



ISSN: 2310-0036

Vol. 1 | Nº. 6 | Ano 2016

# CONSTRUÇÃO DOS PERFIS FORMATIVOS E PROFISSIONAIS PELAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR EM MOÇAMBIQUE

**Rajú Roldão Lauter**

Universidade Católica de Moçambique

[paidelance@gmail.com](mailto:paidelance@gmail.com)

---

## RESUMO

Analisar a empregabilidade dos graduados do Ensino Superior partindo da construção dos perfis formativos e profissionais por parte das Instituições de Ensino Superior é o que se propõe o presente artigo. Nestes termos, privilegamos a análise empírico-qualitativa buscando fontes bibliográficas e uma *netnografia*. A discussão apontou para uma verificação crescente de números de graduados pelas IES em Moçambique, não fosse isso o crescimento expansivo numérico das próprias IES, públicas e privadas. Hoje, as correntes de opinião pública, tornaram-se mais exigentes com o desempenho das IES, o que levou as mesmas a desafiarem as suas prioridades de formação viradas para o alinhamento dos perfis formativos e profissionais do mercado do trabalho, investimento na profissionalização do pessoal docente; promoção a investigação científica dos estudos de empregabilidade dos graduados; estabelecimento de parcerias com as empresas e ou ordem profissionais; e a garantia da existência de memorando de entendimento entre as IES e as empresas e ou ordem profissionais para estágios curriculares. O fim último é a aproximação cada vez mais estrita entre as IES, os empregadores e ou as ordem profissionais.

**Palavras-Chaves:** Perfis Formativos, Perfis Profissionais e Empregabilidade



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](mailto:reid@ucm.ac.mz)

Tel.: (+258) 23 324 809

Fax: (+258) 23 324 858

Beira, Moçambique

---

## ABSTRACT

Analyse the employability of graduates of higher education starting from the construction of formative and professional profiles for higher education institutions is what is proposed in this article. In these terms, we privilege the empirical qualitative analysis browsing bibliographies and a *netnography*. The discussion pointed to a growing verification of numbers of graduates by IES d in Mozambique, it wasn't that the expansive growth of numeric IES, public and private. Today, the currents of public opinion, have become more demanding with the performance of IES, which led the same to challenge their training priorities facing the alignment of training and professional profiles of the labour market, investment in the professionalization of teaching staff; promoting scientific research of employability of graduates;

establishment of partnerships with businesses and or professional order; and the guarantee of the existence of a memorandum of understanding between the IES and companies and or order professional for traineeships. The ultimate goal is to increasingly strict approach between the IES, employers and or the professional order.

**Key words:** Training Profiles, Professional Profiles and Employability.

## Introdução

As Instituições de Ensino Superior em Moçambique, quer públicas assim como as privadas, tem vindo a conceber e implementar mudanças inovadoras nos seus *currícula* por forma a assegurar que o processo de formação, investigação e extensão, ocorram em condições de aceitabilidade social e do mercado de trabalho, sem mutilar a sua visão de excelência no quadro de padrões internacionais.

O presente artigo centraliza a sua atenção na empregabilidade dos graduados das Instituições de Ensino Superior (IES) em Moçambique. Busca a sua explicitação partindo dos perfis formativos e profissionais como elementos indispensáveis para a qualificação dos graduados. Procedendo-se a uma análise empírico-qualitativa, discute o papel das IES na construção dos perfis formativos e profissionais na empregabilidade dos graduados. Por outras palavras, trata-se de compreender em que medida as IES estão dimensionadas e preparadas para corresponder às necessidades e disponibilidades das empresas, e quais as reformas e reestruturações que é necessário promover para melhorar o seu desempenho neste domínio.

Primeiramente, para além da sua fundamentação e o levantamento da pergunta de partida, concentra a sua atenção no estado da arte dos conceitos de perfis formativos, perfis profissionais e de empregabilidade, não descurando a realidade doméstica. Seguidamente, apresenta o desenho metodológico seguido no eixo da análise qualitativa tendo por base a avaliação da informação quer seja bibliográfica, quer seja veiculada na *Web*, para posterior discussão e finalidade extração das principais ilações daí decorrentes.

