



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Cristina Maria Jorge Silva

**Acesso ao mercado de trabalho de Luanda:
Caso dos finalistas do curso de secretariado
executivo e comunicação empresarial, da
Universidade Agostinho Neto, de Angola**



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Cristina Maria Jorge Silva

**Acesso ao mercado de trabalho de Luanda:
Caso dos finalistas do curso de secretariado
executivo e comunicação empresarial, da
Universidade Agostinho Neto, de Angola**

Anexo 3

DECLARAÇÃO

Nome: Cristina Maria Jorge Silva

Endereço eletrónico: cristinajorgesilva02@gmail .com Telefone: (+351) 961334748/ (+244) 945411198

Número do Bilhete de Identidade: 15329378

Título dissertação:

ACESSO AO MERCADO DE TRABAHO DE LUANDA: CASO DOS FINALISTAS DO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO E COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL, DA UNIVERSIDADE AGOSTINHO NETO, DE ANGOLA

Orientador(es):

Professora Doutora Ana Paula Pereira Marques

Ano de conclusão: 2017

Designação do Mestrado ou do Ramo de Conhecimento do Doutoramento:

MESTRADO EM SOCIOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E TRABALHO

Nos exemplares das teses de doutoramento ou de mestrado ou de outros trabalhos entregues para prestação de provas públicas nas universidades ou outros estabelecimentos de ensino, e dos quais é obrigatoriamente enviado um exemplar para depósito legal na Biblioteca Nacional e, pelo menos outro para a biblioteca da universidade respectiva, deve constar uma das seguintes declarações:

1. É AUTORIZADA A REPRODUÇÃO PARCIAL DESTA TESE/TRABALHO (indicar, caso tal seja necessário, nº máximo de páginas, ilustrações, gráficos, etc.), APENAS PARA EFEITOS DE INVESTIGAÇÃO, MEDIANTE DECLARAÇÃO ESCRITA DO INTERESSADO, QUE A TAL SE COMPROMETE;

Universidade do Minho 28/10/2017

Assinatura: Cristina Maria Jorge Silva

DEDICATÓRIA

À Minha mãe por me ter ensinado a ser persistente às adversidades e a não desistir dos meus objetivos.

Ao Duarte (Duzinho) por me ensinar uma nova forma de amar.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Professora Doutora Ana Paula Marques, por aceitar orientar este trabalho, por todo apoio, pelas achegas na condução da investigação, pela disponibilidade e acima de tudo pela sua generosidade.

À Excelentíssima Senhora Ministra do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, Professora Maria do Rosário Bragança Sambo, por todo o apoio.

À Direção da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto, ao Professor Doutor Alexandre Mavunga Chicuna, ao Professor Doutor Petelo Nginamau Ne-Tava, à Professora Fernanda Felisbela dos Santos Benedito, pela consideração.

Ao Professor Doutor Mário Fresta, diretor do CEDUMED, e esposa Doutora Evelise Fresta, pela disponibilidade e consideração.

À Professora Doutora Amélia Mingas, pela consideração.

Ao Professor Guilherme Rego da Silva, pelo apoio na construção da base de dados.

Ao chefe do departamento do curso de SECE, Professor Doutor Joaquim Rescova pelo apoio e consideração.

Aos professores do curso de Sociologia da Universidade do Minho.

Aos professores da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto, especialmente ao professor Arcebíades Pedro pelo apoio na vigilância do preenchimento dos questionários.

Aos estudantes do curso de SECE, especialmente os finalistas do ano letivo de 2016, que preencheram os questionários.

Aos familiares e amigos, em especial à tia Lena (Assunção) pelo apoio e acolhimento aquando da nossa chegada à Luanda.

Ao Eugénio, por tudo.

À Cláudia e Francisco, à Karina e Ju, ao Mário e Diana, por estarem sempre presentes.

Ao Duarte (Duzinho), o mais novo membro da família.

À todos que direta ou indiretamente contribuíram para a elaboração deste trabalho.

O MEU MUITO OBRIGADA!

RESUMO

Angola recupera atualmente de um longo período de guerra civil que vinha a arrastar-se ao longo de mais de 30 anos. Encontra-se, assim, num período de acelerado crescimento socioeconómico, o que acarreta um grande investimento no ensino e na formação profissional dos seus quadros. Tal situação requer a existência de um capital humano qualificado. Nestes termos, formar quadros ao nível do ensino superior torna-se uma das principais prioridades da política educativa.

Não obstante, já lá foi o tempo em que o diploma significava emprego garantido (Marques 2006). Hoje, o mercado de trabalho revela-se cada vez mais exigente, competitivo e dinâmico e apresenta-se com características próprias de uma sociedade em acelerado processo de desenvolvimento influenciado pela competitividade e pela globalização económica.

Este estudo visa conhecer e analisar os processos de formação de nível superior no âmbito de um curso de licenciatura em Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial e as estratégias de inserção, requalificação e reconversão destes finalistas no mercado de trabalho angolano. Para o efeito será utilizada uma metodologia baseada num estudo de caso e com recurso a várias técnicas de investigação, como inquérito por questionário, entrevista e análise documental a fim de dar resposta à questão essencial que consiste em saber como é feita atualmente a inserção, requalificação e reconversão destes finalistas do curso no mercado de trabalho em Luanda.

Palavras-chave: Ensino superior, secretariado executivo, mercado de trabalho, inserção profissional, emprego.

ABSTRACT

Nowadays, Angola is recovering from a long period of civil war, which dragged for over thirty years. It is thus experiencing a period of fast socioeconomic development, which entails ample investment in education and professional training of its permanent staff. Such circumstances require the existence of qualified human assets. Hence, to provide higher education to permanent staff becomes one of the highest priorities of educational policy.

Nonetheless, the time when a degree secured employment has passed (Marques 2006). Today, labour market grows more demanding, competitive and dynamic, and presents characteristics typical of a fast growing society, influenced by competitiveness and economic globalization.

The present study aims to identify and analyse higher education training methods applied in the scope of a degree in Executive Secretariat and Business Communication, and the strategy for the integration, requalification and reconversion of these graduates in the Angolan labour market. To do so, the methodology used will be based on a case study with resort to several research technics, such as surveys by forms, interviews and bibliographic review, in order to give answer to the main question, which consists on knowing how is nowadays accomplished the integration, requalification and reconversion of these graduates in the labour market of Luanda.

Key words: Higher Education, Executive Secretariat, Labour Market, Professional integration, Employment.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	iii
AGRADECIMENTOS	v
RESUMO.....	vii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
ÍNDICE DE TABELAS	xiii
SIGLAS	xv

INTRODUÇÃO	1
-------------------------	----------

CAPÍTULO I - TRABALHO, EMPREGO E TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS... 5

1. A importância do trabalho/emprego	5
2. Acesso ao mercado de trabalho: a questão da inserção profissional.....	6
3. As competências transversais e o desempenho no trabalho.....	8
3.1 O curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial	11
3.2 Os finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial	12

CAPÍTULO II – ANGOLA, MERCADO DE TRABALHO E SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR..... 15

1. Caracterização da situação angolana.....	15
1.1. Localização geográfica e diversidade étnica	15
1.2 Análise e abordagem da situação atual.....	16
1.3 O mercado de trabalho formal e informal em Angola.....	17
1.4 Emprego e desemprego em Angola.....	18
2. O sistema de ensino superior angolano	19
2.1 A Faculdade de Letras e o curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial da Universidade Agostinho Neto	21
3. A avaliação do ensino-aprendizagem.....	21
3.1 Tipo de formação e qualificação profissional	22
3.2 O sistema de ensino-aprendizagem e os saberes técnicos e profissionais.....	22
4. Emprego e segurança social	23
4.1 O contrato de trabalho	24

4.2 A segurança social (regime de pensões)	25
5. O mercado de trabalho angolano e a entrada na vida ativa.....	25
5.1 Especificidades da inserção, requalificação e reconversão profissional	26
CAPÍTULO III - METODOLOGIA	29
1. Metodologia: estudo de caso	29
2. Técnicas de recolha de informação	29
2.1. Fontes documentais	29
2.2. Inquérito por questionário	30
3. Entrevista.....	31
4. Técnicas de tratamento de dados.....	32
CAPÍTULO IV – ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DOS FINALISTAS	33
1.1 Caracterização sociodemográfica dos finalistas.....	33
1.2 O regime de estudo (períodos)	34
1.3 Principal(ais) razão(ões) de candidatar-se ao curso	35
1.4 A formação complementar	36
1.5 As atividades extracurriculares	37
1.7 O curso aumenta as possibilidades de arranjar emprego?.....	38
1.8 Processos ou mecanismos usados para encontrar emprego na área de formação .	39
1.9 Avaliação das competências (transversais) mais importantes no que respeita à inserção profissional	40
1.10 A perceção dos inquiridos relativamente à avaliação do mercado de trabalho ..	43
1.11 Aspetos mais valorizados no curso.....	45
CONCLUSÃO.....	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 – Idade dos inquiridos

Gráfico 2 – Formação complementar

Gráfico 3 – Atividade extracurricular

Gráfico 4 – Situação laboral

Gráfico 5 – Razão da possibilidade de arranjar emprego

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Expetativas profissionais futuras

Tabela 2 – Principal razão da candidatura

Tabela 3 – Tipo de formação

Tabela 4 – Atividades extracurriculares

Tabela 5 – Processo ou mecanismos para arranjar emprego na área de formação

Tabela 6 – Análise das competências de inserção no mercado de trabalho

Tabela 7 – Autoavaliação do mercado de trabalho

SIGLAS

EGU	Estudos Gerais Universitários
FLUAN	Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto
IES	Instituições do Ensino Superior
INE	Instituto Nacional de Estatística
INEFOP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
LGT	Lei Geral do Trabalho
MAPTSS	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
MES	Ministério do Ensino Superior
OEFP	Observatório do Emprego e Formação Profissional
OGE	Orçamento Geral do Estado
PNFQ	Plano Nacional de Formação de Quadros
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SECE	Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial
SIAC	Serviço Integrado de Atendimento ao Cidadão
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
UAN	Universidade Agostinho Neto
UIMO	Unidade de Intermediação de Mão-de-Obra

INTRODUÇÃO

Os jovens têm um papel importante no desenvolvimento e na dinâmica de crescimento das sociedades. Na sociedade angolana, e de acordo com dados do INE publicados em 2016, resultado do censo de 2014, estes constituem a maioria da população ativa (65% de jovens dos 15 aos 24 anos), estando inseridos em várias áreas de atividade económica, social, política, desportiva, etc. Uma percentagem deles detém também saberes técnico-científicos e determinadas competências transversais que lhes permitem criar ideias inovadoras e atuais que vão ao encontro das necessidades da sociedade de hoje. Esses saberes e competências advêm da sua formação a vários níveis (básico, secundário e superior), obtidos em instituições de ensino e formação que disponibilizam oferta formativa segundo as necessidades de formação apresentadas pelo mercado de trabalho, e identificadas no Plano Nacional de Formação de Quadros 2013-2020 (PNFQ). Este Plano constitui um instrumento da estratégia nacional de formação de quadros cuja finalidade consiste em dotar a sociedade angolana de recursos humanos necessários ao seu desenvolvimento socioeconómico.

Em Angola, devido à pouca instrução dos jovens e às possibilidades de operarem no mercado informal, seja como empreendedores e donos de pequenos negócios, o que lhes pode proporcionar alguma fonte de rendimento, seja na condição de empregados precários, a inserção profissional neste grupo social acontece, de certa forma, mais tardiamente.

Muitos finalistas universitários, após a obtenção do diploma do curso, têm dificuldades de inserção no mercado de trabalho e nem sempre conseguem aceder ao mercado de trabalho de Luanda. Por outro lado, neste mercado, ainda em expansão, fruto das especificidades do desenvolvimento do país em causa, existem necessidades de profissionais com este nível de formação.

A problemática desta investigação pode ser explicada com base na falta de investimentos nas empresas privadas de modo a poderem criar novos postos de trabalho. Por outro lado, há poucos incentivos para a criação do próprio emprego, já que a prestação de serviços tem sido uma solução mais adotada nos países ocidentais.

Este estudo tem como objetivo perceber quais as modalidades e contextos de inserção, requalificação e reconversão profissional dos finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial no mercado de trabalho em Luanda. Assim, pretende-se dar resposta às questões que se seguem: i) qual(ais) o(s) motivo(s) segundo

os quais estes finalistas encontrem tais dificuldades de inserção, requalificação ou reconversão profissional neste mercado? e ii) como é feita, atualmente, a inserção destes finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial no mercado de trabalho em Luanda?

Tivemos em consideração os objetivos específicos, a seguir expostos: a) Caracterizar o perfil sociodemográfico dos finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial, principais motivos de escolha do curso e expectativas futuras de emprego/trabalho; b) Analisar as estratégias de inserção dos finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial, principais bloqueios e fatores de oportunidade que emergem neste mercado de trabalho; c) Compreender as dinâmicas deste mercado de trabalho no que respeita à absorção destes diplomados face às necessidades existentes e projetadas para o futuro; e d) Antecipar transformações nos perfis profissionais fruto das alterações dos conteúdos de trabalho pela incorporação das Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) e da emergência de plataformas virtuais de prestação de serviços às empresas e organizações.

Para orientar a concretização dos objetivos traçaram-se as seguintes hipóteses: 1. A oportunidade de entrar no mercado de trabalho surge com a posse de um diploma de formação de nível superior; 2. Atualmente, alguns jovens procurar realizar a sua formação superior de acordo com as características do mercado de trabalho e com os interesses das entidades empregadoras; e 3. A inserção bem-sucedida dos diplomados neste curso no mercado de trabalho depende das estratégias utilizadas após a conclusão do curso.

Este tema tem sido abordado sob várias perspetivas teóricas e a partir de vários procedimentos de análise dos contextos de formação e de trabalho.

Neste caso concreto, a presente investigação alicerça-se num estudo de caso que privilegiará um conjunto de técnicas de investigação. Focado no curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial e nas estratégias de inserção, requalificação e reconversão profissional adotadas pelos recém-diplomados bem como a perceção dos empregadores relativamente ao perfil destes diplomados, recorreu-se ao inquérito por questionário que é uma técnica de observação que se apoia numa sequência de perguntas ou interrogações escritas que se dirigem a um conjunto de indivíduos, ou seja, inquiridos que podem emitir as suas opiniões, as suas representações, as suas crenças ou várias informações factuais sobre eles próprios, as suas dinâmicas de procura de trabalho e sobre o seu meio social. Utilizou-se, igualmente, a entrevista semiestruturada que visou a recolha de dados, a partir da interpelação direta, dos sujeitos de quem se pretende obter

informação. Por outro lado, nesta pesquisa, recorreu-se também à análise documental que, conforme consideram Lüdke e André (1986), constitui uma técnica importante na pesquisa qualitativa, uma vez que permite, a partir da consulta e análise de documentos escritos ou de outro tipo, completar informações obtidas por outras técnicas, ou desvendar aspetos novos de um tema ou problema. Como tratamento da informação, recorreu-se às técnicas estatísticas com base na utilização do *software SPSS* e da análise de questões abertas do inquérito por questionário e da informação recolhida com recurso à entrevista semiestruturada. Com a intenção de obter conhecimento sistematizado com base nos objetivos traçados e hipóteses formulados, esta pesquisa apresenta uma dimensão qualitativa e quantitativa.

Este estudo está delimitado a uma instituição pública de ensino superior, num ano letivo que vai de Março a Dezembro de 2016. Foi neste ano letivo que alguns finalistas da FLUAN defenderam os primeiros trabalhos de fim de curso e puderam terminar a sua licenciatura em SECE. Por conseguinte, limitámos o nosso estudo aos finalistas deste curso, não obstante esta Faculdade ministrar outros cursos. Nestes termos, tentámos recolher as perceções destes finalistas relativamente ao referido curso e às suas expectativas relativas à inserção ou requalificação no mercado de trabalho. Por isso, as conclusões referem-se a este contexto específico e são válidas para esta amostra. Assim, usámos uma população de 223 estudantes finalistas, ou seja, todos os que se inscreveram no ano letivo de 2016, da qual retirámos uma amostra de 148 respondentes.

No que respeita à estrutura do trabalho, está dividido em quatro capítulos. No primeiro capítulo desenvolveu-se o enquadramento teórico, abordando aspetos, tais como, o trabalho, emprego e transições profissionais, dando ênfase às competências transversais e ao desempenho no trabalho. No segundo capítulo discute-se o mercado de trabalho e o sistema de ensino superior angolano. Fez-se a caracterização da situação atual, realçando a diversidade cultural do país. Apontou-se também o ensino superior e o seu desenvolvimento, assim como a avaliação e evolução do ensino-aprendizagem focando o tipo de formação e qualificação profissional. Ainda neste capítulo, teve-se em conta a situação do emprego e segurança social, fazendo uma caracterização do mercado de trabalho angolano no que toca à entrada na vida ativa e as especificidades da inserção ou reconversão profissional. No terceiro capítulo, apresentou-se a metodologia e o quarto capítulo refere-se à análise e discussão dos resultados. Na conclusão e sugestões são reafirmadas ideias essenciais sobre os processos e mecanismos de acesso ao mercado de trabalho, bem como indicações para melhorar os planos curriculares e implementar

estágios profissionais. Por outro lado, apresentam-se algumas sugestões para elevar a eficácia dos processos de inserção e reconversão profissional deste segmento da população qualificada angolana.

