



O PAPEL DO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS NA PROMOÇÃO DO EMPREGO EM ANGOLA

ESTUDO DE CASO DA PROVÍNCIA DA HUÍLA



Editor:

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)
Rua Direita da Samba, Condomínio Rosalinda, 1B
C.P. 910 Luanda, Angola

Copyright: 2019 Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, armazenada em sistema de recuperação ou transmitida de qualquer forma ou por qualquer meio electrónico, mecânico, fotocópia, gravação ou qualquer outro sem a autorização prévia do editor.

As opiniões aqui expressas não reflectem necessariamente as do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

Arranjo gráfico: José Meio Dias
Fotos: UNDP, UNICEF e José Dias

O PAPEL DO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS NA PROMOÇÃO DO EMPREGO EM ANGOLA

ESTUDO DE CASO DA PROVÍNCIA DA HUÍLA



AGRADECIMENTOS



O presente estudo é o resultado de um trabalho de equipa desenvolvido entre Maio de 2019 e Fevereiro de 2020, que foi possível graças à contribuição e dedicação de muitas pessoas.

O tratamento dos dados e o conteúdo do relatório final foi realizado pelo Gabinete de Empresas e Intercâmbio (GEI), da Faculdade de Economia da Universidade Mandume ya Ndemufayo, com a contribuição de: César Fernando Reis, Hernani Porcel da Silva, Jelson Serafim, Adília Silva e Gerdina Handa.

A equipa que realizou a pesquisa de campo foi constituída por: Afonso Ndombaxi, Barros Lufiauluisso, Benjamin Dumba, César Jamba, Emanuel Makaya, Estevão Salvador, Grimaldo de Jesus, Joaquim Afonso, Josimar Manuel e Osvaldo Salazar.

Do lado do PNUD, Lorenzo Mancini e José Novais Félix contribuíram para a coordenação e assistência técnica, incluindo o desenho da pesquisa, o trabalho de campo e a elaboração dos resultados.

O estudo teve a participação técnica da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas fases iniciais de análise documental, definição metodológica e arranque das operações no terreno através de um consultor sénior em Angola.

Cabe agradecer a todos os parceiros que permitiram a realização do estudo, em particular o Governo Provincial da Huíla, o Ministério da Educação, o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), o Instituto Nacional de Estatística (INE), a Associação Agro-pecuária, Comercial e Industrial da Huíla (AAPCIL), a Associação Industrial de Angola (AIA), a Ordem dos Enfermeiros de Angola, as empresas e as instituições de ensino técnico-profissional e de formação profissional que colaboraram no estudo e os estudantes que participaram do inquérito.

Por último, um agradecimento especial para Paulo Bárcia, Daniel Kiakanda e Otto Adriano pelos valiosos conselhos basados na larga experiência profissional.

A foto na capa foi realizada por Osvaldo Salazar.

Agradecimentos	IV
Mensagem do Governo Provincial da Huíla	VI
Prefácio	VIII
Nota de Apresentação	IX
Lista de Abreviaturas	XI
Lista de Quadros e Figuras	XII
1. Introdução	01
2. O contexto socioeconómico da Huíla	03
2.1 Contexto geral.....	03
3. Indicadores e programas relevantes sobre educação, emprego e formação técnico-profissional	07
3.1 Escolaridade.....	07
3.2 Indicadores sobre emprego e desemprego.....	08
3.3 Enquadramento do Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP).....	11
3.3.1 Visão geral.....	11
3.3.2 O Subsistema do Ensino Técnico-Profissional (ETP).....	12
3.3.3 Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP).....	16
3.4 Os programas chave do Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022.....	20
4. Metodologia da pesquisa	23
4.1 Conceitos.....	23
4.2 pergunta de pesquisas.....	24
4.3 Processo de amostragem e recolha de dados.....	24
4.4 Subsistema de Ensino Técnico-Profissional da Huíla Hipótese e Pesquisa.....	28
5. Resultados	29
5.1 Grupos focais sobre oferta e procura de competências.....	29
5.2 Oferta de competências: os alunos.....	30
5.2.1 Caracterização da amostra.....	30
5.2.2 Análise dos resultados.....	31
5.2.3 Análise dos resultados por modalidade de ensino e duração do curso.....	41
5.2.4 Análise dos resultados por género.....	52
5.3 Procura de competências: as empresas.....	59
5.3.1 Caracterização da amostra.....	59
5.3.2 Análise dos resultados.....	61
6. Conclusões e recomendações de política	69
Referências	79
Anexos	81
Anexo A. Inquérito aos alunos que concluíram o ensino técnico-profissional e a formação profissional na Província da Huíla em 2018.....	81
Anexo B. Inquérito às principais empresas da Província da Huíla sobre a procura de competências profissionais.....	87
Anexo C. Definições sobre os indicadores de emprego e desemprego.....	92
Anexo D. Os programas chave do Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022.....	93
Anexo E. Mapa dos finalistas do Subsistema de Ensino Técnico-Profissional da Huíla.....	95
Anexo F. Mapa dos formados do Sistema Nacional de Formação Profissional da Huíla.....	99
Anexo G. Anexo estatístico.....	101
Anexo H. Anexo H. Resultados estampados na proposta do Plano Provincial do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional....	111

MENSAGEM DO GOVERNO PROVINCIAL DA HUÍLA

É com o devido interesse que acedemos ao convite sobre a participação do Governo Provincial da Huíla neste estudo em elaborar o seu prefácio, constitui-se numa oportunidade para apresentar a opinião sobre a expectativa pelo Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional.

Em Novembro de 2016, o Governo Provincial da Huíla na pessoa da Sra. Vice Governadora na altura apenas com a função para o Sector Político e Social, decorreu no Instituto Médio de Economia do Lubango o encontro de reflexão sobre o Ensino Técnico e Formação Profissional, como uma contrarresposta aos problemas de desemprego, número de jovens presos nas penitenciárias, o constante êxodo rural de jovens e meninas deixando em aberto outras consequências. No essencial, permitiu compreender melhor o fenómeno de desemprego na Província.

No evento, estiveram as Escolas do Ensino Técnico Profissional, o INEFOP (Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional), a Plataforma dos Administradores municipais, as Direcções Provinciais, as Instituições do Ensino Superior, as Empresas Públicas, o Conselho Provincial da Juventude, AAPCIL (Associação Agropecuária, Comercial e Industrial da Huíla), as Agências das Nações Unidas, as ONG e outras organizações.

Todo este conjunto dos problemas dos jovens, levou o Governo Provincial considerar imperioso ater-se nas principais causas para não ficar apenas pelas consequências, entre as muitas ideias, considerar que o Ensino Técnico Profissional e a Formação profissional circunscritos em alguns municípios não têm sido uma referência satisfatória e suficiente na promoção do Emprego, Autoemprego e no desenvolvimento local.

A partir destas constatações, realizaram-se outros encontros com orientações expressas, sobre que informações deveriam ser recolhidas nos municípios, nas escolas do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional, e nas empresas. Na base desse levantamento, fez-se um esboço de proposta de um Plano Provincial de Formação Profissional, que delineou as seguintes expectativas:

- A efectividade da formação profissional e o engajamento dos formados, são o pressuposto para responder às exigências das comunidades locais e as necessidades específicas de desenvolvimento económico e social dos municípios;
- Contar com a participação activa do cidadão através das suas capacidades e habilidades profissionais para o seu próprio processo de desenvolvimento;
- Actualizar o diagnóstico da vulnerabilidade em Angola em particular na província da Huíla, tendo em conta, os indicadores de pobreza projectados pelo Instituto Nacional de Estatística;
- Propor domínios de formação profissional prioritários, para contribuir nas soluções exequíveis, através do programa integrado de desenvolvimento local e combate a pobreza;
- No processo de formação deve-se assegurar alcançar a eficácia, pugando pela eficiência na sua implementação, considerando cada interveniente da cadeia da formação as condições materiais e humanas para o fazer;
- Executar políticas de Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional que estejam de acordo as expectativas dos cidadãos em especial dos jovens neste novo contexto.

Neste Plano, estão patentes os resultados esperados e as estratégias de funcionamento das escolas, comunicado final do workshop de FP, as oficinas do workshop, ver o anexo do estudo.

Está em curso um projecto com o título “Saber Fazer em Desenvolvimento” [Profissionalização/Empreendedorismo e o Desenvolvimento Local], financiado pelo PNUD, cujo mote é o interesse pelas competências profissionais para a promoção do emprego, assente em 4 componentes:

- O empoderamento dos jovens por via da Formação Profissional;
- O empoderamento da mulher em aperfeiçoar a confecção do artesanato;
- A abordagem sobre o desenvolvimento local;
- A capacitação institucional da AAPCIL.

Estas acções estão a ser executadas de maneira repartida. O Governo Provincial através do Gabinete da Vice-Governadora para o Sector Político, Social e Económico; o INEFOP na Huíla; a Associação empresarial, AAPCIL e a ONG Angolana, ADRA Antena Huíla e Cunene, contando também com a colaboração de outras instituições e individualidades. Há claramente o alinhamento em abordar este assunto de modo multilateral para juntos, alcançarem os objectivos preconizados e tirar lições para os processos do futuro.

Pretende-se com a experiência deste projecto, que a metodologia de intervenção para o Ensino Técnico Profissional e a Formação Profissional tenha os seguintes procedimentos:

- Os municípios apresentam as necessidades de competências profissionais preferidas localmente;
- As escolas organizam os meios materiais e a estrutura pedagógica e didáctica para as formações e também em colaboração com a comunidade e outras organizações fazem o trabalho psicopedagógico sobre orientação vocacional, e acompanham os formandos;
- As empresas apoiam na estruturação das formações e apresentam as necessidades de competências desejadas, apoiam no estágio profissional, ajudam a melhorar as competências dos formandos;
- As ONG, as Associações, as Igrejas, ajudem a mobilizar os jovens para o interesse pela formação profissional, organizam os formados em associativismo, cooperativismo e falam sobre o desenvolvimento comunitário e local.

Esta agenda do Governo Provincial da Huíla sobre a Formação Profissional viu-se reforçada pela iniciativa da Universidade Mandume Ya Ndemufayo, PNUD, auxiliado pela OIT, para a realização de um Estudo com ênfase, na análise do mercado de trabalho, analisando a situação de procura e oferta de competências na província da Huíla. Claramente, o estudo vem acrescentar valor na abordagem do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional, e Emprego, tornando-se numa mais valia pelo facto de que, a dimensão científica vai trazer informações qualitativas do assunto. Este sim, adequará melhor a acção do Ensino Técnico e Formação Profissional e por via disso, ser um verdadeiro propulsor de emprego, com vantagens competitivas nos concursos de ingresso quer em empresas públicas e privadas ou por iniciativa individual ou em grupo para a criação de emprego próprio.

Bem-haja o estudo

O Gabinete da Vice-Governadora da Huíla
para o Sector Político, Social e Económico
da Província da Huíla

PREFÁCIO

Nos últimos anos, Angola tem investido significativamente em iniciativas orientadas para promover o emprego e acabar com a pobreza. Considerando os programas do Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022, bem como as actividades realizadas com apoio de parceiros de desenvolvimento e instituições financeiras internacionais para o mesmo período, quase 4 mil milhões de dólares foram investidos em 36 programas sociais chave, incluindo programas do ensino técnico-profissional e de reforço do sistema nacional de formação profissional e da empregabilidade. Contudo, quase uma em cada duas pessoas vivem em pobreza extrema com menos de 1,90 dólares por dia¹ e mais de um em cada dois jovens (56,5%) de 15-24 anos continuam sem emprego². Neste sentido, o presente estudo fornece evidencia para entender porquê estes amplos investimentos não geram todos os resultados preconizados.

O trabalho – fruto de numa parceria entre o Governo da República de Angola, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Universidade ya Ndemufayo – fornece uma análise de quase 40 instituições de ensino técnico e formação profissional activas na província da Huíla mostrando sucessos e fracassos dos jovens formados para obter um emprego, bem como oferece possíveis soluções.

O estudo mostra que apenas um em cada dez jovens que passaram pelo sistema de ensino técnico e formação profissional na Huíla encontrou um emprego formal após a sua formação. Por outra parte, há empresas privadas na província com um forte potencial para investir no desenvolvimento de determinadas competências profissionais. Uma das principais mensagens consiste, portanto, na urgência de estabelecer a ligação entre a procura e a oferta de competências profissionais no mercado laboral, incluindo a promoção de estágios, para preencher o défice de competências necessárias para fomentar a produtividade das empresas.

Os resultados da pesquisa permitem derivar aprendizagens, boas práticas e recomendações de políticas públicas que visem a promover ou reforçar o desenvolvimento das competências profissionais, seja elas na Província da Huíla e com implicações ao nível nacional. O estudo contribui também para apoiar às políticas de fortalecimento da resiliência – em particular o Quadro de Recuperação e Resiliência à Seca (QRS) 2018-2022 – frente aos desafios da seca que atingiu recentemente o sul de Angola.

Acreditamos que o presente estudo constitui uma valiosa contribuição para o desenho das políticas para reduzir a pobreza ressaltando assim o papel chave das competências profissionais na geração de emprego e rendimento e no fortalecimento da resiliência, colocando ao centro o desenvolvimento humano, e em especial a juventude angolana.

Henrik Fredborg Larsen

Maiga Aminata

Representante Residente do PNUD em Angola

Directora nacional da OIT para Angola, República Centro-Africana,
Chade, Congo, Gabão e República Democrática do Congo

¹ Fonte: INE, Inquérito sobre Despesas e Receitas (IDR) e Inquérito sobre Despesas e Receitas e Emprego em Angola (IDREA). Nota: o INE indica que 40,6% das pessoas vivem abaixo da linha da pobreza nacional e que 45,7% das pessoas vivem abaixo da linha da pobreza internacional de 1,90 dólares por dia.

² Fonte: INE, Folha de Informação Rápida. Inquérito ao Emprego em Angola, IV Trimestre 2019.

NOTA DE APRESENTAÇÃO

Num contexto de mercados de trabalho dinâmicos e complexos, a recolha de informações sobre as necessidades actuais e futuras habilidades pode apoiar uma melhor correspondência de treinamento e empregos, o que é de suma importância para o nosso país, em particular na Província da Huíla. Nos últimos anos, uma melhor compreensão das necessidades do mercado de trabalho e da correspondência de habilidades tem sido um destaque na agenda política de muitos países, impulsionada pelos avanços rápidos da tecnologia. Ajustar as habilidades do mercado de trabalho com as necessidades do mesmo pode ajudar a reduzir o desemprego, principalmente entre os jovens. Desta forma, podemos ajudar a construir uma vida melhor para os indivíduos através da melhoria da empregabilidade, a mobilidade social e a inclusão.

A representação tripartida dos Estados membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que os países que conseguiram vincular habilidades à ganhos de produtividade, emprego e desenvolvimento, direccionaram a política de desenvolvimento de competências para três objectivos principais:

- Adequação da oferta de trabalho à procura actual de competências;
- Ajudar os trabalhadores a se ajustarem às mudanças;
- Construção e manutenção de competências para futuras necessidades do mercado de trabalho.

Essa estratégia inclui antecipar e fornecer as habilidades futuras necessárias, ajudando os Estados na tomada de decisão relativamente ao mercado de trabalho. A conexão de competências é um processo complexo e dinâmico que envolve várias partes interessadas que tomam várias decisões em momentos diferentes: indivíduos e as suas famílias, enquanto tomam decisões sobre sua própria educação e formação profissional; políticos, educação, treinamento e mercado de trabalho, quando decidem a configuração do sistema de educação e formação profissional, políticas de emprego e investimentos; instituições de formação, quando tomam decisões sobre o tipo e o conteúdo dos cursos de formação a serem ministrados; e empregadores, à medida que tomam decisões sobre como treinar trabalhadores e usar habilidades.

Os empregos estão a mudar rapidamente e os indivíduos também estão a mudar as suas habilidades, através da formação e treinamento ou através das suas experiências de trabalho e de vida. O sistema de educação e formação profissional, em particular, desempenha um papel fundamental para garantir que sejam oferecidas oportunidades para que todos os indivíduos desenvolvam as suas habilidades continuamente numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, permitindo que eles se adaptem às mudanças rápidas dos requisitos e condições do mercado de trabalho.

Dentro desta perspectiva, este estudo é realizado em conjunto com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a OIT, numa estreita colaboração com o Governo Provincial da Huíla e a Universidade Mandume ya Ndemufayo (UMN) representado pelo Gabinete de Empresa e Intercâmbio da Faculdade de Economia e investigou a relação entre a procura de competências do sector produtivo e a oferta de competências na província da Huíla. Espera-se que o estudo contribua para a implementação do Plano de Desenvolvimento Local nos próximos anos.

Hernani Porcel da Silva

Coordenador do Gabinete de Empresas e Intercâmbio (GEI)

LISTA DE ABREVIATURAS

CFP	Centro de Formação Profissional
CIEFP	Centros Integrados de Emprego e Formação Profissional
ETFP	Ensino Técnico e Formação Profissional
ETP	Subsistema do Ensino Técnico-Profissional
GIVA	Gabinete de Inserção na Vida Activa
IBEP	Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População
IDREA	Inquérito sobre Despesas e Receitas em Angola
IIMS	Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde
INE	Instituto Nacional de Estatística
INEFOP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
IPM	Índice de Pobreza Multidimensional
IPM-M	Índice Multidimensional de Pobreza por Município
MAPTSS	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
OGE	Orçamento Geral do Estado
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PAPE	Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade
PDN	Plano de Desenvolvimento Nacional
PDNA	Avaliação das Necessidades Pós-Desastres
PEGAJ	Plano Executivo do Governo de Apoio a Juventude
PNJ	Política Nacional da Juventude
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
QRF	Quadro de Recuperação da Seca
SNFP	Sistema Nacional de Formação Profissional
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

- Quadro 1. Projecção da população de Angola para 2020, Angola e Huíla
- Quadro 2. Taxa líquida de frequência escolar, Angola e Huíla
- Quadro 3. Frequência escolar: mulheres e homens de 15-49 anos de idade, Angola e Huíla
- Quadro 4. Indicadores sobre emprego e desemprego 2019, Angola e Huíla
- Quadro 5. População de 15-24 anos de idade, segundo a situação perante ao estudo e o trabalho, Angola e Huíla
- Quadro 6. População com 15 ou mais anos de idade empregada, segundo a actividade económica principal, Angola e Huíla
- Quadro 7. Distribuição das escolas públicas e privadas do Ensino Técnico-Profissional, Angola, 2018
- Quadro 8. Estudantes nas instituições públicas e participadas do II ciclo do Ensino Técnico-Profissional, Angola, 2017-2018
- Quadro 9. Estudantes matriculados nas instituições privadas do II ciclo do Ensino Técnico, Angola, 2017
- Quadro 10. Oferta formativa de formação profissional em Angola, 2017-2018
- Quadro 11. Distribuição geográfica dos centros de formação profissional em Angola, 2018
- Quadro 12. Amostragem dos finalistas do EFTP da Huíla, 2018
- Quadro 13. Áreas de formação dos inquiridos, por modalidade de ensino (% do total em cada modalidade)
- Quadro 14. Motivos para a escolha de um curso de EFTP (% de respostas)
- Quadro 15. Competências adquiridas antes do curso e recomendação a outras pessoas (% de respostas)
- Quadro 16. Aprendizagem durante o estágio (% de respostas)
- Quadro 17. Remuneração durante o estágio (% de respostas)
- Quadro 18. Acolhimento de estagiários nas empresas (grau de acordo com a questão)
- Quadro E1. Competências profissionais mais difíceis de recrutar na Huíla
- Quadro E2. Razões que tornam difícil recrutar as pessoas com as competências procuradas pelas empresas
- Quadro E3. Competências profissionais com maiores necessidades de melhoria das competências técnicas
- Quadro F1. Mudanças no número de trabalhadores (grau de acordo)

Lista de figuras

- Figura 1. Projecção da população para 2020, em Angola, por grupo etário
- Figura 2. Taxa de incidência e intensidade da pobreza multidimensional nos municípios da Huíla (% da população)
- Figura 3. Cartogramas da incidência e da intensidade da pobreza multidimensional nos municípios da Huíla (% da população)
- Figura 4. Taxa de desemprego juvenil 15-24 anos em 2018, regiões do mundo
- Figura 5. Taxa de desemprego da população com 15 ou mais anos, por grupo etário, Angola
- Figura 6. Sistema de educação de Angola
- Figura 7. Sistema geral do Ensino Técnico e Formação Profissional (EFTP) de Angola
- Figura 8. Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Figura 9. Universo dos finalistas do EFTP da Huíla, 2018
- Figura 10. Canais que influenciaram a escolha de um curso de EFTP (% de respostas)
- Figura 11. Conhecimentos teóricos, práticos e empreendedorismo adquiridos (% de respostas)
- Figura 12. Modalidade de contacto com as empresas (% das respostas afirmativas)

- Figura 13. Local de realização do estágio (% das respostas afirmativas)
- Figura 14. Principal ocupação durante a formação (% do total das respostas)
- Figura 15. Empregabilidade depois do curso (% de respostas)
- Figura 16. Tempo transcorrido para encontrar emprego após a formação (% de respostas)
- Figura 17. Emprego encontrado na mesma área de formação? (% de respostas)
- Figura 18. A frequência do curso profissional facilitou a entrada na vida activa? (% das respostas)
- Figura 19. Canal através do qual os formados encontraram emprego (% de respostas)
- Figura 20. Situação no emprego (% de respostas)
- Figura 21. Local de emprego (% de respostas)
- Figura 22. Vínculo laboral dos finalistas com emprego (% de respostas)
- Figura 23. Salário bruto mensal dos finalistas do ETFP (% de respostas)
- Figura 24. Situação do desemprego dos finalistas do ETFP (% de respostas)
- Figura 25. Procura activa de emprego dos finalistas do ETFP (% de respostas)
- Figura 26. Interesse em realizar outra formação profissional (% de respostas)
- Figura 27. Amostragem dos inquiridos por duração do curso (% de inquiridos)
- Figura 28. Amostragem dos inquiridos por modalidade de ensino (% de inquiridos)
- Figura 29. Realização de estágio por modalidade de ensino (% de respostas afirmativas)
- Figura 30. Realização de estágio por duração do curso (% de respostas afirmativas)
- Figura 31. Empregabilidade depois do curso, por modalidade de ensino (% de respostas)
- Figura 32. Empregabilidade depois do curso, por área de ETFP (% de respostas em cada área)
- Figura 33. Tempo transcorrido para encontrar emprego após a formação, por modalidade de ensino (% de respostas)
- Figura 34. A frequência do curso profissional facilitou a entrada na vida activa? (% de respostas, por modalidade de ensino)
- Figura 35. Encontrou emprego na mesma área de formação? (% de respostas afirmativas, por modalidade de ensino)
- Figura 36. Situação no emprego por duração do curso (% de respostas)
- Figura 37. Situação no emprego por modalidade de ensino (% de respostas)
- Figura 38. Local de emprego, por modalidade de ensino (% de respostas)
- Figura 39. Vínculo laboral, por modalidade de ensino (% de respostas)
- Figura 40. Actividade profissional desenvolvida, por duração do curso (% de respostas)
- Figura 41. Tipo de instituição de ETFP frequentada (% dos inquiridos)
- Figura 42. Actividade profissional dos inquiridos, por tipo de instituição de ETFP frequentada (% dos inquiridos)
- Figura 43. Tempo transcorrido para encontrar um emprego após a formação, por tipo de instituição de ETFP frequentada (% dos inquiridos)
- Figura 44. Consideras que a frequência do curso profissional facilitou a tua entrada na vida activa? (% dos inquiridos, por tipo de instituição de ETFP frequentada)
- Figura 45. Emprego encontrado na mesma área de formação, por tipo de instituição de ETFP frequentada (% dos inquiridos que responderam positivamente)
- Figura 46. Contactos com empresas durante a formação por tipo de Instituição de ETFP frequentada (% respostas afirmativas)
- Figura 47. Estágio durante o curso por tipo de Instituição de ETFP frequentada (% respostas afirmativas)
- Figura 48. Avaliação da formação profissional recebida, por género (% de respostas)
- Figura 49. Salário bruto mensal dos finalistas do ETFP, por género (% de respostas)
- Figura 50. Motivação para a escolha do curso, por género (% de respostas)

- Figura 51. Contacto com empresas através da instituição de ETFP, por género (% de respostas afirmativas)
- Figura 52. Realização de um estágio durante o curso, por género (% de respostas afirmativas)
- Figura 53. Local de realização do estágio, por género (% de respostas)
- Figura 54. Remuneração durante o estágio, por género (% de respostas)
- Figura 55. Empregabilidade actual dos finalistas do ETFP (% de respostas)
- Figura 56. Tempo transcorrido para encontrar um emprego após a formação (% de respostas)
- Figura 57. Métodos usados para a procura activa de emprego (% de respostas)
- Figura 58. Principal ocupação durante a formação (% de respostas)
- Figura 59. Município sede da empresa inquirida (% do total)
- Figura 60. Sector de actividade principal das empresas inquiridas (% do total das respostas)
- Figura 61. Número actual de trabalhadores nas empresas inquiridas (% do total das respostas)
- Figura 62. Obstáculos no acolhimento dos estagiários (grau de acordo com a resposta)
- Figura 63. Avaliação das competências dos colaboradores (grau médio de acordo com as respostas)
- Figura 64. Avaliação dos formados vindos das instituições de ETFP (grau médio de acordo com a resposta)
- Figura 65. Relação entre as empresas e as instituições de ETFP (grau médio de acordo)
- Figura 66. Imagem que a empresa tem do ensino técnico-profissional na Huíla (grau médio de acordo)
- Figura 67. Razões que justificam um possível aumento do pessoal (grau médio de acordo)
- Figura 68. Prioridade às mulheres para as mesmas funções no recrutamento futuro (% de respostas afirmativas)

1. Introdução

O presente estudo tem como ênfase a análise do mercado de trabalho e a situação da procura e oferta de competências profissionais na província da Huíla.

A situação económica e social da Huíla está afectada pelo crescimento económico negativo que tem-se observado a nível nacional, com uma limitada geração de empregos. O produto interno bruto (PIB) real contraiu 2,6% em 2016, 0,1% em 2017 e 1,2% em 2018¹. Neste contexto, a taxa de desemprego da população com 15 ou mais anos de idade foi estimada pelo INE em 28,8% - cerca de 3,7 milhões de pessoas - com uma taxa superior para as mulheres, 30,9%. O desemprego afecta especialmente à juventude: um em cada dois jovens angolanos de 15-24 anos está desempregado (52,4%)².

Além disso, em 2012-2016, a seca induzida pelo fenómeno El Niño causou prejuízos e perdas avaliadas em US\$750 milhões em seis províncias do sul de Angola. Das 1,2 milhões de pessoas directamente afectadas pela seca em cada ano durante esse período, 1,1 milhão encontram-se em apenas três províncias: Cunene, Huíla e Namibe³. Mais recentemente, em 2019, cerca de 2,3 milhões de pessoas estão a ser afectadas pela seca nas províncias do Cunene, Huíla, Namibe e Bié.

No contexto de crise económica, alto desemprego e impactos da seca, o presente estudo defende que o desenvolvimento das competências profissionais constitui um factor chave para promover as actividades productivas em variados sectores e gerar novas oportunidades de rendimento para a população local.

O objectivo geral do estudo é investigar a oferta e procura de competências profissionais na província da Huíla. O estudo visa alcançar os seguintes objectivos específicos:

1. Análisar da estrutura de políticas e estrutura de mercado relacionada à procura e oferta de competências.
2. Fornecer evidências de procura e oferta de competências lá onde as pessoas provavelmente obterão emprego no futuro.
3. Informar o planeamento do lado da oferta do mercado de trabalho, para o financiamento no desenvolvimento e criação de competências com relevância para a satisfação das necessidades do mercado de trabalho, incluindo nisto o papel desempenhado pelas instituições de Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP).

Relativamente ao estudo feito direccionado aos formados, os principais resultados mostram que há sectores que formam mais do que outros e também há um grande número de formados na área da saúde. Todavia, há sectores que quase não formam, ou seja, o número de formados é insuficiente para suprir as condições do mercado de trabalho, com realce às áreas de agricultura e pecuária

¹ Fonte: INE, Contas Nacionais. Segundo trimestre de 2019.

² Fonte: INE, Publicação de indicadores sobre emprego e desemprego 2018/2019. IDREA 2018/19. Abril de 2019.

³ Fonte: Avaliação das Necessidades Pós-Desastres (PDNA), Angola 2012-2016.

e outras como pedreiro, radiologia e etc. Os resultados também mostram que dos formados que tiveram oportunidade de estágio a maioria não foi remunerada por isso. Para aqueles que conseguiram emprego a maioria só conseguiu emprego depois de um ano em empresas privadas por um tempo determinado.

Para o caso das empresas, verificou-se que estas empresas não têm apostado na formação dos quadros, a maioria delas tem apenas colaboradores com o ensino primário e secundário. No que toca ao recrutamento e selecção as empresas utilizam pouco as ferramentas mais eficazes para o efeito. Sobre os estágios, elas afirmam que os obstáculos para o acolhimento dos estagiários é o custo geral, tempo de enquadramento dos mesmos e entre outros como riscos de acidente de trabalho.

Recomendamos que o Governo Nacional, o Governo Provincial, as Administrações Municipais, as empresas e os centros de formação formem um elo muito sólido com vista a ajudar os formados na área técnico-profissional no processo de integração no mercado de trabalho. Deste modo, é importante que as empresas passem a fazer o recrutamento directamente nos centros e dêem preferência àqueles que estagiam na mesma.

Este relatório está dividido em 6 capítulos, onde no segundo capítulo faz-se apresentação do contexto socioeconómico da província da Huíla, na terceira parte apresentamos os Indicadores relevantes sobre educação e emprego de Angola e da província da Huíla. Na quarta e quinta parte apresentamos a metodologia usada para a recolha e tratamento da informação e os resultados, respectivamente. Por último, as conclusões e algumas recomendações chave.

2. O contexto socioeconómico da Huíla

2.1 Contexto geral

A província da Huíla localiza-se no sudoeste de Angola e conta com uma área aproximada de 79.023 km². A Huíla inclui 14 municípios: Lubango, Quilengues, Humpata, Quipungo, Caconda, Matala, Caluquembe, Gambos, Cuvango, Jamba, Chicomba, Chipindo, Chibia e Cacula.

A província tem uma estrutura demográfica maioritariamente jovem, como o país em geral. De acordo com as projecções do INE sobre a população, em 2020, quase 2 em cada 3 pessoas (65,3%) em Angola terá menos de 24 anos de idade e quase 80% da população nacional terá menos de 35 anos de idade.

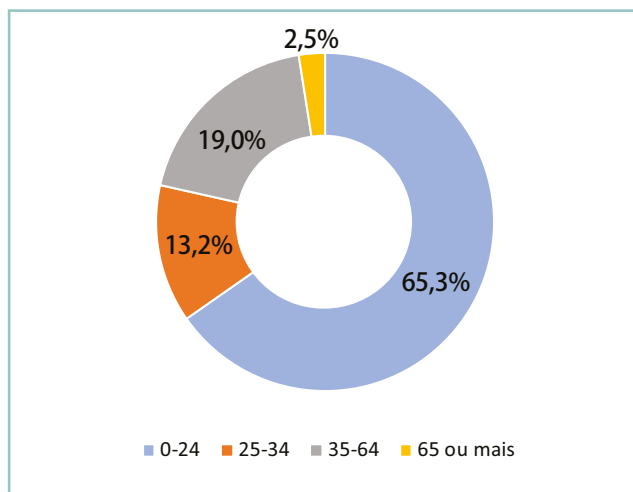
Com base nas mesmas projecções, em 2020 a Huíla continuará a ser a segunda província mais populosa de Angola, com cerca de 3 milhões de pessoas, representando cerca de 10% da população nacional. Quase metade da população da Huíla estará concentrada no município do Lubango, com cerca de um milhão de pessoas. Considerando o peso importante que a Huíla vai manter na demografia nacional, qualquer política para o desenvolvimento das competências profissionais e a promoção do emprego juvenil na província irá provavelmente ter um impacto significativo na economia e na sociedade de Angola.

Quadro 1. Projecção da população de Angola para 2020, Angola e Huíla

Angola		Huíla	
Províncias	População em 2020	Municípios	População em 2020
Luanda	8,523,574	Lubango	931,703
Huíla	2,997,267	Matala	315,344
Benguela	2,611,074	Caluquembe	215,960
Huambo	2,471,780	Chibia	228,797
Cuanza Sul	2,236,581	Caconda	201,414
Bié	1,765,495	Quipungo	190,671
Úige	1,761,367	Cacula	164,386
Cunene	1,194,495	Chicomba	158,191
Malanje	1,175,886	Jamba	126,125
Lunda Norte	1,030,631	Humpata	106,989
Quando-Cubango	907,681	Gambos	95,338
Cabinda	847,377	Cuvango	94,272
Zaire	720,902	Quilengues	90,409
Lunda Sul	649,133	Chipindo	77,670
Moxico	638,615	Total Huíla	2,997,267
Namibe	608,649		
Cuanza Norte	524,569		
Bengo	462,598		
Total Angola	31,127,674		

Fonte: INE, 2016. Projecção da população 2014-2050

Figura 1. Projecção da população para 2020, em Angola, por grupo etário



Fonte: INE, 2016. Projecção da população 2014-2050

É importante notar que Angola tem atravessado uma crise económica acentuada a partir de 2014, em coincidência com a caída dos preços de referência do petróleo. O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) real de Angola foi negativo em 2016 (-2,6%), 2017 (-0,1%) e 2018 (-1,2%).

Neste contexto, o Inquérito sobre Despesas e Receitas em Angola (IDREA) 2018-2019, publicado pelo INE, revelou que 40,6% da população de Angola vive abaixo da linha de pobreza nacional – muito acima do 36,6% encontrado no Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População (IBEP) 2008-2009.

É importante referir que a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável aprovada pelos Estados Membros da ONU, em particular o Objectivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 1, reconhece a relevância de adoptar uma visão ampla sobre o fenómeno da pobreza, para considerar diferentes dimensões da pobreza, além da vertente monetária.

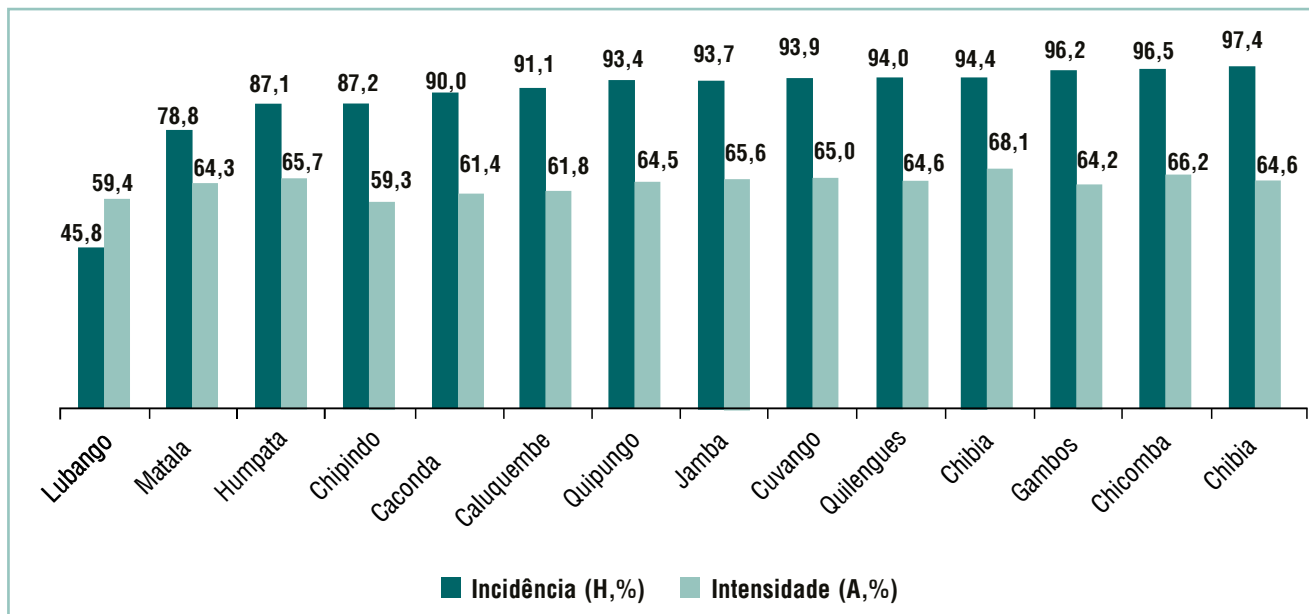
De acordo com o relatório do Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) global de 2019, uma em cada duas pessoas (51,1%) em Angola vive na pobreza multidimensional, com base no Inquérito de Indicadores Múltiplos de Saúde (IIMS) 2015-2016. Na província da Huíla, a incidência da pobreza multidimensional é muito superior à média nacional, pois afeta a duas em cada três pessoas (68,7%)⁴.

Além disso, em 2019 o INE publicou o relatório sobre pobreza multidimensional nos municípios de Angola, usando o Índice Multidimensional de Pobreza por Município (IPM-M), que mostra as múltiplas privações que afectam a população residente em termos de saúde, educação, qualidade da habitação nos 164 municípios de Angola⁵.

As figuras abaixo mostram que na maioria dos municípios da Huíla, mais do 90% da população local é pobre. O município de Cacula apresenta a maior incidência da pobreza, que afecta a quase 98% da população. Por outra parte, o município do Lubango apresenta a menor incidência da pobreza; contudo, mesmo sendo a capital da província, cerca de 46% da população do Lubango é considerada multidimensionalmente pobre. É importante também notar que na maior parte dos municípios da Huíla a intensidade da pobreza é superior ao 60%, o que indica que os pobres sofrem em média de mais da metade das privações capturadas pelo IPM-M.

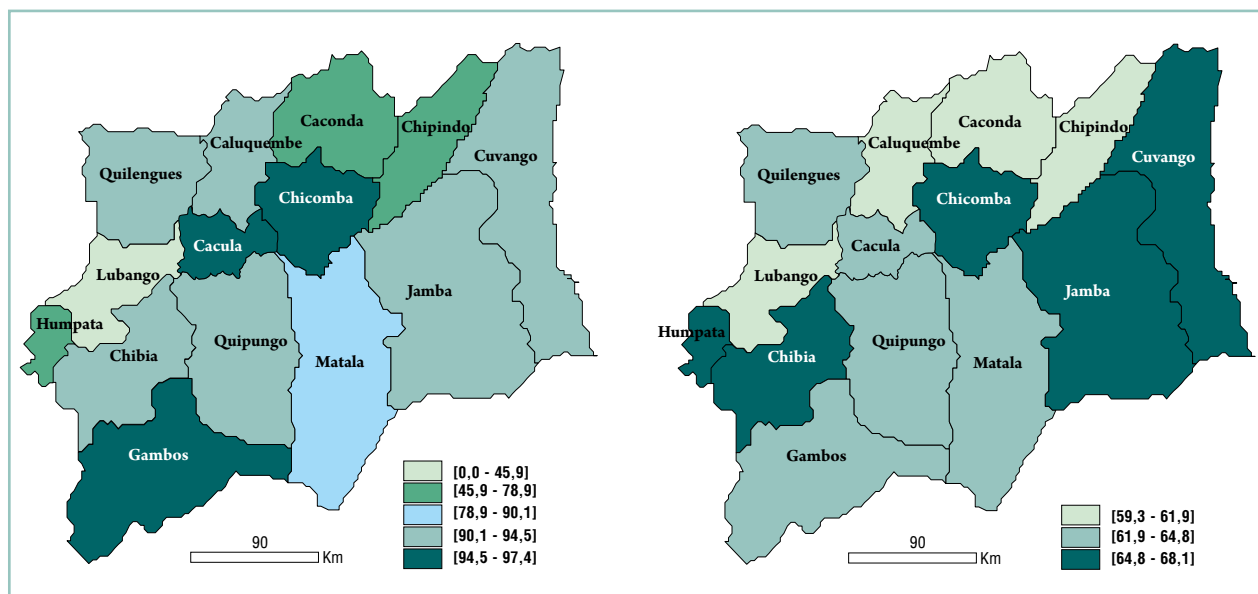
⁵Ver: INE, 2019. Pobreza Multidimensional nos Municípios de Angola. Nota: com base no Recenseamento Geral da População e Habitação (RGPH ou Censo) realizado em 2014. Nota: O IPM-M considera 11 privações dentro destas quatro dimensões: água, saneamento, registo civil, escolaridade, frequência escolar, electricidade, combustível para cozinhar, habitação, desemprego juvenil, desemprego adulto e dependência do emprego no agregado familiar

Figura 2. Taxas de incidência e de intensidade da pobreza multidimensional nos municípios da Huíla (% da população)



Fonte: INE, 2019. Pobreza Multidimensional nos Municípios de Angola. Nota: com base no Recenseamento Geral da População e Habitação (RGPH ou Censo) realizado em 2014. Nota: a taxa de incidência de pobreza representa a percentagem de pessoas consideradas multidimensionalmente pobres. A taxa de intensidade de pobreza representa a média de privações ponderadas que sofrem as pessoas multidimensionalmente pobres. O IPM-M combina num mesmo índice as duas variáveis da incidência e da intensidade.

Figura 3. Cartogramas da incidência e da intensidade da pobreza multidimensional nos municípios da Huíla (% da população)



Fonte: INE, 2019. Pobreza Multidimensional nos Municípios de Angola. Nota: com base no Recenseamento Geral da População e Habitação (RGPH ou Censo) realizado em 2014. Nota: a taxa de incidência de pobreza representa a percentagem de pessoas consideradas multidimensionalmente pobres. A taxa de intensidade de pobreza representa a média de privações ponderadas que sofrem as pessoas multidimensionalmente pobres. O IPM-M combina num mesmo índice as duas variáveis da incidência e da intensidade.

A pobreza multidimensional é agravada pelos efeitos negativos da seca induzida pelo fenómeno El Niño em 2012-2016 - que afectou 1,2 milhões de pessoas no sul de Angola - e pela mais recente seca, em 2019, que afectou cerca de 2,3 milhões de pessoas. Neste âmbito, o Governo angolano, com o apoio da ONU liderado pelo PNUD, União Europeia e Banco Mundial, criou o Quadro de Recuperação da Seca (QRS) 2018-2022, que visa apoiar a recuperação e o fortalecimento da resiliência de pessoas afectadas pelas secas prolongadas.

O QRS 2018-2022⁶ requer um investimento total de US\$475 milhões num período de cinco anos, focando a intervenção em nove sectores: social, agricultura, água e saneamento, meio ambiente, educação, governança, redução de riscos, segurança alimentar e nutrição⁷. No sector social, as intervenções preconizadas no QRS 2018-2022 exigem grandes investimentos em opções de meios de subsistência não agrícolas, visando as pessoas afectadas pela seca, que não podem gerar renda suficiente da agricultura.

Neste sentido, o desenvolvimento das competências profissionais constitui um factor chave para promover as actividades productivas em variados sectores e gerar novas oportunidades de rendimento para a população local. Para isso, em primeiro lugar é útil analisar os principais indicadores de educação e emprego de Angola e da Huíla, como foco no sistema de ensino técnico e formação profissional.

⁶ Fonte: *Quadro de Recuperação da Seca (QRS) 2018-2022. Versão de Abril de 2019.*

⁷ Fonte: *Governo da República de Angola, 2018b.*

3. Indicadores e programas relevantes sobre educação, emprego, ensino técnico e formação profissional

3.1 Escolaridade

Os dados do IIMS 2015-2016 indicam que, no ensino primário, a taxa líquida de frequência escolar na província da Huíla resulta levemente superior à média nacional, sendo 72,3% e 71,3%, respetivamente, com taxas similares entre homens e mulheres. Já no ensino secundário, a taxa líquida de frequência escolar na Huíla é inferior à média nacional, sendo 30,9% e 39,7%, respetivamente. Cabe notar que, no ensino secundário, a taxa de frequência das mulheres é sensivelmente inferior à dos homens.

Quadro 2. Taxa líquida de frequência escolar, Angola e Huíla

Área	Homens	Mulheres	Total
Ensino primário			
Angola	71,4	71,2	71,3
- área urbana	78,2	78,6	78,4
- área rural	59,4	57,7	58,6
Huíla	72,2	72,4	72,3
Ensino secundário			
Angola	42,6	37,0	39,7
- área urbana	53,7	47,6	50,4
- área rural	16,7	10,4	13,5
Huíla	35,0	26,9	30,9

Fonte: INE. IIMS 2015-2016, quadro 18.7, pág. 338. Nota: A taxa líquida de frequência escolar do ensino primário é a percentagem da população de 6-11 anos que actualmente frequenta o ensino primário. A taxa líquida de frequência escolar do ensino secundário é a percentagem da população de 12-18 anos que actualmente frequenta o ensino secundário. Por definição, a taxa líquida de frequência escolar não pode exceder os 100%.



O IIMS 2015-2016 revela também que, na Huíla, a proporção de homens e mulheres de 15-49 anos de idade com ensino primário, secundário e superior concluído é inferior à média nacional. Por exemplo, nesta província, a proporção de mulheres de 15-49 anos que completaram o ensino primário foi 5,5%, contra os 6% da média nacional, e apenas 3,5% delas concluiu o ensino secundário, abaixo dos 7% da média nacional. A taxa de alfabetização na Huíla também resulta também bastante inferior à média nacional, tanto para os homens (65,4%) como para as mulheres (42,3%).

