



ISSN: 2310-0036

Vol. 1 | Nº. 16| Ano 2025

José Caetano

Universidade Católica de
Moçambique

caetanoj@ucm.ac.mz



Rua: Comandante Gaivão n° 688

C.P.: 821

Website: <http://www.ucm.ac.mz/cms/>

Revista: <http://www.reid.ucm.ac.mz>

Email: reid@ucm.ac.mz

Tel.: (+258) 23 324 809

Fax: (+258) 23 324 858

Beira, Moçambique

Educar para construir competências profissionais e potenciar a empregabilidade

Educate to building professional competencies and empower employability

RESUMO

O objectivo número quatro da Agenda de Desenvolvimento Sustentável determina que, até 2030, se assegure a igualdade de acesso à educação profissional de qualidade e se aumente o número de jovens e adultos com competências técnicas e profissionais para emprego, trabalho decente e empreendedorismo. Neste contexto, discutimos os conceitos de competência profissional, educação empreendedora e empregabilidade. O estudo identifica, no contexto moçambicano, alguns factores de empregabilidade. O estudo descritivo, qualitativo e exploratório sublinha a necessidade de a educação ser empreendedora e estar orientada para a construção de competências que potenciem a empregabilidade dos jovens e adultos e conclui que, para o efeito e como refere Delors (1998), a educação deve transmitir, aos jovens e adultos, de forma maciça e eficaz, cada vez mais saberes e saber-fazer e estar evolutivos, adaptados à civilização cognitiva, que são as bases das competências do futuro. O estudo mostra que, no contexto moçambicano, a capacidade de ouvir e tomar decisão, possuir mentalidade voltada à inovação, boa qualificação profissional, boas relações interpessoais, capacidade de liderança, capacidade de trabalhar em equipa, criatividade e capacidade de fazer trabalho autónomo, são os principais factores de empregabilidade.

Palavras-chave: educação, competências profissionais, educação empreendedora, empregabilidade.

Abstract

The fourth Sustainable Development Goal determines that by 2030 equal access to quality professional education is ensured and the number of youths and adults who have technical and professional skills for employment, decent work and entrepreneurship is increased. In this regard, we discuss the concepts of professional competences, entrepreneurial education and employability. The study identifies, in the Mozambican context, some employability factors. The descriptive, exploratory and qualitative study highlights the need for education to be oriented towards the building of skills that enhance the employability of young people and adults and concludes that, to this end and as Delors (1998) states, education must transmit, to young people and adults, in a massive and effective, increasingly more knowledge and know-how and evolutionary skills, adapted to cognitive civilization, which are the bases of the competences of the future. The study shows that, in the Mozambican context, the ability to listen and make decisions, have a mentality focused on innovation, good professional qualifications, good interpersonal relationships, leadership skills, the ability to work in a team, creativity and the ability to do autonomous work, are the main employability factors.

Keywords: education, professional competence, entrepreneurial education, employability.

Introdução

Na actualidade, os debates sobre as competências profissionais que devem ser construídas pelos estudantes na escola e fora dela durante a idade escolar e ao longo da vida, estão sendo cada vez mais acesos.

O desenvolvimento das organizações e a conseqüente mudança de padrões de emprego aumentaram a demanda por graduados com boas habilidades pessoais e as competências requeridas pelo sector de trabalho estão em permanente evolução, novas profissões e postos de trabalho estão sendo criados (Bennett, 2002).

Baseado na revisão bibliográfica e de artigos científicos baixados de forma directa dos repositórios científicos “*Scientific Electronic Library Online (SciELO) Directory of Open Access Journals (DOAJ)* e *Scopus*” e através da pesquisa narrativa, devidamente referenciados, o presente artigo pretende (i) discutir os conceitos de competência profissional e empregabilidade; (ii) entrar no debate internacional sobre os factores de empregabilidade; (iii) identificar, no contexto moçambicano, alguns factores de empregabilidade. A relevância científica do artigo reside no facto de não só intervir no debate internacional sobre os conceitos de competência profissional e empregabilidade, mas também e sobretudo, por ter identificado, no contexto moçambicano, alguns factores de empregabilidade.

O artigo apresenta, sucessivamente: o resumo, a introdução, o quadro teórico onde são discutidos os conceitos de competência profissional, empregabilidade e factores de empregabilidade e por fim, as considerações finais.

Quadro Teórico

O relatório “Reimaginar nossos futuros juntos”, da UNESCO (2022) reconhece que a educação como um dos direitos fundamentais da humanidade deve, com o envolvimento de todos, desenvolver as competências sociais e profissionais necessárias na sociedade e nos locais de trabalho do século XXI. Esta posição é corroborada por Rios (2011) e Mazula (2018) tendo como base de argumentação a natureza mutável do trabalho e as diferentes formas pelas quais a segurança económica pode ser suprida, num contexto transformado pela inteligência artificial, automação e mudanças estruturais que remodelam o emprego globalmente, numa altura em que vivemos num mundo complexo, dinâmico e imprevisível.