CAPÍTULO I - TRABALHO, EMPREGO E TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS

Neste capítulo, importa aprofundar alguns conceitos e definições que permitirão uma melhor compreensão do fenómeno da inserção profissional, requalificação e reconversão dos recém-licenciados, em particular os licenciados em Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial no mercado de trabalho de Luanda.

1. A importância do trabalho/emprego

O termo “trabalho”, de acordo com Worsley (1983), refere-se a um empreendimento constante, especializado, demarcado em relação a outras atividades no espaço e no tempo, isto é, consiste numa atividade que se exerce num determinado contexto (escritório, mercado ou fábrica), em qualquer local diferente do lar, durante períodos de tempo delimitados por um horário (por exemplo, das 9 horas às 17 horas), e que está separada dos outros períodos de tempo em que o indivíduo se dedica a outras tarefas.

O trabalho é, portanto, uma atividade que constitui uma fonte de rendimento para o indivíduo, sendo também importante, principalmente porque lhe dá satisfação pessoal e lhe confere uma identidade e uma posição social na sociedade em que vive. O trabalho constitui, assim, um elemento importante para valorização social, para além de ser uma fonte de satisfação para o indivíduo, mesmo quando não é necessariamente reconhecido pelos outros como importante, válido ou desejável.

É pelo trabalho que o indivíduo se constitui como ator social útil à sociedade contribuindo também para reforçar a imagem que ele tem de si próprio bem como a imagem aos olhos das outras pessoas. É, por isso, um fator de reconhecimento social e de valorização pessoal. A importância do trabalho pode aumentar em função do grau de formação que exige, da complexidade das tarefas ou da sua relevância para o desenvolvimento social.

A realização do trabalho enquanto atividade institucionalizada e regulamentada, em contextos ou domínios que exigem maior complexidade, pressupõe que o sujeito seja detentor de qualificações e competências para tal. Estas são adquiridas por via de uma formação específica, de natureza profissional (ou profissionalizante) durante um determinado tempo e em instâncias apropriadas. A natureza dessa formação (duração e nível) contribui para conferir ao trabalhador e ao próprio trabalho um certo estatuto ou reconhecimento social.

Pode-se, portanto, afirmar que nem toda a atividade humana é considerada trabalho. Para o ser, implica que essa atividade seja institucionalizada, remunerada, socialmente útil e

visível e possa constituir fonte de satisfação das necessidades básicas do indivíduo. Assim, é legítimo que os diplomados por qualquer instituição de ensino superior pretendam inserir-se no mercado de trabalho (Freire, 2001).

De acordo com Freire (2001:15) “o trabalho é exaltado como a primeira e mais nobre função social”. Foi a partir do séc. XX que se passou a considera que é justo e dignificante o exercício de uma atividade de trabalho. Ainda de acordo com Freire *et al.* (2014:140) “Nos últimos anos, ganhou grande visibilidade a problemática da educação e formação ao longo da vida”, isto é, há uma valorização e fundamental importância nas questões do trabalho, por outro lado “o conceito tem adquirido tanto nas políticas educativas em todo mundo, como nas reflexões sobre o emprego e a empregabilidade”.

Por sua vez, o termo emprego refere-se à função e à condição das pessoas que trabalham, em caráter temporário ou permanente, em qualquer tipo de atividade económica, remunerada ou não. Por desemprego entende-se a condição ou situação das pessoas incluídas na faixa das “idades ativas” (em geral entre 15 e 65 anos), que estejam, por determinado prazo, sem realizar trabalho em qualquer tipo de atividade económica, remunerada ou não (Freire, 2001). Ter um emprego não só constitui o principal recurso com que a maioria das pessoas conta para suprir as suas necessidades materiais como também lhes permite uma plena integração social. O emprego é, assim, uma condição que confere dignidade às pessoas na medida em que representa a possibilidade de ter uma vida estável e condigna. Por isso, a maior parte dos países reconhece o direito ao trabalho como um dos direitos fundamentais dos cidadãos.

2. Acesso ao mercado de trabalho: a questão da inserção profissional

Um dos objetivos do Governo para o desenvolvimento do país consiste em melhorar o sistema educativo e melhorar as condições de vida dos cidadãos. Dotar os cidadãos de conhecimentos e dar-lhes informação pelo que é necessário investir na instrução escolar e melhorar as suas qualificações, o que leva muitas pessoas aos estabelecimentos de ensino.

Nesse sentido, é desejável que os recém-diplomados consigam inserir-se com sucesso no mercado de trabalho correspondente à sua área de formação, o que conduz, por um lado, à sua realização profissional e, por outro, à satisfação das necessidades do próprio mercado de trabalho em termos de recursos humanos qualificados. Segundo Almeida (2006), a inserção profissional prende-se com a entrada dos jovens formados na vida

ativa, a sua inclusão no mercado de trabalho e o acolhimento por parte da entidade empregadora, bem como a sua socialização profissional. Isto significa que os recém-licenciados num curso superior esperam beneficiar de oportunidades de ingressar com sucesso no mercado de trabalho onde podem demonstrar, no exercício da atividade profissional, os saberes e as competências adquiridas no processo de formação. Parte-se do pressuposto de que os diplomados são portadores das competências requeridas pelos empregadores em cada área de atividade e que podem dar o seu contributo na viabilização dos projetos e dos objetivos das entidades empregadoras.

De acordo com Marques (2006:20), atualmente, “a inserção profissional dos jovens é muito mais do que um problema social com manifestações conhecidas”. Tal como ocorre nos países ocidentais, a inserção profissional dos jovens no nosso país passa pela “sua concepção como um conjunto de processos interdependentes e (des)conexos (profissional, matrimonial e residencial)” (Idem, 2006:21) com os quais se pode assegurar uma adequada entrada dos diplomados no mundo do trabalho, conciliando as suas expectativas com as necessidades e exigências dos empregadores. Esses processos têm a ver, precisamente, com a forma como os jovens se posicionam e se preparam ou não apenas para enfrentar o mercado de trabalho, mas também para nele se inserirem.

Na perspetiva de Alves (2009), o conceito de inserção profissional não foi diretamente abordado e problematizado, mas a sua análise constitui referência importante no domínio das teorizações das relações entre educação e trabalho/emprego. Inclui-se neste conjunto a Teoria do Capital Humano e alguns dos seus desenvolvimentos posteriores bem como a perspetiva da Sociologia do Trabalho, e ainda as Abordagens das Necessidades de Recursos Humanos e da Procura Social de Educação. Trata-se de abordagens teóricas diversas e complexas quer nos seus pressupostos, quer nas implicações decorrentes, não tendo lugar aqui à sua exposição sistemática.

Importa perceber que a inserção profissional corresponde ao entendimento de que se trata de um processo que engloba diversos atores, o qual não diz respeito, apenas, aos percursos dos diplomados no mercado de trabalho após a conclusão dos seus estudos (Marques, 2006). Tem a ver também com as próprias dinâmicas do mercado de trabalho, em mudança e sempre mais exigente no que se refere à procura dos perfis requeridos aos diplomados face às exigências do trabalho e dos contextos sociolaborais.

É visível que os indivíduos do sexo masculino tendem a procurar emprego mais cedo relativamente aos indivíduos do sexo feminino, dada a necessidade de proverem o sustento dos seus núcleos familiares. Ainda se nota uma grande influência nas formas de

socialização em relação à dominação masculina como preconizou Bourdieu (1998), admitindo-se que às mulheres está reservado um lugar privilegiado no núcleo familiar e no contexto doméstico.

Existe em Angola uma posição muito direcionada para a divisão do trabalho no que se refere ao género. Quer dizer, aos homens está geralmente reservado um papel mais ativo no exercício de uma atividade profissional enquanto das mulheres se espera um papel mais doméstico como esposas e donas de casa. No entanto, dadas as necessidades de sustento a família, muitas mulheres são impelidas a procurar trabalho o que as coloca na posição de concorrentes dos seus pares masculinos.

Sendo a empregabilidade a capacidade de inserção e adaptação ao mercado, um profissional com grande empregabilidade é aquele que possui e conhece as suas competências e habilidades e, além disso, sabe como utilizá-las de acordo com a procura. Alguns autores consideram que, para aumentar a empregabilidade, que “é a capacidade de prestar serviços e de obter trabalho” (Almeida, 2007) e, conseqüentemente, ampliar as oportunidades no mercado de trabalho, os profissionais precisam de ajustar as suas habilidades e competências ao perfil de desempenho que é exigido nas organizações e nos contextos de trabalho.

O termo empregabilidade, segundo Almeida (2007), baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho. Quanto mais adaptado o profissional, ou seja, quanto melhores forem as suas competências e quanto mais ajustadas às exigências dos contextos profissionais, maior a sua empregabilidade¹. Assim, para Freire (2009: 71) “o seu trabalho constituirá um ‘passaporte’ para a aquisição de mais e melhores competências profissionais”. Atualmente, a carreira profissional prende-se ao comportamento, aos conhecimentos acumulados, às experiências que se adequem ao longo da vida profissional. É preciso conjugar alguns fatores como o conhecimento que se relaciona com a informação, as habilidades intimamente ligadas à experiência, o saber fazer e as atitudes que se prendem com a conduta, o saber estar.

3. As competências transversais e o desempenho no trabalho

O mercado de trabalho pode ser compreendido como um mecanismo de oferta e procura de mão-de-obra, constituído pelas empresas e oportunidades de trabalho, por um lado, e

¹ Para Almeida (2007), A introdução do conceito de empregabilidade nos diferentes discursos sobre a organização do mercado de trabalho tem vindo a pôr em causa a capacidade dos sistemas de educação e de formação em dotar os indivíduos das competências desejadas pelos sistemas económicos. Este enfoque contribui para ocultar o papel central dos contextos de trabalho na promoção e/ou manutenção dessa mesma empregabilidade.

pelos candidatos a um lugar de trabalho, por outro. Inclui, portanto, todos aqueles que procuram trabalho e aqueles que oferecem trabalho num sistema de relação procura-oferta onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, o trabalho. Importa perceber e prever os fenómenos de interação entre estes dois grupos, tendo em conta a situação económica e social do país, região ou cidade. Atualmente, o avanço da tecnologia de informação e comunicação (TIC) utilizada nos escritórios das empresas, órgãos públicos e outras associações torna o mercado de trabalho mais exigente. A partir das novas tecnologias percebe-se que não são apenas as máquinas e equipamentos que se tornam obsoletos, mas também as habilidades e competências profissionais, razão pela qual as pessoas procuram adquirir novos conhecimentos e capacidades para obterem vantagem competitiva, ou seja, a possibilidade de se tornarem mais empregáveis no contexto de um mercado exigente e criterioso.

As organizações procuram um novo perfil de funcionário, com características que são extremamente importantes para o novo contexto organizacional, tais como: criatividade, iniciativa, visão de negócio, foco no cliente, espírito empreendedor, etc., isto é, procuram dotar-se de recursos humanos mais qualificados e que agreguem valor acrescentado ao negócio.

Assim, as competências são cada vez mais importantes para a seleção e recrutamento dos trabalhadores. Muitos empregadores recorrem aos especialistas de recursos humanos quando pretendem encontrar mão-de-obra. Hoje, para se posicionar no mercado de trabalho, é necessário haver uma conjugação de fatores que combinem os conhecimentos técnicos, competências profissionais, habilidades e atitudes, ética, responsabilidade entre outros.

As competências podem ser entendidas como um conjunto de atributos ou disposições com os quais os indivíduos resolvem as situações quotidianas com que são confrontados no exercício da sua atividade profissional. Elas representam um conjunto de capacidades/aptidões ou saber-fazer específico com o qual o indivíduo resolve os problemas da *praxis* social e profissional. Refere-se a um domínio específico de saberes interligados e capacidades de aplicação desses saberes que torna os indivíduos autónomos e proficientes na sua prática. Segundo Le Boterf (1992) é um conjunto pertinente, reconhecido e provado de representações, conhecimentos, capacidades e comportamentos mobilizados por uma pessoa ou um grupo em situação de trabalho. Hadji (1994:186) designa de saber-fazer em situação ligado a um conteúdo que o fundamenta, ou seja uma capacidade de mobilizar os conhecimentos nas situações concretas para lhes dar solução.

Meignant (1999:281-282) refere-se às competências como “capacidade de executar uma combinação de ações, mobilizando imediatamente saberes teóricos, processuais, experimentais, empíricos, sociais, cognitivos, para encontrar uma resposta inovadora a uma situação”. Neste sentido, as competências representam um saber-fazer operacional validado, representando um modo de atuação em situação e com recurso a saberes (e experiências) previamente assimilados. De acordo com Malglaive (1995:82 e 124), as competências traduzem uma incorporação e reorganização dos saberes e saberes-fazer tendo em vista a realização eficaz dos atos e são elas que demonstram na prática a capacidade dos indivíduos agirem adequadamente.

Se, por um lado, as competências profissionais constituem o ponto forte de um profissional em relação aos outros concorrentes, podemos enumerar algumas características consideradas vantagens competitivas, tais como: habilidades profissionais, formação intelectual, experiências profissionais e, principalmente, habilidades no relacionamento humano, já que as estruturas organizacionais, na sua maioria, são compostas por equipas (Almeida, 2007).

Nestes termos, os empregadores exigem dos recém-formados o domínio de determinadas competências, ou seja, a garantia de que eles podem resolver as situações e terem um desempenho de acordo com as exigências da atividade profissional. Conhecedores desta realidade, as IES têm procurado, no âmbito do processo de reforma curricular em curso, conceber os planos curriculares dos cursos em função da perceção das competências profissionais inerentes a cada área de formação. Tal procedimento procura introduzir no processo de ensino-aprendizagem uma preocupação com as questões técnicas e práticas do futuro desempenho profissional para que os diplomados não sejam meros reprodutores de conhecimentos teóricos, mas sejam capazes de resolver, com proficiência, as situações inerentes ao seu desempenho profissional.

Perante estas mudanças, que acarretam exigências para as quais se impõem perfis profissionais compatíveis, torna-se mais difícil conseguir um lugar no mercado de trabalho. A competitividade daqui decorrente implica que as empresas realizem processos de seleção e recrutamento de pessoal altamente criteriosos, na medida em que a força de trabalho disponível é geralmente maior do que a oferta de postos de trabalho.

Independentemente destas características do mercado de trabalho, os novos diplomados acalentam expectativas legítimas de se inserirem nesse mercado e exercerem uma atividade profissional compatível com a sua formação (Marques: 2006). Muitos deles nem sempre têm a noção do quão competitivo é o mercado de trabalho e de que, por isso,

precisam de estar bem preparados em termos teóricos e práticos, para terem melhores possibilidades de encontrar trabalho. Por vezes, durante o processo formativo, nem sempre os formandos são alertados para a necessidade de se munirem dos conhecimentos e competências requeridos pelo mercado de trabalho, pelo que muitos deles não se empenham no sentido de serem os melhores, já que o mercado de trabalho é muito seletivo.

Um fator que contribui para elevar as expectativas dos diplomados relaciona-se com a adequação do perfil de saída do curso às exigências do contexto de trabalho, pois, quanto maior for essa adequação melhor preparados estarão os diplomados e maiores serão as probabilidades de serem aceites no mercado de trabalho.

Certamente que o reconhecimento social da qualidade da formação ministrada nas instituições aumenta as probabilidades de contratação dos diplomados dessas instituições, pelo que a consciência de se estar a estudar num curso socialmente reconhecido contribui para elevar as expectativas dos diplomados relativamente à sua mais fácil inserção no mercado de trabalho.

Assim, muitos finalistas procuram as instituições de ensino superior com o objetivo de conseguirem mais qualificações e adquirem mais conhecimento, mas também para terem oportunidade de uma mudança na sua condição em termos académicos, o que lhe possibilita alterar a sua situação laboral, como uma promoção ou mudança de emprego.

3.1 O curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial

Partindo do significado de secretário, “o termo está associado originalmente à posição de um escrevão, derivada da palavra em latim *secernere*² que significa separar, distinguir ou destacar, e está conotada com o conceito de privado ou confidencial” Borges (2015:1). Assim, para a autora, o secretariado “é uma profissão de longa tradição desde há muito conotada com um cargo de confiança, de responsabilidade e que exige discrição”. Até ao início do século XX, esta profissão era exercida essencialmente por homens. A partir da segunda Guerra Mundial começa a estender-se também ao sexo feminino. Ao logo dos anos, houve uma grande evolução tanto a nível de competência como de responsabilidade, passando de uma dimensão executante para executiva (Borges: 2015). O secretariado executivo é uma área da gestão internacionalmente consolidada na medida em que, na maior parte das funções, os gestores necessitam de alguém que os apoie na organização

² Palavra de onde derivam os termos em latim *secretum* (segredo), *secretus* (secreto) e *secretarius* (secretário).

e fluidez do seu trabalho. As funções dos profissionais desta área abrangem: a organização e controlo de informação; a gestão das rotinas e compromissos dos seus superiores; a redação de relatórios e preparação de documentos para despachos, a coadjuvação dos superiores no que respeita à preparação e realização de reuniões, etc. Podem também auxiliar na preparação de eventos e apresentações dos administradores e/ou diretores.

O curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial (SECE), disponibilizado na Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto (FLUAN), está estruturado de acordo com as necessidades do mercado de trabalho nesta área. Assim, o curso que inicialmente terminava com o nível de bacharelato, ao fim de três anos curriculares, passou para quatro anos, terminando atualmente com a licenciatura, o que pressupõe uma formação mais completa, portanto, mais ajustada às exigências do mercado de trabalho angolano.

Face às novas realidades sociolaborais, têm surgido outros tipos de formação afins que nem por isso vieram desvalorizar a posição deste curso no mercado de trabalho.

3.2 Os finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial

A formação dos licenciados deste curso tem como objetivo dotar os candidatos de conhecimentos e competências técnicas na área da organização e execução de atividades de apoio às chefias ou direção, assim como atividades de secretariado relativas ao funcionamento geral de uma empresa ou serviço público.

Outras habilidades valorizadas pelos empregadores são a iniciativa e o espírito empreendedor. Para tal, existe um conjunto de disciplinas que são ministradas no decorrer dos 4 anos que dura o curso. No seu plano curricular temos disciplinas, tais como: teoria e técnicas de secretariado, noções de administração, noções de direito, teoria da comunicação, relações públicas, estatística, psicologia, sociologia, ética profissional, gestão de eventos e protocolo, gestão de recursos humanos, gestão empresarial, linguística bantu e línguas estrangeiras, sobretudo o inglês e o francês.

O profissional desta área deve estar bem preparado para assessorar os diretores e administradores. É exigido que tenha conhecimento da área do mercado em que atua, bem como de outras áreas próximas. Assim, o(a) secretário(a) executivo(a) torna-se um(a) colaborador(a) do seu superior e não apenas um funcionário(a) que se dedica à execução

de tarefas burocráticas³, no sentido administrativo, caracterizado principalmente por um sistema hierárquico, com alta divisão de responsabilidade, onde os seus membros executam invariavelmente regras e procedimentos padrões, conforme a visão de Max Weber (1922). A análise weberiana da burocracia está relacionada com: as razões históricas e administrativas que constituem o processo da burocratização (especialmente na civilização ocidental); o impacto do domínio da lei no funcionamento de organizações burocráticas; a orientação pessoal típica e a posição ocupacional dos oficiais burocráticos como um grupo de *status*; os atributos e as consequências mais importantes da burocracia na organização burocrática no mundo moderno.

Muitos estudantes que concluíram o bacharelato regressaram à instituição para concluírem a licenciatura. No ano de letivo de 2016, formaram-se os primeiros licenciados em Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial da Faculdade de Letra da Universidade Agostinho Neto, sendo os primeiros da área, no país, com o grau de licenciados.

Para as instituições de ensino superior, a empregabilidade dos diplomados é importante, pois a academia deve estar ao serviço da sociedade. Algumas instituições de ensino superior estão a estabelecer protocolos com entidades públicas e privadas no sentido de proporcionar estágios profissionais aos melhores estudantes finalistas, como é o caso do protocolo estabelecido entre o Instituto do Fomento Empresarial e a UAN, em 2017, e as empresas selecionadas para acolher os estagiários. Outras instituições privadas promovem a “feira do emprego” que consiste na presença, na instituição de ensino, das empresas interessadas, durante um determinado período para que os estudantes finalistas possam estabelecer contacto, fazendo as suas inscrições, entrega de *curriculum vitae* ou dos seus projetos. Outros mecanismos de procura de emprego devem ser tidos em conta, como as candidaturas espontâneas com envio de *curriculum vitae*, contactos pessoais, anúncios e respostas aos anúncios de emprego e outros.

³ Burocracia na organização consiste numa estrutura organizativa caracterizada por regras e procedimentos explícitos e regularizados, divisão de responsabilidades e especialização do trabalho, hierarquia e relações impessoais. O termo pode referir-se a qualquer tipo de organização: empresas públicas, privadas, sociais e com ou sem fins lucrativos. De acordo com Max Weber (1971), os atributos da burocracia moderna incluem a impessoalidade, a concentração dos meios da administração, um efeito de que coloca ao mesmo nível as diferenças sociais e económicas e a execução de um sistema da autoridade que é praticamente indestrutível.

CAPÍTULO II – ANGOLA, MERCADO DE TRABALHO E SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR

1. Caracterização da situação angolana

Angola enfrenta um período de crise económica e financeira que afeta todos os sectores da sociedade. O mercado de trabalho encontra-se em retração perdendo cada vez mais postos de trabalho pela falta de capacidade cambial já que muitas empresas dependem da importação de matérias-primas e de produtos acabados para se manterem a laborar. No ensino superior, são perceptíveis os efeitos da crise, pois existem muitos estudantes a cancelarem as suas matrículas por não conseguirem pagar as propinas e nem arcar com as despesas inerentes como o transporte, alojamento, alimentação, materiais de estudo e outras.

1.1. Localização geográfica e diversidade étnica

Angola tem uma extensa superfície de 1.246.270 Km², e está dividida em 18 províncias, cuja capital é a cidade de Luanda. A população de Angola, em 2014, depois do primeiro censo pós-independência e dos resultados definitivos do Recenseamento Geral da População e Habitação 2014, é de 25.789.024 habitantes, sendo 52 % do sexo feminino. Em Angola, a população é essencialmente de origem Bantu, termo usado pelo linguista e pesquisador alemão Wilhelm Bleek, em 1856, para designar um grupo cultural com características sociolinguísticas próprias que lhes conferem uma identidade cultural. Segundo Mingas (2000), existem em Angola vários grupos etnolinguísticos de origem bantu, com o seu respetivo idioma: bakongo (kikongo); mbundu (kimbundu); lunda cokwe (tutchokwe); gangela (tchiganguela); ovibumdu (umbundo); nhaneca-humbe (lunhaneca); ovambo (kwanyana); herero (tchiherero). Ainda temos os bosquianos (khoisan) que povoam o sul do país. De entre os idiomas falados no país, alguns têm o estatuto de “línguas nacionais” que são falados pelos respetivos povos correspondentes aos subgrupos étnicos. A língua portuguesa é a língua oficial de Angola e dos angolanos, ou seja, a língua de comunicação e de unidade nacional, usada no ensino, nas esferas da administração pública, nos negócios e na relação entre os cidadãos e o Estado e de comunicação fora do país.

Os povos que falam a língua kimbundu constituem o grupo que mais apreendeu a influência europeia, pelo prolongado contacto com esta cultura, embora a língua mais falada seja o umbundo, falada pelos ovimbundu que constituem um grupo maioritário no

cômputo da população. Muitos dos integrantes destes povos conhecem, atualmente, apenas a língua portuguesa, pois já nasceram em contextos culturalmente assimilados, apesar de ser comum, em Angola, o domínio de vários idiomas pela população. Cada grupo etnolinguístico tem os seus hábitos e costumes, apesar de haver algumas semelhanças entre si. A saída dos jovens de casa dos pais varia de região para região, justamente porque as famílias, neste contexto, têm um grau de parentesco mais alargado, de forma que, para alguns, a responsabilidade de criar e educar as crianças cabe ao tio mais velho. Por outro lado, é dada uma grande importância ao casamento na forma tradicional, mais conhecido como *alembamento*⁴ que leva os jovens a preocuparem-se muito cedo com a sua autonomia para constituir a sua família. Por vezes, há necessidade de conviverem no mesmo espaço, ou seja, em casa dos seus progenitores ou criadores. Nos centros mais urbanizados, alguns jovens tendem a investir mais na sua formação e, conseqüentemente, saem mais tarde de casa dos seus pais. Há uma grande tendência para os jovens continuarem os seus estudos depois de constituírem famílias. Daí que muitos estabelecimentos de ensino e universidades invistam no ensino e criem cursos superiores no regime pós-laboral.

1.2 Análise e abordagem da situação atual

Angola é um mercado que vai continuar a crescer nos próximos anos porquanto é assumidamente, e sem margem para dúvidas, um mercado de futuro, apresentando-se como, potencialmente, um dos mais prósperos países de África, devido às suas reservas de petróleo, às capacidades hidroelétricas, aos recursos minerais de que dispõe e às grandes extensões de terra cultivável, das quais só uma pequena parte está aproveitada. No que diz respeito à formação técnico-profissional e académica, existe uma inadequação do sistema de formação, aliada à desadequação do sistema de ensino médio e superior às necessidades do mercado de trabalho local, bem como a fraca qualificação académica e profissional da população em geral. Estes fatores conduzem a um défice assinalável de qualificação profissional que urge ultrapassar através de uma maior articulação das instituições, públicas e privadas, que atuam no domínio da formação e qualificação profissional. O Programa de formação e qualificação profissional lançado pelo Governo

⁴ Em Angola o *alembamento* tem o peso da tradição, considerado um acontecimento mais importante do que o casamento civil ou religioso, visto como uma cerimónia fundamental que consiste na entrega do dote exigido pela família da noiva à família do noivo. Nesta cerimónia, o homem vai tornar-se esposo da mulher, mediante rituais próprios, tendo em conta os costumes regionais, podendo, a partir de então, viverem juntos.

Angolano através do Plano Nacional de Formação de Quadros 2013-2020⁵ visa contribuir para ultrapassar a situação atual em termos de carência de técnicos e profissionais, por forma a assegurar o processo de revitalização da base económica nacional, contribuir para a melhoria dos níveis de produtividade, eficácia e modernização dos serviços, por via da oferta de formação das instituições públicas que permitam o ensino profissionalizante dos jovens, bem como a qualificação profissional da população ativa.

1.3 O mercado de trabalho formal e informal em Angola

O Ministério das Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), abarca um departamento encarregue da gestão e implementação das políticas que se referem à formação profissional e ao emprego que é o Instituto Nacional do Emprego e Formação Profissional (INEFOP). A este compete, através dos Centros de Formação públicos e privados, supervisionar a formação profissional dos cidadãos, empregados ou não e, através dos Serviços de Emprego, assegurar a inscrição dos desempregados e recém-formados para efeitos de futura inserção profissional.

No SIAC - Serviço Integrado de Atendimento ao Cidadão, existe a UIMO - Unidade de Intermediação de Mão-de-Obra onde os cidadãos podem fazer gratuitamente o registo como candidato a um emprego e, também, conseguir um emprego na região. Existe também o OEFP - Observatório do Emprego e Formação Profissional que consiste na identificação das necessidades do mercado de trabalho e orientação profissional. Estas instituições prestam apoio e orientação aos candidatos ao emprego, pelo que estes devem fazer a sua inscrição acompanhados do documento de identificação (Bilhete de Identidade) que permite ficar registado para posterior seleção e inserção no mercado de trabalho através do cruzamento de informações entre a oferta de trabalho e a demanda profissional. Esta é uma via para estimular o desenvolvimento de competências técnicas e humanas, elevando o nível de empregabilidade dos cidadãos detentores de uma formação técnico-profissional.

Para além destas instituições e das que existem nas administrações dos municípios, existem outras, na sua maioria privadas, que oferecem soluções globais de recursos

⁵ O Plano Nacional de Formação de Quadros 2013-2020 é um instrumento da Estratégia Nacional de Formação de Quadros que visa dotar o país dos recursos humanos qualificados necessários para o desenvolvimento da economia nacional. É a resposta para suprir a falta ou escassez de quadros nacionais segundo necessidades identificadas e priorização de domínios de formação, implicando a definição de oferta formativa interna, aos níveis de formação profissional básica, secundária e superior (graduação e pós-graduação), que deve ser assegurada pelas instituições nacionais de formação e ensino ou mediante recurso à oferta externa.

humanos, trabalho temporário, *outsourcing*⁶, formação, consultoria e seleção e recrutamento de pessoal, aproximando, portanto, os que procuram trabalho e os empregadores. Em Angola, o mercado de trabalho formal coexiste com o mercado de trabalho informal. De acordo com PNUD (2000, *apud* Lopes, 2014) “Apesar de não existirem cifras seguras sobre a extensão da economia informal em Angola, os relativamente escassos estudos conhecidos parecem concordar no que respeita à importância socioeconómica das actividades informais em Luanda.”

Conforme Lopes (2014) o mesmo estudo refere que, em Luanda, 41% da população com idade compreendida entre os 15 e os 65 anos encontrava ocupação nas atividades informais, principalmente no comércio, prestação de serviços e transportes.

1.4 Emprego e desemprego em Angola

Segundo dados do MPTSS de 2017, Angola está a criar cada vez menos empregos desde o pico de mais de 306 mil empregos atingidos em 2014. Por sua vez, o INE, em 2017, aponta para uma taxa de desemprego de 20,2% e uma população total superior a 28,2 milhões de habitantes. No último ano, provocado pela crise económica e pela forte queda nas receitas decorrentes da exportação de petróleo, a criação de empregos entrou em queda acentuada, não obstante as políticas ativas de emprego e o sistema de formação profissional criadas pelo Governo. O sector da Energia e Águas foi o que mais gerou postos de trabalho diretos e indiretos, seguido pelo sector do comércio, dos transportes, da indústria e da geologia e minas. Relativamente ao desemprego verificaram-se, dois momentos distintos: o período de 1976 a 1991, que foi marcado por uma economia centralizada ou planificada e o período que vai de 1992 à atualidade, marcado por uma economia de mercado. Para o período de economia centralizada ou planificada a taxa de desemprego não é conhecida, pois predominava ainda um certo resquício da economia dos colonizadores, sendo que a maioria da população se dedicava à agricultura e ao trabalho forçado, principalmente as mulheres e crianças, como refere Sebastião (2012). Para agravar ainda mais a situação, vivia-se numa guerra civil que se arrastou por muitos anos, afetando o país de norte a sul, destruindo infraestruturas económicas e sociais bem como o tecido produtivo. Ainda segundo Sebastião (2012), no período de economia de mercado, as taxas de desemprego mantiveram-se instáveis devido aos conflitos armados,

⁶ Expressão do inglês, normalmente traduzida para português como terceirização. Trata-se de um processo usado por uma empresa no qual outra organização é contratada para desenvolver uma certa área da empresa. Pode ocorrer dentro ou fora do país de origem da empresa contratada.

à degradação das infraestruturas económicas e sociais, bem como às elevadas taxas de analfabetismo da população. A partir do ano 2002, com a assinatura dos acordos de paz, a economia angolana registou elevadas taxas de crescimento, que aconteceram devido à estabilidade política e ao elevado preço do barril de petróleo no mercado internacional. Este fato constituía a principal fonte de manutenção do Orçamento Geral do Estado (OGE) permitindo o aumento do Produto Interno Bruto (PIB). Apesar da redução das taxas de desemprego que se registou a partir de 2003, não se pode assumir uma certa estabilidade, já que grande parte da população encontra emprego no sector informal, o que não é tido em conta nas estatísticas e em alguns estudos publicados. Com a estabilidade política muitas pessoas deixaram de migrar pelo território, fixando-se na sua maioria nas capitais das províncias do país, principalmente em Luanda, fazendo com que tivessem mais possibilidades de frequentar os estabelecimentos de ensino para adquirir conhecimentos e competências para enfrentar o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente devido aos fatores da globalização a que nenhuma economia pode ficar indiferente.

2. O sistema de ensino superior angolano

O ensino superior angolano tem uma história breve mas recheada de episódios inerentes às fases pelas quais transitou. Teve início quando Angola ainda era uma colónia portuguesa, e evoluiu no período pós-independência, primeiro num regime socialista e, depois, no contexto de uma sociedade democrática, marcada pela economia de mercado. O surgimento do ensino superior na então colónia de Angola ocorreu em 1962 com a criação dos Estudos Gerais Universitários (EGU), por pressão da burguesia colonial que desejava que os seus filhos fizessem os estudos superiores no território. Estes EGU não conferiam inicialmente o grau de licenciatura, o que implicava o termo da formação na metrópole. Em 1968 foram transformados em Universidade de Luanda, com 3 polos (Luanda, Huambo e Huíla).

A Universidade de Luanda conferia os graus de licenciado, doutorado e agregado e assegurava as Licenciaturas em Matemáticas Puras e Aplicadas, Física, Química, Geologia, Biologia e Economia, em Luanda e as licenciaturas em História, Geografia e Filologia Romana, no Lubango. A esta universidade foram atribuídas as finalidades tradicionais de “ensinar, investigar, constituir um centro técnico-científico-cultural e actuar junto da sociedade por intermédio de actividades de extensão” (Anuário da

Universidade de Luanda, 1973:11). No entanto, era de carácter elitista, pois a ela só acediam os filhos da burguesia colonial e muito poucos angolanos.

Após a independência de Angola, em 11 de Novembro de 1975, a Universidade de Luanda sofreu uma transformação dada a necessidade de romper com o modelo colonial de universidade (considerado elitista, retrógrado e desfasado) e de implantar uma universidade progressista de cariz africano, capaz de contribuir para a construção de uma nova sociedade. Passou a designar-se Universidade de Angola e manteve os cursos herdados do regime colonial, agora colocados ao serviço da formação de profissionais e técnicos angolanos capazes de contribuírem para o desenvolvimento da sociedade angolana socialista.

O carácter massificado do ensino e o seu condicionamento ideológico foram os atributos que tornariam possível a missão de formação de quadros nacionais imbuídos da ideologia socialista inerente ao regime político adotado. Neste sentido, de acordo com Silva (2012), esta universidade abriu as suas portas a todas as camadas sociais e colocou-se ao serviço do novo projeto de sociedade.

