



ISSN: 2310-0036

Vol. 1 | Nº. 9 | Ano 2018

Plataformas de Empregabilidade dos Graduados pelas Instituições de Ensino Superior em Moçambique

Graduate Employability Platforms by Higher Education Institutions in Mozambique

Saïde Momade

Universidade Pedagógica de Moçambique

saidinhomomade@hotmail.com

Amalia Dickie

Universidade Católica de Moçambique

amalia.dickie@ucm.ac.mz

Resumo

As Instituições do Ensino Superior de Moçambique (IES) desempenham um papel preponderante na oferta de mão-de-obra qualificada ao mercado de trabalho nacional. Porém, o franco desafio que assiste a integração profissional destes graduados no mercado de trabalho, marcado pelo fraco acesso e reconhecimento exponencial da qualidade no processo de formação, anuncia a necessidade de análise do que as instituições produzem e como garantem uma melhor identificação e gestão de oportunidades de emprego para os seus graduados. É com esse prospecto que no presente artigo, levado a cabo no âmbito da tese de doutoramento, procurou-se investigar as condições, normas e mecanismos disponíveis para a criação de empregos para os graduados das IES em Moçambique. Este objectivo desdobra-se em outros específicos, a saber: a) identificar plataformas de empregabilidade dos graduados das IES em Moçambique; b) descrever os mecanismos de operacionalização inovativa dessas plataformas na interação entre estudantes e o mercado; c) analisar a percepção dos estudantes e graduados das IES resultante da operacionalização de cada plataforma. Relativamente a métodos, a pesquisa é de natureza qualitativa, sendo que os dados foram colhidos a partir de entrevistas e discussões em grupos de focagem. Foram inquiridos na generalidade 47 participantes dentre estudantes, docentes e dirigentes, ambos, de sete (7) IES com representação na província de Nampula. As principais constatações revelam que, nas IES estudadas, a estratégia utilizada para o reconhecimento de seus graduados no mercado de trabalho, embora com características específicas e próprias a cada uma, assenta nos estágios profissionalizantes por necessidade curricular. Como intervenientes das plataformas, as IES têm um papel limitado, sobretudo, por deficiências no estabelecimento de cooperação entre sectores e expectativas sobre os resultados.

Palavras-chave: plataformas, empregabilidade, graduado, IES.

Abstract

Higher Education Institutions of Mozambique (HEIs) play a major role in providing qualified labor to the national labor market. However, the frank challenge facing the professional integration of these graduates into the labor market, marked by poor access and exponential recognition of quality in the training process, reveals the need for an analysis of what institutions produce and how they ensure better identification and management of job opportunities for their graduates. It is with this prospect that in the present article, as part of a doctoral thesis, we sought to investigate the conditions, norms and mechanisms available for job creation for HEI graduates in Mozambique. The objectives were to, a) identify employability platforms for HEI graduates in Mozambique; b) describe the innovative operationalization mechanisms of these platforms in the interaction between students and the market; c) analyze the perception of students and graduates of HEIs resulting from the operationalization of each platform. Regarding methods, the research is qualitative, and the data were collected from interviews and discussions in focus groups. A total of 47 participants were surveyed among students, teachers and leaders, each of which were from seven HEIs in Nampula province. The main findings reveal that, in the studied HEIs, the strategy used for the recognition of their graduates in the labor market, although with its own specific characteristics, is based on the professionalization stages due to curricular need. As platform actors, HEIs have a role that is limited mainly by deficiencies in establishing cross-sectoral cooperation and expectations about outcomes.

Keywords: platforms, employability, graduates, HEIs.



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

Introdução

As IES, no exercício da sua tríplice missão – ensino, pesquisa, extensão, procuram atender às necessidades da sociedade, formando profissionais multidisciplinares, capazes de empreender crescimento nos mais diversos campos de conhecimento e intervenção ao nível do desenvolvimento (Sousa, Carniell & Araújo, 2005). Portanto, a participação das IES no processo de desenvolvimento do mercado de trabalho para os seus graduados é um fenómeno que pouco se regista em Moçambique. Como referem Zavale e Macamo (2016), embora seja o desejo das duas partes, quer as IES, como os graduados, pouco se documenta sobre o real esforço empreendido no sentido do firmamento participativo. Por outro lado, para Matos e Mosca (2010) e Alberto et al. (2012), predomina fraca comunicação entre as IES em Moçambique e os graduados, apesar de existirem pequenas iniciativas tais como, férias no distrito e incubadoras de negócios, há falta de clareza sobre o conjunto de políticas, condições e processos da operacionalização destas iniciativas isoladas. Este facto remete-nos à necessidade de uma análise profunda da participação das IES na promoção de acesso ao mercado dos seus graduados.