O relatório da UNESCO entra em consonância com a teoria do capital humano defendida por Schultz (1967), que advoga que o investimento na educação aumenta a qualidade da força de trabalho, propicia ganhos de produtividade, conduz ao crescimento económico e à criação de postos de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (2019) afirma que os avanços tecnológicos e a ecologização das economias criarão postos de trabalho, mas, os trabalhadores menos preparados para aproveitar as novas oportunidades, perderão os seus empregos por causa da turbulência do mercado de emprego que resulta da reestruturação de empresas, criação e desaparecimento de postos de trabalho, despedimentos e contratação de serviços (Fraga, 2012). As perdas de emprego podem resultar tanto da não atualização das suas competências profissionais, assim como da combinação de factores adversos da sociedade e do mercado de trabalho que põem em risco a empregabilidade de muitos jovens e adultos.

Neste contexto, a educação deve ser capaz de desenvolver, nos estudantes, competências e habilidades comportamentais e emocionais, que lhes habilitem a tomar decisões e solucionar problemas, para que consigam ter sucesso pessoal, profissional e social e enfrentar os desafios da sociedade nos tempos presentes e no futuro (Soares, Luz, Jung & Fossatti, 2021).

Na perspectiva dos mesmos autores, a educação como processo de aprendizagem proactiva ao longo do qual o formando constrói e reconstrói de forma cíclica a sua representação do mundo modificando-se a si mesmo e ao seu sonho de autorrealização, deve formar cidadãos autónomos, criativos, inovadores, comprometidos com a causa comum e que têm a coragem de assumir riscos calculados sem perder o foco e que nas suas intervenções primem pela eficiência, eficácia e qualidade.

Vista sob o prisma da epistemologia da prática e de inovações pedagógicas alicerçada na teoria de educação de John Dewey (1934/2017), a educação deve criar, recriar e cristalizar de forma progressiva e visionária uma verdadeira obra de arte «perspectivada enquanto forma de experiência vital intensificada do real, e o conjunto de acontecimentos e vivências que cada um de nós reconhece como constituindo e enraizando, no seu sentido mais amplo e geral, a *experiência humana*» (Duarte, 2017, p. 161).

A experiência humana decorre da adaptação resultante da interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. No modelo construtivista do qual Jean Piaget, Lev Vygotsky e Gaston Bachelard são, por Fosnot (1995) e Bertrand (2001) apontados como sendo percursores, o conceito ambiente tanto pode se referir à totalidade de objetos permanentes e das suas relações que abstraímos do fluxo da nossa experiência, assim como ao que rodeia o objeto que abstraímos/isolamos. Neste contexto, tanto o objeto como tudo o que o rodeia fazem parte do campo da nossa própria experiência e não de um mundo objetivo independente do observador (Glaserfeld, 1995). À luz do raciocínio construtivista que constituiu pedra angular da epistemologia genética de Piaget (1977), «todos os organismos vivos aprendem, ou seja, transformam os seus comportamentos, num processo histórico em que cada momento da sua ontogenia constitui a base sobre a qual um novo comportamento surgirá» (Oliveira, 1999, p. 39).

Neste contexto o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre os futuros da Educação (2022) sublinha que a educação deve ser de qualidade, integral, inclusiva e participativa, em todos os níveis. Para o efeito, o relatório apela à transformação da educação como contrato social, à luz do qual e na perspetiva do Papa Francisco, todos os responsáveis por ela - família, escola e instituições sociais, culturais, religiosas, o Estado, as comunidades, empresas, participem na mesma de modo solidário, para que essa educação cuide da casa comum, seja mais humana, fraterna, transformadora, equitativa, satisfatória, que respeite os valores culturais, construa e consolide a unidade na diferença e na diversidade, seja significativa e relevante para as diversas necessidades das economias e sociedades do século XXI (Klein, 2021). Este posicionamento da UNESCO surge perante evidências que indicam que a estrutura do mercado de trabalho tem passado por profundas mudanças que se têm refletido nas altas taxas de desemprego, acompanhadas da crescente insegurança e precariedade das novas formas de ocupação laboral e flexibilização da força de trabalho (Segnini, 2000). Por isso, hoje, a educação e a formação profissional devem ser empreendedoras e aparecem como questões centrais pois elas devem ser capazes de dotar os trabalhadores de competências profissionais que lhes permitam adaptar-se às mudanças técnicas e tecnológicas e minimizar os efeitos do desemprego. A educação deve ajudar os jovens e adultos a construir

competências úteis que aumentem a produtividade dos funcionários e os encorajem a seguir o caminho do empreendedorismo.

