



REPÚBLICA DE ANGOLA
ORGÃO AUXILIAR DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA
CASA CIVIL - GABINETE DE QUADROS
UNIDADE TÉCNICA DE GESTÃO DO PLANO NACIONAL
DE FORMAÇÃO DE QUADROS

ESTUDO SOBRE A EMPREGABILIDADE

DOS CURSOS DE LICENCIATURA EM ENGENHARIA CIVIL E
ECONOMIA E GESTÃO DAS IES SEDEADAS EM LUANDA



DESENVOLVIDO POR
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO
DE ANGOLA - UNIDADE TÉCNICA DE GESTÃO



Agradecimentos

Expressamos o nosso reconhecimento ao **Professor Emanuel Catumbela**, cuja dedicação, rigor e sentido de responsabilidade constituíram um exemplo de profissionalismo e entrega. Sempre operativo, cuidadoso e atento aos detalhes, revelou-se um colaborador de inteira confiança, garantindo a qualidade técnica e a consistência metodológica em todas as fases do trabalho.

Agradecemos igualmente à **Casa Civil da Presidência da República de Angola**, na pessoa do **Professor Martinho Mbangula Katúmua**, pela confiança depositada na nossa equipa e pelo apoio institucional que tornou possível a realização deste projecto.

A ambos, deixamos uma palavra sincera de apreço pela visão, pela cooperação e pelo compromisso com a valorização do ensino superior, do desenvolvimento social e do capital humano em Angola.



Índice

1	Sumário Executivo	3
2	Empregabilidade no Ensino Superior: Conceito e Enquadramento Teórico	8
2.1	Empregabilidade no Contexto dos Países em Desenvolvimento	9
2.2	Empregabilidade na África Subsariana e Austral: Realidade e Prioridades.....	10
3	Empregabilidade no Ensino Superior em Angola	12
3.1	Desafios, Diagnóstico e Estratégias à Luz do Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027 e da Estratégia Angola 2050 – Introdução	12
3.2	Enquadramento Estratégico	13
3.3	Diagnóstico da Empregabilidade.....	15
3.4	Estratégias para o Futuro.....	16
3.5	Recomendações Específicas.....	17
3.6	Conclusão.....	17
3.7	Referências (seleccionadas)	18
4	Análise aos Inquéritos à Empregabilidade dos Diplomados em Engenharia Civil e Economia na Província de Luanda	19
4.1	Metodologia.....	19
5	Inquérito aos Diplomados em Engenharia Civil – Análise Quantitativa	20
5.1	Dados Gerais	20
5.2	Análise da Pergunta de Resposta Aberta Engenharia Civil.....	32
5.3	KPIs de Empregabilidade (propostos)	35
5.4	Recomendações – Engenharia Civil.....	38
5.5	Conclusões — Engenharia Civil	39
6	Inquérito aos Diplomados em Economia – Análise Quantitativa	40
6.1	Dados Gerais	40
6.2	Análise da pergunta de resposta aberta Economia	53
6.3	KPIs de Empregabilidade (propostos)	57
6.4	Recomendações – Economia	59
6.5	Conclusões — Economia	61

7	Inquérito às Instituições de Ensino Superior	62
7.1	Dados Gerais	62
7.2	Diagnóstico da Empregabilidade nas IES DA Província de Luanda (Engenharia Civil e Economia)	70
7.3	Recomendações	75
8	Análise das Respostas das Empresas	79
8.1	Introdução	79
8.2	Caracterização geral da amostra.....	79
8.3	Emprego de diplomados e necessidades de recrutamento	79
8.4	Síntese.....	83
8.5	Conclusões sobre o inquérito a empresas	84
8.6	Recomendações	85
9	Nota Final	86

O presente estudo analisa, de forma integrada, a **empregabilidade dos diplomados do ensino superior em Angola, com foco na província de Luanda**, nos cursos de **Engenharia Civil e de Economia** — dois pilares estratégicos para a execução do **Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2023–2027**, do anterior **Plano Nacional de Formação de Quadros (PNFQ)**, do **Plano de Desenvolvimento do Capital Humano (ACH 2023–2037)** e da **Estratégia Angola 2050**.

Partindo do enquadramento teórico da empregabilidade — entendida como a capacidade dinâmica de adquirir, manter e progredir numa ocupação —, o documento realça a sua importância como indicador de qualidade, pertinência e eficácia do ensino superior. Nos países em desenvolvimento, e particularmente em Angola, a empregabilidade articula-se de forma directa com as políticas de diversificação económica, modernização produtiva, coesão territorial e inclusão social. No contexto do **ACH 2023–2037**, a empregabilidade dos diplomados constitui, além disso, um dos mecanismos centrais para a criação de um sistema nacional de competências, orientado para a produtividade, para a sustentabilidade das trajectórias profissionais e para a redução das assimetrias regionais.

O estudo incide sobre 329 diplomados do ensino superior na província de Luanda — 121 em Engenharia Civil e 208 em Economia —, avaliando a transição para o mercado de trabalho, a qualidade do vínculo laboral, a adequação das competências, as remunerações, as lacunas formativas e as intenções de emigração. Junta-se a esta análise inquéritos a 20 instituições de ensino superior da Província de Luanda e ainda inquéritos a algumas empresas que recrutam diplomados em engenharia civil e economia.

A análise enquadra-se nos objectivos definidos pelo **PDN 2023–2027**, pelo **PNFQ** e pela **Estratégia Angola 2050**, mas encontra no **ACH 2023–2037** a matriz estruturante para a leitura dos resultados: estes dois cursos são reconhecidos como eixos centrais na diversificação económica, na qualificação do capital humano, na expansão das infra-estruturas, e na construção de um modelo de desenvolvimento baseado no conhecimento e na competitividade.

Assim, o estudo contribui para a avaliação dos desafios e oportunidades associados à formação superior em Angola, e fornece evidência empírica essencial para o alinhamento das políticas de educação, emprego e desenvolvimento do capital humano ao horizonte estratégico definido pelo **ACH 2023–2037**.

Principais Resultados

- **Inserção inicial limitada:** desemprego de cerca de **35%** em Engenharia Civil e **33%** em Economia; emprego a tempo inteiro de **47.9%** e **45.7%**, respectivamente.

- **Tempo até ao primeiro emprego:** em Engenharia Civil, **69.5%** encontraram colocação em **menos de um ano**; em Economia, apenas **45.7%** o conseguiram.
- **Qualidade do vínculo:** vínculos permanentes entre os empregados de **28%** (Engenharia Civil) e **54%** (Economia).
- **Remuneração de entrada:** mediana na faixa **300 000–400 000 Kz** mensais; satisfação salarial baixa, sobretudo abaixo de **1 000 000 Kz**.
- **Intenção de emigração:** muito elevada — **73%** em Engenharia Civil e **59%** em Economia.
- **Diferenças de género:** maiores dificuldades para as mulheres, com desemprego e tempos de inserção mais elevados.

Entre os **principais obstáculos estruturais** identificam-se:

- Fraca articulação entre universidades e sector produtivo;
- Défice de laboratórios e equipamentos funcionais;
- Ausência de programas de estágio curricular obrigatórios;
- Recrutamento pouco transparente e disparidades salariais face a expatriados;
- Escassez de oportunidades de progressão e valorização dos jovens quadros.

Curiosamente, observa-se que os diplomados em Economia apresentam uma taxa de emprego ligeiramente superior à dos formados em Engenharia Civil, embora estes últimos tendam a encontrar colocação no mercado de trabalho em menos tempo. Esta aparente contradição tem várias explicações estruturais no contexto angolano.

Em primeiro lugar, a Engenharia Civil está fortemente dependente do ciclo económico e do investimento público, em particular nas áreas de construção, obras públicas, habitação e infra-estruturas. Quando existem projectos activos — sobretudo financiados pelo Estado — a absorção de engenheiros civis é rápida. Contudo, quando o ciclo abranda, como ocorre em anos de consolidação fiscal ou de redução do investimento, a capacidade de absorção do sector diminui, o que afecta a taxa de emprego global da área, apesar de o tempo de inserção ser curto para quem procura activamente.

Por contraste, os diplomados em Economia beneficiam de uma procura mais transversal e menos cíclica. Este tipo de formação é procurado não apenas pelo sector público, mas pelo sector financeiro, comércio, serviços, consultoria, banca, seguros, telecomunicações e empresas privadas de grande escala. Estas áreas mantêm necessidades de quadros superiores de forma relativamente estável, mesmo em períodos em que a construção e as infra-estruturas abrandam. Assim, a taxa de emprego entre economistas tende a ser mais elevada, reflectindo um mercado de trabalho mais diversificado e menos dependente de um único sector.

Acresce que muitos diplomados em Economia aceitam um leque mais amplo de funções, incluindo áreas como gestão, contabilidade, administração, análise de dados, planeamento, auditoria e logística, enquanto os engenheiros civis estão frequentemente associados a funções mais específicas e técnicas, o que pode limitar a elasticidade da procura.

Em síntese:

- Engenharia Civil → Inserção inicial rápida quando há obras e projectos; mas taxa de emprego global mais sensível ao ciclo económico.
- Economia → Inserção geralmente mais lenta, mas taxa de emprego mais elevada graças à diversificação de sectores empregadores.

Indicadores-chave de Desempenho (KPIs)

Com base nestes dados, o estudo propõe um conjunto de **KPIs nacionais** para acompanhamento e contratualização de resultados:

- **TI-6** — Taxa de Inserção a 6 meses (meta $\geq 60\%$ em 2026; $\geq 70\%$ em 2030);
- **TME** — Tempo Mediano até ao Primeiro Emprego (≤ 6 meses em 2026; ≤ 4 meses em 2030);
- **TURD** — Taxa de Desemprego de Recém-Diplomados ($\leq 20\%$ em 2030);
- **CE** — Conversão de Estágios em Contratos Permanentes ($\geq 50\%$ em 2030);
- **CP-12** — Contratos Permanentes aos 12 meses ($\geq 55\%$ em 2030);
- **IAC** — Alinhamento Curricular com Prática e Software ($\geq 70\%$ em 2030);
- **ITR** — Índice de Transparência no Recrutamento ($\geq 80\%$ em 2030);
- **IE** — Intenção de Emigração (Engenharia Civil: $\leq 50\%$; Economia: $\leq 45\%$ em 2030).

Recomenda-se a integração destes indicadores nos relatórios anuais do **ACH** e, seria muito útil, nos **contratos-programa** das Instituições de Ensino Superior.

Recomendações Estratégicas

- Tornar os **estágios curriculares obrigatórios e estruturados**, com planos de aprendizagem e supervisão com o sector produtivo e/ou a administração pública;
- Criar **gabinetes de inserção profissional** e **parcerias universidade-empresa** com metas de acolhimento e conversão;
- **Reformar os currículos** para incluir softwares sectoriais e módulos aplicados;
- Reforçar **laboratórios vivos, visitas técnicas e práticas supervisionadas**;
- Promover **transparência, mérito e equidade salarial**, bem como programas de **mentoria e valorização de quadros nacionais**;
- Estudar a implementação de um **Programa Nacional de Primeiro Emprego Qualificado**, com incentivos às empresas e estágios remunerados;
- Estimular o **empreendedorismo** e o **regresso de quadros emigrados**.

Resultados das Instituições de Ensino Superior (IES)

O inquérito às IES revela um sistema de empregabilidade ainda frágil e pouco estruturado. A maioria das instituições não recolhe dados regulares sobre o destino profissional dos seus diplomados, o que limita a capacidade de ajustar currículos, planear vagas ou alinhar a formação com as necessidades reais do mercado. Apenas 45% possuem gabinetes formais de empregabilidade e apenas 15% recolhem dados de forma regular. Nos casos em que existem dados, estes sugerem taxas mais elevadas de empregabilidade em Engenharia Civil (cerca de 69% até 1 ano), comparativamente a Economia (cerca de 49%).

As IES identificam também problemas estruturais como falta de prática profissional, escassez de estágios, fracas redes de contacto, currículos pouco actualizados e insuficiente envolvimento das empresas no desenho de percursos formativos. Muitas instituições afirmam ter parcerias com empresas, mas estas são, na sua maioria, informais ou esporádicas. Os comentários qualitativos revelam consciência crítica das limitações, mas também fraca capacidade institucional para implementar soluções consistentes.

Resultados das Empresas

O inquérito às empresas demonstra que existe procura efectiva de diplomados em ambas as áreas, mas que o alinhamento entre formação e necessidades reais é insuficiente. As empresas valorizam fortemente competências técnicas, capacidade de comunicação, domínio informático e iniciativa, mas apontam uma falta generalizada de experiência prática e de exposição a tecnologias actualizadas.

A autonomia funcional dos recém-licenciados demora geralmente entre 3 e 6 meses, revelando que as empresas esperam um nível elevado de preparação inicial mas investem pouco em formação prática interna. Os estágios são reconhecidos como uma ferramenta fundamental, mas frequentemente utilizados de forma pouco estruturada. Persistem práticas de recrutamento informais (QI — “Quem te

Indica”) e há preferência marcada por diplomados de algumas instituições nacionais e portuguesas.

Integração das três componentes (Diplomados + IES + Empresas)

A análise conjunta dos diplomados, das instituições de ensino superior e das empresas revela um diagnóstico coerente e convergente:

- Os diplomados enfrentam dificuldades significativas de inserção, marcadas por elevada intenção de emigração, vínculos precários e fraca progressão.
- As IES reconhecem a fragilidade dos seus sistemas de empregabilidade, a insuficiência da componente prática e a escassez de dados estruturados para fundamentar decisões.
- As empresas manifestam procura real, mas esperam diplomados já altamente preparados, com competências técnicas e práticas robustas, ao mesmo tempo que investem pouco na formação em serviço.

Em síntese, o sistema de ensino superior produz diplomados com boa base teórica, mas com lacunas práticas; as IES têm consciência dos desafios, mas carecem de meios; e as empresas valorizam os jovens quadros, mas exigem mais do que estão dispostas a formar. A solução requer um modelo de responsabilidade partilhada, com estágios obrigatórios, cooperação estruturada e políticas públicas que alinhem incentivos e promovam um sistema integrado de desenvolvimento do capital humano em Angola.

Conclusão

A conclusão é clara: **investir na empregabilidade dos diplomados é investir na produtividade, inclusão e soberania económica de Angola**. A formação superior deve tornar-se o elo directo entre **conhecimento, inovação e desenvolvimento sustentável**, garantindo que cada diplomado encontra um lugar digno e produtivo na reconstrução do país. Aproveitar plenamente a janela estratégica do **PDN 2023–2027** e da **Estratégia Angola 2050** significa transformar o potencial humano angolano no principal activo da nação — o verdadeiro motor da sua diversificação e modernização.

Empregabilidade no Ensino Superior: Conceito e Enquadramento Teórico

O conceito de empregabilidade evoluiu ao longo das últimas décadas, passando de uma simples referência à capacidade de obter um emprego para uma noção mais abrangente e dinâmica, que inclui competências, atitudes, contextos institucionais e condições do mercado de trabalho. De forma geral, empregabilidade pode ser entendida como a capacidade de um indivíduo adquirir, manter e progredir numa ocupação ao longo do tempo, num determinado contexto socioeconómico, cultural e político (Yorke, 2006; Hillage & Pollard, 1998).

Segundo Harvey (2001), empregabilidade “não é um emprego, mas sim a capacidade de obter emprego, de manter-se empregável, de se adaptar e evoluir em mercados laborais em mudança.” Esta definição salienta o carácter dinâmico do conceito: não basta formar-se para estar ‘empregável’; é preciso possuir um conjunto de atributos transferíveis, **actualizáveis** e adequados às exigências variáveis da economia.

No contexto do ensino superior, a empregabilidade dos diplomados tornou-se um indicador central de qualidade, relevância e eficácia dos sistemas educativos (Teichler, 2007). Já não é suficiente que as instituições formem académicos ou técnicos com domínio teórico: espera-se que os seus diplomados contribuam activamente para o desenvolvimento económico, social e cultural das suas comunidades. Este paradigma coloca pressão sobre os sistemas de ensino superior para integrarem no seu funcionamento dimensões como:

- Aprendizagem baseada em problemas e em contextos reais de trabalho;
- Articulação com o sector produtivo e as necessidades do mercado;
- Desenvolvimento de soft skills (comunicação, liderança, ética, resolução de problemas);
- Capacidade de adaptação a contextos multiculturais e tecnológicos mutáveis.

A UNESCO e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) defendem que a empregabilidade é também uma construção contextual: depende das oportunidades reais disponíveis no mercado de trabalho, da estrutura económica nacional, da regulação do trabalho e da valorização social da formação académica.

Em países africanos, como Angola, este conceito ganha especial acuidade. A escassez de empregos formais, o crescimento populacional jovem e a necessidade de diversificação da economia obrigam a que a formação superior seja concebida como instrumento directo de transformação produtiva e inclusão social. Autores como Akoojee e McGrath (2005), ao estudarem o caso de países da África Austral, defendem que a empregabilidade deve ser entendida como parte de uma “agenda de justiça social”, ligando formação, equidade e desenvolvimento sustentável.

Assim, as instituições de ensino superior não podem limitar-se a transmitir conhecimento disciplinar. Devem assumir um papel activo na construção de trajectórias profissionais viáveis, sustentáveis e socialmente relevantes. Tal exige mudanças curriculares, pedagógicas e estruturais que coloquem o estudante no centro do processo formativo — como sujeito activo da sua empregabilidade futura e não apenas como **receptor** de conteúdos académicos.

Como sublinhado pela UNESCO-OIT, a empregabilidade deve ser compreendida como uma construção contextual, dependente de factores externos ao indivíduo: a estrutura da economia nacional, a natureza do mercado de trabalho, as políticas públicas de emprego e educação, e a valorização social das credenciais académicas.

2.1 Empregabilidade no Contexto dos Países em Desenvolvimento

Nos países em desenvolvimento, os estudos sobre empregabilidade adquirem uma importância redobrada. Ao contrário dos países desenvolvidos, onde a preocupação se centra muitas vezes em **actualizar** competências num contexto de trabalho altamente tecnológico, nos países em desenvolvimento a empregabilidade está intrinsecamente ligada ao combate à pobreza, à criação de emprego digno e à construção de sistemas produtivos sustentáveis.

A juventude é frequentemente o grupo demográfico dominante nestas sociedades, como acontece em Angola, onde mais de 60% da população tem menos de 25 anos. Contudo, este “bónus demográfico” só pode representar crescimento económico e estabilidade social se forem criadas oportunidades reais de inserção produtiva e valorização do capital humano.

A literatura especializada sublinha que os sistemas de ensino superior nos países em desenvolvimento enfrentam um duplo desafio:

- **Quantitativo:** expandir o acesso ao ensino superior e responder à forte procura;
- **Qualitativo:** garantir que os diplomados adquiram competências efectivamente relevantes para o mercado de trabalho e para os sectores estratégicos do país.

Segundo McCowan (2015), em muitos contextos de países de África, há uma tendência preocupante para a desconexão entre educação superior e empregabilidade. Frequentemente, as universidades privilegiam a formação teórica e o prestígio institucional, mas negligenciam a articulação com as necessidades dos sectores produtivos, em particular fora das capitais.

Além disso, a informalidade estrutural dos mercados de trabalho nos países em desenvolvimento significa que ter um diploma não garante emprego. Pelo contrário, em muitos casos os diplomados enfrentam “desemprego qualificado”, isto é, dificuldade de inserção por excesso de candidatos para um número reduzido de vagas formais (OIT, 2014).

