

28 - 05 | 2025

ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS JOVENS EM MOÇAMBIQUE – O CASO DA EMPRESA A EM MAPUTO DE 2017-2019

Analysis of Public Policies for Employment and Vocational Training for Young People in Mozambique – The Case of Company A in Maputo from 2017-2019

Análisis de las políticas públicas de empleo y formación profesional para jóvenes en Mozambique: el caso de la empresa A en Maputo, 2017-2019

**Obadias Benjamim Machine¹ | Quintino Agostinho Razão² |
Cornélio Abdul Mussá³**

¹Mestre, Universidade São Tomás de Moçambique, Moçambique, <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>, machine.obadias@gmail.com

²Mestre, Universidade São Tomás de Moçambique, Moçambique, <https://orcid.org/0009-0007-6992-0904>, fam.razao7@gmail.com

³Professor Doutor, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique, <https://orcid.org/0000-0002-4579-5391>

Autor para correspondência: machine.obadias@gmail.com

Data de recepção: 25-06-2025

Data de aceitação: 01-07-2025

Data da publicação: 10-12-2025

Como citar este artigo: Machine, O. B.; Razão, Q. A. & Mussá, C. A. (2025). *Análise das políticas públicas de emprego e formação profissional dos jovens em Moçambique – o caso da Empresa A em Maputo de 2017-2019*. ALBA – ISFIC Research and Science Journal, 1(10), pp. 227-238. <https://alba.ac.mz/index.php/alba/issue/view/13>

RESUMO

O presente artigo científico tem como objectivo analisar as políticas públicas de emprego e formação profissional implementadas pela Empresa A, com especial enfoque nos jovens moçambicanos, um grupo particularmente afectado pelo desemprego. A investigação caracteriza-se como uma pesquisa aplicada que integra abordagens descritiva, exploratória, analítica, transversal, qualitativa e quantitativa, estruturadas no formato de estudo de caso. Entre os aspectos analisados, destaca-se a necessidade de criação de ecossistemas integrados de formação e trabalho, onde centros como o INEFP possam actuar simultaneamente como polos formativos, incubadoras de microempresas e laboratórios de experimentação tecnológica. A

análise contempla igualmente propostas inovadoras, tais como a implementação de plataformas digitais nacionais de competências, permitindo o reconhecimento formal das capacidades dos jovens; a introdução de modelos dualistas híbridos que combinem formação modular em sala com aprendizagem prática remunerada; programas de certificação de competências adquiridas na economia informal; mecanismos de financiamento baseados em impacto; e a criação de Consórcios Locais de Competências envolvendo empresas, universidades, municípios e organizações comunitárias. O método científico adoptado assenta na lógica da indução. A população do estudo é composta por membros do corpo directivo, trabalhadores, formadores e formandos

da Empresa A. Com um coeficiente de confiança de 95,5% e margem de erro de $\pm 10\%$, definiu-se uma amostra de 83 participantes distribuídos por seis categorias funcionais. A recolha de dados foi realizada através de questionários, entrevistas e observação directa, sendo os resultados analisados com recurso ao SPSS (versão 16.0), Excel e Word. Os resultados indicam que, embora a Empresa A contribua para a capacitação técnica básica dos jovens, torna-se necessária uma revisão aprofundada das suas políticas, privilegiando a inovação, o reforço da formação e novas estratégias que promovam a empregabilidade juvenil em Moçambique.

Palavras-chave: Empresa A, Políticas públicas, emprego e formação profissional.

ABSTRACT

This scientific article aims to analyze the public employment and vocational training policies implemented by Company A, with a special focus on young Mozambicans, a group particularly affected by unemployment. The research is characterized as applied research that integrates descriptive, exploratory, analytical, cross-sectional, qualitative, and quantitative approaches, structured in a case study format. Among the aspects analyzed, the need to create integrated training and work ecosystems stands out, where centers such as INEFP (National Institute of Employment and Vocational Training) can simultaneously act as training hubs, microenterprise incubators, and technological experimentation laboratories. The analysis also considers innovative proposals, such as the implementation of national digital skills platforms, allowing for the formal recognition of young people's abilities; the introduction of hybrid dual models that combine modular classroom training with paid practical learning; certification programs for skills acquired in the informal economy; impact-based financing mechanisms; and the creation of Local Skills Consortia involving companies, universities, municipalities, and community organizations. The scientific method adopted is based on the

logic of induction. The study population consists of members of the management team, employees, trainers, and trainees of Company A. With a confidence level of 95.5% and a margin of error of $\pm 10\%$, a sample of 83 participants distributed across six functional categories was defined. Data collection was carried out through questionnaires, interviews, and direct observation, with the results analyzed using SPSS (version 16.0), Excel, and Word. The results indicate that, although Company A contributes to the basic technical training of young people, a thorough review of its policies is necessary, prioritizing innovation, strengthening training, and new strategies that promote youth employability in Mozambique.