Empreendedorismo e educação empreendedora

O empreendedorismo é a capacidade do indivíduo de encontrar uma ideia de negócio através do desencadeamento de processos em que as oportunidades como fenómenos objetivos são identificadas, avaliadas aproveitadas e transformadas em prática. A capacidade de identificação de oportunidades é uma habilidade cognitiva que emana da interação recursiva entre as características do indivíduo e o contexto que é fonte das oportunidades que existem independentemente da vontade humana, na perspectiva da *ontologia realista*; ela pode ser desenvolvida através dos processos de ensino e aprendizagem e permite ao indivíduo identificar ideias e transferi-las para potenciais produtos, processos ou serviços que tenham valor para os clientes, usuários finais ou sociedade (Farrokhnia *et al*, 2022). O empreendedorismo como competência de natureza transversal deve ajudar os cidadãos a desenvolver capacidades para participar ativamente na sociedade, administrar suas vidas e carreiras e desencadear e implementar iniciativas de valor comercial, cultural ou social (Conselho Europeu, 2018).

Para conceber e implementar convenientemente as ideias empreendedoras e dominar os processos a elas inerentes, o sujeito precisa de passar por uma educação empreendedora que está focada no desenho, desenvolvimento e desencadeamento de processos educativos que levem à produção de graduados dotados de habilidades para a vida. A educação empreendedora constrói nos alunos, habilidades e mentalidade viradas para desenvolver e transformar ideias criativas e empreendedoras e pô-las em acção nas mais diversas esferas da vida independentemente de ter ou não finalidade económica (Miço & Cungu, 2023). A educação empreendedora desempenha um papel crucial na capacitação dos estudantes para o empreendedorismo e melhoria da sua empregabilidade (Fossatti *et al*, 2023), ajuda os estudantes universitários a aguçar as suas intenções empreendedoras (Hoang *et al.*, 2021; Fossatti *et al*, 2023), aumenta as habilidades dos estudantes universitários para a identificação e avaliação de oportunidades e a capacidade de resolver problemas, assim como de estabelecer parcerias (Okolie *et al.*, 2021).

Na actualidade educação empreendedora assumiu dimensões sociais, psicológicas e pedagógicas, tornando-se um processo através do qual os alunos adquirem um amplo conjunto de competências, que trazem benefícios individuais, sociais e económicos (Conselho Europeu 2011; Miço & Cungu, 2023). A educação empreendedora dá responsabilidade aos alunos, orienta-os na identificação de oportunidades, apoia a aprendizagem inventiva, incentiva a confiança nas próprias capacidades do aluno, a cooperação entre os alunos e destaca a importância do envolvimento do sector produtivo na educação para construção de competências empreendedoras no seio dos alunos (Conselho Europeu, 2021; Apostu *et al*. 2022; Miço & Cungu, 2023).

Competência profissional

Os empregadores precisam de trabalhadores com competências profissionais que se enquadrem no contexto do local de trabalho contemporâneo, apesar de reconhecerem que os

graduados têm a capacidade de desenvolver competências específicas, processos e sistemas de valores (Maclean & Ordonez, 2007; Lan, 2018). O sector produtivo procura trabalhadores que tenham competências flexíveis, que sejam proactivos, detentores de habilidades interpessoais, capazes de usar competências de elevado nível para facilitar a realização de trabalho inovador, resolver problemas e catalisar a transformação das organizações; quer, também, trabalhadores reflexivos com capacidade de liderança e de correr riscos moderados e ponderados, que tenham vontade de aprender e capacidade de adaptação a diversas situações do processo produtivo ou de prestação de serviços, com habilidades de persuasão e de trabalhar em equipa e que sejam capazes de continuar aprendendo das suas experiências ao longo da vida, tanto como indivíduos assim como em associação com outros numa sociedade diversa e dinâmica (Holden, & Jameson, 2002; Maclean & Ordonez, 2007; Lan, 2018). A esse conjunto de atributos que devem ser adquiridos pelos estudantes durante o percurso estudantil e não só e que vão para além das fronteiras dos atributos que são adquiridos através da frequência das unidades curriculares, chama-se competências genéricas ou competências ou habilidades fundamentais ou ainda competências-chave pois elas são aplicáveis em todas as circunstâncias (Barrie, 2006).

A competência profissional refere-se aos conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e comportamentos que os profissionais precisam para realizar com sucesso uma determinada atividade ou tarefa (Morris *et al*, 2013). É a capacidade de transformar esses conhecimentos, habilidades, valores, atitudes e experiências da vida, em ferramentas úteis e eficazes para resolver os problemas do quotidiano social, profissional ou outro, e de tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidades do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais (Zarifan 2003). A competência profissional resulta da combinação complexa e sinérgica de várias competências, nomeadamente, as cognitivas (aquisição de conhecimentos), funcionais (saber executar tarefas concretas), pessoais (saber ser, estar, agir, comunicar) e meta competências que se referem à capacidade de aprender para lidar com incertezas (Morris *et al* 2013).

Ser competente é saber agir profissionalmente na complexidade; é ousar julgar em momentos de incerteza, dificuldade, ambivalência, contradição, dúvida; ser competente é ser tolerante, saber inovar, saber empreender, ser o Homem da situação, saber aprender e aprender a aprender (Gazier, 1990; Zarifan 2003; Cornu, 2003; Mesquita, 2011; Fraga, 2012; Mazula 2018 e outros). A competência é sempre específica para uma família de situações (Mazula, 2018).