Em 1985, esta universidade foi batizada com o nome de Agostinho Neto, que foi o primeiro presidente do país e o seu primeiro reitor. Entretanto, em 1980, foram criados o curso de Direito (em Luanda) e o de Ciências da Educação (no Lubango), que veio substituir os de História, Geografia e Filologia Romana que funcionavam na extinta Faculdade de Letras. O país deixou de contar com formação nestas áreas.

As áreas das Ciências Sociais (Historia, Sociologia, Filosofia, Antropologia) e de Letras não eram ministradas nesta universidade até que, em 2000, foi criada a Faculdade de Letras e Ciências Sociais que viria a dar lugar, em 2009, a duas faculdades: a de Ciências Sociais e a de Letras. Esta passou a ministrar os cursos de: Filosofia, Línguas e Literaturas Africanas; Língua e Literaturas em Língua Francesa; Língua e Literaturas em Língua Inglesa; Língua e Literaturas em Língua Portuguesa e de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial, o qual é objeto de análise neste trabalho.

Entretanto, a partir de 1999, começaram a surgir as universidades privadas, num contexto de implantação e consolidação da economia de mercado que previa a iniciativa privada em Angola. Depois da Universidade Católica, apareceram outras instituições privadas de ensino superior que hoje totalizam 10 universidades e 35 institutos superiores politécnicos.

Existem 8 universidades públicas espalhadas pelo país segundo a lógica de regiões académicas (6 destas resultaram do desmembramento e redimensionamento da

Universidade Agostinho Neto, em 2009, e da criação recente de 1 universidade no sul do país). Deste modo, o ensino superior está espalhado pelo país, com predominância para a região de Luanda onde se concentra a maioria delas.

Hoje existem 45 Instituições de Ensino Superior em funcionamento sendo 18 universidades (8 públicas e 10 privadas), 41 institutos superiores politécnicos (11 públicos e 30 privados) e 4 escolas superiores públicas, que são frequentadas por cerca de 300 mil alunos.

2.1 A Faculdade de Letras e o curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial da Universidade Agostinho Neto

A Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto (FLUAN) surgiu em consequência da dissolução da faculdade de Letra e Ciências Sociais, criada por decreto nº 7/09 de 12 de Maio. Ministra seis cursos de licenciatura e cinco cursos de mestrado entre os quais o curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial, que formou até 2012, o grau de bacharéis, atualmente forma com o grau de licenciatura, tendo saído os primeiros formados em 2016.

3. A avaliação do ensino-aprendizagem

A avaliação do ensino-aprendizagem é um fator que pode condicionar a aprendizagem dos alunos levando-os a ser passivos ou reprodutivos, ou mais pró-ativos no que toca à procura, demonstração e aplicação dos conhecimentos. Um sistema de avaliação que se remete às provas de frequência e exames limita a aprendizagem à memorização e reprodução de conhecimentos ao passo que a introdução de tarefas e atividades de pesquisa, individualmente ou em grupo, gera uma atitude mais ativa e mais consciente na busca e apreensão dos conhecimentos, desenvolvendo também competências cognitivas importantes.

A avaliação nesta Faculdade tenta conciliar as duas dimensões para tornar o ensino-aprendizagem mais motivador e interessante para os estudantes, pelo que o regime de avaliação contempla a realização de provas escritas e trabalhos de grupo durante os semestres. Em caso de aproveitamento positivo, os estudantes podem ser dispensados do exame normal.

3.1 Tipo de formação e qualificação profissional

A formação é, de acordo com De Ketele (1994), Salgado (1997) e Berbaum (1999), um processo de aquisição de saberes, de competências e de atitudes relacionadas com o desempenho de uma função específica, ou seja, um processo sistemático de aprendizagem de um saber, de um saber-fazer ou de um saber tornar-se e de iniciação aos tipos de comportamento requeridos para o exercício de uma função, o que pressupõe a concretização de um perfil de saída, com o qual os diplomados estarão aptos para o exercício da atividade profissional. Para Estrela (1991:12), a formação, além de permitir a aquisição de saberes e saberes-fazer, desenvolve atitudes necessárias ao bom exercício profissional pois são exigidas, também, qualidades éticas para complementar as competências profissionais.

Uma das características da população estudantil desta faculdade é a existência de uma grande percentagem de estudantes trabalhadores que vêm à procura de aumentar as suas qualificações académicas para poderem ascender na carreira e auferir um melhor salário. Além disso, é suposto que estes estudantes procurem também melhorar as suas competências profissionais para terem um melhor desempenho no trabalho.

Acontece, porém, que a formação recebida, dado o seu carácter teórico e pouco ajustado às realidades do mundo do trabalho, nem sempre proporciona aos estudantes os saberes e as competências realmente exigidas pelos empregadores. Nestes termos, embora os licenciados possam exhibir os seus diplomas, isso pode não corresponder realmente às competências necessárias para o exercício da atividade profissional.

Através da formação, pretende-se qualificar os futuros profissionais para o exercício das funções laborais. Assim, no caso desta Faculdade, através do Plano Curricular do Curso, pretende-se munir os alunos, futuros profissionais, com os conhecimentos, as capacidades técnicas, os valores éticos e deontológicos e as atitudes necessárias a um bom desempenho profissional, razão pela qual se tenta estruturar o processo formativo de forma que, durante a formação, os alunos tenham uma atitude mais ativa na aprendizagem e possam, enquanto diplomados, ter um desempenho adequado no mercado de trabalho

3.2 O sistema de ensino-aprendizagem e os saberes técnicos e profissionais

O sistema de ensino-aprendizagem nesta Faculdade é relativamente tradicionalista, muito baseado nas aulas transmissivas, no papel preponderante do docente em torno do qual gira toda a ação pedagógica. Este estilo é compensado com a realização de alguns

trabalhos em grupo, nos quais os alunos agem mais autonomamente sob orientação dos docentes, o que abre algum espaço para a interação entre docentes e discentes.

Desta forma, privilegia-se o conhecimento em detrimento das competências de ação, o que fragiliza a concretização do perfil de saída dos diplomados, acrescido do fato de não existir um estágio ou qualquer outro processo similar em que os alunos possam articular o saber, o saber-fazer e o saber-ser.

O ensino-aprendizagem nesta Faculdade manifesta uma dimensão teórica acentuada devido à ausência de práticas, escassez de contactos com a vida real e não realização de estágios curriculares no final dos cursos. Esse ensino-aprendizagem circunscreve-se a atividades nas salas de aula, o que não permite que os estudantes criem uma perspetiva sobre a vida real nos domínios de especialidade dos cursos.

Esta característica compromete o desenvolvimento de competências de ação, de resolução de problemas, de planeamento e de avaliação de ações, tão necessários ao futuro desempenho profissional.

A preocupação reside na dificuldade em organizar estágios para um número elevado de finalistas acrescido do fato de as empresas e outras instituições estatais ou privadas não possuírem condições adequadas para a realização dos estágios ou não pretenderem receber estagiários.

4. Emprego e segurança social

De acordo o MAPTSS, a Nova Lei Geral do Trabalho⁷, protege os trabalhadores e suas famílias contra riscos sociais. Com a inscrição e a contribuição no sistema Nacional de Proteção Social Obrigatória da Segurança Social, os trabalhadores e suas famílias estão legalmente protegidos.

Segundo o titular da pasta do MAPTSS (2015), a nova Lei Geral do Trabalho, é um diploma que responde aos desafios do tempo e procura encontrar soluções para a geração de empregos, tornando o ambiente de trabalho sério e participativo. Em relação à questão do trabalhador/estudante, a lei introduz essa figura que não existia na lei anterior. Por conseguinte, foi referido ainda que Angola é um país que tem grande parte dos seus ativos laborais jovens, cerca de 65% da força laboral ativa é jovem, como indicam os dados do INE de 2016. O país vem de um processo não só de colonização durante centenas de anos, como de um processo muito sofrido para a conquista da independência e também de

⁷ Lei n° 7/15, de 15 de Junho de 2015, foi publicada no Diário da República a 14 de Junho de 2015, revoga a Lei n° 02 /00, de 11 de Fevereiro, e entrou em vigor no próprio dia 15 de Junho de 2015.

reconstrução, antecedido de um período de violência que destruiu e danificou as infraestruturas produtivas e impediu a formação de quadros. De acordo com a nova lei, o estudante/trabalhador deve, no início do ano letivo, dar a conhecer à entidade empregadora a sua pretensão de estudar.

4.1 O contrato de trabalho

A Lei⁸ em vigor consagra duas modalidades de contratos de trabalho: contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado, contrariamente a outras leis existentes em mais de uma centena de países em que se consagra, como regra, o contrato por tempo determinado.

O titular da pasta do MAPTSS (2015) referiu ainda que “A nossa lei teve uma inovação interessante, não aderiu à regra do contrato determinado, introduziu como regra para o tempo a duração dos contratos aquilo que as partes em concreto vão definir face às condições de negócios, as circunstâncias de trabalho e as necessidades do contexto económico-social”. No Artigo 18º da LGT, podemos observar a duração do contrato de trabalho. A regra geral consiste em celebrar o contrato de trabalho por tempo indeterminado (artigo 14º, nº1, da LGT). Temos como exceção que o contrato por tempo determinado é obrigatório ser reduzido a escrito. Assim, o nº1 do artigo 15º da LGT clarifica as situações que legitimam o recurso à celebração do contrato de trabalho por tempo determinado:

- “a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
- c) Realização de tarefas ocasionais e pontuais que não entram no quadro de atividade corrente da empresa;
- d) Atividades sazonais;
- e) Quando a atividade a desenvolver pelo trabalhador é temporariamente limitada e que não justifica o alargamento do quadro do pessoal permanente da empresa;
- f) Execução de trabalhos urgentes necessários para evitar acidentes”.

⁸ Nova Lei Geral do Trabalho, Lei nº 7/15, de 15 de Junho de 2015,

4.2 A segurança social (regime de pensões)

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) de 2017, a evolução do sistema de Segurança Social em Angola remonta à época do Regime Colonial, registando de forma progressiva um grande desenvolvimento e expansão, concretizado na melhoria das condições da proteção social e, simultaneamente, na garantia da sustentabilidade financeira do sistema.

Com a aprovação da Lei nº 18/90, de 27 de Outubro, a primeira Lei de Bases, institucionalizou-se o Sistema Nacional de Segurança Social, que se entende como um sistema.

Com o processo da paz no país, em 2002, passou a ser necessário restaurar o progresso e consolidação da sociedade angolana, de forma a melhorar os níveis de bem-estar social e da qualidade de vida dos cidadãos. Surgiu, assim, uma nova era para a Segurança Social, consolidada na Lei de Bases, Lei nº 7/04, que permitiu avançar de forma efetiva para a consolidação do Estado Previdência em Angola, entendido como um sistema integrado, universal e contributivo. Várias medidas foram implementadas tais como: regulamentação da proteção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; regime de vinculação e contribuição ao sistema; regime dos trabalhadores por conta própria; subsídio de pré-maternidade; manutenção do direito às prestações sociais - pensões de velhice, sobrevivência, aleitamento e abono de família, entre outros. Desta forma, o INSS zela pelo Sistema de Segurança Social do país, que constitui as instituições ou organismos do Estado, sociedades comerciais, instituições privadas e outras formas associativas cujo capital seja obtido, exclusivamente, por pessoas singulares ou coletivas de direito privado, que são obrigados por lei a inscreverem-se e inscreverem os seus respetivos trabalhadores. Desta forma, permite identificar os atores sociais aos quais esta Instituição Governamental presta serviços e pelas quais existe, mas também permite conhecer o seu estatuto perante as outras instituições do Estado e não-governamentais de Angola.

5. O mercado de trabalho angolano e a entrada na vida ativa

O mercado de trabalho em Angola configura-se cada vez mais exigente em relação às qualificações e competências. A mão-de-obra local, ainda pouco qualificada, leva a que muitas instituições públicas e privadas e também empresas privadas recorram à

contratação de mão-de-obra qualificada e especializada no estrangeiro. Os trabalhadores portugueses e brasileiros são os preferidos devido à questão da língua.

Em qualquer sociedade, os jovens representam a classe mais promissora, pela sua própria condição etária. De acordo com Marques (2006), a entrada no mercado de trabalho é considerada uma das etapas mais importantes na transição para a vida adulta. Nesta fase, o jovem procura a “tal autonomia” tanto profissional como familiar e social.

Nos países ocidentais, no passado, muitos jovens saíam mais tarde de casa dos pais, principalmente nos meios rurais, onde os filhos procuravam dar continuidade ao negócio dos pais. Nos centros urbanos, a tendência variava de acordo com a situação do emprego. Atualmente, com a melhoria da escolaridade e consequência do próprio desenvolvimento, os jovens procuram mais os centros urbanos, pois pretendem encontrar melhores condições de vida. Outros que se deslocam das suas localidades para os centros urbanos para dar seguimento aos seus estudos acabam por encontrar trabalho no local onde se formaram e, nalguns casos, constituem família, acabando por construir aí a sua vida.

5.1 Especificidades da inserção, requalificação e reconversão profissional

O mercado de trabalho de Angola, marcado pelos seus processos de recrutamento ainda frágeis, nos sectores público e privado, que está diretamente ligado ao crescimento económico, atravessa uma situação de crise acentuada, que tem vindo a contribuir para a estagnação profissional e para as elevadas taxas de desemprego. A procura de melhores condições de vida e bem-estar social e laboral estão na base da mobilidade profissional, pelo que muitos trabalhadores recorrem aos centros de formação, às escolas secundárias politécnicas e às universidades públicas e privadas para, desta forma, se qualificarem e se formarem nas diversas áreas do conhecimento, criando condições para responder às solicitações do mercado de trabalho. A capacitação e qualificação de quadros concorrem para a melhoria salarial, bem como para a melhoria do atendimento e prestação de serviços nos vários sectores da sociedade em geral.

Dados dos Anuários Estatísticos do MES referem que, em 2014 havia cerca de 88.500 estudantes matriculados no regime normal e cerca de 57.500 no regime pós-laboral (39,4%). Em 2015, havia cerca de 135.500 estudantes matriculados no regime normal e cerca de 85.500 no regime pós-laboral (38,6%). Em 2016, a percentagem de estudantes matriculados no regime pós-laboral foi de 37,5% em relação ao total de 241.300 matriculados. Isto significa que um pouco mais de um terço dos estudantes universitários

são ou foram trabalhadores e que procuram no ensino superior um trampolim para ascenderem na carreira profissional.

A tendência para a procura de formação média e superior tem contribuído para que, nos últimos anos, uma grande parte dos trabalhadores da função pública tenha aumentado as suas qualificações escolares e académicas. Todavia, desconhece-se ainda que impacto isso tem tido em termos de produtividade do sector e de melhoria do desempenho desses quadros no que se refere à melhoria da qualidade do serviço prestado.

Em geral, essa tendência relaciona-se com o fato de os funcionários pretenderem subir na carreira e aumentarem o seu salário, apesar de que, atualmente, esse processo depende muito da avaliação anual do desempenho. Portanto, os funcionários que estão a estudar em cursos de nível secundário ou superior, apenas o fazem por uma questão de requalificação profissional, havendo muito poucos casos em que existe alguma reconversão de carreira.

A formação mais procurada inscreve-se nos domínios das Ciências da Educação, Ciências Sociais, Ciências Humanas e Letras e Artes em que se registou, por exemplo, em 2015, cerca 157.300 estudantes matriculados (71%), contra os cerca de 64.800 matriculados nos domínios das Ciências, Ciências da Saúde, Engenharias e Tecnologias. Quanto aos estudantes trabalhadores, o número de matriculados no regime pós-laboral foi de 70.285 nos domínios das Ciências da Educação, Ciências Sociais, Ciências Humanas e Letras e Artes e de 15.239 nos domínios das Ciências, Ciências da Saúde, Engenharias e Tecnologias.

Destaca-se o domínio das Ciências da Educação no qual, muitos dos estudantes já são professores e procuram, portanto, aumentar as suas habilitações académicas e qualificações profissionais. Dos matriculados em 2015, havia 23.100 a frequentar o regime pós-laboral e 31.200 a frequentar o regime normal.

CAPÍTULO III - METODOLOGIA

Este estudo teve como base a revisão bibliográfica que possibilita a operacionalização de conceitos. Para o efeito optou-se por utilizar uma metodologia mista (quantitativa e qualitativa) sob a forma de um estudo de caso.

1. Metodologia: estudo de caso

Embora a metodologia do estudo de caso se inscreva numa perspetiva qualitativa dada a possibilidade de descrever e conhecer em profundidade e em pormenor os aspetos intrínsecos do caso, também admite a utilização de processos de natureza quantitativa que permitem correlacionar variáveis quantificáveis.

Este será um estudo de caso exploratório na medida em que, havendo poucos ou nenhuns estudos prévios sobre a matéria, será feita uma abordagem inicial a esta problemática tendo em conta as características do contexto social do mercado de trabalho angolano. Almeida & Pinto (1990:87) ajudam a fundamentar a opção por esta estratégia ao considerarem que “o estudo de caso consiste no exame intensivo, tanto em amplitude como em profundidade [...] de um fenómeno social [...] com a finalidade última de obter uma ampla compreensão do fenómeno na sua totalidade”.

Com este estudo de caso é possível analisar as estratégias de inserção e requalificação no mercado de trabalho destes finalistas, sem pretensões de generalização, mas procurando contextualizar o estudo e aprofundar o objeto a partir de procedimentos variados de recolha de informações.