Neste contexto, os estudos de empregabilidade assumem quatro funções cruciais:

Diagnóstico: identificar os sectores de maior (e menor) absorção de diplomados;

Planeamento: apoiar a definição de políticas de educação e formação ajustadas à realidade económica

nacional;

Transparência: informar estudantes e **respectivas** famílias sobre as **perspectivas** de inserção por curso, evitando decisões mal fundamentadas;

Responsabilização institucional: incentivar as universidades a reverem os seus currículos e práticas em função do impacto real no percurso profissional dos seus diplomados.

Para serem eficazes, estes estudos devem ir além das estatísticas básicas (ex.: taxa de desemprego por curso) e considerar factores como:

- Tempo até ao primeiro emprego;
- Tipo de vínculo laboral (formal, informal, temporário);
- Nível salarial e progressão de carreira;
- Correspondência entre área de formação e área de trabalho;
- Mobilidade geográfica e barreiras de acesso.

2.2 Empregabilidade na África Subariana e Austral: Realidade e Prioridades

Na África Subariana, e de modo particular na África Austral, a empregabilidade é um tema de alta prioridade e sensibilidade política. A região caracteriza-se por uma combinação desafiante de factores:

- Elevadas taxas de desemprego juvenil, com particular incidência entre diplomados do ensino superior;
- Crescimento populacional acelerado, que pressiona os sistemas educativos e os mercados de trabalho;
- Elevados níveis de informalidade e subemprego, que limitam a absorção de mão-de-obra qualificada;
- Desconexão estrutural entre o ensino superior e os sectores económicos emergentes, nomeadamente nas áreas da tecnologia, indústria verde, economia digital e serviços avançados.

O modelo tradicional de educação universitária, baseado na transmissão teórica de conteúdos, mostra-se frequentemente inadequado para preparar os estudantes para a realidade económica da região. Como salientam Akoojee e McGrath (2005), ao analisarem casos da África do Sul, Namíbia e Botswana, a empregabilidade deve ser enquadrada numa “agenda de justiça social”, que integre educação, equidade e desenvolvimento. Isso implica que o ensino superior deve ser simultaneamente:

- Um instrumento de mobilidade social e inclusão;
- Um mecanismo de capacitação para o trabalho decente;
- Uma resposta estratégica às necessidades de industrialização e transformação económica.

Estudos empíricos realizados na região revelam, por exemplo, que muitos diplomados permanecem longos períodos desempregados ou são absorvidos em actividades não relacionadas com a sua formação (Mlatsheni & Rospabe, 2002; Wolff & Gittleman, 2011). Outros enfrentam um “desemprego por excesso de qualificação” — onde o problema não é a ausência de ensino superior, mas a sua desadequação ao mercado.

Estas dinâmicas exigem que as instituições de ensino superior africanas adoptem modelos mais flexíveis, adaptativos e orientados para resultados. Entre as estratégias mais promissoras destacam-se:

- Integração curricular de módulos de empreendedorismo, digitalização, competências verdes e resolução de problemas locais;
- Estímulo ao ensino-aprendizagem baseado em projectos, laboratórios vivos e estágios supervisionados;
- Criação de centros de empregabilidade e incubadoras universitárias com apoio directo ao estudante na transição para o trabalho;
- Desenvolvimento de sistemas de acompanhamento de trajectórias profissionais, com dados fiáveis sobre tempo até ao primeiro emprego, tipo de actividade, salário e mobilidade.

Importa também reconhecer que a empregabilidade na África Austral é marcada por assimetrias regionais, urbanas e de género, pelo que as soluções não podem ser uniformes. Em áreas rurais, por exemplo, pode ser mais eficaz formar profissionais polivalentes com competências híbridas (agrícolas, técnicas e digitais), enquanto nas zonas urbanas se requerem perfis altamente especializados e competitivos.

3.1 Desafios, Diagnóstico e Estratégias à Luz do Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027 e da Estratégia Angola 2050 – Introdução

A empregabilidade dos diplomados do ensino superior é hoje um dos principais indicadores da relevância e eficácia dos sistemas educativos, sobretudo em contextos de reconstrução institucional e desenvolvimento económico como o de Angola. A urgência de alinhar o ensino superior com as prioridades nacionais de diversificação económica, inovação produtiva e coesão territorial impõe uma reflexão profunda sobre os desafios e oportunidades que marcam a transição dos jovens qualificados para o mundo do trabalho.

Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) **dedicam dois ODS** a esta temática: ODS 4 (Educação de Qualidade) e ODS 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico).

Em Angola, a aplicação de estudos de empregabilidade ao ensino superior é ainda incipiente, mas absolutamente necessária. Cursos como Economia e Engenharia Civil, pelas suas ligações directas à política pública, à construção nacional e à gestão económica, oferecem um terreno fértil para este tipo de análise. A avaliação sistemática permitiria:

- Detectar desajustes entre a oferta formativa e a procura real de quadros;
- Propor reformas curriculares baseadas em evidências;
- Apoiar a alocação mais eficiente de recursos públicos (ex.: bolsas, infra-estruturas, financiamento à investigação);
- Promover modelos de ensino mais ligados à prática, ao território e à inovação.
- Podem, ainda, servir de base para a criação de mecanismos de articulação permanentes entre universidades, empresas e administrações públicas, garantindo que os diplomados não apenas obtêm emprego, mas participam activamente na transformação estrutural e justa da economia angolana.

Este estudo centra-se na empregabilidade dos diplomados em **Economia e Engenharia Civil**, dois domínios estratégicos para a implementação bem-sucedida do Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2023–2027 e da Estratégia Angola 2050. Estes cursos posicionam-se no cruzamento entre crescimento económico, sustentabilidade e ordenamento do território, sendo, por isso, pilares fundamentais da construção de uma Angola próspera, equitativa e tecnicamente preparada para os desafios do século XXI.

A análise desenvolve-se em torno de três eixos principais: (i) o enquadramento estratégico da

empregabilidade, (ii) o diagnóstico sectorial dos cursos em foco, e (iii) um conjunto integrado de propostas de reforma que visam elevar a relevância e o impacto do ensino superior no país. Neste estudo focamo-nos nos dois primeiros pontos, tendo por base o inquérito aos diplomados dos últimos anos destes dois cursos na província de Luanda e aos inquéritos às IES e empresas que empregam esses diplomados.

3.2 Enquadramento Estratégico

3.2.1 O Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano (ACH) 2023-2037

O Plano Nacional de Desenvolvimento do Capital Humano (ACH) 2023-2037, constitui um dos principais instrumentos de planeamento estratégico do Governo de Angola para o desenvolvimento do capital humano. Está alinhado com o Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2023–2027 e a Estratégia Angola 2050, assumindo um papel central na política de formação superior e técnico-profissional.

O ACH define, assim, uma visão de longo prazo para a qualificação do capital humano, orientada para a competitividade, a inclusão social e o desenvolvimento sustentável.

Organiza-se em **eixos estruturantes** que pretendem actuar de forma coordenada sobre o sistema de educação, formação e emprego. Entre os principais eixos destacam-se:

- 1. Reforço das competências essenciais e técnicas**
 - Literacia científico-tecnológica, digital e financeira.
 - Competências aplicadas em sectores estratégicos (infra-estruturas, indústria, energia, finanças, agricultura, tecnologias, etc.).
- 2. Alinhamento da oferta formativa com as prioridades económicas nacionais**
 - Reformulação curricular.
 - Programas de especialização orientados para a diversificação produtiva.
 - Expansão de cursos técnicos e superiores em áreas críticas.
- 3. Valorização e profissionalização dos docentes e formadores**
 - Capacitação contínua.
 - Elevação da qualidade pedagógica e científica das instituições.
- 4. Integração dos diplomados no mercado de trabalho**
 - Estímulo à empregabilidade.
 - Parcerias com empresas e estágios profissionais.
 - Incentivo ao empreendedorismo.
- 5. Coesão territorial e redução das desigualdades regionais**

- Expansão da formação para zonas menos assistidas.
- Mobilidade e fixação de quadros qualificados nas províncias.

6. Governança, monitorização e avaliação do sistema de competências

- Criação de mecanismos nacionais de certificação.
- Monitorização contínua da oferta e da procura de quadros.

Estes eixos funcionam como a arquitectura estrutural para adequar o sistema educativo e formativo angolano às necessidades da economia até 2037.

Para os cursos de Economia e Engenharia Civil, o ACH identifica oportunidades e desafios específicos.

Na Economia:

- Necessidade de quadros qualificados para os sectores financeiro, empresarial e público.
- Reforço das competências em análise económica, gestão pública, estatística, finanças, planeamento e políticas públicas.
- Importância destes profissionais para apoiar a diversificação económica, o investimento privado e a gestão macroeconómica.

Na Engenharia Civil:

- Reconhecimento da área como fundamental para infra-estruturas, ordenamento do território, transportes, habitação e energia.
- Grande necessidade de quadros para apoiar programas públicos e privados de construção e reabilitação.
- Necessidade de desenvolver competências em gestão de projectos, normas de qualidade e tecnologias modernas de construção.

3.2.2 Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN) 2023–2027

O PDN 2023–2027 assume a qualificação do capital humano como um dos principais alicerces da transformação estrutural da economia angolana. Entre as metas prioritárias contam-se:

- A valorização do ensino técnico e superior como motores do crescimento;
- A promoção da empregabilidade jovem, com enfoque em competências práticas;
- A articulação estreita entre instituições de ensino e os sectores produtivos;
- A promoção da mobilidade e empregabilidade em todo o território nacional.

No domínio do ensino superior, destacam-se iniciativas como:

- A reestruturação dos cursos com base em competências-chave e perfil de saída;
- A integração de estágios curriculares e formação dual;
- O lançamento de plataformas digitais de monitorização de trajectórias profissionais;

- O reforço da governação institucional e accountability no ensino superior.

3.2.3 Estratégia Angola 2050

Como plano de longo prazo, a Estratégia Angola 2050 **projecta** uma economia mais diversificada, inovadora e inclusiva. Os pilares fundamentais incluem:

- A ciência, tecnologia e inovação como motores de desenvolvimento;
- A valorização do trabalho jovem e feminino;
- A criação de empregos sustentáveis, especialmente fora do sector petrolífero;
- A qualificação de recursos humanos para sectores estratégicos (infra-estruturas, energia, tecnologias digitais, agricultura e finanças).

Para cumprir estas metas, impõe-se uma reforma profunda da formação superior, com reforço da ligação com centros de investigação, laboratórios sectoriais e parcerias internacionais.

3.3 Diagnóstico da Empregabilidade

3.3.1 Obstáculos Estruturais

Apesar dos avanços legislativos e da expansão do ensino superior, persistem fragilidades que limitam a sua eficácia na inserção profissional dos diplomados, como veremos mais abaixo na análise quantitativa dos inquéritos realizados:

- Desemprego jovem elevado, sobretudo entre recém-formados;
- Débil ligação entre universidades e sector empresarial;
- Currículos desajustados às exigências do mercado e da economia digital;
- Insuficiência de formação prática, capacitação docente e infra-estruturas laboratoriais actualizadas;
- Baixa taxa de envolvimento em projectos de investigação aplicada ou inovação.

3.3.2 Análise Sectorial

Economia: Formação para um novo paradigma de desenvolvimento

Os cursos de Economia continuam entre os mais procurados no país, mas enfrentam riscos de saturação e obsolescência em áreas tradicionais. O novo contexto exige perfis com competências em:

- Modelação económica e análise de dados (com domínio de software como SPSS, R, Stata, Python);
- Planeamento macroeconómico e políticas fiscais;

- Economia digital e circular;
- Avaliação de impacto de políticas públicas e finanças inclusivas.

Engenharia Civil: Base para o ordenamento e a coesão

A Engenharia Civil assume um papel decisivo no Plano Integrado de Intervenção nos Municípios (PIIM), na reabilitação de **infra-estruturas** e na implementação de políticas de ordenamento urbano. Contudo, os empregadores apontam lacunas em:

- Gestão de projectos e metodologias BIM;
- Sustentabilidade e eficiência energética em construção;
- Conhecimento de materiais inovadores e normalização técnica;
- Experiência prática e integração em equipas multidisciplinares.

3.4 Estratégias para o Futuro

3.4.1 Reforçar a Integração entre Ensino e Emprego

- Protocolos tripartidos entre universidades, empresas e administrações públicas;
- Criação de observatórios de empregabilidade em cada instituição;
- Avaliação regular da adequação curricular com base em evidência do mercado.

3.4.2 Reformar os Currículos

- Integração sistemática de soft skills, ética profissional e pensamento crítico;
- Introdução de disciplinas opcionais interdisciplinares, como ecossistemas digitais, empreendedorismo ou inteligência artificial;
- Incentivo à aprendizagem activa, projectos reais e intercâmbio com docentes externos;
- Inserção de estágios ou projectos de campos que envolvam realidades locais;
- Considerar a resiliência climática e inserção de tecnologias emergentes ligadas à realidade local.

3.4.3 Apoiar a Transição para a Vida Activa

- Desenvolvimento de centros de apoio à carreira com serviços de orientação profissional, mentoria e coaching;
- Criação de incubadoras universitárias para startups de estudantes e recém-licenciados e fomento do auto-emprego;
- Promoção de concursos e feiras de inovação com prémios e acesso a financiamento inicial.

3.4.4 Fomentar a Investigação e Transferência de Conhecimento

- Apoio à investigação aplicada com impacto económico mensurável;

- Integração de estudantes em equipas de I&D e projectos sectoriais;
- Estabelecimento de centros de interface tecnológica com empresas, especialmente em sectores estratégicos.
- Criação de um sistema de acompanhamento de egressos e usar os dados dos estudos para efectuar os devidos ajustes nos currículos e políticas institucionais

3.5 Recomendações Específicas

Criar incentivos para a permanência nos cursos de Engenharia, combatendo o abandono precoce com medidas de tutoria, reforço laboratorial e simplificação de conteúdos nos primeiros anos.

Apoiar a empregabilidade regional, promovendo a colocação de jovens licenciados em municípios e províncias periféricas através de programas de mobilidade, estágios locais e bolsas territoriais.

Reforçar um Sistema Nacional de Qualificações, em articulação com o ensino técnico-profissional e alinhado com padrões regionais da SADC.

Instituir um Fundo de Empregabilidade Jovem, gerido por universidades com participação empresarial, para financiar estágios, formação prática e empreendedorismo.

Desenvolver um índice nacional de empregabilidade por curso, publicado anualmente, como instrumento de transparência e planeamento.

Valorização da empregabilidade jovem pelo reforço da qualidade e retenção nos cursos técnicos e científicos, equilíbrio territorial, mobilidade de talentos e transparência e monitorização do impacto das formações.

3.6 Conclusão

A empregabilidade dos diplomados deve ser encarada como uma responsabilidade nacional e intersectorial. No caso de Angola, que exige a convergência de políticas de educação, ciência, tecnologia, trabalho, juventude e desenvolvimento económico. No contexto angolano tal como em toda a África Austral, investir na empregabilidade é investir na paz social, na inclusão e na produtividade futura, onde cada jovem formado que encontra oportunidade de aplicação do seu crescimento representa um activo nacional e um multiplicador de progresso comunitário.

Mais do que uma meta educacional — é uma questão de soberania económica, justiça social e projecção do futuro geracional. A convergência entre o PDN 2023–2027 e a Estratégia Angola 2050 representa uma janela estratégica para implementar reformas profundas, sustentadas e eficazes no sistema de ensino superior.

A actual convergência entre o Plano de Desenvolvimento Nacional (PDN 2023-2027) e a Estratégia “Angola 2050” abre uma janela estratégica ímpar para a implementação de reformas estruturantes e sustentáveis no sistema no subsistema do Ensino Superior pelo alinhamento entre a formação,

inovação e mercado de trabalho, visando a promoção de uma economia baseada no conhecimento e na criação de valor interno.

Ao colocar os cursos de Economia e Engenharia Civil no centro das políticas de inovação, formação e desenvolvimento territorial, Angola posiciona-se num papel de transformar o seu potencial humano em capital produtivo. Estas especialidades são vectores essenciais para o planeamento urbano, infraestrutura nacional, industrialização e gestão racional dos recursos. Garantir o investimento nos cursos de Economia e Engenharia Civil é investir directamente na criação de valor nacional e na preparação de quadros capazes de conduzir o país rumo à modernidade, resiliência institucional e equidade da coesão social.

3.7 Referências (seleccionadas)

- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment (UK).
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. Learning and Employability Series, Higher Education Academy.
- Teichler, U. (2007). *Higher Education and the World of Work: Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*. Springer.
- Akoojee, S., & McGrath, S. (2005). *Post-basic education and training and poverty reduction in South Africa: Working on the sharp end*. Post-Basic Education and Training Working Paper Series, DFID.
- UNESCO & ILO (2002). *Technical and vocational education and training for the twenty-first century: Recommendations*. Paris.
- ILO (2014). *Global Employment Trends for Youth 2014: Risk of a Lost Generation*. International Labour Organization.
- McCowan, T. (2015). Three dimensions of equity of access to higher education. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 45(5), 792–813.
- UNESCO (2012). *Youth and Skills: Putting Education to Work*. EFA Global Monitoring Report.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.
- Mlatsheni, C., & Rospabe, S. (2002). *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?* Development Policy Research Unit, University of Cape Town.

Análise aos Inquéritos à Empregabilidade dos Diplomados em Engenharia Civil e Economia na Província de Luanda

4.1 Metodologia

Foram lançados três inquéritos. O primeiro — e, no nosso entender, o mais significativo — foi dirigido aos recém-diplomados dos cursos de Engenharia e de Economia. Num esforço muito significativo, obtiveram-se os contactos de mais de 600 diplomados destes cursos nos últimos anos.

Foram realizados contactos por correio electrónico e telefone, e os entrevistadores credenciados, **sob coordenação do Professor Emanuel Catumbela**, assistiram telefonicamente os recém-diplomados no preenchimento do inquérito em plataforma digital. No caso dos diplomados em Engenharia conseguiram-se 121 inquéritos validados. No caso dos diplomados em Economia conseguiram-se 208 inquéritos validados.

Entendeu-se subdividir a amostra em duas classes — a de Engenharia Civil e a de Economia —, tendo a sua análise sido feita separadamente. Na secção de conclusões fizeram-se as respectivas comparações entre os dois cursos e a sua empregabilidade.

Os dados relativos às **instituições de ensino superior** são apresentados no final. De igual modo, os **dados referentes às entidades empregadoras**, embora relevantes, apresentam expressão estatística reduzida nesta etapa, não permitindo inferências representativas sobre o conjunto do mercado, sendo usadas como referenciais da sensibilidade dos empresários e dirigentes, mais do que barómetros estatísticos robustos.

Por essa razão, e em conformidade com a metodologia definida, **ambos os conjuntos de informação foram incorporados apenas no final**, sob a forma de **capítulos analíticos suplementares**, assegurando uma leitura mais completa e contextualizada dos resultados principais.

Importa, contudo, salientar que os **dados recolhidos junto das universidades, institutos de ensino superior e empresas, corroboram fortemente as tendências observadas no inquérito aos diplomados**, confirmando a existência de **desafios comuns na transição entre formação e mercado de trabalho**, nomeadamente a **necessidade de reforçar a componente prática, melhorar a articulação com o sector produtivo e promover a inserção profissional estruturada** dos recém-licenciados.

Estes elementos reforçam, assim, a **consistência e fiabilidade global** dos resultados apresentados na componente do inquérito aos diplomados, parte de leão deste estudo.