Rios (2011, p.91) identifica quatro dimensões das competências, nomeadamente: a) *dimensão técnica*, que diz respeito ao domínio dos saberes, dos conteúdos e técnicas, necessários para a intervenção em cada área específica do trabalho e à habilidade de construí-los e reconstruí-los; b) *dimensão estética* - relaciona-se com a presença da sensibilidade dos indivíduos na percepção das relações intersubjectivas que se dão no seu trabalho; c) *dimensão política* – refere-se à consciência e à definição de participação na construção colectiva da sociedade e ao exercício de direitos e deveres. Está ligada à justiça como princípio de igualdade na diferença, à solidariedade e fraternidade, um princípio que evidencia a disponibilidade para “sentir junto”, partilhar efectivamente a existência, na pluralidade de valores e d) a *dimensão ética* - diz respeito à orientação da acção, fundada nos princípios do respeito, da solidariedade e da justiça, na direcção da realização de um bem colectivo.

Ligado ao conceito *competência profissional*, está o conceito *profissionalidade*. Na perspectiva de Cornu (2003) e Rios (2011), a *profissionalidade*, assume uma característica bipolar,

composta pela *profissionalização*, dominada pela especialidade técnica num laço contratual com a instituição empregadora e o *profissionalismo* que implica um orgulho proveniente do domínio das competências e de tarefas complexas. Estas misturam preocupação de eficácia, ética, iniciativa e responsabilidade perante a sociedade. A Profissionalização e o profissionalismo concorrem para o aperfeiçoamento dos atributos da competência profissional.

Competências transferíveis

As competências que, tendo sido adquiridas num contexto (formal e/ou informal) são aplicadas num outro/novo contexto, são competências transferíveis que, em geral, podem ser compreendidas como sendo um conjunto de qualidades, características, habilidades e conhecimentos que constituem a empregabilidade dos indivíduos (Lan 2018). Dependendo do contexto em que a transferência ocorre, as competências podem ser classificadas em *transferíveis de imediato (near transfer)* – envolvem habilidades idênticas que são aplicáveis em diferentes tarefas e correspondem aos atributos que habilitam os graduados a transferir os conhecimentos e habilidades para contextos semelhantes aos da aprendizagem; e *transferíveis a posteriori (far transfer)* – transcendem as fronteiras das unidades curriculares, infundem e habilitam os graduados a transcender e transformar os conhecimentos adquiridos para enfrentar novos e complexos desafios que requerem conhecimentos profundos (Bennett *et al*, 2000).

De acordo com a sua complexidade crescente, as competências transferíveis podem ser classificadas em quatro categorias, nomeadamente, (i) *precursoras* – são as competências pré-existentes em estudantes universitários, consideradas como pressupostos para os estudos universitários e que não se aprendem na universidade; (ii) *complementares* – adquirem-se durante os estudos universitários, mas em processos separados das aprendizagens curriculares. São competências profissionais pessoais, atomísticas, funcionais e discretas em relação às aprendizagens curriculares; (iii) *translacionais* – trata-se de atributos e habilidades genéricas que permitem aos estudantes transformar os conhecimentos adquiridos nas disciplinas curriculares e aplicá-los em realidades concretas. São a combinação sinérgica dos atributos pessoais, habilidades cognitivas, habilidades de aplicação de competências, combinados com os resultados das aprendizagens curriculares; (iv) *competências habilitadoras* – são atributos genéricos habilitadores e estão integrados nos resultados de aprendizagem, que infundem e possibilitam todo o aprendizado e conhecimento académico (Barrie 2006). São habilidades e aptidões interligadas que facilitam o processo de aprendizagem e permitem aos graduados, adquirir e moldar novos conhecimentos. Esses atributos genéricos transcendem as fronteiras das unidades curriculares, embora sejam inicialmente desenvolvidos dentro desse contexto (Lan, 2018).

Competências transferíveis são aquelas que são mais valorizadas pelos empregadores, são necessárias em qualquer empresa e que permitem as pessoas participar activamente e adaptar-se num mercado de trabalho flexível (Bennett *et al*, 2000; Fallows, S. & Steven, C., 2013; Lan, 2018). Incluem habilidades e atributos amplos que permitem a empregabilidade do indivíduo, tais como a capacidade de trabalhar em equipa, de comunicar, liderança, pensamento crítico e capacidade de resolver problemas (Lowden, Hall, Elliot & Lewin, 2011),

capacidade de trabalhar com os outros, capacidade de organização, auto motivação, capacidade básica para usar as TICs, habilidade de comunicar, iniciativa, criatividade, capacidade para resolver problemas e liderança (Bennett *et al*, 2000; Bennett, 2002).

Essas competências estão directamente correlacionadas com o desempenho no trabalho e podem ser classificadas em (i) estáveis, quando são relativamente fixas como são os casos de habilidade natural e estabilidade emocional e podem constringer o potencial de um sujeito desenvolver uma determinada capacidade, (ii) dinâmicas, podem ser adquiridas e desenvolvidas com treinamento e prática, e avaliadas de acordo com padrões (Morris *et al*, 2013).