2. Técnicas de recolha de informação

2.1. Fontes documentais

Num estudo de caso em que se pretende analisar as estratégias de inserção dos finalistas do curso de secretariado no mercado de trabalho angolano, podem ser selecionados como “documentos relevantes” os que permitem fornecer informações úteis, tais como o plano curricular do curso, as atas e relatórios de órgãos de gestão académica, boletins, jornais, anuários e projeções, publicidade, diagnósticos, reflexões, discursos proferidos, entrevistas, notas da imprensa local, etc., sobre esta questão. Parte-se do princípio de que eles podem revelar elementos fundamentais sobre os processos de formação, o currículo e as práticas dos finalistas no sentido da procura ativa de trabalho num contexto social onde se verifica competição por postos de trabalho.

2.2. Inquérito por questionário

Como técnica e instrumentos na elaboração desta investigação aplicou-se um inquérito por questionário aos estudantes finalistas do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial. Este inquérito consistiu em fazer perguntas sobre a sua opinião em relação a vários fatores que estão ligados a inserção profissional no mercado de trabalho de Luanda.

O inquérito por questionário é um processo de interrogação acerca de um determinado fenómeno ou assunto, dirigido a indivíduos, com o objetivo de obter informação que possa ser generalizada, tendo em conta a ideia de Silva e Pinto (1986:165) segundo a qual “toda a acção de pesquisa se traduz no acto de perguntar”. O inquérito por questionário é usado para recolha de informação quantitativa em vários domínios das ciências sociais, podendo incidir sobre opiniões ou informação factual. A sua característica geral recai na realização de perguntas a indivíduos.

De acordo com Almeida (1986), o inquérito consiste em fazer perguntas ao inquiridos e está diretamente vocacionada a obter informação sistematizada e em grande escala que poderão ser generalizáveis a grandes universos.

O inquérito por questionário é a técnica de recolha de dados mais usual em ciências sociais e humanas. Este é composto por questões abertas, fechadas e semiabertas. Nas questões abertas temos como desvantagem a dificuldade no tratamento da informação o que não diminui a riqueza do conteúdo das respostas. Em relação às questões semiabertas encontramos uma junção das características das questões abertas e fechadas. No que toca às questões fechadas, existem algumas vantagens no sentido de um certo condicionamento nas respostas dos inquiridos favorecendo, de certa forma, quem analisa os resultados do questionário.

Para o estudo usaremos uma população de 223 estudantes finalistas, ou seja todos os estudantes inscritos no ano letivo de 2016. O inquérito por questionário foi aplicado a uma amostra de 148 estudantes finalista às seguintes turmas: 1 turma diurna e 3 turmas pós laboral. Os finalistas preencherem o questionário na presença do inquiridor. Alguns inquiridos mostram alguma indiferença no preenchimento do questionário.

No que respeita à construção do questionário convém referir que o mesmo está composto por quatro partes essenciais: na primeira parte faz-se a análise sociodemográfica dos finalistas do curso no ano letivo 2016 (cf. Anexo I). A segunda parte pretende analisar quais as competências mais valorizadas pelos estudantes finalistas adquiridas ao longo da

formação e uma terceira parte relacionada com a apreciação do curso e da instituição de ensino. As questões 13 e 14 do questionário foram construídas com base na obra: “Preparados para trabalhar?” Marques & Vieira (2014). Trata-se de um estudo no âmbito do Consórcio Maior Empregabilidade criado em 2013, constituído pelo Fórum Estudante e por treze instituições de ensino superior em Portugal. Tencionávamos com estas duas questões conhecer o posicionamento dos finalistas relativamente às competências profissionais mais importantes para o mercado de trabalho de Luanda na área do secretariado. Com as questões 15 e 16 pretendíamos auscultar a opinião dos entrevistados em relação ao curso.

Para o preenchimento dos questionários aproveitou-se o período da 2ª prova parcelar do segundo semestre que, de acordo com o calendário académico, decorre entre os meses de Outubro e Novembro, época em que os estudantes aparecem com mais frequência na instituição. Solicitou-se a colaboração de alguns professores que ajudaram na distribuição, recolha e esclarecimento de algumas dúvidas que pudessem surgir.

3. Entrevista

No que diz respeito à entrevista e na perspectiva de vários autores (Chizzotti, 1991, Bell, 1997, Albarello *et al.*, 1997, Quivy & Campenhoudt, 1998, Lakatos & Marconi, 2017), esta constitui uma técnica utilizada para obter dados para a realização de uma pesquisa. Estamos perante uma situação em que uma pessoa está sujeita às questões colocadas por outra. Há três tipos de entrevistas: abertas, semiabertas e fechadas. Para a nossa pesquisa optámos pela entrevista aberta e semiaberta, para dar liberdade ao entrevistado de responder às perguntas podendo acrescentar mais informação relevante (cf. Anexo II).

Tendo em conta a posição de Bell (1997:122) segundo a qual “o tipo de entrevista seleccionado dependerá, em certa medida, da natureza do tópico e do que quiser saber com exactidão”, optou-se pela entrevista semiestruturada a gestores académicos da faculdade, nomeadamente, o diretor do curso, o presidente do conselho científico e a decana da faculdade e a alguns docentes para perceber, na perspectiva destes, a relevância social do curso, a sua adequação às necessidades do mercado de trabalho, as características do plano de estudos e as possibilidades de inserção dos finalistas no mercado de trabalho. Por outro lado, foram entrevistados alguns empresários e diretores de organismos públicos para captar a sua perspectiva acerca da pertinência desta formação para o mercado de trabalho angolano.

Foi realizada uma entrevista ao responsável do conselho científico da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto que decorreu no seu gabinete. Por conseguinte, foram feitos outros contactos informais a alguns responsáveis de empresas privadas no sentido de recolher informações para o estudo em questão, pelo que não resultou em entrevistas daí não termos usado essa informação.

4. Técnicas de tratamento de dados

Para o tratamento de dados recorreu-se ao programa informático *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 24, que permite criar uma base de dados da qual retirámos alguma informação em forma de resultados. Para a introdução dos questionários no Editor de Dados os mesmos foram ordenados aleatoriamente.

Igualmente, foi realizada a análise de conteúdo às questões abertas do inquérito por questionário, mas sobretudo, à entrevista semiestruturada realizada. Esta análise foi orientada pelos temas centrais que guiaram a presente investigação.

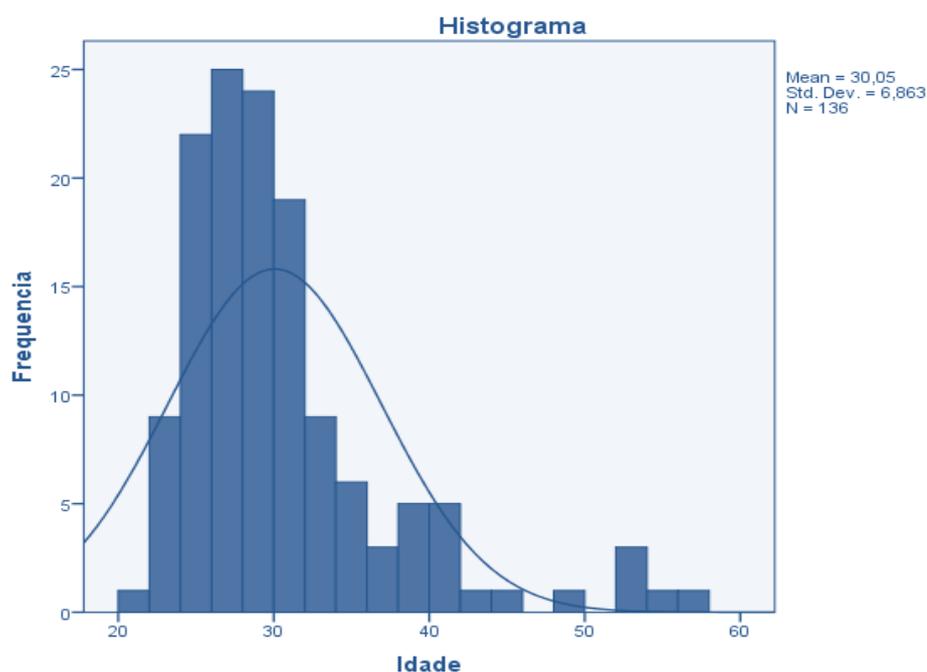
CAPÍTULO IV – ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO DOS FINALISTAS

1.1 Caracterização sociodemográfica dos finalistas

A amostra nesta investigação é constituída por 148 finalistas do curso de SECE, isto é, com base nos resultados obtidos 107 (72%) dos inquiridos são do sexo feminino, representando a maioria e 41 (28%) dos inquiridos são do sexo masculino⁹ (cf. Anexo III, gráfico 6). De acordo com Borges (2015), as pessoas que exercem estas funções de secretariado, hoje tendencialmente, são designadas no feminino como secretária, assessora ou assistente. Para o sexo masculino, como está representado em minoria, designa-se chefe da secretaria ou é visto como a pessoa que está ao serviço de outra. Salienta-se o caso dos(as) secretários(as) de Estado, função com o posto mais alto numa Secretaria de Estado, em geral dependente de um Ministro.

Relativamente à idade dos inquiridos, esta varia de 21 a 56 anos, sendo a média de 30 anos, com um desvio padrão de 6,86 como mostra o gráfico 1.

Gráfico 1 – Idade dos inquiridos



⁹ Existe uma associação marginalmente significativa entre o género dos participantes e o regime de estudo ($\chi^2(1) = 3,36, p < .10$). Sendo que, no regime diurno, 12 (41,4%) são do género masculino e 17 (58,6%) do género feminino. No regime pós-laboral, 29 (24,4%) são do género masculino e 90 (75,6%) do género feminino (cf. Anexo III, gráfico 9).

Podemos observar também que a maioria dos inquiridos, ou seja, 77,7% responderam que são solteiros, 17,6% responderam que são casados, 2% responderam que estão em união de facto e por fim, 1,4% responderam que são viúvos (cf. Anexo III, gráfico 7). Como foi referido anteriormente, há uma certa valorização do alembamento, vulgarmente chamado de “pedido”, que leva alguns jovens a juntarem-se como casal, antes de terminarem os seus estudos. Não se pode considerar união de fato porque esta pressupõe um registo nos serviços de registo civil.

1.2 O regime de estudo (períodos)

Na análise do regime de estudo¹⁰, verificámos que a maioria dos inquiridos frequenta o período pós-laboral, ou seja, 119 (80,4%) e 29 (19,6%) no período diurno (cf. Anexo III, gráfico 8), o que indica que estes finalistas são trabalhadores/estudantes¹¹ e procuram maiores qualificações¹². Assim, vamos considerar esta variável como explicativa sendo relevante para a procura do curso em estudo na presente investigação. A inserção profissional pressupõe que o jovem, depois de terminar a sua formação, procure entrar na vida ativa (Marques, 2006). Vai iniciar um processo, com o uso de mecanismos ou ferramentas de procura de emprego para ingressar no mercado de trabalho. No caso dos estudantes que estão já no mercado de trabalho, vão procurar melhorias na sua carreira profissional. De acordo com as respostas dos inquiridos em relação à questão nº 15 “em termos profissionais futuros, quais são as suas expetativas?”, constatámos que 63,2% dizem que “não” pretendem manter o emprego relativamente a 29,9% que dizem “sim” (tabela 1).

Tabela 1 – Expetativas profissionais futuras

Expetativas em termos profissionais						
futuros	Sim	(%)	Não	(%)	Total	(%)
Manter este emprego	44	29,7	94	63,5	138	93.2
Arranjar emprego	51	34,5	87	58,8	138	93.2
Mudar de emprego	41	27,7	97	65,5	138	93.2
Continuar com mestrado	5	3,4	133	89,8	138	93.2
Fazer outra licenciatura noutra área	3	2	135	91,2	138	93.2
Outra	–	–	138	100	138	93.2

10 O teste de qui-quadrado refere que não existe uma associação estatisticamente significativa entre o regime de estudo e o estado civil dos participantes ($\chi^2(3) = 4,60, p > .05$), ou seja, a maioria dos finalistas no regime diurno são solteiros, tal como no regime pós-laboral (cf. Anexo III, gráfico 9).

11 Na Nova Lei Geral de Trabalho, o trabalhador deve comunicar a entidade empregadora, a sua pretensão de estudar no início do ano letivo.

12 O teste de correlação de Pearson, revela que existe uma correlação positiva estatisticamente significativa ($r = .312, p < .001$). Sendo que, os finalistas com maior idade estão correlacionados com diferentes regimes de estudo.

1.3 Principal(ais) razão(ões) de candidatar-se ao curso

Na questão “candidatou-se ao curso como primeira opção?”, 74 inquiridos (50%) responderam que “sim” e 72 inquiridos (48,6%) responderam que “não” (cf. Anexo III, gráfico 10).

Existe uma clara dicotomia em relação à candidatura em primeira opção, ou seja, metade dos finalistas que estão no curso por opção, nem todos gostam do curso como indicam os valores obtidos. Alguns dos inquiridos que responderam “não”, indicaram outros cursos como: Psicologia, Comunicação Social, Sociologia, Direito e Economia. Estes são cursos ministrados pela UAN, noutras Unidades Orgânicas, cujos estabelecimentos se encontram na zona urbana da cidade de Luanda, próximos de serviços e com acesso facilitado a transporte público. Para este, o curso representa a oportunidade de adquirirem maiores qualificações podendo, assim, ter condições para se posicionarem no mercado de trabalho¹³.

Na análise das razões que estiveram na origem da candidatura ao curso, os indicadores que permitem perceber que muitos finalistas, 66 (44,6%) mencionam que sim “por gostarem do curso” e, 71 (48%) referem que não. Ainda na razão “por acreditar que terei um bom futuro profissional”, 48 (32,8%) referem que sim e 89 (60,1%) referem que não. (tabela 2).

Tabela 2 – Principal razão da candidatura

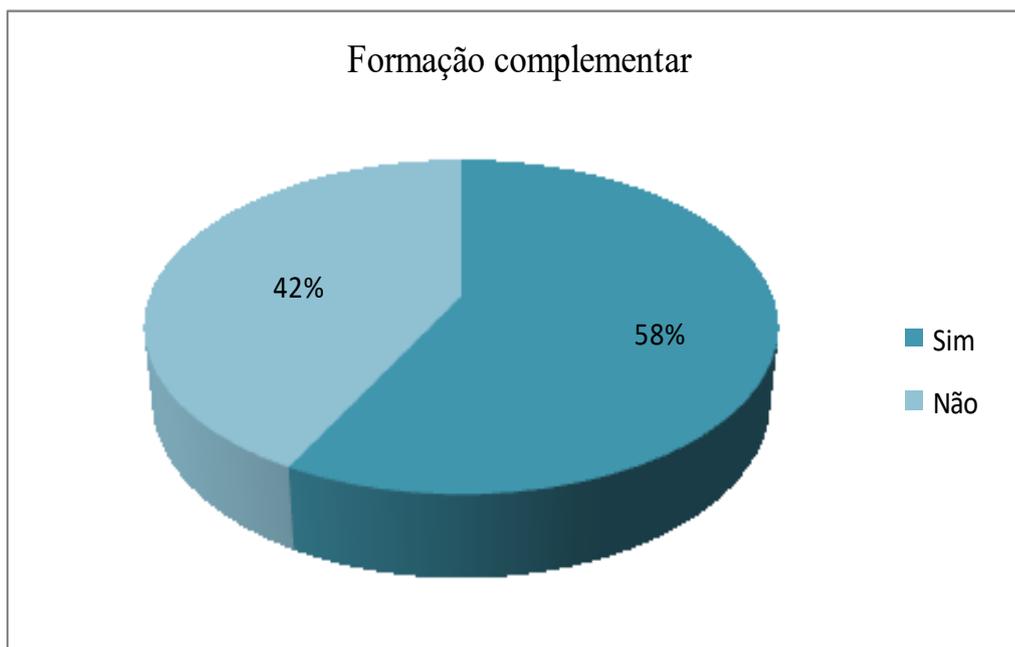
Principal razão da candidatura	Sim	Não	TOTAL			
Por gostar do curso	66	44,6%	71	48%	137	92,6%
Por conselho de amigos (os)	13	8,8%	124	83,8%	137	92,6%
Por conselho de familiares	9	6,1%	128	86,5%	137	92,6%
Por acreditar que terei melhor futuro profissional	48	32,4%	89	60,1%	137	92,6%
Proximidade do estabelecimento	5	3,4 %	132	89,2%	137	92,6%
Foi onde fui colocado	10	6,8%	127	85,8%	137	92,6%

¹³ Verificou-se uma associação estatisticamente significativa entre o regime de estudo e a razão “gostar do curso”, $\chi^2(1) = 5,80$, $p < .05$, sendo que, do regime diurno, 7 (26,9%) disseram que sim e 19 (73,1%) que não. Nos do regime pós-laboral, 59 (53,2%) disseram que sim e 52 (46,8%) que não. Todavia, não se verificou uma associação estatisticamente significativa entre o regime de estudo e o motivo “por conselho de amigos” ($\chi^2(1) = 1,19$, $p > .05$), entre o motivo “por conselho de familiares” ($\chi^2(1) = 1,29$, $p > .05$), entre o motivo “por acreditar que terei um bom futuro profissional” ($\chi^2(1) = 1,65$, $p > .05$), entre o motivo “porque o curso está num estabelecimento próximo de casa” ($\chi^2(1) = 1,49$, $p > .05$), entre o motivo “Foi onde fui colocado” ($\chi^2(1) = 3,10$, $p > .05$) e entre “outra razão” ($\chi^2(1) = 3,88$, $p > .05$).