## Formulação do Problema

Passado mais de 50 anos da gênese embrionária do Ensino Superior em Moçambique, ficam tangíveis os esforços empreendidos quer pelo governo, quer pelas próprias Instituições de Ensino Superior (IES) no concernente a criação de um quadro regulamentar do seu desenvolvimento e das transformações estruturais, bem ainda da sua visão, missão e valores por forma a se assegurar que o processo de formação, investigação e extensão ocorra em condições aceitáveis de qualidade segundo os padrões internacional.

Não fosse isso a afirmação de Langa (2014): são visíveis as transformações estruturais, mas também de visão e missão que o ensino enquanto instituição social foi experimentando no país. O ensino superior em Moçambique passou por sucessivas fases de transformação que consistiram na mudança dos seus fundamentos filosóficos e consubstanciada numa expansão do acesso, diferenciação e diversificação de instituições. O desafio primordial do ensino superior em Moçambique consiste no estudo das condições sociais em que este se constitui como tal e em que opera.

Se num passado não muito distante, entre as décadas de 1980 e 1990, o país enfrentava uma escassez de pessoal com qualificação superior motivada por escassa oportunidade de frequentar o ensino superior, o que propiciava uma alta demanda por pessoal com o grau superior, os empregadores garantiam emprego aos estudantes universitários mesmo antes de estes

completarem os seus cursos, por exemplo, nos estudantes dos cursos de economia, gestão, direito e engenharia. (Mario, Fry, Lisbeth et al. 2003)

Hoje, encontramos um forte e prevalecente ruído na opinião pública, embora quase sempre desprovida de uma análise qualitativa e quantitativa, mas sim intuitivas e preconceituosas, de que as IES estão tão massificadas no país e o mercado de trabalho não tem correspondido a demanda daquelas com relação a oferta de graduados.

O presente artigo objectiva dar resposta a seguinte pergunta: Qual tem sido o papel das IES em Moçambique na definição dos perfis formativos e profissionais dos graduados?

Procuraremos analisar a problemática para compreender em que medida as IES estão preparadas para corresponder as necessidades e disponibilidades de emprego, e quais as reformas e (re)estruturações necessárias para a promoção de melhorias no domínio de perfis formativos e profissionais dos graduados.

Iniciamos, de seguida estabelecendo o estado de arte da problemática, discutindo os conceitos de perfis formativos e profissionais e de empregabilidade.

### ***Conceptualizando Perfis Formativos e Profissionais***

As tendências actuais do mercado de recursos humanos tem vindo a restringir a crença dominante de que a função primordial da universidade é a “fabricação” de competências úteis às necessidades imediatas da economia (no curto ou médio prazo), relegando para plano secundário não só as dimensões cívico culturais da educação superior, como a possibilidade de a instituição educativa construir novos perfis de formação susceptíveis de poderem transformar e melhorar as práticas de trabalho. (Torres, 2009)

Para Torres (2009), Perfis formativos e profissionais não são mais do que uma função meramente adaptativa e funcional às lógicas conjunturais da economia, cabe à instituição universitária assumir a sua responsabilidade social e ético-política, afigurando-se um pólo dinamizador de importantes transformações sociais.

Cabral-Cardoso, Estêvão & Silva (2006), processo global e permanente através do qual jovens e adultos, a inserir ou inseridos na vida activa, se preparam para o exercício de uma actividade profissional. Actividades organizadas com o fim de proporcionar a oportunidade e os meios para habilitar pessoas com os conhecimentos, com capacidades e com as atitudes necessárias para o exercício de determinadas profissões numa determinada empresa ou organização produtiva.

Já Baptista (1996), os perfis formativos e profissional como sendo aquilo que a pessoa aprende na formação e que não seja apenas «teoria» (conhecimentos/saberes), capaz de resolver problemas, bem como realizar as tarefas que lhe vão ser exigidas, mobilizando, para isso, os conhecimentos, os saberes necessários, adoptando os comportamentos convenientes.

Na visão adoptada pelo SENAI (2014), o perfil formativo e profissional é a descrição do que idealmente o profissional deve saber realizar no campo do trabalho, correspondente a uma determinada qualificação profissional.

É o marco de referência, o ideal para o desenvolvimento profissional que confrontado com o desempenho real das pessoas, indica se elas são ou não competentes, se estão ou não qualificadas para atuar em seu âmbito de trabalho. É expresso em termos de competências profissionais.