Keywords: Company A, Public policies, employment, and professional training.

RESUMEN

El artículo científico tiene como objetivo analizar las políticas públicas de empleo y formación profesional implementadas por la Empresa A, con especial atención a los jóvenes mozambiqueños, un grupo particularmente afectado por el desempleo. La investigación se caracteriza por ser un estudio aplicado que integra enfoques descriptivos, exploratorios, analíticos, transversales, cualitativos y cuantitativos, estructurados bajo el formato de estudio de caso. Entre los aspectos analizados, destaca la necesidad de crear ecosistemas integrados de formación y trabajo, en los que centros como el INEFP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional) desempeñen simultáneamente funciones de centros formativos, incubadoras de microempresas y laboratorios de experimentación tecnológica. Asimismo, se consideran propuestas innovadoras, como la implementación de plataformas nacionales de competencias digitales que permitan el reconocimiento formal de las capacidades de los jóvenes; la introducción de modelos duales híbridos que combinen formación modular presencial con aprendizaje práctico remunerado; programas de certificación de

competencias adquiridas en la economía informal; mecanismos de financiación basados en resultados e impacto; y la creación de Consorcios Locales de Competencias que involucren a empresas, universidades, municipios y organizaciones comunitarias. El método científico adoptado se fundamenta en la lógica inductiva. La población del estudio está constituida por miembros del equipo directivo, empleados, formadores y aprendices de la Empresa A. Con un nivel de confianza del 95,5% y un margen de error de ±10%, se definió una muestra de 83 participantes distribuidos en seis categorías funcionales. La recogida de datos se realizó mediante cuestionarios, entrevistas y observación directa, y los resultados fueron analizados mediante SPSS (versión 16.0), Excel y Word. Los resultados indican que, si bien la Empresa A contribuye a la formación técnica básica de los jóvenes, es necesaria una revisión exhaustiva de sus políticas, priorizando la innovación, el fortalecimiento de la formación y el desarrollo de nuevas estrategias que fomenten la empleabilidad juvenil en Mozambique.

Palabras-chave: Empresa A, Políticas públicas, empleo y formación profesional

Contribuição de autoria (por Autor):

Obadias Benjamim Machine: foi responsável pela concepção da ideia principal, pela revisão literária, e análise dos dados e redigiu a primeira versão desta pesquisa.

Quentino Agostinho Razão: responsável pela análise dos dados e redigiu a primeira versão desta pesquisa, coordenação da Autoresia, revisor e tradutor de termos básicos aplicados nesta pesquisa.

Cornélio Abdul Mussá: responsável pelo aconselhamento e segurança da pesquisa, revisor e fez a correção do artigo.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico versa sobre análise das políticas públicas de emprego e formação profissional com enfoque especial

para a camada jovem de nacionalidade moçambicana, visto que tem sido uma das mais afectadas pela falta de emprego por vários motivos, destacando a mão-de-obra não qualificada gerada pela baixa qualidade na formação profissional, e a globalização, ou seja, as máquinas tem substituído os humanos no desempenho de algumas tarefas, e as políticas públicas de emprego que muitas das vezes não abrangem a todos. Para além das actividades de formação profissional, o INEFP desempenha funções essenciais de intermediação laboral, orientação profissional e certificação de competências, contribuindo para aproximar empregadores e candidatos e para fortalecer a implementação das políticas públicas de emprego. Não obstante o seu papel significativo, a instituição depara-se com desafios relevantes, nomeadamente a necessidade de modernizar os seus equipamentos, actualizar continuamente os programas formativos e responder de forma eficaz às exigências impostas pela evolução tecnológica. Apesar dessas limitações, o INEFP em Maputo continua a constituir um pilar fundamental no desenvolvimento do capital humano, na promoção da empregabilidade e na inclusão social, reforçando a sua importância no contexto do sistema nacional de formação e emprego. Entre os aspectos analisados, destaca-se a necessidade de criação de ecossistemas integrados de formação e trabalho, onde centros como o INEFP possam actuar simultaneamente como polos formativos, incubadoras de microempresas e laboratórios de experimentação tecnológica. A análise contempla igualmente propostas inovadoras, tais como a implementação de plataformas digitais nacionais de competências, permitindo o reconhecimento formal das capacidades dos jovens; a introdução de modelos dualistas híbridos que combinem formação modular em sala com aprendizagem prática remunerada; programas