Inquérito aos Diplomados em Engenharia Civil – Análise Quantitativa

A amostra foi de 121 elementos, nas páginas seguintes descrevemos os resultados e apresentamos os gráficos e histogramas com comentários sobre as diferentes medidas da empregabilidade, satisfação e as respostas dos diplomados aos desafios colocados.

5.1 Dados Gerais

Idade

N: 121

Média: 29.6

Mediana: 28

Moda: 28

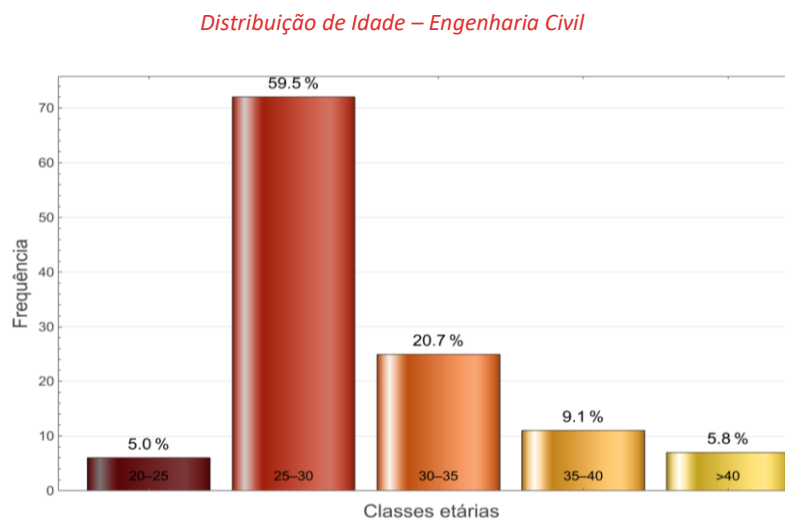
Desvio-padrão: 5.44

Mínimo: 21

Máximo: 55

Q1: 26 (Quartil 1)

Q3: 30

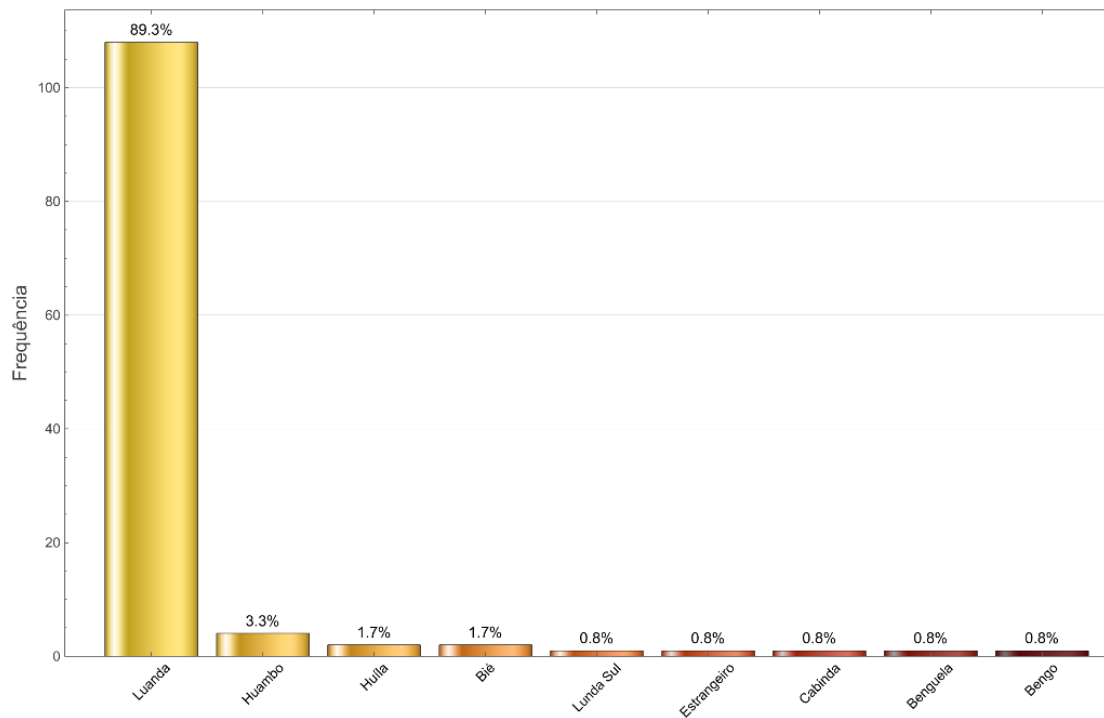


A amostra encontra jovens, ainda próximos da recente conclusão dos seus estudos, mas com alguma experiência do mercado de trabalho, como poderemos constatar da análise das respostas seguintes.

Residência actual

A esmagadora maioria dos inquiridos reside na província de Luanda, havendo muito poucos diplomados (respondentes) que emigraram ou que residam noutras províncias.

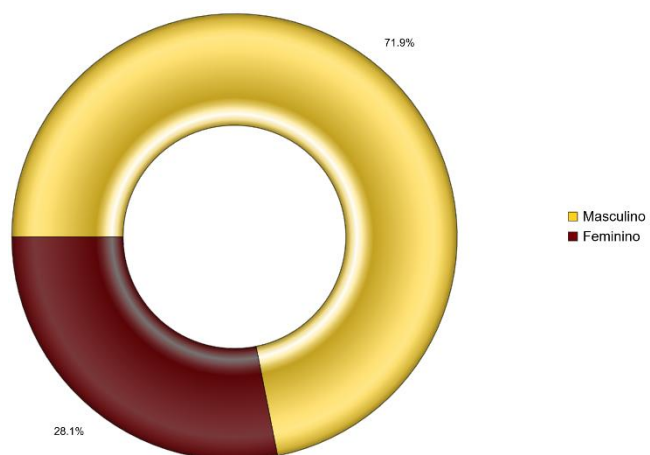
Distribuição de Residência – Engenharia Civil



Sexo

A maioria dos diplomados em engenharia civil segue o paradigma de que a profissão de engenheiro é mais masculina. Será importante, no futuro, motivar as jovens angolanas para a importância das disciplinas técnicas na capacitação do capital humano angolano.

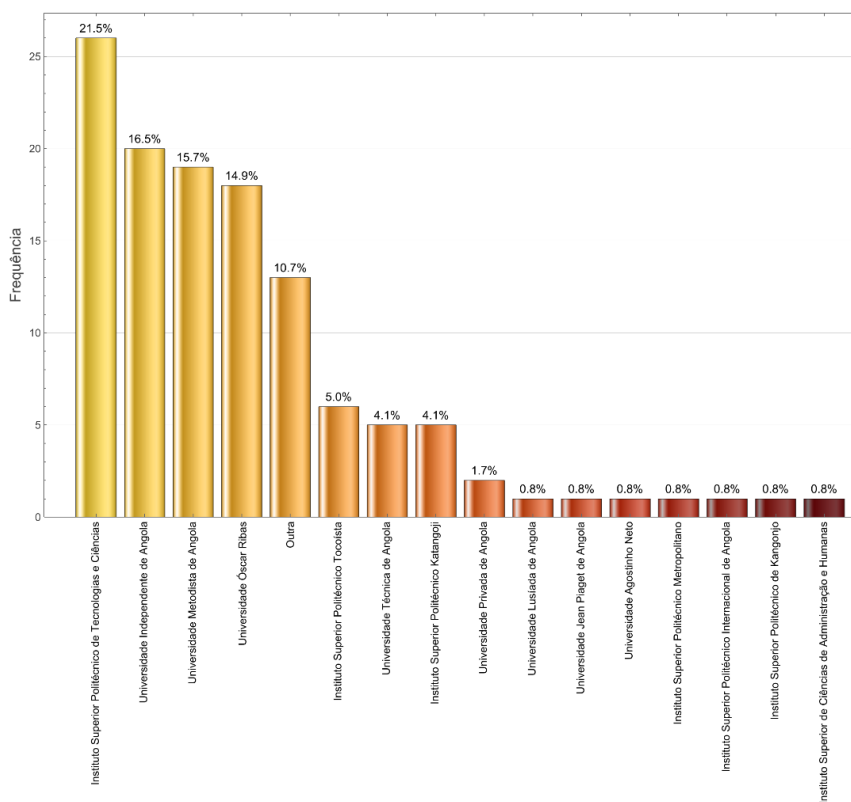
Distribuição por Sexo – Engenharia Civil



Diplomados por Instituição de Ensino

A título meramente indicativo apresentam-se as instituições mais representativas dos diplomados respondentes ao inquérito.

Distribuição por Instituição – Engenharia Civil

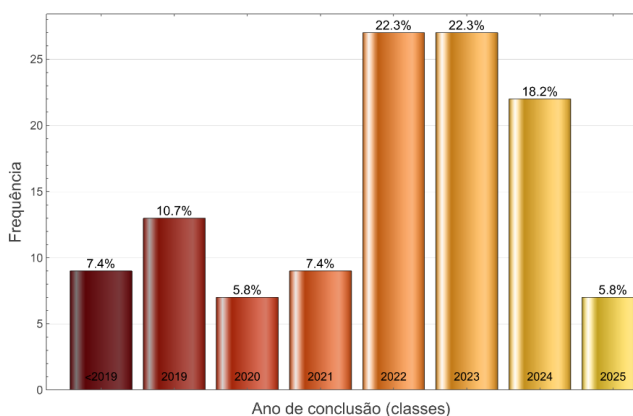


Ano de conclusão

O ano de conclusão apresenta-se no próximo histograma de frequências. Como se pode constatar a amostra representa uma classe de diplomados recentes, predominando os últimos três anos, incluindo o corrente ano.

A média de tempo decorrido entre a conclusão do curso e o tempo presente é de 3.1 anos e com mediana 2. O ano mais frequente é o ano de 2023 quase em igualdade com o ano de 2022.

Distribuição do ano de Conclusão – Engenharia Civil

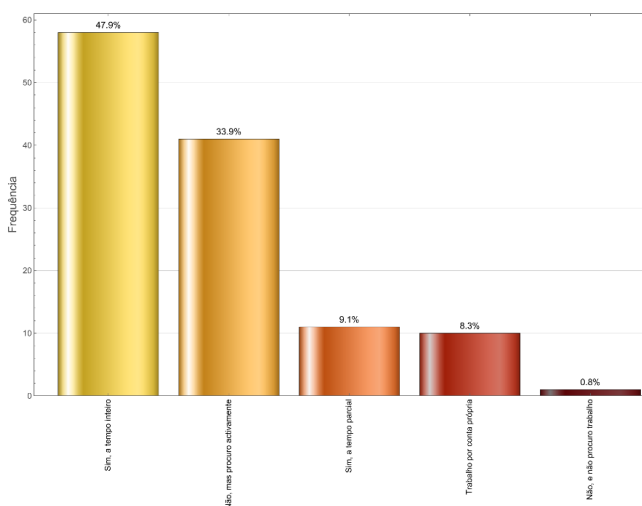


Empregabilidade do Curso de Engenharia Civil

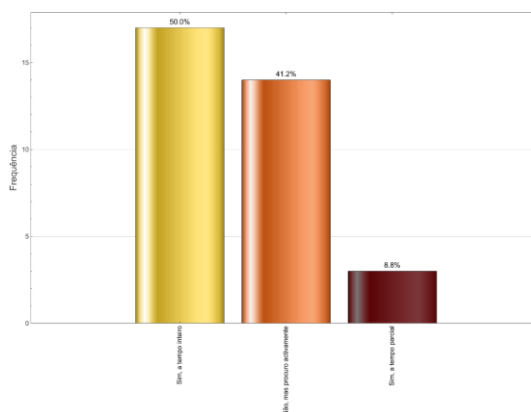
O histograma seguinte é dos mais importantes deste estudo, pois indica-nos de forma quantitativa qual a taxa de emprego dos recém-diplomados em Engenharia Civil. Podemos constatar que quase 35% dos respondentes estão desempregados, um factor que poderemos esclarecer nas próximas questões, em que se densifica o factor temporal. Apenas 47.9% dos recém-diplomados têm trabalho a tempo inteiro, trabalhando 8.3% por conta própria.

Quando subdividimos a amostra por sexo, os resultados são menos favoráveis às mulheres do que aos homens. Tendo estas mais taxa de desemprego do que os seus colegas masculinos. Outro factor interessante é que não há representação de mulheres a trabalhar por conta própria, o que revela também menor capacidade de empreendedorismo das mulheres.

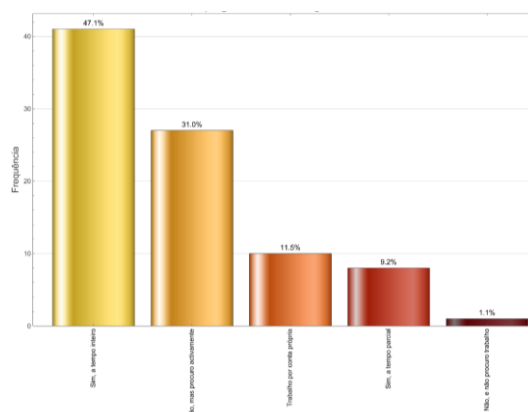
Emprego – Engenharia Civil



Emprego Feminino – Engenharia Civil



Emprego Masculino – Engenharia Civil



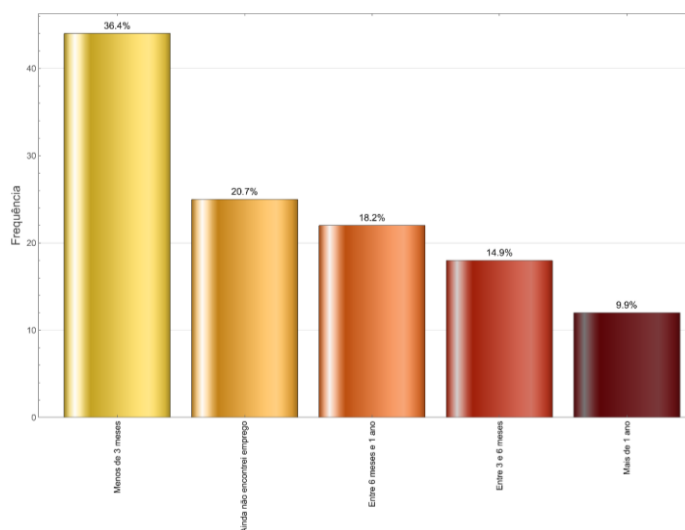
Existe ainda um trabalho a realizar na capacitação e igualdade da mulher angolana que também passa pela captação do talento feminino para áreas técnicas que, tradicionalmente, eram destinadas a homens, um esforço que tem sido feito com determinação, mas que não pode deter-se, assim os dados revelam. Os empregadores também devem ser encorajados a empregar o talento feminino.

Demora a encontrar o emprego

Este importante indicador revela que uma percentagem significativa dos diplomados demorou menos

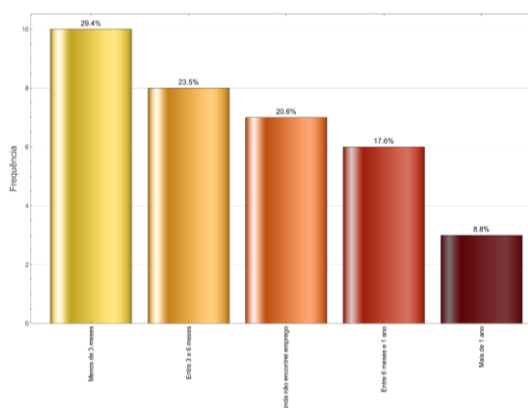
de 3 meses a encontrar o primeiro trabalho. A taxa dos que não encontraram o primeiro emprego, cerca de 21%, é inferior à taxa de desemprego na engenharia, o que significa que alguns dos desempregados já obtiveram o seu primeiro emprego tendo ficado desempregados depois. Se somarmos todos os diplomados, constatamos que 69.5% destes conseguiram o emprego em menos de um ano.

Demora em obter o 1º Emprego – Engenharia Civil

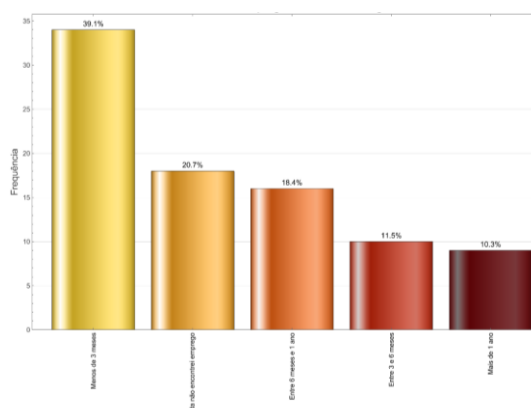


No caso das mulheres as percentagens são semelhantes, tendo 70.5% destas encontrado o primeiro emprego em menos de um ano. A diferença resulta apenas de haver menos mulheres a obter emprego em menos de 3 meses.

*Demora em obter o 1º Emprego
Feminino – Engenharia Civil*



*Demora em obter o 1º Emprego
Masculino – Engenharia Civil*



Este indicador não revela grandes diferenças entre o sexo masculino e feminino. Nota-se apenas que as diferenças se devem mais ao mercado de trabalho e as suas dinâmicas do que ao factor de diferenciação entre sexos.

Área de trabalho e especialidade

Grande parte dos inquiridos considera que está colocado na sua área de formação, havendo cerca de um quarto dos indivíduos que não sente que essa colocação seja adequada.

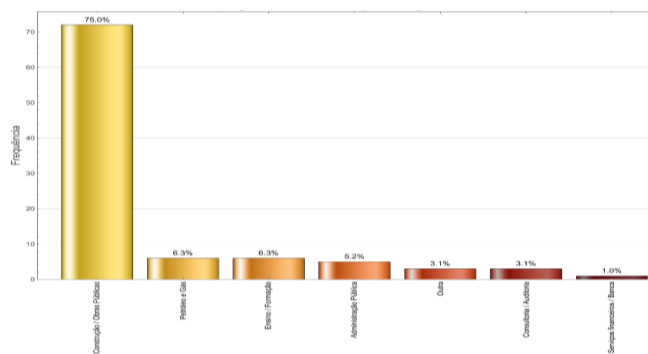
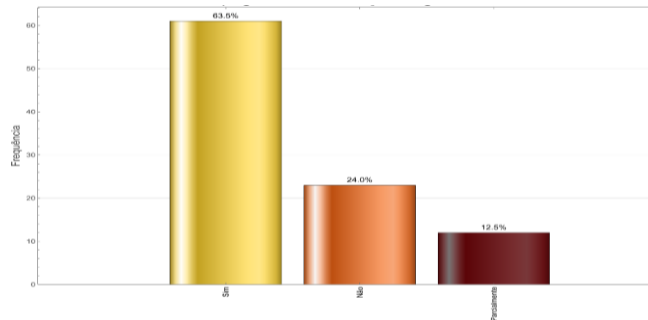
A esmagadora maioria dos empregados, foram colocados na área de construção, uma das áreas identificadas no início deste trabalho como prioritárias no contexto de uma Angola dinâmica e em

crescimento. Os sectores do Petróleo e Gás e do Ensino e Formação seguem-se a larga distância.