Para Lair Alberto (2004), perfil profissional diz respeito às características físicas, pessoais, intelectuais, técnicas, atribuídas à um determinado cargo ou função a ser exercida em uma empresa, acrescida da experiência profissional necessária para o efetivo exercício dessa função.

Em termos de finalidades, os perfis formativos e profissionais se desdobram em: (i) Integração e realização socioprofissional dos formandos; (ii) Adequação do trabalhador ao posto de trabalho; (iii) Promoção da igualdade de oportunidades, no acesso à profissão, ao emprego e à progressão na carreira; (iv) Modernização e desenvolvimento integrado das organizações, da sociedade e da economia; e (v) Fomento da criatividade, da inovação e do espírito de iniciativa e da capacidade de relacionamento.

Os conceitos avançados por estes autores tem uma visão concomitante ao afirmarem considerar perfis formativos e profissionais como algo intimamente ligado ao processo de formação dos indivíduos para poder corresponder as exigências necessárias para uma determinada profissão.

### ***Empregabilidade***

A empregabilidade é um conceito de utilização recente, a sua aparição no mercado de trabalho tem como consequência a adopção dos procedimentos de reforma e reorganização do espaço do ensino superior, sobretudo na Europa. Comumente, designa a qualidade ou possibilidade de se ter um emprego, considerado aqui no seu sentido lato, desde o emprego por conta de outrem ao autoemprego. Neste sentido, a empregabilidade traz também associada a noção de empreendedorismo ou de vocação para a criação de oportunidades de emprego.

No início do século XX o conceito de empregabilidade servia para distinguir o potencial que as pessoas tinham de vir a estar empregadas numa sociedade industrial na altura pujante. Após a 2ª Grande Guerra Mundial, a valorização pessoal através da obtenção de um curso superior era a garantia de entrada no mercado de trabalho, qualificado e seguro, considerando-se que a formação inicial era necessária e suficiente para um emprego vitalício (Carvalho, 2012).

Almeida (2007) afirma que a empregabilidade individual é condicionada pelas regras de funcionamento do mercado de trabalho, pelas dinâmicas dos ciclos económicos e depende, igualmente, da empregabilidade dos restantes membros do grupo profissional de pertença.

O mesmo autor, define os níveis de empregabilidade em três:

- (i) Empregabilidade individual, ou seja, a potencial capacidade do indivíduo se inserir no mercado de trabalho e de nele se manter, a qual não depende apenas da reputação e valor da sua formação ou qualificação formal, mas também de outros factores associados à sua biografia, tais como a detenção de formação não formal e informal, ou de capital social pessoal e familiar, por exemplo.
- (ii) Empregabilidade institucional, ou seja, a potencial capacidade de uma instituição do ensino superior atrair emprego para os seus estudantes, em função da reputação e do valor da formação que a instituição fornece no mercado de trabalho e das relações de cooperação que mantém com as empresas e ou ordem profissionais.
- (iii) Empregabilidade contextual, ou seja, a potencial capacidade de articulação entre ofertas formativas e estruturas produtivas, tendo em atenção as oportunidades ou restrições conjunturais ditadas por factores externos que condicionam a acção de indivíduos e instituições.

Para a UP (2012), a empregabilidade é vista como sendo apenas o facto de alguém estar formalmente empregado como trabalhador de outrem, ou seja estar vinculado à uma dada instituição, seja ela pública ou privada e da qual auferir um certo rendimento.

Por sua vez, Terssac (1994) refere que as organizações que se baseiam no primado da qualificação dos seus actores assentam em três características básicas: (i) são organizações em que se torna possível gerir a incerteza própria de sociedades em mutação, opondo-se por isso as organizações prescritivas como são as tayloristas que pressupõem a existência de ambientes estáveis; (ii) são organizações dominadas por sistemas de comunicação horizontal entre os diferentes serviços e os diferentes centros de decisão, por oposição às organizações dominadas por sistemas de comunicação vertical centrados num único pólo de decisão e de produção de valores; (iii) são organizações nas quais os seus membros dispõem de autonomia e de capacidade de iniciativa para tomar decisões relativas ao trabalho a realizar”.

Já em 2013, no seu segundo estudo a UP, definiu a empregabilidade como sendo, não apenas o simples facto de alguém estar formalmente empregue como trabalhador de outrem, numa dada instituição pública ou privada, mas também o simples facto de alguém exercer qualquer actividade do tipo autoemprego, a partir da qual ganhe um certo rendimento para o seu autossustento e de sua família.