Quadro 3. Frequência escolar: mulheres e homens de 15-49 anos de idade, Angola e Huíla

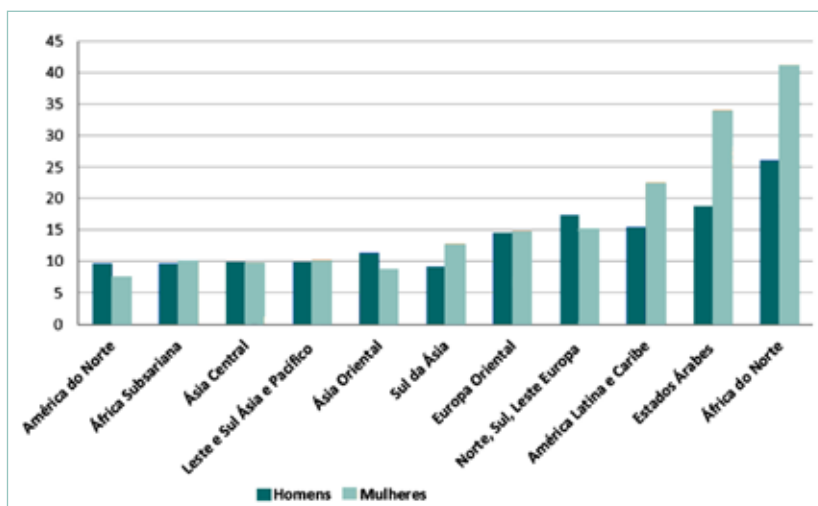
Área	Nível de escolaridade mais elevado (% do total do grupo 15-49 anos)						% alfabetizada
	Nenhum	Primário não completado	Primário completado	Secundário não completado	Secundário completado	Superior	
Mulheres							
Angola	22,1	28,8	6,0	31,3	7,0	4,8	58,1
- urbana	11,5	24,2	6,9	40,9	9,6	6,8	72,3
- rural	46,4	39,2	4,0	9,4	0,9	0,1	25,3
Huíla	27,3	38,9	5,5	22,9	3,5	2,0	42,3
Homens							
Angola	7,5	21,9	7,7	42,5	12,8	7,7	83,9
- urbana	3,2	13,8	6,9	49,3	16,3	10,4	92,0
- rural	18,5	43,2	9,7	24,6	3,5	0,6	62,9
Huíla	18,9	34,0	6,2	32,1	5,6	3,3	65,4

Fonte: INE. IIMS 2015-2016. Quadro 3.2.1, pág. 33; quadro 3.2.2, pág. 34; quadro 3.3.1, pág. 35; quadro 3.3.2, pág. 36. Notas: primário completado significa que completou 6 anos de nível primário; secundário completado significa que completou 6 anos de nível secundário. A % alfabetizada refere-se a pessoas que frequentaram o ensino superior e homens que conseguiram ler uma parte da frase ou a frase completa.

3.2 Indicadores sobre emprego e desemprego

A OIT estima que, em 2018, 11,8% dos jovens de 15-24 anos de idade no mundo estavam desempregados, comparado com uma taxa de desemprego de 5% para a população mundial com 15 anos ou mais. Na África Subsariana, a OIT estima que um em cada dez pessoas de 15-24 anos (9,8%) está desempregada, comparado com 5,9% da população de 15 anos ou mais. Na maior parte das regiões do mundo, as meninas e raparigas enfrentam uma maior taxa de desemprego, superando os 40% na África do Norte.

Figura 4. Taxa de desemprego juvenil 15-24 anos em 2018, regiões do mundo



Fonte: ILO, 2019. ILOSTAT

Em Angola, no período entre Março de 2018 a Fevereiro de 2019, a taxa de desemprego da população com 15 ou mais anos de idade foi estimada em 28,8% - cerca de 3,7 milhões pessoas - com uma taxa superior para as mulheres, 30,9%. O desemprego afeta especialmente a juventude: um em cada dois jovens angolanos de 15-24 anos está desempregado (52,4%). Na Huíla, esta taxa é de 41,7%, sendo 68,1% na área urbana e 29,6% na área rural. Os dados revelam também que cerca de um em cada quatro jovens angolanos não estuda e nem trabalha (24,9%), comparado com cerca de 18% na Huíla; além disso, quase um terço da juventude apenas trabalha, tanto em Angola como na Huíla.

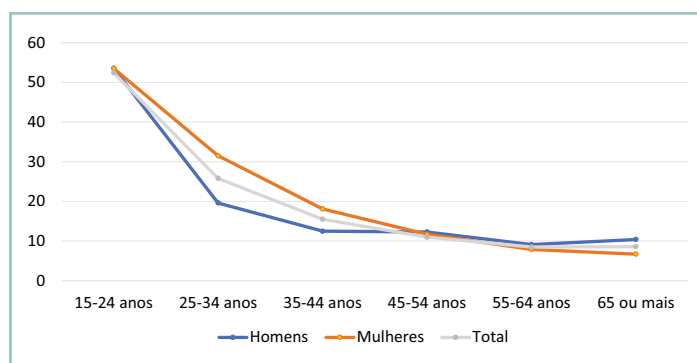
Cabe ressaltar que, na Huíla, a taxa de desemprego resulta inferior à média nacional (20,1%), contudo o desemprego atinge a uma em cada cinco pessoas da província, 243.428 pessoas no total. A taxa de actividade e a taxa de emprego nesta província são superiores em relação à média nacional, sendo 92,7% e 74,1%, respetivamente.

Quadro 4. Indicadores sobre emprego e desemprego 2019, Angola e Huíla⁸

Indicadores	Angola			Huíla		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
População com 15 ou mais anos (pessoas)	6.908.950	7.826.537	14.735.487	639.914	668.108	1.308.022
População economicamente activa (pessoas)	6.104.537	6.644.603	12.749.140	594.211	618.896	1.213.107
Taxa de actividade (%)	88,4	84,9	86,5	92,9	92,6	92,7
População empregada (pessoas)	4.479.008	4.594.313	9.073.321	469.379	500.299	969.678
Taxa de emprego (%)	64,8	58,7	61,6	73,4	74,9	74,1
População desempregada (pessoas)	1.625.529	2.050.290	3.675.819	124.832	118.597	243.428
Taxa de desemprego (%)	26,6	30,9	28,8	21,0	19,2	20,1
População desempregada 15-24 anos (pessoas)	996.572	1.122.138	2.118.709	100 034	80 347	180 380
Taxa de desemprego 15-24 anos (%)	53,5	51,4	52,4	46,3	37,0	41,7
População inactiva (pessoas)	804.413	1.181.934	1.986.347	45.703	49.212	94.915
Taxa de inactividade (%)	11,6	15,1	13,5	7,1	7,4	7,3

Fonte: INE, 2019. Publicação de indicadores sobre emprego e desemprego 2018/2019. IDREA 2018/19. Abril de 2019

Figura 5. Taxa de desemprego da população com 15 ou mais anos, por grupo etário, Angola



⁸ Ver definições dos indicadores nos anexos do presente estudo.

Quadro 5. População de 15-24 anos de idade, segundo a situação perante ao estudo e o trabalho, Angola e Huíla

Indicador	Angola		Huíla	
	N. pessoas	% do total	N. pessoas	% do total
Apenas estuda	1.996.378	38,2%	146.862	30,3%
Apenas trabalha	1.423.414	27,2%	152.296	31,4%
Estuda e trabalha	504.971	9,7%	100.256	20,7%
Não estuda nem trabalha	1.302.232	24,9%	85.903	17,7%
Total	5.226.994	100%	485.316	100%

Fonte: INE, 2019. Publicação de indicadores sobre emprego e desemprego 2018/2019. IDREA 2018/19. Abril de 2019

O sector agrícola emprega quase metade dos trabalhadores, 46,1%; esta percentagem é ainda maior na Huíla, onde o sector é responsável pelo 68,5% do emprego total. No emprego da província destacam também o sector do comércio (12% dos empregados totais), a educação (5,3%) e a administração pública (4%). A indústria é responsável pelo 4,5% dos empregos nacionais e pelo 1,3% dos empregos na Huíla.

Quadro 6. População com 15 ou mais anos de idade empregada, segundo a actividade económica principal, Angola e Huíla

Actividade económica	Angola		Huíla	
	N. pessoas empregadas	% do total	N. pessoas empregadas	% do total
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	4.148.682	46,1%	664.583	68,5%
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1.916.347	21,1%	116.257	12,0%
Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	630.137	6,9%	38.304	4,0%
Indústria	411.698	4,5%	12.824	1,3%
Construção	324.228	3,6%	17.805	1,8%
Transportes, armazenagem e comunicação	331.081	3,6%	17.083	1,8%
Educação	318.720	3,5%	51.050	5,3%
Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	262.564	2,9%	16.694	1,7%
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	204.067	2,2%	9.407	1,0%
Actividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio	1.877	<0,1%	0	0%
Outras actividades e serviços	446.410	4,9%	25.672	2,6%
Não declarado	77.511	0,9%	0	0%
Total	9.073.321	100%	969.678	100%

Fonte: INE, 2019. Publicação de indicadores sobre emprego e desemprego 2018/2019. IDREA 2018/19. Abril de 2019

3.3 Enquadramento do Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP)

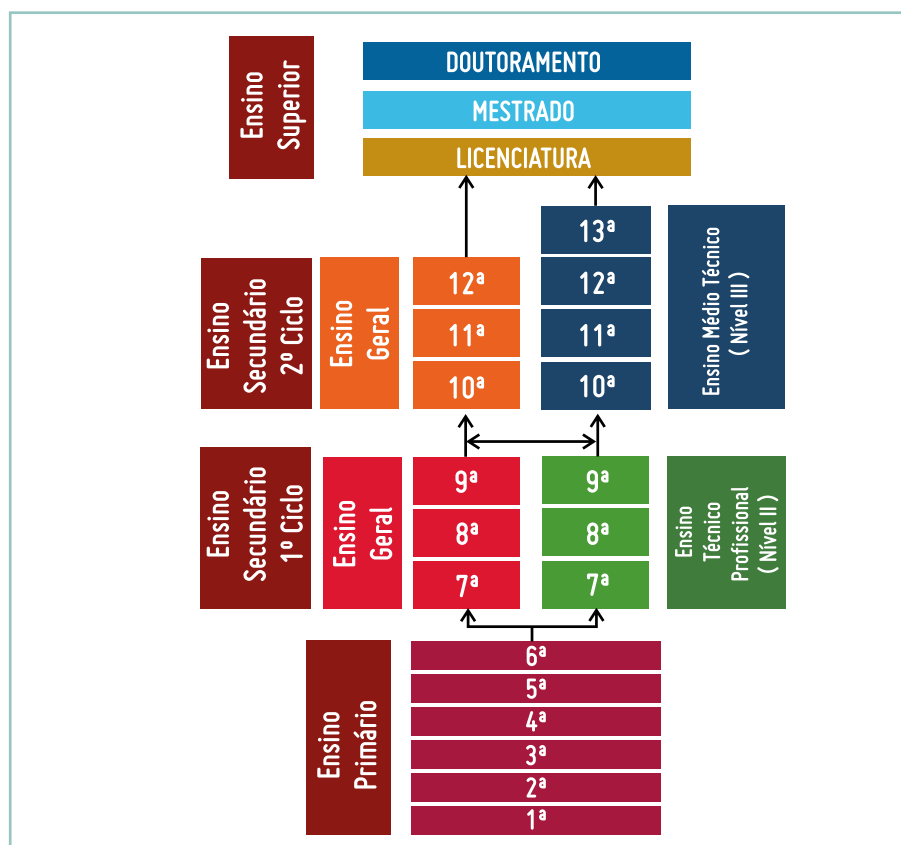
3.3.1 Visão geral

O sistema de educação de Angola está regulado pela Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino de 2016⁹. Com base no artigo 17 da citada lei, o Sistema de Educação e Ensino é unificado e está constituído por:

- seis subsistemas de ensino: i) pré-escolar; ii) ensino geral; iii) ensino técnico-profissional; iv) formação de professores; v) educação de adultos; e vi) ensino superior;
- quatro níveis de ensino: i) pré-escolar; ii) primário; iii) secundário; e iv) superior.

A educação primária formada por seis classes é seguida por dois ciclos de ensino secundário: o I Ciclo de três anos - 7^a, 8^a e 9^a classe - e o II Ciclo que, no ensino geral, inclui 10^a, 11^a e 12^a classe. Eles estão organizados em dois subsistemas: ensino secundário geral e ensino técnico-profissional. Neste último subsistema, em 2017, alargou-se o ensino médio técnico a mais uma classe, passando a quatro classes: da 10^a à 13^a classe. O sistema pode ser sintetizado através da figura seguinte:

Figura 6. Sistema de educação de Angola

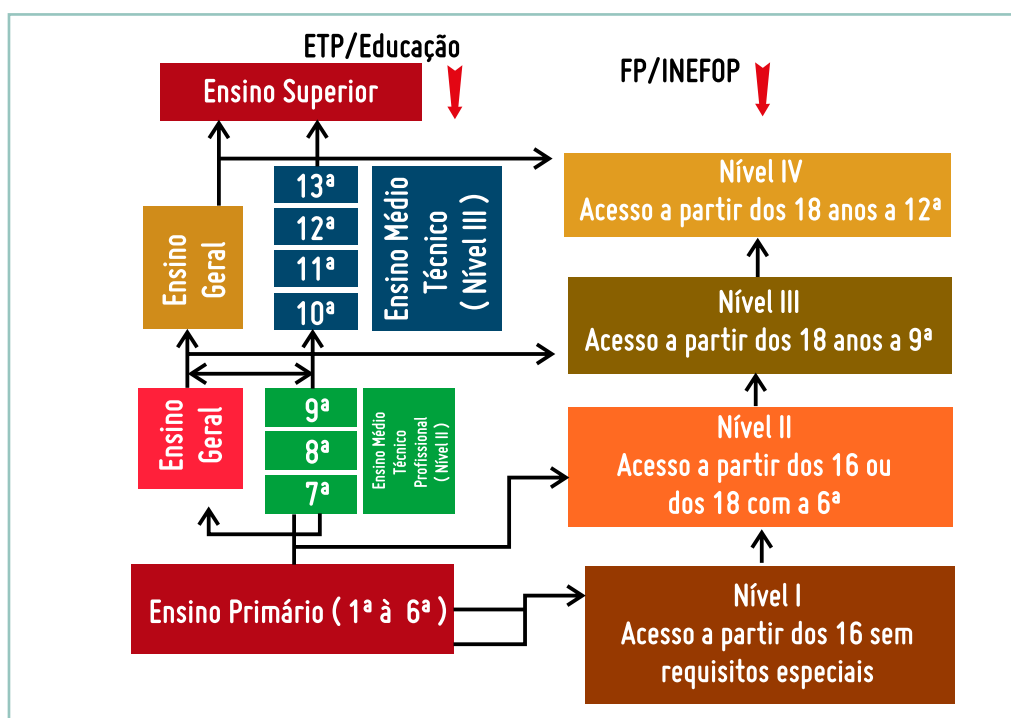


Fonte: Bárçia (2019). Nota: As idades escolares oficiais por níveis de educação, na base das quais se calculam as respectivas taxas de escolarização líquidas, estabelecem-se da seguinte forma: i) pré-escolar: menos de 5 anos de idade; ii) primário: dos 5 aos 11 anos de idade; e iii) secundário: dos 12 aos 17 anos de idade.

O Subsistema do Ensino Técnico-Profissional (ETP) se junta ao Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP) para constituir o sistema geral do Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP). Assim sendo, convém ressaltar a continuação das características destes dois subsistemas.

⁹ Lei 17/16, de 7 Outubro de 2016.

Figura 7. Sistema geral do ensino técnico e formação profissional de Angola



Fonte: Bárçia (2019). Notas: ETP= Subsistema do Ensino Técnico-Profissional; FP= Sistema Nacional de Formação Profissional

Cabe ressaltar que a interligação entre os dois subsistemas é limitada. Por exemplo, um jovem com um curso de formação profissional do INEFOP que queira reintegrar o seu percurso educativo no ensino técnico-profissional terá de começar onde o terminou, sem poder valorizar quaisquer créditos da sua aprendizagem no primeiro¹⁰. Neste sentido, a adopção de um Quadro Nacional de Qualificações constitui uma oportunidade para fortalecer essa interligação entre os dois subsistemas¹¹.

3.3.2 O Subsistema do Ensino Técnico-Profissional (ETP)

O Decreto Presidencial n. 2454/19, de 9 de Agosto¹², estabelece o regime jurídico do Subsistema do Ensino Técnico-Profissional (ETP), sob tutela do Ministério da Educação (MED)¹³. Com base neste decreto, o subsistema está constituído por dois ciclos:

- **Formação Profissional Básica:** compreende a 7ª, 8ª e 9ª classes e é frequentado por alunos dos 12 aos 14 anos de idade, podendo ingressar indivíduos até 17 anos de idade¹⁴.
- **Ensino Secundário Técnico-Profissional:** tem duração de 4 anos e inclui a 10ª, 11ª, 12ª e 13ª classe. A 13ª classe foi implementada a partir de 2017 com a intenção de dedicar este ano ao estágio curricular e ao projecto tecnológico. Podem ter acesso a este nível os alunos a partir dos 15 anos de idade, desde que tenham concluído a 9ª classe do ensino secundário geral, de adultos ou de Formação Profissional Básica¹⁵.

¹⁰ Fonte: Bárçia (2019).

¹¹ Como referência para este estudo, utilizámos o Quadro Nacional de Qualificações a oito níveis da União Europeia.

¹² Diário da República de Angola, 9 de Agosto de 2019 I Série, 102. Ver também o Decreto 90/04, de 3 de Dezembro de 2004.

¹³ A Direcção Nacional do Ensino Secundário Técnico-Profissional do MED. Ver Decreto Executivo 152/18, de 29 de Maio de 2018.

¹⁴ Os objectivos específicos deste nível são: i) consolidar, aprofundar conhecimentos e reforçar as capacidades, os hábitos, as atitudes e as habilidades adquiridas no ensino primário; ii) complementar a formação escolar no quadro da educação permanente; iii) assegurar o desenvolvimento do raciocínio, da reflexão e da curiosidade técnica e tecnológica; iv) permitir a aquisição de conhecimentos necessários ao prosseguimento dos estudos em níveis de ensino e áreas subsequentes ou entrada no mercado de trabalho; e v) incentivar o espírito de empreendedorismo para o desenvolvimento de habilidades de trabalho para a vida activa, associadas ao espírito de iniciativa, criatividade, inovação e autonomia.

¹⁵ Os objectivos deste nível são: i) consolidar, aprofundar e ampliar os conhecimentos, as capacidades, os hábitos, as atitudes e as habilidades adquiridas no I Ciclo do Ensino Secundário; ii) complementar a formação escolar no quadro da educação permanente; iii) assegurar o desenvolvimento do raciocínio, da reflexão e da curiosidade técnica, tecnológica e científica; iv) permitir a aquisição de conhecimentos, hábitos e habilidades necessárias para a inserção no mercado de trabalho ou o prosseguimento dos estudos no Subsistema de Ensino Superior; e v) promover o desenvolvimento das habilidades para o trabalho e para a vida activa, associadas ao empreendedorismo, ao espírito de iniciativa, à criatividade e a autonomia.



Com base no Decreto Presidencial n. 2454/19, as escolas do Subsistema do ETP estão sujeitas a supervisão pedagógica, visando monitorar a observância e o cumprimento do projecto educativo da escola, do plano anual de actividades, programas de ensino e directivas emanadas superiormente. O referido decreto estabelece 22 áreas de formação para o Subsistema do ETP¹⁶. As áreas de formação são criadas, alteradas e extintas pelo Titular do Departamento Ministerial responsável pela Educação, sob proposta do órgão responsável pela investigação e desenvolvimento do currículo. As áreas de formação de criação mais recentes são aquelas da saúde, reguladas em 2011¹⁷.

Outros instrumentos definem o marco legislativo do subsistema. O Despacho n. 283/05, de 10 de Outubro de 2015, estabelece o Regulamento Geral das Escolas Técnicas o qual define também as normas referentes à participação da comunidade e dos alunos na vida das escolas técnicas¹⁸. O Decreto Presidencial n. 205/18, de 3 de Setembro de 2018, aprova o Programa Nacional de Formação e Gestão do Pessoal Docente. O Estatuto da Carreira dos Agentes de Educação está definido pelo Decreto Presidencial n. 160/18, de 3 de Junho de 2018.

Como mostra o quadro abaixo, o Subsistema do ETP está constituído por instituições públicas (131) – sob tutela do Ministério da Educação e de outros organismos com gestão comparticipada – e um número crescente de operadores privados (186). A modalidade do Ensino Secundário Técnico-Profissional é a componente forte deste subsistema, enquanto a Formação Profissional Básica é quase marginal (15 instituições), no que respeita às escolas públicas e comparticipadas. No total, contando com os privados, a rede do ETP está concentrada em Luanda, seguida por Benguela, Huíla e Huambo.

¹⁶ Ver também o Decreto Executivo 39/07, de 21 de Março de 2007.

¹⁷ Ver Decreto Executivo Conjunto (Ministérios da Educação e da Saúde) 97/11, de 21 de Julho de 2011.

¹⁸ Aplica-se às escolas públicas, mas os princípios aplicam-se também aos estabelecimentos privados.

Quadro 7. Distribuição das escolas públicas e privadas do Ensino Técnico-Profissional, Angola, 2018

Província	Públicas e participadas				Privadas	Total (públicas+ privadas)	
	FPB		ESTP				
	MED ¹	Comp. ²	MED ¹	Comp. ²			Subtotal
Bengo	0	1	3	0	4	1	5
Benguela	2	0	12	1	15	29	44
Bié	1	0	4	1	6	3	9
Cuando-Cubango	0	0	3	0	3	0	3
Cabinda	1	0	6	1	8	8	16
Cuanza Norte	1	0	4	0	5	0	5
Cuanza Sul	1	0	5	0	6	3	9
Cunene	0	0	3	0	3	2	5
Huambo	1	0	6	1	8	12	20
Huíla	1	0	8	0	9	11	20
Luanda	3	0	28	2	33	107	140
Lunda Norte	0	0	2	0	2	0	2
Lunda Sul	0	0	3	0	3	1	4
Malange	0	0	2	1	3	4	7
Moxico	2	0	4	0	6	0	6
Namibe	1	0	6	0	7	3	10
Uíge	0	0	5	0	5	2	7
Zaire	0	0	4	1	5	0	5
Total	14	1	108	8	131	186	317

Fonte: Ministério da Educação, 2019. Notas: 1) MED=sob tutela do Ministério da Educação; 2) Escola participada. FPB= Formação Profissional Básica; ESTP= Ensino Secundário Técnico-Profissional

Como mostra o quadro abaixo, em 2017, as instituições públicas e participadas diplomaram, no II ciclo, cerca de 24.800 alunos, dos quais quase 41% eram mulheres. Nota-se que a Huíla foi a sexta maior província em termos de número de diplomados nesse ano. Não foi possível conhecer a percentagem daqueles que continuaram no ensino superior relativamente àqueles que tentam inserir-se imediatamente no mercado de trabalho. Em 2018 estavam inscritos nas mesmas escolas (e nas suas quatro classes) cerca de 128.000 estudantes, com uma participação feminina de cerca de 40%.



Quadro 8. Estudantes nas instituições públicas e participadas do II ciclo do Ensino Técnico-Profissional, Angola, 2017-2018

Província	Matriculados (2018)		Inscritos (2018)		Diplomados (2017)	
	Total	dos quais, mulheres	Total	dos quais, mulheres	Total	dos quais, mulheres
Bengo	3495	1968	545	222	546	272
Benguela	14.738	5459	11.120	4372	3782	1488
Bié	3855	1942	3009	1538	830	374
Cabinda	9181	4324	6435	3140	2086	904
Quando-Cubango	4174	2045	2039	1068	205	72
Cuanza Norte	2930	1713	2288	1483	555	326
Cuanza Sul	4949	2393	2505	1021	993	438
Cunene	2978	1707	966	544	162	101
Huambo	5627	2133	4174	2016	1202	417
Huíla	8399	3397	4572	2110	906	377
Luanda	57.025	21.085	74.350	24.221	9975	3718
Lunda Norte	2947	1648	1027	464	365	169
Lunda Sul	4203	1795	2579	1274	308	210
Malange	2583	1304	1636	892	525	289
Moxico	3530	1910	2667	1488	670	362
Namibe	3471	1322	3017	1088	624	182
Uíge	5521	2054	4444	1592	722	230
Zaire	3931	1748	1280	567	344	170
Total	143.537	59.947	128.653	49.100	24.800	10.099

Fonte: Ministério da Educação, 2019

No que se refere às instituições privadas certificadas pelo Ministério da Educação a informação está menos disponível e é menos consistente. O número de alunos matriculados em 2017 nas instituições privadas foi 64.386 a nível nacional, sendo cerca de 62% mulheres. Nota-se que a Huíla é a terceira maior província em termos de estudantes matriculados nas instituições privadas.

É importante referir que as instituições privadas estão normalmente filiadas a outras instituições públicas, as quais asseguram a supervisão pedagógica e mesmo a emissão dos diplomas. Já seria arriscado extrapolar o número de diplomados das escolas privadas, sendo que os dados sobre os alunos que chegaram a obter o diploma não estão disponíveis; as escolas públicas que tutelam aquelas privadas deveriam ter o número dos diplomados destas últimas, mas não publicam um relatório (quadro a seguir)¹⁹.

¹⁹ Tanto mais que o único ano para o qual se dispõe de alguma informação, 2017, foi um ano de transição no ensino médio técnico. Fonte: Bácia (2019).

Quadro 9. Estudantes matriculados nas instituições privadas do II ciclo do Ensino Técnico, Angola, 2017

Província	Matriculados 2017	
	Total	dos quais, mulheres
Bengo	305	134
Benguela	11.570	7.173
Bié	255	93
Cabinda	2434	1366
Quando-Cubango	0	0
Cuanza Norte	0	0
Cuanza Sul	26	11
Cunene	148	35
Huambo	3345	2045
Huíla	5480	3131
Luanda	38.451	24.164
Lunda Norte	0	0
Lunda Sul	0	0
Malange	0	0
Moxico	0	0
Namibe	1353	962
Uíge	1019	563
Zaire	0	0
Total geral	64.386	39.677

Fonte: Ministério da Educação, 2019



É possível calcular a taxa de participação no ensino técnico-profissional como razão entre o número de alunos matriculados e a população de 15-18 anos de idade, num dado ano. De acordo com o programa 1.2.5 do PDN 2018-2022, a taxa de participação foi 9,2% a nível nacional, em 2017. A taxa de participação não está desagregada por província; contudo, considerando que, em 2017, a Huíla teve 7701 matriculados nas instituições públicas e comparticipadas e 5480 matriculados nas privadas²⁰, e que a população de 15-18 anos de idade estimada pelo INE²¹ nesta província é de 233.071 para o mesmo ano, pode se estimar uma taxa de participação de 5,6%, que resulta abaixo da referida média nacional.

3.3.3 O Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP)

Após a Independência Nacional, a formação profissional, esteve sob responsabilidade do Ministério da Educação. Em 1992 foi criado o Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP) através da Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional de 1992 (Lei 21-A/92, de 28 de Agosto). Em 1995 a tutela da formação profissional passou para o Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), a luz do Decreto 40/95, de 29 de Dezembro.

²⁰ Fonte: Ministério da Educação.

²¹ INE, projecções da população da província da Huíla 2014-2050.

O Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional abreviadamente (INEFOP) é um Instituto Público do Sector Social, dotado de personalidade jurídica autónoma administrativa, financeira e patrimonial que tem como missão assegurar a execução das políticas relativas à organização do emprego, bem como a direcção e coordenação do sistema de formação profissional e a aplicação dos programas nos domínios da formação e reabilitação profissional definidas e aprovadas pelo Governo.

A SNFP está sob tutela do MAPTSS e, em particular do INEFOP, que assegura uma certificação profissional, mas não qualquer equivalência académica.

A formação profissional, se desenvolve em 4 níveis de forma piramidal podendo conferir equivalência académica ou não, cuja estratificação e os perfis a seguir se designam:

- a) Nível 1, corresponde ao perfil de ajudante no mercado de trabalho, cuja habilitações académicas de acesso é de até 6ª Classe.
- b) Nível 2 corresponde ao perfil do Profissional de 3ª Classe no mercado de trabalho, cuja habilitação académicas mínimas de acesso é de 6ª Classe.
- c) Nível 3 corresponde ao perfil do Profissional de 2ª Classe no mercado de trabalho, cuja habilitação académicas mínimas de acesso é de 9ª Classe.
- d) Nível 4 do corresponde ao perfil do Profissional de 1ª Classe no mercado de trabalho, cuja habilitação académicas mínimas de acesso é a 12ª Classe.

O Decreto Presidencial n. 128/15, de 2 de Junho de 2015, aprovou o Estatuto Orgânico do INEFOP²². No que respeita às condições de acesso, enquanto que para o ensino técnico se exige a 6ª (I ciclo) ou a 9ª classes (II ciclo), as formações curtas do INEFOP representam a única alternativa de aprendizagem profissional formal para aqueles que não concluíram a primária ou que nunca foram à escola.

As regras que devem ser observadas para o licenciamento de Instituições de Formação Profissional públicas e privadas estão definidas pelo Decreto Executivo n. 10/17 do MAPTSS, de 11 de Janeiro. O referido decreto adopta a definição “centro de formação profissional” para indicar qualquer estabelecimento público ou privado, dotado de recursos humanos e materiais para a realização com a qualidade requerida de acções de formação profissional, de acordo com o preceituado na Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional.

O SNFP visa essencialmente a formação inicial e contínua de jovens e de adultos com vista à sua inserção no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que o SNFP assegura aos formados um certificado profissional e permite equivalência académica com vista a continuação dos estudos²³.

O subsistema foi consolidado em 1992 como resultado de um grande projecto de assistência da OIT/PNUD e compreendia, em 2018, 772 unidades, das quais 177 públicas e 595 privadas. Embora existam mais centros de formação profissional privados, os centros públicos são os que apresentam maior capacidade formativa em termos absolutos.

Do total das 772 instituições de formação profissional, 142 são diretamente tuteladas pelo INEFOP:

- 32 Centros de Formação Profissional (CFP)
- 14 Centros Integrados de Emprego e Formação Profissional (CIEFP)

²²Entre as funções atribuídas pelo referido decreto ao INEFOP, convém ressaltar: i) assegurar a execução das políticas sobre a organização do mercado de emprego e da formação profissional; ii) assegurar a coordenação dos sistemas nacionais de emprego e formação profissional e a sua articulação com o sistema de educação, relativamente aos perfis de emprego de competências profissionais, por forma a acompanhar e potenciar o desenvolvimento económico e social do país; iii) promover a divulgação e o conhecimento dos programas públicos de emprego e formação profissional; e iv) participar na organização do mercado de emprego com vista a valorização socio profissional dos recursos humanos a nível nacional.

²³ Fonte: Bárcia (2019).

- 35 centros móveis; trata-se de oficinas que podem ser transportadas de um local para outro
- 61 pavilhões de artes e ofícios, que correspondem a centros de menor envergadura.

Além dos 142 centros tutelados pelo INEFOP há que acrescentar 35 estabelecimentos sob tutela pública de outros organismos e 595 centros privados, o qual se traduz num total de 772 instituições, em 2018. Neste ano, todos os estabelecimentos formaram 48.818 pessoas nas mais várias especialidades, 27% das quais eram mulheres.

Quadro 10. Oferta formativa de formação profissional em Angola, 2017-2018

Centros de formação		N. de centros		N. formandos aptos						
		2017	2018	2017			2018			
				Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
Públicos	INEFOP	141	142	19.968	11.940	31.908	26.677	8204	34.881	
	Outros	35	35	167	118	285	1155	1645	2800	
Privados		533	595	6514	5841	12.355	7991	3146	11.137	
Total		709	772	26.649	17.899	44.548	35.823	12.995	48.818	

Fonte: MAPTSS, 2019. Anuário de estatísticas do trabalho estruturado e segurança social 2018

A distribuição geográfica dos estabelecimentos do SNFP em 2018 evidencia uma grande concentração da oferta em Luanda, com 464 instituições (64% do total). Na Huíla, existem 16 estabelecimentos: 6 centros do INEFOP, 3 sob tutela pública de outros organismos e 7 centros privados.

Quadro 11. Distribuição geográfica dos centros de formação profissional em Angola, 20181

Província	Centros Públicos						Privados	Total (INEFOP+ outros+ privados)
	Tutelados pelo INEFOP					Outros ⁴		
	CFP ²	CIEFP ³	Centros móveis	Pavilhões	Total INEFOP			
Bengo	1	1	1	4	7	0	4	11
Benguela	4	0	4	5	13	8	52	73
Bié	1	0	2	3	6	0	14	20
Cabinda	2	1	0	3	6	1	12	19
Quando-Cub.	0	1	0	2	3	0	8	11
Cuanza Norte	2	1	2	3	8	0	2	10
Cuanza Sul	1	0	3	3	7	1	16	24
Cunene	1	1	2	3	7	0	9	16
Huambo	0	0	2	3	5	1	16	22
Huíla	1	0	2	3	6	3	7	16
Luanda	13	4	4	14	35	15	414	464
Lunda Norte	0	1	2	0	3	1	3	7
Lunda Sul	1	1	4	2	8	0	4	12
Malange	1	1	2	2	6	2	3	11
Moxico	2	0	1	2	5	1	6	12
Namibe	1	1	0	3	5	2	15	22
Uíge	1	0	2	4	7	0	6	13
Zaire	0	1	2	2	5	0	4	9
Total	32	14	35	61	142	35	595	772

Fonte: MAPTSS, 2019. Anuário de estatísticas do trabalho estruturado e segurança social 2018. Nota: 1) É importante considerar que existem jovens que se inscrevem, mas que, em seguida, não se matriculam. 2) centros de formação profissional; 3) centros integrados emprego/formação; 4) sob tutela pública de outros organismos

Box 1. Legislação do estágio profissional em Angola

A Lei Geral do Trabalho (Lei 7/15) se aplica a todos os trabalhadores que, no território da República de Angola, prestam actividade remunerada por conta dum empregador no âmbito da organização e sob a autoridade e direcção deste, tais como nas empresas públicas, mistas, privadas, cooperativas, organizações sociais, organizações internacionais e nas representações diplomáticas e consulares. A Lei Geral do Trabalho se aplica ainda aos aprendizes e estagiários colocados sob a autoridade dum empregador (artigo 2).

Em base ao artigo 3 da Lei Geral do Trabalho, o contrato de estagio é aquele pelo qual um empregador industrial agrícola ou de serviços se obriga a receber em trabalho prático, a fim de aperfeiçoar os seus conhecimentos e adequa-los ao nível da habilitação académica, uma pessoa detentora de um curso técnico ou profissional, ou de um curso profissional ou laboral oficialmente reconhecido, com 18 a 25 anos, ou uma pessoa com 18 a 30 anos não detentora de qualquer dos cursos mencionados, desde que, num caso e noutro, o estagiário não tenha antes celebrado um contrato de trabalho com o mesmo ou outro empregador.

O artigo 35 da Lei Geral do Trabalho estabelece que, se o aprendiz não tiver concluída a escolaridade obrigatória ou se se encontrar matriculado num curso técnico-profissional ou profissional, o empregador deve facultar o tempo para a frequência dos cursos respectivos.

A remuneração do aprendiz tem como limite mínimo 30%, 50% e 75% da remuneração devida ao trabalhador da respectiva profissão, respectivamente nos 1º, 2º e 3º anos de aprendizagem. A remuneração mínima do estagiário e, nas mesmas situações, de 60%, 75% e 90% (artigo 36).



3.4 Os programas chave do Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022 e relação com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

O Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022 inclui 83 programas de acção que indicam objectivos, metas e acções prioritárias. Entre outros, cabe ressaltar dois programas específicos para a promoção do ensino técnico-profissional e da formação profissional: o programa 1.2.5 e o programa 1.3.2 (ver Anexo).

O programa 1.2.5 “Melhoria e Desenvolvimento do Ensino Técnico-profissional” – sob responsabilidade do MAPTSS – visa realizar dois objectivos: i) satisfazer a procura de quadros médios no mercado de trabalho em domínios estratégicos, através da formação de quadros médios técnico-profissionais, em quantidade e qualidade; ii) garantir um maior intercambio entre alunos e empresas, promovendo a inserção no mercado de trabalho, através da dinamização dos Gabinetes de Inserção na Vida Activa (GIVA) dos Institutos Médios Técnicos e aumentando a participação dos alunos em estágios.

O programa 1.3.2 “Reforço do Sistema Nacional de Formação Profissional” – sob responsabilidade do Ministério da Educação – visa realizar três objectivos: i) promover a elevação dos índices de competências profissionais e responder de forma adequada às necessidades de mão-de-obra qualificada do País através da formação profissional a todos os municípios; ii) proporcionar ajuda aos jovens na tomada de decisão vocacional e profissional e dar conhecimento das saídas profissionais existentes; e iii) promover a manutenção do emprego, através da formação contínua das pessoas empregadas.

No contexto de alto desemprego nacional, em Abril de 2019 foi aprovado o Plano de Acção para a Promoção da Empregabilidade (PAPE)²⁴. O PAPE visa criar 243.000 postos de trabalho no sector privado em três anos, sob coordenação do MAPTSS. O plano pretende atingir diretamente 83.500 jovens: i) 12.000 jovens capacitados nos domínios de empreendedorismo e gestão de negócios; ii) 15.000 jovens capacitados em cursos de curta duração; iii) 10.000 microcréditos concedidos; iv) 42.000 kits profissionais distribuídos aos jovens em diferentes profissões; v) 3.000 jovens inseridos no mercado informal; e vi) 1.500 jovens inseridos em formação profissional e estágios profissionais. Além disso, espera-se beneficiar indiretamente 243.000 indivíduos.

O PAPE também visa promover: i) a reabilitação de 5 centros profissionais, incluindo a Huíla; ii) a construção de raiz de 4 centros profissionais em diferentes províncias; iii) a criação de 5 centros de aprendizagem em cinco províncias; iv) contratação de formadores/professores de reconhecida competência; v) identificar pequenas unidades produtivas em periféricas, rurais e urbanas; vi) a aquisição de ferramentas de trabalho; e vii) o envolvimento de diferentes actores/Ministérios.

Cabe destacar também que o Governo nacional promoveu novas iniciativas para a juventude. Entre 2005 a 2013 a intervenção do Estado no domínio da juventude foi orientada pelo Plano Executivo do Governo de Apoio a Juventude (PEGAJ), que se concretizou através do Programa Angola Jovem. Posteriormente, foi realizado o Fórum Nacional de Auscultação à Juventude e foi aprovado um plano de acções, denominado de Plano Nacional de Desenvolvimento da Juventude 2014-2017, aprovado pelo Decreto Presidencial 71/14, de 25 de Março de 2014. Em 2019, foi aprovada a nova Política Nacional da Juventude (PNJ) através do Decreto Presidencial 273/19, de 2 de Setembro de 2019²⁵.

²⁴ Decreto Presidencial n. 113/19 de 16 de Abril de 2019.

²⁵ A PNJ considera jovens os indivíduos de ambos os sexos, cujas idades se situam entre 15 e 35 anos, tal como preconizado na Carta Africana da Juventude adoptada pela Conferência dos Chefes de Estado e de Governo a 2 de Março de 2006 e ratificada pelo Estado Angolano em 2009.

A PNJ visa criar um conjunto de pressupostos e de mecanismos institucionais, salvaguardados por legislação específica, com vista a assegurar a participação da juventude angolana em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural do País.

É importante ressaltar que o PDN 2018-2022 faz referência aos compromissos internacionais assumidos pelo País. Em Setembro de 2015, os chefes de Estado e de Governo de 193 Estados Membros da ONU, reunidos na sede das Nações Unidas em Nova York, adotaram a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável²⁶. A Agenda 2030 é um plano de ação que visa realizar 17 Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas até ao ano 2030.

Figura 8. Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



Fonte: ONU

Entre os 17 ODS, vale ressaltar o ODS 4 “Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos” e o ODS 8 “Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Os ODS 4 e 8 têm metas definidas até o ano 2030, incluindo a promoção do ensino técnico-profissional e a formação profissional das pessoas e o emprego juvenil (ver Anexo). Para o fim do presente estudo, convém destacar as metas seguintes:

ODS 4

- meta 4.3: até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo universidade
- meta 4.4: até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo
- meta 4.5: até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade

de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade

ODS 8

- meta 8.3: promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, criação de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso aos serviços financeiros
- meta 8.5: até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor
- meta 8.6: até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

A Agenda 2030 estabelece que os ODS são integrados e indivisíveis, de natureza global e universalmente aplicáveis, tendo em conta as diferentes realidades, capacidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando as políticas e prioridades nacionais. Esta natureza implica que existem interligações muito estreitas entre os ODS que podem ser aproveitadas para promover a Agenda 2030, considerando as peculiaridades de cada país. Assim sendo, é fundamental identificar as áreas e iniciativas que podem actuar como “aceleradores” dos ODS. O presente estudo contribui a evidenciar o papel acelerador do desenvolvimento de competências através do ensino técnico-profissional e da formação profissional. Por exemplo, o ODS 4 e ODS 8 tem uma interligação muito estreita e que pode ser acelerada através do desenvolvimento de competências profissionais. Por sua vez, desenvolver as competências profissionais é prioritário para promover a geração do emprego juvenil.

Neste âmbito, cabe ressaltar que a Agenda 2030 recolhe uma preocupação específica sobre o emprego dos jovens e o trabalho decente para todos. Neste sentido, devem ser consideradas também as resoluções da Assembleia Geral da ONU 50/81, de 14 de Dezembro de 1995 e 62/126, de 18 de Dezembro de 2007, pela qual adoptou o Programa de Ação Mundial para a Juventude, a resolução 65/312, de 26 de Julho de 2011, pelo qual adoptou o documento final da reunião de alto nível da Assembleia Geral sobre juventude e a resolução 68/130, de 18 de Dezembro de 2013, sobre políticas e programas que envolvem a juventude.

Além disso, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (*ILO Centenary Declaration for the Future of Work*), de 21 de Junho de 2019, afirma que a OIT tem que orientar os seus esforços para promover a aquisição de competências e qualificações para todos os trabalhadores ao longo das suas vidas profissionais, como uma responsabilidade conjunta dos governos e parceiros sociais, a fim de: i) abordar lacunas de competências existentes e antecipadas; ii) prestar especial atenção para garantir que os sistemas de educação e treinamento respondam às necessidades do mercado de trabalho, levando em consideração a evolução do trabalho; e iii) aumentar a capacidade dos trabalhadores de aproveitar as oportunidades disponíveis para um trabalho decente (artigo 2.iii).

4. Metodologia da pesquisa

4.1 Conceitos

A primeira fase da pesquisa foi constituída por uma revisão da literatura pertinente com o objecto da pesquisa. Esta revisão permitiu definir também os conceitos fundamentais adoptados pelo estudo. O conceito de competência (*skill*) é definido pela OIT como “uma capacidade adquirida e praticada para executar com competência uma tarefa ou trabalho, geralmente, de natureza manual”²⁷. O desenvolvimento das competências inclui a educação básica, o treinamento inicial e o treinamento ao longo da vida. O presente estudo adopta esta definição e não considera a possível distinção entre qualificações (*qualifications*) e competências (*skills*)²⁸.

Outro conceito fundamental diz respeito à inadequação das competências (*skill mismatch*) entre a procura e a oferta, é dizer as possíveis brechas e desequilíbrios das competências no mercado laboral que incluem défice ou superavit das competências, carências no mercado laboral e dificuldades de contratação, entre outros²⁹. A inadequação se refere também às pessoas empregadas cujas competências aplicadas no trabalho não correspondem com as suas qualificações formais e adquiridas através do trabalho. Este desencontro pode ser analisado em termos de nível de educação atingido (maior ou menor do adequado para essa profissão), de área de estudo (por exemplo, a pessoa se formou em enfermagem geral quando precisava de outra mais específica) e de anos de experiência e treinamento (por exemplo, sendo insuficientes para uma determinada ocupação), entre outros aspetos.

O presente estudo segue as definições adoptadas pela OIT sobre a formação profissional e ensino técnico-profissional, agregando as informações específicas para o caso de Angola. A OIT define a formação profissional (*vocational training*) como as: “actividades destinadas a fornecer as competências, conhecimentos e atitudes necessárias para o emprego em uma ocupação específica, ou grupo de ocupações relacionadas, em qualquer campo de actividade económica. O ensino técnico-profissional (*vocational education*) é aquele realizado por instituições de educação públicas ou privadas”³⁰. O presente estudo na Huíla abrange tanto o ensino técnico-profissional como a formação profissional.

Cabe também ressaltar que a UNESCO adota o conceito de Ensino Técnico-Profissional e Formação Profissional (*Technical and Vocational Education and Training, TVET*), definido como “educação, treinamento e desenvolvimento de competências relacionadas a uma ampla gama de campos ocupacionais, produção, serviços e meios de subsistência. A TVET, como parte da aprendizagem ao longo da vida, pode ocorrer nos níveis secundários, pós-secundários e superiores, e inclui aprendizagem baseada no trabalho e treinamento contínuo e desenvolvimento profissional que podem levar a competências”³¹.

²⁷ Fonte: ILO Thesaurus.

²⁸ As qualificações se referem ao conhecimento adquirido através da educação formal como pela educação e aprendizagem informal (que não são oficialmente reconhecidas como equivalentes à educação formal). Já as competências se relacionam com as habilidades para aplicar o conhecimento adquirido e realizar uma tarefa requerida por uma profissão. Estas podem incluir as competências específicas para uma profissão, as técnicas, as competências básicas (e.g. literacia) e outras competências transversais (e.g. informática). Ver: Stoevska, V., 2017. Qualification and skill mismatch: concepts and measurement. ILO International Conference on Jobs and Skill Mismatch, Maio de 2017.

²⁹ Ver: European Training Foundation (ETF), 2019. Skills mismatch measurement in ETF partner countries, p.7.

³⁰ Fonte: ILO Thesaurus.

³¹ Fonte: UNESCO, 2015. Revision of the 2011 Revised recommendation concerning TVE. TVETpedia Glossary.

4.2 Perguntas de pesquisa

O estudo foi guiado pelas seguintes perguntas de pesquisa relativas à procura e oferta de competências profissionais na Huíla:

1. Quais são as competências profissionais oferecidas pelo Subsistema de Ensino Técnico-Profissional e pelo Sistema Nacional de Formação Profissional na província da Huíla em 2018?
2. Qual é a situação profissional dos alunos que finalizaram o Subsistema de Ensino Técnico-Profissional e o Sistema Nacional de Formação Profissional na província da Huíla em 2018?
3. Quantos alunos conseguiram realizar um estágio curricular durante a frequência do ensino técnico-profissional e de formação profissional na província da Huíla em 2018?
4. Quais são as competências profissionais procuradas pelas empresas públicas e privadas, com dez ou mais empregados, na província da Huíla hoje?
5. Quais são os mecanismos que podem promover um encontro entre a procura e a oferta de competências profissionais oferecidas na província da Huíla hoje?
6. Existem desigualdades de género no acesso ao ensino técnico-profissional e de formação profissional e na empregabilidade dos finalistas?