O presente artigo, procura aferir o contributo das plataformas de empregabilidade das Instituições do Ensino Superior de Moçambique, na promoção de oportunidades de emprego dos graduados. O estudo reveste-se de significativa pertinência na medida em que, a criação de condições para colocação dos graduados no mercado de trabalho não é preocupação única das IES em Moçambique, mas de todas as IES da África e do Mundo no geral. Assim sendo, o estudo foca-se na análise das plataformas de empregabilidade, baseando-se no modelo de Harvard, de que se destaca, devido à procura de seus graduados nos programas de MBA, como os melhores administradores de negócios do mundo; mas também do MIT, pelas patentes de invenção dos seus profissionais; e Stanford, em Silicon Valey (Wales, 2011). A Universidade de Aston, que, segundo Mickiewicz (2016) se destaca como líder em empregabilidade no Reino Unido pela rede de 10.000 pequenas e médias empresas filiadas à universidade, que retém a maior parte de graduados daquela instituição, também se mostrou um modelo de análise relevante. Assim, a pesquisa prende-se com a seguinte questão: que plataformas existem nas Instituições do Ensino Superior em Moçambique para garantir empregabilidade dos seus graduados?

1. Quadro teórico

1.1. Plataformas *versus* Emprego

A maioria das definições formais do termo “plataforma” concentram-se na reutilização e partilha de elementos comuns em produtos complexos ou sistemas de produção (Nederlof, Kamau-mbuthia, & Hawkins, 2011). De tal forma, uma plataforma de produto «é um conjunto de componentes, módulos ou partes comuns, dos quais um fluxo de produtos derivados pode ser criado e lançado eficientemente» (Meyer, 1997, p.19). Esta definição, é meramente aplicada no campo da economia industrial.

Porém, na forma mais ampla, uma plataforma representa uma colecção de activos que são compartilhados por um conjunto de produtos (Robertson, 1998). Os activos podem, segundo Nederlof, Kamau-mbuthia e Hawkins (2011), incluir componentes, processos, conhecimento e pessoas. Nesse âmbito, “plataforma” é também definida como «pacote de componente padrão em torno do qual os compradores e os vendedores coordenam os esforços» (Bresnahan, 1999, p.23).

O conceito de “plataforma” é ainda, comumente conhecido na perspectiva da tecnologia de informação como indicam estudos da empresa Accenture (2016) e os autores Evans e Gawer (2016). Esta, justifica-se pela arquitetura de *hardware* e/ou *software*, que permite que diversos inovadores, criem soluções modulares. Nesses termos, é definido «como um conjunto de componentes estáveis que suportam variedade e evolução em um sistema, restringindo os vínculos entre os outros componentes» (Baldwin & Woodard, 2008, p.74).

Entretanto, o mesmo termo é aplicado para referir uma arquitectura conceptual comum, que inclui uma estrutura e um conjunto de definições, normas e protocolos que proporcionam uma infraestrutura na qual componentes modulares se podem conectar, abrindo, assim o caminho para uma enorme inovação. No entanto, Baldwin e Woodard (2008), referem que uma plataforma se refere a um desenho de um conceito que serve de modelo, tendo sido desenvolvido muito recentemente por especialistas de educação em três âmbitos de pesquisa, nomeadamente: plataforma focada em produtos, sistemas tecnológicos e transacções. Na arquitectura de plataformas, alguns elementos permanecem fixos enquanto outros são altamente voláteis, permitindo que mais inovadores possam surgir, os quais mantendo os elementos comuns e fixos, sem violar as normas e protocolos, podem personalizar e criar uma nova solução. O conceito de plataforma, neste caso, transita do campo tecnológico ou comercial como se indica nos pressupostos acima.

As plataformas são assim, posicionadas na esfera mais alta dos sistemas de inovação uma vez que dispõem de uma interface de interação entre inovadores e aumentam a possibilidade de criação de produtos e subprodutos onde o eixo de funcionamento é o mesmo. A asserção a seguir indica com clareza que:

Um sistema de inovação pode ser definido como uma rede de organizações, empresas e indivíduos focado em trazer novos produtos, novos processos e novas formas de organização em uso económico, junto das instituições e políticas que afectam seu comportamento e desempenho. O conceito de sistemas de inovação abrange não só os fornecedores da ciência, mas, a totalidade e a interação de actores envolvidos na inovação. O mesmo estende-se para além da criação de conhecimento para abranger os factores que afectam a demanda e o uso do conhecimento de maneira inovadora e útil (Hall & Janssen 2006 p.16).

Uma plataforma, constitui “inovação” na prática, pois, não representa somente a tentativa de introdução de algo localmente novo, mas também, acerca da implementação bem-sucedida num ambiente específico (Spielman, 2009). Concomitantemente:

Se mostra como um fórum físico e/ou virtual para explorar oportunidades, abordar problemas comuns, investigar e implementar soluções conjuntas. As partes interessadas numa plataforma, deverão ter um objectivo comum em se juntar, o que precisa ser claro para todos os participantes e se traduzir em compromisso de cooperação. Este objectivo deve ser tangível, realista e realizável (Hall & Janssen, 2006, p.16).