de certificação de competências adquiridas na economia informal; mecanismos de financiamento baseados em impacto; e a criação de Consórcios Locais de Competências envolvendo empresas, universidades, municípios e organizações comunitárias.

De acordo com Córdoba et al. (2023), políticas públicas consistem num conjunto intencional de acções do Estado, programas, regulamentos e intervenções institucionais, concebidos para enfrentar problemas públicos identificados, mediar demandas sociais e promover mudanças estruturais orientadas para o bem comum.

Entender a origem das políticas públicas é importante para melhor compreender seus desdobramentos, sua trajectória e suas perspectivas.

Assim, na Europa, a área de políticas públicas vai surgir como um desdobramento dos trabalhos baseados em teorias explicativas sobre os estados e sobre o papel de uma das mais importantes instituições do estado, ou seja, o governo, produtor por excelência das políticas públicas. Nos EUA, ao contrário, a área surge no mundo académico sem estabelecer relações com as bases teóricas sobre o papel do estado, passando directo para ênfase nos estudos sobre a acção dos governos.

A base de área nos EUA é a de que, em democracias estáveis, aquilo que o governo faz ou deixa de fazer é passível a ser formulado cientificamente e analisado por pesquisadores independentes. Assim, a trajectória da disciplina que nasce do interior da ciéncia política, abre o terceiro grande caminho trilhado pela ciéncia política Norte-Americana no que se refere ao estudo do mundo público.

Informações recolhidas no portal do governo moçambicano, relatam que em Moçambique, o processo da elaboração de políticas públicas esta directamente ligada

ao regime político estabelecido pelo Estado. A definição de uma política tem em vista a resolução de um dado problema social, se formos a reparar os manifestos eleitorais tem em vista a resolução de um dado problema público. As políticas públicas no contexto Moçambicano obedecem cinco fases, a saber: Identificação do problema; Definição da agenda; Formulação; Tomada de decisão; Implementação e sua respectiva avaliação. Por conseguinte, elas começam logo a ser definidas a partir dos manifestos eleitorais dos partidos, são estes manifestos que fornecem os indicadores dos programas governamentais do partido que por ventura ascenderá ao poder.

Findo o período eleitoral o manifesto do partido vencedor é trabalhado e aperfeiçoado transformando-se em plano periódico de governação, que entre nos é chamado Plano Quinquenal do Governo (PQG).

A pesquisa tem como objectivo geral de analisar as políticas públicas de emprego e formação profissional dos jovens na empresa A, em Maputo, e especificamente objectiva-se em (i) identificar as políticas públicas de emprego adoptadas pela empresa A, em Moçambique, (ii) descrever os níveis de empregabilidade dos jovens em Moçambique, (iii) erificar a qualidade e níveis de formação profissional dos jovens em Moçambique e (iv) avaliar os benefícios das políticas públicas de emprego na formação profissional dos jovens na empresa A, em Moçambique.

ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Políticas públicas

Alvarenga (2024), complementa que políticas públicas podem ser entendidas como acções estatais e governamentais destinadas a

garantir direitos, promover o bem-estar e reduzir desigualdades sociais, constituindo instrumentos fundamentais de justiça social e inclusão.

Tipos de políticas públicas

Wolfenden et al. (2024), apresentam uma tipologia de estratégias institucionais para a implementação de políticas, útil para analisar a sustentabilidade e a eficácia das políticas públicas.