4.3 Processo de amostragem e recolha de dados

Do lado da procura de competências profissionais, o desenho do estudo incluiu a seleção das empresas na Província da Huíla, em todos os sectores, excluindo as actividades financeiras e de seguros e as actividades imobiliárias, sendo considerados sectores muito específicos fora do alcance do ensino técnico e formação profissional³². A definição das empresas objecto de estudo foi baseada em dois critérios: i) sede da empresa e actividade principal na província da Huíla e ii) número actual de empregados igual ou superior a 10 pessoas. A classificação das actividades económicas está baseada na Secção da Classificação de Actividades Económicas (CAE) Rev.2 do INE.

Em Angola, com base nos dados do INE, durante o período de 2015 a 2018, a taxa de natalidade empresarial teria suplantado a respectiva taxa de mortalidade. Por exemplo, em 2018, a taxa de natalidade das empresas em Angola era de 1,4%, enquanto a taxa de mortalidade era de 1,2%³³.

Na Huíla, em 2018, a taxa de natalidade foi de 6,5% enquanto que a taxa de mortalidade foi de 2,4%. Em 2018, cerca de 2269 empresas estavam em actividade na Huíla. Destas empresas, 1544 foram classificadas pelo INE como empresas familiares e 723 como sociedades não financeiras privadas nacionais. Os sectores com maior número de empresas em actividade na Huíla em 2018 eram: i) comércio por grosso e a retalho - reparação de veículos automóveis e motociclos, 1050 empresas; ii) alojamento e restauração, 357 empresas; iii) indústrias transformadoras, 215 empresas; e iv) construção, 106 empresas³⁴.

³² Foram consideradas as empresas públicas com 10 ou mais empregados, mas foram excluídos os órgãos da administração pública como, por exemplo, os trabalhadores de uma Administração Municipal.

³³ Fonte: INE, 2019. Anuário de Estatística de Empresas 2015-2018

³⁴ Fonte: INE, 2019. Anuário de Estatística de Empresas 2015-2018.



Contudo, no momento da realização do estudo, não estavam disponíveis dados desagregados com base no número de empregados de cada empresa, por tanto não foi possível determinar quantas empresas estavam em actividade e tinham 10 ou mais empregados em 2018. Em Novembro de 2019, quando a recolha de campo já tinha finalizado, o INE publicou o Anuário Estatístico das Empresas 2015-2018, o qual indica que as 2269 empresas activas na Huíla em 2018 eram: i) 1650 microempresas; ii) 498 pequenas empresas; iii) 108 médias empresas; e iv) 13 grandes empresas. Os dados do INE revelam também que 1650 empresas tinham menos de 10 pessoas ao serviço, 304 empresas tinham entre 10 e 19 trabalhadores e 315 empresas tinham 20 ou mais trabalhadores. Portanto, pode se derivar que na Huíla, em 2018, existiam 619 empresas em actividade com 10 ou mais pessoas ao serviço. No entanto, estes dados devem ser trabalhados com precaução, na medida em que, se o primeiro indicador corresponde de facto às novas empresas registadas, já a taxa de mortalidade poderia estar subavaliada dado que muitas das empresas que encerraram as suas actividades com a crise não teriam dado baixa do seu registo³⁵.

Por isso, na ausência de um recenseamento das empresas actualizado e desagregado a nível provincial³⁶ e de algum outro registo das empresas, a equipa de pesquisa solicitou a partilha de informação aos Gabinetes Províncias do Comércio, Indústria e Recursos Minerais, Cultura, Turismo, Juventude e Desportos, assim como as associações empresariais activas na Huíla. Como resultado disso, foi possível elaborar uma lista com os contactos de 324 empresas efectivamente em actividade durante o período do estudo e que respondiam aos critérios da pesquisa. Como algumas tinham fechado a actividade e outras recusaram a participação no inquérito, durante o período de pesquisa foram realizados 110 inquéritos validos, o que representa mais de um terço do universo das empresas identificadas.

³⁵ Fonte: Bárcia (2019).

³⁶ Em 2019, o INE lançou o Instituto está realizando um Recenseamento de Empresas e Estabelecimentos (Rempe).

O GEI da Faculdade de Economia enviou um ofício para as empresas e, em alguns casos, houve visitas de campo para realizar entrevistas semiestruturadas com os gerentes das mesmas, incluindo a participação de um técnico do PNUD e de um especialista da OIT.

Na fase de pesquisa qualitativa e de preparação (*scoping*), foi também constituído um grupo focal antes de iniciar a recolha dos dados, para obter comentários sobre o esboço do formulário de inquérito e receber observações sobre a relação entre a procura e a oferta de competências profissionais. Por último, foi feito um teste piloto do questionário com 5 empresas, para verificar se as perguntas estavam bem formuladas e assim revisar o texto antes de começar a recolha definitiva. Os resultados dos inquéritos foram processados de forma anónima de modo a não mostrar o nome da empresa respondente. O inquérito foi preenchido principalmente em papel; alguns gerentes optaram por responder ao inquérito em presença do pesquisador ou diretamente online.

Do lado da *oferta* de competências profissionais, a pesquisa de campo permitiu também recolher dados primários sobre instituições, cursos e alunos do ensino técnico-profissional e da formação profissional em 2018. Antes de recolher os dados através de um formulário anónimo, foi também constituído um grupo focal antes de iniciar a recolha dos dados, para obter comentários sobre o esboço das perguntas do inquérito e receber observações sobre a relação entre a procura e a oferta de competências profissionais. Por último, como no caso das empresas, foi feito um teste piloto do questionário com 15 alunos. Os inquéritos foram preenchidos em formato de papel; na maior parte dos casos, os pesquisadores optaram por convocar os alunos na sede das escolas e centros de formação para realizar presencialmente o inquérito. Em outros casos, se optou pelo inquérito telefónico. Raramente foi usado o inquérito online devido a que a maior parte dos alunos não tinham acesso a internet. Foram realizados também inquéritos presenciais em grupo, através da colaboração de algumas escolas e que colaboraram na disponibilização de uma sala para realizar a actividade.

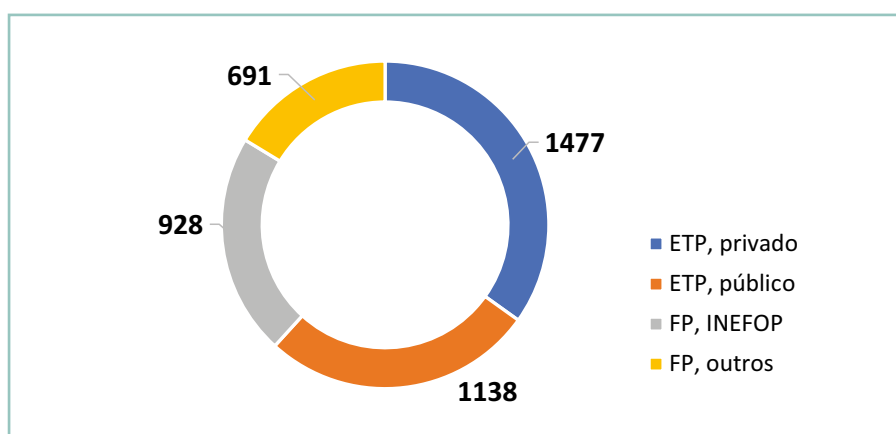
Foi possível entrevistar os directores dos Gabinetes de Inserção na Vida Activa (GIVA) de algumas instituições. Os GIVA são áreas de serviços das escolas cujo objectivo geral consiste em apoiar, informar, orientar e acompanhar cada aluno no seu percurso de inserção escolar e/ou profissional e, consequentemente, a transição da escola para a vida activa. Os GIVA também se relacionam com as empresas e outras entidades públicas ou privadas para procurar oportunidades de estágio curricular ou profissional. Contudo, cabe notar que nem todas as escolas têm um GIVA activo.

O objectivo principal do inquérito é o de recolher informação – estratificada por modalidade e por especialidade da formação ministrada pelas instituições de ETEFP na Huíla – sobre a inserção no mercado de trabalho dos seus ex-alunos/formandos e as principais dificuldades encontradas no respectivo percurso de transição escola/emprego.

A selecção das escolas e centros de formação profissional, públicos e privados, foi baseada em três critérios: i) sede na província da Huíla; ii) legalização e reconhecimento do estabelecimento pelo Ministério da Educação ou pelo INEFOP; e iii) ter tido finalistas ou formandos no ano 2018.

A pesquisa permitiu descobrir que em 2018, na Huíla, teve 4234 alunos finalistas no total, dos quais 2615 no Subsistema do Ensino Técnico-profissional (61,8% do total) e 1619 no Sistema Nacional de Formação Profissional (38,2% do total).

Figura 9. Universo dos finalistas do ETP da Huíla, 2018



Notas: ETP = Subsistema do Ensino Técnico-profissional. FP = Sistema Nacional de Formação Profissional

Cabe notar que a informação disponível para estes dois subsistemas não é exactamente a mesma: enquanto para o ensino técnico-profissional (Ministério da Educação) os dados se referem apenas ao número de finalistas - que será levemente superior ao número dos diplomados - para a formação profissional (INEFOP) se dispõe do número de formados. Como não foi possível encontrar dados precisos e fiáveis sobre os finalistas efetivamente diplomados no ensino técnico-profissional, o universo da pesquisa se baseia sobre o número total de finalistas; contudo, como uma parte dos finalistas não obtiveram o diploma, com frequência as instituições de ensino não mantiveram um contacto telefónico actualizado com aquela pessoa.

Também no âmbito da formação profissional do INEFOP alguns contactos dos formados não estavam actualizados e foi impossível inquiri-los. Nestas situações, a equipa de pesquisa tentou procurar os contactos dos alunos através de outros canais, incluindo contactos informais a partir daqueles que responderam o inquérito. Por último, algumas pessoas recusaram a participação no inquérito. Como resultado disso, o estudo conseguiu atingir 1061 alunos, num universo de 4,234 pessoas, o que corresponde a mais de 25% do total. Considerando as limitações e dificuldades descritas anteriormente, o número de inquéritos realizados pode se considerar representativo.

Quadro 12. Amostragem dos finalistas do ETP da Huíla, 2018

Número total de alunos	Contactos fornecidos pelas escolas ou outros canais	Contactos não fornecidos	Telefones desligados	Inquéritos recusados	Inquéritos realizados
4234	1473	2761	376	36	1061

A pesquisa de campo permitiu elaborar um mapa das instituições, cursos e alunos finalistas do Subsistema de Ensino Técnico-Profissional e do Sistema Nacional de Formação Profissional da Huíla (ver Anexo).

Por outro lado, o Subsistema de Ensino Técnico-Profissional, por especialidade gerou, em 2018, 2615 finalistas, dos quais 1138 nas instituições públicas (43,5% do total) e 1477 nas privadas (56,5% do total). Nota-se também uma forte concentração dos finalistas nos cursos de enfermagem e análises

clínicas, que em conjunto representam o 63,5% de todos os finalistas da Huíla. Por outra parte, os cursos relacionados com os sectores com forte potencial na província, como a agricultura e a pecuária, geraram apenas o 1,1% dos finalistas em 2018. O turismo e a gestão hoteleira representam 2,8% dos finalistas no mesmo ano.

O Sistema Nacional de Formação Profissional da Huíla gerou 1619 formados em 2018, dos quais 928 por centros sob tutela do INEFOP (57% do total), 62 por estabelecimentos em gestão participada e 629 por centros privados. As meninas constituem cerca de 41% do número total de formados, com maior peso nas escolas privadas (54% dos finalistas). É interessante notar também que o curso de informática absorveu cerca de 37% do total de formados em 2018.

4.4 Hipótese de pesquisa

Considerando a revisão da literatura realizada antes do trabalho de campo e os resultados da pesquisa qualitativa de preparação inicial - incluindo o mapeamento do ensino técnico e formação profissional da Huíla - foram formuladas três hipóteses de pesquisa:

H1: Existe um desencontro entre a procura e a oferta de competências na província da Huíla, entendido isso como um défice ou superavit de competências, carências no mercado laboral e dificuldades de contratação

Considerando a hipótese do desencontro entre procura e oferta de competências, bem como a alta taxa de desemprego juvenil a nível nacional e na Huíla, foi formulada uma segunda hipótese:

H2: A proporção de alunos finalistas e formados do ensino técnico e formação profissional que encontraram emprego formal após a conclusão dos estudos é menor do que 25%

Considerando também a relevância que o estágio curricular ou profissional tem para os alunos desenvolverem competências e adquirir experiência prática – assim como foi apontado nos grupos focais realizados antes do trabalho de campo – foi formulada uma terceira hipótese:

H3: Os alunos que frequentam o ensino técnico e a formação profissional enfrentam dificuldades para a realização do estágio curricular ou profissional, incluindo a falta de alinhamento entre as especialidades que frequentam e a procura das empresas, bem como uma resistência por parte das empresas em receber estagiários.



5. Resultados

5.1 Grupos focais sobre oferta e procura de competências

Antes de realizar a recolha de dados por meio dos inquéritos, foram constituídos dois grupos focais em Maio de 2019: um com os directores das instituições de ensino técnico e formação profissional e outro com os gerentes de algumas empresas da Huíla relevantes para o estudo. Uma das conclusões centrais na qual houve coincidência de ambos grupos foi a constatação de um desencontro entre a procura e a oferta de competências profissionais. Entre outras, foi apontada a necessidade de promover o estágio como mecanismo para aproximar os dois lados e gerar oportunidades para a juventude. Contudo, foi notado que é também necessário ter mais clareza legal sobre o contrato de estágio e que é preciso revitalizar o diálogo entre as instituições de ensino e as próprias empresas.

Do grupo focal sobre a *oferta* de competências que reuniu os representantes da gestão global e de instituições quer do ensino técnico quer da formação profissional, puderam retirar-se as seguintes conclusões³⁷:

- a inserção dos diplomados no mercado do trabalho é muito difícil; por um lado consta-se a falta de experiência prática e também poucas oportunidades de estágios para jovens; por outro, a transição entre escola e trabalho é dificultada pela crise económica pouco geradora de empregos;
- muitos jovens ainda acalentam esperanças de encontrar um posto de trabalho no sector público, mas essa mentalidade está claramente a mudar;
- as jovens mulheres têm dificuldades acrescidas na sua inserção por via da discriminação sobretudo ligada à maternidade;
- é necessário subsidiar os estagiários e criar uma plataforma para promover o diálogo entre instituições de formação e empresas;
- face ao desemprego estrutural há que reforçar os esforços de promoção das micro-empresas e do auto-emprego, incluindo cursos de gestão básica de pequenos negócios para estimular o empreendedorismo;
- as instituições de formação deveriam utilizar melhor o seu grau de autonomia para se adaptarem às necessidades de empresas e comunidades;
- apesar de todas as dificuldades, a percepção por parte dos actores do ETFP é a de que a sociedade está valorizando mais a formação técnico-profissional e o número de matriculados vai crescer no futuro.

Do grupo focal sobre a *procura* de qualificações que reuniu os representantes de empresas e de associações empresariais, puderam retirar-se as seguintes conclusões:

- qualidade dos perfis de saída do ETFP tem fortes carências sobretudo nas competências técnicas e nos comportamentos o que representa um enorme desafio para o sector privado;
- algumas dessas carências - como dificuldades na língua portuguesa e em conceitos básicos de matemática - não são de fácil solução apenas ao nível do ETFP dado que vêm mais de trás, dos fundamentos do ensino primário;

³⁷ Fonte: Bácia (2019).

- falta de trabalho prático durante o percurso formativo dos jovens o que poderia ser suplantado por um programa alargado de estágios, mas, na ausência de incentivos e em plena crise económica, muitas empresas estão relutantes;
- estágios profissionais implicam custos e riscos para as empresas: custos de oportunidade, acidentes de trabalho, equipamentos danificados, incompreensões por parte da inspecção do trabalho; para avançar com um programa a sério nesta área é recomendável pensar em algum tipo de incentivo fiscal ou outro para as “empresas formadoras”;
- falta criatividade por parte dos gestores das instituições de ETEFP para incrementarem a sua colaboração com o sector privado; alguns argumentaram que devem ser estas instituições a contactar as empresas e não o contrário;
- não existe uma preferência por parte das empresas relativamente aos perfis do ensino técnico quando comparados com os saídos da formação profissional, dependendo das necessidades específicas;
- a procura de competências difíceis de encontrar no mercado é já uma realidade nos dias de hoje - como bons cozinheiros, canalizadores, electricistas, etc. - e será ainda maior e em todas as áreas se a retoma económica se confirmar.

5.2 Oferta de competências: os alunos

5.2.1 Caracterização da amostra

O trabalho baseia-se numa amostra composta por 1061 alunos formados nas diversas instituições de ensino técnico e formação profissional públicas e privadas. Nela, é possível notar o predomínio do género masculino com 56,1%.

No que diz respeito à idade, a maioria dos inquiridos se encontrar na faixa etária compreendida entre os 18 e 24 anos (71,8%) pois, é nesta fase de início da vida que existe maior necessidade das pessoas procurarem afirmar-se na sociedade através da escolha das primeiras profissões. Por isso, também não é de estranhar que a amostra seja constituída maioritariamente por solteiros (93,7%).

A área da saúde constitui 32,4% da amostra, distribuída da seguinte forma: 21,8% para o curso de enfermagem e 10,6% para o curso de análises clínicas, num universo de 46 cursos. Nota-se nestes dados, haver um sinal positivo na formação técnica dos quadros ligados a área da saúde, se tivermos em consideração a escassez dos mesmos no país. Depois da área de saúde, segue-se a área de informática com 13,3% da amostra. Podemos também destacar na nossa amostra, cursos abaixo dos 5% dos inquiridos, por exemplo auxiliar da agricultura (0,3%) e auxiliar da pecuária (0,3%).

No que diz respeito aos cursos ligados à agricultura e à energia, a sua pouca frequência deve constituir uma grande preocupação uma vez que existe uma necessidade de quadros nestes sectores, sobretudo o de agricultura, dado que a Província dispõe de um forte sistema regional produtivo em que interagem aspectos como, polos de produção agrícola e agropecuária. O que é preocupante tendo em conta que esta Província é caracterizada por actividades económicas com esta predominância.

Relativamente à zona de residência, predomina a zona urbana com 84,8% dos inquiridos. Tal como se referiu anteriormente, a duração do curso mais dominante é de quatro anos com 58,6%, cuja modalidade de ensino com maior destaque é o Ensino Técnico do II Ciclo com 58,2% do total,

seguido da formação profissional com 32,6% do total. A filiação, entre os inquiridos, o maior grau do ensino do pai é a 12ª classe com 25,6% do total e o da mãe também corresponde a 12ª classe com 22,5% do total. A idade dominante em que têm início o curso é até 20 anos com 69,4% do total e a idade predominante com que terminam o curso vai de 21 a 30 anos de idade com 48,2% do total. Dada a significativa variedade dos cursos de ETEP frequentados pelos inquiridos, desgregamos os cursos em 12 áreas para ver qual é a modalidade de ensino mais propensa em cada área, dentro da amostra (quadro abaixo).

Quadro 13. Áreas de formação dos inquiridos, por modalidade de ensino (% do total em cada modalidade)

	Área de formação	Curso incluído na área	Modalidade	
			Ensino técnico (%)	Formação profissional (%)
1	Ciências sociais	administração pública; contabilidade e gestão; contabilidade geral; contabilidade informatizada; estatística e planeamento; gestão hoteleira; gestão hoteleira e turismo	78,4%	21,6%
2	Saúde	análises clínicas; enfermagem; estomatologia; farmácia; fisioterapia; radiologia e nutrição e dietética	99,2%	0,8%
3	Alimentar	auxiliar de agricultura; auxiliar de pecuária e indústria agro-alimentar; gestão grícola	32,0%	68,0%
4	Construção e energias	canalização; construção civil; electricidade; eletricidade baixa tensão; eletricidade geral; energia e instalações elétricas; obras de construção civil; pedreiro; serralharia	57,4%	42,6%
5	Ambiental	saúde ambiental e energias renováveis	100,0%	0,0%
6	Familiar	Corte e costura; cozinha e pastelaria	1,9%	98,1%
7	Artística	Desenho artístico; desenho técnico	66,7%	33,3%
8	Informática	Informática; informática e gestão; informática-padrão	28,3%	71,7%
9	Linguística	Inglês	0,0%	100,0%
10	Comunicação social	Jornalismo	100,0%	0,0%
11	Mecânica e eletrónica	Mecânica; mecânica auto; electrónica e telecomunicações	76,0%	24,0%
12	Secretariado	Secretariado; secretariado executivo; secretariado informatizado	16,7%	83,3%

Fonte: Resultados do inquérito

5.2.2 Análise dos resultados

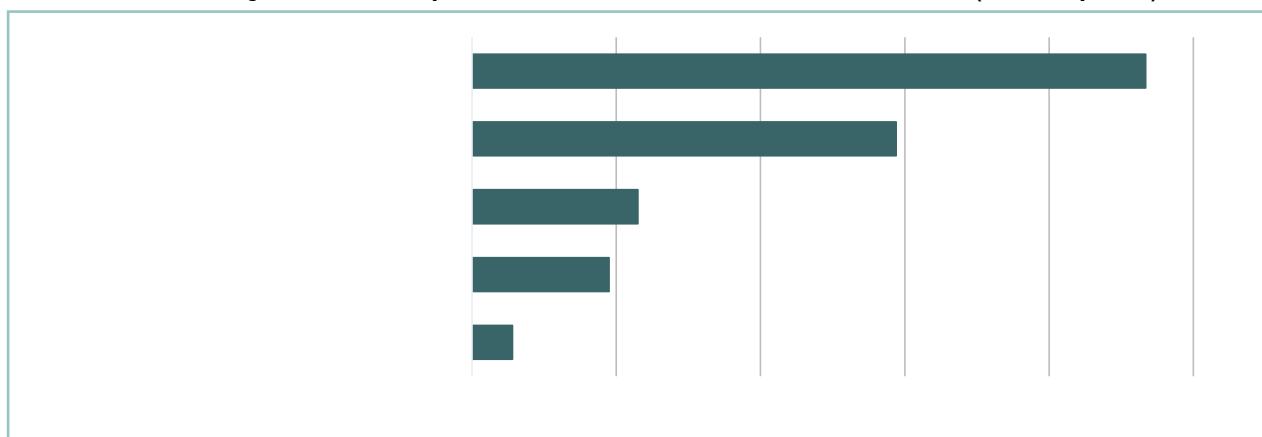
Constitui um dos objetivos do estudo descobrir porque razão os inquiridos optaram por um curso de ensino técnico ou formação profissional. Em resposta a esta questão, a maioria dos inquiridos (51,1%) diz ter optado por um curso técnico, por lhes “permitir ter uma profissão que vai de encontro aos seus interesses”, ou seja, desempenhar uma actividade laboral que sempre almejavam. A outra motivação com maior destaque (37,7%) tem haver com o facto de os cursos serem bastantes práticos, ou seja, o acto de aprendizagem, na sua maioria, é realizado em ambientes de contacto com a realidade. Mas também uma situação não menos importante é o facto de quase um terço dos inquiridos (29,7%) optar por esses cursos na perspectiva de obter emprego de forma mais fácil. Para uma maior compreensão podemos verificar os resultados no quadro abaixo.

Quadro 14. Motivos para a escolha de um curso de ETEP (% de respostas)

Motivos declarados pelos alunos	% de respostas		
	Sim	Não	Não sei
Me permite ocupar a profissão que eu quero	51,1	48,6	0,3
Por ser um curso muito prático	37,7	62,0	0,3
Pensei que tinha mais facilidade de encontrar emprego	29,7	69,8	0,5
Por recomendação da família, amigos ou outros	17,5	82,0	0,5
Tenho pessoas próximas	15,6	84,0	0,5
Outras	5,2	94,3	0,5
Por ser uma via mais fácil de conclusão do secundário	5,1	94,3	0,6

Fonte: Resultados do inquérito

Em relação ao canal por meio do qual os alunos como tomaram conhecimento da existência dos cursos de ensino técnico e formação profissional frequentados, a maioria, isto é, 46,7% dos formados inquiridos soube da existência dos mesmos através de familiares ou amigos. Este resultado revela que não foi uma escolha totalmente determinada pela decisão pessoal, mas que acabaram por ter interesse no curso que frequentavam através do incentivo dos familiares.

Figura 10. Canais que influenciaram a escolha de um curso de ETEP (% de respostas)

Fonte: Resultados do inquérito

Ao longo do processo de inquérito notou-se, conforme mostra o quadro abaixo, que maior parte dos estudantes tinha pouco conhecimento sobre as competências que haveriam de adquirir quando começaram a frequentar o curso (39,1% dos inquiridos). Apenas 11,7% tinha total conhecimento dessas competências. Todavia, depois da conclusão do curso e terem adquiridos várias competências, 71,7% dos formados acha muito importante recomendar o seu curso para outras pessoas. Isto mostra de certo modo, que estes cursos são bastante produtivos e fazem alguma diferença relativamente as competências iniciais e as competências finais.

Quadro 15. Competências adquiridas antes do curso e recomendação a outras pessoas (% de respostas)

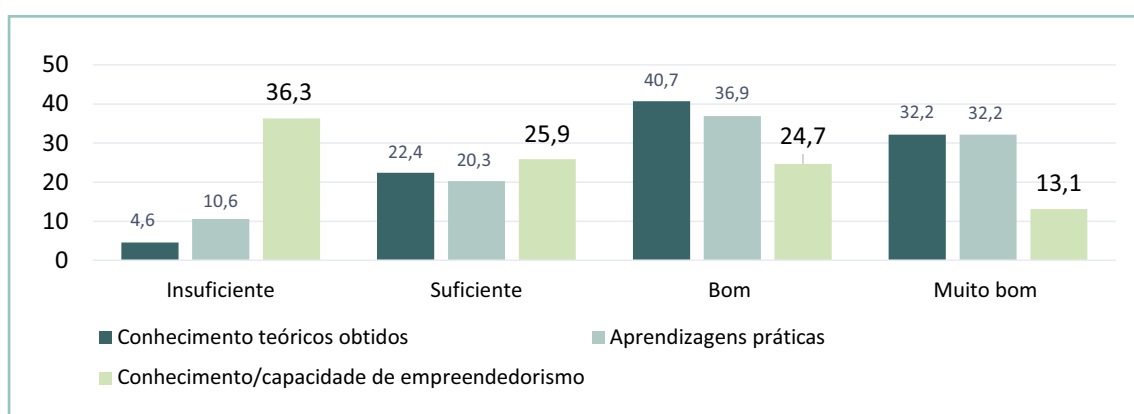
Indicadores	% de respostas				
	Nada	Pouco	Suficientemente	Muito	Totalmente
Quando iniciaste o curso, sabias as competências que irias adquirir?	17,6	39,1	18,4	13,2	11,7
Recomendarias o teu curso a alguém?	5,4	1,7	11,3	9,9	71,7

Fonte: Resultados do inquérito

Relativamente à avaliação que os formandos fazem hoje sobre a formação recebida na instituição de ETEFP, 40,7% dos formandos inquiridos consideram bom o conhecimento teórico obtido e apenas 4,6% deles considera que era insuficiente. Em relação à aprendizagem prática, 36,9% dos inquiridos sente-se satisfeitos e, no entanto, a minoria (10,6%) considera que os conhecimentos práticos foram insuficientes. Importa realçar que 32,2% dos inquiridos considera que o conhecimento teórico e a aprendizagem prática adquirida foi além das suas expectativas, ou seja, muito bom (figura abaixo).

Era importante também perceber se depois do curso os inquiridos tiveram alguma capacidade ou ideia de empreendedorismo, uma vez que, os cursos técnicos proporcionam essa vertente. Aliás, isso vai ao encontro da ideia de Schumpeter³⁸ que argumentou que a essência da actividade empreendedora estava na criação de “novas combinações” que romperiam o equilíbrio competitivo dos mercados, produtos, processos e organizações. Acrescenta ainda que a criação dessas novas combinações é uma fonte constante de mudança nos mercados, indústrias e economias nacionais. Porém, os resultados mostram que mais de um terço dos inquiridos (36,3%) acha que o conhecimento/capacidade de empreendedorismo foi insuficiente.

Figura 11. Conhecimentos teóricos, práticos e empreendedorismo adquiridos (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

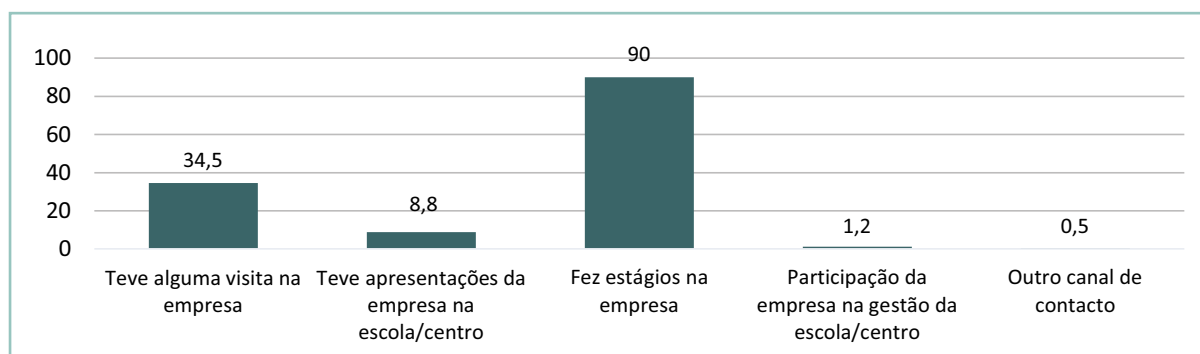
Do grupo de formandos objecto do nosso inquérito, 61,3% dos inquiridos diz ter contacto com a empresas durante a formação através da sua instituição de ETEFP. Este resultado é pouco animador, tendo em conta que a maior parte desses cursos carecem de uma aplicação prática durante a sua formação. Do grupo que teve contacto com uma empresa durante a formação, 90% teve este contacto através dum estágio. No entanto, ainda neste mesmo grupo, 34,5% teve apenas alguma visita numa empresa.

Importa realçar que as percentagens de formandos que não tiveram algum contacto com uma empresa foi muito elevada para os alunos das especialidades de secretariado (85,7%), agropecuária (75,0%) e informática (70,7%).

Do grupo de formandos objecto do nosso inquérito, 61,3% dos inquiridos diz ter contacto com a empresas durante a formação através da sua instituição de ETEFP. Este resultado é pouco animador, tendo em conta que a maior parte desses cursos carecem de uma aplicação prática durante a sua formação. Agrava-se ainda o facto de 38,7% dos inquiridos não ter qualquer contacto com empresas durante a sua formação. Do grupo que teve contacto com uma empresa durante a formação, 90% teve este contacto através dum estágio. No entanto, ainda neste mesmo grupo, 34,5% teve apenas alguma visita numa empresa.

³⁸ Schumpeter, Joseph (1947). "The Creative Response in Economic History." The Journal of Economic History, 7: 149-159.

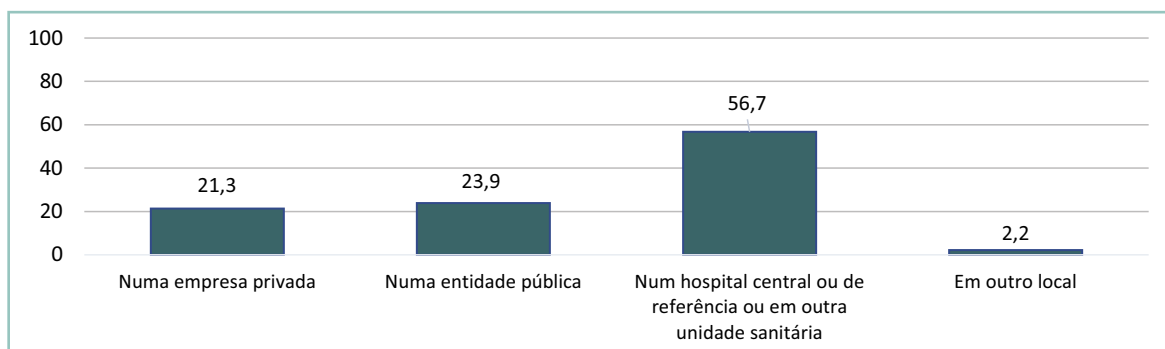
Figura 12. Modalidade de contacto com as empresas (% das respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito. Nota: a soma é superior ao 100% porque os inquiridos tinham a possibilidade de resposta múltipla

No entanto, ao nível da amostra é possível verificar que apenas um em cada dois inquiridos (55,7%) estagiou durante o curso³⁹. É importante ressaltar que, desse grupo, a maioria estagiou ou no hospital central, ou num hospital de referência ou ainda numa outra unidade sanitária (56,7% dos estagiários), justificado pelo facto da maior parte dos formados inquiridos serem dum curso da área de saúde. Apenas um em cada cinco estagiários (21,3%) teve esta experiência numa empresa privada. Em síntese, apenas um em cada dois alunos fez estágio e a maioria deles estagiou na área da saúde ou numa empresa pública.

Figura 13. Local de realização do estágio (% das respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito. Nota: a soma é levemente superior ao 100% porque alguns inquiridos declarou ter feito o estágio em mais de uma entidade diferente.

Convém ressaltar que a Resolução da OIT “*The youth employment crisis: a call for action*” de 2012 convida a “Regular e monitorar aprendizagem, estágio e outros esquemas de experiência laboral, incluindo através da certificação, para assegurar que estes permitam uma experiência de aprendizagem real e não substitua os trabalhadores regulares”. O Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) da OIT notou que em muitos países surgiram problemas relacionados com estágios não remunerados ou remunerados a um valor muito baixo para evadir o salário mínimo. Neste sentido, o mesmo comité recomenda que os estagiários deveriam ser pagos a um valor diferente quando eles recebem algum treinamento durante o horário laboral e, em qualquer caso, o valor do salário recebido deve considerar a quantidade e qualidade do trabalho realizado.

Além disso, convém ressaltar que na Província da Huíla funciona apenas um centro de formação técnico-profissional para pessoas com deficiências, o centro Elavoco do Lubango. Não existem

³⁹ Ver anexo D

especialidades adaptadas para responder às necessidades das pessoas com deficiências auditivas e visuais, as quais são mais propensas a serem marginalizadas. Além de professores com formação pedagógica específica, é urgente reequipar e modernizar o centro de formação para pessoas com deficiências, para que o ensino seja mais inclusivo para os surdos, cegos e amblíopes. Estas pessoas constituem o grupo mais vulnerável devido à falta de oportunidades em termos de formação adaptada e também em termos de estigma social para encontrar possibilidades de emprego e até mesmo de realizar um estágio. Além disso, nas visitas presenciais das instituições de ETEFP foi possível destacar que existe também a questão de barreiras físicas ou arquitectónicas de acesso aos lugares de formação, incluindo no uso dos laboratórios e das máquinas ou equipamentos. Uma formação mais inclusiva para este grupo requer também de materiais educativos adaptados de acordo com as necessidades individuais, atendendo ao tipo, categoria ou grau da deficiência.

Dentro do grupo daqueles que tiveram um estágio, 51,1% considera excelente a aprendizagem adquirida por meio desta experiência. Neste quesito, destaca-se a aprendizagem relativa ao trabalho em equipa, com 51,6% das respostas. Analisando numa perspectiva mais optimista podemos encarar como um resultado positivo, pois o estágio habilita os formados conciliar a teoria e a prática e, neste ambiente, o mais importante é o trabalho em equipa, crescer em termos profissionais sem esquecer os aspectos da ética profissional.

Quadro 16. Aprendizagem durante o estágio (% de respostas)

Aprendizagens durante o estágio	% de respostas					
	Nada	Pouco	Suficiente	Bom	Excelente	NA
Apreendi mais sobre a área do curso que frequentei	0,7	3,0	18,4	24,7	51,1	2,1
Apreendi a trabalhar mais em equipa	1,4	3,9	18,3	22,7	51,6	2,1
Apreendi a resolver problemas	2,0	4,4	25,5	24,4	41,5	2,2

Fonte: Resultados do inquérito

O estudo revela que grande parte dos inquiridos (73,4%) não obtiveram qualquer remuneração durante o seu período de estágio, agravando-se ainda o facto de alguns (20,8%) terem sido obrigados a pagá-lo (quadro abaixo). O que é contraproducente se tivermos em conta o facto da maioria dos formados (67,1%) não terem alguma ocupação profissional durante o seu processo de formação (figura abaixo). Isto revela a sua situação de desempregado. Por isso, estes encontram na formação técnico-profissional a possibilidade da sua inserção no mercado de trabalho.

Dos poucos formados que tiveram remuneração durante o estágio apenas aqueles estudantes das áreas familiar e artística é que foram quase todos remunerados durante o respectivo estágio⁴⁰. Todos os outros cursos quase não remuneraram. Relativamente a aqueles formados que tiveram que pagar para o estágio destaca-se a área da saúde com 10,5% e a área de informática com 19,6%.

Quadro 17. Remuneração durante o estágio (% de respostas)

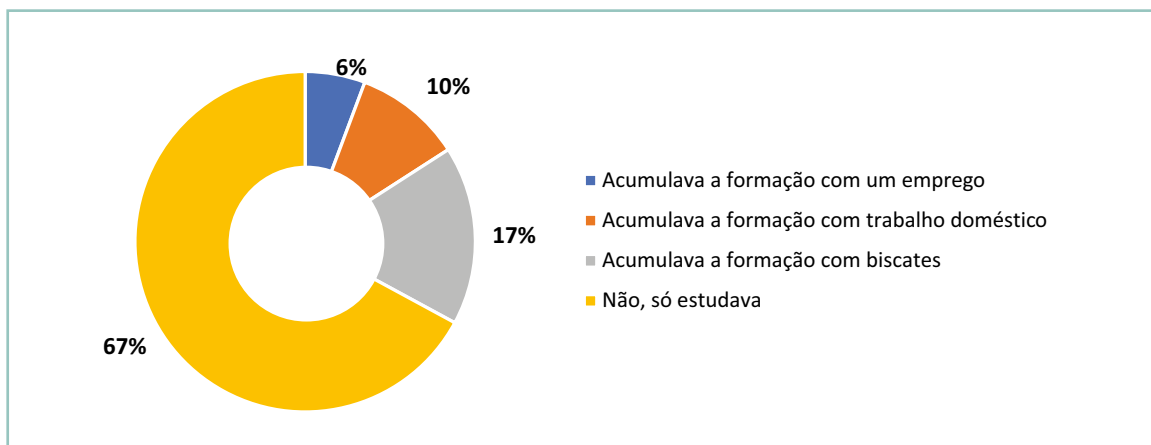
Respostas	N. de respostas	% do total
Não foi remunerado, nem pago	434	73,4
Tive de pagar para fazer o meu estágio	123	20,8
Sim, fui remunerado pela empresa	25	4,2
NA/Não quer responder	9	1,6

Fonte: Resultados do inquérito

⁴⁰ Ver anexo D



Figura 14. Principal ocupação durante a formação (% do total das respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

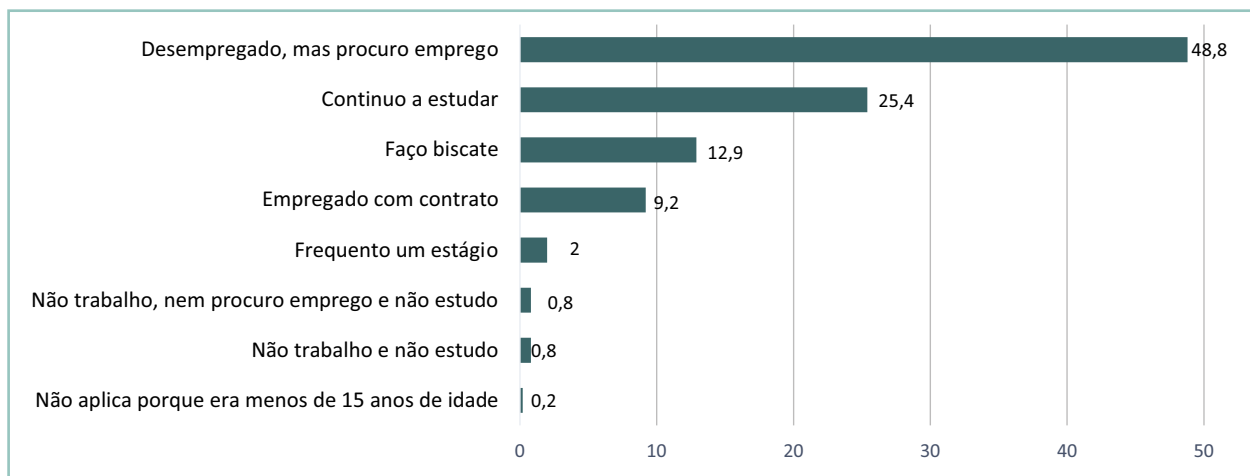
Um resultado fundamental do inquérito consiste em que, após o término da formação, a maioria dos alunos (48,8%) continuam desempregados⁴¹. Apenas 9,2% dos inquiridos está a trabalhar em regime de contrato formal, após a formação, e os restantes continuam a estudar, ou fazendo trabalhos precários e, até mesmo continuando a frequentar estágio não remunerado. Nota-se uma situação desmotivadora, uma vez que, os formados procuram por um curso técnico profissional na possibilidade de conseguir ter acesso à um emprego e, no entanto, a maioria não consegue emprego. Isto pode revelar duas situações: ou as formações não são alinhadas com as necessidades actuais da procura por força de trabalho por parte das empresas, ou podíamos considerar um desemprego conjuntural, uma vez que o País passa por uma recessão económica desde 2015, e este tipo de desemprego está relacionado com as flutuações económicas. Segundo a Lei de Okun⁴² há uma

⁴¹ Como indicado no anexo do presente estudo, foi adoptada a definição do INE no IDREA 2018-2019. Uma pessoa com idade dos 15 ou mais anos que, no período de referência (últimos 7 dias anteriores ao inquérito), se considera desempregada quando se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: i) não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; ii) Estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não; iii) tinha procurado activamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores).

⁴² Okun, Arthur M. 1962. "Potential GNP: Its Measurement and Significance." *Reprinted as Cowles Foundation Paper 190*.

relação inversa entre a taxa de desemprego e os ciclos económicos, isto é, a taxa de desemprego tende a aumentar em períodos de recessão e diminuir em períodos de expansão. Ainda podemos também verificar que 13% dos jovens formados faz biscates.

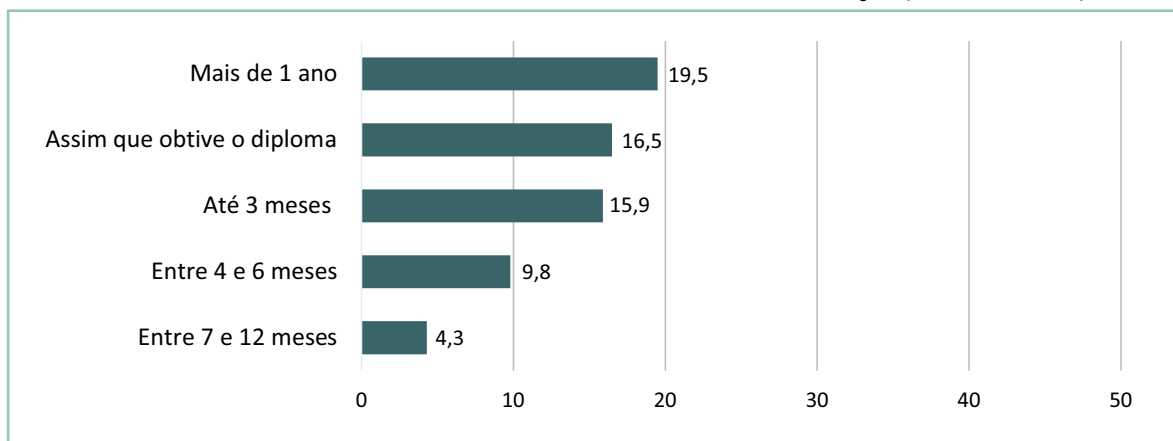
Figura 15. Empregabilidade depois do curso (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Em relação aos formados que encontraram emprego, 19,5% deles levou mais de um ano a conseguir o trabalho. Trata-se de uma nova fase que está por vir onde, mesmo com a competência primária de uma formação profissional, não é suficiente para garantir êxito. Sendo assim, torna-se necessária a continuidade do processo educacional que fará dos jovens mais qualificados.

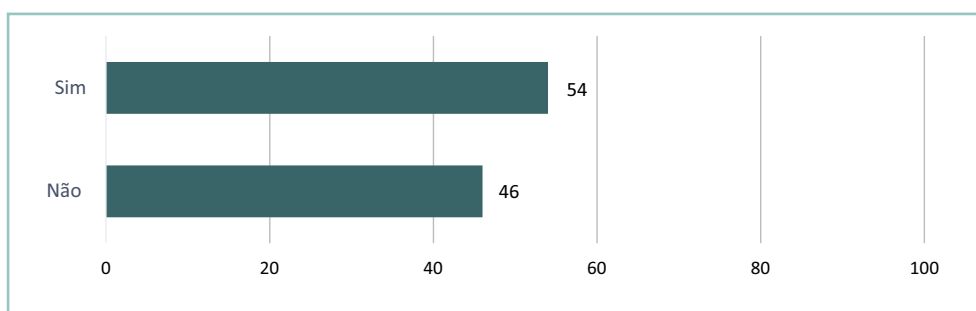
Figura 16. Tempo transcorrido para encontrar emprego após a formação (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A maioria dos formados que encontraram emprego (54%) trabalha na área em que se formaram. Acreditamos ser uma percentagem muito pequena, pelo que reflete a adaptação das oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho. Nota-se também que o número de formados empregados mas que não trabalham na área em que se formaram é muito próximo (46%) ao número dos estudantes que trabalham na área de formação e a diferença corresponde aos inquiridos que não responderam à pergunta.