O termo “emprego” tem a sua origem nos anos de 1400 d.C. Desde esse período, até ao início do século XVIII, a palavra era utilizada para referir uma tarefa ou empreitada. A conotação moderna do termo, reflete a relação entre o indivíduo e a organização onde uma tarefa produtiva é realizada, e por consequência, auferir rendimentos como resultado do cumprimento da tarefa produtiva ou serviços passíveis de transacções no mercado (Sousa, 1986).

Justifica-se a natureza do emprego na divisão do trabalho. De acordo com Adam Smith (1776), a sociedade de mercado transforma o homem necessariamente num detentor de emprego, impulsionando a preocupação dos homens à procura de emprego e não trabalho. De tal forma, um cidadão não empregado passa a ser imprestável para a sociedade. Por essa razão, refere Albornoz (1988) que, na antiguidade, se distinguia “trabalho” de “labor.” Para o autor, essas palavras têm etimologia diferente para designar o que hoje se considera a mesma actividade. Ambas conservam seu sentido, a despeito de serem repetidamente usadas como sinónimos.

o “trabalho” além de “labor” e da “acção”, é um dos elementos da vida activa.

“Labor” é a actividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano.
“Trabalho” é a actividade correspondente ao artificialismo da existência humana. A
“acção” corresponde à condição humana. (Albornoz, 1988, p.23)

De tal modo, uma plataforma proporciona oportunidades que podem ser exploradas pelos intervenientes da mesma. Por um lado, facilita a identificação de problemas que através da investigação, por outro, possibilita que os problemas sejam transformados em soluções que beneficiem todos intervenientes. As plataformas forçam com que todos intervenientes se comprometam e convirjam nos resultados a serem alcançados desde que constituídas como tal. No entanto, há que referenciar que, para o efeito, o termo “plataforma” será utilizado para referir um conjunto de definições, acordos e protocolos criados entre universidades, a sua comunidade e parceiros que facilitem inovações direccionadas para a criação de postos de trabalho para os graduados. Assim, o termo indica o conjunto de intervenientes de um determinado sector ou seguimento de actividades (ex: Plataforma da Sociedade Civil de Nampula, que representa o conjunto de instituições, organizações e pessoas que trabalham em grupos temáticos com interesse comum).

1.2. Plataformas de Empregabilidade

A empregabilidade patenteia a capacidade de um indivíduo se manter ou reinserir no mercado de trabalho, denotando a necessidade de o mesmo agrupar um conjunto de elementos que o torne capaz de competir com todos aqueles que disputam um emprego. Portanto, de acordo com Oliveira (2003), o conceito de “empregabilidade” surgiu como «instrumento de relativização da crise do emprego, face à incapacidade do sector produtivo de incorporar ou manter, no seu interior, o mesmo número de trabalhadores» (Oliveira, 2003, p.142).

Nestes termos, a “empregabilidade” reivindica o desemprego em massa, invocando a má qualificação dos trabalhadores face às novas exigências do mercado de trabalho. Nesse contexto, a apreensão pela empregabilidade de graduados pelas IES é global (Pérez & Cubero, 2014; Thoilliez, 2014).

No seu estudo Gascón, Bañares e Arriaga (2014), indicam que a empregabilidade é um dos principais factores de decisão na escolha da faculdade a ser frequentada pelo estudante. Neste âmbito, as Instituições de Ensino Superior que articulam os seus currículos para atender às empresas, privilegiam parcerias para inserção laboral dos seus graduados e sua permanência no mercado de trabalho. Portanto, alguns modelos mostram-se como referência pelo mundo. É o caso do MIT, Stanford e Harvard que constituíram uma plataforma que mantém a universidade ligada ao mercado de trabalho. Com base na teoria University-Industry Collaboration (UIC), Huang e Chen (2015), Ivascu, Cirjaliu e Draghici (2016), Rajalo e Vadi (2017), mostram que as IES que se engajam numa colaboração permanente através de projectos de pesquisa e

desenvolvimento comuns, contribuem mais para o desenvolvimento dos seus países, uma vez que criam uma simbiose entre a função investigativa da universidade e a função prática.

Zavale e Macamo (2016), no estudo realizado em Moçambique sobre o estado de transferência de tecnologias da universidade para o sector privado, constatam ser fraca e informal. O processo de transferência de tecnologias é produzido através de apresentação de ideais em reuniões informais, estágios e consultorias a académicos, ao invés de ser por meio de patentes e protótipos tecnológicos feitos pelos estudantes com apoio da universidade.