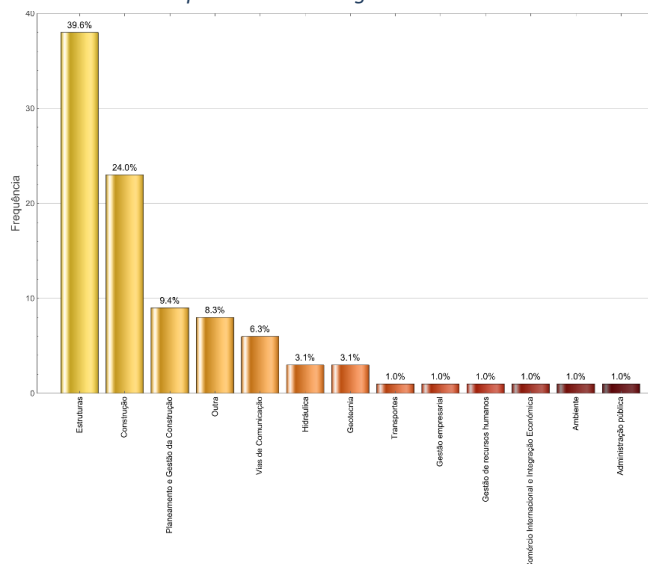
A especialidade dos diplomados pode ser encontrada no mapa de frequência seguinte. Note-se que existem áreas não enquadradas no âmbito da engenharia civil, mas que foram indicadas pelos respondentes no campo “outras”. Pode-se constatar que alguns diplomados trabalham fora da área específica da engenharia civil, o que é natural, atendendo ao espectro de ensino universitário destes cursos que pode adaptar-se a diversas áreas externas à formação específica.

Tipo de contrato de trabalho

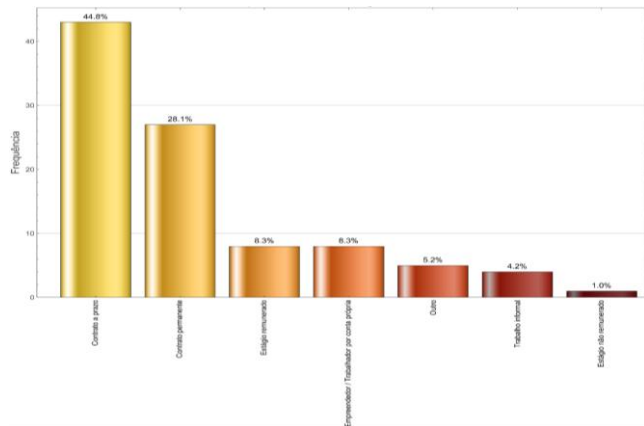
Emprego na Área de Formação – Engenharia Civil



Especialidades – Engenharia Civil



O contrato de trabalho é, sobretudo, de natureza precária, havendo ainda poucos contratos permanentes: apenas cerca de 28% dos diplomados com emprego possuem esse tipo de vínculo. É, porém, necessário algum cuidado na interpretação destes dados, uma vez que muitos jovens recém-diplomados se encontram ainda em período experimental e, com o tempo, uma parte dos contratos temporários — aproximadamente 45% — poderá

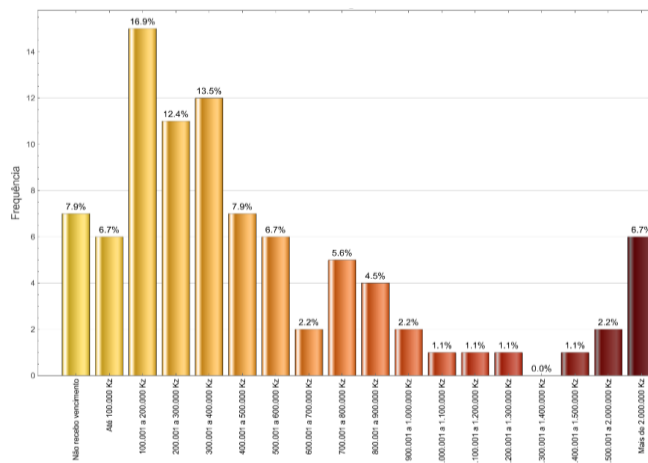


converter-se em contratos definitivos. Não obstante, atendendo a que a média do tempo decorrido desde a conclusão do curso é de cerca de três anos, como referido anteriormente, estes resultados justificam uma reflexão sobre as formas de contratação dos profissionais qualificados em Angola. Todavia, a dimensão da amostra não permite extrapolar conclusões para o conjunto do tecido nacional sem dados adicionais. Seria, por isso, pertinente realizar um inquérito mais alargado sobre o emprego qualificado em Angola, de modo a alcançar maior rigor analítico e evidência empírica quanto às práticas de contratação.

Salário

Os salários ainda são baixos. A classe mediana encontrada situa-se entre **300 000 e 400 000 Kz (kwanzas)**, o que corresponde a aproximadamente **330 a 440 dólares norte-americanos**. Existem alguns bons salários, mas são relativamente raros. Para jovens diplomados, estes valores podem ser apenas indicativos das dificuldades do início de carreira e espelham também a realidade do país em termos de salários gerais; contudo, em termos internacionais, estes montantes são pouco competitivos. Tal poderá gerar, a médio e longo prazo, **tendências emigratórias**, como se constata nas respostas a essa questão mais abaixo.

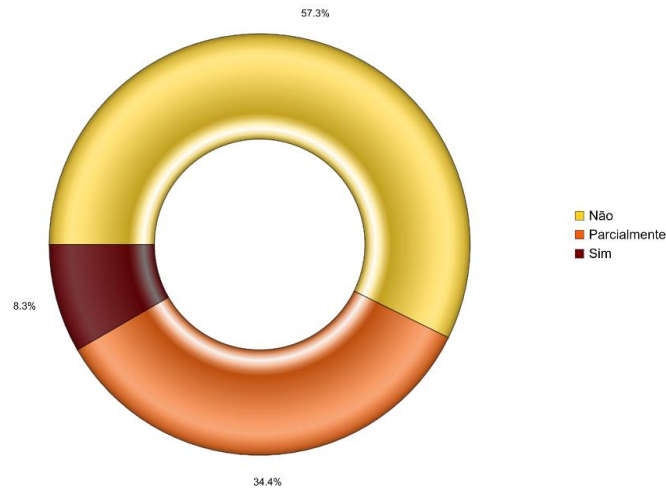
Salário – Engenharia Civil



O jovem recém-diplomado não se encontra satisfeito com o seu salário, como se pode constatar no diagrama seguinte. As respostas afirmativas situam-se na escala superior do espectro salarial, sobretudo quando os salários superam o milhão de Kz e, sobretudo, **junto dos empregados que**

auferem mais de 2 milhões.

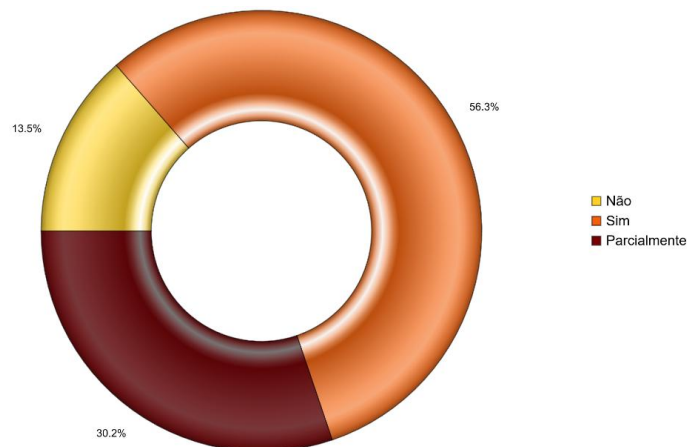
Considera o seu Salário Adequado – Engenharia Civil



Oportunidades de progressão na carreira e preparação para a mesma

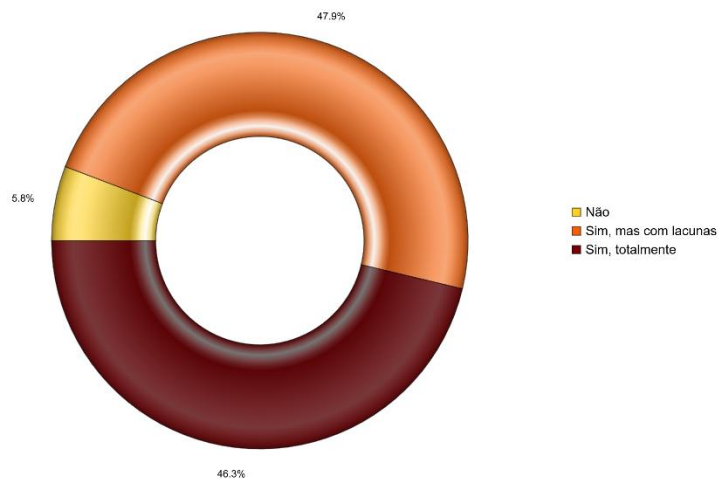
Felizmente, o pessimismo com o salário do recém-diplomado em engenharia civil é compensado com o optimismo com a progressão e oportunidades de melhoria da situação no futuro. A esmagadora maioria dos respondentes considera que tem total ou parcialmente oportunidade de progressão na carreira.

Sente Oportunidades de Progressão de Carreira – Engenharia Civil



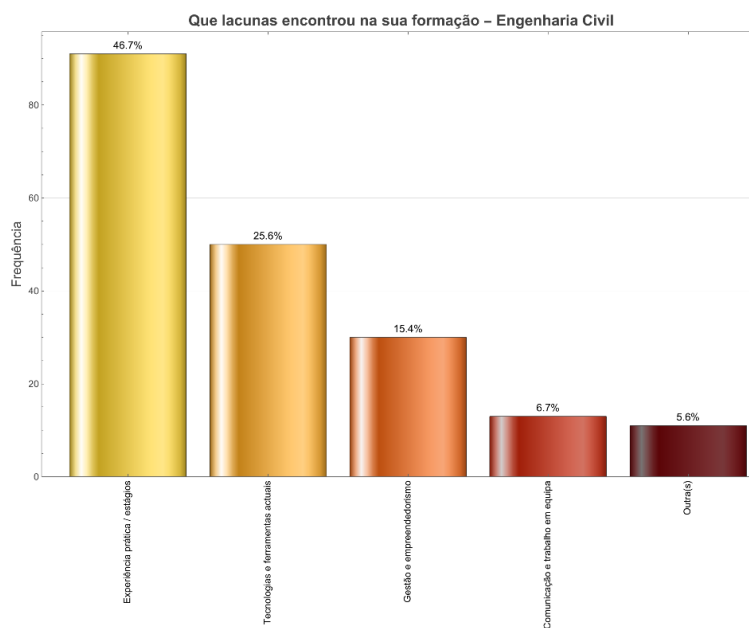
As respostas no capítulo de preparação para o mercado de trabalho são também positivas, aqui salientam-se algumas lacunas, factor que exploraremos mais abaixo. Apenas 6% declara que não está preparado para o mercado de trabalho.

A sua Formação Preparou para o Mercado de Trabalho – Engenharia Civil



As lacunas mais apontadas são as indicadas no próximo histograma.

Que Lacunas encontrou na sua formação – Engenharia Civil



A grande lacuna, que urge resolver, é a falta de experiência prática e de estágios — aspecto que surge repetidamente nas respostas livres das perguntas finais. As tecnologias actuais desempenham também um papel importante, tal como as componentes de preparação para a gestão e o empreendedorismo. Trata-se de um ponto que deverá ser comunicado e incentivado a melhorar nos cursos de Engenharia Civil e noutras áreas afins, constituindo uma das conclusões mais relevantes deste estudo.

Satisfação com o curso

Uma das respostas mais relevantes no domínio da satisfação diz respeito à pergunta clássica: “**Está arrependido da escolha do curso?**”. Esta questão permite avaliar com particular precisão o grau de realização pessoal e profissional dos diplomados, bem como a sua percepção sobre a adequação entre formação e trajecto profissional.

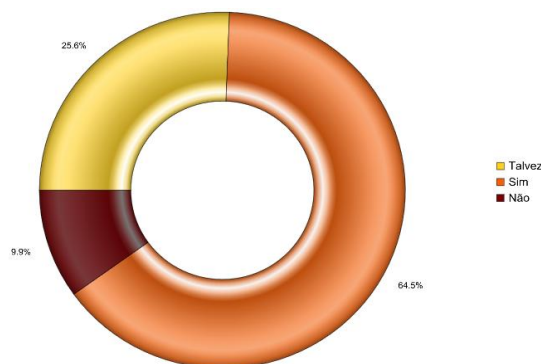
Neste caso, os resultados são animadores: apenas cerca de **10% dos respondentes manifestaram arrependimento claro** em relação à escolha do curso. A maioria revela-se satisfeita ou globalmente positiva, ainda que identifique limitações na componente prática e nas oportunidades de progressão.

Este é, portanto, um sinal encorajador de que, apesar das melhorias necessárias, os cursos de Engenharia na província de Luanda **estão a corresponder às expectativas fundamentais dos seus diplomados**, contribuindo para a construção de percursos profissionais coerentes com a formação recebida.

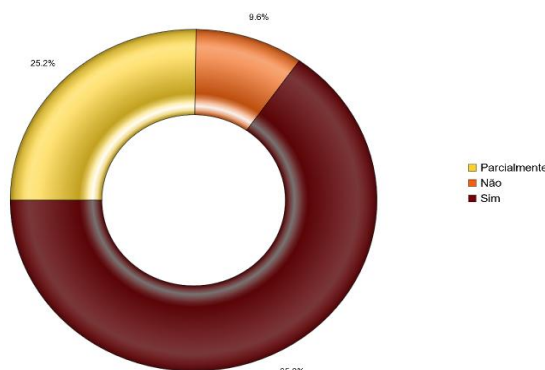
O prestígio do curso e a percepção da sua empregabilidade evidenciam-se na questão seguinte. De facto, **a maioria dos recém-diplomados mostra-se satisfeita com as perspectivas de empregabilidade do curso**, sendo apenas os que se encontram ainda desempregados a expressar opiniões mais negativas — embora, mesmo entre estes, se observe algum optimismo quanto às potencialidades da formação em Engenharia Civil.

As respostas desfavoráveis, cerca de **10%**, coincidem em grande parte com os inquiridos que manifestaram arrependimento pela escolha do curso, correspondendo, na sua maioria, aos diplomados que permanecem sem colocação profissional.

Hoje escolheria o mesmo curso? – Engenharia Civil



O seu curso tem boas perspectivas de empregabilidade em Angola? – Engenharia Civil



Intenções de Emigração e Implicações para Angola

Um dos resultados mais expressivos deste estudo é o facto de **73% dos diplomados afirmarem considerar a possibilidade de emigrar**. Este dado é particularmente significativo, pois reflecte não apenas o impacto das limitações actuais do mercado de trabalho nacional, mas também uma percepção de que as oportunidades de progressão e valorização profissional fora do país poderão ser mais atractivas.

Embora a mobilidade internacional de jovens qualificados possa ter aspectos positivos — como o acesso a experiências profissionais diversificadas, novas tecnologias e contextos organizacionais mais exigentes —, **o risco de perda de capital humano é elevado**. Caso estes diplomados optem por emigrar **após adquirirem experiência e competências técnicas em Angola**, o país enfrentará um duplo custo:

1. **O custo directo da formação** — suportado em grande medida pelo Estado e pelas famílias, através de universidades públicas, bolsas e investimentos educativos;
2. **O custo indirecto da perda de talento**, traduzido na saída de profissionais produtivos, com capacidade de inovação e potencial de liderança, cuja substituição é lenta e dispendiosa.

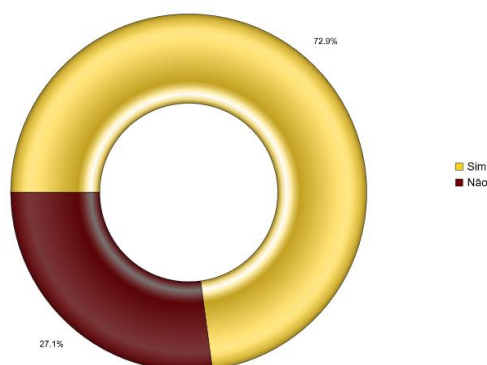
Esta **“fuga de cérebros”** pode ter impactos estruturais, reduzindo a capacidade de resposta técnica em sectores estratégicos como a engenharia, as infra-estruturas, a economia e a gestão pública. Além disso, a perda de quadros experientes compromete o efeito multiplicador que estes poderiam gerar através da formação de novas gerações e da transferência de conhecimento dentro do país.

A médio prazo, este fenómeno poderá **fragilizar a base produtiva e tecnológica de Angola**, tornando mais difícil o cumprimento das metas de diversificação económica previstas no *Plano de Desenvolvimento Nacional 2023–2027* e na *Estratégia Angola 2050*.

Por outro lado, importa reconhecer que muitos jovens não rejeitam o país, mas sim **procuram condições de trabalho dignas, estáveis e compatíveis com o seu nível de qualificação**. Se forem criados mecanismos que incentivem o regresso — programas de reentrada, oportunidades de carreira no sector público e privado, e projectos de cooperação científica —, a emigração poderá converter-se num ciclo virtuoso de circulação de competências, e não numa perda definitiva de talento.

Em síntese, o elevado desejo de emigração entre os diplomados constitui um sinal de alerta: **sem políticas activas de empregabilidade e valorização do trabalho qualificado, Angola arrisca transformar a sua juventude formada num dos seus principais factores de exportação involuntária.**

Já considerou emigrar por falta de oportunidades no país? – Engenharia Civil



A análise deste histograma de respostas é muito clara:

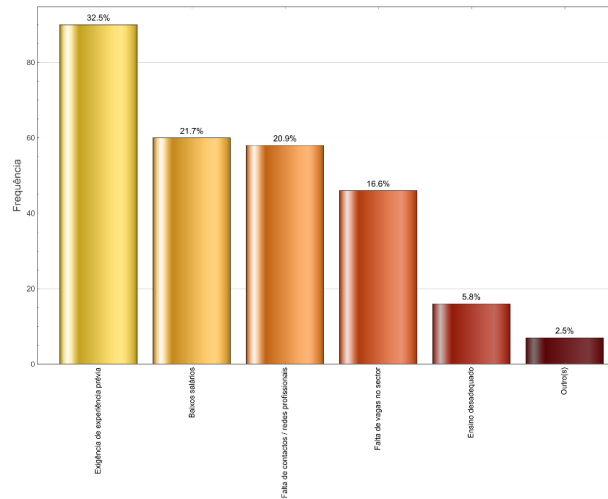
1. **Predomínio da falta de experiência prática e de estágios**

É a **dificuldade mais citada**, superando com larga margem todas as outras.

Confirma a percepção já expressa noutros pontos do relatório de que a **ligação entre a formação teórica e o mercado de trabalho é fraca**, com lacunas graves na transição entre a universidade e a prática profissional.

Este resultado reforça a necessidade de **integração de estágios curriculares, laboratórios aplicados e aprendizagem baseada em projectos**.

Que factores mais dificultam a empregabilidade na sua área? – Engenharia Civil



2. Baixas remunerações

Constituem o **segundo grupo de dificuldades mais apontado**.

Indicam que, mesmo quando existe inserção profissional, **a estabilidade e a valorização salarial são reduzidas**, o que contribui para a insatisfação e potencia a intenção de emigrar.

3. Falta de contactos e falta de vagas

Aparece em posição intermédia, mostrando que **o mercado de trabalho em Angola absorve de forma limitada os novos engenheiros**.

Este factor poderá estar associado à **escassez de grandes projectos de obras públicas e privadas** em anos recentes.