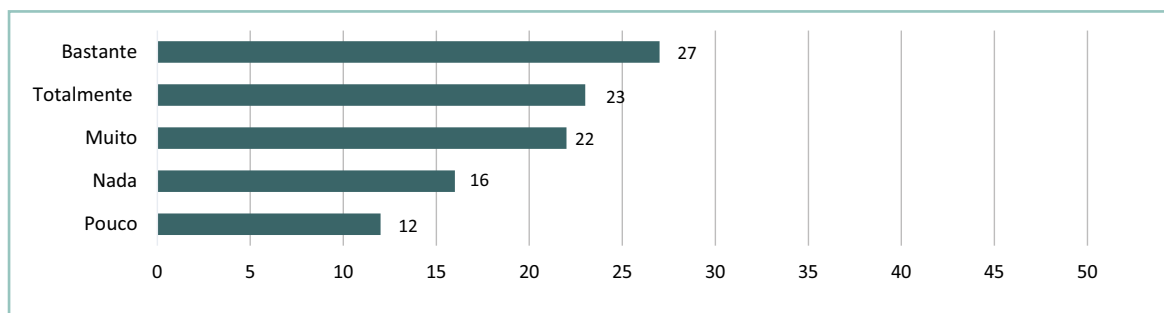
Figura 17. Emprego encontrado na mesma área de formação (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A maioria dos formados num universo de cerca de 9,2% estão a trabalhar, de entre estes, os que consideram que o curso profissional facilitou absolutamente a sua entrada para o mercado de trabalho são 27%, para outros foi o motivo fundamental para a sua inserção no mercado de trabalho (23%). Podemos verificar que os formados que estavam à procura de trabalho, conseguiram-no depois da formação, embora seja um número bastante pequeno. Tal como na figura anterior a diferença corresponde aos inquiridos que não responderam à questão.

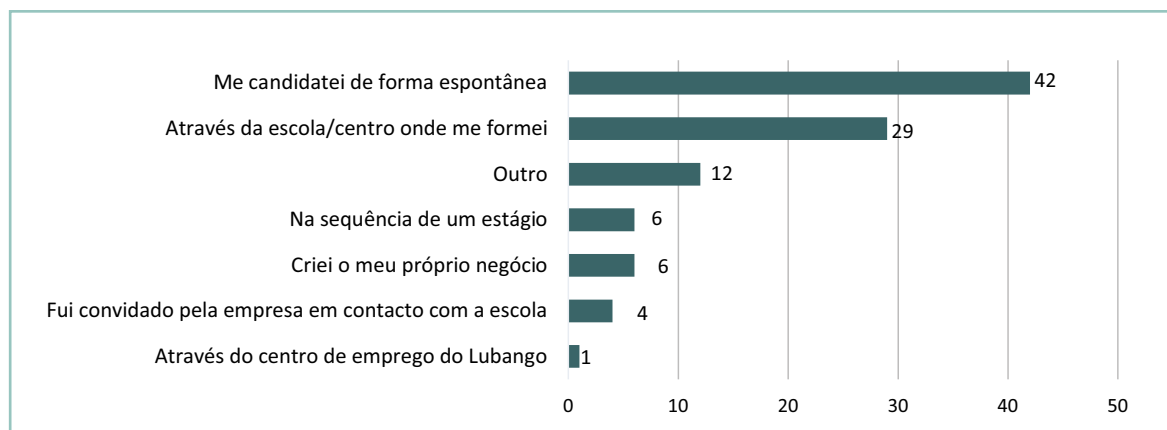
Figura 18. A frequência do curso profissional facilitou a entrada na vida activa? (% das respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Sendo o primeiro emprego muito importante na vida profissional, os resultados mostraram que a maior parte dos inquiridos com emprego, cerca de 42% obteve o primeiro emprego candidatando-se de forma espontânea, enquanto 29% deles obteve por intermédio do centro de formação ou da escola. Importa realçar neste estudo que o centro de emprego do Lubango foi o que menos contribuiu no acesso ao primeiro emprego, com apenas 1%. Destaca-se também, embora seja uma percentagem baixa, mas é um ponto positivo, pois 6% dos formados criaram o seu próprio negócio (figura abaixo).

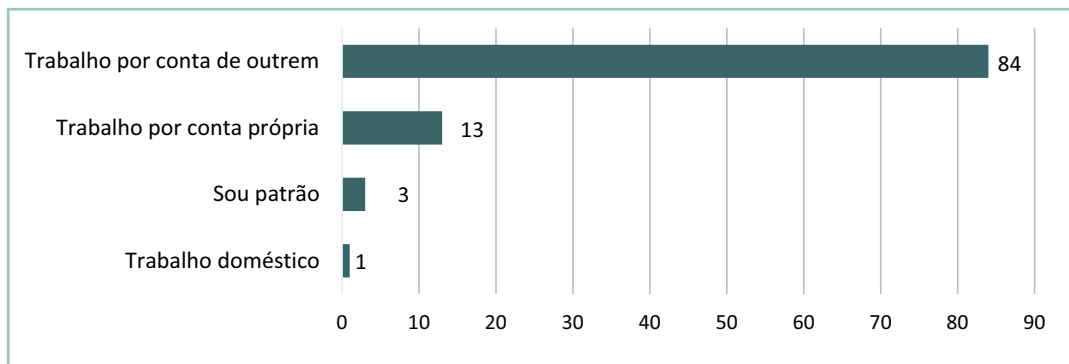
Figura 19. Canal através do qual os formados encontraram emprego (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Um aspecto muito importante que fizemos referência mais acima, ou que esteja relacionado, é que os cursos técnicos e profissionais não têm sido motivo de incentivo ao empreendedorismo, se tivermos em conta que muitos desses cursos estão ligados ao empreendedorismo. O resultado dos inqueridos mostra que a maioria (84%) trabalha por conta de outrem. Apenas 13% trabalham por conta própria. Apenas 3% são patrões e 1% trabalham doméstico.

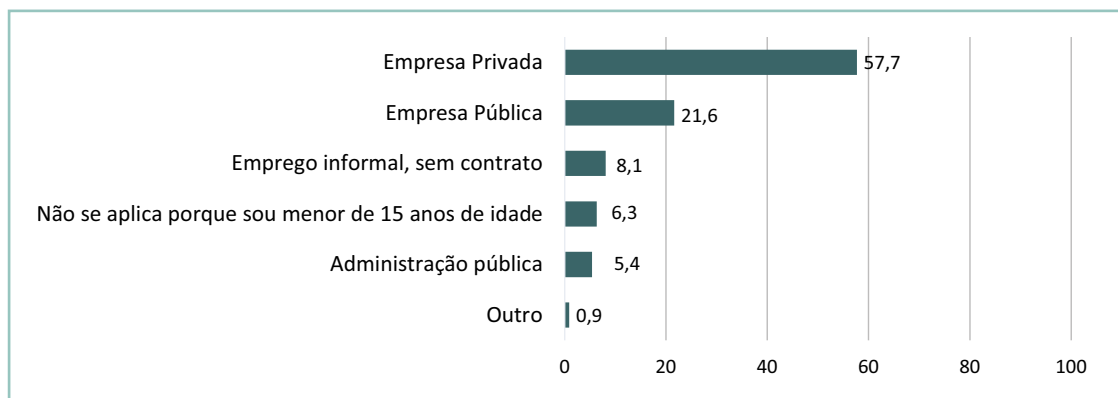
Figura 20. Situação no emprego (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

No concernente às instituições que empregam os formados destacam-se as empresas privadas com 57,7%. Logo depois estão as empresas públicas com cerca de 21,6%, representando menos de metade das empresas privadas (figura abaixo). Este resultado é animador tendo em conta que mesmo com as condições económicas e sociais adversas o sector privado vai fazendo o seu papel ajudando no aumento da taxa de emprego. Acreditamos que esta situação seria mais afável se a situação económica menos boa do país fosse ultrapassada.

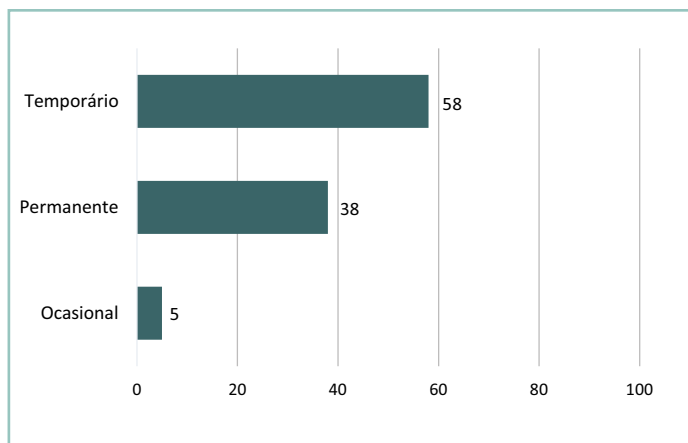
Figura 21. Local de emprego (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Embora existam alguns formados que estejam a trabalhar, tal como foi dito acima (empregado com contrato), o resultado mostrou que neste universo a maioria dos formados (58%) tem emprego de carácter temporário. Assim sendo, há um risco muito elevado de voltarem a condição de desempregado se as empresas não tiverem condições de mantê-los. Porém, 38% dos formados tem emprego permanente, neste caso tem um risco muito baixo de voltar à condição de desempregado. Olhando ainda para um emprego ocasional que é cerca de 5% que podemos considerar aqueles trabalhos sem contrato com curta duração.

Figura 22. Vínculo laboral dos finalistas com emprego (% de respostas)

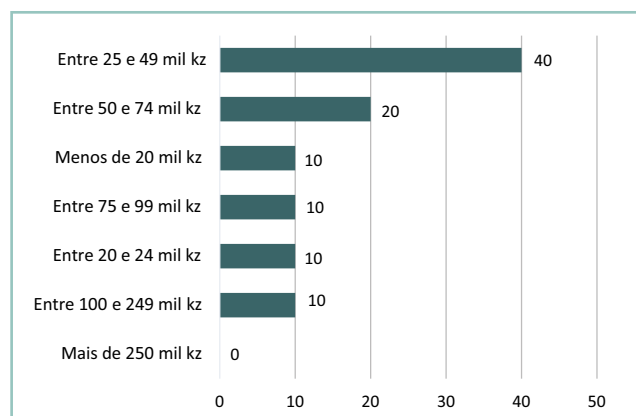


Fonte: Resultados do inquérito

Também é importante analisar a remuneração dos formados que estejam empregados, a figura abaixo mostra que a remuneração não tem sido animadora, pois na sua maioria, 40%, têm um salário entre os 25 e 49 mil kwanzas por mês, e dentre estes trabalhadores 10% ganham menos de 20 mil kwanzas. Apenas 10% tem um rendimento acima de 100 mil kwanzas e 0% ganha mais de 250 mil kwanzas.

De realçar que embora a área de ciências sociais esteja em todas as franjas de remunerações apresentadas pelo estudo, cerca de 7,1% tem uma remuneração menor que 20 mil kwanzas, todavia a área que apresenta maior percentagem com remunerações mais baixa, ou seja, menos de 20 mil kwanzas é a área de informática.

Figura 23. Salário bruto mensal dos finalistas do ETPF (% de respostas)

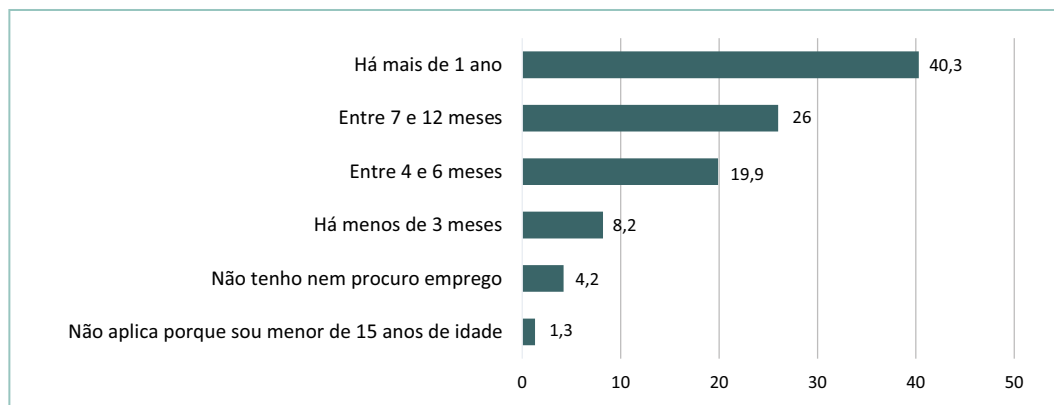


Fonte: Resultados do inquérito

Em relação aos formados que estão desempregados, a maioria (40,3%) estão à procura de emprego há mais de um ano, e 26% destes estão à procura de emprego entre 7 a 12 meses e 8,2% em apenas 3 meses. Este resultado mostra que mesmo depois da formação, os formados ficam praticamente 12 meses desempregados e à procura de emprego, embora tenha sido o período mais frequente em que os mesmos consigam algum emprego. Porém, é importante criarem-se políticas governamentais de incentivo ao sector privado (uma vez que é o que mais emprega) de forma a recrutar os jovens

formados na área técnico profissional para colmatar a subida da taxa de desemprego, sendo que isto estaria a ajudar ao aumento da procura e do poder de compra na Província da Huíla.

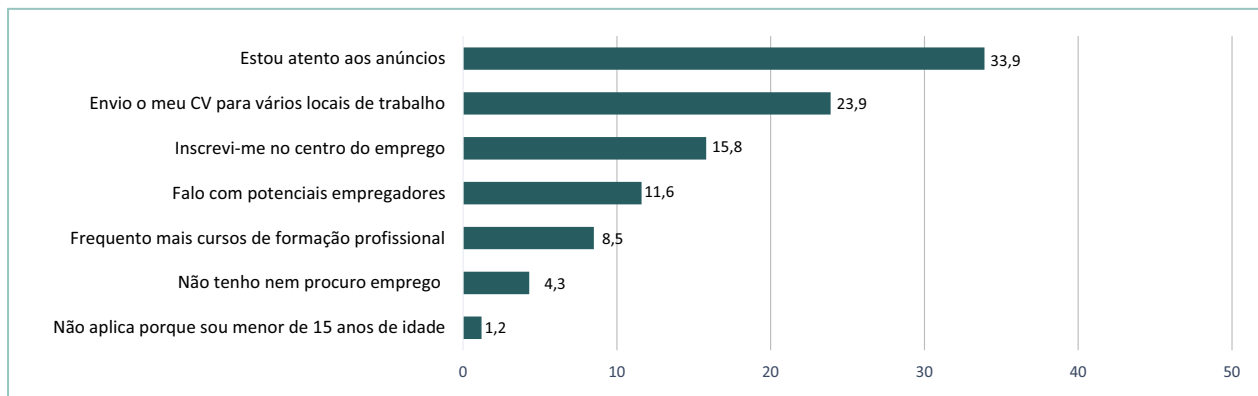
Gráfico 24. Situação do desemprego dos finalistas do ETPF (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Estes mesmos formados desempregados, têm estado atentos aos anúncios e publicações (cerca de 33,9%) para encontrar emprego. Muitos procuram enviar o curriculum para vários locais de trabalho (23,9%) na perspectiva de ter uma oportunidade de emprego, ir directamente ao empregador (11,6%), outros optam por frequentar mais cursos profissionais na expectativa de suplantar a situação de desemprego (8,5%), e ainda outros inscrevem-se no centro de emprego, 15,8%. Este último conforme mostra a figura 5.16 ajudou apenas 0,6% dos empregados.

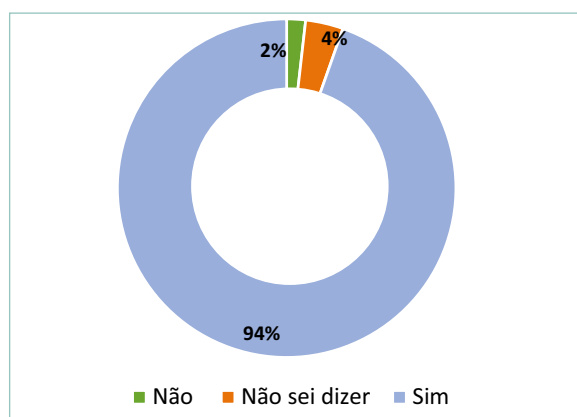
Figura 25. Procura activa de emprego dos finalistas do ETFP (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

No entanto, a esmagadora maioria dos desempregados, estamos a falar de 94,6%, dizem que precisam de mais formação profissional para conseguir emprego, acreditando que a oportunidade trabalho depende de alguns cursos. É realmente uma situação preocupante dado que o problema pode não estar no curso, mas sim na procura e oferta de trabalho.

Figura 26. Interesse em realizar outra formação profissional (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

5.2.3 Análise dos resultados por modalidade de ensino e duração do curso

Para podermos analisar os resultados de forma mais sólida e robusta, no que toca à duração do curso e à modalidade de ensino, decidimos desagregar os resultados dos inquéritos conforme podemos observar abaixo.

Separámos a duração do curso em:

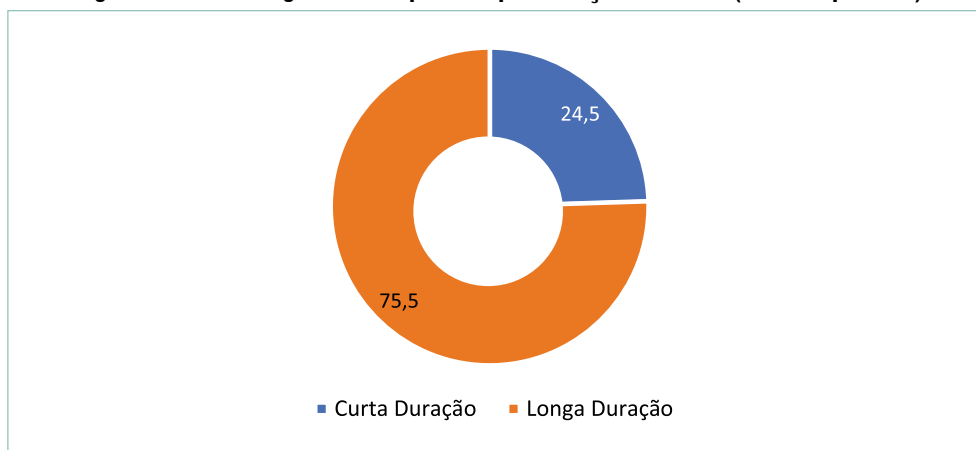
- Curta: 3 a 12 meses
- Longa: mais de 1 ano a até 4 anos

Separamos a modalidade de ensino em:

- Ensino técnico-profissional (ETP): I ciclo e II ciclo
- Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP): formação profissional

Dentro da amostra, os cursos de longa duração representam cerca de 75% e o restante 25% retratam o curso de curta duração.

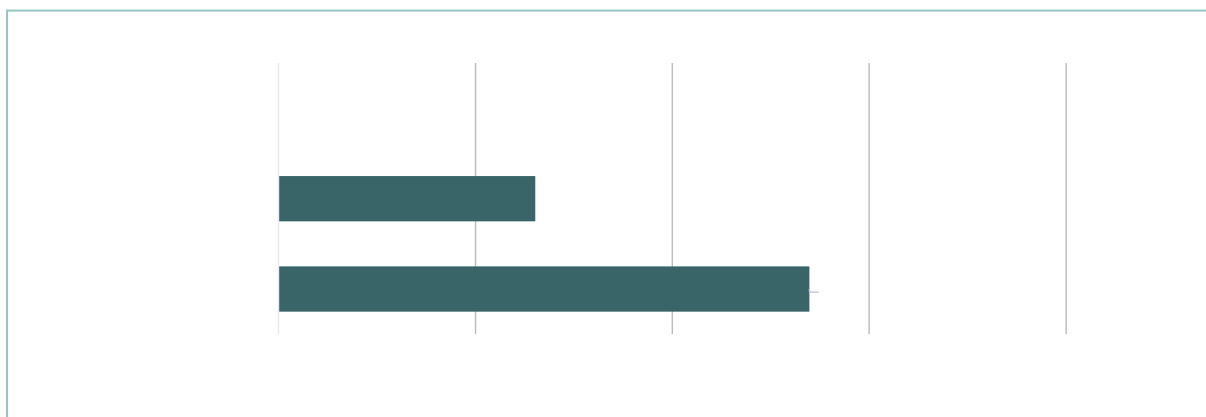
Figura 27. Amostragem dos inquiridos por duração do curso (% de inquiridos)



Fonte: Resultados do inquérito

Relativamente à modalidade de ensino destaca-se a de ensino técnico-profissional com 67% dos inquiridos e o restante 33% para a formação profissional.

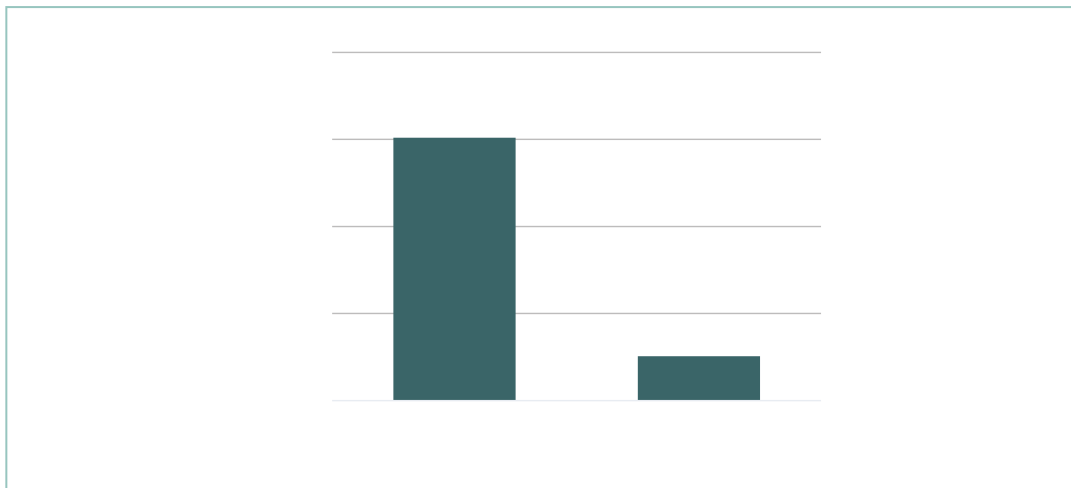
Figura 28. Amostragem dos inquiridos por modalidade de ensino (% de inquiridos)



Fonte: Resultados do inquérito

Na modalidade de formação profissional, apenas 13% teve acesso ao estágio comparado com 76% no ensino técnico. Para ambas modalidades é obrigatório o estágio, no entanto apenas uma das modalidades consegue ter acesso com mais frequência do que a outra, a modalidade de ensino técnico.

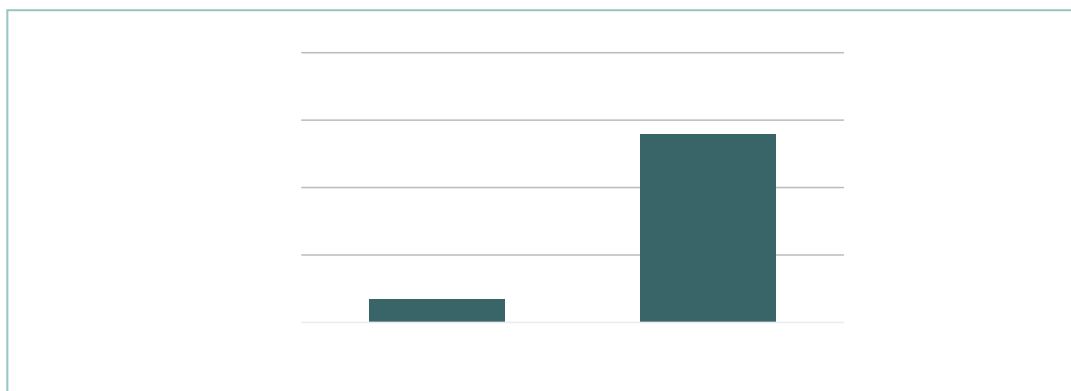
Figura 29. Realização de estágio por modalidade de ensino (% de respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

No que toca ao estágio por duração do curso, o curso de curta duração apresenta uma desvantagem em relação aos cursos de longa duração, a figura abaixo mostra que apenas 8,8% dos formados dos cursos de curta duração fizeram estágio, porém 70% daqueles fizeram cursos de longa duração tiveram estágio. Este resultado solidifica mais a ideia de que os cursos de ensino técnico (associados à longa duração) acabam por ter vantagem em relação aos cursos de formação profissional (associados à curta duração).

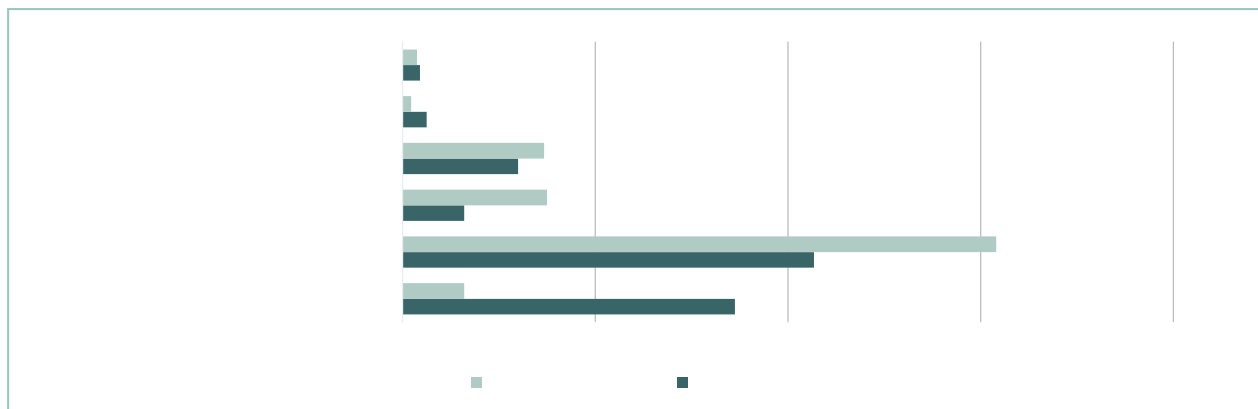
Figura 30. Realização de estágio por duração do curso (% de respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

O inquérito permitiu descobrir qual é a situação profissional dos jovens formados. A figura abaixo mostra que o formado nas instituições de formação profissional tem uma percentagem de emprego com contrato (15%) maior que os formados na modalidade de ensino técnico (6,4%). Por outro lado, verifica-se que a modalidade de formação profissional também apresenta uma taxa de desemprego mais elevada (61,6%) que a modalidade de ensino técnico, assim como em termos de formados que realizam biscoites (14,7%). De realçar que apenas 6,4% dos formados na modalidade de formação profissional continua a estudar, comparado com 34,5% entre os jovens que se formaram no ensino técnico.

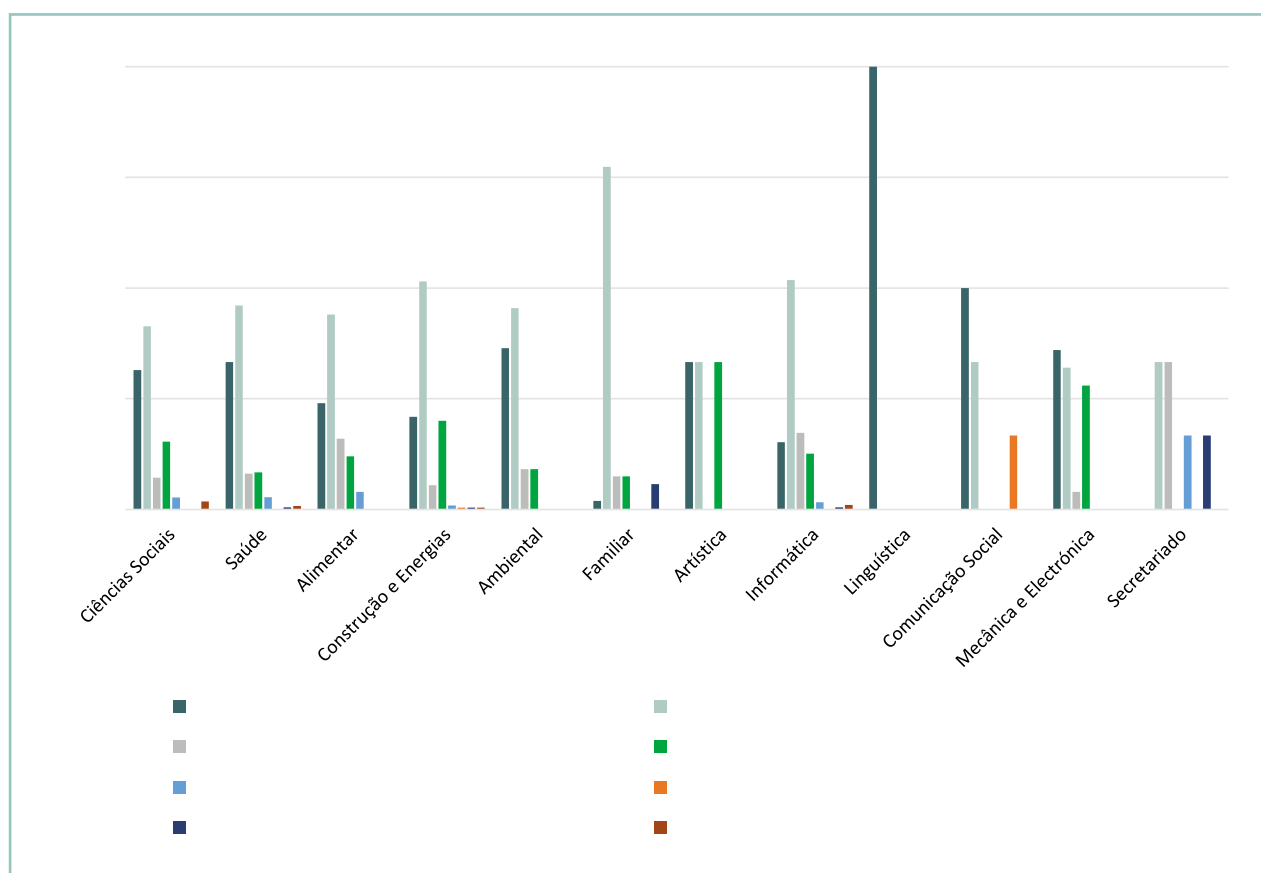
Figura 31. Empregabilidade depois do curso, por modalidade de ensino (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Foi também possível descobrir a empregabilidade dos formados que saíram das diferentes áreas de ETFP. A área familiar é aquela que apresenta maior proporção de formados desempregados, apesar de que, como foi referido anteriormente, a condição de desemprego afeta praticamente todas as áreas. Por outra parte, parece que os formados nas áreas de informática, alimentar e secretariado levam uma pequena vantagem em termos de procura de emprego formal (figura abaixo).

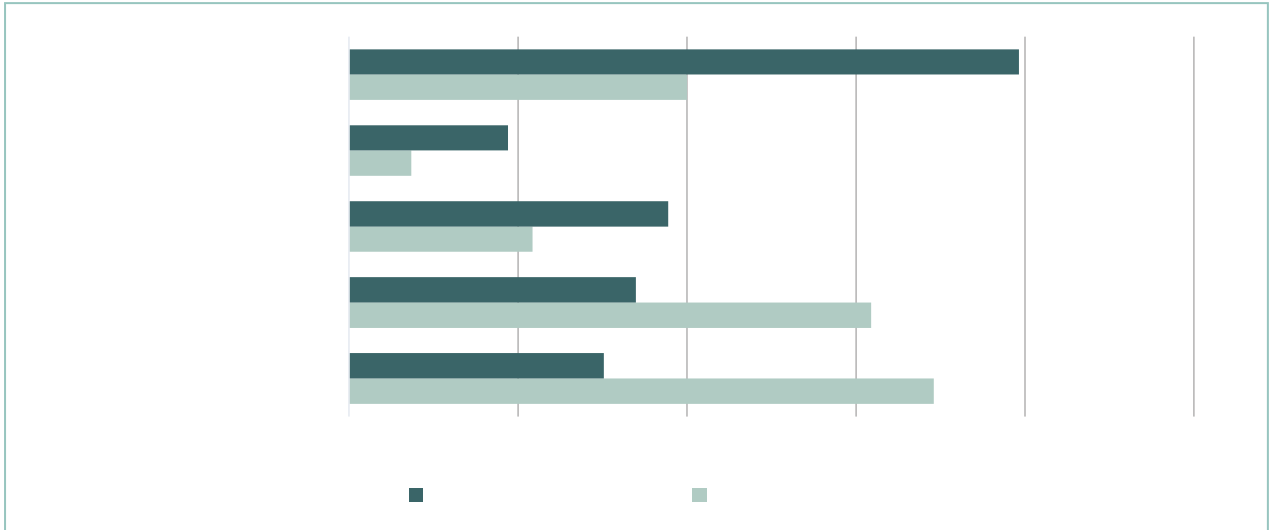
Figura 32. Empregabilidade depois do curso, por área de ETFP (% de respostas em cada área)



Fonte: Resultados do inquérito

Entre os formados que encontraram emprego, cerca de 40% dos que frequentaram a formação profissional levaram mais de um ano para encontrar emprego. Por outra parte, cerca de 35% dos formados no ensino técnico obteve o emprego assim que obteve o seu diploma e cerca de 31% esperou apenas três meses. Assim, é possível observar que, relativamente ao tempo de acesso ao emprego, o ensino técnico tem vantagens sobre a formação profissional.

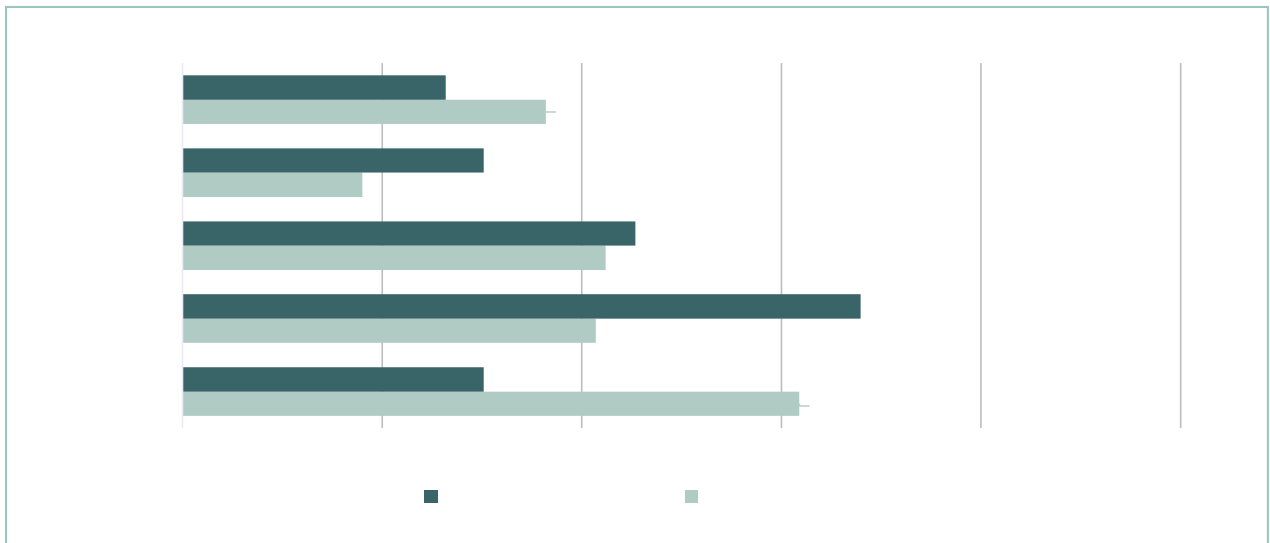
Figura 33. Tempo transcorrido para encontrar emprego após a formação, por modalidade de ensino (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Para a maioria dos formados na modalidade de ensino técnico (31%), a frequência do curso facilitou a entrada na vida activa, comparado com 15% dos formados na modalidade de formação profissional. Em geral, os resultados da figura abaixo mostram que, independente da modalidade de ensino, o curso ajudou consideravelmente os formados na inserção do mercado de trabalho.

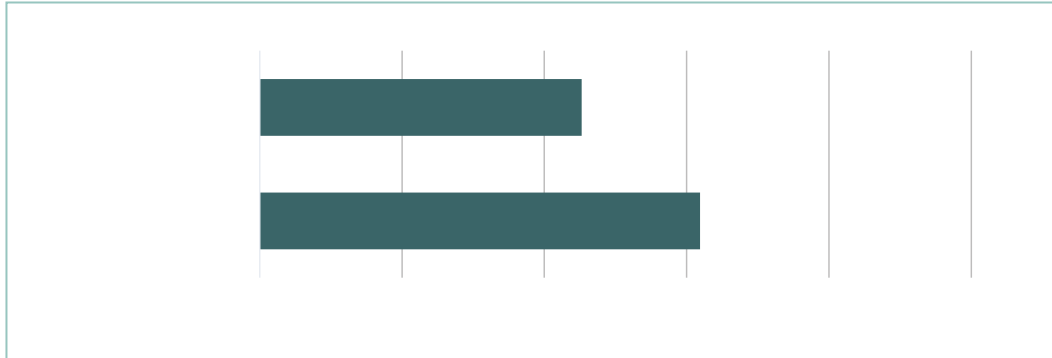
Figura 34. A frequência do curso profissional facilitou a entrada na vida activa? (% de respostas, por modalidade de ensino)



Fonte: Resultados do inquérito

Relativamente ao emprego, cerca de 45% dos formados na modalidade de formação profissional declarou que trabalha na área em que se formou, percentagem muito menor que para os formados no ensino técnico (62%), talvez devido a que as formações de longa duração tendem a preparar mais para uma profissão específica que os formados priorizam.

Figura 35. Encontrou emprego na mesma área de formação? (% de respostas afirmativas, por modalidade de ensino)

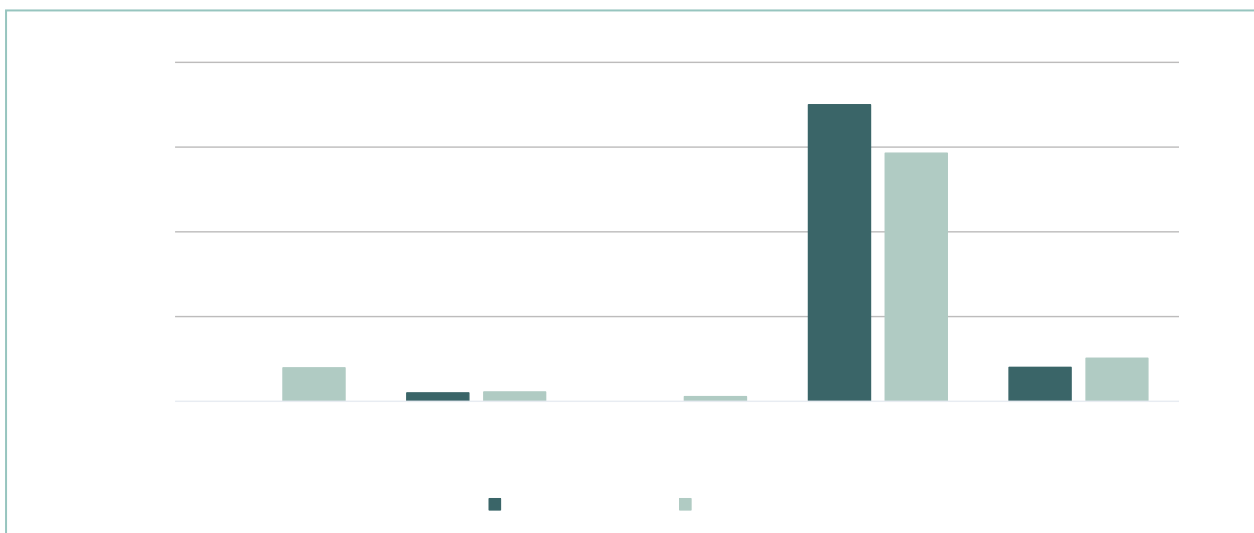


Fonte: Resultados do inquérito

Tal como foi referenciado anteriormente, tanto o curso de curta duração como de longa duração não têm incentivado ao empreendedorismo, o gráfico abaixo comprova essa situação em que apenas 2,5% para curso de curta duração e 2,8% para curso de longa duração tem negócio próprio.



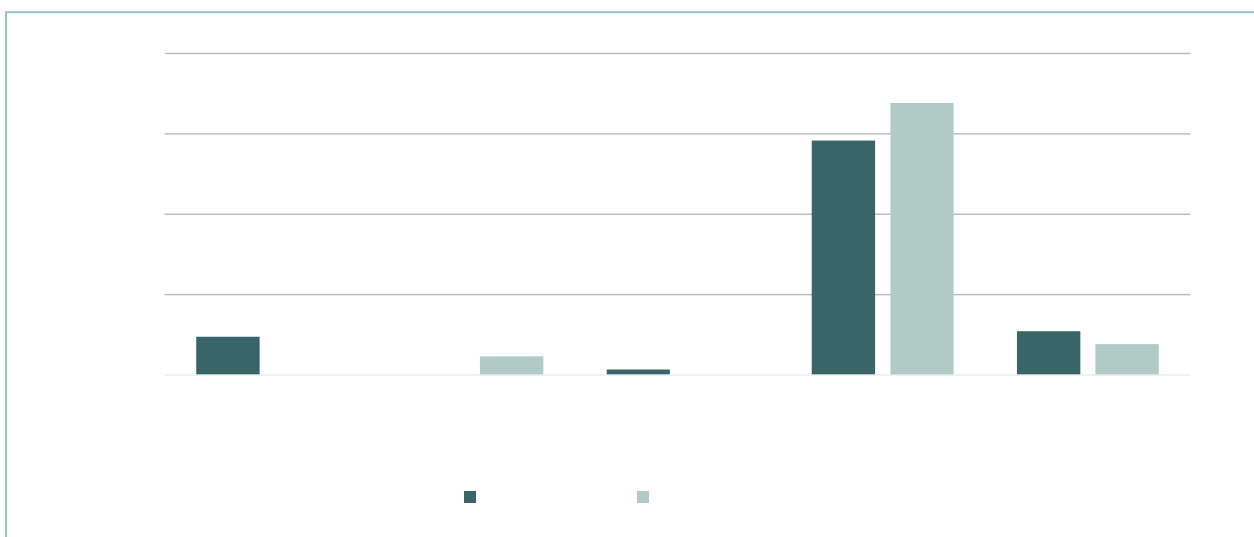
Figura 36. Situação no emprego por duração do curso (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

No que toca à modalidade de ensino, a situação de empreendedorismo é fraca, a modalidade de formação profissional parece ter uma leve vantagem relativamente ao ensino técnico (figura abaixo). Estes resultados mostram que esse curso apenas tem formado para o mercado de trabalho e não têm contribuído para a criação de pequenas e microempresas.

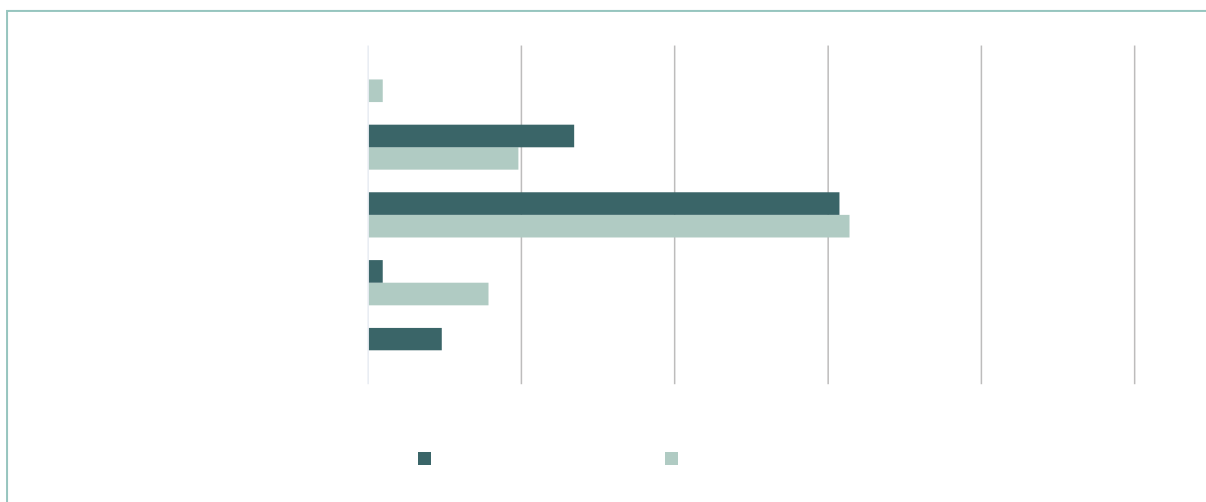
Figura 37. Situação no emprego por modalidade de ensino (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Os resultados revelam que, maioritariamente, os formados das duas modalidades encontraram emprego em empresas privadas. Os formados no âmbito da formação profissional apresentam maior percentagem de emprego em empresas públicas e na administração pública. Por outra parte, é interessante notar que os formados da modalidade de ensino técnico apresentam uma percentagem muito mais elevada de jovens que encontraram um emprego informal (16%).