Minarelli (2010), um conceito amplo que não significa apenas ter um emprego e sim a capacidade de ter trabalho e renda sempre. Note a diferença. Uma coisa é ter um emprego que pode até estar estagnado e não nos levar a lugar algum. Outra completamente diferente é ter as qualificações necessárias para viver esse novo paradigma de forma saudável. A empregabilidade é formada de seis pilares que são: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, ter uma reserva financeira e fontes alternativas e, por último, mas não

menos importante, o precioso rol de relacionamentos e amizades conhecido também como networking.

Para Blanch (1990) e Greenhaus (1999), é o grau de adequação do perfil profissional oculto ao perfil específico de uma pessoa empregada ou o conjunto de objectivos profissionais de que o indivíduo é conhecedor; tratando-se, portanto, de um processo contínuo de adaptação da pessoa empregada, que adoptando determinadas características, comportamentos e atitudes análogas às pessoas empregadas contribuem para a sua capacidade de encontrar um emprego.

Através desses estudos compreendemos o modo como se têm discutido e definido as competências necessárias para entrada bem-sucedida no mercado de trabalho, e como é que essas competências se realizam no ambiente (empresarial) de exercício de uma profissão. Eles permitem traçar orientações com vista a uma adaptação progressiva dos sistemas de ensino universitário aos requisitos e objectivos, por vezes apresentados com algum excesso de ousadia e voluntarismo, de se atingir o pleno emprego dos graduados no ensino superior.

A mudança evolutiva do conceito tem sido feita de forma gradual e, é um conceito estudado de forma multidimensional, tendo-se passado para um paradigma em que o indivíduo constrói continuamente em relação com o meio onde vive a sua empregabilidade, independentemente de ter ou não ocupação profissional. Passa, assim, a ser um conceito mais dinâmico e flexível. Deste modo, os factores internos do indivíduo, a sua capacidade, os seus atributos e competências, são geradores mormente de transformações no comportamento organizacional.

## Metodologia

O processo de análise à problemática obedeceu a um eixo de análise empírico-qualitativa. Partindo desta componente buscou-se obter conhecimento mais aprofundados sobre a forma e o modo como as IES tem vindo a estruturar os seus *curricula*, na perspectiva da valorização e promoção da empregabilidade dos seus graduados, por um lado e como os empregadores e algumas ordens profissionais se envolvem no processo de formação dos perfis formativos e profissionais, por outro lado. Procurou-se, igualmente, explorar os contributos que diversas fontes bibliográficas providenciar diferentes olhares permitidos para construir uma visão tão completa e sistemática quanto possível. Outrossim, foi a consulta em sítios digitais das IES para construir uma *netnografia* (entre muitas outras, vejam-se referências como Jones, 1999), uma metodologia que tem vindo a ganhar escala e legitimidade científica na última década, na medida da própria disseminação social da comunicação cibernética. Esta metodologia permitiu-nos, ainda, fazer uma análise dos conteúdos *online*, obtendo assim informações objectivas sobre a temática da empregabilidade no âmbito das instituições de ensino superior.

## A Busca de Articulação entre Perfis Formativos e Profissionais e a Empregabilidade

O artigo não procura fazer uma análise comparativa com outras experiências mundiais, pois concentra a sua atenção nas reflexões e conclusões já fixadas através de alguns estudos de referência no domínio da empregabilidade e da cooperação entre as IES e as empresas e ou

ordem profissionais. Esses estudos enfatizam e reconhecem o papel central das IES na definição de uma agenda de cooperação com as empresas e ou ordem profissionais, garantindo a formação para a empregabilidade, promovendo espírito empreendedor.

Os mesmos, focalizam a necessidade de se romper as rotinas que tornam ainda pouco operacional e produtivo o diálogo entre as IES e as empresas, enfatizando bastante a importância da necessidade do ajustamento dos *currícula* às necessidades do mercado de trabalho. Este processo metamórfico deverá, seguramente, contar com o envolvimento dos representantes dos seguimentos empresarial sobretudo na definição e validação de sistemas integrados de competências, orientados para a promoção da empregabilidade e do empreendedorismo dos graduados e alicerçados no pilar da cooperação entre as IES e as empresas.