Síntese Interpretativa

O histograma confirma uma **coerência entre as percepções subjectivas dos diplomados e os indicadores objectivos do mercado de trabalho**. As dificuldades concentram-se menos na escolha do curso e mais na **transição para o exercício profissional efectivo**, com ênfase nas condições de inserção e progressão.

Em termos de política educativa e institucional, o gráfico aponta para três prioridades claras:

1. **Reforçar a prática e os estágios** nos curricula de Engenharia Civil.
2. **Melhorar a articulação universidade-empresa**, incluindo protocolos de formação dual.
3. **Valorizar salarialmente e socialmente o trabalho técnico**, reduzindo o risco de desmotivação e emigração precoce.

5.2 Análise da Pergunta de Resposta Aberta Engenharia Civil

Estas respostas abertas, mais uma vez, constituem uma fonte insubstituível de evidência qualitativa: são a voz directa dos diplomados, colhida quando transitam da formação para o mercado de trabalho. A sua importância decorre de três factores. Primeiro, captam nuances que os questionários fechados não alcançam — motivações, frustrações, expectativas e propostas concretas — permitindo compreender o “porquê” por detrás dos números. Segundo, a diversidade de experiências e contextos reforça a validade externa: quando múltiplos respondentes, de instituições e percursos distintos, convergem em temas como **estágios, prática em contexto real, alinhamento curricular e transparência no recrutamento**, estamos perante padrões robustos. Terceiro, a riqueza descritiva destas narrativas fornece pistas operacionais: **que softwares introduzir, que parcerias celebrar, como estruturar estágios e mecanismos de inserção profissional**.

Curiosamente, as preocupações são semelhantes às dos engenheiros civis mas mais dispersas e menos focadas.

Usadas de forma sistemática — com **codificação temática, contagem de menções e triangulação com indicadores quantitativos** — estas respostas permitem extrair conclusões gerais fiáveis e acções

prioritárias. Em suma, este material não é apenas opinião: **é conhecimento aplicado**, produzido por quem vive a realidade no terreno. É, verdadeiramente, **a voz dos diplomados**.

Resultados quantitativos (Economia)

Tema (preocupação/proposta)	Menções (n)	% dos respondentes
Estágios e prática em contexto real (obrigatórios, desde cedo; “mão na massa”, visitas a obra, capstone)	86	71%
Exigência de experiência / 1.º emprego difícil (pede-se flexibilidade e portas de entrada)	79	65%
Valorização dos quadros nacionais / angolanização; preferência por expatriados e disparidade salarial	68	56%
Infra-estruturas e qualidade de ensino (laboratórios, bibliotecas, docentes, fiscalização das IES)	61	50%
Alinhamento curricular com o mercado (AutoCAD/Revit/Orçamentação, gestão de obra, tecnologia, sustentabilidade)	57	47%
Parcerias universidade–empresa e departamentos de inserção (protocolos com metas de acolhimento)	54	45%
Remuneração/condições salariais (revisão de tabelas, políticas em empresas estrangeiras)	41	34%
Transparência e mérito (combate a tráfico de influência/nepotismo; concursos claros)	29	24%
Certificações e competências complementares (liderança, segurança, orçamento, fiscalização, normas)	27	22%
Política pública (leis de valorização dos nacionais; programas de estágios)	26	21%
Padronização e especializações (grellhas comuns, trilhos por sub-áreas)	18	15%
Estágios remunerados / apoio logístico (transporte, alimentação)	16	13%
Redes/feiras/mentoria (networking com sector)	14	12%
Projectos reais académicos com entidades públicas (conceção/execução em contexto real)	12	10%

Nota de método. Cada respondente conta no máximo **uma vez por tema** (evita sobrecontagem em respostas longas). Por isso, a soma das menções **excede 121** (multitema). As percentagens referem a “% de respondentes que tocaram no tema”.

O que está por detrás dos números

1) Ponte teoria–obra é o “nó górdio”

Surge com força a ideia de que **a engenharia civil se aprende em obra**. Pede-se **estágio curricular obrigatório** (idealmente desde o 3.º ano), **visitas técnicas, laboratórios a funcionar e projectos aplicados** (incluindo capstone com entidades reais). Sem isto, os recém-licenciados **batem na parede** da exigência de experiência.

2) Experiência exigida sem portão de entrada

É recorrente o “**paradoxo da experiência**”: pedem 2–5 anos para vagas juniores. A solução apontada nas respostas é **programas de transição** (estágio profissional + mentoria + avaliação), com **critérios claros de progressão**.

3) Valorização dos nacionais e assimetria com expatriados

Muitas menções a **preferência por estrangeiros** e **disparidade de salários/regalias**. Propõem-se **políticas de angolanização com metas** e fiscalização, mantendo **exigência técnica**.

4) Currículo e equipagem

Pedem **AutoCAD/Revit/Primavera/Orçamentação, gestão de obra, segurança, fiscalização, sustentabilidade e inovação digital**; e **docentes actualizados**. As referências a **laboratórios, bibliotecas e equipamentos** aparecem com frequência — é preciso **levá-los a funcionar**.

5) Parcerias com metas

Para além de “ter protocolo”, querem-se **metas de acolhimento** (n.º de estagiários por semestre) e **planos de estágio com objectivos de aprendizagem** (evitar “despachar” estagiários).

6) Condições salariais e dignidade

Há quem sublinhe **salários desajustados** face à exigência da função; pedido de **revisão** especialmente em empresas estrangeiras.

7) Integridade do sistema

São assinalados **nepotismo/tráfico de influência**, com pedidos de **transparência** nos processos e fiscalização das IES (qualidade docente, proibição de práticas impróprias).

Recomendações accionáveis (curto–médio prazo) dos jovens diplomados

Medida	Como	Indicadores de sucesso
Estágio curricular obrigatório (≥ 320 h)	Protocolos com metas de acolhimento; plano de estágio com objectivos; avaliação tripartida	% finalistas com estágio; satisfação empresa/ estudante; % contratação pós-estágio
Laboratórios “vivos” e visitas	Plano semestral de práticas; manutenção/equipamento mínimo; calendário de visitas a obra	nº horas de prática/ UC; nº visitas; auditorias internas
Cadeira de Gestão de Obra + Orçamentação + Segurança	Projecto integrador com orçamento, planeamento e QSS	aprovação do projecto capstone; feedback de empresas
Gabinete de Inserção Profissional	Matching estudantes–empresas; feiras; mentoria; base de dados	nº estágios/semestre; tempo até 1.º emprego
Carta de parceria	Tabela de tarefas e bolsas/apoios (transporte/ refeição) para estágios longos	% estágios remunerados/ compensados
Programa de valorização de quadros nacionais	Metas de contratação, auditoria salarial, formação on-the-job	rácios nacional/expatriado; gap salarial
Transparência e ética	Guias de recrutamento; canais de denúncia; fiscalização IES	nº processos com relatório público; auditorias positivas

Notas relevantes

- **3 em cada 4** respondentes pedem **prática e estágios estruturados**.
- **2 em cada 3** denunciam o bloqueio da **experiência exigida** no 1.º emprego.
- **1 em cada 2** pedem **valorização dos nacionais** e **equipagem/qualidade nas IES**.
- O pacote mínimo para virar o jogo: **estágio obrigatório + laboratórios operacionais + parcerias com metas + gabinete de inserção**. Com isto, o **funil 0 – experiência – 1.º emprego** encurta.

5.3 KPIs de Empregabilidade (propostos)

5.3.1 Cobertura & Inserção

- **Taxa de Inserção a 6 meses (TI-6)** =% de diplomados empregados (ou em estágio remunerado) 6 meses após a conclusão.
- **Meta 2026:** ≥ 60% | **2030:** ≥ 70%

- *Justificação*: mede a eficácia imediata da transição ensino-trabalho e a capacidade de absorção do mercado. É o principal indicador de sucesso das políticas de empregabilidade jovem.
- **Tempo Mediano ao 1.º Emprego (TME)** (meses).
- **Meta 2026:** ≤ 6 | **2030:** ≤ 4
- *Justificação*: reflecte a rapidez da integração profissional e a eficiência dos mecanismos de orientação e inserção; quanto menor o tempo, maior a pertinência formativa.
- **Taxa de Desemprego de Recém-Diplomados (TURD).**
- **Linha de base (Eng. Civil):** ~35% | **Meta 2030:** ≤ 20%
- *Justificação*: indica o desfasamento entre oferta de quadros e procura efectiva. A sua redução traduz melhor planeamento e maior articulação universidade-empresa.

5.3.2 Qualidade do Vínculo & Retenção

- **% de Contratos Permanentes aos 12 Meses (CP-12)** entre os colocados.
- **Meta 2026:** ≥ 40% | **2030:** ≥ 55%
- *Justificação*: avalia a estabilidade do emprego obtido e a capacidade das empresas em reter talento qualificado.
- **Taxa de Conversão de Estágios em Emprego (CE).**
- **Meta 2026:** ≥ 35% | **2030:** ≥ 50%
- *Justificação*: mede a eficácia dos programas de estágio como porta de entrada no mercado; indicador directo da qualidade das parcerias universidade-empresa.

5.3.3 Formação Prática & Alinhamento

- **% de Diplomados com Estágio Curricular Estruturado (EC).**
- **Meta 2026:** ≥ 70% | **2030:** ≥ 90%
- *Justificação*: traduz a incorporação de prática real na formação e a aproximação entre ensino e contexto profissional.
- **Índice de Alinhamento Curricular (IAC)** =% de unidades curriculares com componentes práticas ou uso de software sectorial (AutoCAD, Revit, Primavera, Stata, R, Python, Power BI).
- **Meta 2030:** ≥ 70%
- *Justificação*: avalia a modernização curricular e a adequação das competências às exigências do mercado tecnológico.
- **% de Laboratórios Funcionais (LF)** (com plano de práticas, equipamento e manutenção activa).

- **Meta 2026:** $\geq 60\%$ | **2030:** $\geq 85\%$
- *Justificação:* indica a capacidade institucional de sustentar aprendizagem aplicada e formação experimental de qualidade.

5.3.4 Equidade & Valorização

- **Gap Salarial Nacional/Expatriado (GSE)** em funções equivalentes.
- **Meta:** redução anual $\geq 5\%$
- *Justificação:* promove justiça remuneratória e incentiva a permanência de quadros nacionais qualificados.
- **Participação Feminina em Engenharia Civil (PF-EC).**
- **Meta 2030:** $\geq 35\%$ das vagas/estágios
- *Justificação:* incentiva a inclusão e reduz assimetrias de género em sectores técnicos estratégicos.
- **Índice de Transparência de Recrutamento (ITR)** =% de processos com critérios e resultados publicados.
- **Meta 2026:** $\geq 60\%$ | **2030:** $\geq 80\%$
- *Justificação:* reforça a confiança no sistema, combate o nepotismo e assegura mérito e equidade no acesso ao emprego.

5.3.5 Risco de Saída de Talento

- **Intenção de Emigração (IE)** (Eng. Civil observada: 73%).
- **Meta 2030:** $\leq 50\%$
- *Justificação:* indicador-alerta da insatisfação profissional; a sua redução reflecte melhoria das condições internas e retenção de capital humano.
- **Taxa de Regresso (TR)** em programas de reentrada (12–24 meses).
- **Meta 2030:** $\geq 20\%$ dos participantes
- *Justificação:* mede a eficácia de políticas de “circulação de cérebros” e o reaproveitamento de talento formado no exterior.

Fica assim apresentado o conjunto de KPIs coerente com o anterior PNFQ, o PDN 2023–2027 e o ACH 2023-2037, orientado para **monitorizar resultados concretos, comparáveis e accionáveis** da política nacional de empregabilidade.

5.4 Recomendações – Engenharia Civil

1. **Estágio curricular obrigatório e estruturado** ($\geq 240-320$ h) desde o 3.º ano, com **planos de aprendizagem**, supervisão tripartida e avaliação, em regime de **formação dual** quando possível. Associar **bolsa/apoio logístico** (transporte/refeição) para garantir inclusão.
2. **Carta de Parceria Universidade–Empresa–Administração Pública** com **metas de acolhimento** (n.º de estagiários/semestre por instituição) e **taxas de conversão** em emprego. Criar **Gabinetes de Inserção Profissional** (matching, feiras, mentoria, coaching CV/entrevista).
3. **Reforma curricular orientada a resultados**: módulos práticos e integradores (capstone) em **gestão de obra, segurança, orçamentação, BIM, sustentabilidade** (Eng. Civil) e **análise de dados, regulação, finanças aplicadas, economia digital** (Economia). Tornar **softwares sectoriais** parte da avaliação (AutoCAD/Revit/Primavera; Stata/R/Python/Power BI).
4. **Laboratórios “vivos”** e **visitas técnicas** com planos semestrais, manutenção e métricas (horas de prática/UC; auditorias internas).
5. **Transparência e mérito**: publicação de **critérios e resultados** de recrutamento/estágio; criação de **canais de denúncia**; **observatórios de empregabilidade** por instituição, com dashboards públicos (TI-6, TME, CE, CP-12).
6. **Valorização de quadros nacionais**: metas de contratação e **auditorias salariais** para reduzir o **gap nacional/expatriado**; trilhos de **formação on-the-job**.
7. **Programas, exemplo “Primeiro Emprego Qualificado”** (sector público e privado) com **quotas de vagas júnior** e rotatividade de 12 meses; **incentivos fiscais** ou de contratação para as empresas aderentes.
8. **Empreendedorismo e reentrada**: incubadoras universitárias, micro-bolsas, concursos de ideias; **programas de regresso** para quem emigrou (vagas-ponte, reconhecimento de experiência).
9. **Equidade**: **metas de participação feminina** em Eng. Civil; bolsas e mentoria dedicadas; **monitorização de vieses** de género/idade nos concursos.
10. **Governança por KPIs**: integrar os KPIs acima nos **contratos-programa** das IES e nos relatórios anuais do ACH/PDN; **financiamento competitivo** atrelado a resultados (TI-6, CE, IAC, LF, ITR).

5.5 Conclusões — Engenharia Civil

A análise da empregabilidade dos diplomados em Engenharia Civil revela um quadro misto, combinando sinais encorajadores com desafios estruturais persistentes. A maioria dos recém-formados demonstra satisfação com o curso e optimismo quanto ao futuro profissional, reconhecendo a qualidade teórica da formação recebida. Contudo, as respostas quantitativas e qualitativas evidenciam lacunas significativas na **transição entre o ensino e o mercado de trabalho**. Cerca de **35% dos inquiridos permanecem desempregados**, e apenas **47.9% trabalham a tempo inteiro**, o que indica uma fraca absorção inicial por parte do tecido económico nacional.

As principais fragilidades identificadas prendem-se com a **ausência de experiência prática e de estágios obrigatórios**, a **precariedade contratual** (com apenas 28% de vínculos permanentes) e os **salários baixos**, que fomentam desmotivação e **intenção de emigração elevada (73%)**. Persistem também desigualdades de género, com menor presença e empregabilidade das mulheres, e a percepção de **preferência por quadros expatriados**.

Apesar destas limitações, os diplomados reconhecem o potencial estratégico da engenharia civil para o desenvolvimento de Angola. O estudo conclui que a **melhoria da empregabilidade** neste sector depende de **reformas curriculares orientadas para a prática**, da **integração sistemática de estágios supervisionados**, da **valorização do talento nacional** e de **maior articulação entre universidades, empresas e administrações públicas**. Sem estas medidas, o país arrisca desperdiçar uma geração de jovens qualificados essencial à sua modernização.

Inquérito aos Diplomados em Economia – Análise Quantitativa

A amostra foi de 208 elementos, nas páginas seguintes descrevemos os resultados e apresentamos os gráficos e histogramas com comentários sobre as diferentes medidas da empregabilidade, satisfação e as respostas dos diplomados aos desafios colocados.

6.1 Dados Gerais

Idade

N: 208

Média: 29.3

Mediana: 25.5

Moda: 27

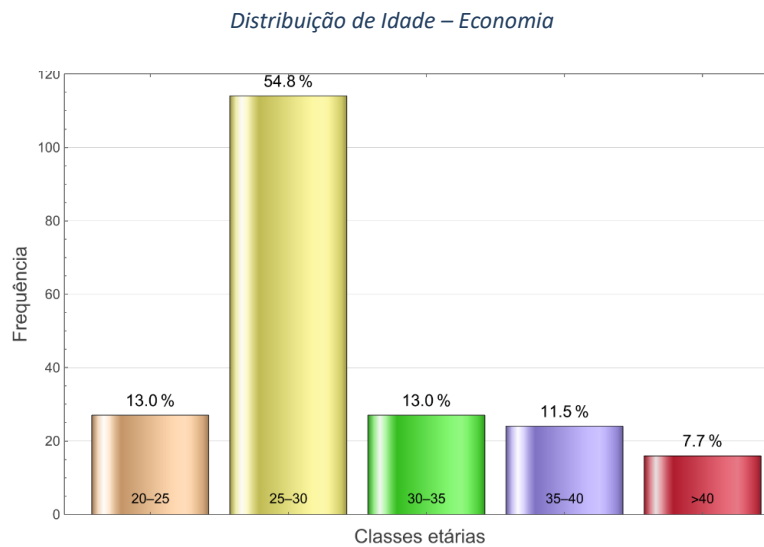
Desvio-padrão: 5.8

Mínimo: 21

Máximo: 54

Q1: 26 (Quartil 1)

Q3: 31

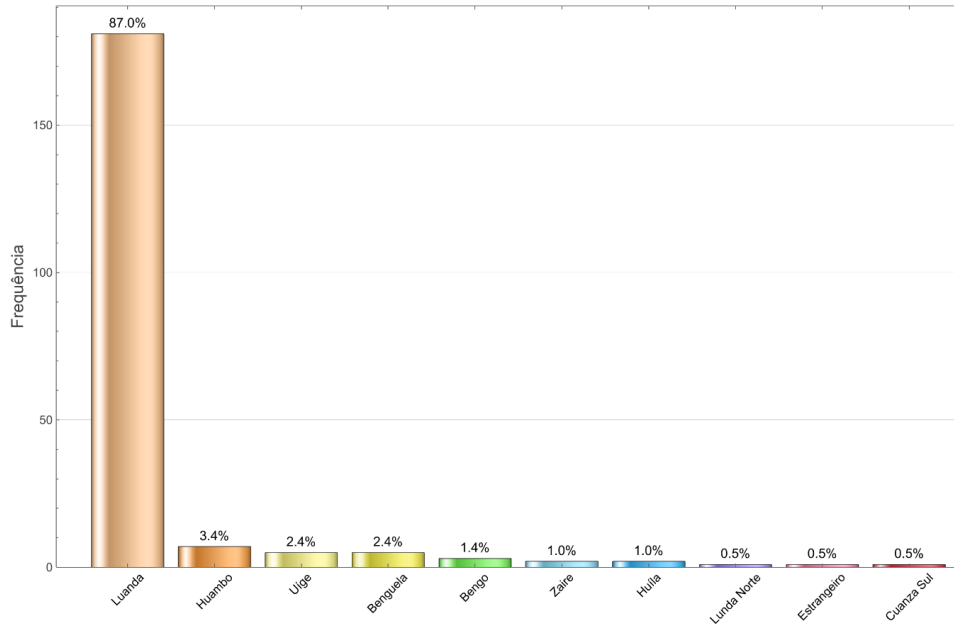


A amostra encontra jovens, ainda próximos da recente conclusão dos seus estudos, mas com alguma experiência do mercado de trabalho, como poderemos constatar da análise das respostas seguintes, de facto a estrutura etária segue de muito perto a da engenharia civil.