2. Metodologia

O paradigma interpretativo pressupõe uma abordagem qualitativa. O positivista Auguste Conte é taxativamente quantitativo. Há também, o socio-crítico e pós-moderno (Fernandes, 1991; Moita-Lopes, 1994; Chizzotti, 1999; Amado, 2014). O estudo enveredou pelo paradigma interpretativo, em forma de estudo de caso (apesar da aplicabilidade ser nacional para Moçambique, o seu escopo é restritamente para as IES com representação na cidade de Nampula). Este paradigma coloca em causa o conceito de “verdade” como representação ou reflexo do mundo de um modo externo aos sujeitos, para passar a ser percebida como construção reflexiva interpretativa dos sujeitos em contextos sociais e culturais circunscritos. Nestes termos, a base desta investigação foi o método qualitativo. Este método permite a produção de conhecimento objectivo e neutro, desde que o investigador se mantenha distante do objecto de estudo” (Canastra, Haanstra & Vilanculos, 2015, p.7). Assim, “a pesquisa qualitativa não utiliza intensivamente a estatística e expressão numérica dos resultados obtidos, pois, o seu objecto de estudo só pode ser qualificado” (Domingues & Neves, 2007 p.13). Apesar dos graduados serem quantificáveis, isto é, traduzidos em números, o estudo não intentou traduzi-los em quantidade. Por outro lado, na pesquisa qualificava, “o ambiente natural é fonte direta para coleta de dados, interpretação de fenómenos e atribuição de significados,” (Provdanov & Freitas, 2013, p.56).

O instrumento de recolha de dados utilizado neste estudo, foi a entrevista conduzida em grupo focal e entrevistas individuais não padronizadas com docentes das IES em estudo. Um grupo focal, também designado como grupo de discussão, é uma técnica que, de acordo com Morgan (1997) permite a recolha de dados através da interacção do grupo sobre um tópico apresentado pelo investigador. Esta definição remete-nos a três ingredientes principais: grupo focal como método de investigação dirigido à recolha de dados que localiza a interacção na discussão do grupo como a fonte dos dados e reconhece o papel ativo do investigador na dinamização da discussão do grupo, para efeitos de recolha dos dados. Krueger e Casey (2009) para além das

características anteriores, salientam também a focalização da discussão num dado assunto, o seu contributo para a compreensão do tópico de interesse e o facto dos participantes que os compõem terem alguma característica em comum e relevante face ao tema em discussão. Os entrevistados em grupos focais foram seleccionados de acordo com a universidade de proveniência (Universidade Católica de Moçambique, Pedagógica, UniLúrio, Mussa Bim Bique e o Instituto Superior de Gestão Comércio e Finanças) e foram compostas em 7 grupos de 1 a 8 estudantes.

As entrevistas são procedimentos flexíveis de recolha de dados e são especialmente apropriadas para colectar informações dos participantes sobre crenças e comportamentos (Ryan, Coughlar & Cronin, 2009). O estudo optou por entrevista não-padronizada, classificação de Babbie (2007), segundo o qual, não é permitida a inserção de novas questões aos longo da entrevista.

Com intuito de identificar e destacar as informações importantes e trazer à luz as plataformas de empregabilidade existentes, os dados recolhidos foram categorizados e subcategorizados, a partir das respostas dos grupos focais e das entrevistas individuais.

3. Apresentação, Análise e Discussão de Resultados

3.1. Governação das plataformas

No topo das categorias pesquisadas estava a governação das plataformas das IES de Moçambique. Colocado em questão, se as plataformas existem e em que espécie de consórcio, nas IES de Moçambique, se estabelecem. Apurou-se, nesse sentido, baseado nos conceitos e análise profunda das reflexões nos grupos focais, a existência deste mecanismo de empregabilidade nas IES estudadas. Os grupos focais reconheceram que os docentes têm o papel de facilitador do processo de aprendizagem. Tal papel centra-se na criação de bases teóricas para que os estudantes, dependendo da situação específica de cada universidade ou curso, possam estar preparados para enfrentar os desafios do mercado do trabalho, o que não requer o envolvimento directo desta classe no decorrer das actividades de índole prática. Entretanto, o envolvimento directo pode constituir uma estratégia curricular que permite fazer uma análise crítica do conhecimento do formando por outros profissionais da área, possibilitando a diversificação da aprendizagem. Por isso, infere-se que o fraco envolvimento deriva de dificuldades institucionais das universidades estabelecerem comunicação com o mercado de trabalho e que possa permitir a participação desta classe.