A política pública pode assumir quatro (4) formas:

- i. Políticas Distributivas: São decisões tomadas pelo governo, que desconsideram a questão de recursos limitados, gerando impactos mais individuais do que universais, ao privilegiar certos grupos sociais ou regiões, em detrimento do todo;
- ii. Políticas Regulatórias: São as mais visíveis porque elas restringem ou ditam a ação dos indivíduos, políticos, burocratas e grupos de interesse, porque se está regulando a conduta de certos grupos na sociedade.
- iii. Políticas Redistributivas: Atingem maior número de pessoas e impõem perdas concretas no curto prazo para certos grupos sociais, ganhos incertos e futuros para outros; são em geral, as políticas sociais universais, sendo as de mais fácil encaminhamento;
- iv. Políticas Constitutivas: São as que lidam com procedimentos, definem a estrutura do governo, isto é, estabelecem a forma segundo a qual encontra-se distribuído o poder entre os

diferentes órgãos que compõem o Estado.

Mercado de trabalho e globalização

Adam Smith, economista clássico, faz as primeiras referências ao mercado de trabalho no final do século XVIII. Nesta perspectiva, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico aos demais mercados, podendo ser verificado comportamentos económicos de firmas e indivíduos que buscam maximizar seu bem-estar, onde as funções da oferta e demanda de emprego dependem do nível de salário.

Globalização e as dificuldades dos jovens no mercado de trabalho

A transformação do mundo numa grande aldeia global sem fronteiras, em que todos possam compartilhar interesses pessoais, inovações tecnológicas e científicas, num desenvolvimento equilibrado de todas as nações, é a promessa da globalização. Trata-se de um processo social que promove mudança na estrutura política e económica das sociedades. Segundo Chapini (2025), no âmbito da globalização económica que envolve comércio, finanças e integração dos mercados existe uma profunda interligação dos mercados de bens, serviços, capitais e finanças a nível mundial, fenômeno que possui implicações relevantes para a regulação, políticas económicas e formulação de políticas públicas.

De acordo com Alkharafi & Alsabah (2025), a globalização pode ser definida como um processo de integração global envolvendo nações, empresas e indivíduos, marcado pelo aumento da interdependência entre países e pela expansão de redes transnacionais de comércio, finanças, informação e mobilidade social, gerando

impactos significativos sobre as economias, sociedades e contextos culturais.

No contexto organizacional, Koller et al. (2024) definem a Gestão do Conhecimento como uma ferramenta estratégica que permite fomentar a inovação, promovendo a criação, partilha e utilização eficiente do conhecimento, garantindo competitividade e eficácia institucional.

Para isso, é necessário percorrer, de forma estruturada e metodológica, as seguintes etapas: definir, captar, organizar, transmitir, utilizar e ajustar os conhecimentos.

Formação profissional

Segundo Lima & Pazuch (2023), formação profissional concebem-na como um conjunto de actividades educativas, teóricas e práticas, destinadas a preparar indivíduos para o desempenho de funções específicas no mercado de trabalho, desenvolvendo competências técnicas e profissionais adequadas às exigências ocupacionais.

Contudo, a verdade é que a pressão económica sentida nos últimos anos faz com que muitas empresas coloquem as políticas de formação profissional para segundo plano, o que poderá ser um grande erro.

Formação profissional nas instituições

De forma complementar, Cavalcante & Valero (2024), definem a formação profissional como um processo estruturado de qualificação que articula saberes, habilidades e atitudes, visando a inserção, reinserção ou progressão no mercado de trabalho, ajustando as competências dos indivíduos às necessidades do contexto socioeconómico.

Um desenho de formação feito de forma consciente, permite à organização criar

condições para aquilo a que alguns Autores chamam de “*Delivery Style*”, e que também influencia o sucesso do processo formativo. “*Delivery Style*” diz respeito aos métodos escolhidos pelos formadores para passarem a informação e o conhecimento aos seus formandos durante a formação.

MATERIAIS E MÉTODOS

No artigo científico usou-se a pesquisa aplicada, que tem como objectivo gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses dos para os trabalhadores, formadores e formados, directores e delegados da empresa A.

O presente estudo distingue-se pela adopção de uma abordagem metodológica integrada, que combina diversas estratégias de investigação com o propósito de proporcionar uma compreensão ampla, rigorosa e multidimensional do fenómeno em análise. A investigação articula métodos descritivos, exploratórios e analíticos, recorrendo simultaneamente a técnicas qualitativas e quantitativas, o que reforça a profundidade interpretativa e a solidez dos resultados alcançados.