Residência actual

A esmagadora maioria dos inquiridos reside na província de Luanda, havendo muito poucos diplomados (respondentes) que emigraram ou que residam noutras províncias.

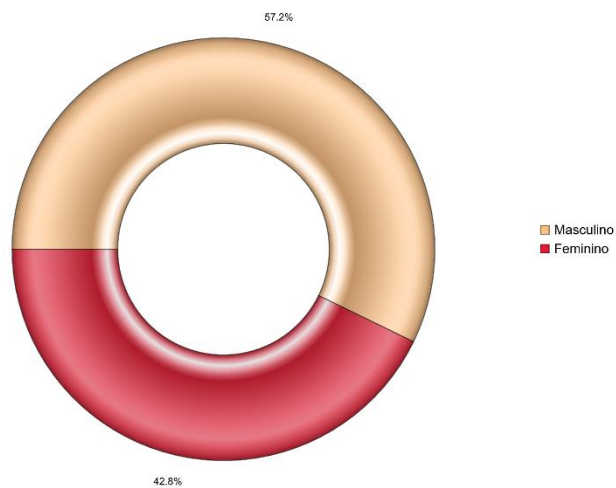
Distribuição de Residência – Economia



Sexo

A maioria dos diplomados em Economia é masculina, mas com uma menor diferença do que na engenharia. Será importante, no futuro, motivar as jovens angolanas para a importância das disciplinas técnicas na área da economia, gestão e finanças, na capacitação do capital humano angolano.

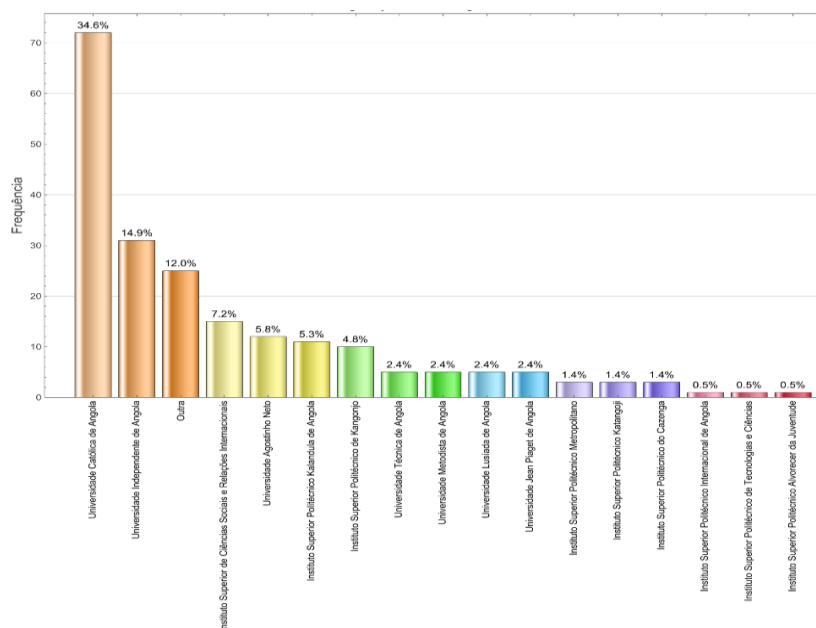
Distribuição por Sexo – Economia



Diplomados por Instituição de Ensino

Voltamos a apresentar, a título meramente indicativo, as instituições mais representativas dos diplomados respondentes ao inquérito.

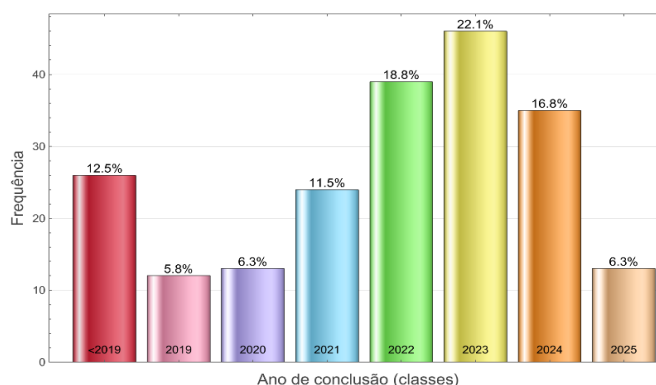
Distribuição por Instituição Economia



Ano de conclusão

O ano de conclusão apresenta-se no próximo histograma de frequências. Como se pode constatar a amostra representa uma classe de diplomados recentes, predominando os últimos três anos, incluindo o corrente ano.

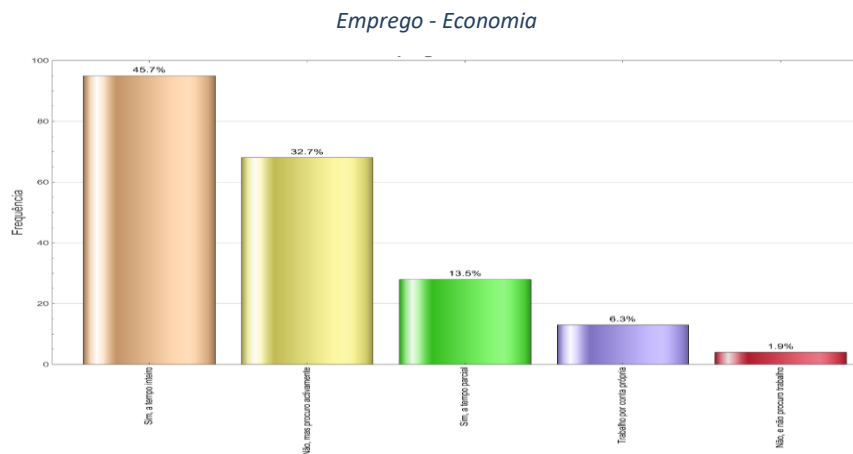
Distribuição do ano de Conclusão – Economia



A média de tempo decorrido entre a conclusão do curso e o tempo presente é de 3.3 anos e com mediana 3, também. O ano mais frequente de conclusão é o ano de 2023.

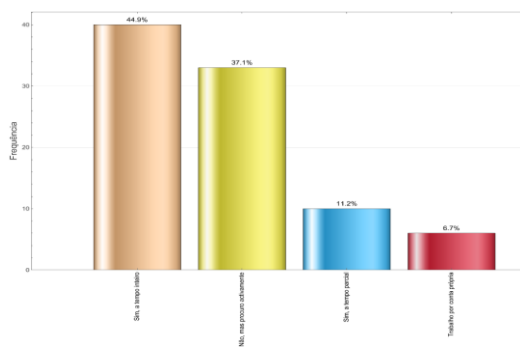
Empregabilidade do Curso de Economia

O histograma seguinte é dos mais importantes deste estudo, pois indica-nos de forma quantitativa qual a taxa de emprego dos recém-diplomados em Economia. Podemos constatar que quase 33% dos respondentes estão desempregados, um factor que poderemos esclarecer nas próximas questões, em que se densifica o factor temporal. Apenas 45.7% dos recém-diplomados tem trabalho a tempo inteiro, trabalhando 13.5% a tempo parcial e 6.3% por conta própria.

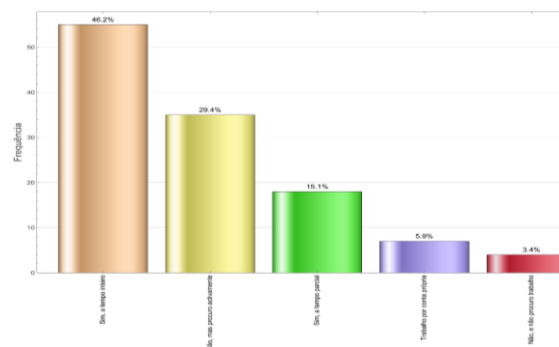


Quando subdividimos a amostra por sexo, os resultados são menos favoráveis às mulheres do que aos homens com uma taxa de desemprego superior. Outro factor interessante, contrastando com a engenharia civil, é que há representação de mulheres a trabalhar por conta própria, superior inclusivamente à dos correspondentes masculinos, o que revela também alguma capacidade de empreendedorismo das mulheres nesta área do conhecimento.

Emprego Feminino – Economia



Emprego Masculino – Economia



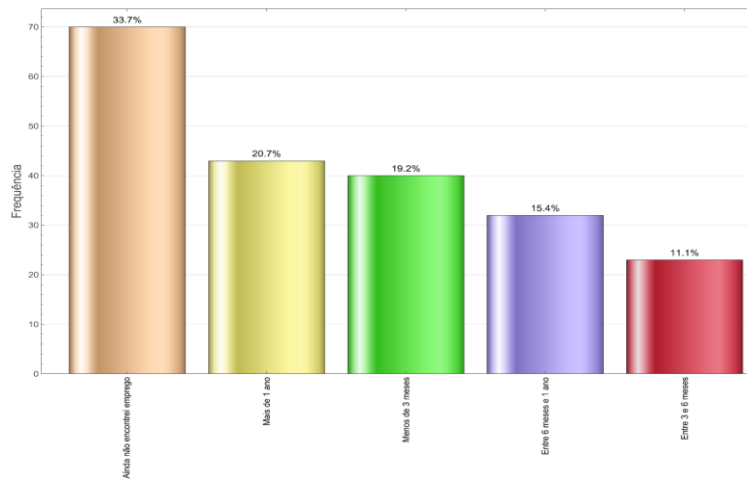
Existe ainda um trabalho a realizar na capacitação e igualdade da mulher angolana que também passa pela captação do talento feminino para áreas da economia, apesar de uma menor desigualdade do que na engenharia, a economia ainda mostra um número inferior de diplomadas.

Demora a encontrar o emprego

Este importante indicador revela-se pior do que no sector da engenharia civil, no tempo que demora a

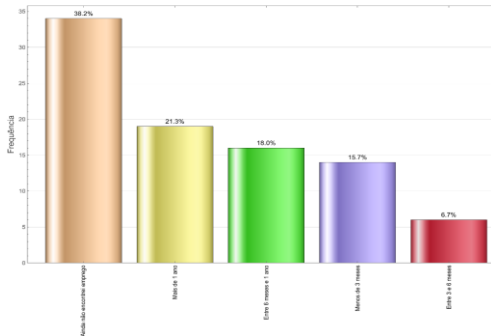
encontrar o primeiro trabalho. A taxa dos que não encontrou o primeiro emprego, cerca de 33.7%, elevada. Se somarmos todos os diplomados, constatamos que apenas 45.7% destes conseguiram o emprego em menos de um ano. Um número que merece reflexão.

Demora em obter o 1º Emprego – Economia

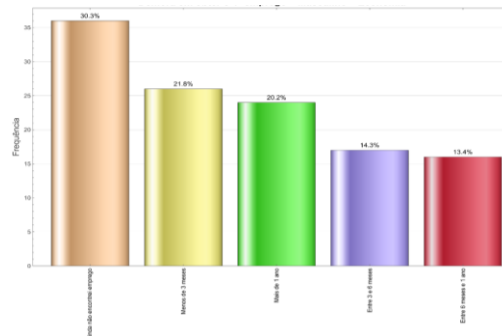


No caso das mulheres as percentagens são piores, tendo 40.4% destas encontrado o primeiro emprego em menos de um ano, enquanto 44.9% dos homens o conseguiram em menos de um ano.

*Demora em obter o 1º Emprego
Feminino – Economia*



*Demora em obter o 1º Emprego
Masculino – Economia*

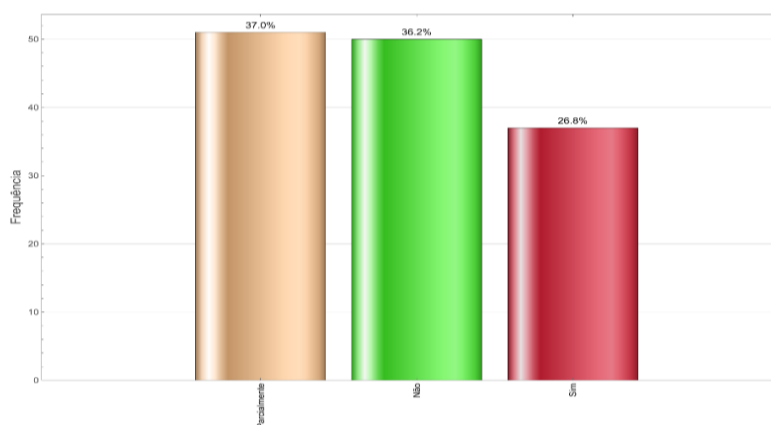


Este indicador revela que as mulheres têm mais dificuldade em entrar no mercado de trabalho atempadamente, o que, mais uma vez, tem de ser revisto.

Área de trabalho e especialidade

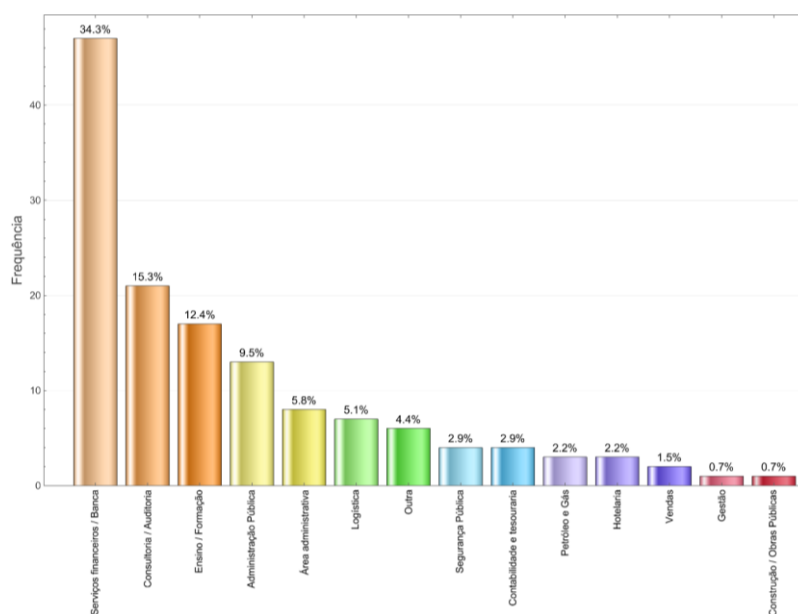
As respostas a esta questão revelam que os economistas recém-diplomados estão numa percentagem mais elevada do que os engenheiros fora da sua área de formação. Grande parte dos inquiridos 36.2% considera que não e 37% indica que está parcialmente na sua área de formação, havendo apenas 26.8% que está plenamente convicto que está colocado na sua área de formação.

Emprego na Área de Formação – Economia



A distribuição por área apresenta-se no histograma seguinte. Serviços financeiros e banca são a classe mais frequente, mas não existe um domínio tão esmagador como na engenharia civil, em que, naturalmente, a construção dominava. Sendo a economia mais pluridisciplinar também se encontra uma maior largura no espectro das áreas de trabalho dos recém-diplomados.

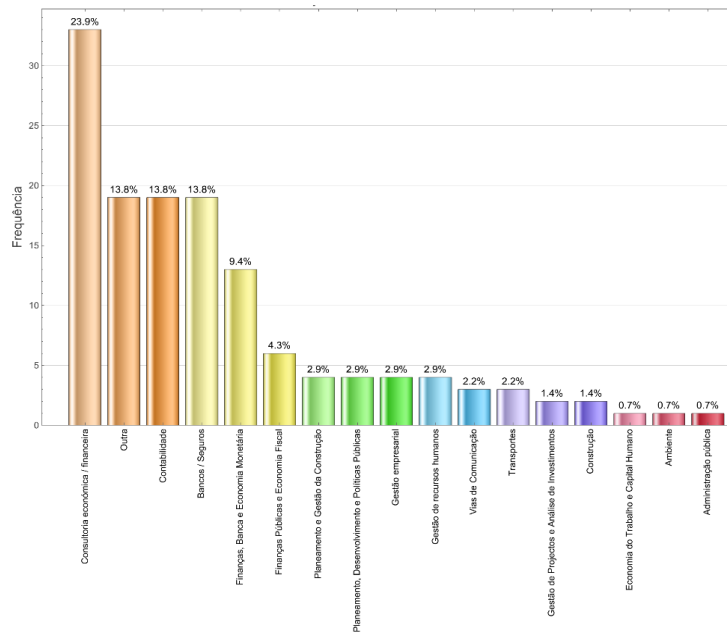
Emprego na Área de Formação – Economia



A especialidade dos diplomados pode ser encontrada no mapa de frequência seguinte. Note-se que existem áreas não enquadradas no âmbito da Economia, mas que foram indicadas pelos respondentes

no campo “outras”. Pode-se constatar que alguns diplomados trabalham fora da área específica da Economia, o que é natural, atendendo ao espectro de ensino universitário destes cursos que pode adaptar-se a diversas áreas externas à formação específica.

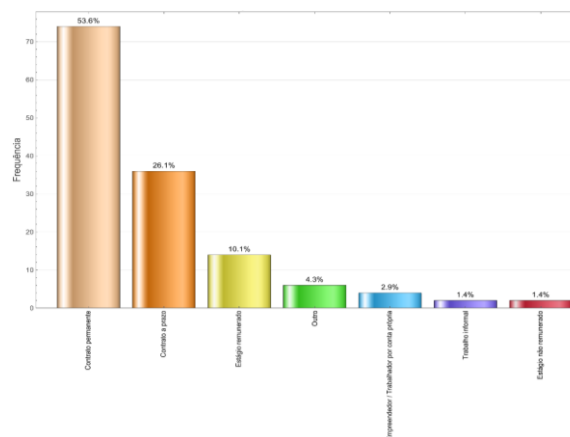
Especialidades - Economia



Tipo de contrato de trabalho

O contrato de trabalho é, sobretudo, de natureza permanente, uma situação muito diversa da engenharia civil: cerca de 54% dos diplomados com emprego possuem esse tipo de vínculo e quase 80% tem um vínculo laboral escrito.