Empregabilidade

A empregabilidade representa o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um profissional importante para a sua organização; é a aptidão de um indivíduo ao trabalho, avaliada por indicadores probabilísticos como tempo de permanência no emprego, duração média diária ou semanal do trabalho e valor de salário (Munhoz, 2007). Tornar alguém empregável significa desenvolver a capacidade pessoal e profissional de modo a maximizar o potencial de emprego de um indivíduo (Smith, 2010; Fraga, 2012), o que justifica que «as políticas de intervenção no domínio da empregabilidade procurem incidir nos vários modos de fortalecer a posição do trabalhador no mercado de emprego» (Fraga, 2012, p. 83). A empregabilidade de um indivíduo é a sua «capacidade de preservar a ocupação actual (num ambiente onde se instabilizam os requerimentos vis-à-vis à mão-de-obra) ou, mesmo, de vir a reempregar-se [...] em caso de perda do emprego» (Balassiano, 2005; Cardoso, 1997, p. 12).

Empregabilidade diz respeito à propensão/habilidade dos estudantes graduados para conseguir e manter um emprego satisfatório (Harvey, 2001). É a capacidade de empreender, fazer e aprender a fazer ao longo da vida e em contextos complexos e diferenciados do mercado de trabalho; a empregabilidade corresponde à capacidade de concretizar o potencial através de um emprego ou autoemprego sustentável considerando a interacção entre características pessoais e o mercado de emprego. É um «conjunto de competências que você comprovadamente possui ou pode desenvolver dentro ou fora da empresa; é a condição de se sentir vivo, capaz, produtivo; ela diz respeito a você como indivíduo e não mais à situação, boa ou má da empresa ou do país» (Moraes 1998; Frigotto, 2009, p.10). Entretanto, Van der Heijde e Van der Heijden (2006) ressaltam que o desenvolvimento da empregabilidade não é um problema estritamente individual do trabalhador, mas uma responsabilidade partilhada com as organizações que acolhem os indivíduos. Portanto, as organizações devem criar condições necessárias para o desenvolvimento das competências e da carreira dos seus colaboradores. Harvey (2001) identifica dois níveis de empregabilidade, nomeadamente, e *empregabilidade individual* e a *empregabilidade institucional*.

A *empregabilidade institucional* é a capacidade de uma instituição de ensino formar graduados empregáveis e está ligada ao posicionamento estratégico desta no *ranking* nacional e internacional, número dos graduados que conseguem emprego, nível do seu comprometimento em desenvolver e implementar programas que construam a empregabilidade de estudantes (Harvey, 2001) promovendo, de forma explícita, o contacto sistemático destes com o sector produtivo através de programas de aprendizagem mista escola-empresa. A empregabilidade institucional implica a criação de oportunidades para a

empregabilidade dos estudantes. A ligação escola-sector de trabalho é destacável, por exemplo, nos cursos de medicina, enfermagem, formação de professores, que tem programas de estudo intimamente ligados à aprendizagem em ambientes práticos directamente relacionados com as actividades diárias dos potenciais empregadores (Harvey, 2001). A empregabilidade institucional pressupõe que os graduados das instituições de ensino que implementam metodologias activas e criativas de ensino e programas de aprendizagem mista escola-sector produtivo sejam detentores de competências requeridas pelos empregadores e, por esta via, sejam mais atraentes para o mercado de trabalho e, conseqüentemente empregáveis.

O conceito de *empregabilidade individual* está associado à «ideologia liberal, que pressupõe que os indivíduos são responsáveis pela sua posição no mercado de trabalho. Portanto, as chances e condições de inserção seriam condicionadas aos atributos individuais» (Machado, 1998, p. 18). Neste contexto, exige-se do trabalhador versatilidade e capacidade de se “auto-empresariar”, assumindo riscos pelas mudanças na sua trajectória profissional.

O *modelo de desenvolvimento da empregabilidade e emprego* desenvolvido por Harvey (2001) sublinha a importância da interacção sinérgica entre a *instituição de ensino* que deve criar oportunidades para o desenvolvimento da empregabilidade, o *graduado* que através do aproveitamento que faz das oportunidades para o desenvolvimento da empregabilidade que foram criadas pela instituição de ensino, da sua experiência e através da realização de actividades extracurriculares constrói a sua empregabilidade, e o *empregador* que aplica procedimentos de recrutamento e selecção e transforma a empregabilidade dos graduados em emprego, em função da visão, missão e objectivos empresariais.

Na economia do século XXI e no contexto dos debates em torno da empregabilidade, pensar-se, na perspectiva de Frigotto *et al* (2009), no relacionamento vitalício dos indivíduos com a empresa não passa de um sonho irrealizável pois, hoje, a única relação vitalícia possível de estabelecer com dignidade são as competências que o cidadão pode deter.