Porém, a associação de estudantes, definida como um dos intervenientes da plataforma de empregabilidade permite, de igual modo, a interacção com o mercado e garante a criação de um

perfil do estudante, que permite fácil acesso ao mesmo. Todos os participantes, desde os grupos focais das IES em estudo e os docentes entrevistados foram unânimes em reconhecer que a associação de estudantes é o elo nesse sentido. Não é por acaso que Knight e De Wit (1995), apontam a necessidade de garantir e estabelecer mecanismos de facilitação de cooperação entre as IES nacionais e estrangeiras através de órgãos académicos para identificar áreas estratégicas de cooperação científica e a sua potenciação através das IES; estimular a utilização de TIC como mecanismo de intercâmbio de informação científica; rever as políticas de migração temporária de estudantes, docentes e investigadores, para promover a utilização do sistema de equivalências (créditos) e qualificação regional dos cursos entre IES nacionais; e estabelecer mecanismos que facilitem a mobilidade de estudantes e docentes das IES como forma de promover a integração regional ao nível do ensino superior. Portanto, os intercâmbios entre estudantes de diversas IES podem constituir um instrumento que pode concorrer para a operacionalização destas práticas. Chama-se a atenção para o facto de que, quando o sistema de inovação estiver isolado, incorrer em risco, pois, este pode não desempenhar o seu papel de se tornar num mecanismo de operacionalização de um sistema (Nederlof, Kamau-mbuthia & Hawkins, 2011).

Os grupos focais IES1, IES2 e IES, incluindo docentes das mesmas, destacaram a exclusão do sector privado pelas universidades, apesar de ser este que tem oferecido oportunidades de estágios e emprego. Esta observação, não é igualmente partilhada pelos estudantes, cujas especificidades de formação recaem sobre as áreas aplicadas e/ ou exactas. O ponto saliente sobre a existência de diferenças no tratamento entre cursos de uma mesma universidade, existindo uns que têm mais privilégios, dispõem, em detrimento dos outros, de facilidade, por parte da universidade, em operacionalizar uma plataforma de empregabilidade para o curso. A inclusão do sector privado, nesse âmbito, enquadra-se na função tríplice de criar, transmitir e difundir o conhecimento, tal como as universidades são chamadas a assumir (Sousa, Carniello & Araújo, 2005), seja da maneira que se faz em universidades como Harvard, MIT e/ou juntamente com Aston.

Contudo, importa reter nesta subcategoria, um outro dado encontrado: a existência de divergências que indicam que os estudantes da IES, com foco na formação de quadros para o sector público, entendem que as ONGs, pouco fazem para contribuir nas plataformas de empregabilidade das IES. As IES, por mais que formem profissionais transversais, têm reconhecimento de que as ONGs têm contribuído na profissionalização dos estudantes por meio de estágios. Esta observação coincide com o papel dos *alumni*. Por outro lado, Matos e Mosca

(2010), Alberto et al. (2012), chegaram a denunciar a fraca comunicação entre as IES em Moçambique e os graduados.

O papel dos estudantes é reconhecido por Tumuti, Wanderi e Thoruwa (2013) como relevante na colaboração entre universidades e o mercado de trabalho, uma vez dela advirem benefícios. Verificou-se na análise objecto do estudo que a universidade e o mercado de trabalho devem procurar melhorar as habilidades dos graduados e assegurar uma transição entre a universidade e os ambientes de negócios, através da inserção participada pelos estudantes para estender mais oportunidades de adquirir experiência prática e habilidades que se mostram úteis no ingresso no mercado de trabalho.

Neste aspecto, os grupos focais afirmaram haver pouca informação referente ao papel dos parceiros no processo de empregabilidade. Porém, entendem ainda que, a sua existência (papel dos parceiros), é pertinente, principalmente, para ajudar à criação de mecanismos para a realização de pesquisas académicas e criação de oportunidades de estágio e formação dentro e fora do país. Como referem Matos e Mosca (2010), Alberto et al. (2012), esta realidade denuncia, mais uma vez, a fraca comunicação institucional que permite com que todos os actores, tenham acesso às oportunidades de a consumirem internamente, mas também, oportunidades para a promoção da própria empregabilidade. Fica claro, a partir do presente estudo, que as IES moçambicanas dispõem de insuficiências na distribuição de informações ao nível interno, mas também, com as demais instituições e organizações, facto que, coloca os estudantes privados de oportunidades de estágios e de emprego, o que, não só reduz o nível de profissionalização e empregabilidade, mas também, a consistência das incipientes plataformas de emprego.