A empregabilidade dos graduados é um problema cujo lugar de relevância é muito especial nalguns países, incluindo no nosso, existindo a percepção generalizada, quer entre os próprios graduados quer entre os empregadores, que as qualificações obtidas por aqueles, no processo de formação, nem sempre são adequadas para o emprego. Certo é que, os empregadores valorizam bastante a experiência profissional, o que de certa forma no seio dos graduados aqueles que já possuem essa experiência tendem a ser mais competitivos no mercado de trabalho e na obtenção de emprego. Desvalorizam, por conseguinte, o papel levado a cabo pelas IES para cuidar da preparação dos seus estudantes para a vida profissional.

O posicionamento assumido por alguns empregadores até pode encontrar suporte para a sua sustentabilidade, se analisarmos que as IES e os empregadores e ou ordens profissionais têm uma experiência de dimensão reduzida, se não mesmo inexistente, em termos de colaboração, sobretudo no concernente a uma redefinição *curricular* que valorize a questão da empregabilidade.

Outrossim, aquele posicionamento dos empregadores, encontra suporte no facto de a maior parte das IES não possuir mecanismos concretos de controlo e verificação dos seus resultados através do modo como os graduados obtêm ou consolidam uma posição no mercado de trabalho; o que podia ser minimizado através de estudos sobre a empregabilidade dos graduados. Nestes estudos as IES podiam fazer a verificação da evolução do número de graduados em cada ciclo de estudos (licenciatura, mestrado e doutoramento); das áreas de formação e os sectores de actividades cujos níveis de empregabilidade têm sido mais afectados, positiva e negativamente; as estratégias desenvolvidas pelas IES para a promoção da empregabilidade; tipo de articulação existente entre as IES e as ordem profissionais no fomento da empregabilidade.

Não estaríamos com isso, a assumir cegamente que as IES não valorizam à progressiva aproximação das ofertas de formação superior e respectivos *currícula* às necessidades do mercado de trabalho, de modo algum. Há na verdade um reconhecimento, generalizado, em como as IES tem desenvolvido um trabalho «sério» e «profundo», mas muito longe de estar acabado, visando uma maior aproximação das ofertas formativas às necessidades de investigação e desenvolvimento e, sobretudo, às exigências do mercado de trabalho.

Sustentamos esse no posicionamento no facto de irmos que as IES tem introduzido nos seus *curricula* elementos de formação indispensáveis à melhor adaptação dos graduados a um mercado de trabalho cada vez mais incerto, potenciando as suas capacidades e a sua futura integração na vida profissional.

Todavia, não deixamos escapar a já tradicional dificuldade e distanciamento entre as IES e os empregadores e ou ordens profissionais, caracterizada por uma ausência notória de diálogo dificultando cada vez mais a proximidade e articulação colaborativa na definição das competências a serem academicamente transmitidas. Não obstante a isso, as IES tem vindo a demonstrarem esforço de actualização e inovação dos *curricula* em função das novas exigências de qualificações e competências profissionais que constantemente emergem no sistema produtivo, ou até mesmo em função da própria necessidade de o ensino superior as fazer emergir a um nível social mais alargado. As IES procuram dar uma base formativa suficientemente ampla que promova as capacidades adaptativa e integrativa do graduado face ao espectro de possibilidades laborais que se lhe abrem na sociedade contemporânea. Este desiderato só fica plenamente atingido se os *curricula* conseguirem transpor visões ultrapassadas e demasiado estreitas quanto às possíveis saídas profissionais da área em questão, reconhecendo as novas realidades do tecido económico, produtivo e empresarial que surgem como potenciais focos de empregabilidade.

Os empregadores e ou as ordens profissionais, reconhecem a importância e até mesmo a necessidade de um diálogo e acção concertada com as IES no desenvolvimento da qualidade, a capacitação e a integração socioprofissional dos graduados. Os empregadores e ou as ordens profissionais tem vindo a se envolver na formação profissional dos recém-graduados no sentido de suprir as carências de uma formação académica inicial, sendo, contudo, experiências tendencialmente esparsas e pouco articuladas, muito menos integradas, nos *curricula* das IES (com a excepção dos estágios curriculares obrigatórios), revelando a existência de uma potencialidade de cooperação ainda não explorada, requerendo, portanto, uma articulação institucional mutuamente mais organizada e comprometida.