Estudos empíricos consistentes sobre a empregabilidade – tanto pelo facto de ser benéfica para os trabalhadores, assim como pela sua relevância na percepção de segurança profissional – abordando «diversas perspectivas e níveis (individual, organizacional e industrial) e ao longo de várias disciplinas académicas, tais como negócios e gestão, [...] psicologia, ciências da educação e teoria da carreira» (Thijssen, 2008; Fraga, 2012, p. 80), foram registados a partir do final dos anos noventa do século XX.

A nível individual, alguns estudos sugerem que a percepção do índice de empregabilidade dos colaboradores condiciona o comportamento destes em relação ao seu envolvimento com os objectivos da organização, a intenção de saída e o investimento na carreira, sobretudo em contextos em que a segurança profissional possa estar em causa (Fraga, 2012). Por outro lado, as abordagens fundadas em psicologia do trabalho enquadram e avaliam a empregabilidade enquanto conjunto de características pessoais que fomentam a adaptabilidade activa no trabalho, ao invés da perspectiva que incide apenas nos conhecimentos, aptidões e capacidades (Fugate, 2006; Fraga, 2012). Outrossim, na identificação das características e competências facilitadoras da empregabilidade é importante para a definição de políticas de intervenção mais ajustadas ao nível das carreiras (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006) e para a dinamização e criação de potencial nos indivíduos que, tomados no seu conjunto, constituem os recursos humanos de uma organização ou, a um nível macro, de um país (Fraga,

2012). Na perspectiva de Fraga (2012), ser detentor de competências técnico-profissionais numa determinada área de actividades é, sem dúvidas, importante, mas, também, possuir capacidade de adaptação, de resiliência, de construir novas competências e aprender novas formas de ser, estar e fazer, para além de importante, faz a diferença.

Podem ser identificadas três áreas de estudo da empregabilidade, nomeadamente (i) empregabilidade da força de trabalho nacional - está relacionada com a definição de políticas governamentais de empregabilidade ou definição nacional de competências profissionais; (ii) empregabilidade dos indivíduos – enquadrada na gestão de recursos humanos e na psicologia do trabalho e das carreiras, enfatiza a responsabilidade pessoal do trabalhador no desenvolvimento da carreira e a sua capacidade para lidar com as mudanças nos mercados de emprego internos e externos; e (iii) empregabilidade como uma estratégia de Recursos Humanos - relaciona empregabilidade e a educação formal que deve proporcionar aos graduados habilidades que os empregadores procuram (Rothwell, *et al.* 2009; Thijssen *et al.* 2008).

Na actualidade, existem correntes que defendem a existência de uma relação independente entre organização e indivíduo, que origina a concepção de *carreira em “Y”* ou carreira sem fronteiras ou carreira proteana. Trata-se de uma carreira que não é limitada pelas fronteiras de uma determinada organização e caracterizada pela «mobilidade de emprego, por empregadores múltiplos, por competências transferíveis e adequadas a actividades baseadas em projectos e por redes sociais que definem e sustentam a carreira» (Fraga, 2012, p. 79). Na perspectiva da carreira proteana, cabe ao trabalhador desenvolver uma progressiva visão holística sobre as organizações para nelas se poder inserir e progredir conquistando a satisfação e realização pessoal em todos os domínios. Por seu turno, os empregadores e os governos devem ajudar os trabalhadores a desenvolver as suas competências de trabalho ou a obter um emprego (Thijssen *et al.*, 2008).

A nova cultura do mundo de trabalho, apesar de trazer custos para os indivíduos, conduz à flexibilização do contracto de trabalho de modo a permitir a criação de um espaço e de condições necessárias para que o «indivíduo possa trilhar uma carreira compatível com suas características e interesses pessoais», para além de propiciar às empresas a retenção do «capital humano necessário para o alcance dos objectivos organizacionais» (Lemos *et al.* 2011, p. 591).

A empregabilidade depende de muitos factores em função do contexto socioeconómico, político e tecnológico.

Factores de empregabilidade

A revisão da literatura feita por Rothwell e Arnold (2007) concluiu que a empregabilidade abrange vários atributos que incluem conhecimentos e competências, capacidade de aprendizagem, domínio da gestão e pesquisa de carreira e conhecimentos profissionais. E, para além dos atributos individuais a empregabilidade também depende dos factores internos e externos às organizações. Para Pires (2020), existe uma série de características tais como o «espírito de iniciativa, a polivalência, o sentido de responsabilidade, a capacidade de trabalhar em grupo, a capacidade de adaptação, a capacidade de comunicação, o estar disposto a aprender, a capacidade de resolução de problemas, a criatividade e o pensamento crítico» (p.1) que desempenham um papel importante em qualquer emprego que, independentemente do contexto, potenciam a empregabilidade.