1.4 A formação complementar

No que diz respeito à formação complementar, 83 finalistas responderam que “sim”, perfazendo 56,1% e 61 finalistas responderam que “não”, perfazendo 41,2% do total da amostra (gráfico 2). A maioria dos inquiridos valoriza as competências técnicas e profissionais. Existe uma certa preocupação em perceber e ajustarem-se às necessidades e requisitos do mercado de trabalho.

Gráfico 2 – Formação complementar



Dos que realizaram formação complementar fora do estabelecimento de ensino, temos quatro cenários: os que fizeram no país no âmbito do curso, no país fora do âmbito do curso, no estrangeiro no âmbito do curso, no estrangeiro fora do âmbito do curso. A maior participação dos que realizaram formação no país e no âmbito do curso verificou-se que 24 (16,2%) realizaram estágios, 14 (9,5%) realizaram estágios, 9 (6,1) realizaram especialidade e atualização, 9 (6,1%) realizaram estágios e especialização, 6 (4,1%) realizaram estágios e atualização. Em relação a formação complementar no país, mas fora do âmbito do curso, 9 (6,1%) realizaram estágios, 9 (6,1) realizaram estágios, especialidade e atualização, 7 (4,7%) realizaram especialidade. (Tabela 3).

Tabela 3 – Tipo de formação

Tipo de formação	Local							
	No país no âmbito do curso		No país, fora do âmbito do curso		No estrangeiro no âmbito do curso		No estrangeiro, fora do âmbito do curso	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Estágio	24	16,2%	9	6,1%	2	1,4%	1	0,7%
Especialidade	1	0,7%	7	4,7%	4	2,7%	1	0,7%
Atualização	3	2%	4	2,7%	1	0,7%	2	1,4%
Estágio e atualização	6	4,1%	2	1,4%	-	-	-	-
Estágio e especialidade	9	6,1%	2	1,4%	1	0,7%	-	-
Estágio, especialidade e atualização	14	9,5%	9	6,1%	-	-	-	-

1.5 As atividades extracurriculares

Na questão “desenvolveu alguma atividade extracurricular?”, uma clara esmagadora maioria dos finalistas respondeu que “sim” com 117 (79%) e 19 (13%) a responderem que “não” (gráfico 3) e com uma maioria de resposta na opção “informática” com 102 (68,9%) e línguas 33 (22,3%) a responderam que “sim”. Atualmente, para o desempenho de muitas profissões, é necessário o uso de ferramentas informáticas para que se possa proporcionar o seu adequado exercício. Os dados mostram que os finalistas do curso se interessam por aprender e aperfeiçoar o uso destas ferramentas informáticas (tabela 4). As instituições e empresas procuram estar informatizadas para facilitar a gestão da informação e a comunicação entre os colaboradores e com o exterior.

Gráfico 3 – Atividade extracurricular

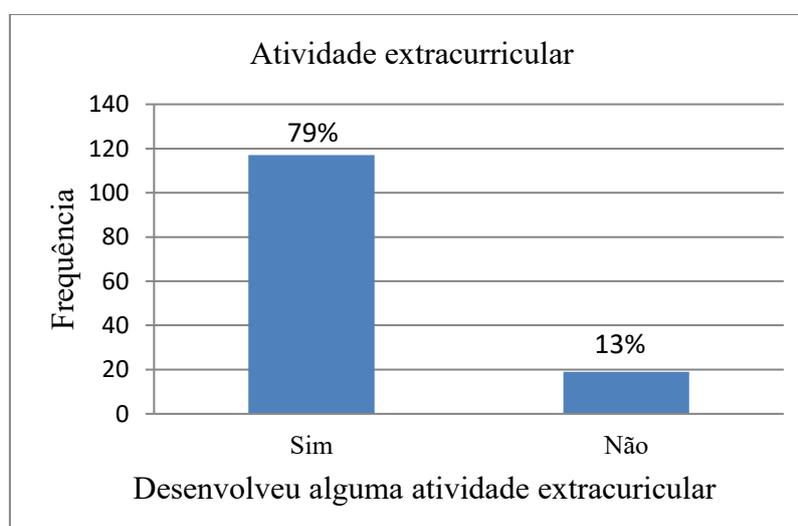


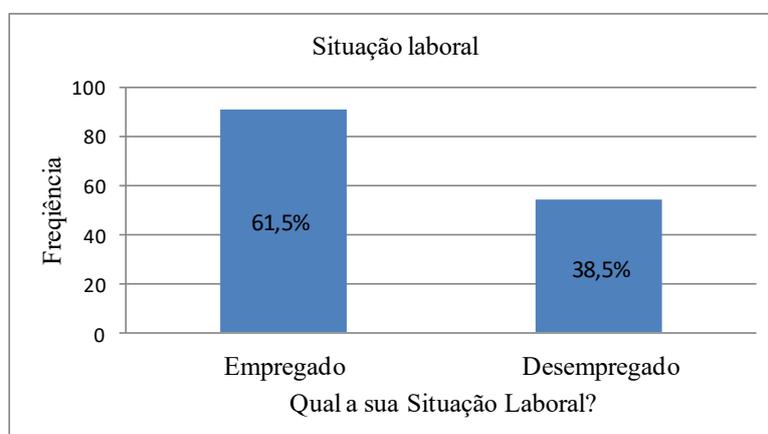
Tabela 4 – Atividades extracurriculares

Tipo de atividade extracurricular			Total
	Sim	Não	
Informática	102 (68,9%)	33 (22,3%)	135 (91,2%)
Línguas	33 (22,3%)	116 (78,4%)	135 (91,2%)
Artísticas/Culturais	11 (7,4%)	124 (83,8%)	135 (91,2%)
Participação em associações	7 (4,7%)	128 (86,5%)	135 (91,2%)
Desporto	12 (8,1%)	123 (83,1%)	135 (91,2%)
Outra	2 (1,4%)	133 (89,9%)	135 (91,2%)

1.6 - A condição e o veículo laboral

Os dados mostram que, dos finalistas que responderam ao questionário, 91 (61,5%) estão empregados e 54 (38,5%) estão desempregados (gráfico 4). Como já referimos anteriormente, os dados mostram que estes finalistas procuram obter mais conhecimentos e maior qualificação para possuírem condições de ascender na carreira ou mudar de emprego. Para os desempregados, a obtenção do diploma pode ser uma oportunidade para se tornarem empregáveis, como se verá a seguir.

Gráfico 4 – Situação laboral



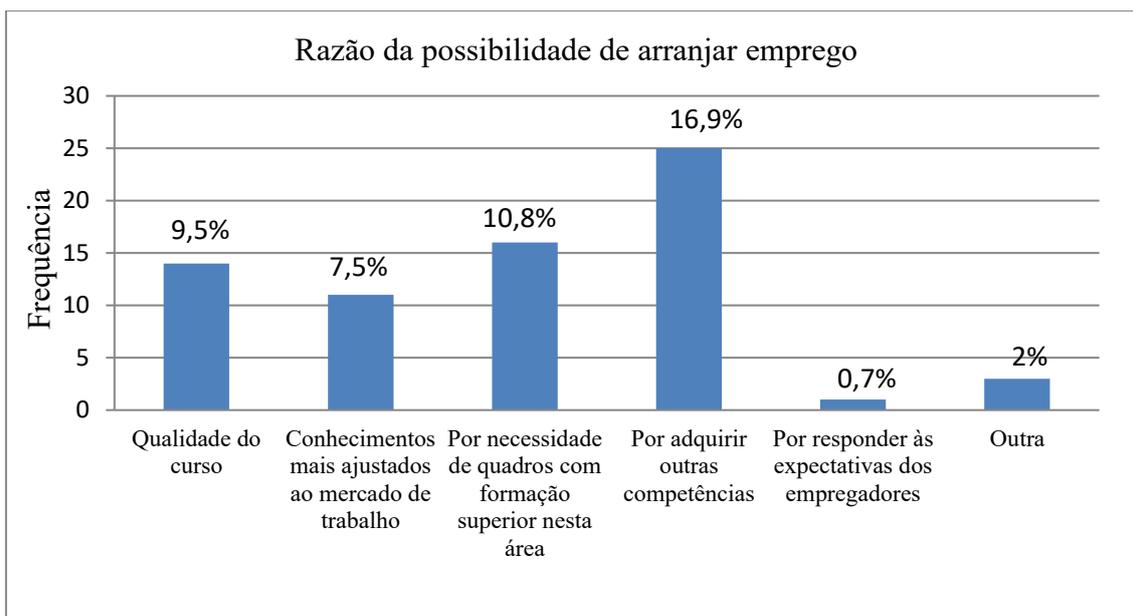
1.7 O curso aumenta as possibilidades de arranjar emprego?

Muitos estudantes consideram que o fato de concluírem um curso superior facilita a entrada no mercado de trabalho.

De acordo com os resultados, a maioria dos finalistas 102 (68,9%) respondeu afirmativamente à questão “considera que o facto de frequentar este curso aumentará as possibilidades de arranjar emprego?” (cf. Anexo III, gráfico 11).

Quando questionados sobre as razões que estão na base para se frequentar este curso, a maioria respondeu “por adquirir outras competências”. As outras razões prendem-se com a convicção de que “há necessidade de quadros com formação superior nesta área”, de que o curso tem qualidade e de que nele se podem obter conhecimentos mais ajustados ao mercado de trabalho (gráfico 5).

Gráfico 5 – Razão da possibilidade de arranjar emprego



1.8 Processos ou mecanismos usados para encontrar emprego na área de formação

Quando nos referimos à procura de emprego é importante salientar que os candidatos devem preparar-se de forma organizada, procurando compreender o mercado de trabalho em que se querem inserir. Para os finalistas que estão empregados, devem conhecer quais os períodos em que acontecem os concursos e as promoções para poderem concorrer. Das 112 respostas válidas, 44,6% indicaram que enviariam *curriculum vitae* para se candidatarem ao emprego como indica na tabela (tabela 5).

Tabela 5 – Processos ou mecanismos para arranjar emprego na área de formação

Tipo de processos ou mecanismos	Sim		Não		TOTAL	
Colocar anúncios no jornal	20	13,4%	92	62,2%	112	75,6%
Responder anúncios de jornal	44	29,6%	68	46%	112	75,6%
Enviar <i>curriculum vitae</i>	66	44,6%	46	31%	112	75,6%
Pedir ajuda aos amigos	11	7,4%	101	68,2%	112	75,6%
Recorrer a cunhas	5	3,3%	107	72,3%	112	75,6%
Bater às portas das empresas para solicitar trabalho	16	10,7%	96	64,9%	112	75,6%
Realizar um estágio não remunerado	11	7,4%	101	68,2%	112	75,6%
Outra opção	5	3,3%	107	72,3%	112	75,6%

1.9 Avaliação das competências (transversais) mais importantes no que respeita à inserção profissional

Com o mercado de trabalho de Luanda cada vez mais exigente e com a incorporação de novas competências e habilidades nos perfis dos candidatos, encontrámos um novo perfil de candidatos ao emprego de secretariado. Estes tornaram-se profissionais capazes de intervir, identificar problemas e resolvê-los, propor soluções para os problemas que surgem no ambiente de trabalho, analisar dados, informações e trabalhar em equipa. Na avaliação da importância a atribuir às competências, numa escala de 1 a 5, onde 1 = muito baixo, 2 = Baixo, 3 = médio, 4 = elevado e 5 = muito elevado, a maioria dos inquiridos responderam 4 e 5. O que pressupõem que o perfil dos candidatos ao emprego deve conjugar conhecimento técnico com competências profissionais.

Assim, foram analisadas as seguintes competências: análise e resolução de problemas; tomada de decisão, planeamento e organização, gestão do tempo, assunção do risco, expressão oral, escuta ativa, comunicação escrita, relacionamento interpessoal e gestão de conflitos, liderança, criatividade e inovação, adaptação e flexibilidade, aprendizagem ao longo da vida, capacidade de conceptualizar, trabalho em equipa, motivação para a excelência, diversidade e multiculturalidade, ética e responsabilidade social, tecnologias de informação e comunicação, domínio de línguas estrangeiras, competências técnicas da área específica de conhecimento.

Na avaliação de importância da competência “escuta ativa”, 1 (0,7%) os finalistas consideram baixa para a inserção profissional, 9 (6,1%) média, 23 (15,5%) elevada e, por fim, 83 (56,1%) muito elevada. Na importância da “comunicação escrita”, 1 (0,7%) consideram de muito baixa importância, 2 (1,4%) baixa, 5 (3,4%) média, 23 (15,5%)

elevada e 92 (62,2%) muito elevada. Na percepção de importância da competência “relacionamento interpessoal e gestão de conflitos”, 3 (2%) consideraram muito baixa, 7 (4,7%) média, 31 (20,9%) elevada e 76 (51,4%) muito elevada. Na competência “liderança” 1 (0,7%) consideraram como de muito baixa importância para a inserção profissional, 2 (1,4%) baixa, 12 (8,1%) média, 30 (20,3%) elevada e 78 (52,7%) muito elevada. Na competência “criatividade e inovação”, 3 (2%) consideraram a sua importância como muito baixa, 7 (4,7%) média, 23 (15,3%) elevada e 93 (62,8%) muito elevada. Na competência “adaptação e flexibilidade”, 4 (2,7%) consideraram de muito baixa relevância, 2 (1,4%) baixa, 10 (6,8%) média, 28 (18,9%) elevada e 78 (52,7%) como muito elevada. Na análise da competência “aprendizagem ao longo da vida”, 5 (3,4%) consideraram de muito baixa relevância para a inserção profissional, 3 (2%) baixa, 6 (4,1%) média, 33 (22,3%) elevada e por fim, 81 (54,7%) muito elevada. Na capacidade de concetualizar, 4 (2,7%) consideraram de muito baixa importância, 3 (2%) baixa, 10 (6,8%) média, 33 (22,3%) elevada e 58 (39,2%) muito elevada. Na dimensão “Trabalho em equipa”, 3 (2%) consideraram de muito baixa relevância, 2 (1,4%) baixa, 8 (5,4%) média, 22 (14,9%) elevada e 95 (64,2%) muito elevada. Na competência “motivação para a excelência, 3 (2%) da amostra consideraram de média importância para a inserção no mercado de trabalho, 24 (16,2%) elevada e 81 (54,7%) como de muito elevada importância. Na “diversidade e multiculturalidade, 1 (0,7%) consideraram de baixa importância, 5 (3,4%) média, 23 (15,5%) elevada e 71 (48%) muito elevada. Na análise da importância da competência “ética e responsabilidade social”, 2 (1,4%) consideraram muito baixa para a inserção profissional, 2 (1,4%) baixa, 3 (2%) média, 19 (12,8%) elevada e 95 (64,2%) muito elevada. Na componente “tecnologias de informação e comunicação”, 6 (4,1%) consideraram de relevância muito baixa, 2 (1,4%) baixa, 13 (8,8%) média, 23 (15,5%) elevada e 88 (59,5%) muito elevada. Na competência “domínio de línguas estrangeiras” 12 (8,1%) dos participantes consideraram como de muito baixa relevância para a inserção profissional, 12 (8,1%) baixa, 6 (4,1%) média, 29 (19,6%) elevada e 63 (42,6 %) muito elevada. Por fim, na componente “competências técnicas da área específica de conhecimento”, 6 (4,1%) muito baixa relevância para a inserção profissional, 2 (1,4%) baixa, 4 (2,7%) média, 22 (14,4%) elevada e 92 (62,2%) muito elevada (tabela 6).