3.2. Tomada de Decisão

A responsabilidade da tomada de decisão mostrou ser uma variável de difícil interpretação. Não obstante, a tradução da categoria tornou-se clara, mediante uma análise profunda com a transparência na tomada de decisão avaliada em três níveis (alto, médio e baixo). Porém, o facto da IES1 e IES2 entenderem ser os órgãos do conselho directivo universitário (directores das delegações e/ou faculdade, directores adjuntos pedagógicos ou de direcção, chefes dos departamentos, directores de curso, coordenação e administrativo), os responsáveis na tomada de decisão sobre a generalidade dos processos académicos, confere-nos a compreensão de que, o poder decisório tende a estabelecer-se no tipo “top-down”, isto é, um comando de cima para baixo, engajando-se no primeiro grupo focal, que aponta o nível de transparência como “médio”, isto é, em algumas decisões há clareza nos motivos da tomada de decisão, mas, em outros casos,

não. Reforçando-se com a denúncia igualitária (média) dos demais estudantes e docentes, nas entrevistas individuais, que refletem a existência de pontos positivos assim como negativos, muito precisa ser feito para que o processo de tomada de decisão alcance níveis cada vez melhores. Podemos estar perante a situação, em que, a forma de interação não permite que os intervenientes estendam acordos, direccionado a vertente de formalização, como bem defendem os autores Ankrah e AL-Tabbaa (2015), quando enfatizam a interacção como factor de firmamento e garantia da realização de actividades numa área específica.

Neste contexto, este modelo decisório traduz a sensação de um sistema centralizado dos processos académicos e, paralelamente, de pouca inclusão na tomada de decisão dos intervenientes na governação das plataformas de empregabilidade. Portanto, como referem Hall e Janssen (2006), se a empregabilidade é algo que interessa às IES, então estas devem procurar as partes interessadas para a plataforma de empregabilidade e constituir um objectivo comum.

No entanto, o modelo mais utilizado para a criação consciente da interacção universidade *versus* mercado de trabalho é de Mitsuhashi (2002). O autor defende cinco fases, nomeadamente: identificação da parceria, contacto, avaliação e seleção do parceiro, negociação de parceria e assinatura do acordo. Os estudantes podiam ser envolvidos nas primeiras duas fases da parceria para identificar que empresas, ONGs, entre outras instituições, consideram potenciais parceiros que lhes possam agregar valor. Como modelo privilegiado para interacção das IES e mercado de trabalho, melhor remete o envolvimento de todos os intervenientes da plataforma.

Se o processo de tomada de decisão não colhe consenso, uma vez que, nas IES estudadas, as decisões são tomadas ao nível do topo, impõe novos desafios aos próprios órgãos das IES, para, não só, tornar o processo decisório mais abrangente, como também, em torná-lo mais célere, para que, os resultados desses processos reflectam directamente a realidade da situação e sirvam também de um processo de aprendizagem aos futuros graduados, reflectindo assim, em *modus operandi* nas suas profissões futuras.

3.3. Gestão da Plataforma

A discussão deste ponto mostra-se quase impertinente, uma vez que, os resultados anteriores já indicam haver centralização do poder decisório e baixo nível de transparência. Porém, as IES devem instalar mecanismos que garantam a valorização pelo mercado (Gascón, Bañares & Arriaga, 2014; Thoilliez, 2014). Nesse sentido, a planificação exige novas formas de pensar e fazer a acção colectiva (Guerra, 2006), no qual possam os processos de planeamento dar lugar à emergência de poder e regulação social. As normas de planificação, porém, vão depender

diretamente da forma como se operacionalizam os acordos de interação entre IES e mercado de trabalho (Ankrah & AL-Tabbaa, 2015).

As subcategorias analisadas levaram com que, claramente se percebesse que os acordos se estendem dos relacionamentos informais pessoais, relacionamentos formais pessoais, consultoria e acordos não direcionados formais, como bem classificam Ankrah e AL-Tabbaa (2015), pois, estes não precisam que todos os intervenientes tenham domínio do funcionamento. Por essa razão, alguns cursos podem beneficiar-se da plataforma e outros não. Por outro lado, os intervenientes no estudo, deixam claro que a opção de gestão participativa constitui a estratégia principal das IES, no que diz respeito à melhoria do funcionamento das plataformas ora existentes e por solidificar. A monitoria também constituiu um dos pontos estudados segundo o qual chegou-se à assunção de que a informação de alta qualidade potencia tomadas de decisão atempadas, asseguram a responsabilização do projecto e providenciam uma fundação robusta para a avaliação e a aprendizagem (Silva & Barros, 2016). Portanto, apesar das diferenças entre as IES, no que diz respeito a monitoria das plataformas estabelecidas em comum, na maior parte delas, prevalece uma monitoria do processo por diversos segmentos que partilham empregabilidade. Nesse sentido, invocamos a avaliação como último objecto de análise das plataformas de empregabilidade.

Contudo, a actividade de gestão da plataforma de empregabilidade ao nível das IES estudadas, convergem na direcção da gestão participativa, apesar da exclusão de algumas intervenientes chave, como é o caso do sector privado e, em parte, os próprios estudantes. Outrossim, fica também evidente que os estudantes desempenham um papel fundamental para assegurar que a plataforma seja operacionalizada com qualidade, respondendo aos actuais desafios do mercado de trabalho.