Tipo de Contrato – Economia

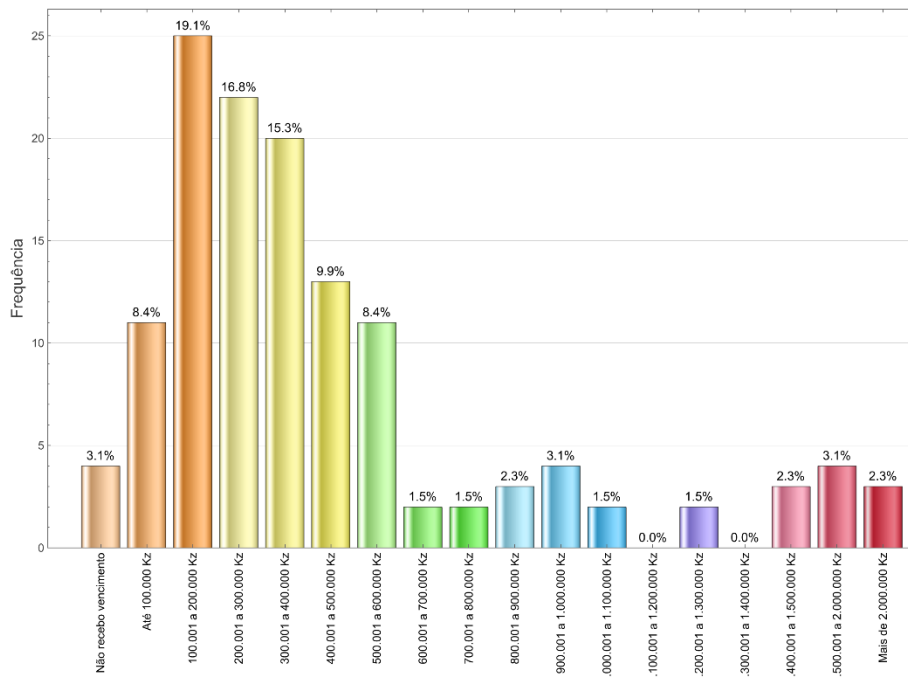


Salário

Os salários ainda são baixos. A classe mediana encontrada situa-se, de novo, entre **300 000 e 400 000**

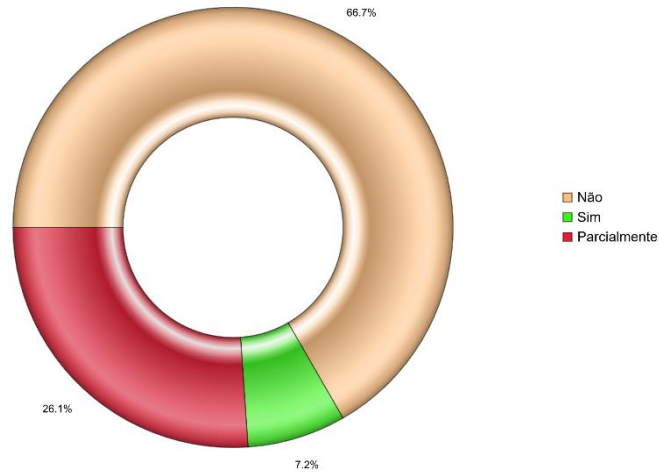
Kz, o que corresponde a aproximadamente **330 a 440 dólares norte-americanos**. Existem alguns bons salários, mas são ainda mais raros do que na engenharia civil. Para jovens diplomados, estes valores podem ser apenas indicativos das dificuldades do início de carreira e espelham também a realidade do país em termos de salários gerais; contudo, em termos internacionais, estes montantes são, mais uma vez, pouco competitivos. Tal poderá gerar, a médio e longo prazo, **tendências emigratórias**, como se constata nas respostas a essa questão mais abaixo.

Salário - Economia



O jovem recém-diplomado não se encontra satisfeito com o seu salário, como se pode constatar no diagrama seguinte. As respostas afirmativas situam-se na escala superior do espectro salarial, sobretudo quando os salários superam o milhão de Kz e, sobretudo, **junto dos empregados que auferem mais de 2 milhões. O nível de satisfação plena é de apenas 7.2%.**

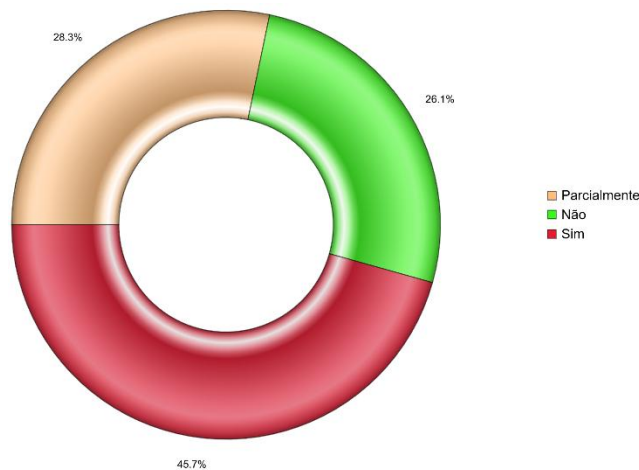
Considera o seu Salário Adequado Economia



Oportunidades de progressão na carreira e preparação para a mesma

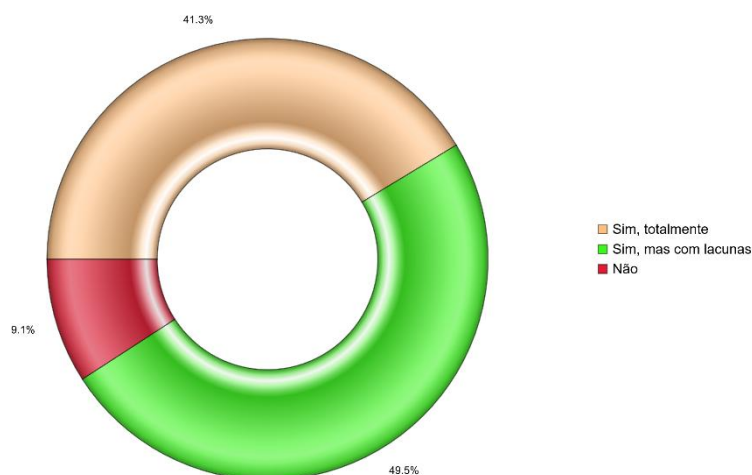
Felizmente, tal como na engenharia civil, o pessimismo com o salário do recém-diplomado em Economia é compensado com o optimismo com a progressão e oportunidades de melhoria da situação no futuro. A esmagadora maioria dos respondentes considera que tem total ou parcialmente oportunidade de progressão na carreira. O aspecto negativo é que o “não” atinge mais de um quarto dos respondentes, ao contrário dos engenheiros civis cuja resposta negativa atingia apenas metade deste valor.

Sente Oportunidades de Progressão de Carreira Economia



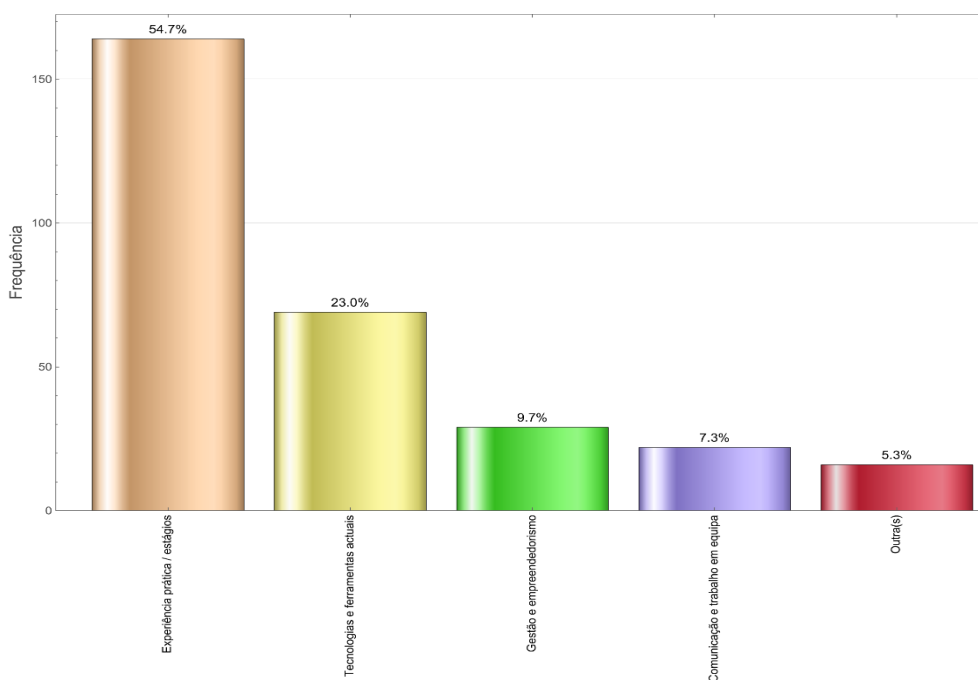
As respostas no capítulo de preparação para o mercado de trabalho são também relativamente positivas, aqui salientam-se algumas lacunas, factor que exploraremos mais abaixo. Apenas 9% declara que não está preparado para o mercado de trabalho.

A sua Formação Preparou para o Mercado de Trabalho – Economia



As lacunas mais apontadas são as indicadas no próximo histograma.

Que Lacunas encontrou na sua formação – Economia



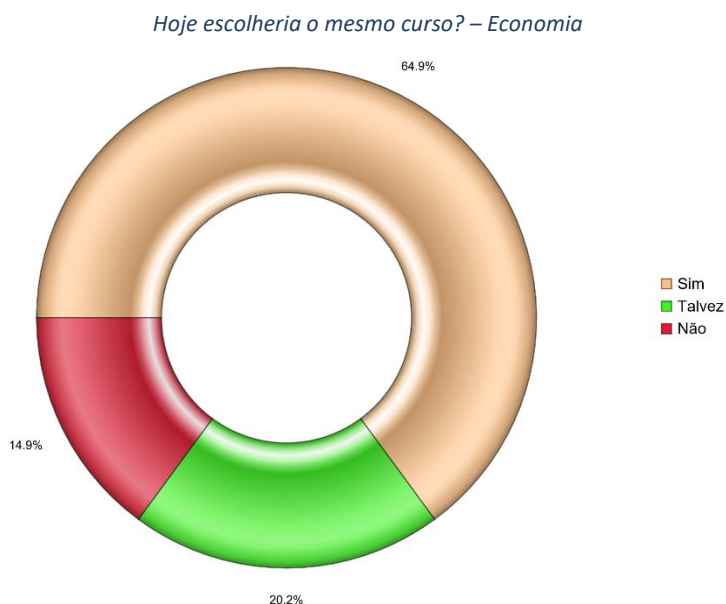
A grande lacuna, que urge resolver, é, mais uma vez, a falta de experiência prática e de estágios — aspecto que surge repetidamente nas respostas livres das perguntas finais em ambos os cursos, economia e engenharia civil. As tecnologias actuais desempenham também um papel importante, tal como as componentes de preparação para a gestão e o empreendedorismo. Trata-se de um ponto que deverá ser comunicado e incentivado a melhorar nos cursos de Economia e noutras áreas afins, constituindo uma das conclusões mais relevantes deste estudo.

Satisfação com o curso

Neste caso, os resultados também são animadores: apenas cerca de **15% dos respondentes**

manifestaram arrependimento claro em relação à escolha do curso. A maioria revela-se satisfeita ou globalmente positiva, ainda que identifique limitações na componente prática e nas oportunidades de progressão.

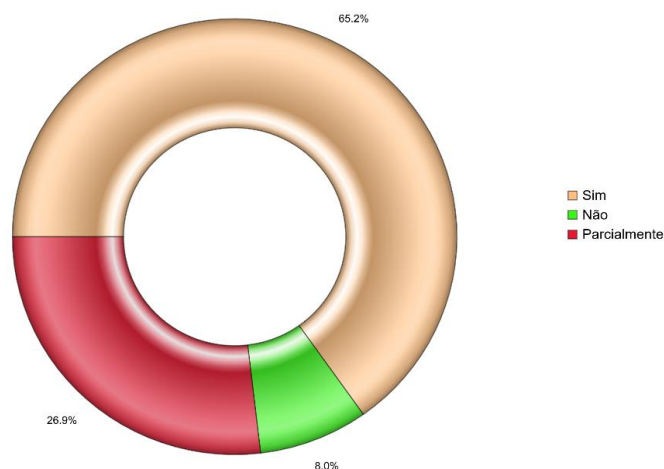
Este é, portanto, um sinal encorajador de que, apesar das melhorias necessárias, os cursos de Economia na província de Luanda **estão a corresponder às expectativas fundamentais dos seus diplomados**, contribuindo para a construção de percursos profissionais coerentes com a formação recebida. A componente dos 15% dos que não escolheria o mesmo curso tem mais baixos salários e muitos ainda não encontraram emprego ou encontraram emprego, mas não na área. O que justifica, de certa forma, o arrependimento de não terem optado por outra área de formação.



O prestígio do curso e a percepção da sua empregabilidade evidenciam-se na questão seguinte. De facto, **a maioria dos recém-diplomados mostra-se satisfeita com as perspectivas de empregabilidade do curso**, sendo apenas os que se encontram ainda desempregados a expressar opiniões mais negativas — embora, mesmo entre estes, se observe algum optimismo quanto às potencialidades da formação em Economia.

As respostas desfavoráveis, cerca de **8%**, coincidem parcialmente com os inquiridos que manifestaram arrependimento pela escolha do curso, correspondendo, na sua maioria, aos diplomados que permanecem sem colocação profissional.

O seu curso tem boas perspectivas de empregabilidade em Angola? – Economia



Intenções de Emigração e Implicações para Angola

Entre os diplomados em Economia, **59% afirmam considerar a possibilidade de emigrar**, uma percentagem inferior à registada em Engenharia Civil (73%), mas ainda assim muito elevada e preocupante. O dado traduz um **mal-estar estrutural**: embora a formação superior proporcione competências valorizadas, muitos jovens percebem que **as oportunidades de progressão e reconhecimento no mercado angolano são limitadas** face às alternativas internacionais.

A mobilidade internacional pode ter efeitos positivos — acesso a novas práticas, tecnologias e redes —, mas, se for permanente, implica um **duplo custo para o país**:

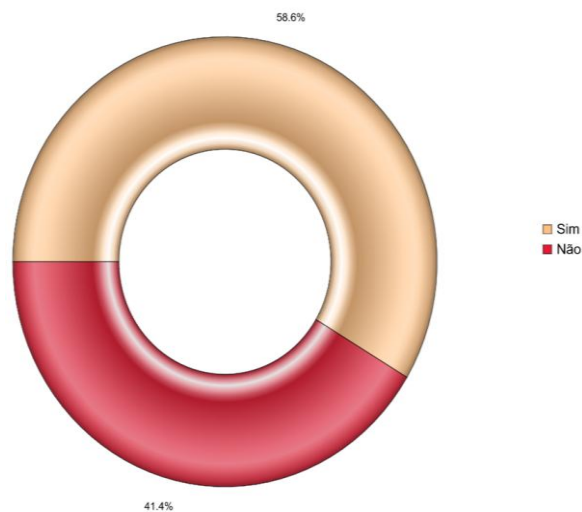
1. O **custo directo da formação**, financiada em grande parte pelo Estado e pelas famílias;
2. O **custo indirecto da perda de talento**, ao privar Angola de quadros capazes de impulsionar a inovação, a gestão pública e o desenvolvimento económico.

A saída de economistas qualificados enfraquece a base analítica e estratégica das instituições públicas e privadas, comprometendo a implementação das metas do **PDN 2023–2027** e da **Estratégia Angola 2050**, que dependem de planeamento económico e gestão eficiente de recursos.

Importa, contudo, reconhecer que estes diplomados **não rejeitam Angola**, mas procuram **condições laborais estáveis, meritocráticas e compatíveis com a sua qualificação**. Com **programas de reentrada, incentivos à carreira pública e empresarial e políticas de valorização salarial**, a emigração pode converter-se numa **circulação virtuosa de competências**, e não numa perda definitiva de capital humano.

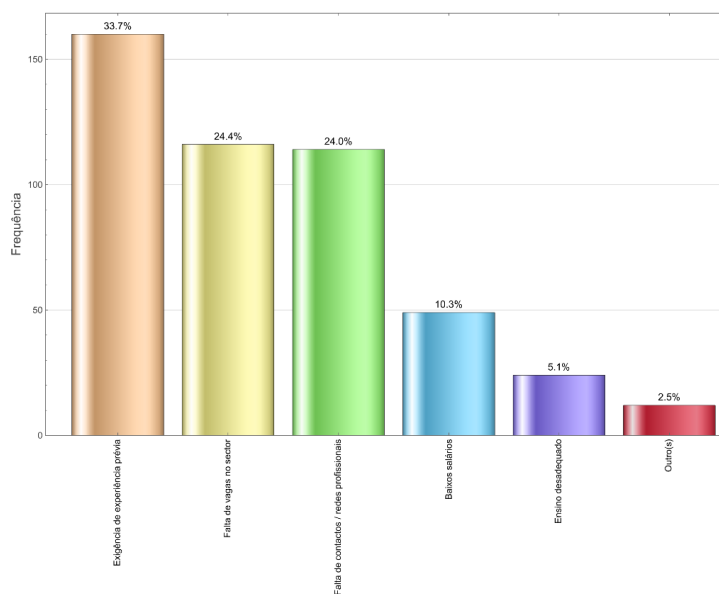
Assim, o estudo alerta: **sem medidas activas de retenção e valorização dos jovens economistas, Angola arrisca perder parte da sua elite técnica em formação** — um recurso essencial para a consolidação de uma economia diversificada e sustentável.

Já considerou emigrar por falta de oportunidades no país? – Economia



Dificuldades na empregabilidade

Que factores mais dificultam a empregabilidade na sua área? – Economia



Dificuldades na Empregabilidade — Curso de Economia

A análise do histograma de respostas dos diplomados em Economia revela um conjunto de desafios distintos, mas coerentes entre si. A **principal dificuldade apontada** é a **falta de estágios e de formação prática** (33.7%), confirmando a percepção de que o ensino da Economia em Angola continua excessivamente teórico e distante das realidades do mercado e das instituições financeiras, públicas e privadas. Este resultado reforça a urgência de integrar **estágios curriculares obrigatórios, projectos aplicados e laboratórios de simulação económica e empresarial**.

Em segundo plano surgem a **falta de vagas no mercado de trabalho** (24.4%) e a **ausência de redes e contactos profissionais** (24%). Estas respostas mostram que o sistema de ensino superior não está ainda suficientemente articulado com o sector produtivo, nem oferece mecanismos eficazes de transição universidade–emprego, como **gabinetes de inserção profissional** ou **feiras de recrutamento sectorial**.

A **baixa remuneração** (10.3%) é menos frequentemente mencionada, mas reflecte o **desalinhamento entre o nível de qualificação e o retorno salarial**, um factor que alimenta a frustração e a intenção de emigrar. Finalmente, **5.1% dos respondentes** referem **ensino desadequado**, com currículos pouco ajustados às novas competências digitais e analíticas.

Síntese interpretativa: As dificuldades concentram-se, portanto, na **transição para o primeiro emprego**, e não na formação de base. O estudo recomenda três eixos de acção prioritários:

1. Reforçar a formação prática e a integração de estágios no currículo de Economia.
2. Criar redes e parcerias activas entre universidades, empresas e entidades públicas.
3. Promover melhores condições salariais e de progressão, para evitar a emigração de jovens qualificados.

6.2 Análise da pergunta de resposta aberta Economia

Estas respostas abertas, mais uma vez, constituem uma fonte insubstituível de evidência qualitativa: são a voz directa dos diplomados, colhida quando transitam da formação para o mercado de trabalho. A sua importância decorre de três factores. Primeiro, captam nuances que os questionários fechados não alcançam — motivações, frustrações, expectativas e propostas concretas — permitindo compreender o “porquê” por detrás dos números. Segundo, a diversidade de experiências e contextos reforça a validade externa: quando múltiplos respondentes, de instituições e percursos distintos, convergem em temas como **estágios, prática em contexto real, alinhamento curricular e transparência no recrutamento**, estamos perante padrões robustos. Terceiro, a riqueza descritiva destas narrativas fornece pistas operacionais: **que softwares introduzir, que parcerias celebrar, como estruturar estágios e mecanismos de inserção profissional**.

Curiosamente, as preocupações são semelhantes às dos engenheiros civis mas mais dispersas e menos focadas.

Usadas de forma sistemática — com **codificação temática, contagem de menções e triangulação com indicadores quantitativos** — estas respostas permitem extrair conclusões gerais fiáveis e acções prioritárias. Em suma, este material não é apenas opinião: **é conhecimento aplicado**, produzido por quem vive a realidade no terreno. É, verdadeiramente, **a voz dos diplomados**.

