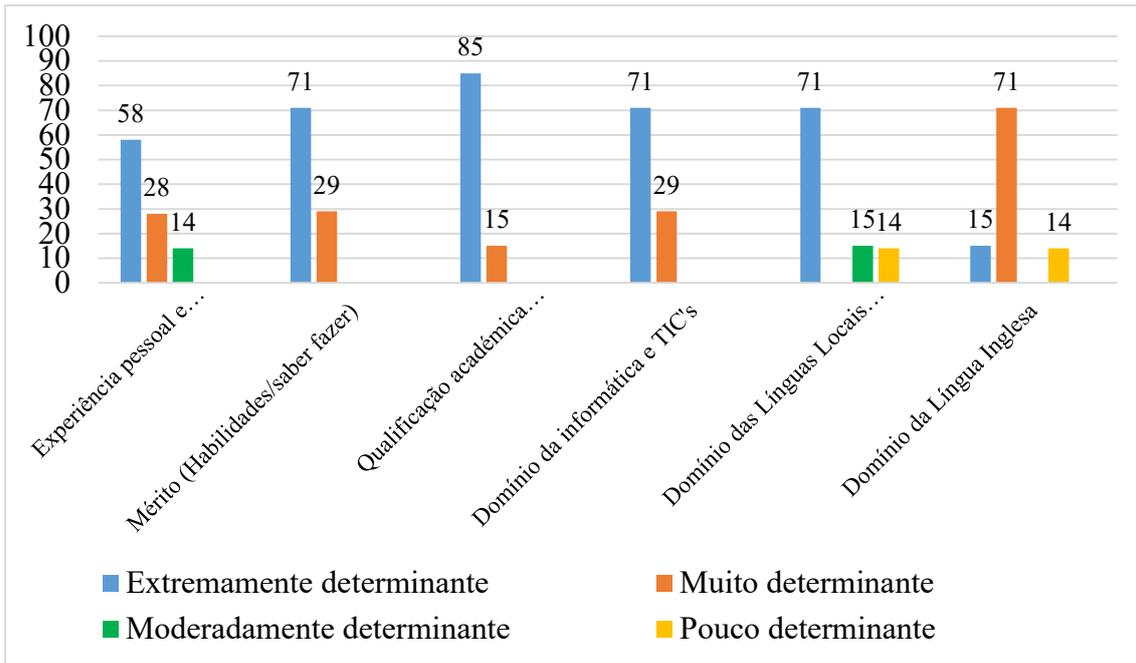


FIGURA 10: Competências e atributos exigidos pelas organizações admitirem um candidato a emprego em Lichinga (%)