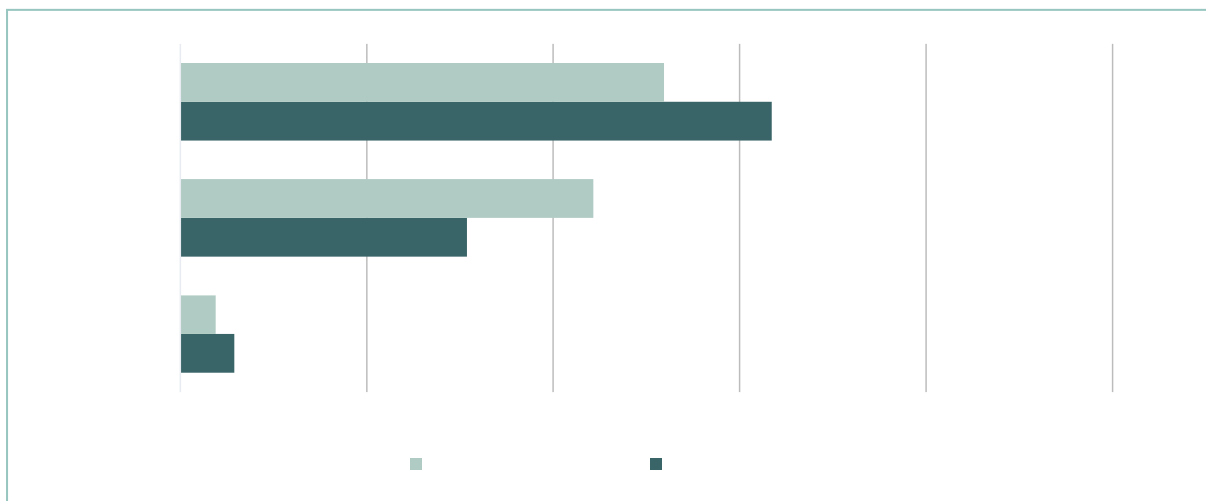
Figura 38. Local de emprego, por modalidade de ensino (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A figura abaixo mostra que, tanto os formados na modalidade de ensino técnico como aqueles que finalizaram a formação profissional, em maioria encontraram um emprego temporário – particularmente os formados do ensino técnico.

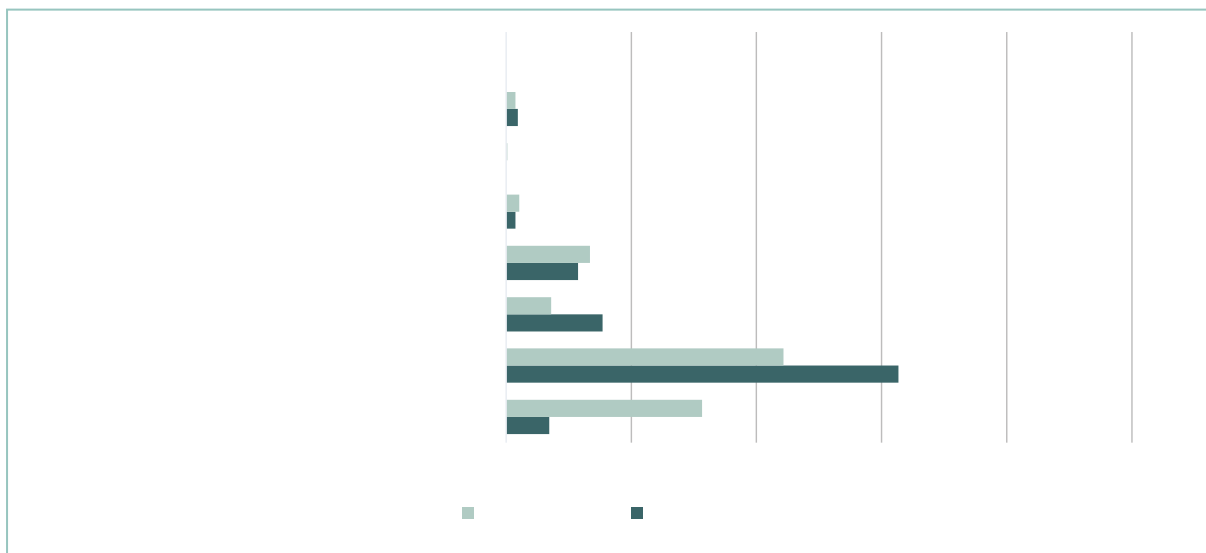
Figura 39. Vínculo laboral, por modalidade de ensino (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

O pessoal que fez uma formação de curta duração são os que além de terem uma percentagem maior no emprego com contrato (cerca de 63%), também apresentam um número reduzido de desempregados (cerca de 7%). Este resultado pode ser explicado pelo facto da formação de curta duração apresentar uma tendência para questões mais práticas durante um curto período de formação e serem mais objectivos. Convém lembrar que a formação de longa duração está mais ligada ao ensino técnico ao passo que a formação de curta duração é a formação profissional.

Figura 40. Actividade profissional desenvolvida, por duração do curso (% de respostas)



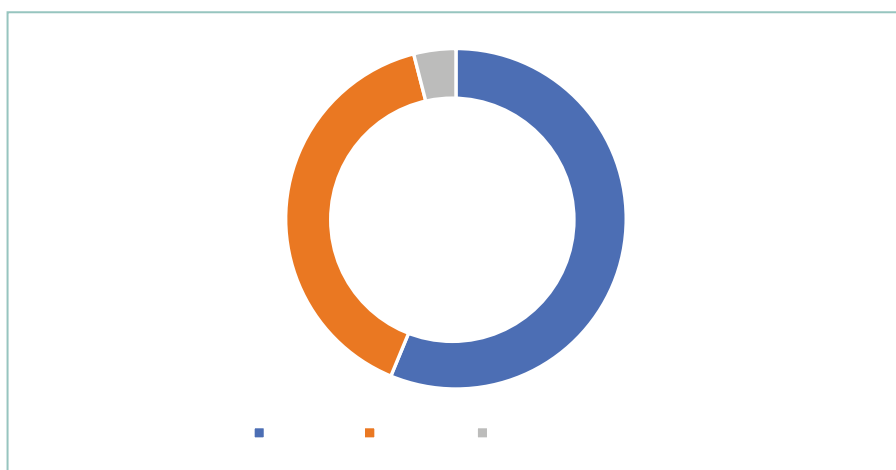
Fonte: Resultados do inquérito

Fizemos uma análise ainda mais profunda, relativamente ao facto das instituições de EFTP. Deste modo, desagregamos as instituições como se segue:

- Pública: escolas técnicas básicas; escolas técnicas médias; centros de formação INEFOP
- Privadas: escolas técnicas privadas; centros de formação privados
- Gestão participada: centros de formação com gestão participada

Depois de desagregar, os resultados mostram que dos formados inquiridos cerca de 40% são de instituições privadas, cerca de 56% são de escolas e centros públicos e 4% de gestão participada.

Figura 41. Tipo de instituição de EFTP frequentada (% dos inquiridos)

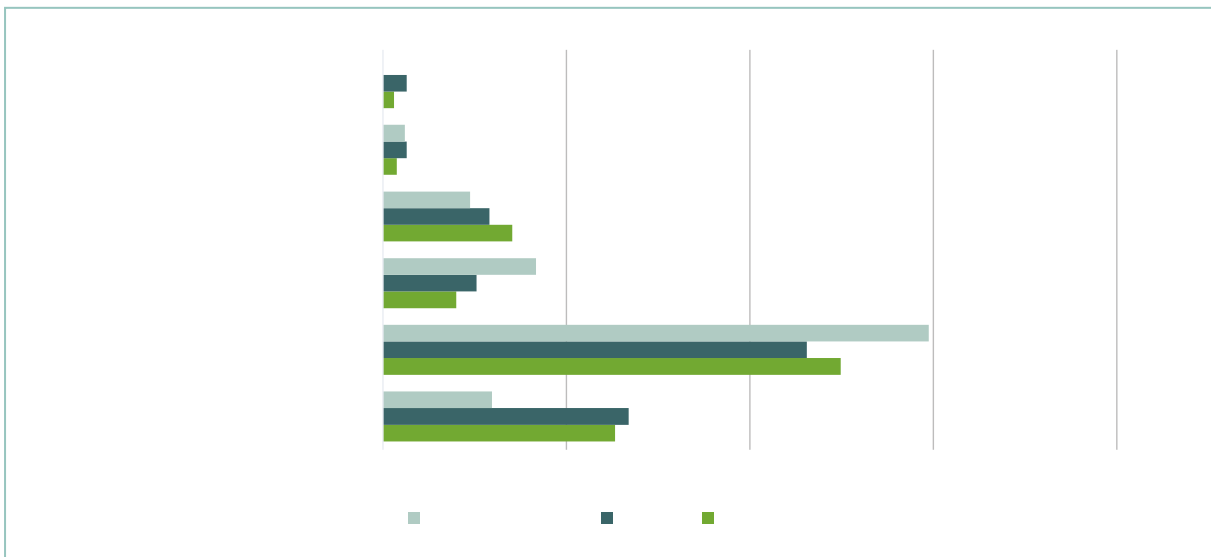


Fonte: Resultados do inquérito

A figura abaixo mostra que, em todas as três tipologias de instituições de EFTP frequentadas, a maior parte dos formados enfrentaram o desemprego após a formação. O desemprego parece levemente inferior para os formados das instituições públicas e privadas, com pouca diferença entre elas. Os formados nestes dois tipos de instituições apresentam também maior percentagem de formados

que optaram por continuar a estudar, com maior destaque em comparação com os formados que saíram de instituições de gestão participada. Por outra parte, os jovens que se formaram numa instituição com gestão participada tiveram maior probabilidade de conseguir emprego com contrato, em comparação com aqueles que se formaram nas instituições públicas e privadas. Contudo, convém notar que os formados das escolas com gestão participada têm também maior percentagem de desempregados.

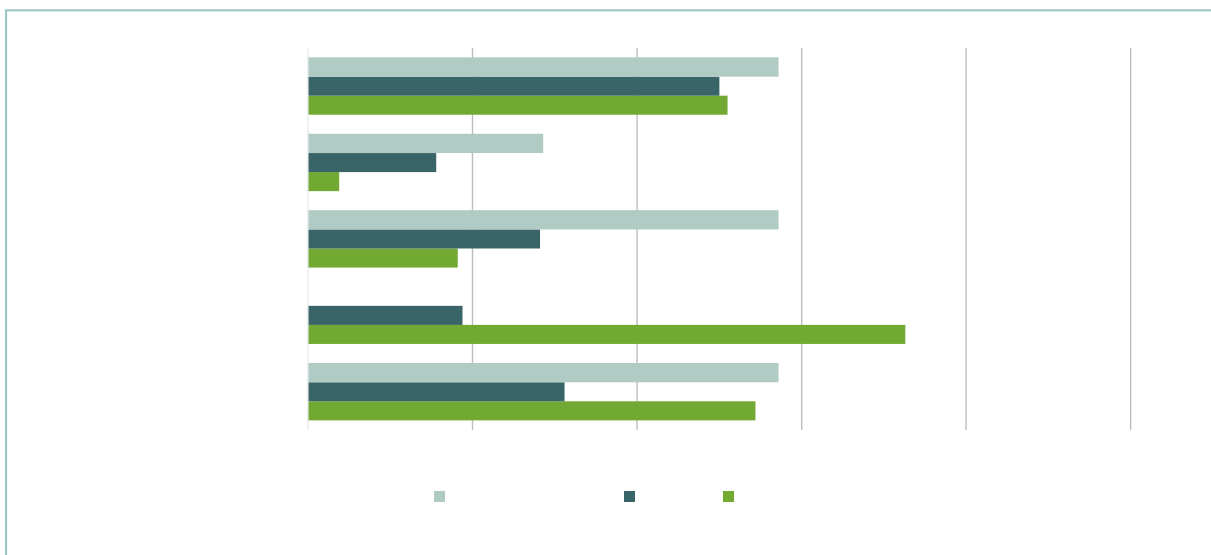
Figura 42. Actividade profissional dos inquiridos, por tipo de instituição de EFTP frequentada (% dos inquiridos)



Fonte: Resultados do inquérito

Em todas as três tipologias de instituição de EFTP a maior parte dos formados levaram mais de um ano para encontrá-lo. As instituições públicas e com gestão participada parecem mais eficazes comparativamente às privadas, sendo que uma maior percentagem de formados encontrou emprego assim que obteve o diploma. A maior parte dos formados das instituições públicas que conseguiram um emprego, o obtiveram em menos de três meses da formação.

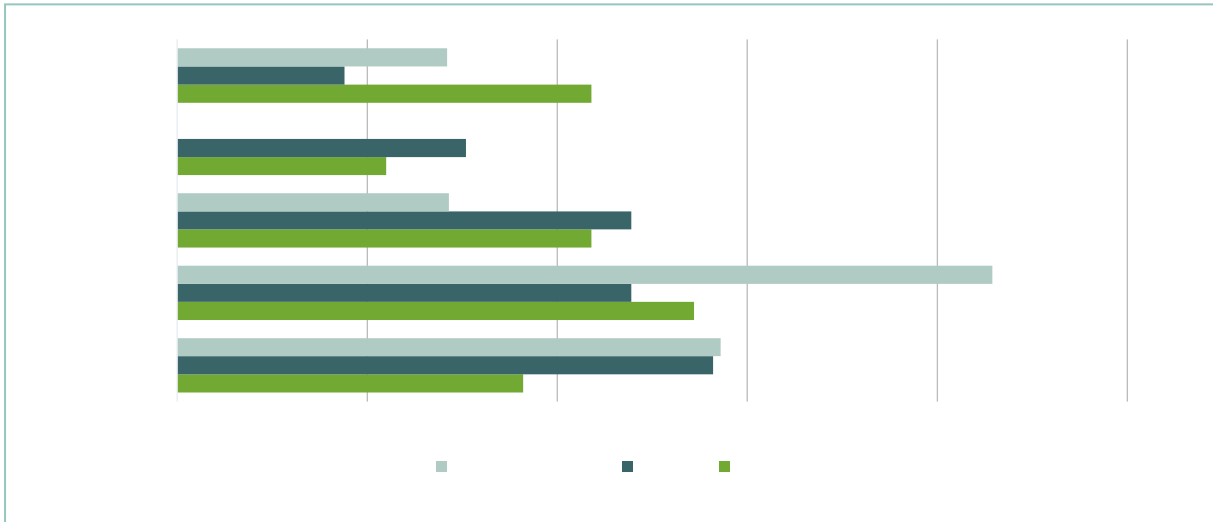
Figura 43. Tempo transcorrido para encontrar um emprego após a formação, por tipo de instituição de EFTP frequentada (% dos inquiridos)



Fonte: Resultados do inquérito

No que concerne a influência da formação no emprego verifica-se que em todos os tipos de instituição de ETFP influenciou bastante e totalmente, podemos verificar na figura abaixo. Mais uma vez o realce vai para as escolas com gestão participada.

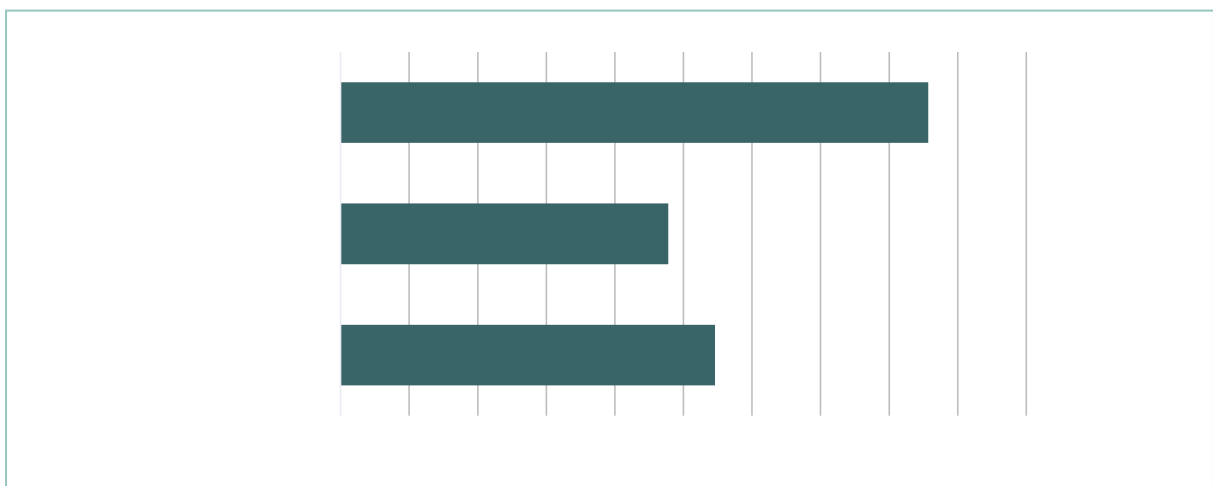
Figura 44. Consideras que a frequência do curso profissional facilitou a tua entrada na vida activa? (% dos inquiridos, por tipo de instituição de ETFP frequentada)



Fonte: Resultados do inquérito

No que tange ao emprego, os formados das escolas com gestão participativas a esmagadora maioria (86%) encontraram emprego na área de formação, em comparação com 55% dos formados nas instituições públicas e 48% nas privadas. Visto de outra forma, nestas duas tipologias, apenas metade dos formados conseguiram emprego na própria área de formação.

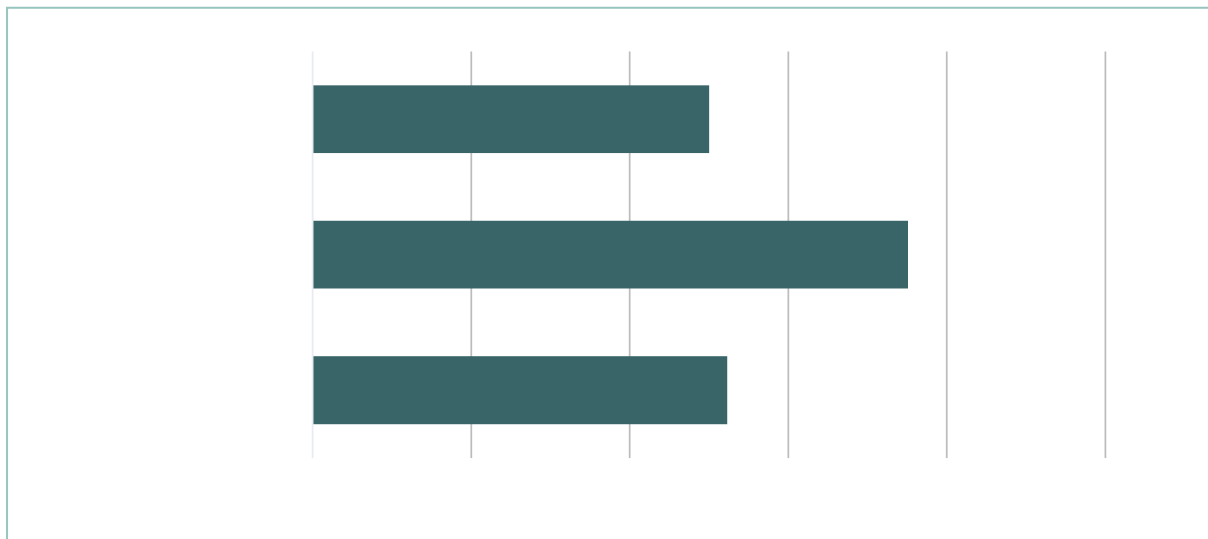
Figura 45. Emprego encontrado na mesma área de formação, por tipo de instituição de ETFP frequentada (% dos inquiridos que responderam positivamente)



Fonte: Resultados do inquérito

Os formados das escolas privadas são os que mais tiveram contactos com empresas (75%). Numa perspectiva mais optimista, verifica-se que em todas instituições mais de 50% dos estudantes tiveram contactos com empresas.

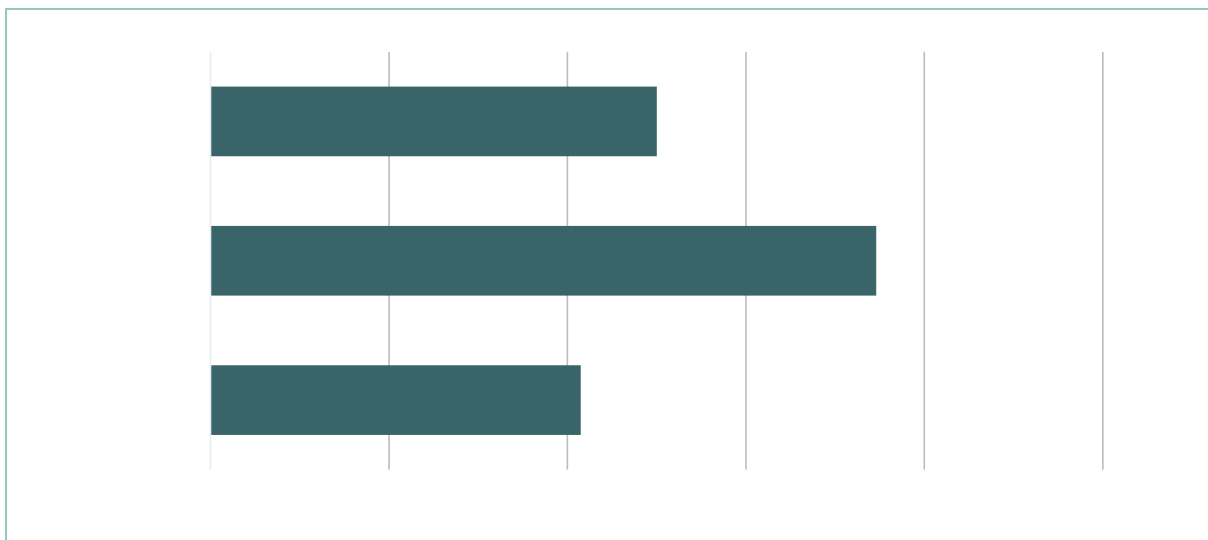
Figura 46. Contactos com empresas durante a formação por tipo de Instituição de EFP frequentada (% respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

No que se refere ao estágio, os formados das instituições de EFP privadas têm vantagens em relação a aquelas públicas e de gestão participada, cerca de 75% fizeram estágio, na escola de gestão participada 50% fizeram estágios, os formados das instituições públicas apenas 41% tiveram estágio (figura abaixo).

Figura 47. Estágio durante o curso por tipo de Instituição de EFP frequentada (% respostas afirmativas)



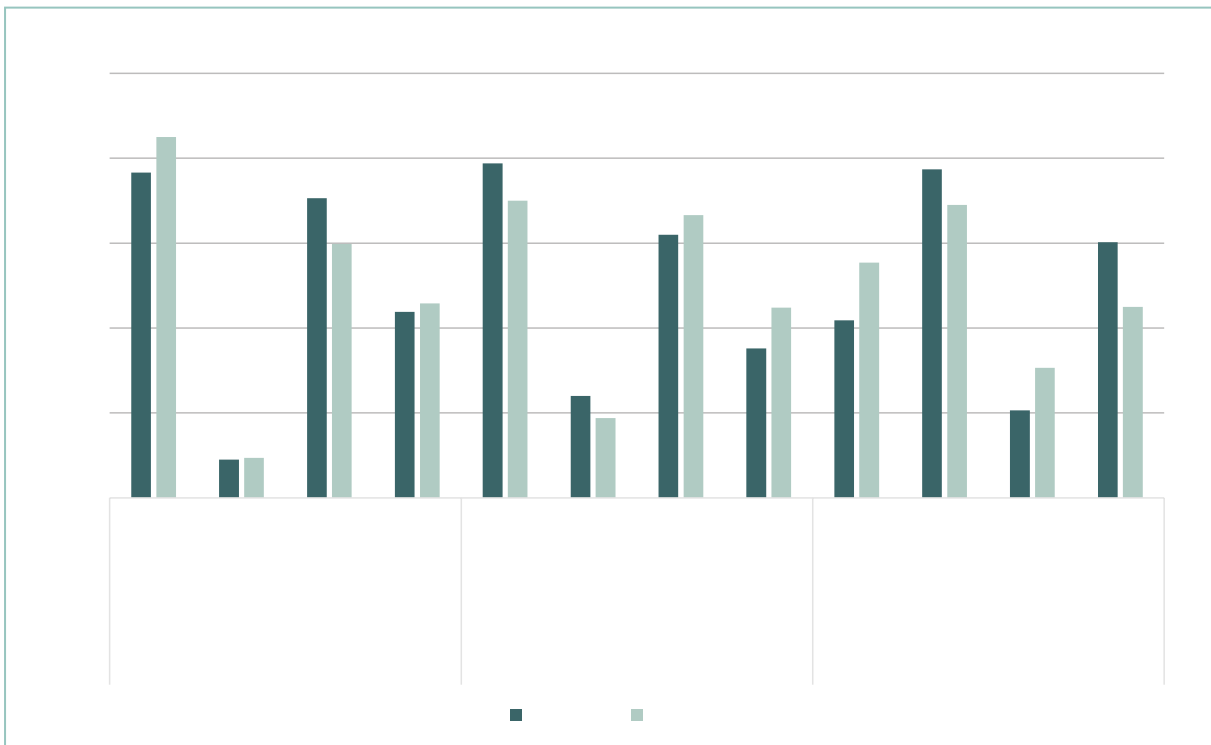
Fonte: Resultados do inquérito

5.2.4 Análise dos resultados por género

Neste ponto faz-se uma análise relativa ao género, fazendo um cruzamento de informação para verificar qual dos géneros mais se beneficia com a formação técnico profissional.

No que toca ao empreendedorismo, as mulheres não se declaram muito satisfeitas (20% atribuem bom, 38,7% insuficiente, 10,3% muito bom e 30,1% suficiente) com esse processo, ou seja, são as que menos empreenderam em relação aos homens (figura na página ao lado).

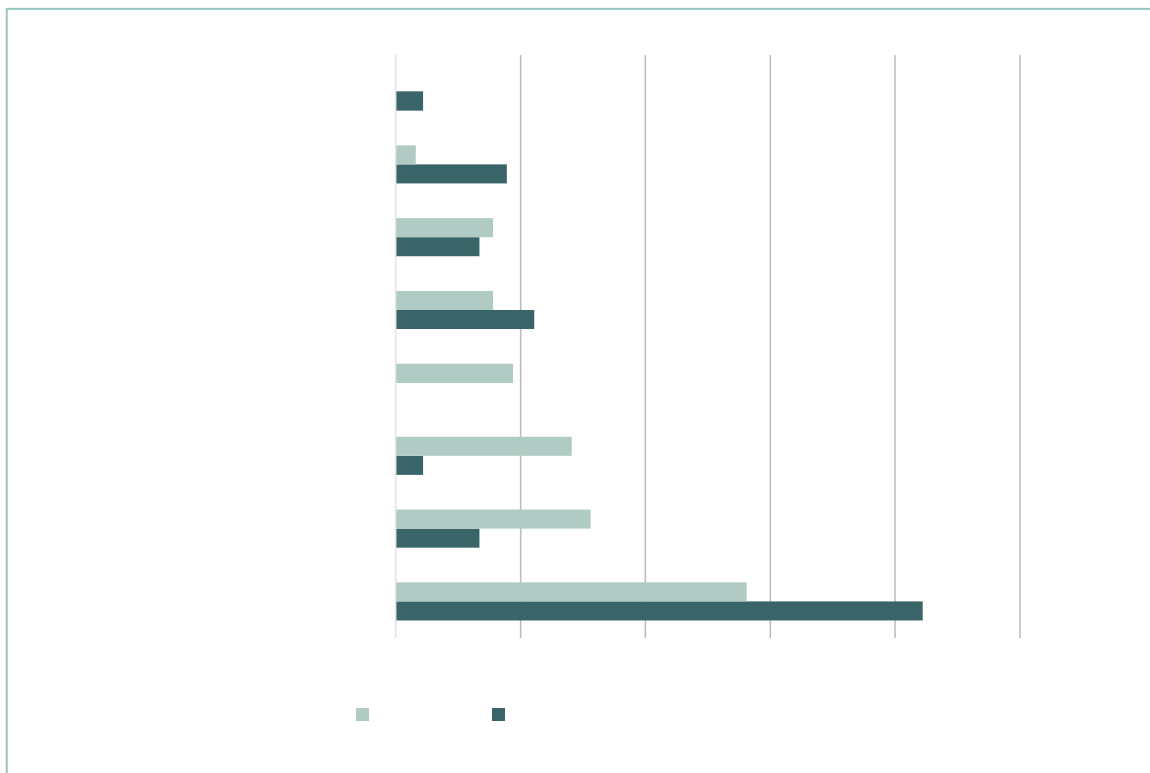
Figura 48. Avaliação da formação profissional recebida, por género (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A maioria dos formados e que estão empregados, independentemente do género, recebem um salário entre os 25 e 49 mil kwanzas por mês, com maior peso para o género feminino (42%) comparado com o masculino (28%).

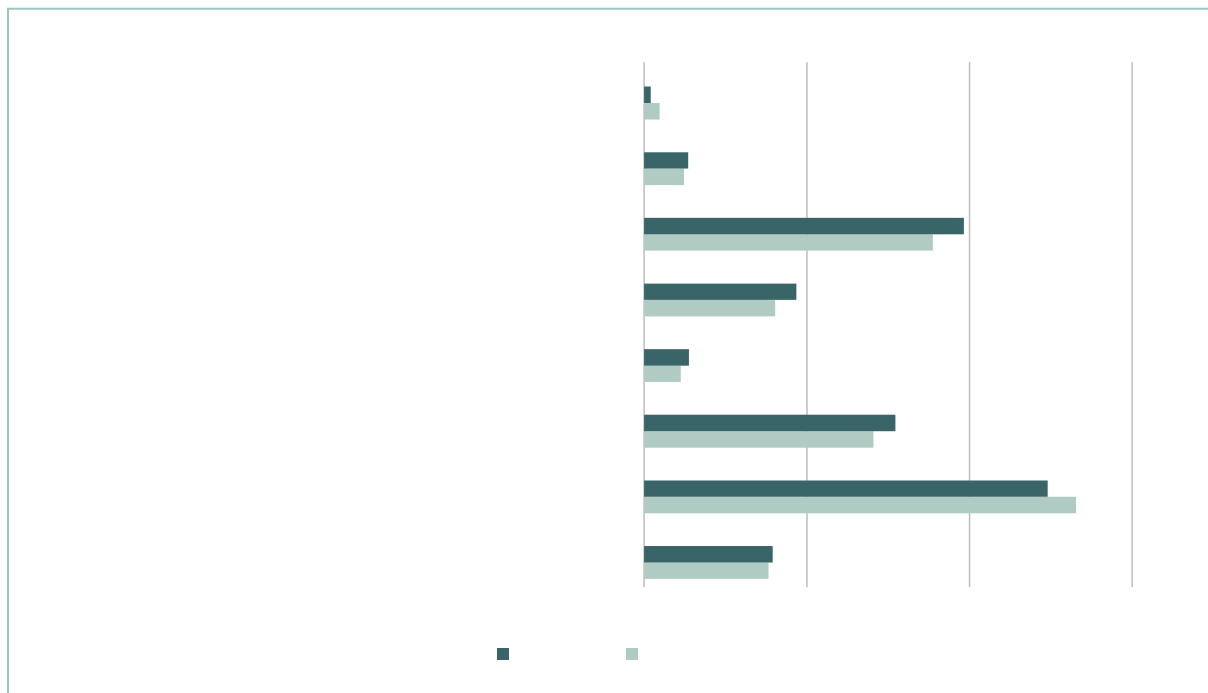
Figura 49. Salário bruto mensal dos finalistas do ETFP, por género (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A figura abaixo mostra que tanto os homens como as mulheres, optaram por um curso profissional por lhes permitir ocupar a profissão que almejam (53% para as mulheres e 50% para os homens). Se olharmos para a via mais rápida de obter emprego é interessante que tanto as mulheres (4%) como homens (5%) não encaram como via mais rápida para obter emprego a prioridade na realização de um curso.

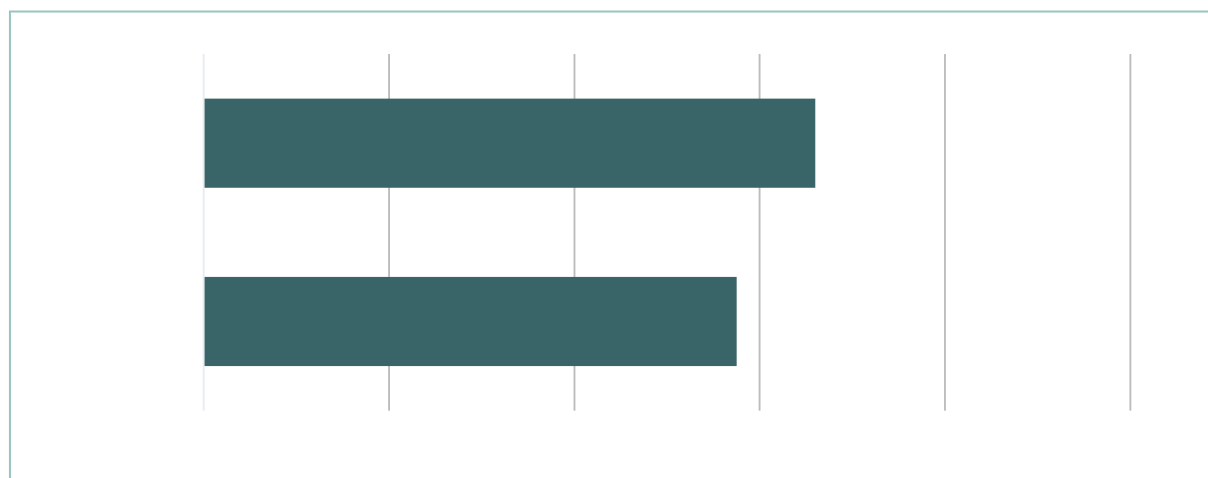
Figura 50. Motivação para a escolha do curso, por género (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

A maioria dos estudantes quer do género masculino como do género feminino teve contacto com alguma empresa através da sua escola, embora com uma percentagem ligeiramente mais alta para as mulheres com 66% e 57% para homens.

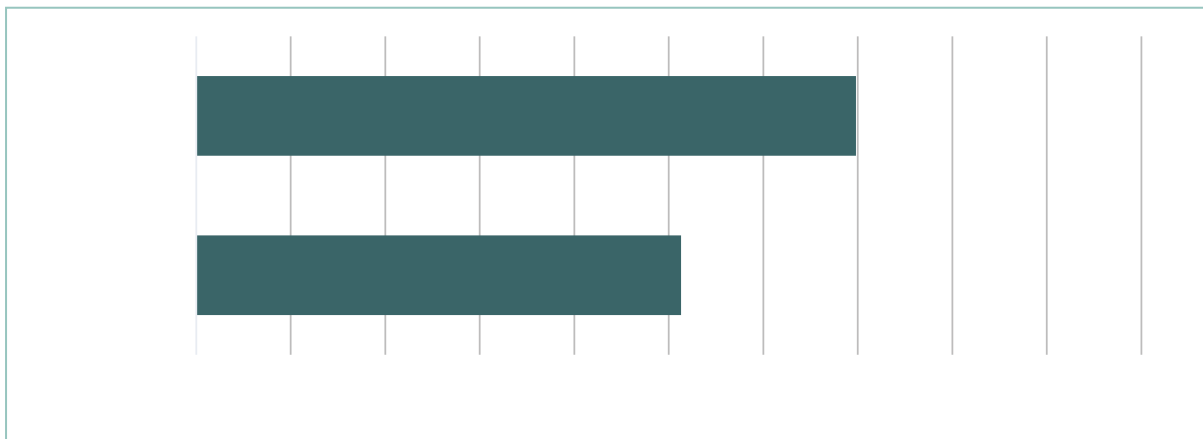
Figura 51. Contacto com empresas através da instituição de ETFP, por género (% de respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

No que toca ao estágio, a maior parte dos estudantes obteve estágio durante a formação. A figura abaixo mostra que o número de mulheres que fez estágio é relativamente maior ao dos homens, cerca de 70% representa 51%, respectivamente. Isso pode ser justificado pelos cursos de cozinha e pastelaria, enfermagem e análises clínicas que geralmente são a escolha das mulheres e cuja realização do estágio é obrigatória para obtenção de um diploma. Poderemos confirmar isto quando fizermos o cruzamento dos dados com a área de formação.

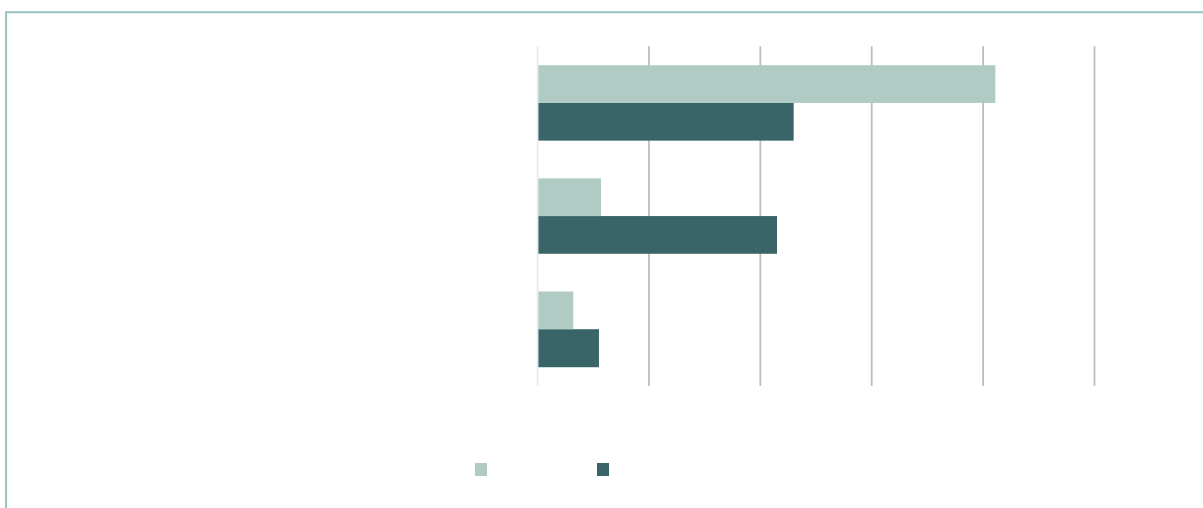
Figura 52. Realização de um estágio durante o curso, por género (% de respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

A grande maioria dos alunos que tiveram um estágio curricular ou profissional teve esta experiência num hospital central ou num hospital de referência ou ainda em outra unidade sanitária. Tal como referimos acima, isto deve-se ao facto de que há maior procura dos cursos de enfermagem e análises clínicas e esta procura é liderada pelas mulheres.

Figura 53. Local de realização do estágio, por género (% de respostas)

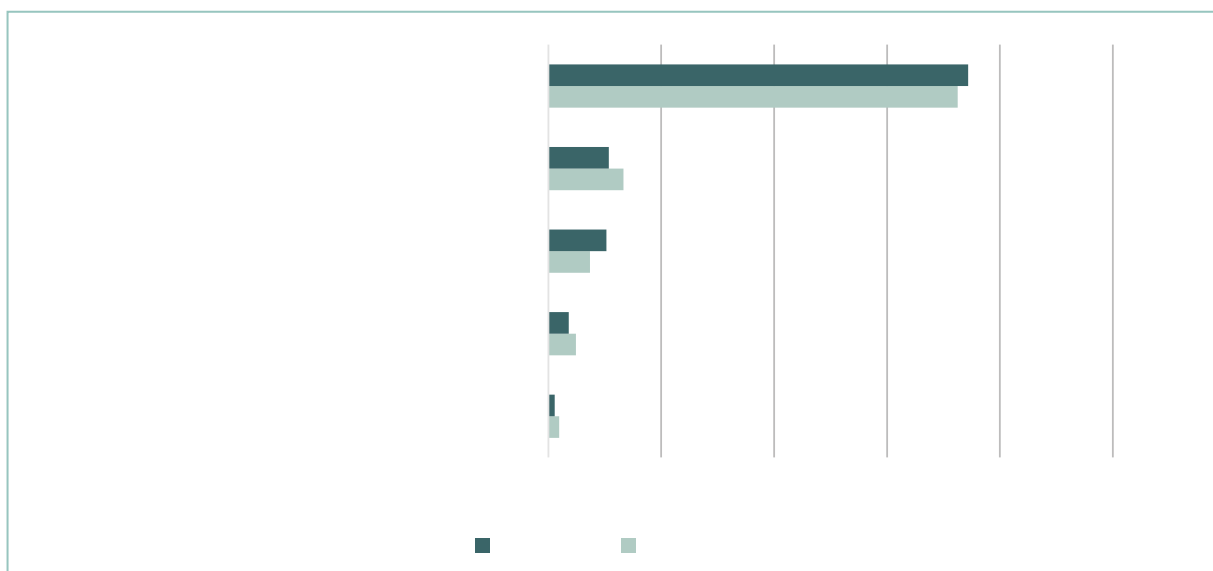


Fonte: Resultados do inquérito



Dos estudantes que estagiaram, a maioria não foi remunerada, no caso do género feminino, a percentagem de estagiárias que não foi remunerada é maior que no caso do género masculino (figura abaixo).

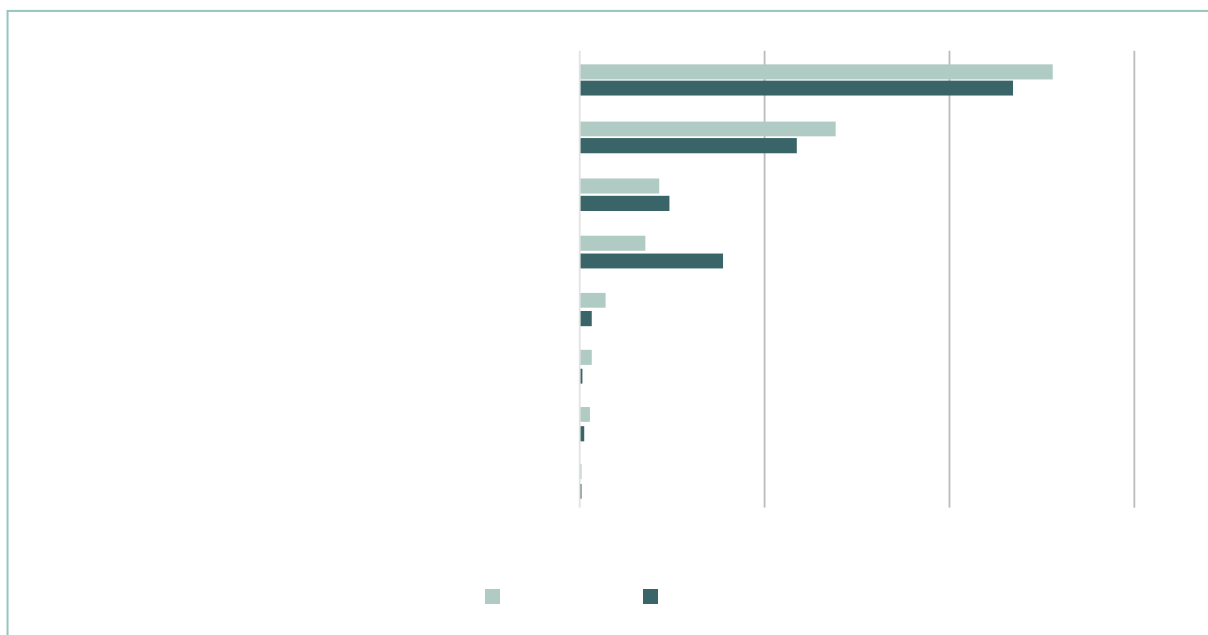
Figura 54. Remuneração durante o estágio, por género (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Verificando a figura abaixo, é visível que dos formados que estão a trabalhar, as mulheres estão em vantagens em relação aos homens no emprego em regime de contrato. Importa também realçar que são as mulheres que mais fazem “biscates” (15%).

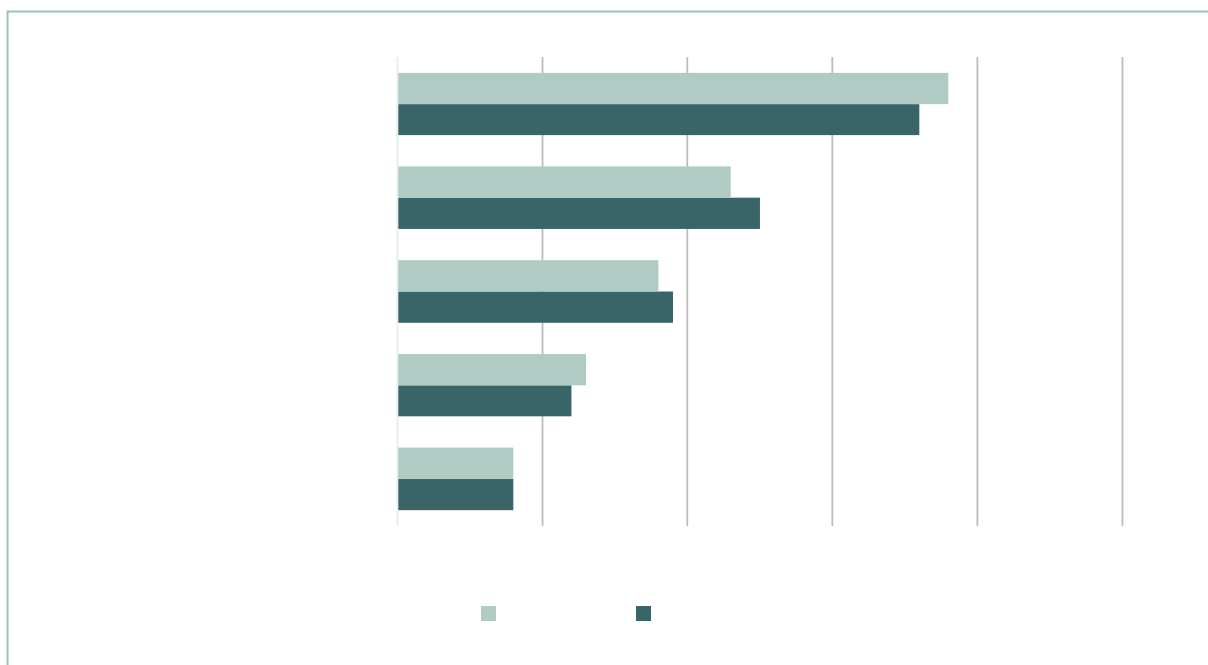
Figura 55. Empregabilidade actual dos finalistas do EFTP (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Os homens foram, na sua maioria, os que levarem menos tempo a encontrar emprego (18%), logo que obtiveram o diploma ou depois de 3 meses conseguiram emprego, comparando com as mulheres. Resumindo em quase todas as possibilidades no que toca ao acesso imediato ao emprego os homens estão em vantagens em relação às mulheres, onde apenas no período entre 7 a 12 meses houve mais mulheres empregadas (8%) do que os homens.