3.4. Actividades Conducentes ao Emprego

Uma das funções de uma plataforma de empregabilidade é levar a cabo actividades que possam estabelecer ligação entre o mercado e a IES (Gascón, Bañares & Arriaga, 2014; Oliveira, 2003; Pérez & Cubero, 2014; Thoilliez, 2014; Tumuti, Wanderi & Thoruwa, 2013).

A actividade de estágio foi aquela em que, nas IES estudadas, foi constatada como uma prática comum em relação a outras, tais como: *coaching*, jornadas profissionais, feiras de inovação, concursos para financiamento de ideias, *joint-ventures*, parcerias com sector privado, *angel investors*. Os intervenientes do estudo das IES 1, 2, 3, 4, 5 e 6, por outro lado, indicam a prática de partilha de informação de emprego através da rádio, televisão, internet, redes sociais, cartazes e informação boca a boca. Adicionada às reflexões do quarto grupo focal e do resultado

das entrevistas com docentes, pelo qual referiram ocorrer partilha de informação por meio de *workshops* realizados na IES e ainda por cartas (constatação da IES3), estes meios têm-se revelado propulsores de oportunidades de emprego, por isso, um dos meios e/ou plataforma de emprego existente.

Embora fique claro a existência de inúmeros canais estabelecidos para distribuição de informação de emprego a nível das IES estudadas, subsistem desafios, pois, é necessário que haja envolvimento de todos intervenientes, sobretudo, com maior transparência. De forma geral, os resultados do trabalho deixam claro a existência de esforços que as IES vêm implementando para acesso à empregabilidade dos seus graduados.

Conclusões

As análises efectuadas no âmbito da governação da plataforma de empregabilidade, remetem ao privilégio, por parte das IES estudadas, pelos estágios profissionais como forma de ligação dos formandos com o mercado de trabalho. Todos os estágios são caracterizados por estágio por necessidades e nenhum caso de reciprocidade foi encontrado. Apesar de algumas salientarem que o estágio não se mostra a única opção de aperfeiçoamento de competências e garantia de emprego. Alternativas como realização de trabalhos de campo e com a comunidade também fazem parte dos mecanismos de interação com o mercado de trabalho. Existem, nesse âmbito, demais assimetrias na forma como as plataformas de empregabilidade funcionam nas IES que foram objecto de estudo. Algumas são compostas de vários intervenientes e operacionais, mas também, outras são pouco operacionais. A ausência do sector privado e das ONGs justifica-se plenamente pela existência de cursos relacionados com as actividades do estado, como são os casos dos cursos de ensino e outras áreas de difícil enquadramento no sector privado.

O processo de tomada decisão em todas as IES é feito ao nível central, isto é, os entrevistados citaram os órgãos de direcção como a entidade que está na dianteira na tomada de decisão. Embora alguns grupos tenham salientado que os estudantes participam no processo de tomada de decisões, estes apenas recebem as decisões hierarquicamente definidas. Em termos de canais de informação, as IES referiram que a gestão da plataforma de empregabilidade é caracterizado por divulgação de informações sobre emprego. Refira-se que estas actividades são reforçadas pela participação de colaboradores que divulgam concursos públicos de vagas junto às universidades. De igual modo, as IES privilegiam a criação de mecanismos de prestação de conta das actividades, sobretudo as lectivas, sendo que se revelam incipientes, no que diz respeito à gestão das plataformas de empregabilidade.

Portanto, o estudo denuncia fraquezas de comunicação entre as IES e parceiros, uma das questões paralelamente levantadas pelo Ministério de Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional. Como consequência verifica-se a existência de assimetrias neste domínio, existindo universidades com plataformas já desenvolvidas em relação a outras que delas quase não dispõem. O desafio passa pela criação de parcerias com outras instituições, com vista a fornecer oportunidades de estágios profissionalizantes e emprego aos formandos, intercâmbios institucionais, trabalhos de campo.