Aubret (2007) e Fraga (2012), identificam seis competências-chave que, de forma significativa, influenciam na empregabilidade do indivíduo: (i) capacidade de trabalhar em equipa; (ii) capacidade de comunicar com os outros; (iii) capacidade de resolver problemas (iv) capacidade de organizar as actividades; (v) capacidade de tratar a informação e (vi) capacidade de enquadrar/liderar as pessoas. Van der Heijde & Van der Heijden, (2006) apontam cinco dimensões ou competências/factores de empregabilidade, nomeadamente: (i) conhecimento profissional especializado (ii) antecipação e optimização (preparação antecipada para futuras mudanças no trabalho), flexibilidade/adaptabilidade pessoal; (iii) sentido corporativo (partilha de responsabilidades) e (v) equilíbrio entre interesses do empregador e do trabalhador. Analisando as propostas feitas por Aubret e por Van der Heijde & Van der Heijden (2006) nota-se que tanto num como noutro caso, as competências que são exigidas para ser empregável são semelhantes.

Ao conceito *competências profissionais* agrega-se o conceito *capital humano do trabalhador* ou do candidato a emprego, que é o conjunto de factores tais como «a idade, o nível de habilitações, a experiência e a formação profissionais, o desempenho profissional e permanência organizacional, a inteligência emocional, a capacidade cognitiva e o conhecimento, as aptidões, as capacidades » e outras características pessoais que influenciam as variáveis de progressão na carreira de determinado indivíduo (Fugate *et al.* 2004; Fraga, 2012), como alguns dos importantes factores de empregabilidade.

O capital humano e os relacionamentos que constituem o capital social são elementos importantes para o indivíduo se definir a si próprio no contexto do trabalho e progredir em carreiras profissionais específicas (Fugate *et al.* 2004, citado em Fraga 2012).

O estudo realizado por Caetano (2019) em 12 empresas grandes e médias incluindo 2 multinacionais que operam em Moçambique mostra que, em ordem decrescente, a capacidade de ouvir e tomar decisão; o possuir a mentalidade voltada à inovação; conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (competências); boas relações interpessoais; a liderança; a capacidade de trabalhar em equipa, boa formação geral, boa qualificação profissional; criatividade, capacidade de fazer trabalho autónomo, capacidade de antecipar o futuro e correr risco moderado e formação multifacetada, são os principais factores de empregabilidade que foram confirmados pelos 36 participantes do inquérito.

O resultado desse estudo coincide com os resultados publicados em literaturas científicas de várias latitudes do mundo.

Discussão

Com efeito, os factores de empregabilidade que foram identificados em Caetano (2019) encontram alinhamento em Pires (2020, p. 1) que aponta o espírito de iniciativa, a polivalência, o sentido de responsabilidade, a capacidade de trabalhar em grupo, a capacidade de adaptação, a capacidade de comunicação, o estar disposto a aprender, a capacidade de resolução de problemas, a criatividade e o pensamento crítico, como factores de empregabilidade; Aubret (2007) e Fraga (2012), que identificam a capacidade de trabalhar em equipa, a capacidade de comunicar com os outros, a capacidade de resolver problemas, a capacidade de organizar as actividades, e a capacidade de enquadrar/liderar as pessoas como factores de empregabilidade. O estudo também encontra ressonância em Van der Heijde & Van der Heijden, (2006) que citam o conhecimento profissional especializado, a antecipação e optimização ou preparação antecipada para futuras mudanças no trabalho, a flexibilidade/adaptabilidade pessoal, o sentido corporativo ou partilha de responsabilidades e o equilíbrio entre interesses do empregador e do trabalhador como dimensões ou factores de empregabilidade e Fugate et al (2004) que menciona o nível de habilitações, a formação profissional, o conhecimento, as aptidões, as capacidades, como factores que influenciam as variáveis de progressão na carreira de determinado individuo. No âmbito da educação empreendedora, o estudo encontra eco em Soares, Luz, Jung & Fossatti, 2021, que consideram a criatividade como algo positivo e inerente ao empreendedorismo visto que, a educação empreendedora deve ajudar os estudantes de todas as idades e géneros, sem distinção que qualquer tipo, a construir e desenvolver competências teóricas, técnicas, profissionais, emocionais, sociais, éticas e morais, que os tornem capazes de empreender na vida e ao longo da vida, a fim de enfrentarem com sucesso, os desafios que se lhes são colocados no mundo complexo, dinâmico e imprevisível hoje, amanhã e sempre. Também está em alinhamento quando os mesmos autores afirmam que a educação empreendedora (básica, média ou universitária) forma cidadãos criativos, inovadores, autónomos e que têm a coragem de assumir riscos calculados sem perder o foco.