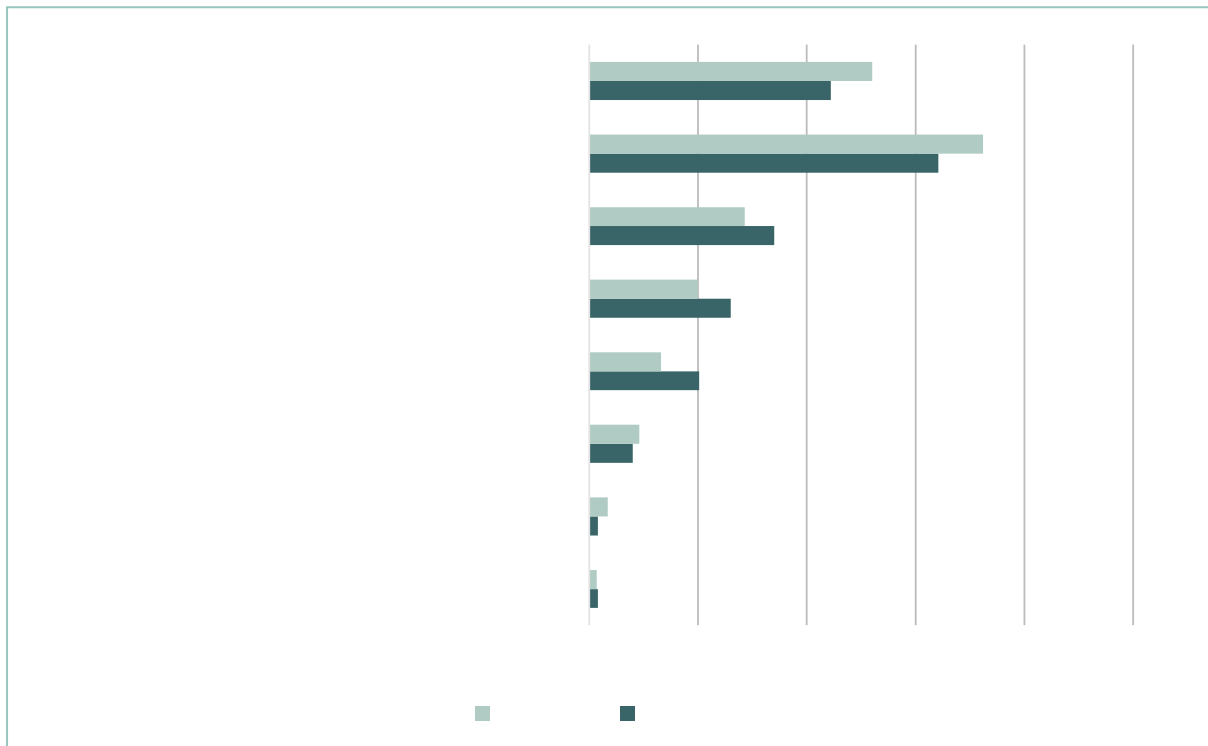
Figura 56. Tempo transcorrido para encontrar um emprego após a formação (% de respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Se formos analisar a procura de emprego no mercado de trabalho, por um lado, as mulheres são as que mais enviam currículos para vários locais de trabalho (26%) e estão atentas aos anúncios (36%). Por outro lado, os homens são os que mais se escrevem no Centro de Emprego (17%) e falam com potenciais empregadores (13%), e também frequentam mais cursos de formação profissional (10%). No caso dos homens é mais fácil tomarem certas atitudes relativamente à procura de emprego, por exemplo falar directamente com o empregador e voltar a um curso profissional.

Figura 57. Métodos usados para a procura activa de emprego (% de respostas)

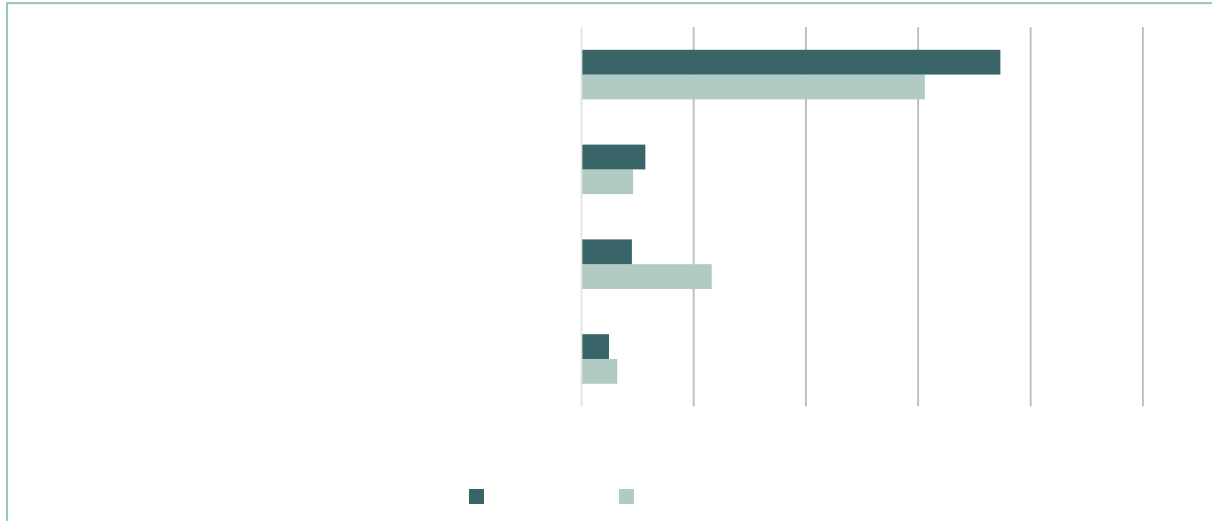


Fonte: Resultados do inquérito



A figura abaixo mostra que a maioria dos homens e das mulheres apenas estudavam durante a formação. Além disso, é interessante notar que quase um em cada quatro homens (23%) acumulavam a formação com “biscates”. As mulheres, como já é característico da sociedade angolana, são as que acumulavam a formação com trabalho doméstico (11%).

Figura 58. Principal ocupação durante a formação (% de respostas)



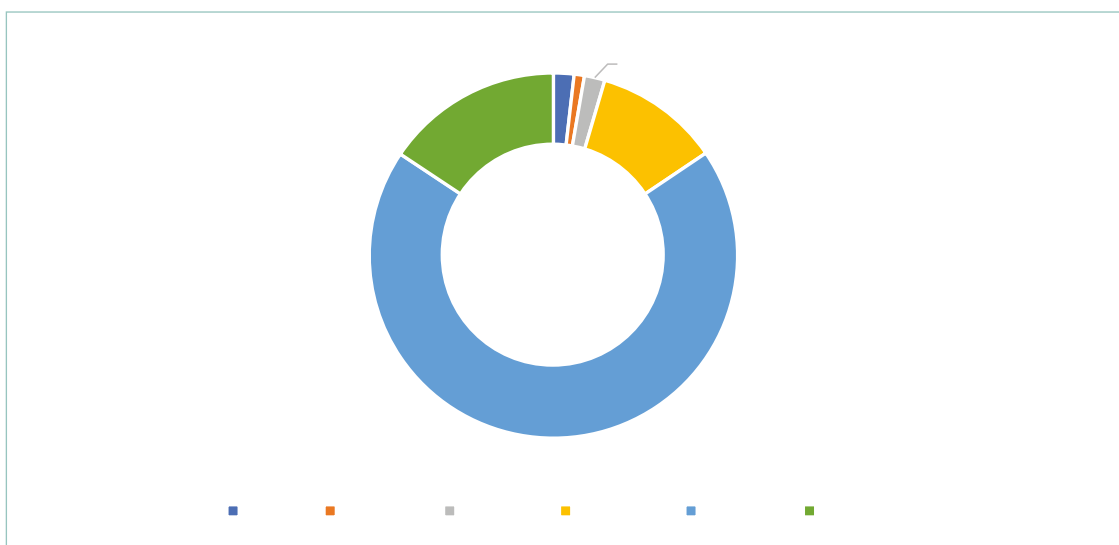
Fonte: Resultados do inquérito

5.3 Procura de competências: as empresas

5.3.1 Caracterização da amostra

Como podemos observar na figura abaixo, 68,8% das empresas inquiridas encontram-se localizadas no Lubango, seguido do município da Humpata com 11%. As características e localização destes municípios favorecem o crescimento no número de empresa, apenas 4,5% das empresas se localizam nos municípios da Chibia, Cuvango e Gambos.

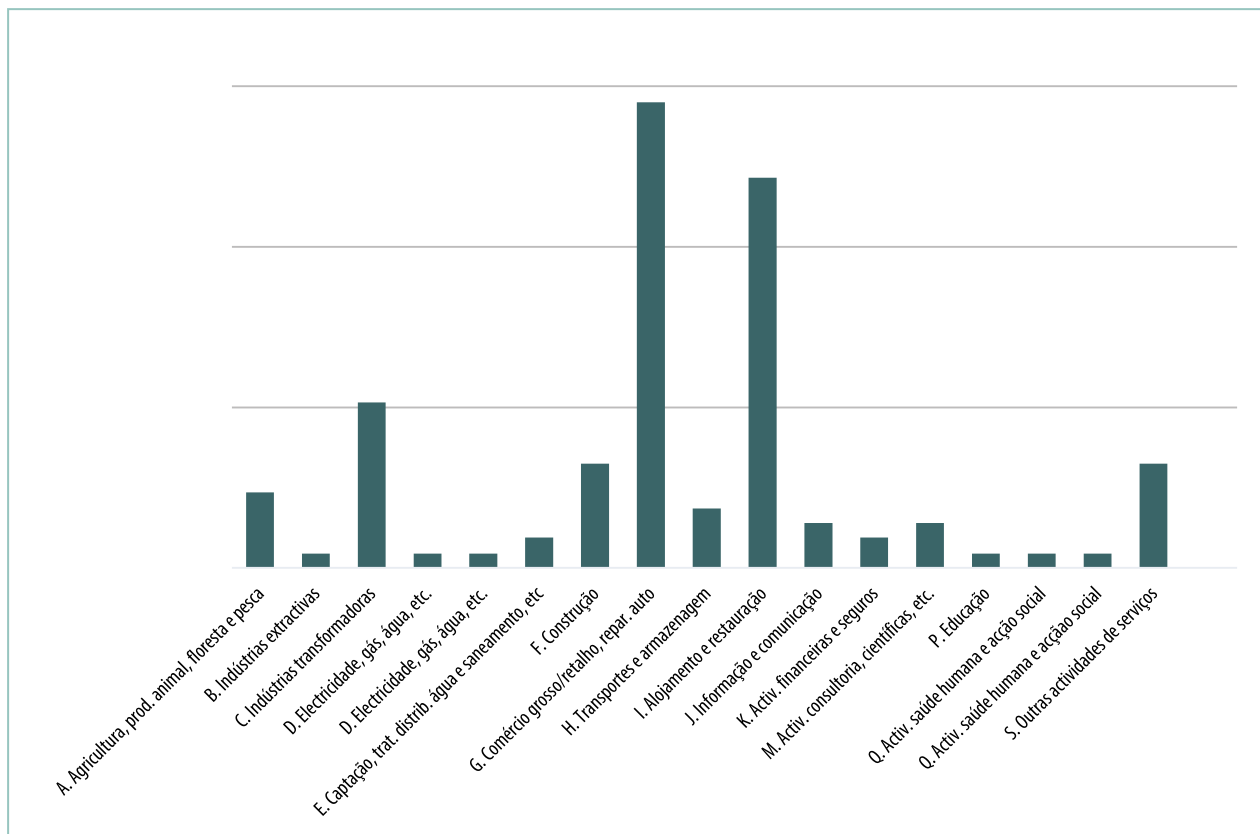
Figura 59. Município sede da empresa inquirida (% do total)



Fonte: Resultados do inquérito

Podemos observar que 28,4% das empresas inquiridas, isto é, a maioria das empresas se dedicam ao comércio por grosso e a retalho e reparações auto. Um outro sector também com realce é o sector de alojamento e restauração com 23,4% e logo a seguir o sector da indústria transformadora com cerca de 10,1%. O sector da saúde está muito abaixo com 1,8% sendo este, um sector estratégico. De realçar que algumas empresas foram excluídas do inquérito por falta de disponibilidade das mesmas e por respostas demoradas no que tange ao inquérito.

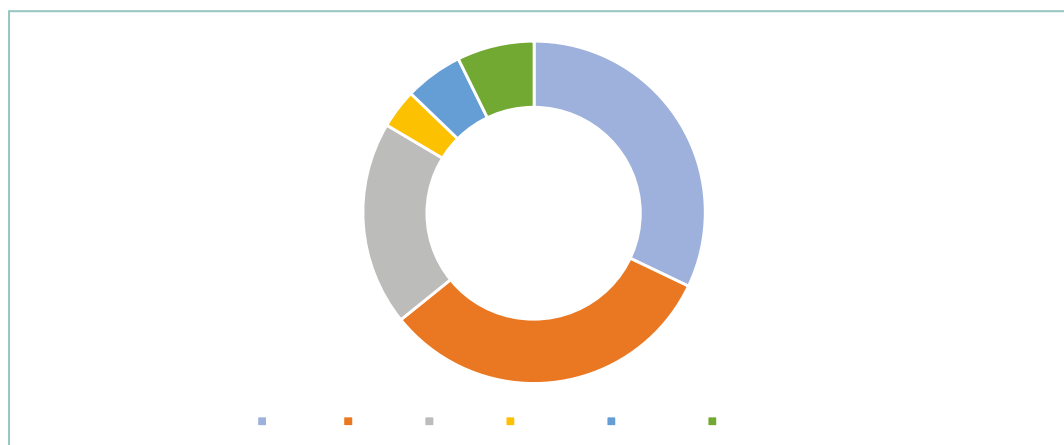
Figura 60. Sector de actividade principal das empresas inquiridas (% do total das respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

É de notar que as empresas com funcionários no intervalo de 10 a 19 e no intervalo de 20 a 49, representam 32,1% para cada intervalo e as empresas com mais de 100 funcionários representa cerca de 16,5% da nossa amostra.

Figura 61. Número actual de trabalhadores nas empresas inquiridas (% do total das respostas)



Fonte: Resultados do inquérito

Os dados em anexo revelam que num universo de 106 empresas apenas 17 (15,6%) das empresas possuem funcionários com o ensino secundário do I ciclo. E isto sugere uma situação preocupante porque mostra que as empresas não têm incentivado a capacitação académica, técnica e profissional. Pelo que observamos acerca do salário frequente aos formados pode se justificar pelo facto de terem pouca formação, ou as empresas investem pouco nesta área. Das empresas que fizeram parte do nosso estudo pode-se verificar que têm apenas 22,9% dos funcionários com o ensino secundário do II ciclo. Uma situação que não é muito diferente com o caso do ensino secundário do I ciclo. Relativamente ao ensino superior as empresas inquiridas possuem apenas 16,5% de funcionários com esta qualificação. Naturalmente empregar formados com ensino superior torna-se um pouco mais caro, porque representa uma despesa maior. No entanto, é sempre uma mais valia para a empresa investir em colaboradores que tenham qualificações a nível superior.

5.3.2 Análise dos resultados

Como podemos observar no quadro abaixo, verifica-se que as empresas não têm recebido muitos estagiários vindos de instituições de EFP. Este resultado mostra que nas empresas tem havido falta de recrutamento relativamente aos estagiários o que de certo modo, justifica o facto de muitos formados levarem muito tempo para ter acesso ao emprego.

Quadro 18. Acolhimento de estagiários nas empresas (grau de acordo com a questão)

Questões	Média	Desvio padrão
A empresa acolhe estagiários vindos da formação técnico-profissional?	1,63	0,485

Nota: As respostas variam num intervalo: 1=Nada de acordo; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

Os resultados relacionados com os grandes obstáculos que as empresas podiam enfrentar são ligeiramente confusos, ou seja, mostram algum desconhecimento (neutralidade) das empresas se os diferentes obstáculos apresentados têm interferido no acolhimento dos estagiários. Esta situação diz-nos que talvez seja possível haver outros factores que influenciam e que não estejam listados nas nossas opções.

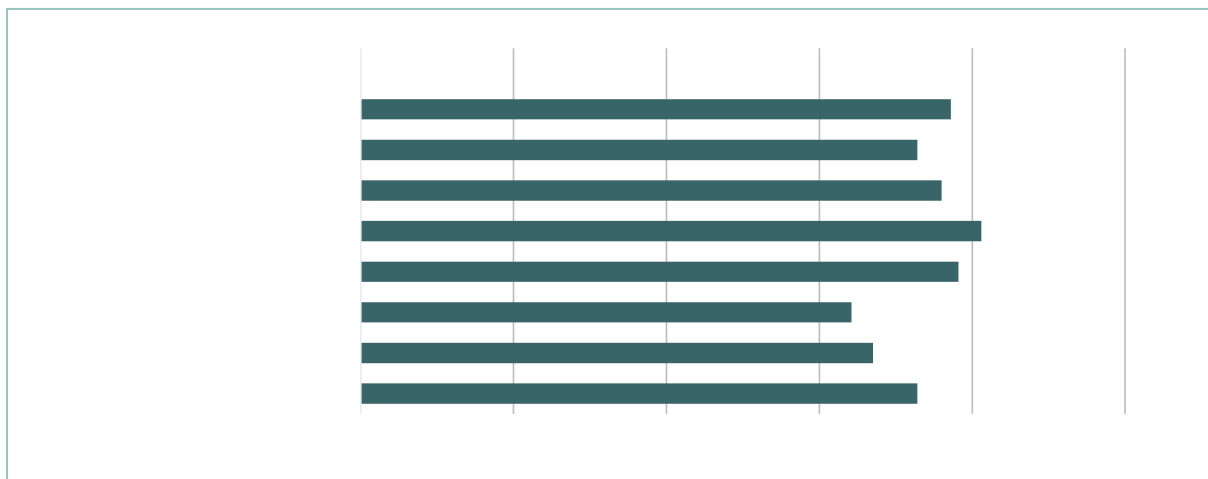
Figura 62. Obstáculos no acolhimento dos estagiários (grau de acordo com a resposta)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Nada; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

Para a análise das competências, a figura abaixo mostra que as empresas inquiridas em média avaliam como boas as competências dos actuais trabalhadores com competências intermédias, embora o trabalho em equipa apresenta a média mais alta (muito bom). As competências podem ser definidas como grupos de conhecimentos, habilidades e outros requisitos relacionados que são necessários para o desempenho bem-sucedido do trabalho. Cada posição tem o seu próprio conjunto de competências, obviamente. Ao identificar os requisitos de competência, é importante que o grau de domínio esteja relacionado ao nível de cargo em termos de nível de responsabilidade, complexidade e autonomia.

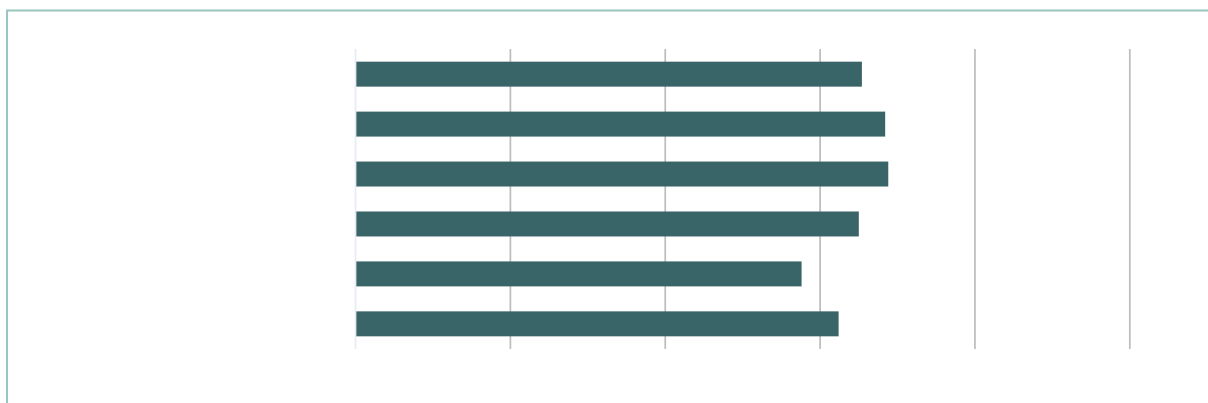
Figura 63. Avaliação das competências dos colaboradores (grau médio de acordo com as respostas)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Péssimo; 2=Fraco; 3=Razoável; 4=Bom; 5=Excelente

Como podemos ver, para as empresas da província da Huíla os colaboradores vindos das instituições de ETFP possuem competências idênticas aos formados de outras escolas. Isto é, desde as competências práticas ao sentido de responsabilidade dos colaboradores (figura abaixo). Este resultado é trivial uma vez que o objectivo dos centros de formação é de inserir no mercado quadro competentes e que possam ser equiparados ao curso não técnico-profissionais.

Figura 64. Avaliação dos formados vindos das instituições de ETFP (grau médio de acordo com a resposta)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Nada; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

A figura abaixo mostra que a relação entre as empresas e as instituições de EFTP é muito fraca. As empresas inquiridas apenas recebem estagiários e não têm feito apresentações nas instituições de EFTP e nem participam da avaliação, isto mostra uma certa ambiguidade do processo de recrutamento e selecção destas empresas.

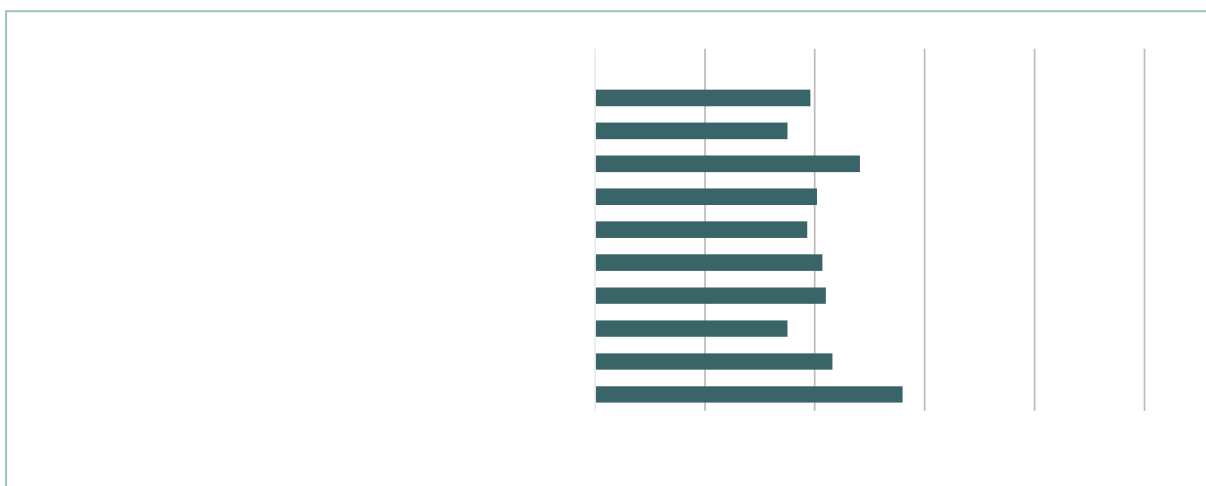
Figura 65. Relação entre as empresas e as instituições de EFTP (grau médio de acordo)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Nada; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

Em média, as empresas não conseguem avaliar e qualificar o ensino técnico-profissional na Huíla, embora para as mesmas o ensino técnico-profissional é essencial para as empresas. Isto mostra uma distância obvia entre o técnico profissional e as empresas que podem fazer contratos (figura abaixo).

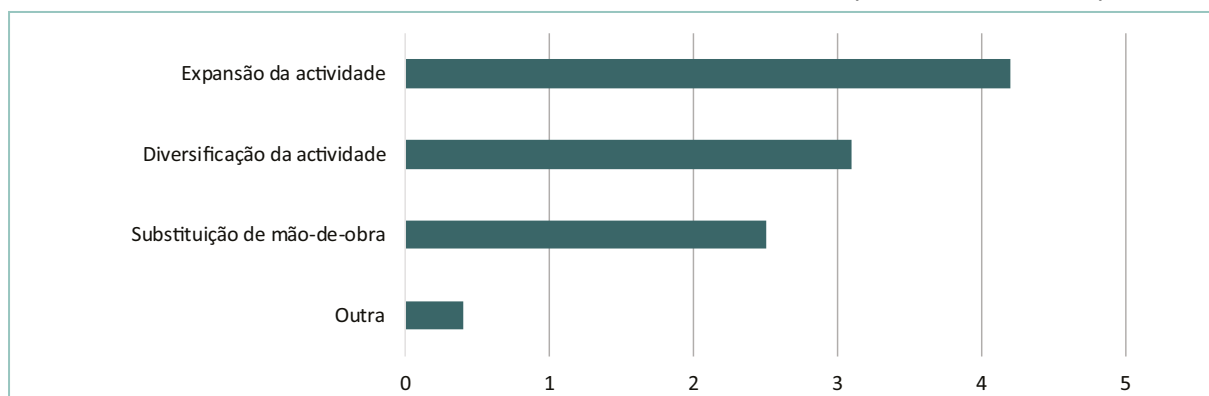
Figura 66. Imagem que a empresa tem do ensino técnico-profissional na Huíla (grau médio de acordo)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Nada; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

Em média, as empresas concordaram com uma das razões que poderiam levar ao aumento do pessoal é a expansão da sua actividade, embora também um dos motivos que leva ao aumento do pessoal que seja a substituição da mão de obra e a diversificação da actividade. Isto justifica-se pelo facto de num processo de expansão exigir mais trabalhadores, tendo em conta que a maioria das empresas são do sector de comércio por grosso e a retalho, reparação auto e alojamento e restauração. Essas actividades tendem a ter uma relação diretamente proporcional entre a expansão e o recrutamento de pessoal (figura na página a seguir).

Figura 67. Razões que justificam um possível aumento do pessoal (grau médio de acordo)



Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Não; 2=Nada; 3=Pouco; 4=Bastante; 5=Muito

Os resultados também apresentaram a lista das competências profissionais que os empresários na Província da Huíla têm mais dificuldades em recrutar. Conforme o quadro abaixo.

Quadro 19. Competências profissionais mais difíceis de recrutar na Huíla

Competências	
Agrónomo	Logístico
Apicultor	Manobrador de Equipamentos
Arquitecto	Mecânico
Assistente de Vendas	Mecânico Industrial
Assistente jurídico	Operador de Caixa
Atendimento ao cliente	Operador de Corte de Granito
Auxiliar de Limpeza	Operador de Manutenção Hoteleira
Balconista de 1ª Classe	Operador de máquina de Cubo
Barman Profissional	Operador de máquina de Polir
Canalizador	Operador de niveladora
Chefe de Cozinha	Operadores de Talhas
Chefe de Manutenção	Padeiro
Chefe de Recursos Humanos	Pasteleiro
Contabilista	Pintor de automóveis
Contabilista	Pintores
Cortador de Carne e Peixe	Projectista
Cozinheiro/a	Recepcionista
Cozinheiros Chefe	Soldador
Desenhador Técnico	Sushiman (cozinheiro de sushi)
Electricista	Técnico auxiliar de saúde
Electricista de automóveis	Técnico comercial
Electricista Industrial	Técnico comercial
Electromecânico de Manutenção industrial	Técnico de agronomia
Empregada de andares	Técnico de Comunicação e Informação
Engenheiro Ambiental	Técnico de contabilidade
Engenheiro de Construção Civil	Técnico de diagnóstico
Engenheiro Electrónico	Técnico de eletrotecnia
Engenheiro Topógrafos	Técnico de Informática

Especialista em Relações Públicas	Técnico de manutenção de equipamentos
Especialista em reposição	Técnico de manutenção Industrial
Especialista em sementes	Técnico de marketing
Garçon	Técnico de produção de gelados
Gerentes	Técnico de recursos Humanos
Gestor comercial	Técnico de seguros
Gestor de stocks	Técnico de som
Gestor de vendas	Técnico de vendas
Ginecologista e Obstetrícia	Técnicos administrativos
Informático	Técnicos de Laboratório
Jardineiro	Tesoureiro

Fonte: Resultados do inquérito

As empresas apresentaram uma lista das principais razões que tornam difícil as competências profissionais mais procuradas.

Quadro 20. Razões que tornam difícil recrutar as pessoas com as competências procuradas pelas empresas

Razões	
1	Falta de formação adequada
2	Falta de qualificações
3	Formação profissional inadequada
4	Falta da formação profissional de qualidade
5	Falta de mão-de-obra qualificada
6	Falta de perfil adequado com o emprego disponível
7	Ausência no mercado local de especialistas
8	Baixa qualidade da formação profissional
9	Carência e qualificações no mercado local
10	Falta de especialistas
11	Falta de experiência
12	Falta de mão-de-obra qualificada
13	Falta de responsabilidade
14	Salários baixos são pouco atractivos para especialistas
15	Disponibilidade para o horário de trabalho
16	Falta de domínio de língua estrangeira

Fonte: Resultados do inquérito

Durante o inquérito às empresas algumas questões apresentaram resultados em que os valores estatísticos eram bastante pequenos e para esses casos decidimos apenas apresentar uma lista das respostas mais frequentes. O quadro abaixo apresenta as competências profissionais com maiores necessidades de melhoria.

Quadro 21. Competências profissionais com maiores necessidades de melhoria das competências técnicas

Competências	
Armazenista	Gestor financeiro
Assistente de vendas	Jardineiro
Atendimento ao cliente	Logístico
Auxiliar de cozinha	Manobrador de equipamentos
Auxiliar de limpeza	Manutenção
Barman	Mecânico de ligeiros
Canalizador	Médico geral
Chefe de cozinha	Operador agrícola
Chefe de equipa	Operador de caixa
Chefe de manutenção	Operador de corte de granito
Contabilista	Operador de manutenção Hoteleira
Controlador de tráfego	Operador de máquina de cubo
Coordenador de serviço	Operador de máquinas
Cozinheiro	Operador de máquinas de polir
Cozinheiro	Padeiro
Director geral	Pasteleiro
Economato	Pintores de automóveis
Elctromecânico	Promotor de vendas
Electricistas	Radiologista
Electricistas de automóveis	Recepcionista
Empregado de andares	Repositor de stock
encarregados de Obras	Responsável do Património
enfermagem de Laboratório	Seguranças
Enfermeiros	Serviços de limpeza
Engenheiro agrónomo	Técnico da gestão de qualidade, ambiente e segurança
engenheiro civil	Técnico de contas
Engenheiro mecânico	Técnico de electrónica e diagnóstico
Especialista em matemática	Técnico de instalações eléctricas
Especialista em misturas de tintas	Técnico de manutenção
Especialista em Português	Técnico de marketing
Farmacêutico	Técnico de produção de gelados
Garçom	Técnico de segurança e higiene no trabalho
Gestor comercial	Técnico de seguros
Gestor de recursos humanos	Técnicos de manutenção industrial
Gestor de stock	Tesoureiro

Fonte: Resultados do inquérito

Por último, outro resultado interessante que emergem do questionário consistem em que, em média, as empresas concordam pouco (1,7 numa escala de 0 a 5) com a afirmação que o número de trabalhadores aumentou nos últimos 2 anos, o que pode ser interpretado no contexto de recessão económica que afecta o país desde final de 2014 (quadro abaixo).

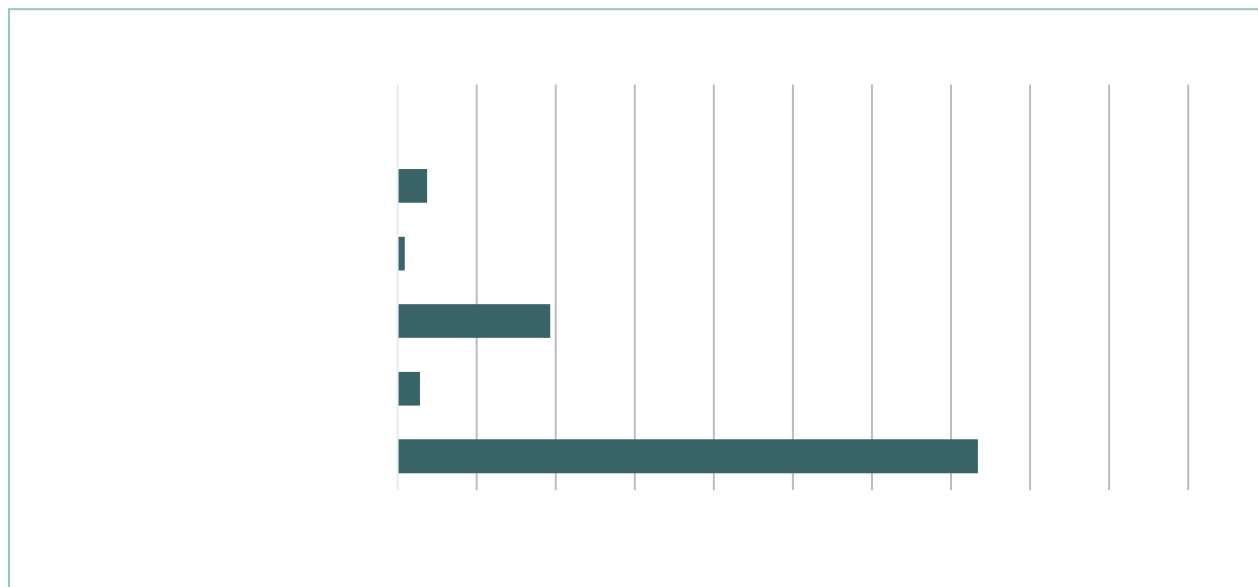
Quadro 22. Mudanças no número de trabalhadores (grau de acordo)

Concorda com a seguinte pergunta	Media	Desvio padrão
O número de trabalhadores aumentou nos últimos 2 anos?	1,7	0,46

Nota: as respostas variam num intervalo: 1=Nada; 2=Pouco; 3=Bastante; 4=Muito; 5=Totalmente

No que se refere à contratação no futuro, a maioria dos empresários (73,4%) não pensam dar prioridade às mulheres, para uma mesma função de trabalho, em comparação com os homens. Estamos perante a uma situação em que ainda se prioriza bastante a classe masculina para certos cargos na empresa. Em média, as empresas concordam bastante (2,6 numa escala de 0 a 5) com a afirmação que os homens seriam mais productivos que as mulheres, numa mesma função, o que pode indicar a persistência de desigualdades de género contra as mulheres. Este último aspecto precisa de uma maior investigação pela sua relevância central para promover a igualdade entre os géneros e o empoderamento das mulheres em todos os níveis.

Figura 68. Prioridade às mulheres para as mesmas funções no recrutamento futuro (% de respostas afirmativas)



Fonte: Resultados do inquérito

6. Conclusões e recomendações de política

Os resultados da pesquisa permitiram formular algumas conclusões e recomendações de política para fomentar o desenvolvimento das competências profissionais na Huíla.

1. Desempenho do sistema de Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP) na Huíla

Em primeiro lugar analisamos a aproximação dos jovens ao sistema de Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP). O inquérito realizado com os formados revelou que o canal principal por meio do qual eles tomaram conhecimento dos cursos de ETFP foi através de familiares ou amigos. Além disso, a maior parte dos estudantes tinha pouco conhecimento sobre as competências que haveriam de adquirir quando começaram a frequentar os cursos. Estes resultados são indicadores de uma orientação vocacional ainda carente no momento da escolha do curso. A nota positiva é que a avaliação que os formados fazem das capacidades teóricas e práticas adquiridas durante o curso é bastante positiva, em geral.

Um resultado importante do estudo consiste em que mais da metade dos formados teve algum contacto com empresas durante a formação através da instituição de ETFP que frequentou, mas isso aconteceu principalmente através do estágio; isto leva a concluir que, excluindo o estágio, os outros canais de contacto entre os formados e as empresas continuam carentes e devem ser reforçados.

A situação profissional dos estudantes após a formação é motivo de preocupação. Quase um em cada dois formados continua desempregado (49%).⁴⁶ Dos restantes, cerca de 25% decidiu continuar os estudos e alguns dedicam-se a fazer pequenos trabalhos informais e ocasionais. Assim sendo, **somente um em cada dez formados conseguiu um emprego formal (9%)**. Em relação aos formados que conseguiram encontrar emprego com contrato, muitos deles levaram mais de um ano para encontrar o trabalho. Para a procura de emprego, a maioria dos formados continuam a se apoiar em canais tradicionais (e.g. envio de CV) em comparação com outros métodos como os centros de emprego.

Cabe ressaltar que a grande maioria dos empregados **trabalha por conta de outrem**, principalmente em empresas privadas e maioritariamente com um **emprego temporário**; além disso, um em cada dois empregados recebe um salário médio **abaixo de 50 mil kwanzas por mês**.

Preocupa também que **apenas um em cada dois formados que encontraram emprego trabalha na área em que se formou**. Talvez seja por isso que quase a totalidade dos formados acha que precisa de mais formação. Continua ainda limitada a proporção de formados que empreendem seu próprio negócio. Todos estes resultados são indícios de uma profunda desconexão entre o ETFP e o mercado de trabalho.

Os resultados do estudo permitem também derivar conclusões mais específicas sobre a modalidade e a duração dos cursos de ETFP. **Chama a atenção que somente 13% dos formados na modalidade de formação profissional teve estágio, comparado com 76% dos formados no ensino técnico**; por

⁴⁶ Como indicado no anexo do presente estudo, foi adoptada a definição do INE.



outra parte, **menos de 10% dos formados dos cursos de curta duração fizeram estágio**, comparado com 70% para aqueles que fizeram cursos de longa duração. Com base nisso, podemos concluir que a realização de estágios é particularmente limitada na formação profissional e nos cursos de curta duração.

A modalidade de formação profissional tem uma maior percentagem de formados que encontraram um emprego formal após concluir os estudos (15%), em contraste com o ensino técnico (6%). Por outro lado, os formados do ensino técnico tendem a se orientar mais para a continuação dos estudos (34%) que aqueles que fizeram a formação profissional (6%). Isso leva a concluir que o perfil de saída dos formados é diferente e por isso as medidas de política no âmbito no ETFP devem considerar as características e os desafios específicos de cada especialidade.

Sendo que os formados das instituições de formação profissional se orientam menos para a continuação dos estudos, a maioria deles ficou desempregada (62%) – em contraste com os formados do ensino técnico (43%) – ou dedicou-se a fazer pequenos trabalhos informais e ocasionais (“biscates”).

Os resultados apontam que os formados **no ensino técnico** levaram menos tempo para encontrar emprego em comparação com aqueles que terminaram a formação profissional. É de referir que **uma proporção maior deles encontrou emprego na mesma área em que se formou**. Preocupa que menos da metade dos finalistas da formação profissional encontrou emprego na área em que se formou. Isso contribui a concluir que existe uma desconexão entre a formação e o mercado de trabalho.

Em ambas modalidades, os formados encontraram emprego principalmente nas empresas privadas. Por isso, é necessário reforçar a aproximação entre as instituições de ETFP e o sector privado no sentido de promover o encontro entre a procura e a oferta de competências profissionais.

Por outra parte, em tema de empreendedorismo, não existem diferenças significativas entre os formados que passaram pelas duas modalidades de formação profissional e de ensino técnico, sendo que ambas apresentam uma **escassa orientação dos formados para a criação de negócios próprios**. Este resultado deve ser objecto de atenção específica nas políticas de desenvolvimento do sector privado, para superar os obstáculos que os jovens enfrentam para criar as suas empresas.

Cabe notar que as pessoas que fizeram uma **formação de curta duração são os que, além de terem uma percentagem maior de formados com emprego formal, também apresentam uma percentagem menor de desempregados**, comparado com aquelas que fizeram cursos de longa duração.

Em relação ao tipo de instituição de EFTP, **em todas as três tipologias (pública, privada e gestão participada), sem diferenças significativas, a maior parte dos formados enfrentaram o desemprego após a formação**. Por outra parte, os jovens que se formaram numa instituição com gestão participada tiveram maior probabilidade de conseguir emprego com contrato, em comparação com os formados nas outras duas tipologias. A maior parte dos formados das instituições públicas que conseguiram um emprego, obtiveram-no em menos de três meses após a formação. Cabe ressaltar que dos formados das escolas com gestão participada, a esmagadora maioria encontrou emprego na área de formação, em contraste com as outras tipologias. Por outra parte, **os formados das escolas privadas são os que mais tiveram contactos com empresas**. Além disso, os formados das instituições privadas têm vantagens em relação àquelas públicas e de gestão participada, sendo que cerca de três em cada quatro formados fizeram estágio.

O ensino técnico e a formação profissional devem ser analisados considerando as **disparidades de género**. Como mostram os dados recolhidos, a oferta de formação profissional resulta pouco atrativa para as raparigas, as quais se orientam principalmente para enfermagem, análises clínicas, culinária, corte e costura. A escassa procura de formação por parte das raparigas é notável nos municípios, onde



a oferta de cursos é mais limitada que no Lubango. Por exemplo, no Cuvango as raparigas reclamam da falta de especialidades tais como costura, culinária, artesanato, obstetrícia e estética, entre outros. A abertura destas áreas formativa poderia contribuir para diversificar as competências profissionais e gerar novas oportunidades de autoemprego. Cabe ressaltar que a gravidez na adolescência resulta ainda elevada nos municípios, como mostram os dados do IIMS 2015-2016. A promoção dos direitos sexuais e reprodutivos constituem um factor chave para o sucesso do sistema de ETFP, devido aos seus efeitos no percurso escolar das raparigas.

Os resultados mostram que as motivações para a escolha de um determinado curso de ETFP não varia muito entre género masculino e feminino. Por outra parte, olhando os dados dos finalistas de 2018, é possível concluir que **o género feminino se concentra nas áreas de enfermagem, análises clínicas, cozinha e corte e costura**. Os cursos de electricidade, electrónica, construção civil e mecânica tendem a atrair maioritariamente o género masculino. Por isso, é recomendável que o Ministério da Educação, o MAPTSS e o INEFOP promovam uma maior participação do género feminino nestas especialidades, incluindo uma maior orientação vocacional bem como acções de sensibilização para a juventude.

Durante a formação, **as mulheres acumulavam os estudos com trabalho doméstico** numa medida maior que os homens, enquanto estes últimos eram mais propensos a fazer pequenos serviços remunerados que se fazem para além do trabalho habitual (também conhecidos informalmente como “biscates”) após a formação. Estas tendências indicam desigualdades de género que devem ser investigadas e abordadas desde uma perspetiva mais ampla que aquela da ETFP.

Com relação à empregabilidade, **ambos os géneros enfrentam um elevado desemprego após a formação**. Em termos de meios de contacto e tempo transcorrido para encontrar um emprego, não parece ter diferenças significativas. Por outra parte, é interessante notar que o género feminino tem uma menor proporção de pessoas que continuam a estudar e que se dedicam a fazer pequenos





serviços informais remunerados. Este aspecto deve ser investigado considerando as disparidades de género que levam muitas meninas e raparigas a se dedicar ao trabalho doméstico e outras actividades não remuneradas.

É interessante notar que o número de mulheres formadas que fez estágio é significativamente maior ao dos homens. Isso pode ser explicado principalmente pela alta frequência feminina nos cursos, de enfermagem e análises clínicas. Em efeito, mais do 80% das mulheres que estagiaram, tiveram esta experiência num hospital central ou de referência, ou em outra unidade sanitária, enquanto que os estagiários de género masculino estiveram tanto naquelas entidades como em empresas privadas. Cabe ressaltar que para o género feminino, a proporção de estudantes que não foram remunerados pelo estágio resulta maior que para o género masculino, o que reflete a existência de disparidades de género.

2. Desequilíbrio entre procura e oferta de competências profissionais na Huíla

Como mostram os resultados da pesquisa, existe um **número muito elevado de diplomados nas especialidades de saúde** – com forte concentração em enfermagem e análises clínicas – cerca de 40% dos finalistas no ensino técnico público e cerca de 95% dos finalistas no ensino técnico privado. Vários factores contribuem para isso, em particular a expectativa, por parte dos jovens, de que haverá concursos públicos neste sector, assim como a orientação familiar neste sentido.

O elevado número de alunos formados cada ano em enfermagem traz um desafio para os alunos encontrarem oportunidades de estágio. Por outra parte, existem escassíssimas possibilidades para os diplomados abrirem um negócio próprio no sector da saúde, devido a que o diploma de ensino técnico de II ciclo não é suficiente para obter a autorização para abrir uma farmácia, um laboratório de análises, etc.

Existem **carências em diversas especialidades de saúde**, tais como pediatria, oftalmologia, farmácia, estomatologia, ortopedia e obstetrícia, entre outras, sendo que os cursos estão actualmente

concentradas em enfermagem e análise clínicas. Poder-se-ia considerar uma reforma curricular para que os alunos de enfermagem se especializem em algumas destas áreas durante a frequência da 13ª classe, de modo a orientá-los para estas especialidades que a Huíla precisa. É preciso também reforçar a informação e a divulgação, por parte do Ministério da Educação e do Ministério da Saúde, de que especialidades em ciências da saúde existem, para orientar a juventude interessada em trabalhar na saúde.

As vagas de emprego disponíveis através de concursos públicos na área de saúde são limitadas. Contudo, as administrações municipais evidenciam que as áreas rurais carecem de postos de saúde; por isso, seria recomendável um maior investimento público para melhorar o acesso e a qualidade dos serviços de saúde, incluindo concursos públicos para contratar profissionais nas especialidades que são ainda carentes a nível provincial. A promoção de clínicas móveis, ou seja, de pequenas clínicas equipadas e instaladas em caminhões, poderia ser uma solução para assegurar a assistência sanitária nas áreas mais marginadas dos municípios. Isso permitiria também realizar testes de malária rápidos e precisos nas comunidades que ficam distantes das unidades sanitárias.

Por último, os estudantes de enfermagem e análises clínicas encontram dificuldades para continuarem os estudos no ensino superior devido ao custo elevado e às poucas vagas disponíveis, concentradas principalmente no Lubango. Assim sendo, é necessário destinar mais recursos para bolsas de estudo a fim de permitir o acesso dos mais pobres ao ensino médio e ao ensino superior, incluindo a procura de financiamento procedente da responsabilidade social das empresas.