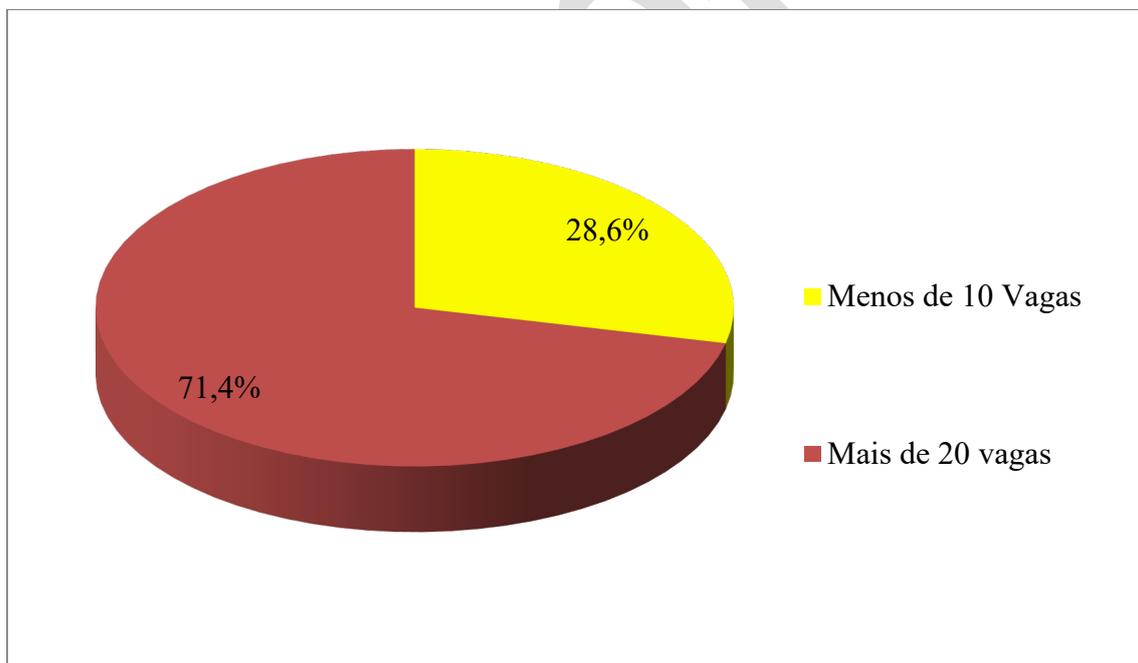


FIGURA 11: Vagas criadas pelas organizações nos últimos 10 anos em Lichinga

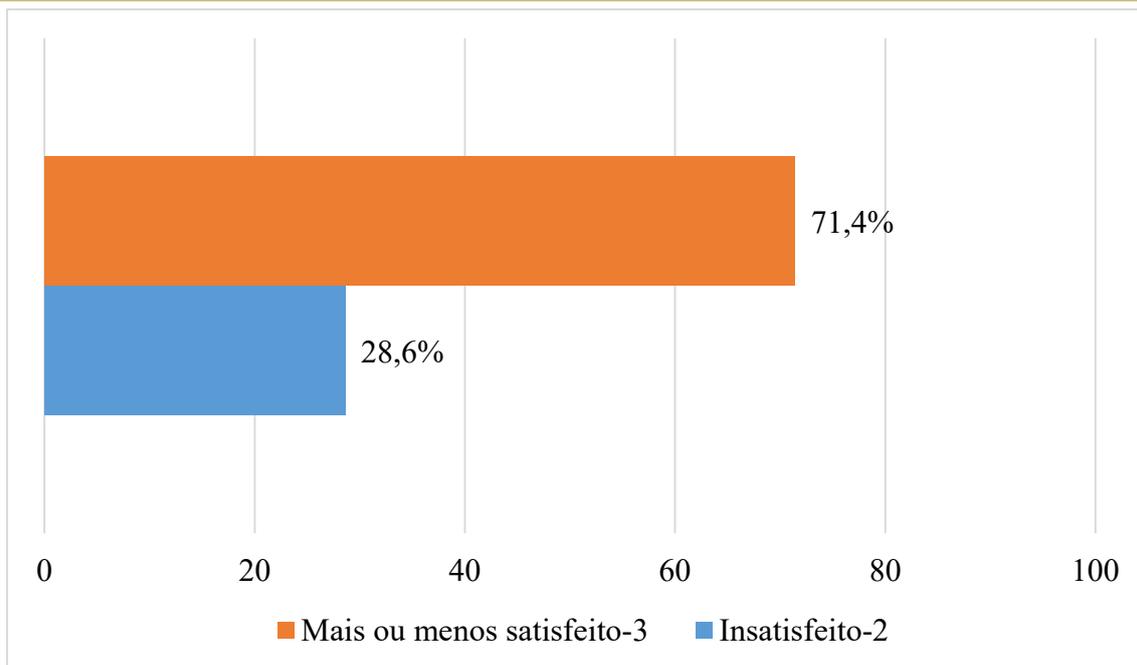


FIGURA 12: Grau de satisfação com o mercado de trabalho em Lichinga, em tempos de COVID-19 e no contexto de pobreza urbana

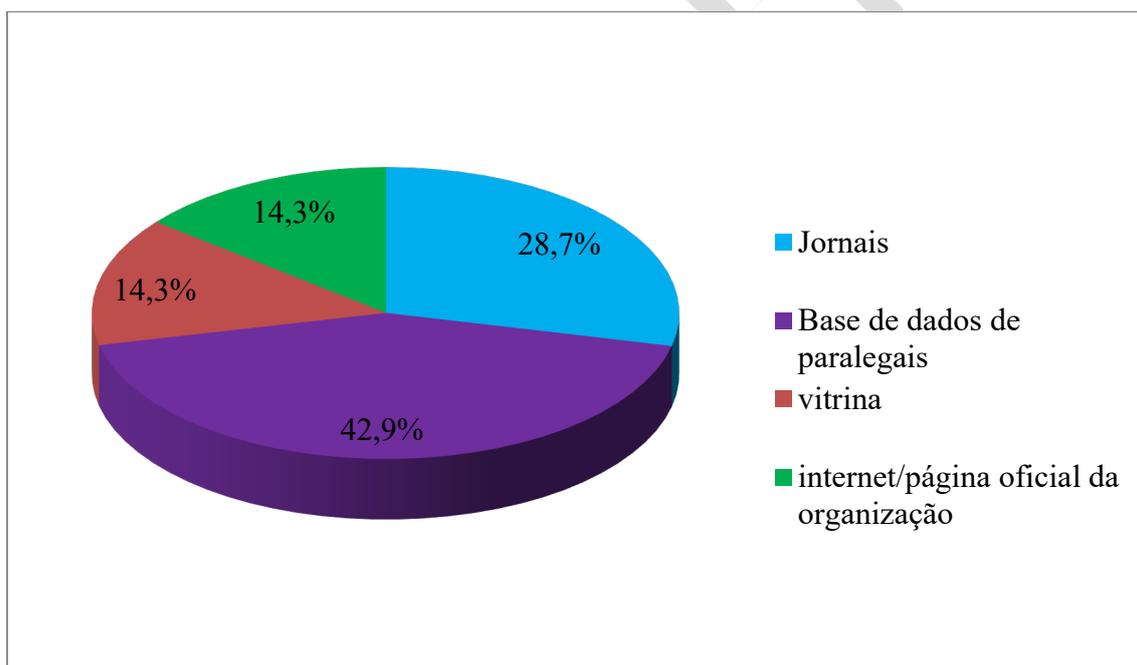


FIGURA 13: Canais usados para divulgar as vagas de emprego