Referências bibliográficas

- Apostu, S. A. et al. (2022). *Economic Growth through the Lenses of Education, Entrepreneurship, and Innovation. Administrative Sciences* 12: 74. Consultado em 11.5.2024.
- Balassiano, M.; Seabra, A. A. & Lemos, A. H. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano? In: *Revista de Administração Contemporânea*, 2005, vol.9 nº 4 Curitiba: Oct./Dez.
- Barrie, S. (2006). Understanding What We Mean by the Generic Attributes of Graduates. *Higher Education*, 51(2), 215-241.
- Caetano, J. (2019). O Ensino Técnico Profissional em Moçambique: Reflexão crítica sobre a formação profissional e a empregabilidade. Imprensa Universitária – UEM. Maputo – Moçambique.
- Cardoso, A. et al. Trajectórias Ocupacionais, Desemprego e Empregabilidade. Há algo de novo na Agenda dos Estudos Sociais do Trabalho no Brasil». In: *Contemporaneidade e Educação*. Rio de Janeiro: IEC, 1997, ano 2, n.º1, pp. 7-23, 1.º semestre.
- Cornu, R. (2003). *Educação, Saber e Produção*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Fraga, S. I. D. (2012). Adaptabilidade e empregabilidade. Tese de Doutoramento. Universidade de Lisboa.
- Duarte, M. M. (2017). A arte como experiência [Resenha de: DEWEY, John. *Art as Experience*. New York: A Perigee Book, 1980.]. *Crítica Cultural – Critic*, Palhoça, SC, v. 12, n. 1, p. 161-169, jan./jun. <https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/5950827/document.pdf>. Consultado em Março de 2024.
- Fosnot, C. T. (1995). *Construtivismo e Educação – Teoria, Perspectivas e Prática*. Lisboa : Instituto Piaget.
- Frigotto, G.; Ciavatta, M. & Ramos, M. Vocational Education and DDevelopment. In: UNESCO. *International Handbook of Education for Changing World of Work*. Bon, Germany: UNIVAC, 2009, pp. 1307-1319.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Glaserfeld, E. V. (1995). «Aspectos do Construtivismo». In: FOSNOT, Catherine Twomey (Org). *Construtivismo e Educação – Teoria, Perspectivas e Prática*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employability, *Quality in Higher Education*, 7. 97-109.
- Machado, L. R. S. Educação Básica, Empregabilidade e Competência». In: *Revista Trabalho e Educação*. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, 1998, n.º 3, p. 15-21, Jan./Jul.
- Mao, Jina & Shen, Yan (2020). Identity as career capital: enhancing employability in creative industries and beyond. *Career Development International Journal*.
- Mazula, B. (1995). *Educação, Cultura e Ideologia em Moçambique, 1975-1985*. Porto: Edições Afrontamento e Fundo Bibliográfico da Língua Portuguesa.
- Miço, H. & Cungu, J (2023). Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. *Administrative Sciences* 13: 22. <https://doi.org/10.3390/admsci13010022>.
- Munhoz, G. de S. Empregabilidade e Educação corporativa: Um Estudo de caso. In: *Revista Cesumar - Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, Jul./Dez.2007, v. 12, n.º 2, pp. 199-220.
-

- Okolie, U. C., Igwe, P. A., Ayoola, A. A., Nwosu, H. E., Kanu, C., & Mong, I. K. (2021). Entrepreneurial competencies of undergraduate students: The case of universities in Nigeria. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100452. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100452>. Assesado em 25.03.2024.
- Oliveira, C. C. (1999). *A Educação como Processo Auto Organizativo – Fundamentos Teóricos para uma Educação Permanente e Comunitária*. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.
- Organização das Nações Unidas (2016). Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”. Nova Iorque (EUA).
- PIAGET, J. (1977). *Equilibration of Cognitive Structures*. Nova Iorque: Viking.
- Pires, C. (2020). O objectivo da empregabilidade no processo de ensino/aprendizagem. Março 2020, publicação nº3, Gabinete de Apoio à Inovação, Transferência, Empreendedorismo e Cooperação da Universidade de Évora, Portugal.
- Rios, T. A. (2011). *Ética e Competência: Questões da Nossa Época*. 20ª Edição. São Paulo: Cortez.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2008). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Journal of Vocational Behavior* · August 2008. DOI: 10.1016/j.jvb.2007.12.001. Assesado em 25.05.2024.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior* · October 2009. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.05.002. Assesado em 25.05.2024. Article in *Journal of Vocational Behavior* · October 2009 DOI: 10.1016/j.jvb.2009.05.002.
- Soares, T.P., Luz, C.B.S., Jung, H.S & Fossatti, P. (2021). Educação empreendedora na Educação Básica: Perspectivas dos pais. *Revista Imagens da Educação*, v. nº 4, p.191-212, out-dez, 2021. ISSN2179-8427.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. DOI:[10.1177/1534484308314955](https://doi.org/10.1177/1534484308314955). Assesado em 25.5.2024
- UNESCO (1990). *Declaração Mundial sobre Educação para todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem – Jomtien, 1990*.
- UNESCO (1998). *Educação: Um Tesouro a Descobrir*. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI (coord. por Jacques Delors). Porto: Ed. ASA.
- Van Der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). Competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). In search of suitable age management practices for lifelong employability and career success. In T.S. Rocco & J.G.L. T.
- Venkataraman, S. *et al.* (2022). Bridging the fields of entrepreneurship and education: The role of philosophical perspectives in fostering opportunity identification. *The International Journal of Management Education*. Volume 20, Issue 2, July 2022, 100632. Consultado em 27.05.2024.
- Zarifan, P. (2003). *O Modelo da Competência: Trajectória Histórica, Desafios Actuais e Propostas*. São Paulo: Editora Senac.