O sistema de ETFP da Huíla tem carências em áreas relevantes para o desenvolvimento productivo da Huíla como turismo, indústria extractiva, mecatrónica, telecomunicações, metalomecânica e manutenção industrial, entre outras. Além disso, apesar da forte participação da **agricultura e pecuária** na economia provincial e na geração de emprego nos municípios, o ensino técnico-





profissional nestas especialidades é realizado em **apenas duas instituições** da Huíla, o que gerou apenas 30 finalistas num total de mais de 4000 na província inteira (menos do 1% do total). É urgente aumentar o investimento público e privado, bem como melhorar a qualidade do ensino técnico e da formação profissional no âmbito agropecuário, incluindo também cursos de **veterinária**.

É possível concluir de forma contundente que **a oferta de competências profissionais na Huíla não corresponde plenamente às competências procuradas pelas empresas**. Os resultados mostram as competências mais procuradas pelas empresas, incluindo aquelas mais difíceis para encontrar na província, desde operadores de máquinas a técnicos comerciais, passando por barman e cozinheiros profissionais, assim como reportado no capítulo 5.

Isto não deve ser interpretado como uma falta de necessidade de desenvolver competências tais como, por exemplo, cabeleireiro, pintor ou costureiro, sendo que estas profissões são relevantes para o autoemprego apesar de não estar refletidas nos resultados do nosso inquérito devido à metodologia utilizada. De facto, estas competências também devem ser desenvolvidas para promover o autoemprego dos jovens.

O processo de diversificação económica promovido pelo Governo de Angola requer necessariamente a promoção de competências profissionais adequadas para o desenvolvimento de actividades productivas mais complexas. Contudo, para aproveitar esta vantagem é indispensável desenvolver as competências profissionais adequadas à realização destas actividades económicas.

Um ponto fraco do encontro entre procura e oferta de competências consiste na **debilidade, e em certos casos ausência, da relação entre as empresas e as instituições de ETFP**. Há forte evidência de que as duas partes não dialogam entre si. Além disso, as empresas acham, em média, que **o sistema de ETFP** é bastante importante, mas proporciona **escassa formação prática** para os

formados e não responde à qualidade e tipo de competências procuradas pelas empresas. Estas carências são frequentemente apontadas pelas empresas como obstáculos para recrutar pessoas provenientes destes cursos de formação. Em algumas áreas, as empresas consideram que existem as competências procuradas, mas que estas precisam ser reforçadas para estar de acordo com os perfis procurados, em particular no sector hoteleiro e restauração, bem como na indústria transformadora.

Neste contexto é urgente **promover acordos entre as instituições de EFTP e as empresas privadas para instituir ou reformar programas formativos específicos** que respondam às competências procuradas pelo sector productivo, incluindo a possibilidade de ter experiências prática nas empresas, tanto por parte dos alunos como dos professores.

Por último, os alunos com uma maior vocação empresarial lamentam uma serie de obstáculos para criar seus próprios negócios, principalmente a falta de acesso ao crédito e aos kits profissionais (conjuntos de equipamentos e materiais básicos para exercer determinadas profissões). Uma possível solução consiste em promover uma plataforma de diálogo entre o Governo Provincial, as Administrações Municipais, os centros de emprego e as instituições financeiras presentes no território, para eliminar os gargalos com uma estratégia dedicada aos jovens que terminam a formação profissional. Há um consenso sobre o papel potencialmente positivo que teria a entrega dos kits aos melhores diplomados, para promover o autoemprego. Contudo, é recomendável **estabelecer critérios rigorosos para a alocação dos kits** e para monitorar o seu uso efectivo. Os kits deveriam ser atribuídos não de forma individual mas em beneficio de cooperativas ou associações formadas por pequenas equipas, em lugar que assigná-los de forma individual, no sentido de fomentar o cooperativismo e assegurar uma maior supervisão do uso dos kits por parte dos integrantes da cooperativa.

3. Promover os estágios para desenvolver as competências profissionais

O inquérito revelou que **só uma em cada duas pessoas estagiou durante o curso**. Contudo, a maioria estagiou no hospital central, ou num hospital de referência ou ainda numa outra unidade sanitária, justificado pelo facto de a maior parte dos formados inquiridos serem de um curso da área de saúde. O número de formados que estagiaram em outras áreas é muito limitado. Isto leva a concluir que há poucas oportunidades para os jovens realizarem estágios e ganharem experiência prática e estas oportunidades estão muito concentradas no sector da saúde.

Apenas um em cada cinco estagiários teve esta experiência numa empresa privada. É também preocupante que quase dois em cada três estagiários **não obtiveram qualquer remuneração** para a sua contribuição, agravando-se ainda o facto de um quinto deles terem sido obrigados a pagar para ter o estágio.

A pesquisa de campo identificou um amplo consenso dos actores chave do EFTP, sobre a **urgência de promover um programa piloto de estágios curriculares e profissionais na província da Huíla**, com a participação do Governo Provincial, das instituições de EFTP, do sector privado e de outros parceiros chave.

Além disso, cabe notar que quase três em cada quatro estagiários não obtiveram qualquer remuneração pela sua contribuição e o inquérito revelou que **cerca de 20% daqueles que estagiaram tiveram que pagar para ter o estágio**. Há consenso que é necessário abordar o tema da remuneração dos estagiários. É muito comum que os alunos paguem para obter uma vaga de estágio; algumas instituições de EFTP alocam uma percentagem – cerca de 10% do valor total da taxa de matrícula paga pelos alunos – para financiar as empresas ou as unidades sanitárias que acolhem os estagiários.



Em alguns casos, as escolas contribuem também com a compra de materiais e consumíveis em benefício da entidade onde se realizam os estágios.

A realização de estágios curriculares é crítica no sector da saúde devido também ao alto número de formados. Os estagiários nas unidades sanitárias carecem de professores assistentes, ou seja, profissionais do sector que guiem, treinem e supervisionem os estagiários. É frequente que estes professores tenham que supervisionar mais de dez estagiários ao mesmo tempo, vindos de escolas diferentes, o que pode criar uma sobrecarga de trabalho e escassa atenção à formação dos jovens. Pode acontecer que um enfermeiro de urgência se encontre a acompanhar mais de cinco estagiários ao mesmo tempo, criando dificuldades para a prestação da assistência. Por outra parte, os tutores dos estagiários ficam frequentemente nas escolas e não lhes acompanham sempre nas unidades sanitárias. Frente a esta situação crítica, é recomendável **promover convénios entre as escolas e os professores assistentes**, para que cada professor se dedique exclusivamente à turma de uma escola e receba um pagamento para isso, para motivar a sua dedicação à formação dos estagiários. Cabe também promover a introdução de critérios de seleção por mérito dos estagiários, para assegurar que somente os melhores possam ter acesso aos departamentos mais críticos das unidades sanitárias.

As oportunidades oferecidas pelas empresas resultam ainda limitadas, incluindo o hospital central do Lubango. As empresas privadas resistem a aceitar estagiários porque não encontram uma clareza legal sobre o **reconhecimento da segurança social em caso de acidentes ou de danos aos equipamentos** provocados pelos estagiários ou também de possíveis doenças contraídas nas unidades sanitárias. Cabe destacar a carência de protocolos entre o Governo e as empresas para, por exemplo, orientar as firmas na implementação da responsabilidade social para receber estagiários.

A obrigatoriedade do estágio curricular no ensino técnico se baseia numa circular do Ministério da Educação, que orienta as instituições de ensino. Alguns actores chave reclamam que a **falta de**



clareza sobre o instrumento jurídico do estágio relativo à obrigatoriedade das instituições de ensino permitirem, de forma gratuita, o estágio curricular, faz que as empresas resistam a aceitar estagiários alegando encargos financeiros para a remuneração dos estágios, aplicando as disposições da Lei Geral do Trabalho, que estabelece a remuneração obrigatória para qualquer estagiário.

O sector privado poderia desempenhar um esforço maior para promover os estágios. Existe consenso entre os actores chave sobre a necessidade de introduzir incentivos fiscais adequados para as empresas que aceitem estagiários, através de uma legislação específica, que vise a promover a inserção da juventude no mercado de trabalho, em particular das mulheres e raparigas e das pessoas portadoras de deficiências. Por exemplo, a Administração Geral Tributária (AGT) poderia emitir **certificados de crédito fiscal para as empresas que contratam estagiários**, com critérios claros, incluindo incentivos adicionais para a contratação de pessoas com deficiências. É recomendável também que as instituições de ensino técnico e formação profissional promovam convénios com as empresas para o acolhimento dos estágios curriculares. Também poder-se-iam introduzir incentivos fiscais para as empresas que contratam as pessoas depois da finalização do estágio.

Convém destacar que **poucas escolas estabeleceram um Gabinete de Inserção na Vida Activa (GIVA)** para apoiar os alunos na orientação posterior à formação profissional, na procura de vagas de estágio. A legislação vigente estabelece que cada GIVA deve ser coordenado por um professor com formação superior, o qual responde ao subdirector pedagógico para todas as actividades pedagógicas. Este gabinete tem, portanto, uma função relevante para acolher, informar e orientar os alunos no seu percurso formativo e profissional. Além disso, o GIVA deveria articular com a escola no sentido de adequação dos conteúdos curriculares das disciplinas da componente técnica e prática as necessidades do mercado do trabalho. O GIVA poderia facilitar as visitas dos alunos nas empresas

⁴⁴ Definida como proporção entre o número de matriculados e a população de 15-18 anos de idade estimada num dado ano.

e vice-versa, assim como para promover a realização de palestras e feiras sobre empreendedorismo. Contudo, não foi possível encontrar estatísticas a nível nacional sobre os GIVA em funcionamento, mas constatou-se que nem todas as escolas públicas e privadas da Huíla dispõem de um GIVA activo. Por isso, é recomendável promover a plena implementação dos GIVA, assim como a actualização da informação estatística disponível a nível nacional.

Como a circular do Ministério da Educação estabelece a obrigatoriedade do estágio na 13ª classe do ensino técnico-profissional, mas não existem suficientes vagas disponíveis – devido a um excesso de finalistas no sector da saúde mas também à crise económica e às limitadas oportunidades de realizar estágios em alguns municípios – é recomendável **promover actividades práticas, realizadas nos próprios laboratórios e oficinas das instituições de EFTP**, como complemento aos estágios profissionais, sob supervisão dos formadores e da direcção pedagógica. A produção de bens ou a prestação de serviços por parte dos formandos poderia realizar dois objectivos: criar oportunidades de experiência prática para os alunos e gerar recursos financeiros para as instituições de EFTP através da venda de produtos ou da prestação de serviços nas comunidades.

Para as empresas de maior porte e com maiores capacidades técnicas, uma solução que deve ser incentivada consiste na implementação de aulas práticas para os formados na sede das próprias empresas.

Contudo, para que isso aconteça, recomenda-se a adoção de incentivos fiscais para que a instituição de ensino técnico-profissional possa adquirir máquinas, equipamentos e outros materiais, necessários para reabilitar os próprios laboratórios e oficinas, incluindo os manuais de ensino técnico. Cabe também considerar que, em algumas especialidades, não é possível realizar essa prática interna; por exemplo, para promover os estágios na área de turismo é necessário um maior diálogo entre as escolas, o Ministério do Turismo, o Governo Provincial, as administrações municipais e as empresas. O fomento de aldeias turísticas, ou museus vivos, para a valorização do património cultural dos diferentes grupos etnolinguísticos da Huíla pode promover a geração de emprego e empreendimentos para a juventude a partir do turismo. Em relação com isso, deveria se fomentar a formação profissional nas indústrias criativas tais como o artesanato local.

Devido às limitações materiais de escolas e centros de formação – incluindo a carência de insumos para os laboratórios e as oficinas e a falta de manutenção de máquinas e equipamentos – as aulas práticas tendem a ser deficitárias, levando as escolas a ter maior carga horária para as aulas teóricas. Algumas escolas têm laboratórios para as aulas práticas, mas necessitam de ser apetrechadas com mais instrumentos e materiais para permitir um ensino moderno e acessível a todos os alunos. Para isso, poder-se-ia considerar as instituições de ensino técnico e formação profissional como Unidades Orçamentais no Orçamento Geral do Estado (OGE).

4. Melhorar a infraestrutura das instituições de EFTP na Huíla

A pesquisa encontrou uma ampla evidencia da **carência estrutural das instituições de EFTP. Há a urgência de investimentos em máquinas, equipamentos, laboratórios e materiais**. As visitas de campo permitiram descobrir que numerosas instituições apresentam escassez, avaria e obsolescência dos equipamentos. Por exemplo, foram encontradas salas de informática com computadores com mais de dez anos de uso e salas de carpintaria com todas as máquinas eléctricas avariadas, obrigando os formadores a limitar fortemente a metodologia de ensino. Convém ressaltar que o Orçamento

Geral do Estado (OGE) 2020 alocou apenas 3,8 mil milhões de kwanzas para o programa 1.3.2 do PDN 2018-2022 de “Reforço do Sistema Nacional de Formação Profissional”.

Poder-se-ia considerar a introdução de incentivos fiscais em favor das instituições de ETFP ou as compras públicas como ferramenta de política, para que as autoridades adquiram equipamentos e matérias para as instituições de ETFP. Desta forma, poder-se-ia aproveitar o maior poder de negociação com os produtores e importadores, e distribuição às escolas e centros de formação, os quais reclamam falta de divisas para importar os materiais necessários.

Os resultados da pesquisa mostram também que o INEFOP tem sido capaz de formar mais de 350 pessoas em diferentes especialidades através das unidades móveis, localizadas no Toco em 2018 e 2019. As unidades móveis – que consistem em caminhões instalados com os equipamentos e materiais necessários para ensinar uma determinada competência profissional – tem a grande vantagem de chegar até aqueles municípios tradicionalmente excluídos do sistema de ETFP e para formar as comunidades rurais distantes das grandes cidades onde se encontram as instituições de ETFP. Contudo, as unidades móveis actualmente usadas pelo INEFOP requerem uma urgente manutenção. Por isso, é prioritário **promover investimentos públicos e privados para expandir as unidades móveis do INEFOP** ▫ incluindo o **engajamento de doadores internacionais, parceiros de desenvolvimento e uma maior despesa no Orçamento Geral do Estado (OGE)** ▫ as quais têm um forte potencial para desenvolver as competências profissionais de forma mais inclusiva nas comunidades.

É recomendável também promover a construção e melhoria de **lares para os estudantes** junto às escolas e centros de formação, para permitir que os grupos mais vulneráveis, provenientes das áreas rurais, possam ter acesso ao ensino, que está concentrado nas principais cidades dos municípios. Por





exemplo, parece haver um consenso de que o lar dos estudantes oferecido pelo Instituto Tchivinguiro constitui um modelo de referência para outras instituições.

De forma mais geral, as oportunidades de emprego para os jovens que terminam a formação técnico-profissional resulta também condicionada por factores estruturais alheios ao ensino que afetam o desenvolvimento dos municípios, incluindo a infraestrutura elétrica, hídrica, rodoviária e de telecomunicação. Por exemplo, os municípios da Chicomba e do Quilengues enfrentam dificuldades severas no acesso a água, luz e conexão rodoviária, o que afecta negativamente as condições de vida das pessoas e limita também a atracção de investimentos em sectores com forte potencial, como a agricultura, a pecuária e o turismo. A implementação estratégica do Plano Integrado de Intervenção nos Municípios (PIIM) pode constituir um significativo passo em frente no processo de desconcentração e descentralização administrativas, com uma maior participação da Administração Local neste sentido.

Por último, os directores das escolas ressaltam a urgência do Ministério da Educação revisar os conteúdos dos manuais, no sentido de adequá-los ao nível escolar dos alunos, em diferentes especialidades, assim como de uniformizá-los entre as escolas. É recomendável um maior investimento na elaboração de manuais de cursos nas várias especialidades, incluindo um diálogo mais estreito entre o Ministério da Educação e o MAPTSS.

5. Incluir as pessoas com deficiências

Na Província da Huíla funciona apenas um centro de formação técnico-profissional para pessoas

com deficiência, o centro Elavoco do Lubango, que apresenta carências significativas em termos de equipamentos e materiais – a sala do curso de culinária há apenas algumas cadeiras e um fogão. Além disso, **não existem especialidades adaptadas para responder às necessidades das pessoas com deficiências** auditivas e visuais, as quais são marginalizadas e constituem sem dúvida o **grupo mais vulnerável**. Além de professores com formação pedagógica específica, é urgente reequipar e modernizar o centro de formação para pessoas com deficiência, para que o ensino seja mais inclusivo para elas. Uma recomendação central é a promoção de cooperativas de pessoas com deficiência, para gerar oportunidades de emprego e rendimento para este grupo vulnerável, o qual enfrenta obstáculos enormes para realizar estágios e obter emprego.

É desejável um maior diálogo entre as autoridades governativas (em todos os níveis) o sector privado, a sociedade civil e as igrejas, para que a formação profissional seja mais inclusiva. É necessário envolver de forma directa e permanente as associações representativas das pessoas com deficiências sem deixar por fora as associações de estudantes com deficiência. Outros elementos a ter em conta no processo de formação inclusiva são: i) a questão de barreiras físicas ou arquitectónicas nas escolas ou centros técnicos de formação profissional; e ii) a disponibilização de materiais educativos adaptados às necessidades individuais, atendendo ao tipo, categoria ou grau da deficiência. Vale lembrar que a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável pretende **não deixar ninguém para trás**.

6. Investir na formação de formadores

Muitas instituições de ensino técnico lamentam a redução, por parte do Ministério da Educação, dos cursos de formação disponíveis para os professores. **A qualificação profissional e pedagógica dos formadores deve ter um papel central no ensino técnico e na formação profissional**. Uma atenção especial deve ser dada à formação pedagógica dos professores, tanto para os professores eventuais



– aqueles que trabalham com contrato de curta duração – como para os efectivos. Esta necessidade está recolhida também no programa 1.2.1 do PDN 2018-2022 que visa a promover a formação e gestão do pessoal docente, incluindo a formação contínua e a agregação pedagógica dos professores.

Além disso, é frequente que o pagamento dos salários dos formadores absorva a maior parte do orçamento; a contratação de alguns formadores pela administração pública, através de concursos públicos com critérios rigorosos, poderia libertar recursos significativos nos orçamentos das escolas, que podem ser reinvestidos em melhorar a qualidade do ensino.

7. Reforçar a coordenação institucional

De forma geral, o estudo evidenciou a **necessidade de uma maior articulação e coordenação institucional entre o Ministério da Educação (MED) e o MAPTSS** no sentido de aproveitar as sinergias existentes, com a participação activa do Governo Provincial e das Administrações Municipais. As entrevistas realizadas com as direcções das escolas e dos centros de formação técnico-profissional permitiram identificar uma limitada coordenação entre aquelas e as administrações municipais. Apesar da vigência do decreto que estabelece as **Comissões Municipais de Coordenação e Concertação da Formação Profissional (COMUFOP)**, estas comissões ainda não se encontram em função.

Com base nos resultados do estudo, seria interessante promover a implementação de uma COMUFOP piloto, específica para um determinado sector – por exemplo no sector agro-alimentar ou no sector de restauração e alojamento – com a participação activa das associações empresarias mais representativas da Huíla.

Por consequência, as necessidades de competências profissionais para o desenvolvimento económico dos municípios não se reflectem sempre nos cursos de formação existentes. Por exemplo, os cursos de turismo e gestão hoteleira tiveram pouca procura pelos estudantes numa instituição de Lubango. Apesar do potencial turístico da Huíla, a oferta de formação técnico-profissional nesta área resulta ainda limitada. Seria recomendável também promover a instituição, dentro de cada escola ou centro, de gabinetes psicopedagógicos para a orientação vocacional dos estudantes, especialmente no II ciclo. Algumas escolas já criaram esses gabinetes, constituídos por coordenadores formados em psicologia e pedagogia.

Considerando as sinergias existentes entre o Subsistema do Ensino Técnico-Profissional (ETP) e o Sistema Nacional de Formação Profissional (SNFP), é recomendável constituir e operacionalizar uma comissão nacional de articulação do ensino técnico e formação profissional, composta pelo MED e pelo MAPTSS e com a integração das instituições de ETP e das associações empresarias, com o objectivo de promover iniciativas conjuntas para melhorar a qualidade dos dois subsistemas. Por exemplo, para superar as dificuldades na realização de estágios curriculares internos nas instituições de ensino técnico sob tutela do MED, poder-se-ia permitir que os estagiários realizassem a sua experiência prática nas oficinas dos centros tutelados pelo INEFOP e vice-versa.

A comissão nacional de articulação entre MED e MAPTSS poderia reunir-se trimestralmente para analisar progressos e necessidades. Algumas destas recomendações podem ser abordadas numa reforma mais ampla do SNFP, cuja Lei de Base vigente é de 1992.

O processo de reforma deve necessariamente considerar a efectiva **implementação de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)**, ou seja, um conjunto integrado de estruturas, instrumentos e modalidades de ensino técnico e formação profissional que tem como objectivo promover a elevação

da formação profissional. O SNQ inclui um Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) que define a estrutura de níveis de qualificação, incluindo requisitos de acesso e a habilitação escolar a que corresponde, com vista a permitir a comparação dos níveis de qualificação entre os sistemas de diferentes países. Por exemplo, o QNQ de Portugal é comprável com o quadro europeu de qualificações.

Uma melhor coordenação institucional poderia permitir também uma **melhor orientação vocacional dos jovens**, incluindo informar os estudantes sobre as áreas que tem empregabilidade. Por exemplo, as especialidades de agropecuária oferecidas pelo INEFOP na Chicomba e no Cuvango, municípios com forte peso da agricultura e da pecuária, tiveram escassa adesão dos jovens e foram encerradas. Isso requer tanto maior divulgação para atrair os jovens como maiores investimentos em equipamentos, materiais e insumos das escolas. Por exemplo, o Instituto Técnico Pecuário do Quilengues oferece cursos de auxiliar de agricultura e pecuária; contudo, a carência de equipamentos e materiais essenciais para a prática agropecuária, empurra os jovens a realizar um período de formação no Instituto do Tchivingiro, que fica a quase 200 quilómetros de distância e implica constrangimentos significativos para os jovens de baixo rendimento. Uma revisão e descentralização dos planos pedagógicos do INEFOP poderia contribuir no sentido de criar diferentes cursos consoantes às características de cada província ou município.

Criar mecanismos para a **supervisão e certificação da qualidade das competências adquiridas pelos alunos** é urgente para melhorar as competências profissionais na Huíla. Por exemplo, através da introdução de provas de aptidão aplicadas em instituições de ETFP para verificar a qualidade das competências (incluindo literacia e numeracia) adquiridas pelos finalistas na 13^a classe do ensino técnico e pelos formados nos cursos tutelados pelo INEFOP.

Por último, a **informação estatística proporcionada pelas instituições de ETFP ao MED e ao MAPTSS deve ser urgentemente melhorada**, em particular sobre: i) número de finalistas e de diplomados, por cada curso, para permitir calcular a proporção entre diplomados e finalistas e a taxa de participação⁴⁷ na província ou no município; ii) número e proporção de alunos finalistas e formados, por cada curso, que conseguiram ter um estágio curricular supervisionado ou profissional; iii) número e proporção de alunos finalistas e formados, por cada curso, atendidos nos GIVA com orientação vocacional; iv) número e proporção de alunos finalistas e formados, por cada curso, que conseguiram obter um emprego após o diploma; v) lista atualizada de contactos dos finalistas e formados; e vi) lista atualizada dos supervisores dos estagiários, incluindo aqueles sediados nos hospitais, unidades sanitárias e empresas. Todas estas informações deveriam ser desagregadas por género. Algumas delas permitiriam também apoiar a monitoria das metas e indicadores relacionados com os programas 1.2.5 e 1.3.2 do PDN 2018-2022.

⁴⁷ Definida como proporção entre o número de matriculados e a população de 15-18 anos de idade estimada num dado ano.

Referências

Bárcia, Paulo, 2019. Procura e oferta de competências profissionais na Província da Huíla. Relatório de consultoria.

Governo da República de Angola, 2018a. Plano de Desenvolvimento Nacional 2018-2022.

Governo da República de Angola, 2018b. Quadro de Recuperação pós Seca 2012-2016 (QRS), Cunene, Huíla, Namibe. Abril de 2018.

Iniciativa de Oxford sobre Pobreza e Desenvolvimento Humano (OPHI) e PNUD, 2019. Relatório Sumário de País sobre o IPM Global 2019: Angola (África Subsaariana).

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2019a. Pobreza Multidimensional nos Municípios de Angola. Novembro de 2019.

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2019b. Publicação de indicadores sobre emprego e desemprego 2018/2019. Abril de 2019.

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2019c. Anuário de Estatística de Empresas 2015-2018.

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2017. Inquérito de Indicadores Múltiplos de Saúde (IIMS) 2015-2016.

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2016. Projecção da população 2014-2050.

Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), 2019. Anuário de estatísticas do trabalho estruturado e segurança social 2018.

Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social (MAPTSS), 2018. Anuário de estatísticas do trabalho estruturado e segurança social 2017.

Organização das Nações Unidas (ONU), 2015. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2019. World Employment Social Outlook 2019

Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2017. Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future.

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), 2012. Youth and skills: putting education to work, EFA global monitoring report, 2012.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 2018. Atualização estatística do Índice de Desenvolvimento Humano 2018.

Anexo A. Inquérito aos alunos que concluíram o ensino técnico-profissional e a formação profissional na Província da Huíla em 2018

Estabelecimento de ETFP (a preencher pelo inquiridor)

Escola/Centro: _____ Nº Inq. _____
 Tutela: M. Educação INEFOP Outro organismo público Privado Data: ____/____/____
 Localização: Lubango Fora do Lubango (especificar) _____
 Modalidade: Técnico-Profissional I Ciclo Técnico – Profissional II Ciclo Formação Profissional
 Curso/especialidade _____
 Duração da formação: 3 meses 6 - 9 meses 1ano 2 anos 3 anos 4 anos
 Método do inquérito: Presencial Por telefone On-line

A. Caracterização pessoal e familiar

1. Género: Masculino Feminino Outro
2. Idade: <15 15 -17 anos 18-24 anos 25-34 anos ≥35 anos
3. Estado civil: Solteiro(a) Casado(a) Outro (separado, divorciado, etc.)
4. Zona de residência: Urbana Rural
5. Sobre os teus pais assinala o grau de ensino mais elevado que atingiram (uma só resposta por cada coluna):

Não sabe ler nem escrever	Pai	Mãe
Sabe ler e escrever, mas sem qualquer grau de ensino		
Tem o ensino primário (6ª classe)		
Tem o ensino secundário I Ciclo (9ª classe)		
Tem o ensino secundário II Ciclo (12ª classe)		
Tem um curso superior		
Não sei/não quero dizer/não aplica		

B. Trajectória escolar

6. Data de obtenção do diploma (indicar mês e ano): ____ / ____
7. Com que idade ingressaste no curso? _____
8. Com que idade terminaste? _____
9. Porque optaste por um curso de ensino técnico/formação profissional? (mais de uma resposta)

Opção pelo ensino profissional:	SIM	NÃO
Tenho pessoas próximas que trabalham nesta área		
Porque me permite ocupar a profissão que eu quero		
Por considerar que tinha mais facilidade de encontrar emprego		
Por ser uma via mais fácil de conclusão do secundário		
Por influência de terceiros (família, amigos, professores)		
Por ser um curso muito prático		
Outras (especificar):		

10. Como tiveste conhecimento do curso profissional que frequentaste? (uma só resposta)

Através da escola/centro	
Através de um professor/monitor/funcionário	
Através de amigos ou familiares	
Através da comunicação social	
Outras	

11. Quando iniciaste o teu curso sabias as competências que irias adquirir?

1=Nada 2=Pouco 3=Bastante 4=Muito 5=Totalmente

12. Como avalias hoje a formação recebida na tua escola/centro:

	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito bom
Conhecimentos teóricos obtidos				
Aprendizagens práticas				
Empreendedorismo				

13. Recomendarias o teu curso a alguém?

1=Nada 2=Pouco 3=Bastante 4=Muito 5=Totalmente

14. Durante a formação tiveste algum contacto com empresas organizado pela tua escola/centro?
SIM NÃO

- 14.1. Se respondeste SIM, preenche o quadro abaixo (se respondeste NÃO passa para a questão 15)

Visitas a empresas da região	
Apresentações de empresas na escola/centro	
Estágios em locais de trabalho	
Participação de empresas/empregadores na gestão da escola/centro	
Outra (especificar)	

15. Durante a tua formação tiveste algum estágio curricular? SIM Não

- **15.1.** Se respondeste SIM, preenche os três quadros abaixo (se respondeste NÃO passa para a questão 16)

Estágio numa empresa	
Estágio numa entidade pública	
Estágio num hospital de referência ou unidade sanitária	
Outra (especificar)	

- **15.2.** E como avalias as aprendizagens adquiridas no estágio?

	1=Nada	2=Pouco	3=Bastante	4=Muito	5=Totalmente
Aprendi mais sobre a área do curso					
Aprendi a trabalhar mais em equipa					
Aprendi a identificar e resolver problemas					

- **15.3.** O estágio foi remunerado ou pago?

Não foi remunerado nem pago	
Fui remunerado pela empresa	
Tive de pagar para obter o meu estágio	

16. Para obter o teu diploma foste sujeito a uma prova de aferição prática final? SIM NÃO

17. Que mudanças farias no teu curso de forma a melhorar a tua preparação para o mercado de trabalho?

(pode marcar mais do que uma resposta)

Ensino mais prático	
Melhores programas	
Estágio obrigatório	
Professores/monitores mais bem preparados	
Melhores infraestruturas	
Melhor material didáctico	
Mais recurso a novas tecnologias	
Propinas mais baratas	
Mais contactos com as empresas e com o mercado de trabalho	
Outra (especificar)	

C. Transição entre a escola e o mercado de trabalho

18. Durante o teu curso tinhas alguma ocupação profissional? (uma só resposta)

Não. Só estudava	
Acumulava a formação com um emprego	
Acumulava a formação com pequenos biscates	
Acumulava com trabalho doméstico	
Não tinha nem procurava emprego	

19. Neste momento estás a exercer alguma actividade profissional?

Estou empregado ou fiz algum tipo de negócio por conta própria ¹	
Faço uns biscates alguma vez ²	
Estou desempregado, mas procuro activamente emprego e estou disponível para trabalhar de forma remunerada ou não ³	
Frequento um estágio (remunerado ou não)	
Continuo a estudar ⁴	
Não tenho e nem procuro emprego	

Notas: 1) Durante os últimos 7 dias, trabalhou durante pelo menos 1 hora em alguma actividade remunerada em dinheiro ou espécie (incluindo trabalho doméstico). 2) Uma pessoa que faz biscates pode se declarar empregada se durante os últimos 7 dias fez biscates durante pelo menos 1 hora. Em alternativa, faz biscates, mas pode se declarar desempregada em procura activa de emprego. 3) Durante os últimos 30 dias 4) Uma pessoa que continua a estudar pode se declarar, nas respostas seguintes, desempregada em procura activa de emprego ou também pode estar empregada

20. Se estás empregado* (responde às 4 perguntas seguintes e depois passa par a questão 22; se não tem nem procura emprego, vai para a questão n. 21). Nota: *) Uma pessoa se considera empregada se durante os últimos 7 dias, trabalhou durante pelo menos 1 hora

- 20.1. Quanto tempo levaste a encontrar emprego? (uma só resposta)

Assim que obtive o diploma	
Até 3 meses	
Entre 3 e 6 meses	
Entre 6 e 12 meses	
Mais de um ano	
Não tenho e nem procuro emprego	

- 20.2. Trabalhas na área/especialidade para a qual foste formado? SIM NÃO

- 20.3. Consideras que a frequência do curso profissional facilitou a tua entrada na vida activa?

1=Nada 2=Pouco 3=Bastante 4=Muito 5=Totalmente

- 20.4. Como obtiveste o teu primeiro emprego após a formação? (uma só resposta)

Através da instituição onde me formei	
Na sequência do estágio	
Iniciativa pessoal: candidatura espontânea	
Iniciativa de familiares/amigos	
Fui convidado pela empresa em contacto com a escola/centro de formação	
Através do Centro de Emprego do Lubango	
Através da criação do próprio emprego	
Outro. Qual? _____	

21. Se estás desempregado ou não tens nem procuras emprego (responde às 3 perguntas seguintes e conclui o Inquérito):

- 21.1. Há quanto tempo procuras emprego? (uma só resposta)

Há menos de 3 meses	
Entre 3 e 6 meses	
Entre 6 e 12 meses	
Há mais de um ano	
Não tenho e nem procuro emprego	

- 21.2. O que tens feito para encontrar activamente emprego?

Procura activa de emprego:	SIM	NÃO
Inscrevi-me num centro de emprego público ou em agências privadas de colocações		
Envio o meu CV para vários locais de trabalho		
Contacto com potenciais empregadores		
Estou atento aos anúncios		
Frequento mais cursos de formação profissional		
Outros, por exemplo solicitação de licenças ou recursos financeiros para a criação de empresa própria		
Não tenho e nem procuro emprego		

- 21.3. Pensas que precisas de mais formação? SIM NÃO NÃO SEI

D. Situação no emprego (apenas para quem se considera empregado)

22. Indica a tua situação actual na profissão (uma só resposta)

Sou patrão	
Trabalho por conta de outrem	
Trabalho por conta própria	
Faço uns biscates/multifunções ¹	
Trabalho em casa	

Nota: 1) Uma pessoa que faz biscates pode se declarar empregada se durante os últimos 7 dias fez biscates durante pelo menos 1 hora. Em alternativa, faz biscates, as pode se declarar desempregada em procura activa de emprego.

23. Indica o tipo de instituição em que exerces a tua actividade (uma só resposta)

Emprego formal	Empresa privada	
	Empresa pública (e.g. hospital)	
	Administração pública	
	ONG	
	Outra	
Emprego informal		

24. Indica o ramo de actividade da instituição/empresa onde exerces a tua ocupação: _____

25. Indica o vínculo com a tua ocupação actual (uma só resposta)

Permanente	
Temporário	
Sazonal (duração de uma estação ou período do ano)	
Ocasional	

26. Indica o salário bruto auferido (uma só resposta)

Menos de 25.000 Kwanzas	
Entre 25.000 e 50.000 Kwanzas	
Entre 50.000 e 100.000 Kwanzas	
Entre 100.000 e 300.000 Kwanzas	
Mais de 300.000 Kwanzas	
Não sei/não quero responder	

Anexo B. Inquérito às principais empresas da Província da Huíla sobre a procura de competências profissionais

A. Caracterização geral da empresa

1. Em que município se localiza a sede da empresa?

Lubango

Matala

Outro Qual? _____

2. Qual o domínio principal de actividade da empresa?

A. Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	
B. Indústrias extractivas	
C. Indústrias transformadoras	
D. Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	
E. Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, higiene pública e actividades similares	
F. Construção	
G. Comércio por grosso e retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	
H. Transportes e armazenagem	
I. Alojamento e restauração	
J. Actividades de informação e comunicação	
K. Actividades financeiras e de seguros	
L. Actividades imobiliárias	
M. Actividades de consultadoria, científicas, técnicas e similares	
N. Actividades administrativas e dos serviços de apoio	
O. Educação	
Q. Actividades de saúde humana e acção social	
R. Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	
S. Outras actividades de serviços	

B. Mão-de-obra e competências actuais

3. Qual é o número actual de trabalhadores da empresa?

10 - 19	
20 - 49	
50 - 99	
100 -149	
150 - 199	
Mais de 200	

4. Desses trabalhadores favor indicar, em percentagem estimada, os respectivos níveis de competências:

	%
Não frequentou a escola ou abandonou o primário	
Ensino primário (6ª classe) concluído	
I Ciclo do secundário (9ª classe) concluído	
II Ciclo do secundário (12ª classe) concluído	
Ensino superior concluído	

5. Considera que, para as mesmas funções, os homens são mais produtivos do que as mulheres?

1=Nada 2=Pouco 3=Bastante 4=Muito 5=Totalmente

6. A empresa tem hoje mais trabalhadores do que tinha 2 anos atrás?

SIM NÃO

7. Como avalia globalmente as competências dos actuais trabalhadores da empresa com competências de nível intermédio?

	Péssimo	Fraco	Razoável	Bom	Excelente
Ler e escrever					
Cálculo					
Uso básico das TIC (tecnologia de informação)					
Competências práticas					
Trabalho em equipa					
Comunicação e relações interpessoais					
Espírito de iniciativa e adaptação à mudança					
Sentido de responsabilidade					

8. Assinale as profissões (máximo 5) que registam maiores necessidades de melhoria das suas competências técnicas relacionadas com as funções assumidas no posto de trabalho

Nota: em caso de necessidade recorrer à lista fornecida em anexo ao entrevistador

1	
2	
3	
4	
5	

10. Indique as profissões (máximo 4) em que considera ser mais difícil recrutar trabalhadores

Nota: em caso de necessidade recorrer à lista fornecida em anexo ao entrevistador

	Qualificação/profissão	Motivo (falta de mão-de-obra em quantidade, falta de perfil adequado ...)
1		
2		
3		
4		

C. Interacção com o ETFP

10. A vossa empresa tem nos seus quadros pessoal formado pelos estabelecimentos de ETFP (Ensino Técnico e Formação Profissional) sejam públicos ou privados?

SIM NÃO

- **10.1.** Se respondeu SIM preencha o quadro seguinte (*se respondeu NÃO passe à questão 12*)

Como avalia os trabalhadores vindos do ETFP relativamente aos que vieram do ensino geral?

Avaliação dos formandos do ETFP:	SIM	NÃO
Têm melhores competências práticas		
São mais empenhados		
São mais limitados teoricamente		
Dominam melhor as novas tecnologias de informação		
Trabalham melhor em equipa		
Têm mais sentido de responsabilidade		
Outra. Qual? _____		

11. A empresa tem algum tipo de relação com as escolas/centros de ETFP?

SIM NÃO

Se respondeu SIM, preencher o quadro a seguir (*se respondeu NÃO passar para a questão 13*)

- **11.1.** Como se materializa essa relação?

Interacção da empresa com o ETFP	SIM	NÃO
Organizamos visitas de estudo à empresa por parte de alunos/formandos do ETFP		
Recebemos estagiários do ETFP		
Fazemos apresentações da empresa nas escolas/centros de ETFP		
Recrutamos junto das escolas/centros de ETFP		
Participamos na gestão da escola/centro		
Participamos na avaliação dos alunos/formandos do ETFP		
Outra. Qual? _____		

12. A empresa acolhe ou já acolheu estagiários vindos do ensino técnico e da formação profissional?

SIM NÃO

13. Quais considera serem os principais obstáculos para que as empresas acolham mais estagiários?

Dificuldades para acolher estagiários	Nada	Pouco	Bastante	Muito	Totalmente
Custo geral					
Falta de tempo para enquadrar o jovem					
Comportamentos e atitudes dos jovens					
Problemas com a inspecção do trabalho					
Riscos de danificação de equipamentos					
Riscos de acidentes de trabalho					
Outra. Qual? _____					

14. Em geral, qual é a imagem que a empresa (e o meio empresarial) tem do ensino profissional na Huíla?

Imagem do ensino profissional	SIM	NÃO
É essencial para o sector empresarial		
Tem prestígio		
Proporciona bastantes aprendizagens práticas		
A qualidade é fraca		
É mal gerido		
Os professores/monitores não estão à altura		
É excessivamente teórico		
É uma via para os alunos com piores classificações		
Outra. Qual? _____		

D. Tendências de recrutamento nos próximos anos

15. Olhando para o desenvolvimento do seu negócio nos próximos 3 anos, a empresa estima:

Manter o actual quadro de pessoal

Contratar mais pessoal

Reduzir pessoal

Contratar numas áreas e reduzir noutras

16. Se pensa *reduzir* pessoal assinale até 4 principais profissões que serão objecto dessa redução

Nota: em caso de necessidade recorrer à lista fornecida em anexo ao entrevistador

	Competências/profissão
1	
2	
3	
4	

17. Se pensa *recrutar* mais pessoal, quais as principais razões que justificam os recrutamentos previstos?

Principais razões para futuro recrutamento	NADA	POUCO	BASTANTE	MUITO	TOTALMENTE
Expansão da actividade					
Substituição de mão-de-obra					
Diversificação da actividade					
Outra. Qual?					

18. Se pensa *recrutar* mais pessoal, indique o número estimado de novos recrutamentos previstos por profissão e competências segundo o quadro seguinte:

Nota: não tem limite ao número de respostas. Em caso de necessidade recorrer à lista fornecida em anexo ao entrevistador

Principais profissões	Sem qualificação	Nível 1 (6ª classe)	Nível 2 (9ª classe ou 6ª + FP)	Nível 3 (12ª Classe ou 9ª + FP)	Nível 4/5 (12ª + FP longa)	Superior

20. Se pensa recrutar mais pessoal, dará, para as mesmas funções, preferência a mulheres?

1=Nada 2=Pouco 3=Bastante 4=Muito 5=Totalmente

Anexo C. Definições sobre os indicadores de emprego e desemprego¹

os conceitos de empregado, desempregado e economia informal adoptados neste estudo são definidos pelo INE (2019), com base nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

População economicamente activa: pessoa com 15 ou mais anos que, no período de referência, constituía a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico, ou seja, estava empregado ou desempregado.

Empregado: pessoa com idade mínima de 15 anos que, no período de referência (última semana), se encontrava numa das seguintes situações:

- Tinha efectuado um trabalho de pelo menos uma hora, mediante o pagamento de uma remuneração ou com vista a um benefício ou ganho familiar em dinheiro ou em géneros;
- Tinha uma ligação formal a um emprego, mas não estava ao serviço;
- Tinha uma empresa, mas não estava temporariamente a trabalhar por uma razão específica;
- Estava em situação de pré-reforma, mas a trabalhar.

Desempregado: pessoa com idade dos 15 ou mais anos que, no período de referência (últimos 7 dias anteriores ao inquérito), se encontrava simultaneamente nas seguintes situações:

- Não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro;
- Estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não;
- Tinha procurado activamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores).

Emprego informal: pessoa com 15 ou mais anos de idade, empregada no sector privado, em cooperativas, associações, igrejas, Organizações Não Governamentais (ONG) ou por conta própria, que se encontrava numa das seguintes situações:

- Trabalha sem um contrato escrito;

Trabalha em qualquer unidade de produção de bens ou serviços, não registada junto aos órgãos públicos;

- Não beneficia de qualquer apoio social (férias anuais pagas, seguro de saúde, ...).

Taxa de emprego: taxa que permite definir a relação entre a população empregada e a população total em idade activa (com 15 ou mais anos).

Taxa de desemprego: taxa que permite definir a relação entre a população desempregada e a população economicamente activa.

Taxa de actividade: taxa que permite definir a relação entre a população economicamente activa e a população total em idade activa (com 15 ou mais anos).

Taxa de inactividade: taxa que permite definir a relação entre a população inactiva (com 15 ou mais anos) e a população total em idade activa (com 15 e mais anos).

¹ Fonte: INE.

Anexo D. Os programas chave do Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2018-2022

O PDN 2018-2022 inclui 83 programas de acção que indicam objectivos, metas e acções prioritárias. Entre outros, cabe ressaltar dois programas específicos para a promoção do ensino técnico-profissional e a formação profissional: o programa 1.2.5 “Melhoria e Desenvolvimento do Ensino Técnico-profissional” e o programa 1.3.2 “Reforço do Sistema Nacional de Formação Profissional” explicados abaixo.

Programa 1.2.5: Melhoria e Desenvolvimento do Ensino Técnico-profissional

Objectivos:

1. Satisfazer a procura de quadros médios no mercado de trabalho em domínios estratégicos, através da formação de quadros médios técnico-profissionais, em quantidade e qualidade
2. Garantir um maior intercambio entre alunos e empresas, promovendo a inserção no mercado de trabalho, através da dinamização dos Gabinetes de Inserção na Vida Activa (GIVA) dos Institutos Médios Técnicos e aumentando a participação dos alunos em estágios

Metas:

- Meta 1.1: A taxa de participação no Subsistema do Ensino Técnico-Profissional passa de 9,2% em 2017 para 16,2% em 2022
- Meta 1.2: O número de alunos diplomados nos cursos do Ensino Técnico-Profissional passa de 29.650 em 2017 para 46.500 em 2022
- Meta 2.1: Em 2020, 100% dos alunos têm orientação profissional vocacional através dos GIVA
- Meta 2.2: Em 2022, 60% dos alunos finalistas dos Institutos Médios Técnicos participam em estágios curriculares supervisionados

Acções prioritárias:

- Criar novos cursos, no âmbito das orientações do Plano Nacional de Formação de Quadros
- Alargar a oferta dos cursos deficitários face à procura
- Recrutar professores especialistas
- Capacitar professores
- Apetrechar laboratórios e oficinas
- Dinamizar o GIVA
- Promover a articulação entre o Ensino Técnico-Profissional e o Sistema Nacional de Formação Profissional
- Promover parcerias com empresas para a realização dos estágios curriculares
- Elaborar estudos sobre a Empregabilidade do Ensino Técnico-Profissional
- Implementar um sistema de avaliação dos cursos do Ensino Técnico-Profissional.
- Entidade responsável:
 - Ministério da Educação, Direção Nacional do Ensino Técnico-Profissional.

Programa 1.3.2: Reforço do Sistema Nacional de Formação Profissional

Objectivos:

1. Promover a elevação dos índices de competências profissionais e responder de forma adequada às necessidades de mão-de-obra qualificada do País através da formação profissional a todos os municípios.