Do ponto de vista metodológico, o estudo assume a natureza de um **estudo de caso**, centrado na análise das políticas públicas de emprego e de formação profissional dirigidas aos jovens em Moçambique, tomando como referência a Empresa A, localizada na cidade de Maputo, no período compreendido entre 2017 e 2019. Esta combinação metodológica possibilita examinar não apenas a estrutura formal e a execução das referidas políticas, mas também a sua eficácia, limitações e impactos concretos no contexto organizacional e no desenvolvimento profissional dos jovens.

A abordagem descritiva permite identificar, caracterizar e sistematizar as

práticas e políticas existentes. A dimensão exploratória introduz flexibilidade e abertura para o estudo de dinâmicas ainda pouco investigadas no contexto laboral moçambicano. A vertente analítica, por sua vez, assegura uma interpretação crítica e fundamentada dos dados, permitindo estabelecer relações entre causas, efeitos e tendências observadas ao longo do período analisado.

No plano empírico, articulam-se técnicas qualitativas como a análise documental e a realização de entrevistas semiestruturadas com técnicas quantitativas, nomeadamente o tratamento estatístico de dados institucionais relativos ao emprego, à formação e ao desempenho dos jovens. Esta complementaridade metodológica constitui um elemento inovador da investigação, ao proporcionar uma visão holística sobre a eficácia das políticas públicas e sobre o contributo da Empresa A para a promoção da empregabilidade juvenil em Moçambique.

A amostra é um subgrupo de uma população, foi constituído por **n** unidades de observação e que tem as mesmas características da população, seleccionada para participar num determinado estudo. O tamanho da amostra foi retirada da população é aquele que minimiza os custos de amostragem e pode ser com ou sem reposição.

A pesquisa sobre as políticas públicas de emprego e formação profissional dos jovens é considerada finita dado o número de participantes conhecidos entre o corpo directivo, trabalhadores e formadores da empresa A, assim com o coeficiente de confiança de 95,5%. Demonstrada com as margens de erro de $\pm 10\%$, logo a amostra determinada usada foi de 83 (Oitenta e três) pessoas, subdivididas em 6 subcategorias, das quais: 1 delegado, 6 chefes dos departamentos, 3 directores, 25 trabalhadores, 25 formadores e 23 formandos.

Para a definição do instrumento de colecta de dados dependeu dos objectivos que se pretende alcançar com a pesquisa e do universo a ser investigado. Os instrumentos de colecta de dados tradicionais são questionário, entrevista (perguntas de roteiro) e observação directa e/ou indirecta, na empresa A.

Para a colecta de dados, recorreu-se a entrevista semi-estruturada, auto-relatos, questionários, que são instrumentos de colecta de dados com perguntas fechadas e aberta de modo que os respondentes assinalem com um “X”, a opção correcta. O questionário foi escolhido em virtude da natureza do problema de pesquisa e do local de estudo.

A análise interpretativa teve o apoio dos três aspectos fundamentais, ou seja, nos resultados alcançados no estudo, na fundamentação teórica e na experiência pessoal do entrevistador (pesquisador). A informação foi compilada usando o programa estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 16.0, apoiando-se no Excel para elaboração de gráficos.

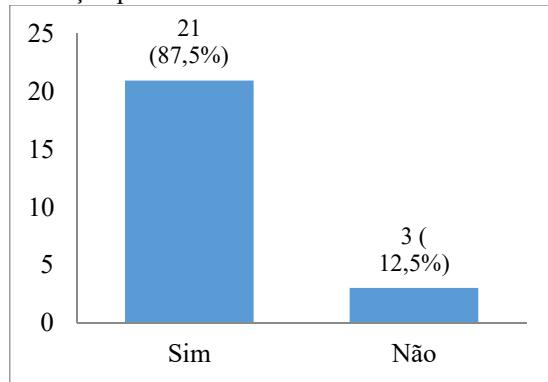
Durante a colecta de dados foi necessário considerar os procedimentos da pesquisa que poderão causar qualquer dano físico ou emocional. Os danos que podiam ser causados são: violação do direito à privacidade ao colocar perguntas sensíveis; o acesso aos registos contendo dados pessoais; serão observados e respeitados certos valores culturais, tradições ou tabus.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados consiste em comentar e interpretar os dados obtidos na pesquisa através da tabulação de dados. Na discussão dos resultados insere-se as implicações de cada conjunto de dados

juntamente com as considerações mais gerais. Para o artigo científico em análise sobre a análise das políticas públicas de emprego e formação profissional dos jovens em Moçambique, das tabelas produzidas pode-se aferir o seguinte.