### ***Desafios para as IES***

A análise temática aponta para o facto de o mercado de trabalho atribuir um valor acrescido à obtenção de qualificações, ainda que essas sejam obtidas à posteriori. Por via disso, os graduados que já estiveram no mercado de trabalho obtêm vantagens comparativas em relação aos demais graduados. A explicação tem o seu suporte no famigerado argumento de experiência anterior. Face a isso, é possível esboçar os seguintes desafios para as IES:

- (i) Alinhar as prioridades de formação aos perfis formativos e profissionais;
- (ii) Investir na profissionalização do pessoal docente;
- (iii) Promover a investigação científica dos estudos de empregabilidade dos graduados das IES;
- (iv) Estabelecer parcerias com as empresas e ou ordem profissionais;

- (v) Garantir a existência de memorando de entendimento com as empresas e ou ordem profissionais para estágios curriculares.

## Conclusões

Fica, evidentemente, a descoberto que as IES devem se situar nas proximidades dos objectivos dos perfis formativos e profissionais da sociedade e das empresas, garantindo assim a formação integral dos seus graduados.

Antes de um desafio, as IES devem procurar cimentar a sua nobre mas gratificante missão de proporcionar nos graduados a árdua tridimensionalidade do conhecimento científicos, o saber, o saber fazer e o saber estar.

A empregabilidade dos graduados começa por funcionar como *critério e factor de motivação* que orienta as escolhas dos estudantes. Deste modo, vai funcionar como *estratégia orientadora* para a (re) estruturação e revisão dos *currícula* e planos de estudos levadas a cabo pelas IES.

A sua pertinência no debate público resulta de um processo de escolhas e opções em torno de experiências, competências e qualificações, mais ou menos valorizadas na inserção no mercado de trabalho.

No que tange aos perfis formativos e profissionais, a sociedade empregadora atribui uma maior cotação as qualificações adicionais, experiência anterior.

## Referências bibliográficas

Almeida, J. (2007). *Inserção profissional dos licenciados pela ESCE: Relatório do inquérito realizado em 2006/2007*, Setúbal: ESCE

Batista, M. (1996). *Os diplomados do ensino superior e o emprego: a problemática da inserção na vida activa*, Edição do Ministério da Educação e Ensino Superior. Lisboa: DGEES

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico e social*. Barcelona: PPU

Cabral-Cardoso, C., Estêvão, C., & Silva, P. (2006). *As competências transversais dos diplomados do ensino superior*. Guimarães: Técnico de Minho.

GPE (2012). *Relatório do 2º estudo sobre Empregabilidade dos Graduados da UP*. Maputo: UP, disponível em [www.up.ac.mz](http://www.up.ac.mz)

GPE (2012). *Relatório do 2º estudo sobre Empregabilidade dos Graduados da UP*. Maputo: UP, disponível em [www.up.ac.mz](http://www.up.ac.mz)

IESE. (2014). *Desafios para Moçambique. Alguns Desafios do Ensino Superior em Moçambique*

---

Jones, S. (1999). *Doing Internet Research. Critical Issues and Methods for Examining the Net*. London: Sage

Lair Alberto, C. (2004). *Les Fondements de l'Action Didactique*. Bruxelas: De Boek

Langa, P. (2012). *A Mercantilização do Ensino Superior e a relação com o saber: a Qualidade em Questão*. In: *Revista Científica UEM, Ser: Ciências da Educação nº 1(0)*, 21 -41. Maputo: Imprensa Universitária

Mario, M., Fry, P. , Lisbeth, L. & Chilundo, A. (2003). *Higher Education in Mozambique*. Oxford: James Curry.

Minarelli, J. (2010). *RH – Conceito*. Agência de empregos. Portugal

Murthy, D. (2008). *Digital Ethnography: An Examination of the Use of New Technologies for Social Research*. In *Sociology*, v. 42, no. 5. London: Sage

Noa, F. (2014). *Ensino superior em Moçambique – políticas, formação de quadros e construção da cidadania*. In: *Revista Científica UEM, Ser: Ciências da Educação nº 2(0)*. Maputo: Imprensa Universitária

Silva, B., Almeida, L. (2012). *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Braga. Universidade Minho

Torres, S. (2007). *População empregada e desempregada por nível de escolaridade – breve análise descritiva, Estatística do Emprego 4º trimestre*. Portugal: Instituto Nacional de Estatística