2. Proporcionar ajuda aos jovens na tomada de decisão vocacional e profissional e dar conhecimento das saídas profissionais existentes.
3. Promover a manutenção do emprego, através da formação contínua das pessoas empregadas

Metas:

- Meta 1.1: Até 2022, 254.000 pessoas formadas pelo Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional
- Meta 1.2: Rede de Centros de Formação Profissional no País alargada em 30% até 2022⁴⁶
- Meta 1.3: Capacidade formativa em territórios sem infraestruturas de formação aumenta de 35 em 2017 para 50 unidades moveis de formação profissional em 2022
- Meta 2.1: 18 núcleos provinciais de orientação profissional implementados até 2022
- Meta 3.1: Até 2022, 35.000 pessoas formadas em regime de formação contínua através do Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional

Acções prioritárias:

- Elaborar uma nova Lei de Bases do Sistema Nacional de Formação Profissional
- Construir e adquirir equipamento para novas unidades de formação
- Reabilitar e reequipar unidades de formação existentes
- Recrutar, seleccionar e enquadrar os recursos humanos necessários para o funcionamento das unidades formativas a serem construídas/adquiridas, sua admissão e capacitação (formadores e pessoal de apoio); estabelecer e operacionalizar os núcleos municipais de coordenação e concertação da formação profissional
- Celebrar protocolos de formação inicial e continua para trabalhadores entre os centros de formação profissional e as empresas ou associações empresariais
- Desenvolver novos cursos de formação inicial e continua em função da dinâmica da economia e das políticas sectoriais
- Colocar em funcionamento, a título experimental, o Sistema Dual de Formação Profissional;
- Capacitar 1.500 formadores e 300 gestores formados no Sistema Nacional de Emprego e Formação Profissional, de modo a elevar as competências técnicas e profissionais dos gestores e técnicos do sistema integrado do emprego e da formação profissional
- Implementar Núcleos Provinciais de Orientação Profissional
- Promover programas de informação e orientação profissional, para melhorar as capacidades e competências dos activos, assim como facilitar as opções individuais relativas à profissão ou carreira profissional
- Continuar a elaboração de instrumentos didácticos para suporte do programa AVANÇO (perfis de competência e manuais de formação)
- Fortalecer e ampliar o âmbito de actuação do Serviço de Supervisão e Qualidade do Sistema Nacional de Formação Profissional.

Entidade responsável:

- MAPTSS

⁴⁶ Valor de base: 142 centros em funcionamento em 2017. Meta acumulada para o 2022: 152 centros.

Anexo E. Mapa dos finalistas do Subsistema de Ensino Técnico-Profissional da Huíla

Os quadros seguintes mostram os finalistas das instituições públicas e privadas da Huíla.

E.1 Escolas públicas

Quadro E1. Alunos finalistas na formação profissional básica pública (I ciclo) da Huíla, 2018

Escola	Curso	Finalistas 2018		
		H	M	Total
Instituto Técnico Pecuário do Quilengues n. 167 ⁸¹	Auxiliar de pecuária	7	2	9
	Auxiliar de agricultura	3	4	7
	Sub-total	10	6	16
Estrela da Huíla n. 1830	Electricidade geral	21	0	21
	Informática	7	11	18
	Gestão hoteleira e turismo	17	1	18
	Construção civil	14	0	14
	Jornalismo	0	10	10
	Mecânica auto	10	0	10
	Contabilidade geral	3	2	5
	Sub-total	72	24	96
Escola de Artes e Ofícios da Comuna da Huíla n. 712 ²	Electricidade	9	0	9
	Mecânica	8	0	8
	Informática	3	1	4
	Sub-total	20	1	21
Escola do Caminho de Ferro de Moçâmedes (CFM) n. 12 ⁴³	Serralharia	24	15	39
	Electricidade	26	4	30
	Sub total	50	19	69
Total ensino público I ciclo		152	50	202

Fontes: 1) Ministério da Educação, Gabinete Provincial da Huíla; 2) Escolas e centros de formação. Notas: H = homens; M = mulheres. 1) O Instituto está certificado para o ensino do I e do II ciclo; 2) A escola tem também uma modalidade de centro de formação profissional; 3) No CFM coexistem três modalidades de formação participadas ora com o Ministério da Educação (uma componente média e outra básica) ora com o INEFOP (formações de curta duração).

Quadro E2. Alunos finalistas do ensino secundário técnico-profissional público (II ciclo) da Huíla, 2018

Escola	Curso	Finalistas 2018		
		H	M	Total
Instituto Médio Politécnico da Humpata n. 699	Obras de construção civil	75	0	75
	Energia e instalações eléctricas	61	2	63
	Informática	44	5	49
	Electrónica e telecomunicações	30	1	31
	Energias renováveis	11	4	15
	Gestão ambiental	0	0	0
	Sub-total	221	12	233

Escola	Curso	Finalistas 2018		
		H	M	Total
Escola de Formação de Técnicos da Saúde da Huíla n. 1831	Enfermagem geral	32	115	147
	Análises clínicas	11	52	63
	Fisioterapia	12	25	37
	Saúde ambiental	7	22	29
	Nutrição e dietética	2	24	26
	Estomatologia	3	4	7
	Farmácia	0	0	0
	Radiologia	0	0	0
	Ortopedia	0	0	0
	Estatísticas médicas	0	0	0
	Sub-total	67	242	309
Instituto Médio de Economia do Lubango (ex-IMEL) n. 131 ¹	Administração pública	16	18	34
	Contabilidade e gestão	14	13	27
	Estatística e planeamento	11	10	21
	Informática de gestão	5	2	7
	Secretariado	3	4	7
	Turismo	12	8	20
	Gestão hoteleira	25	12	37
	Sub-total	86	67	153
Instituto Médio Agrário do Tchivinguiro n. 702	Indústria agroalimentar	13	1	14
	Produção vegetal	0	0	0
	Produção animal	0	0	0
	Gestão agrícola	0	0	0
	Sub-total	13	1	14
Instituto Médio Politécnico de Caluquembe n. 1825	Obras de construção civil	20	5	25
	Energia e instalações eléctricas	22	3	25
	Sub-total	42	8	50
Escola de Formação de Técnicos de Saúde de Caluquembe nº 1283	Enfermagem	18	11	29
	Análises clínicas	16	22	38
	Sub-total	34	33	67
Instituto Técnico de Formação de Saúde IESA de Caluquembe n. 1260 ²	Análises clínicas	13	8	21
	Enfermagem geral	24	35	59
	Farmácia	0	0	0
	Sub-total	37	43	80
Instituto Médio Politécnico da Jamba n. 1826	Informática	19	11	30
	Energia e instalações eléctricas	0	0	0
	Técnico de minas	0	0	0
	Sub-total	19	11	30
Total ensino público II ciclo		519	417	936
Escolas abertas recentemente que ainda não tiveram finalistas em 2018				
Escola Técnica do CFM2	Electricidade e telecomunicações; mecânica de manutenção			
Total ensino público (I ciclo e II ciclo)		671	467	1138

Fontes: 1) Ministério da Educação, Gabinete Provincial da Huíla; 2) Escolas e centros de formação. Notas: 1) Em 2018, no IMEL, muitos alunos não conseguiram finalizar os cursos devido a que tiveram que estender a duração da formação mais um ano, até a 13ª classe. Por tanto, se espera que no ano 2019 o número daqueles finalistas seja superior ao 2018; 2) Escola público-privada.

Quadro E3. Alunos finalistas da formação profissional básica privada (II ciclo) da Huíla, 2018

Escola	Cursos	Finalistas 2018		
		H	M	Total
Esperança ¹	Enfermagem	56	75	131
	Análises clínicas	17	11	28
	Sub-total	73	86	159
Pomba da Amizade	Técnicos de obras	36	11	47
	Energias e instalações eléctricas	14	0	14
	Electrónica e telecomunicações	11	2	13
	Informática	0	0	0
	Máquinas e motores	0	0	0
	Sub-total	61	13	74
Colégio Kufundala	Enfermagem	19	31	50
	Farmácia	0	0	0
	Sub-total	19	31	50
Escola da Igreja Evangélica Congregacional em Angola (IECA)	Enfermagem	8	24	32
	Análises clínicas	28	102	130
	Sub-total	36	126	162
Pitágoras	Enfermagem	121	579	700
	Análises clínicas	54	146	200
	Farmácia	25	2	27
	Construção civil	17	2	19
	Estomatologia	9	6	15
	Fisioterapia	4	11	15
	Electricidade	12	0	12
	Nutrição e dietética	1	11	12
	Electrónica e telecomunicações	0	0	0
	Contabilidade e gestão	0	0	0
	Administração pública	0	0	0
	Informática	0	0	0
	Sub-total	243	757	1000
Cleusia Alexandra	Enfermagem	3	8	11
	Análises clínicas	9	12	21
	Sub-total	12	20	32
Total ensino privado		444	1033	1477
Escolas privadas, abertas recentemente, ainda <u>sem</u> finalistas em 2018:				
Escola	Curso licenciado			
Degrau do Saber	Análises clínicas; Enfermagem; Radiologia; Fisioterapia; Nutrição; Farmácia; Construção civil			
Pentágono ²	Fisioterapia; Farmácia; Estomatologia; Análises clínicas; Saúde ambiental; Enfermagem; Radiologia; Obras de construção; Gestão de sistemas informáticos; Desenhador projectista; Informática de gestão			

Escola	Cursos	Finalistas 2018		
		H	M	Total
Integral ²	Enfermagem; Fisioterapia; Farmácia; Estomatologia; Análises clínicas			
Okukulanaua ³	Construção civil; Mecânica e manutenção industrial; Electricidade; Enfermagem; Farmácia; Recursos Humanos; Gestão de empresas; Agronomia			
Kautindi ²	Fisioterapia; Farmácia; Enfermagem; Estomatologia; Análises clínicas			
Total ensino técnico-profissional (público e privado)		1115	1500	2615

Fonte: 1) Ministério da Educação, Gabinete Provincial da Huíla; 2) Escolas e centros de formação. Notas: 1) O colégio Esperança tem licenciamento para os seguintes cursos que não tiveram finalistas no ano 2018: Farmácia, Fisioterapia, Estomatologia, Nutrição e dietética, Administração pública, Estatística e planeamento, Recursos humanos, Finanças, Secretariado, Informática de gestão, Cozinha e pastelaria, Restaurante e bar, Turismo e Recepção, Gestão hoteleira. 2) Primeiros finalistas em 2019.

3) Primeiros finalistas em 2021

Anexo F. Mapa dos formados do Sistema Nacional de Formação Profissional da Huíla

O quadro seguinte mostra que o Sistema Nacional de Formação Profissional da Huíla gerou 1619 formados em 2018, dos quais 928 por centros sob tutela do INEFOP (57% do total), 62 por estabelecimentos em gestão participada e 629 por centros privados. As meninas constituem cerca de 41% do número total de formados, com maior peso nas escolas privadas (54% dos finalistas). É interessante notar também que o curso de informática absorveu cerca de 37% do total de formados em 2018.

Quadro F1. Alunos formados da formação técnico-profissional da Huíla, 2018

Tutela	Centro	Especialidades	Formados 2018			
			H	M	Total	
INEFOP	Centro de formação profissional do Lubango	Carpintaria	11	0	11	
		Canalização	13	0	13	
		Corte e costura	10	22	32	
		Cozinha e pastelaria	18	72	90	
		Electricidade baixa tensão	45	4	49	
		Informática	34	22	56	
		Mecânica-auto	35	0	35	
		Pedreiro	17	0	17	
		Mesa bar	17	3	20	
		Serralharia	26	0	26	
		Torneiro mecânico	5	0	5	
		Sub-total	231	123	354	
		Pavilhão de Artes e Ofícios de Kuvango	Informática	47	28	75
			Agricultura	0	0	0
			Carpintaria	11	5	16
			Alvenaria	17	0	17
			Electricidade baixa tensão	24	0	24
		Sub-total	99	33	132	
		Pavilhão de Artes e Ofícios de Capelongo	Informática	13	8	21
			Electricidade baixa tensão	2	0	2
			Carpintaria	8	0	8
			Serralharia	5	0	5
		Sub-total	28	8	36	
		Pavilhão de Artes e Ofícios de Chicomba	Informática	14	12	26
			Carpintaria	10	0	10
			Construção civil	8	0	8
			Electricidade baixa tensão	7	0	7
		Sub-total	39	12	51	
		Unidades móveis do INEFOP no Toco (2018/2019)	Cozinha e pastelaria	4	54	58
			Construção civil	71	0	71
			Informática	63	55	118
			Mecânica auto	48	0	48
			Canalização	31	0	31
			Electricidade baixa tensão	21	0	21
			Carpintaria	8	0	8
		Serralharia	0	0	0	
		Sub-total	246	109	355	
		Total INEFOP	643	285	928	

Tutela	Centro	Especialidades	Formados 2018		
Gestão Participada	Centro de Referência para Pessoas Portadoras de Deficiência e Deficientes de Guerra Elavoco ¹	Informática padrão	15	22	37
		Corte e costura	6	19	25
		Sub-total	21	41	62
Total gestão participada			21	41	62
Privados	Net Work	Informática padrão	21	51	72
		Contabilidade informatizada	15	18	33
		Sub-total	36	69	105
	CFP ABC (Associação Beneficente Cristã)	Informática	9	11	20
		Contabilidade geral	1	0	1
		Secretariado	2	0	2
		Hardware e software	3	0	3
		Sub-total	15	11	26
	Centro de formação profissional Estrela da Huíla – Missão Católica	Informática	66	102	168
		Electricidade geral	56	0	56
		Ladrilho	27	0	27
		Cabelereiro	0	6	6
		Culinária e pastelaria	6	18	24
		Corte e costura	9	19	28
		Inglês	8	4	12
Construção civil - alvenaria		17	0	17	
Mecânica auto		14	0	14	
Contabilidade geral		14	54	68	
Secretariado executivo		9	55	64	
Reparação e manutenção de computador		14	0	14	
Sub-total			240	258	498
Total centros privados			291	338	629
Escolas fora do estudo					
-Know How (escola de inglês)					
-CFM/Ministério dos Transportes ²					
Total formação profissional (INEFOP, gestão participada e privados)			955	664	1619

Fontes: 1) MAPTSS; 2) INEFOP; Notas: 1) Sob tutela do Masfamu e supervisão do INEFOP. Em 2019, o centro Elavoco oferece também os cursos de: i) informática; ii) corte e costura; iii) decoração; e iv) culinária e pastelaria. 2) Em 2018 não teve finalistas

Anexo G. Anexo estatístico

Quadro G1. Caracterização da amostra

Variáveis		Frequências	Porcentagem
Sexo	Feminino	465	43,8
	Masculino	595	56,1
	Não quero dizer	1	0,1
	Total	1061	100
Idade	Menos de 15 anos	8	0,8
	15 – 17 anos	64	6
	18 – 24 anos	762	71,8
	25 – 34 anos	189	17,8
	35 ou mais anos	38	3,6
	Total	1061	100
Estado Civil	Solteiro/a	994	93,7
	Casado/a	66	6,2
	Outro	1	0,1
	Total	1061	100
Curso Frequentado	Administração Pública	17	1,6
	Análises Clínicas	112	10,6
	Auxiliar de Agricultura	4	0,3
	Auxiliar de Pecuária	3	0,3
	Canalização	11	1,0
	Carpintaria	17	1,6
	Construção Civil	31	2,9
	Contabilidade e Gestão	6	0,6
	Contabilidade Geral	4	0,4
	Contabilidade Informatizada	20	1,9
	Corte e Costura	20	1,9
	Cozinha e Pastelaria	33	3,1
	Desenho Artístico	1	0,1
	Desenho Técnico	2	0,2
	Electricidade	23	2,2
	Electricidade Baixa Tensão	47	4,4
	Electricidade Geral	22	2,1
	Electrónica e Telecomunicações	13	1,2
	Energias e Instalações Eléctricas	39	3,7
	Energias Renováveis	3	0,3
Enfermagem	233	21,8	
Estatística e Planeamento	18	1,7	

Curso Frequentado	Estomatologia	2	0,2
	Farmácia	3	0,3
	Fisioterapia	38	3,6
	Gestão Hoteleira	22	2,1
	Gestão Hoteleira e Turismo	11	1,0
	Indústria Agro-Alimentar	2	0,2
	Informática	44	4,1
	Informática de Gestão	6	0,6
	Informática Padrão	141	13,3
	Inglês	1	0,1
	Jornalismo	6	0,6
	Mecânica	3	0,3
	Mecânica Auto	9	0,8
	Nutrição e Dietética	5	0,5
	Obras de Construção Civil	25	2,4
	Pedreiro	3	0,3
	Saúde Ambiental	8	0,8
	Secretariado	1	0,1
	Secretariado Executivo	5	0,5
	Secretariado Informatizado	1	0,1
Serralharia	34	3,2	
Turismo	12	1,1	
	Total	1061	100
Zona de Residência	Área Rural	161	15,2
	Área Urbana	900	84,8
	Total	1061	100
Duração do Curso	3 meses	170	16
	6 meses	33	3,1
	9 meses	57	5,4
	1 ano	86	8,1
	3 anos	94	8,9
	4 anos	621	58,6
	Total	1061	100
Modalidade de Ensino	Ensino Técnico, I Ciclo	98	9,2
	Ensino Técnico, II Ciclo	617	58,2
	Formação Profissional	346	32,6
	Total	1061	100

Maior Grau de Ensino do Pai	Ensino Primário (6ª Classe)	150	14,1
	Ensino Secundário, I Ciclo (9ª Classe)	163	15,4
	Ensino Secundário, I Ciclo (9ª Classe); Não sei/Não quero dizer	1	0,1
	Ensino Secundário II Ciclo (12ª Classe)	272	25,6
	Ensino Superior	189	17,8
	Não sabe ler nem escrever	25	2,4
	Não sei/Não quero dizer	173	16,3
	Sabem ler e escrever, mas sem qualquer grau de ensino	87	8,2
	Sabem ler escrever, mas sem qualquer grau de ensino; Ensino secundário II Ciclo (12ª Classe)	1	0,1
	Total	1061	100
Maior Grau de Ensino da Mãe	Ensino Primário (6ª Classe)	186	17,5
	Ensino Primário (6ª Classe); Ensino secundário II Ciclo (12ª Classe)	1	0,1
	Ensino secundário I ciclo (9ª classe)	157	14,8
	Ensino secundário II ciclo (12ª classe)	239	22,5
	Ensino secundário II ciclo (12ª classe); não sei/ não quero dizer	1	0,1
	Ensino superior	136	12,8
	Não sabe ler nem escrever	76	7,2
	Não sabe ler nem escrever; Ensino secundário II ciclo (12ª classe)	1	0,1
	Não sabe ler nem escrever; sabem ler e escrever, mas sem qualquer grau de ensino	2	0,2
	Não sei/não quero dizer	158	14,9
	Sabem ler escrever, mas sem qualquer grau de ensino	103	9,7
	Sabem ler e escrever, mas sem qualquer grau de ensino; ensino secundário I ciclo (9ª Classe)	1	0,1
	Total	1061	100

Mês de obtenção do diploma (2018)	Janeiro	14	1,3
	Fevereiro	9	0,8
	Março	27	2,5
	Abril	4	0,4
	Maio	26	2,5
	Junho	35	3,3
	Julho	21	2,0
	Agosto	12	1,1
	Setembro	9	0,8
	Outubro	15	1,4
	Novembro	115	10,8
	Dezembro	774	73,0
	Total	1061	100
Idade de ingresso no curso	Até 20 anos de idade	736	69,4
	De 21 a 30 anos de idade	274	25,8
	De 31 a 40 anos de idade	40	3,8
	De 41 ou mais anos de idade	11	1,0
	Total	1061	100
Idade que terminou o curso	Até 20 anos de idade	492	46,4
	De 21 a 30 anos de idade	511	48,2
	De 31 a 40 anos de idade	45	4,2
	De 41 ou mais anos de idade	13	1,2
	Total	1061	100

Quadro G2. Conhecimentos teóricos, práticas de aprendizagem e empreendedorismo

Indicadores	Percentagens			
	Bom	Insuficiente	Muito bom	Suficiente
Conhecimento teóricos obtidos	40,7	4,6	32,2	22,4
Aprendizagens práticas	36,9	10,6	32,2	20,3
Conhecimento/capacidade de empreendedorismo	24,7	36,3	13,1	25,9

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G3. Realização do estágio

	Frequência	Percentagem
Não	477	45,0
Sim	584	55,0

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G4. Agregação dos cursos por área dos inquiridos

Áreas de formação	Cursos	Frequência	Percentagem
Área de Ciências Sociais	Administração Pública	111	10,5
	Contabilidade e Gestão		
	Contabilidade Geral		
	Contabilidade Informatizada		
	Estatística e Planeamento		
	Gestão Hoteleira		
	Gestão Hoteleira e Turismo		
	Turismo		
Área da Saúde	Análises Clínicas	393	37,0
	Enfermagem		
	Estomatologia		
	Farmácia		
	Fisioterapia		
	Radiologia		
	Nutrição e Dietética		
Área Agro-Alimentar e Pecuária	Auxiliar de Agricultura	8	0,8
	Auxiliar de Pecuária		
	Indústria Agro-Alimentar		
Área de Construção e Energias	Canalização	252	23,8
	Carpintaria		
	Construção Civil		
	Electricidade		
	Electricidade Baixa Tensão		
	Electricidade Geral		
	Energia e Instalações Eléctricas		
	Obras de Construção Civil		
	Pedreiro		
	Serralharia		
Área Ambiental	Saúde Ambiental	11	1,0
	Energias Renováveis		
Área Familiar	Corte e Costura	53	5,0
	Cozinha e Pastelaria		
Área Artística	Desenho Artístico	3	0,3
	Desenho Técnico		
Área de Informática	Informática	191	18,0
	Informática e Gestão		
	Informática Padrão		
Área de Linguística	Inglês	1	0,1
Área de Comunicação social	Jornalismo	6	0,6
Área de Mecânica e Electrónica	Mecânica	25	2,4
	Mecânica Auto		
	Electrónica e Telecomunicações		
Área de Secretariado	Secretariado	7	0,7
	Secretariado Executivo		
	Secretariado Informatizado		

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G5. Conhecimentos teóricos, práticos e empreendedorismo dos inquiridos

Resposta / Área		Ciências Sociais	Saúde	Alimentar	Construção e Energias	Ambiental	Familiar	Artística	Informática	Linguística	Comunicação Social	Mecânica e Electrónica	Secretariado
Conhecimento teóricos	Bom	34,2	42,5	62,5	38,1	45,5	47,2	0,0	41,4	100,0	0,0	40,0	85,7
	Insuficiente	7,2	4,3	0,0	4,8	0,0	3,8	0,0	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0
	Muito bom	28,8	33,8	25,0	31,0	36,4	30,2	100,0	31,4	0,0	50,0	40,0	14,3
	Suficiente	28,8	19,3	12,5	26,2	18,2	18,9	0,0	22,5	0,0	50,0	20,0	0,0
Aprendizagens práticas	Bom	21,6	42,0	37,5	37,3	36,4	37,7	0,0	36,1	100,0	50,0	24,0	42,9
	Insuficiente	30,6	5,3	37,5	9,1	9,1	9,4	0,0	11,0	0,0	33,3	8,0	0,0
	Muito bom	14,4	38,7	25,0	32,9	18,2	18,9	100,0	33,0	0,0	0,0	32,0	28,6
	Suficiente	33,3	13,7	0,0	20,6	36,4	34,0	0,0	19,9	0,0	16,7	36,0	28,6
Conhecimento / capacidade de empreended.	Bom	32,4	19,1	37,5	27,4	27,3	34,0	0,0	27,2	0,0	0,0	20,0	14,3
	Insuficiente	26,1	44,8	0,0	33,3	63,6	30,2	33,3	27,7	100,0	50,0	44,0	57,1
	Muito bom	13,5	5,3	12,5	16,3	0,0	15,1	33,3	24,1	0,0	0,0	20,0	14,3
	Suficiente	27,0	30,8	50,0	23,0	9,1	20,8	33,3	20,9	0,0	50,0	16,0	14,3

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G6. Contacto com empresas por área de formação dos inquiridos

Contacto	Ciências Sociais	Saúde	Alimentar	Constr. e Energias	Ambiental	Familiar	Artística	Informática	Linguística	Comunicação Social	Mecânica e Electr.	Secretariado
Não	63,1	3,8	75,0	48,4	0,0	90,6	0,0	70,7	0,0	0,0	36,0	85,7
Sim	36,0	96,2	25,0	51,6	100,0	9,4	100,0	29,3	100,0	100,0	64,0	14,3

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G7. Estágio por área de formação dos inquiridos

Estágio	Ciências Sociais	Saúde	Alimentar	Construção e Energias	Ambiental	Familiar	Artística	Informática	Linguística	Comunicação Social	Mecânica e Electrónica	Secretariado
Não	97,3	3,8	75,0	54,4	0,0	92,5	0,0	75,4	0,0	33,3	40,0	85,7
Sim	1,8	96,2	25,0	45,6	100,0	7,5	100,0	24,6	100,0	66,7	60,0	14,3

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G8. Estágio remunerado por área de formação dos inquiridos

Resposta / Área	Sociais	Saúde	Alimentar	Construção e Energias	Ambiental	Familiar	Artística	Informática	Linguística	Comunic. Social	Mecânica e Electrónica	Secretariado
NA; Não tive estágio	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	0,0	0,0	6,7	0,0
Não foi remunerado, nem pago	100,0	72,7	100,0	86,1	90,9	0,0	33,3	43,1	100,0	100,0	93,3	100,0
Sim fui remunerado pela empresa	0,0	2,6	0,0	4,3	9,1	100,0	66,7	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Tive de pagar a empresa para obter o meu estágio	0,0	13,1	0,0	7,8	0,0	0,0	0,0	23,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Tive de pagar para fazer o meu estágio	0,0	10,5	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	19,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G9. Salário bruto por área dos inquiridos

Salário / Área	Ciências Sociais	Saúde	Alimentar	Construção e Energias	Ambiental	Familiar	Artística	Informática	Linguística	Comunicação Social	Mecânica e Electrónica	Secretariado
Entre 100 e 249 mil kz.	0,0	3,4	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	50,0	0,0
Entre 20 e 24 mil kz.	14,3	6,9	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	13,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 25 e 49 mil kz.	28,6	51,7	0,0	42,1	100,0	25,0	0,0	19,4	0,0	0,0	0,0	50,0
Entre 50 e 74 mil kz.	14,3	13,8	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Entre 75 e 99 mil kz.	7,1	3,4	0,0	10,5	0,0	25,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Mais de 250 mil kz.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Menos de 20 mil kz.	7,1	10,3	0,0	10,5	0,0	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Não aplica, porque sou menor de 15 anos de idade	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0	100,0	0,0	0,0
Não quero dizer	0,0	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	50,0
Não quero dizer / Estou desempregado	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	13,9	0,0	0,0	50,0	0,0
Não quero dizer / Estou desempregado / não trabalho nem procuro	14,3	6,9	0,0	5,3	0,0	25,0	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Resultados do inquérito

Quadro G10. Percentagem de trabalhadores por cada nível de qualificação sem escolarização

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
0-0,9%	88	80,7	80,7	80,7
1-4%	5	4,6	4,6	85,3
10-14%	5	4,6	4,6	89,9
15-24%	2	1,8	1,8	91,7
31-49%	1	,9	,9	92,7
5-9%	3	2,8	2,8	95,4
50-74%	5	4,6	4,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fonte: dados do inquérito

Quadro G11. Percentagem de trabalhadores por cada nível de qualificação com a ensino primário

Válido	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
0-0,9%	58	53,2	53,2	53,2
1-4%	4	3,7	3,7	56,9
10-14%	4	3,7	3,7	60,6
15-24%	11	10,1	10,1	70,6
25-30%	12	11,0	11,0	81,7
31-49%	5	4,6	4,6	86,2
5-9%	6	5,5	5,5	91,7
50-74%	8	7,3	7,3	99,1
75-89%	1	,9	,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fonte: dados do inquérito

Quadro G12. Número de trabalhadores actuais da empresa

Válido	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
10-19	35	32,1	32,1	32,1
100-149	4	3,7	3,7	35,8
150-199	6	5,5	5,5	41,3
20-49	35	32,1	32,1	73,4
50-99	21	19,3	19,3	92,7
Mais de 200	8	7,3	7,3	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fonte: dados do inquérito

Quadro G13. Percentagem de trabalhadores por cada nível de qualificação com o Ensino Secundário I

Válido	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
0-0,9%	27	24,8	24,8	24,8
1	1	,9	,9	25,7
1-4%	3	2,8	2,8	28,4
10-14%	7	6,4	6,4	34,9
15-24%	13	11,9	11,9	46,8
25-30%	15	13,8	13,8	60,6
31-49%	17	15,6	15,6	76,1
5-9%	12	11,0	11,0	87,2
50-74%	12	11,0	11,0	98,2
75-89%	2	1,8	1,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fonte: dados do inquérito

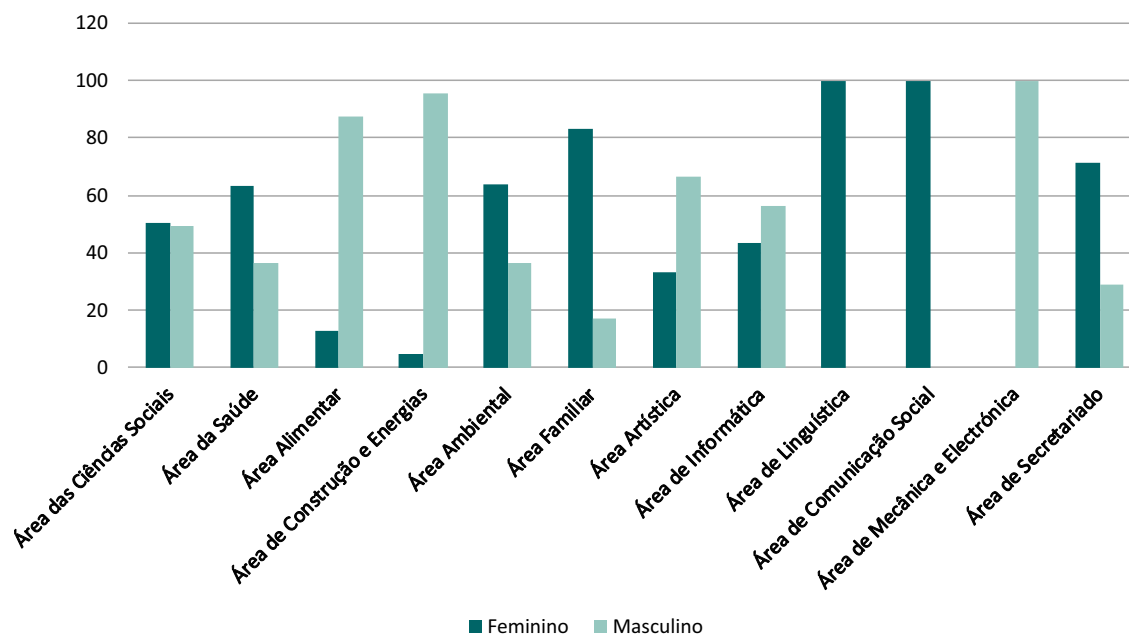
Quadro G14. Percentagem de trabalhadores por cada nível de qualificação com o Ensino Secundário II

Válido	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
	1	0,9	0,9	0,9
0-0,9%	9	8,3	8,3	9,2
1	5	4,6	4,6	13,8
1-4%	2	1,8	1,8	15,6
10-14%	9	8,3	8,3	23,9
15-24%	12	11,0	11,0	34,9
25-30%	14	12,8	12,8	47,7
31-49%	12	11,0	11,0	58,7
5-9%	5	4,6	4,6	63,3
50-74%	25	22,9	22,9	86,2
75-89%	10	9,2	9,2	95,4
90-99%	5	4,6	4,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Quadro G15. Percentagem de trabalhadores por cada nível de qualificação com o Ensino Superior

Válido	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
0-0,9%	28	25,7	25,7	25,7
1-4%	12	11,0	11,0	36,7
10-14%	13	11,9	11,9	48,6
100%	1	,9	,9	49,5
15-24%	18	16,5	16,5	66,1
25-30%	8	7,3	7,3	73,4
31-49%	4	3,7	3,7	77,1
5-9%	13	11,9	11,9	89,0
50-74%	8	7,3	7,3	96,3
75-89%	3	2,8	2,8	99,1
90-99%	1	,9	,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Figura G1. Área de ensino por gênero (número de inquiridos)



Anexo H. Resultados estampados na proposta do Plano Provincial do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional

1. Em todas as escolas têm mais de 5 protocolos firmados com empresas dos domínios profissionais das suas áreas vocacionais
2. O Gabinete Provincial de Educação e o INAFOP elaboraram um plano de parceria e submeteram à diversas instituições manifestando o interesse de parcerias
3. Todas Escolas realizaram trocas de experiências com outras escolas a nível do país
4. O GPE e o INEFOP criaram uma equipa que faz os levantamentos das necessidades profissionais das empresas, faz estudos sobre as inovações que imergem e realizam encontros científicos de partilha e tomada de decisão sobre o interesse da sua implementação
5. Todos os anos as escolas realizam jornadas científicas e elegem uma prática inovadora ocorrida para a sua implementação
6. Todos os anos as escolas escolhem novos modelos tecnológicos existentes e aplicam na escola
7. Todas as escolas possuem uma acção inovadora do ano
8. Existência de um quadro de qualificação profissional atingida pelos formandos com exemplos dos trabalhos realizados e a sua publicitação;

Estratégias de funcionamento das escolas

1. Criar uma equipa provincial de monitoria e supervisão dos funcionamentos das escolas de formação profissional
2. Avaliar os requisitos das infra-estruturas para constatar se elas respondem ao curriculum
3. Monitorar o funcionamento dos Laboratórios e Oficinas
4. Formas de gestão dos equipamentos, acessórios e materiais gastáveis
5. Criar a escola para formação de professores do Ensino Técnico e Formação Profissional
6. Implementar a metodologia para agregação pedagógica, formação técnica dos professores
7. Negociar com as empresas os Estágios dos formandos
8. Debater em grupos técnicos a distribuição geográfica do Ensino Técnico Profissional e Ensino Profissional para atender contextos de desenvolvimento local
9. Elaborar proposta para o Executivo legislar sobre estágio profissional a nível profissional com vantagens para as empresas que apoiam o projecto



REPÚBLICA DE ANGOLA
GOVERNO PROVINCIAL DA HUÍLA
GABINETE PROVINCIAL DA EDUCAÇÃO

Workshop sobre o Ensino Técnico Profissional, Formação Profissional e Emprego na Província da Huíla COMUNICADO FINAL

Aos 20 dias do mês de Setembro de 2018, pelas 9 horas, teve início o Workshop Sobre o Ensino Técnico Profissional, Formação Profissional e Emprego na Província da Huíla sob o lema: «*Fazer do Ensino Técnico Profissional uma Alavanca do Desenvolvimento Local*». O mesmo realizou-se no Salão e Restaurante ENIGMA-Nossa Sra.do Monte.

O Encontro contou com a presença magna de Suas Excelências Dr.^a Maria João Francisco Tchupalavela, Vice-Governadora para o Sector Político, Social e Económico, Dr. Francisco João Barros Leonardo, Administrador Municipal do Lubango, Phd. Orlando da Mata, Magnífico Reitor da Universidade MandumeYaNdemufayo da Huíla, Administradores Municipais e Adjuntos, convidados das diversas Unidades de Formação Profissional e gestores escolares de diferentes níveis de ensino do Subsistema não universitário.

Nas suas palavras de acolhimento, o Sr. Administrador Municipal do Lubango mostrou a sua satisfação pelo facto de o Encontro decorrer na área de sua jurisdição e de o mesmo contribuir para a Formação Técnico Profissional, visto constituir uma modalidade de ensino, orientada para a rápida integração do aluno no mercado do trabalho, com características específicas que podem variar de acordo com os seus cursos. O ensino Profissional é garantia da entrada do cidadão no mercado do emprego, pela obtenção do conhecimento prático que o habilita a concorrer para os postos de trabalho.

Seguiu-se depois a apresentação dos objectivos gerais e específicos do Workshop Sobre o Ensino Técnico Profissional, Formação Profissional e Emprego na Província da Huíla, destacando os seguintes:

Objectivo Geral:

- ▶ Proporcionar um debate aberto sobre a (in)eficácia do Ensino Técnico Profissional, Formação Profissional e Emprego na Província da Huíla;

Objectivos Específicos:

- ▶ Diagnosticar o funcionamento actual do Ensino Técnico Profissional e Emprego na Huíla;
- ▶ Identificar as necessidades de formação de acordo com o desenvolvimento Local.

O discurso de abertura foi proferido por sua Excelência, Senhora Vice-Governadora para o Sector Político, Social e Económico, Dr.^a Maria João Francisco Tchupalavela tendo ressaltado, de forma expressiva e eloquente, a pertinência do lema do Encontro, que incorpora e responde bem aos desafios que representa, hoje, o Ensino Técnico Profissional, visto que, o país tem vindo a trilhar o caminho da diversificação económica, tendo no sector primário um dos seus principais pilares, facto que implica um investimento nos vários domínios da vida económica activa, um dos quais a formação de competências. Ainda enfrentamos o desafio do desemprego que afecta milhares de jovens e famílias. É importante que a província da Huíla se destaque no domínio da Formação Técnico-Profissional.

De acordo com o Decreto Presidencial 258/17 que aprovou o Plano Intercalar, referencia a necessidade de mobilizar recursos do sector privado para o investimento no sector da educação, em particular, no Ensino técnico-profissional. A formação técnico-profissional e profissionalizante nos diferentes níveis e subsistemas do sistema de educação deve ser suficiente, eficiente de forma a assegurar a aquisição das competências necessárias aos formandos, ou seja, a província da Huíla precisa de aumentar a formação nos domínios de electrónica, mecatrónica, telecomunicações e outras. É urgente potencializar a formação para as áreas das Indústrias Extractivas de Geologia, Perfuração, técnicos de manutenção Industrial, Metalomecânica, entre muitas outras.

Portanto, uma das formas mais eficazes para se combater a criminalidade é com a promoção do desenvolvimento das comunidades, pois, permite potenciar as capacidades e habilidades individuais para um benefício comum.

O Encontro foi desenvolvido sob apresentação de temas e discussões em plenária, como se segue:

- Tema 1: Fundamentação sobre o plano Provincial do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional;
- Tema 2: O perfil Municipal na linha do Desenvolvimento Produtivo;
- Tema 3: A Operacionalização duma Cadeia de Valores;
- Tema 4: Futuro Curso de Administração Local e Autárquica, no Instituto Politécnico do Lubango (ex-IMELub);
- Tema 5: A Escola Polivalente Profissional da ADPP em Angola.

Apresentados os painéis, passou-se à sessão de perguntas e respostas sobre os assuntos referenciados.

Após o intervalo, isto é, a segunda parte do Workshop, foram formados grupos em “Oficinas de Ideias” pelas distintas áreas de Cursos leccionados na Província da Huíla, quer na Formação Profissional, quer no Ensino Técnico-Profissional.

Nestas Oficinas de Ideias, os participantes foram distribuídos por 11 grupos temáticos, tendo como objecto de discussão o seguinte: 1-Diagnóstico dos Planos Curriculares: a) A eficiência dos Actuais Planos Curriculares, b) O perfil de saída; 2-O perfil desejado no mercado de trabalho das empresas; 3-Conclusões, elementos para o Plano de Acção da Província;

Deste modo, as Oficinas de Ideias tiveram a seguinte organização

1º Grupo: Saúde; 2º grupo: Economia; 3º grupo: Construção Civil; 4º grupo: Energia; 5º grupo: Informática; 6º grupo: Ambiente; 7º grupo: Indústria Extractiva; 8º grupo: Comércio e Serviços; 9º grupo: Artes; 10º grupo: Hotelaria e Turismo; 11º grupo: Agro-pecuário.

Reflectidos e analisados os assuntos abordados no decorrer do workshop, produziram-se as seguintes conclusões e recomendações:

Conclusões

1. Os planos curriculares dos cursos profissionais são eficientes quanto às disciplinas que as compõem. Mas, apresentam défices na sua implementação: as aulas práticas são deficitárias por limitações das condições físicas das infra-estruturas e insuficiências de meios materiais de replicação da aprendizagem; insuficiências de consumíveis para os laboratórios/oficinas ou matérias de consumo corrente; é fraca manutenção dos equipamentos; são deficitários os recursos humanos em quantidade (professores com excessiva carga horária, resultante do ensino de várias disciplinas) e qualidade, quer em professores especializados ou com agregação psico-pedagógica como em funcionários técnicos para apoiar o processo de formação profissional. Junta-se a limitação de introduzir inovações tecnológicas que vão emergindo, resultantes da dinâmica de desenvolvimento das tecnologias.

2. Deve-se continuar a reflectir, em cada Curso, o peso ou percentagem da prática e o seu início, no ciclo formativo. A título de exemplo: nos cursos de formação de minas e de mecânica e motores, as cargas horárias das práticas iniciam na 12ª classe, mas devia ser a partir da 10ª classe, obedecendo ao gradualismo de menor intensidade para maior.
3. Os orçamentos das escolas do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional não respondem às necessidades do seu objecto de trabalho, ademais, as dotações financeiras disponibilizadas rondam em média 50% do orçamento projectado, com a obrigatoriedade de priorizar umas rubricas em prejuízo das outras;
4. Não existe um estudo ou um instrutivo documental de uma Escola do Ensino Técnico Profissional e Formação Profissional, com internato ou sem internato, no que diz respeito: às infra-estruturas, ao quadro Administrativo, aos parâmetros financeiros, à qualificação e habilidades profissionais do quadro docente e de outros recursos humanos. O mesmo se estende ao estudo sobre o custo de formação de um aluno ou formando num dado curso profissional;
5. Há pouco interesse de algumas empresas em receber estagiários por várias razões diferentes, destacando-se, a ausência de protocolos entre o Governo e as empresas que orientem as empresas sobre como podem implementar as suas responsabilidades sociais junto da sociedade;
6. Algumas Escolas Técnicas estão munidas de laboratórios, porém necessitam de ser apetrechadas com mais instrumentos que façam frente aos desafios actuais e específicos dos cursos ministrados;
7. O curso de Ambiente está em vigência há pouco tempo, os primeiros alunos estão na 12ª classe, por isso, não é possível ter uma avaliação da qualidade do perfil por parte das empresas;

Recomendações

1. A Plataforma do Ensino Técnico Profissional, que agrega todas as Instituições e empresas interessadas na Formação Profissional, deve prosseguir com a elaboração do seu Plano Provincial cujo desafio é assegurar que os objectivos específicos deste plano provincial sejam alcançados, socorrendo-se ao lobby para que os orçamentos apresentados pelas instituições de Formação Profissional sejam atendidos a 100%.
2. Que se orçamente todas as instituições de Ensino Técnico Profissional como Unidades Orçamentadas;
3. Que seja contínuo o estudo dos perfis de saída para cada curso, em todos os seus aspectos, conforme a necessidade do mercado de trabalho.
4. Que o Ministério da Educação e do MAPTSS criem concursos de propostas de manuais escolares entre os professores das várias disciplinas ou domínios profissionais, e os publiquem.
5. Que se continue com as reflexões sobre o ESTÁGIO CURRICULAR, entre as Instituições Escolares, as Empresas, as Direcções Municipais da Educação, AGT e outros que se acharem convenientes e interessadas com o objectivo de propor ao Executivo que legisle sobre o Estágio Curricular;
6. Que se as instituições de Formação convidem as Empresas a visitarem as suas instalações e a proferirem algumas comunicações aos formandos e vice-versa.
7. Que as instituições de Formação estabeleçam um convénio com as empresas para o acolhimento dos estágios curriculares;
8. Que se atribua um valor de 10 a 15% sobre o salário base do professor que acompanhe o estágio curricular;
9. A Plataforma deve criar estratégias para envolver todas as empresas a interessarem-se pelas escolas de Formação Profissional como parceiros de primeira linha convindo a sua sustentabilidade, iniciando pelo estágio, formação continua;
10. As Instituições de Formação, devem identificar instituições do ensino Superior para receber apoio em investigação para capitalizar a qualidade do seu ensino;
11. Que se criem parcerias com a Faculdade de Economia, Ordem dos Contabilistas e Associação de Empresários (AAPCIL) para se redefinir o perfil de saída do Curso de Contabilidade e Gestão;

12. Que se adquiram Laboratórios ou Oficinas de informática para atender às disciplinas de redes de computadores e técnica de reparação de equipamentos informáticos;
13. Que as Instituições Escolares com os mesmos cursos, realizem trocas de experiências convido a purificar os conteúdos das disciplinas incorporando e retirando conforme as necessidades do mercado de trabalho;
14. Que se equipem as áreas de estágios com materiais para garantir a qualidade do ensino/estágio, especificamente na área da saúde;
15. O Instituto de Saúde deve abrir espaços para a formação contínua dos técnicos da saúde, em serviço, para actualização e aperfeiçoamento de novas técnicas ou tecnologias. Deve implementar cursos de curta duração que incida naquelas áreas que mais enfermam as comunidades, por exemplo, os primeiros socorros, acompanhamento dos Hipertensos e Diabéticos, acompanhamento de fisioterapia, estomatologia, suporte básico de vida, técnicas de hematologia, electromedicina, etc.
16. Criação de uma escola de Artes na província da Huíla, ao nível do Ensino Secundário, e com vários cursos de curta duração, distribuindo-os geograficamente pelos municípios e acoplados a salas/clubes para a apresentação de espectáculos e exposições;
17. A Plataforma de Formação Profissional deve criar condições para promover debates sobre cursos necessários actualmente, por exemplo, os relacionados com a Cadeia produtiva do Sector Primário, a cadeia de Valores, as Escolas de Campo, a actividade doméstica (considerando a actual esperança de vida, cuidar dos idosos e crianças em domicílios) com isso criar cursos novos nestas vertentes;
18. Que se ajuste os currículos, sobretudo os tempos semanais nas disciplinas de Informática, Tecnologia Mineira, Técnicas de Projecção e Desenho Técnico;
19. Que haja maior divulgação e alargamento da oferta dos cursos ministrados nos Centros de Formação do INEFOP junto das Comunidades, em especial entre os Pais e Encarregados de Educação e os Jovens;
20. Que os currículos sejam flexíveis tendo em conta a realidade específica de cada região, para corresponder à expectativa profissional deste local;
21. Que se analise as vantagens e constrangimentos da formação dual e se faça a divulgação;
22. A próxima conferência ou fórum provincial do Ensino Técnico Profissional, Formação Profissional e Emprego deverá ser realizada na primeira quinzena do mês de Março de 2019.

A sessão de encerramento ocorreu às 18h05 minutos e foi presidido Dr. Avelino Satende, Director interino do Gabinete Provincial da Educação, em representação de Sua Excelência Maria João Francisco Chipalavela, Vice-Governadora para o Sector Político, Social e Económico.

Lubango, 20 de Setembro 2018

Os Participantes