Gráfico 1: Políticas públicas – Como trabalhador da empresa A, as políticas públicas de emprego e formação profissional têm sido eficientes



Fonte: Autores do artigo científico – 2022

Em relação à variável do gráfico 1, que aborda sobre a eficiência das políticas públicas de emprego e formação profissional na empresa A, dos inquiridos 87,5% afirmou que sim, são eficientes, enquanto 12,5%, respondeu que não.

De acordo com a definição mais recente (2025), políticas públicas correspondem ao conjunto de ações estatais incluindo regulamentações, programas, investimentos e prestação de serviços destinadas a responder a problemas coletivos e a promover o bem-estar social.

Olhando para os resultados obtidos na questão feita aos trabalhadores, pode-se afirmar seguramente que as Políticas de Emprego e Formação Profissional implementadas pela empresa A, são eficientes, do ponto de vista de administrar conteúdos técnicos ou ferramentas capazes de dotar os jovens formandos de habilidades para singrarem no mercado de Emprego ou iniciativas de auto-emprego.

Tabela 1: Emprego - Acredita que o nível de empregabilidade dos Jovens em Moçambique tem sido satisfatório

	Frequência	%	Validade da %	Cumulativo da %
Sim	2	8,3	8,3	8,3
Validade Não	22	91,7	91,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

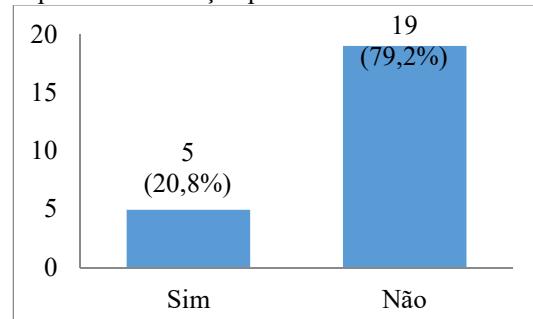
Fonte: Autores do artigo científico – 2022

Diante dos dados expostos na tabela 1, em torno da satisfação do nível de empregabilidade dos Jovens em Moçambique, pode ser percebido que, 8,3% dos inquiridos respondeu positivamente, contradizendo com os restantes 91,7% que respondeu negativamente.

Segundo Tushar & Sooraksa (2023), a empregabilidade refere-se à capacidade de um indivíduo de conquistar e manter um emprego, assim como de se adaptar continuamente às exigências do mercado de trabalho, mobilizando competências técnicas, transversais e atitudes apreciadas pelos empregadores.

O desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, como: auto-estima e insatisfação.

Gráfico 2: A empregabilidade em Moçambique depende da formação profissional



Fonte: Autores do artigo científico – 2022

Com relação à questão sobre se empregabilidade em Moçambique depende da formação profissional, 20,8% respondeu positivamente, contra 79,2% que respondeu

de forma negativa, de acordo com o Gráfico 2.

Bragagnolo & Alves da Luz (2025), definem a empregabilidade como a integração de competências, atitudes e aprendizagem contínua ao longo da vida, que capacita o trabalhador a adaptar-se às exigências do mercado de trabalho e a manter a sua capacidade de inserção e permanência profissional.

Da informação obtida no que diz respeito a dependência entre empregabilidade e formação profissional, os resultados revelaram que não existe uma relação de causa/efeito olhando para a realidade Moçambicana, uma vez que existem muitos formados que não têm emprego formal, engrossando assim o índice de desemprego, particularmente nas grandes cidades.

Tabela 2 – opinião da empregabilidade

	Frequência	%	Validade da %	Cumulativo da %
Sim	23	95,8	95,8	95,8
Validade Não	1	4,2	4,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fonte: Autores do artigo científico – 2022

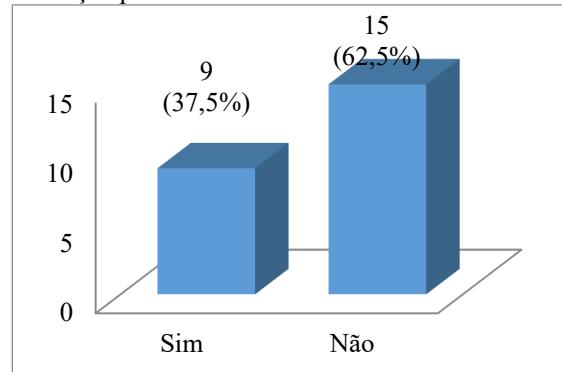
A tabela 2, do número total dos inquiridos 95,8% respondeu que sim, diante da questão sobre se o emprego é algo fundamental na vida dos Jovens Moçambicanos, sendo que 4,2%, respondeu que não.