Tabela 6 – Análise das competências de inserção no mercado de trabalho

Avaliação de competências	Grau de concordância									
	Muito baixa		Baixa		Média		Elevada		Muito Elevada	
Análise e resolução de problema	4	2%	-	-	4	2,7%	19	12%	71	48%
Tomada de decisão	-	-	-	-	5	3,4%	25	16%	84	56,8%
Planeamento e organização	2	1,4%	2	1,4%	11	7,4%	30	20,3%	75	50,7%
Gestão do Tempo	3	2%	2	1,4%	10	6,8%	24	16,2%	80	54,1%
Assunção do risco	-	-	1	0,7%	9	6,1%	14	9,5%	73	49,3%
Expressão do oral	1	0,7%	2	1,4%	13	8,8%	21	14,2%	90	60,8%
Escuta ativa	-	-	1	0,7	9	6,1%	23	15,5%	83	65,1%
Comunicação escrita	1	0,7%	2	1,4%	5	3,4%	23	15,5%	92	62,2%
Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos	3	2%	7	4,7%	-	-	31	20,9%	76	51,4%
Liderança	1	0,7%	2	1,4%	12	8,1%	30	20,3%	78	52,7%
Criatividade e inovação	3	2%	-	-	7	4,7%	23	15,3%	93	62,8%
Adaptação e flexibilidade	4	2,7%	2	1,4%	10	6,8%	28	18,9%	78	52,7%
Aprendizagem ao longo da vida	5	3,4%	3	2%	6	4,1%	33	22%	81	54,7%
Capacidade de conceptualizar	4	2,7%	3	2%	10	6,8%	33	22%	58	39,2%
Trabalho em equipa	3	2%	2	1,4%	8	5,4%	22	14%	95	64,2%
Motivação para a excelência	-	-	-	-	3	2%	24	16,2%	81	54,7%
Diversidade e multiculturalidade	-	-	1	0,7%	5	3,4%	23	15,5%	71	48%
Ética e responsabilidade social	2	1,4%	2	1,4%	3	2%	19	12,8%	95	64,2%
Tecnologias de informação e comunicação	6	4,1%	2	1,4%	13	8,8%	23	15,5%	88	59,5%
Domínio de línguas estrangeiras	12	8,1%	12	8,1%	6	4,1%	29	19,6%	63	42,8%
Competências técnicas da área específica de conhecimento	6	4,1%	2	1,4%	4	2,7%	22	14,4%	92	62,2%

1.10 A percepção dos inquiridos relativamente à avaliação do mercado de trabalho

Nas percepções de razoabilidade sobre a avaliação do mercado de trabalho, foram colocadas as seguintes afirmações: Posuo as competências adequadas para o exercício da atividade nesta área; O curso preparou-me para enfrentar o mercado de trabalho, No curso aprendi a ter autonomia para decidir, Com este curso será fácil arranjar trabalho nesta área, Julgo que tenho o perfil adequado para trabalhar na área de secretariado executivo, O curso forneceu-me as ferramentas informáticas para exercer as funções de secretariado executivo, Este curso ajudou-me a desenvolver competências de comunicação escrita, O perfil de saída deste curso é adequado às necessidades dos empregadores, Sinto-me preparado para enfrentar o mercado de trabalho, Com este curso desenvolvi competências de comunicação oral, Este curso contribuiu para melhorar o meu perfil profissional, Concluir este curso é muito importante para mim, Este curso abre-me boas perspectivas de trabalho no futuro, Se tivesse de optar, voltaria a escolher este curso, O plano curricular deste curso está bem estruturado, Foi fácil chegar a esta etapa do curso. Ao pedirmos aos finalistas para fazerem a sua avaliação perante o mercado de trabalho verificámos que, de uma forma geral, consideram que o curso os preparou, e que estão em condições de enfrentar o mercado de trabalho. Em relação à afirmação “concluir este curso é muito importante para mim”, 64 (43,2%) dos finalistas responderam que concordam totalmente e 42 (28,4%) responderam que concordam. Quando questionados sobre “julgo que tenho o perfil adequado para trabalhar na área de secretariado executivo”, temos 55 (37%) que responderam concordo totalmente e 37 (25%) responderam concordo. Em relação à questão “este curso ajudou-me a desenvolver competências de comunicação escrita” 51 (34,5%) responderam que concordam e 49 (33,1%) responderam que concordam totalmente. Não obstante a questão “O plano curricular deste curso está bem estruturado” 35 (23,6%) responderam que discordam totalmente, da mesma forma que a questão “foi fácil chegar a esta etapa do curso” 35 (23,6%) responderam que discordam (tabela 7).

Relativamente às percepções de razoabilidade relativamente ao fato de frequentar o curso e a probabilidade de arranjar emprego, 102 (68,9%) referem que sim e 11 (7,4%) referem que não e, por fim, 16 (10,8%) não possuem opinião (cf. anexo III, gráfico 11).

Tabela 7 – Autoavaliação do mercado de trabalho

Autoavaliação do mercado de trabalho	Grau de concordância									
	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo Nem discordo		Concordo		Concordo Totalmente	
Possuo as competências adequadas para o exercício da atividade nesta área	9	6,1%	14	9,5%	15	10,1	52	35,1%	32	21,6%
O curso preparou-me para enfrentar o mercado de trabalho	12	8,1%	18	12,2%	16	10,8%	40	27%	40	27%
No curso aprendi a ter autonomia para decidir	14	9,5%	19	12,8%	15	10,1%	40	27%	34	23%
Com este curso será fácil arranjar trabalho nesta área	18	12,2%	10	6,8%	16	10,8%	40	27%	39	26,4%
Julgo que tenho o perfil adequado para trabalhar na área de secretariado executivo	11	7,4%	10	6,8%	10	6,8%	37	25%	55	37%
O curso forneceu-me as ferramentas informáticas para exercer as funções de secretariado executivo	34	23%	17	11,5%	18	12,2%	32	21,6%	22	14,9%
Este curso ajudou-me a desenvolver competências de comunicação escrita	11	7,4%	9	6,1%	8	5,4%	51	34,5%	49	33,1%
O perfil de saída deste curso é adequado às necessidades dos empregadores	11	7,4%	10	6,8%	17	11,5%	52	35,7%	22	14,9%
Sinto-me preparado para enfrentar o mercado de trabalho	10	6,8%	6	4,1%	10	6,8%	54	36,5%	41	27,7%
Com este curso desenvolvi competências de comunicação oral	9	6,1%	9	6,1%	12	8,1%	48	32,1%	43	29,1%
Este curso contribuiu para melhorar o meu perfil profissional	10	6,8%	4	2,7%	12	8,1%	46	31,1%	44	29,7%
Concluir este curso é muito importante para mim	7	4,7%	3	2%	7	4,7%	42	28,4%	64	43,2%
Este curso abre-me boas perspetivas de trabalho no futuro	8	5,4%	7	4,7%	15	10,1%	45	30,4%	45	30,4%
Se tivesse de optar, voltaria a escolher este curso	24	16,2%	14	9,5%	19	12,8%	32	21,6%	29	19,2%
O plano curricular deste curso está bem estruturado	35	23,6%	20	13,5%	22	14,9%	24	16,2%	20	13,5%
Foi fácil chegar a esta etapa do curso	35	23,6%	24	16,2%	17	11,5%	27	18,2%	14	9,5%

1.11 Aspetos mais valorizados no curso

Relativamente às duas últimas questões do questionário, 16 e 17, muitos finalistas referiram que gostaram de ter frequentado o curso, que apreenderam conhecimentos úteis e relevantes. Valorizam a existência deste curso como licenciatura no país por abrir grandes expectativas pessoais e profissionais aos jovens. Consideram que o curso precisa de alterar a carga horária de algumas disciplinas, aumentar os tempos de informática e das cadeiras de técnicas de secretariado e *atelier* de secretariado, para permitir aliar a teoria à prática. Sugerem que se pense em implementar um sistema de estágios profissionais, para permitir aos finalistas que não estão a trabalhar ter contacto com o mercado de trabalho e facilitar a sua inserção.

Salientaram a forma como alguns professores os ajudaram a superar dificuldades encontradas na aprendizagem e como, no âmbito dos grupos criados para os trabalhos de grupo das várias disciplinas, conseguiram apoiar-se uns aos outros.

Em geral, os finalistas deram muita importância às competências em relação às quais foram chamados a pronunciar-se, considerando que são úteis ao seu futuro desempenho profissional.

Em relação à entrevista que se realizou com o responsável pela área científica da Faculdade, colhemos informação sobre o funcionamento da instituição e dos cursos.

CONCLUSÃO

Angola, nos seus objetivos de desenvolvimento, assumiu como essencial o crescimento económico e social. A busca por melhores condições de vida é também primordial para todos os cidadãos. Assim, muitos cidadãos procuram os estabelecimentos de ensino secundário e ensino superior no sentido de obter mais qualificações para poderem posicionar-se no mercado de trabalho, cada vez mais exigente, ao nível das qualificações e das competências. As Universidades procuram também melhorar a sua oferta formativa para irem ao encontro das exigências do mercado de trabalho, especialmente no que concerne à adequação do perfil de saída dos cursos às exigências do desempenho profissional. Os empregadores procuram selecionar e recrutar mão-de-obra cada vez mais qualificada com várias competências pessoais e profissionais.

O curso de SECE, ao nível da licenciatura é novo e recente, pelo que ainda não é possível perceber como está a empregabilidade no mercado de trabalho. Com este estudo podemos perceber que os finalistas, recém-formados estão preparados e adquiriram conhecimentos e competências para ingressar no mercado de trabalho, em particular em Luanda. Percebemos também que é necessário fazer algumas melhorias ao nível do plano curricular e na implementação dos estágios profissionais, não só deste curso como de outros cursos ministrados na UAN.

Como sugestões ou recomendações a retirar deste estudo, é possível deixar as seguintes:

- a) Adequar o currículo e o perfil de saída do curso às exigências do mercado de trabalho, o que implica uma auscultação aos parceiros sociais;
- b) Divulgar o curso e o seu perfil junto dos empregadores para suscitar o interesse por este tipo de profissionais;
- c) Promover a realização de práticas e de estágios curriculares para melhorar as competências dos diplomados nesta área;
- d) Estabelecer parcerias entre a faculdade e algumas entidades empregadoras para viabilizar a inserção dos diplomados;
- e) Desenvolver nos diplomados capacidades de procura ativa de trabalho para facilitar a sua inserção, no mercado de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- ALBARELLO, Luc, DIGNEFFE, Françoise D., HIERNAUX, Jean-Pierre, MAROY, Christian M., RUQUOY, Danielle & SAINT-GEORGES, Pierre (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- ALMEIDA, António José (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 51-58
- ALMEIDA, João F. & PINTO, José M. (1986). Da Teoria à Investigação Empírica. Problemas Metodológicos Gerais. In Augusto S. Silva & José M. Pinto (orgs.). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Afrontamento, pp. 55-78.
- ALMEIDA, Paulo Pereira (2005). *Trabalho, Serviços e Serviços. Contributos para a Sociologia do Trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.
- ALVES, Mariana Gaio (2009). Ensino superior, trabalho e emprego na actual sociedade de risco: um olhar sobre o caso de mestres e doutores. *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 59, Lisboa, CIES, ISCTE-IUL, Celta Editora, pp. 107-124
- ALVES, Mariana Gaio, ALVES, Natália & CHAVES, Miguel (2012) Inserção profissional e razões de ingresso e reingresso no ensino superior: um ponto de partida para uma temática em aberto. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 69, pp. 99-118.
- ALVES, Natália (2003). *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos licenciados 1999-2003*. Lisboa: DST/Reitoria da Universidade de Lisboa.
- BELL, Judith (1997). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradiva.
- BERBAUM, Jean (1993). *Aprendizagem e Formação*. Porto: Porto Editora.
- BIROU, Alain (1982). *Dicionário das Ciências Sociais*. Lisboa. Editora: Dom Quixote.
- BORGES, Maria João (2011). *Secretariado: uma visão prática*. Lisboa: ETEP.
- CARVALHO, Paulo de (2012). Evolução e crescimento do ensino superior em Angola. *Revista Angolana de Sociologia [Online]*, 9 | 2012, posto online no dia 11 Dezembro 2013, consultado no dia 16 Fevereiro 2017. URL : <http://ras.revues.org/422> ; DOI : 10.4000/ras.422
- CASTELLS, Manuel (2000). A revolução da tecnologia da informação. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e terra.
- CHIZZOTTI, António (1991). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. São Paulo: Cortez.

- CORDEIRO, João Pedro (2002). Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 38, pp. 79-98.
- DE KETELE, Jean-Marie *et al.* (1994). *Guia do Formador*. Lisboa: Instituto Piaget.
- ESTRELA, Albano *et al.* (1991). *Formação de Professores por Competências - Projecto FOCO*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- FONSECA, Jaime Raúl Seixas (2008). Os Métodos Quantitativos na Sociologia: Dificuldades de uma Metodologia de Investigação. In *VI Congresso Português de Sociologia, Mundos Sociais: Saberes e Práticas*. Universidade de Lisboa, Faculdade e Ciências Sociais e Humanas.
- FREIRE, João, REGO, Raquel, RODRIGUES, Cristina (2014). *Sociologia do Trabalho: Um Aprofundamento*. Lisboa: Edições Afrontamento.
- FRIERE, João (2001). *Sociologia do Trabalho: Uma Introdução*. Porto: Edições Afrontamento.
- GIDDENS, Anthony (2004). *Sociologia*. Lisboa: Edição da Fundação Calouste Gulbenkian.
- GOVERNO DE ANGOLA (2015). Diário da República, I Série, N.º 87. Lei Geral do Trabalho, Lei N.º 7/15, de 15 de Junho.
- HADJI, Charles (1994). *A Avaliação. Regras do Jogo. Das intenções aos Instrumentos*. Porto: Porto Editora.
- LE BOTERF, Guy (1992). Avaliar o Investimento em Formação. *Formar* n.º 6, Maio-Junho-Julho, pp. 54-56.
- LOPES, Carlos M. (2006). Candongueiros, kinguilas, roboteiros e zungueiros: uma digressão pela economia informal de Luanda. *Lusotopie*, XIII (1), pp. 163-183.
- LOPES, Carlos M. (2010) Dinâmicas do associativismo na economia informal: os transportes de passageiros em Angola. *Análise Social*, vol. XLV (195), pp. 367-391.
- LOURENÇO, Teresa M. da Silva Pinto (2015). A Importância da Formação Profissional enquanto Investimento em Capital Humano. Trabalho de projeto, Mestrado em Economia, Especialização em Economia Financeira. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- MALGLAIVE, Guy (1995). *Ensinar Adultos*. Porto: Porto Editora.
- MARCONI, Mariana de Andrade & LAKATOS, Eva Maria (2017). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.

- MARQUES, Ana Paula & GAIO ALVES, Mariana (2010). *Inserção profissional de graduados em Portugal*. Braga: Edições Humus/CICS, Universidade do Minho.
- MARQUES, Ana Paula (2006). *Entre o diploma e o emprego. Inserção profissional de jovens engenheiros*. Lisboa: Edições Afrontamento.
- MARQUES, Ana Paula Pereira (Coord.) (2007). *MeIntegra: mercados e estratégias de inserção profissional: licenciados versus empresas da Região Norte: Relatório Final*. Universidade do Minho. URL: <http://hdl.handle.net/1822/8633>.
- MEIGNANT, Alain (1999). *A Gestão da Formação*. Lisboa: D. Quixote.
- MINGAS, Amélia A. (2000). *Interferência do Kimbundu no Português Falado em Lwanda*. Luanda: Edições Chá de Cachinde.
- MINISTÉRIO DO ENSINO SUPERIOR (2015). Anuário Estatístico. Luanda.
- MORAIS, Ana Maria & NEVES, Isabel Pestana (2007). Fazer investigação usando uma metodologia mista. *Revista Portuguesa de Educação*, nº 20/2 pp, 75-104. Braga: CIED - Universidade do Minho.
- PEREIRA, Alexandre & PATRÍCIO, Teresa (2013). *Guia prático do SPSS - Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia*. Lisboa: Sílabo.
- PESTANA, Maria Helena & GAMEIRO, João Nunes (2005). *Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo.
- PNUD (1999). *Angola 1999, Relatório Nacional do Desenvolvimento humano*. Luanda.
- PNUD (2000). *Angola: Políticas de Redução da Pobreza*. Luanda.
- QUIVY, Raymond & CAMPENHOUDT, Luc-Van (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- RITA, Moreira, MARQUES, Ana Paula, GAIO ALVES, Mariana (orgs.) (2012). *Inserção profissional de graduados em Portugal. (Re)configurações teóricas e empíricas*. Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, 2010, *Configurações* [Online], 7 | 2010, posto online no dia 18 Fevereiro 2012, consultado em 17 Fevereiro 2017. URL : <http://configuracoes.revues.org/253>
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei (2012). *Inserção Profissional: Perspectivas Teóricas e Agenda de Pesquisa*. Rio de Janeiro: RPCA: vº 6, nº 1 pp,124-135, ISSN 1982-2596.
- SALGADO, Cristina M. (1997). *Avaliação da Formação - Interface Escola-Empresa*. Lisboa: Texto Editora.
- SANTOS, Boaventura (1996). *Pela Mão de Alice: O Social e o Político na Pós-Modernidade*. São Paulo: Editora Cortez.

- SANTOS, Paula Marques (2011). Secretariado - um fator de competitividade. In *Secretári@Online. Revista para profissionais de secretariado*. Nº 12 (Janeiro a Junho).
- SEBASTIÃO, João Mahinga (2012). *Aspectos do Mercado de Trabalho em Angola: O período colonial, após a independência e o período após o fim da guerra civil década de 2010*. São Paulo: UNESP.
- SILVA, Eugénio A. (2012). *Universidade Agostinho Neto Quo Vadis?* Luanda: Editora Kilombelombe.
- SILVA, Eugénio A. A. (2008). Educação em Angola: mercado de trabalho e formação superior. Trabalho apresentado em I Conferência Internacional Angola, Educação, Investigação e Desenvolvimento. In *Angola, Educação, Investigação e Desenvolvimento*. Braga.
- SILVA, Eugénio A. A. (2012). Educação tradicional em Angola pós-colonial: que diálogo com a educação oficial estatal?. *Mulemba. Revista Angolana de Ciências Sociais* 2, 4: 11 - 40.
- SILVA, Ricardo Vidigal da & NEVES, Ana (2003). *Gestão de Empresas na Era do Conhecimento*. Lisboa: Serinews Editora.
- VIEIRA, Diana Aguiar & MARQUES, Ana Paula (2014). *Preparados para trabalhar?*. Fórum Estudante Consórcio Maior Empregabilidade.
- WEBER, Max (1971). Os fundamentos da Organização Burocrática: uma Construção do Tipo Ideal. In Edmundo Campos. *Sociologia da Burocracia*. Rio de Janeiro: Zahar, pp15-28.
- WORSLEY, Peter (1983). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Dom Quixote
- YIN, Robert K. (2005). *Estudos de Caso: Planeamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookmam.