Referências Bibliográficas

- Accenture (2016). *Platform Economy: Technology-driven --Business Model Innovation from the Outside in*. Technology Vision, 3, p.1-15
- Alberto, A. et al. (2012). *Plano Estratégico do Ensino Superior*. Maputo, MINED.
- Albornoz, S. (1998). *O que é Trabalho* (3ª.ed.). São Paulo, Brasiliense.
- Amado, J. (2014). *Manual de Investigação Científica qualitativa em Educação*. Coimbra, IMC.
- Babbie, E. (2007). *The Practice of Social Research*. Wadsworth Belmont CA, EUA: S/e.
- Baldwin, C. Y., & Woodard, C. J. (2008). *The Architecture of Platforms: A Unified View*. Working Papers -- Harvard Business School Division of Research, p.1–31. Recuperado em: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1265155>.
- Bresnahan, T. F. and S. G. (1999). Technological Competition and the Structure of the Computer Industry. *Journal of Industrial Economics*, 47(1).
- Canastra, F., Haanstra, M. V. (2015). *Manual de Investigação Científica da Universidade Católica de Moçambique*. Beira, UCM.
- Domingues, C. A., Neves E. B. (2007). *Manual de Metodologia da Pesquisa*. Rio de Janeiro, CEP.
- Evans, P. C., & Gawer, A. (2016). *The Rise of the Platform Enterprise*. A Global Survey. The Center for Global Enterprise (January).
- Fernades, D. (1991). Notas sobre Paradigmas de Investigação em Educação. *Noesis* (18), p.64-66.
- Gascón, J. F. F., Bañares, A. B., & Arriaga, J. L. del O. (2014). The First Step toward Employability: Criteria for Choosing College. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, p.5–15. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.012>
- Guerra, I. C. (2002). *Fundamentos e processos de uma sociologia de ação: o planeamento em ciências sociais* (2ª.ed.). Cascais, Principia.
- Hall, A.W. & Janssen, E. P. (2006). *Enhancing agricultural innovation: How to go beyond the strengthening of research systems*. (W. Bank, Ed.). Washington, FAX.

- Huang, M. H., & Chen, D. Z. (2015). *How can academic innovation performance in university-industry collaboration be improved?* Technological Forecasting and Social Change. Recuperado em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.03.024>
- Ivascu, L., Cirjaliu, B., & Draghici, A. (2016). *Business Model for the University-industry Collaboration in Open Innovation*. Procedia Economics and Finance, 39 (November 2015), p.674–678. Recuperado em: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30288-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30288-X)
- Knight, J., & De Wit, H. (1999). *Strategies for Internationalisation of Higher Education: historical and conceptual perspectives*. Strategies for Internationalization of Higher Education: a comparative study of Australia, Canada, Europe and the United States of America (p. 5-33).
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2009) *Focus groups: A practical guide for applied research* (4th ed.). Thousand Oaks, California, Sage.
- Kurz, Robert. (1997). A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar. *Folha de São Paulo*. 30.3.1997, p.3-5.
- Matos N., Mosca J. (2010). *Desafios do ensino superior*. In Desafios para Moçambique, nº16.
- Meyer, M. H. and A. P. L. (1997). *The Power of Product Platforms: Building Value and Cost Leadership*. New York, Free Press.
- Mickiewicz, M. H. T. (2016). *Ambitious Entrepreneurship and Migration*. A Multi-Level Study across the Local Authorities in England and Migration Authorities in England and Wales. ERC Research Paper, 47(47).
- Mitsuhashi, H. (2002). *Uncertainty in selecting alliance partners: The three reduction mechanisms and alliance formation processes*. International Journal of Organisational Analysis, 10, p.109–133.
- Moita-Lopes, L. P. (1994). *Pesquisa Interpretativista Em Linguística Aplicada*. DELTA. 10(2).
- Morgan, D. L. (1997). *Focus group as qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, California, Sage.
- Nederlof, S., Kamau-mbuthia, E., & Hawkins, R. (2011). *Putting heads together Agricultural innovation platforms in practice*. Development, Policy & Practice, 396.
- Pérez, C. R., & Cubero, L. N. (2014). *Universities with Added Value: Employability and Innovative Entrepreneurship*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Recuperado em: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.023>
- Provdanov, C. C. & Freitas, E. C. De. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. Novo Hamburgo: Feevale. Recuperado em: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rajalo, S., & Vadi, M. (2017). University-industry innovation collaboration: Reconceptualization. Technovation. Recuperado em: <https://doi.org/http://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.04.003>
- Robertson, D. (1998). Planning for product platforms. *Sloan Management Review*, 39(4). p.1-104

-
- Ryan, F., Coughlar M., Cronin, P (2009). *Interviewing in Qualitative Research: The one-to-one Interview*. IJTR. 16(6). p.1-15
- Sousa, M. G. B. de; Carniello, M. F; e Araújo, E. A.S. (1981). *O papel das instituições de ensino superior no desenvolvimento sustentável*. Revista CEREUS. 4(3). p.25-35
- Souza, P. R. (1986). *O que são empregos e salários*. São Paulo, Brasil: Brasiliense.
- Thoilliez, B. (2014). *Universities Versus Employability*. [*Procedia - Social and Behavioral Sciences*](#). [Vol.139](#), p. 79-86
- Tumuti, D. W., Wanderi P. M. & Thoruwa C. L. (2013). Benefits of University-Industry Partnerships: The Case of Kenyatta University and Equity Bank. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 4 No. 7; July 2013
- Wales, U. of N. S. (2011). *QS World University Rankings*. Australia, QS.
- Zavale, N. C., & Macamo, E. (2016). *How and what knowledge do universities and academics transfer to industry in African low-income countries? Evidence from the stage of university-industry linkages in Mozambique*. *International Journal of Educational Development*, 49. Recuperado em: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.04.001>