Segundo a International Labour Organization (2023), o emprego consiste numa relação, formal ou informal, estabelecida entre um indivíduo e uma organização, na qual o trabalhador desempenha tarefas ou presta serviços em troca de remuneração ou outros benefícios. Esta relação implica direitos e deveres recíprocos, responsabilidades definidas e uma expectativa de continuidade ou estabilidade profissional. Como se pode observar nos

resultados da tabela acima, a maior parte dos inquiridos comunga da ideia de que o emprego é de capital importância na vida dos Jovens Moçambicanos, que por sinal são a maioria, em termos estatísticos, apesar do Governo promover o auto-emprego por forma a suprir as suas necessidades básicas.

Quando um Jovem se forma tem a tendência de garantir um emprego, para gerar renda com a finalidade de constituir uma família e criar um *Status Social*. O acto de trabalhar permite uma posição fundamental, não apenas por permitir a manutenção financeira, mesmo assim para que a vida possa ser digna. O trabalho estabelece uma etapa essencial da vida de cada indivíduo.

Gráfico 3: Formação profissional - O sucesso das Instituições depende somente da qualidade da formação profissional



Fonte: Autores do artigo científico – 2022

Diante dos dados expostos no gráfico 3, em torno de se o sucesso das Instituições depende somente da qualidade da formação profissional, 37,5% respondeu que sim e 62,5% que não.

Dos Reis et al. (2024), o sucesso de uma instituição de ensino superior pode ser definido como a capacidade de sustentar resiliência organizacional, inovação e eficácia institucional através de práticas sistemáticas de governação, avaliação da qualidade e adaptação contínua, promovendo, assim, melhores resultados educativos,

fortalecimento da reputação institucional e impacto social duradouro.

Da análise feita em relação ao sucesso das instituições, constata-se que não depende apenas da qualidade da formação, sendo que fica claro que há outros factores indispensáveis que acrescentam valor ao desempenho das mesmas.

As instituições têm o desejo de serem reconhecidas e valorizadas pelo esforço que está presente no dia-a-dia de todos. Por isso, o sucesso profissional é uma das metas que estão entre as mais importantes para as pessoas nos dias de hoje, seja qual for a área de conhecimento e de actuação.

Tabela 3 – Avaliação da qualidade e eficiência da formação profissional da empresa A

	Frequênci a	%	Validad e da %	Cumulativ o da %
Má	1	4,3	4,3	4,3
Razoáve l	14	60,9	60,9	65,2
e	Boa	8	34,8	34,8
Total	23	100, 0	100,0	

Fonte: Autores do artigo científico – 2022

Sobre a questão que tem a ver com avaliação da qualidade e eficiência da formação profissional da empresa A, 65,2% respondeu que é razoável e 34,8% dos respondentes afirmou que é boa, conforme ilustra a tabela 3.

Tomé (2024), Qualidade no ensino superior como “resultado de sistemas estruturados de garantia da qualidade, avaliação institucional e mecanismos de supervisão”, que permitem identificar pontos fortes e fracos da instituição e promover replaneamentos com vista à melhoria contínua.

A formação profissional proporciona um conjunto de competências que advém da actualização e que são um contributo valioso

no mercado de trabalho. O profissional, ao estar mais actualizado e ao ter mais conhecimentos torna-se mais eficiente e as empresas estarão mais predispostas a contratá-lo.

CONCLUSÃO

Este capítulo de conclusões e recomendações permite o desenvolvimento do artigo científico, onde o pesquisador procurou finalizar o trabalho, escrevendo seu ponto de vista sobre o assunto, face aos pontos supracitados que tirou com a pesquisa realizada.

De modo geral, concluiu-se que a empresa A contribui na dotação de conhecimentos técnicos básicos, em cursos de curta duração, visando assegurar o emprego/trabalho dos jovens, particularmente aqueles que possuem o nível elementar ou básico em termos académicos, sendo na sua maioria proveniente de famílias suburbanas com menos activos económicos para fazer face a formação a níveis mais complexos.