ANEXOS

ANEXO I

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Com este questionário pretende-se recolher informações acerca da inserção profissional dos finalistas do Curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial da Faculdade de Letras da Universidade Agostinho Neto. Este instrumento metodológico enquadra-se numa investigação no âmbito do Mestrado em Sociologia, especialização em Organizações e Trabalho, da Universidade do Minho. As informações recolhidas são confidenciais e tratadas apenas para fins deste estudo. Por favor, responda a partir da sua situação concreta, sendo que não há respostas corretas ou incorretas.

A sua opinião é muito importante.

Preencha, sempre que possível, com um **X**.

1. Género: Masculino Feminino

2. Idade _____

3. Estado Civil:

Solteiro (a) Casado (a) Viúvo (a) União de facto Outro

4. Regime de estudo: Diurno Pós-Laboral

5. Residência (município) _____

6. Candidatou-se a este curso como 1ª opção? Sim Não

6.1. (Se não) Qual foi a 1ª opção? _____
(Se respondeu “não” passe para a questão 8.)

7. Qual a principal razão que o (a) levaram a candidatar-se a este curso?

(Escolha duas razões no máximo por ordem de preferência)

- Por gostar do curso
- Por conselho de amigos (as)
- Por conselho de familiares
- Por acreditar que terei um bom futuro profissional
- Porque o curso está num estabelecimento próximo de casa
- Foi onde fui colocado (a)
- Outra. Qual? _____

8. Fez alguma formação complementar, fora do estabelecimento de ensino?

8.1. Sim Não

8.2. (Se sim) Indique que tipo de formação realizou?

Local	Estágios	Especialidade	Atualização
No país, no âmbito do curso			
No país, fora do âmbito do curso			
No estrangeiro, no âmbito do curso			
No estrangeiro, fora do âmbito do curso			

9. Desenvolveu alguma atividade extracurricular? Sim Não

9.1. Se sim, qual?

- Informática
- Línguas
- Artísticas/culturais (dança, música ou pintura)
- Participação em associações (de estudo, locais e recreativas)
- Desporto
- Outra: qual? _____

10. Qual a sua situação laboral?

- Empregado
- Desempregado

10.1. Se está desempregado qual era a sua função?

10.2. Há quanto tempo está desempregado? _____ / meses

11. Considera que o facto de frequentar este curso aumentará as suas possibilidades de arranjar emprego?

Sim Não Sem opinião

11.1. Se sim, qual a razão?

- Qualidade do curso
- Conhecimentos mais ajustados ao mercado de trabalho
- Por necessidade de quadros com formação superior nesta área
- Por adquirir outras competências
- Por responder as expectativas dos empregadores
- Outra: Qual? _____

12. Que processos ou mecanismos pensa utilizar para arranjar emprego nesta área em que está a concluir a sua formação?
(Escolha até duas opções)

- Colocar anúncios no Jornal
- Responder anúncios de Jornal
- Enviar *curriculum vitae* a empresas e instituições
- Pedir ajuda a amigos (as) para me recomendarem
- Recorrer a cunhas (esquemas) junto de empresários e de empresas
- Bater às portas das empresas para solicitar trabalho
- Tentar realizar um estágio não remunerado
- Outra: Qual? _____

13. Diga que importância atribui a cada uma das seguintes competências no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho?

Use a escala em que: **1** - Muito baixo; **2** - Baixo; **3** - Médio; **4** - Elevado; **5** - Muito elevado.

Responda de acordo com a sua percepção pessoal, assinalando com **X** no quadrado à frente de cada afirmação e de acordo com o seu grau de concordância.

COMPETÊNCIAS		1	2	3	4	5
1	Análise e resolução de problema					
2	Tomada de decisão					
3	Planeamento e organização					
4	Gestão do tempo					
5	Assunção do risco					
6	Expressão oral					
7	Escuta ativa					
8	Comunicação escrita					
9	Relacionamento interpessoal e gestão de conflitos					
10	Liderança					
11	Criatividade e inovação					
12	Adaptação e flexibilidade					
13	Aprendizagem ao longo da vida					
14	Capacidade de conceptualizar					
15	Trabalho em equipa					
16	Motivação para a excelência					
17	Diversidade e multiculturalidade					
18	Ética e responsabilidade social					
19	Tecnologias de informação e comunicação					
20	Domínio de línguas estrangeiras					
21	Competências técnicas da área específica de conhecimento					

14. Diga em que medida concorda com cada uma das seguintes afirmações quando avalia o mercado de trabalho?

Use a escala em que: **1** - Discordo Totalmente; **2** - Discordo; **3** - Não Concordo nem Discordo; **4** - Concordo; **5** - Concordo Totalmente. Responda de acordo com a sua percepção pessoal, assinalando com **X** no quadrado à frente de cada afirmação e de acordo com o seu grau de concordância.

AFIRMAÇÕES		1	2	3	4	5
1	Possuo as competências adequadas para o exercício da atividade nesta área					

2	O curso preparou-me para enfrentar o mercado de trabalho					
3	No curso aprendi a ter autonomia para decidir					
4	Com este curso será fácil arranjar trabalho nesta área					
5	Julgo que tenho o perfil adequado para trabalhar na área de secretariado executivo					
6	O curso forneceu-me as ferramentas informáticas para exercer as funções de secretariado executivo					
7	Este curso ajudou-me a desenvolver competências de comunicação escrita					
8	O perfil de saída deste curso é adequado às necessidades dos empregadores					
9	Sinto-me preparado para enfrentar o mercado de trabalho					
10	Com este curso desenvolvi competências de comunicação oral					
11	Este curso contribuiu para melhorar o meu perfil profissional					
12	Concluir este curso é muito importante para mim					
13	Este curso abre-me boas perspetivas de trabalho no futuro					
14	Se tivesse de optar, voltaria a escolher este curso					
15	O plano curricular deste curso está bem estruturado					
16	Foi fácil chegar a esta etapa do curso					

15. Em termos profissionais futuros, quais são as suas expetativas? (Escolha até duas opções)

- Manter este emprego
 Arranjar emprego
 Mudar de emprego
 Continuar com mestrado
 Fazer outra licenciatura noutra área
 Outra: Qual? _____

16. Que aspetos mais valoriza no curso que frequentou?

17. Concluiu o preenchimento do questionário. Se quiser fazer algum comentário ou observação utilize o espaço seguinte:

TERMINOU O PREENCHIMENTO DESTA INQUÉRITO

OBRIGADA PELA COLABORAÇÃO!

ANEXO II

Guião de entrevista à Direção da Faculdade Letras da Universidade Agostinho Neto

Tema: Acesso ao mercado de trabalho de Luanda: caso dos finalistas de curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial

Objetivos gerais

1 – Recolher informação sobre o funcionamento da instituição e dos cursos, particularmente do curso de Secretariado Executivo e Comunicação Empresarial.

2 – Perceber como é feita a inserção dos finalistas/diplomados no mercado de trabalho de Luanda.

Questões:

- a) Quais as suas funções na instituição?
- b) Quando foi criada a instituição e como está estruturada?
- c) Os cursos ministrados na instituição têm muita procura?
- d) Quais os processos ou mecanismos que existem para apoiar os finalistas na abordagem ao mercado de trabalho?
- e) Que informação pode acrescentar para este estudo?

MUITO OBRIGADA!

Anexo III

Gráfico 6 – Género dos participantes

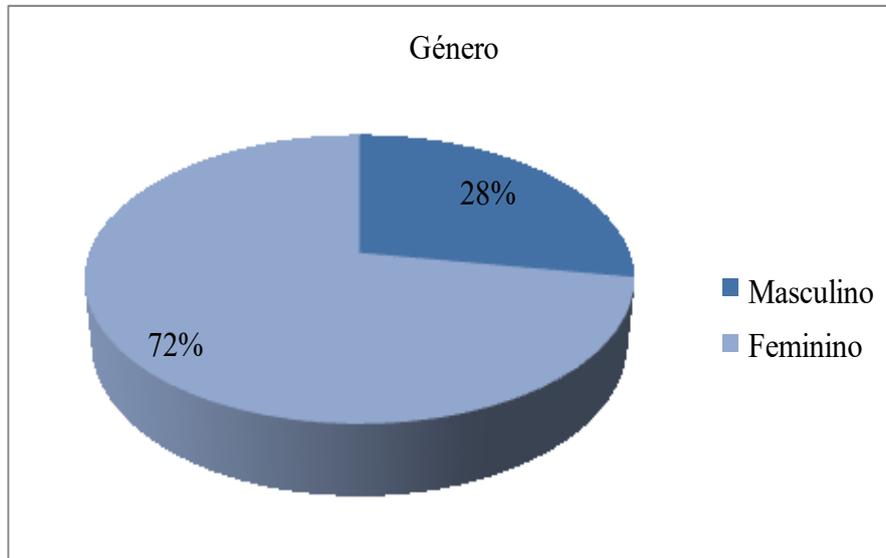


Gráfico 7 – Estado civil dos participantes

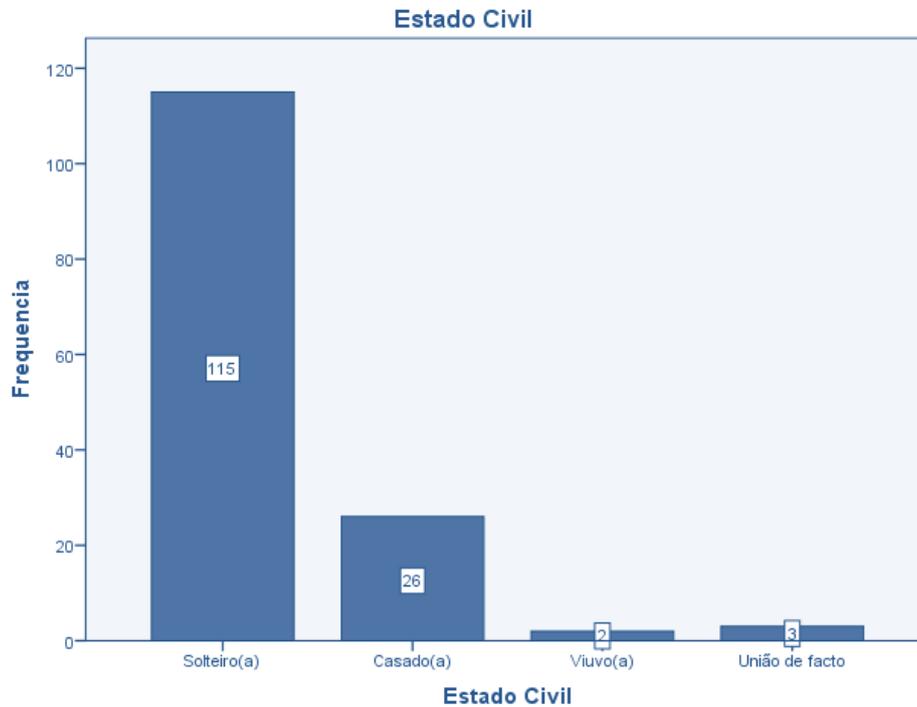


Gráfico 8 – Regime de estudo

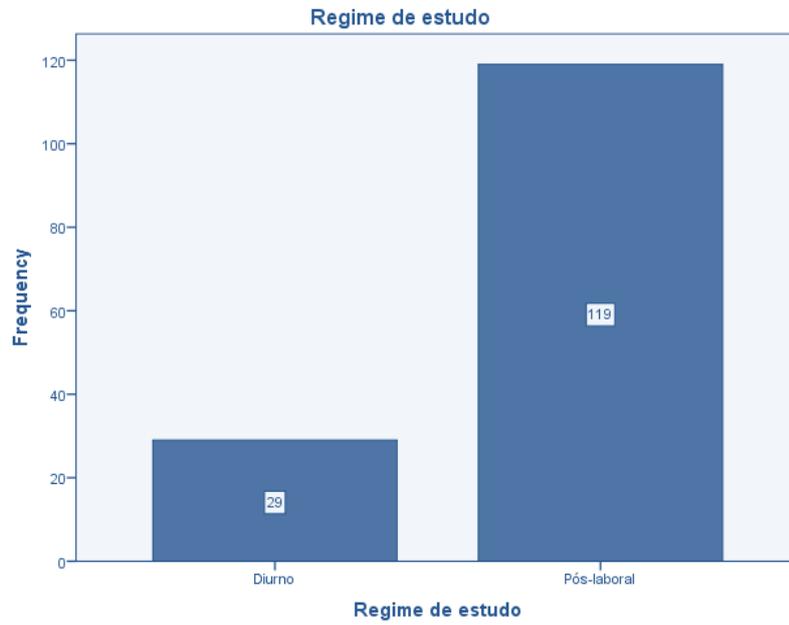


Gráfico 9 – Associação entre regime de estudo e género dos participantes

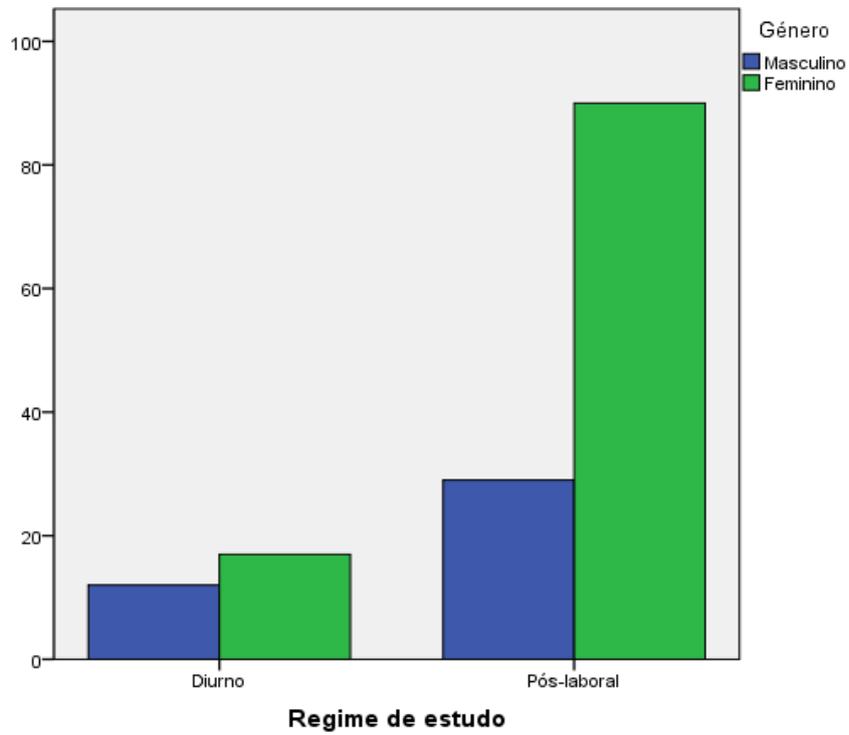


Gráfico 10 – Candidatura em primeira opção

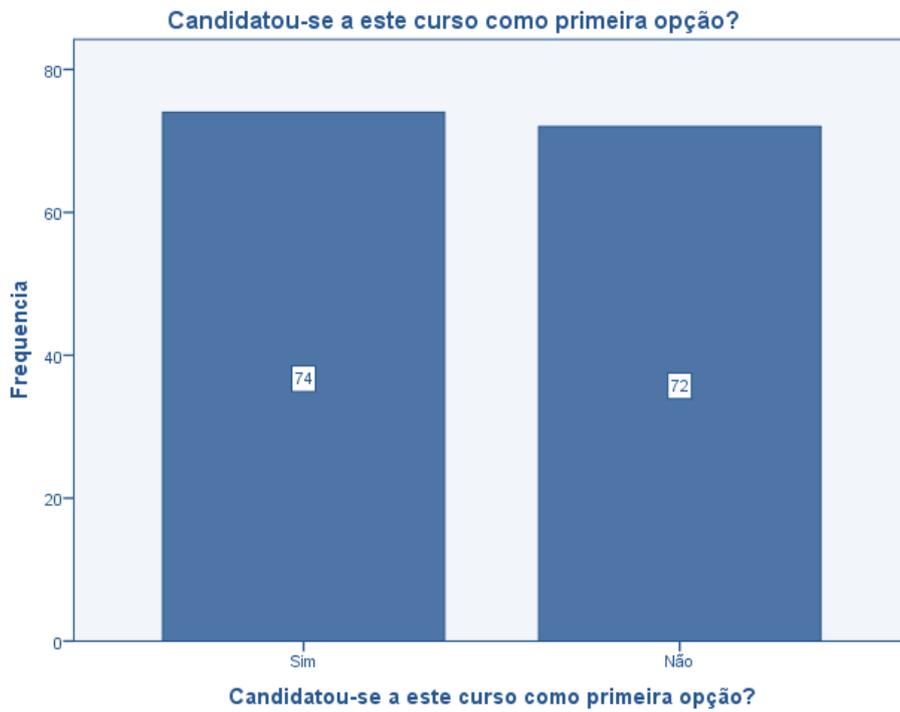


Gráfico 11 – Possibilidades de arranjar emprego

Considera que o facto de frequentar este curso aumentará as possibilidades de arranjar emprego?