De modo geral, recomenda-se a empresa B e empresa A uma profunda avaliação e reformulação das políticas públicas de emprego e formação profissional no sentido de trazer melhorias para esta área crucial para o desenvolvimento de qualquer nação, ou seja, procurar inovar, investir na formação profissional, criar novas estratégias, e parcerias de modo a trazer resultados mais notáveis e impactantes na vida dos jovens moçambicanos.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- Almeida, R. M., & Lima, T. C. (2022). *Marketing de relacionamento e a fidelização de clientes em instituições*

- de ensino superior privadas.* Revista Brasileira de Marketing, 21(2).
- Costa, A. L., & Nascimento, V. R. (2023). *Marketing educacional estratégico: Posicionamento e fidelização no ensino superior privado.* Revista Gestão & Educação, 28(1).
- Dos Reis Cavalcante, K. C., Cândida Fração, C., & Oliveira Lima, J. (2024). *A contribuição dos indicadores de qualidade do ensino superior para a gestão nas instituições.* Revista Nova Paideia – Revista Interdisciplinar em Educação e Pesquisa, 6(1).
- Ferreira, C. A. (2024). *Lealdade do cliente e marketing de relacionamento no ensino superior: Um estudo sobre retenção e valor percebido.* Revista Brasileira de Marketing, 23(1).
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2024). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (14^a ed.). Cengage Learning.
- Kotler, P. (2007). *Marketing para o século XXI.* Campus.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2006). *Administração de marketing* (12^a ed.); M. Rosenberg, C. Freire & B. R. Fernandes, Trads.). Pearson Prentice Hall.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2023). *Marketing management* (16^a ed.).
- Kotler, P., & Levy, S. J. (1969). Broadening the concept of marketing. *Journal of Marketing*, 33(1).
- Oliveira, R. F. (2024). *Estratégias competitivas e posicionamento institucional no ensino superior: Uma análise contemporânea.* Revista Brasileira de Estratégia e Negócios, 17(1).
- Santos, M. J. (2024). *Gestão da qualidade em serviços educacionais: Desafios e estratégias para instituições de ensino superior.* Revista de Administração da Educação, 23(1).
- Tavares, M. (2024). *Marketing relacional no ensino superior privado em Moçambique: Estratégias de fidelização de estudantes.*
- International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook 2023: Trends 2023.* Geneva: ILO.
- Tomé, J. A. (2024). *Garantia da qualidade no ensino superior em Angola: percurso, desafios do presente e do futuro, e o papel das instituições de ensino superior nesse processo.* Associação das Universidades de Língua Portuguesa (AULP).
- Córdoba-Vieira, J. E., Antonelli-Ponti, M., Versuti, F. M., Scorzafave, L. G. D. da S. & Santos, D. D. dos. (2023). *Teoria da Mudança e políticas públicas: Uma revisão integrativa.* Estudos em Avaliação Educacional, 34.
- Alvarenga, M. R.; Quinava, S. C.; Medeiros, M. M.; Fontoura Júnior, E. (2024). *Reflexões sobre as políticas públicas para pessoas com deficiência: estudo da legislação brasileira e moçambicana.* Revista NUPEM, 16(37).
- Wolfenden, L., Shoesmith, A., Hall, A., Bauman, A., & Nathan, N. (2024). *An initial typology of approaches used by policy and practice agencies to achieve sustained implementation of interventions to improve health.*

Implementation Science
Communications, 5, Article 21.

Chapini, F. de O. (2025). *Globalização: comércio, finanças e integração dos mercados*. Revista de Economia da UEG, 21(1).

Koller, E. R., de Moura, P. R., & Freire, P. S. (2024). *Gestão do Conhecimento como Ferramenta Estratégica de Inovação nas Organizações: uma revisão integrativa*. Interfases, n. 19.

Lima, C. M. P., & Pazuch, V. (2023). *Formação inicial e continuada: a elaboração de tarefas de aprendizagem profissional para o estudo do conceito de função*. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, 18.

Pinheiro, D., & Bentes, T. S. de. (2024). *A constituição do perfil de competências de professores de educação especial em documentos políticos*. Momento – Diálogos em Educação.

Silva, C. R. S. da, Cavalcante, L. de F. B., & Parra Valero, P. (2024). *Formação para o trabalho: categoria central para a definição da identidade das bibliotecas no contexto da educação profissional e tecnológica*. Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação, 17(1).