6.2.1 Resultados quantitativos (Economia)

N = 208 respondentes

Tema (preocupação/proposta)	Menções (n)	% dos respondentes
Estágios e prática em contexto real (obrigatórios; “mão na massa”; clínicas/aplicados)	70	33.7%
Falta de vagas/oportunidades (sector público e financeiro)	51	24.4%
Falta de redes/contactos e encaminhamento (networking)	50	24.0%
Baixos salários/desvalorização	21	10.3%
Ensino desactualizado/excessivamente teórico	11	5.1%
Exigência de experiência no 1.º emprego (paradoxo)	38	18.3%
Parcerias universidade–empresa fracas (BNA, ARSEG, CMC, bancos, seguradoras)	29	13.9%
Transparência e mérito (nepotismo/concursos opacos)	24	11.5%
Especializações e trilhos aplicados (banca, regulação, dados, economia digital)	14	6.7%
Gabinetes de inserção/mentoria/feiras de emprego	19	9.1%
Docentes e métodos pedagógicos (actualização, prática, software)	15	7.2%
Investigação aplicada & empreendedorismo (incubação, projectos)	10	4.8%
Concursos públicos regulares no núcleo do sector (BNA, Bodiva, MF, etc.)	17	8.2%
Estágios remunerados/apoios logísticos (transporte/refeição)	13	6.3%
Contexto macro/políticas (inflação, dinamismo do privado)	9	4.3%

Nota de método. Cada respondente conta no máximo **uma vez por tema** (evita sobrecontagem em respostas longas). A soma das menções excede 208 (multi-tema). As % referem “% de respondentes que tocaram no tema”.

6.2.2 O que está por detrás dos números

Ponte teoria–prática é o “ponto fulcral”.

1. Pede-se **estágio curricular obrigatório** (desde 2.º/3.º ano), **clínicas de dados/política pública, laboratórios de software** (Stata, R, Python, Power BI) e **projectos aplicados** com entidades reais. Sem isto, bate-se na parede da experiência exigida.
2. **Experiência exigida sem portão de entrada.**
3. O “paradoxo” 2–5 anos para vagas juniores repete-se. Solução proposta: **programas de transição** (estágio profissional + mentoria + avaliação), com **critérios claros de progressão.**
4. **Mercado fechado e redes fracas.**

5. Poucas vagas e **concursos irregulares** em instituições-âncora; networking informal decide demasiado. Sugere-se **encaminhamento institucional** e **bases de dados de talentos**.
6. **Currículo e equipagem.**
7. Mais **econometria aplicada, finanças públicas, regulação/solvência, dados e visualização, ESG/fintech**, e docentes actualizados. **Software obrigatório** e **trabalhos práticos**.
8. **Transparência e mérito.**
9. Denúncias de **nepotismo** e processos **opacos**; pedem-se **critérios publicados, relatórios de selecção** e **auditoria externa**.
10. **Condições salariais e dignidade.**
11. Salários de entrada aquém da qualificação desmotivam e empurram para **emigração** ou **mudança de área**.
12. **Parcerias com metas.**
13. Não basta “ter protocolo”: exigem-se **metas de acolhimento** (n.º de estagiários/semestre) e **planos de estágio** com objectivos de aprendizagem.

6.2.3 Recomendações accionáveis (curto–médio prazo)

Medida	Como	Indicadores de sucesso
Estágio curricular obrigatório (≥ 320 h)	Convénios com metas de acolhimento (BNA, ARSEG, CMC, bancos, seguradoras, consultoras); plano de estágio e avaliação tripartida	% finalistas com estágio; satisfação empresa/estudante; % conversão estágio–emprego
Laboratórios de Dados & Clínicas de Política Pública	Salas com Stata/R/Python/Power BI ; datasets nacionais; projectos com MF, INE, reguladores	nº horas práticas/UC; nº projectos com parceiros; auditorias internas
UC integradora: Econometria Aplicada + BI + Compliance	Capstone com dashboard, nota técnica e policy brief; banca externa (sector)	taxa de aprovação do capstone; feedback das entidades
Gabinete de Inserção & Mentoria Sectorial	Matching com entidades, feiras de emprego , alumni mentores, base de talentos	nº estágios/semestre; tempo mediano ao 1.º emprego
Carta de parceria	Critérios de recrutamento publicados , janelas de candidatura, quotas de estágios, apoios logísticos	Índice de Transparência (% processos com critérios/resultados publicados)
Programa “Primeira Experiência”	Vagas júnior com onboarding (3–6 meses) + formação on-the-job ; avaliação padronizada	nº vagas júnior; taxa de retenção aos 12 meses
Actualização docente contínua	Formação anual em software e métodos; co-docência com profissionais	nº docentes certificados/ano; % UCs com componentes práticas
Especializações e trilhos	Ramas em Regulação & Seguros, Mercado de Capitais, Finanças Públicas & Orçamento, Economia Digital/ESG	nº trilhos activos; empregabilidade por trilho
Programa de empreendedorismo	Incubação, microcrédito semente, mentoria com banca/seguradoras	nº projectos incubados; taxa de sobrevivência 12–24 m
Monitorização contínua	Observatório de empregabilidade; dashboards por curso	publicação anual; evolução dos KPIs TI-6, TME, CE, ITR

Notas relevantes

- **1 em cada 3** respondentes pede **estágios estruturados e prática** (33.7%).
- **1 em cada 4** sinaliza **falta de vagas** (24.4%) e **redes fracas** (24.0%).
- **1 em cada 5** denuncia o **paradoxo da experiência** (~18%).
- O “pacote mínimo” para encurtar o funil **0-experiência – 1.º emprego**: **estágio obrigatório + laboratórios de dados + parcerias com metas + gabinete de inserção/mentoria + transparência nos processos**.

6.3 KPIs de Empregabilidade (propostos)

Cobertura & Inserção

- **Taxa de Inserção a 6 meses (TI-6)** =% de diplomados empregados (ou em estágio remunerado) 6 meses após a conclusão.
- **Meta 2026:** ≥ 60% | **2030:** ≥ 70%
- *Justificação:* mede a eficácia imediata da transição ensino–trabalho e a capacidade de absorção do mercado financeiro, regulatório e empresarial.
- **Tempo Mediano ao 1.º Emprego (TME)** (meses).
- **Meta 2026:** ≤ 6 | **2030:** ≤ 4
- *Justificação:* reflecte a rapidez da integração profissional e a eficiência dos mecanismos de inserção e estágios curriculares.
- **Taxa de Desemprego de Recém-Diplomados (TURD).**
- **Linha de base (Economia):** ~33% | **Meta 2030:** ≤ 20%
- *Justificação:* indica o desfasamento entre oferta de economistas e procura efectiva. A sua redução traduz melhor planeamento e articulação universidade–sector económico.

Qualidade do Vínculo & Retenção

- **% de Contratos Permanentes aos 12 Meses (CP-12)** entre os colocados.
- **Meta 2026:** ≥ 40% | **2030:** ≥ 55%
- *Justificação:* avalia a estabilidade laboral e a retenção de talento em bancos, consultoras, ministérios e reguladores.
- **Taxa de Conversão de Estágios em Emprego (CE).**
- **Meta 2026:** ≥ 35% | **2030:** ≥ 50%
- *Justificação:* mede a eficácia dos estágios e parcerias universidade–empresa–Estado como porta de entrada para o mercado formal.

Formação Prática & Alinhamento

- **% de Diplomados com Estágio Curricular Estruturado (EC).**
- **Meta 2026:** ≥ 70% | **2030:** ≥ 90%
- *Justificação:* traduz a incorporação da prática profissional e a integração de projectos aplicados com entidades como o **BNA, ARSEG, CMC, MF** e instituições financeiras.
- **Índice de Alinhamento Curricular (IAC)** =% de unidades curriculares com componentes práticas ou uso de software sectorial (*Stata, R, Python, Power BI, Excel avançado*).
- **Meta 2030:** ≥ 70%

- *Justificação*: avalia a modernização curricular e a adequação das competências digitais e analíticas às exigências do mercado.
- **% de Laboratórios e Clínicas Funcionais (LF)** (com plano de práticas, equipamentos e ligação institucional activa).
- **Meta 2026**: ≥ 60% | **2030**: ≥ 85%
- *Justificação*: indica a capacidade das IES de sustentar aprendizagem aplicada e simulação económica e financeira.

Equidade & Valorização

- **Gap Salarial Nacional/Expatriado (GSE)** em funções equivalentes.
- **Meta**: redução anual ≥ 5%
- *Justificação*: promove justiça remuneratória e incentiva a permanência de economistas nacionais qualificados.
- **Participação Feminina em Economia (PF-EC).**
- **Meta 2030**: ≥ 40% das vagas/estágios
- *Justificação*: reforça a inclusão e reduz assimetrias de género no sector económico e financeiro.
- **Índice de Transparência de Recrutamento (ITR)** =% de processos com critérios e resultados publicados.
- **Meta 2026**: ≥ 60% | **2030**: ≥ 80%
- *Justificação*: assegura mérito e equidade, combatendo o nepotismo e fortalecendo a confiança no mercado de trabalho.

Risco de Saída de Talento

- **Intenção de Emigração (IE)** (Economia observada: 59%).
- **Meta 2030**: ≤ 45%
- *Justificação*: indicador-alerta da insatisfação profissional; a sua redução reflecte maior confiança e oportunidades internas.
- **Taxa de Regresso (TR)** em programas de reentrada (12–24 meses).
- **Meta 2030**: ≥ 20% dos participantes
- *Justificação*: mede a eficácia das políticas de “circulação de competências” e a reintegração de quadros formados no exterior.

Síntese final:

Estes **KPI's** permitem monitorizar com rigor a evolução da **empregabilidade dos economistas angolanos**, em coerência com o **ACH** e o **PDN 2023–2027**, assegurando a comparabilidade nacional e internacional das políticas de inserção, retenção e valorização do capital humano em **Economia**.

6.4 Recomendações – Economia

Estágio curricular obrigatório e estruturado (≥ 240–320 h) desde o 3.º ano, com planos de aprendizagem, supervisão tripartida (universidade–empresa–estudante) e avaliação padronizada.

Promover regimes de **formação dual** com instituições financeiras, regulatórias e públicas. Associar **bolsa ou apoio logístico** (transporte/refeição) para garantir inclusão social e igualdade de acesso.

1. **Carta de Parceria Universidade–Empresa–Administração Pública**, com **metas de acolhimento** (n.º de estagiários/semestre por instituição) e **taxas de conversão em emprego**.
2. Criar **Gabinetes de Inserção Profissional** para *matching* entre estudantes e entidades, **feiras sectoriais**, **mentoria alumni** e **coaching** de CV/entrevista.
3. **Reforma curricular orientada a resultados**, com **módulos práticos e integradores (capstone)** em:
 - **Econometria aplicada e análise de dados**,
 - **Finanças públicas e regulação**,
 - **Economia digital e ESG**,
 - **Mercado de capitais e compliance**.
 - Tornar o uso de **softwares sectoriais** parte da avaliação (Stata, R, Python, Power BI, Excel avançado).
 - Promover co-docência com profissionais do sector e módulos interdisciplinares com gestão e tecnologia.
4. **Laboratórios e Clínicas Económicas “vivos”**, com planos semestrais de actividade, manutenção preventiva e **métricas claras** (horas práticas/UC, auditorias internas, relatórios anuais).
5. Integrar simulações de política pública, mercados financeiros e tomada de decisão económica realista.
6. **Transparência e mérito** nos processos de recrutamento, estágios e concursos:
 - Publicação de **critérios e resultados**,
 - **Canais de denúncia e auditoria ética**,

- Criação de **Observatórios de Empregabilidade por curso**, com *dashboards* públicos (TI-6, TME, CE, CP-12).
7. **Valorização de quadros nacionais**, com **metas de contratação** no sector financeiro e empresarial; **auditorias salariais** para reduzir o *gap* nacional/expatriado;
 8. Programas de **formação contínua on-the-job** e **certificação profissional** (BNA, ARSEG, CMC, OAE).
 9. **Programa “Primeiro Emprego Económico Qualificado”**, no sector público e privado, com **quotas de vagas júnior** e **rotatividade de 12 meses**;
 10. Prever **incentivos fiscais ou contributivos** às empresas aderentes que contratem recém-licenciados.
 11. **Empreendedorismo e reentrada**:
 - Incubadoras universitárias e **micro-bolsas para projectos de negócio**,
 - **Concursos de ideias e prémios de inovação económica**,
 - **Programas de regresso** para economistas emigrados (vagas-ponte e reconhecimento de experiência internacional).
 12. **Equidade e inclusão**:
 - **Metas de participação feminina** em estágios e programas de liderança,
 - **Bolsas e mentoria dedicadas**,
 - Monitorização sistemática de **vieses de género e idade** nos concursos e contratações.
 13. **Governança por KPI’s**:
 14. Integrar os **indicadores de desempenho (TI-6, CE, IAC, LF, ITR)** nos **contratos-programa das IES** e nos relatórios anuais do **PNFQ/PDN/ACH 2023-2037**.
 15. Assegurar **financiamento competitivo** atrelado a resultados concretos de empregabilidade, alinhamento curricular e retenção de talento nacional.

6.5 Conclusões — Economia

A análise da empregabilidade dos diplomados em **Economia** evidencia um quadro de **transição incompleta entre a formação e o mercado de trabalho**, com indicadores que, embora ligeiramente superiores aos da Engenharia Civil em alguns aspectos, continuam a revelar **desafios estruturais significativos**.

Com **33% dos respondentes desempregados** e apenas **45.7% a trabalharem a tempo inteiro**, a absorção inicial do mercado é ainda limitada. O **tempo mediano até ao primeiro emprego (≈ 6 meses)** confirma uma inserção lenta, agravada por **barreiras de entrada** relacionadas com a exigência prévia de experiência profissional.

Os **salários de entrada** permanecem modestos, concentrando-se na faixa dos **300 000 a 400 000 Kz**, o que, conjugado com a **baixa taxa de vínculos permanentes (≈ 54%)**, contribui para uma **intenção de emigração elevada (59%)** — ainda que inferior à verificada na Engenharia Civil (73%). A **desigualdade de género** persiste, embora menos acentuada, com as diplomadas a enfrentarem maiores dificuldades na inserção e progressão.

As respostas abertas reforçam esta leitura: a **falta de estágios estruturados e prática aplicada** é o ponto mais crítico (33.7%), seguida da **escassez de vagas e redes profissionais** (24–25%) e da **ausência de parcerias activas** entre universidades, empresas e instituições públicas. Estas fragilidades revelam um **défice de articulação sistémica** entre ensino, mercado e políticas de emprego.

Em síntese, a empregabilidade dos economistas angolanos depende da **integração de estágios obrigatórios**, da **modernização curricular** com recurso a softwares analíticos e laboratórios de dados, e da **valorização dos quadros nacionais** através de políticas de retenção e transparência no recrutamento.

Sem estas reformas, Angola arrisca perpetuar a desconexão entre formação e emprego — comprometendo o contributo essencial dos economistas para a diversificação, estabilidade e sustentabilidade da sua economia.

7.1 Dados Gerais

7.1.1 Introdução

O presente capítulo constitui uma análise exploratória sobre a empregabilidade dos diplomados em Economia e Engenharia Civil em instituições públicas e privadas de ensino superior na Província de Luanda, Angola. Importa salientar que a amostra disponível, embora útil, é relativamente reduzida e caracteriza-se por uma forte heterogeneidade entre instituições. Acresce que a maior parte das entidades inquiridas não dispõe de sistemas formais e regulares de acompanhamento dos seus diplomados, o que limita a profundidade e a precisão dos indicadores apresentados.

Deste modo, os resultados devem ser interpretados como indicativos e não conclusivos, oferecendo uma visão preliminar sobre tendências e percepções institucionais. Ainda assim, apesar da natureza exploratória do exercício, as evidências encontradas reforçam de forma clara e consistente as conclusões do inquérito directo aos diplomados, mais robusto estatisticamente, nomeadamente no que respeita às dificuldades de inserção profissional, à falta de estágios, às lacunas de prática, ao desalinhamento entre formação e mercado, e à percepção generalizada de saturação em algumas áreas, sobretudo Economia.

Assim, este diagnóstico — embora baseado numa amostra limitada — confirma padrões já identificados noutras fontes e contribui para uma compreensão mais alargada dos desafios estruturais que afectam a transição dos estudantes para o mercado de trabalho em Angola em geral e na província de Luanda, em particular.

7.1.2 Análise do inquérito às instituições de ensino superior.

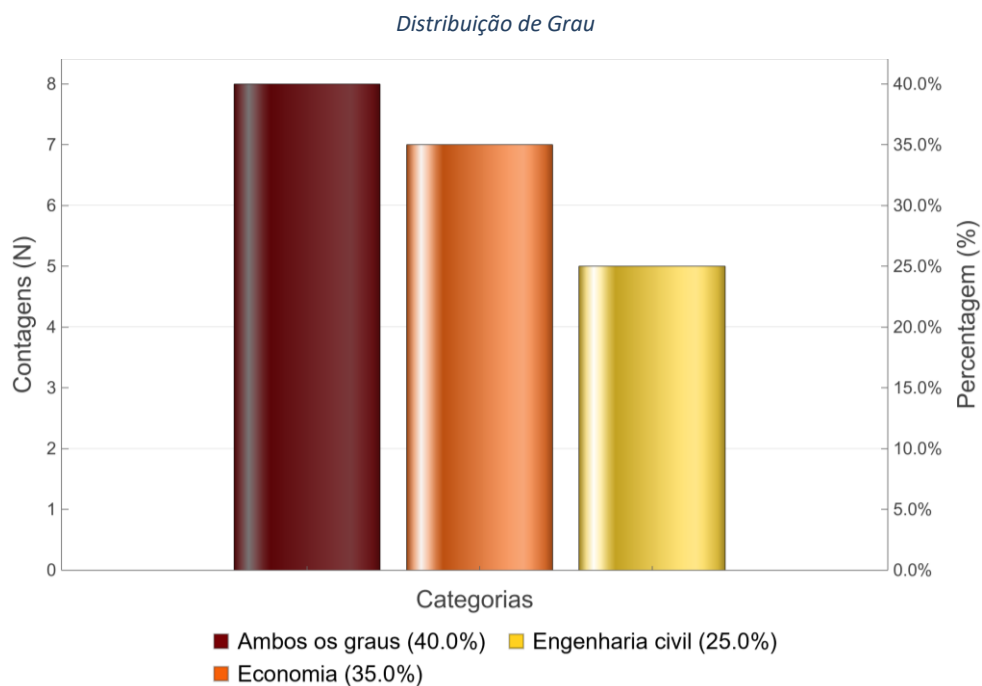
7.1.2.1 Dimensão da amostra

20 respostas válidas (com informação sobre a instituição e o curso).

7.1.2.2 Tipos de grau conferido

Entre as 20 respostas válidas:

- **40 %** – conferem **ambos os graus** (Engenharia Civil e Economia) – 8 instituições.
- **35 %** – conferem apenas **Economia** – 7 instituições.
- **25 %** – conferem apenas **Engenharia Civil** – 5 instituições.



7.1.2.3 *Volume de diplomados*

(Números médios anuais, últimos 5 anos, apenas onde há valor numérico)

- Engenharia Civil
 - 13 instituições com valor numérico.
 - Média \approx 15,5 diplomados/ano.
 - Grande dispersão: há desde 0 até 73 diplomados/ano.
- Economia
 - 15 instituições com valor numérico.
 - Média \approx 90,5 diplomados/ano.
 - Dispersão muito elevada: entre 0 e 396 diplomados/ano.

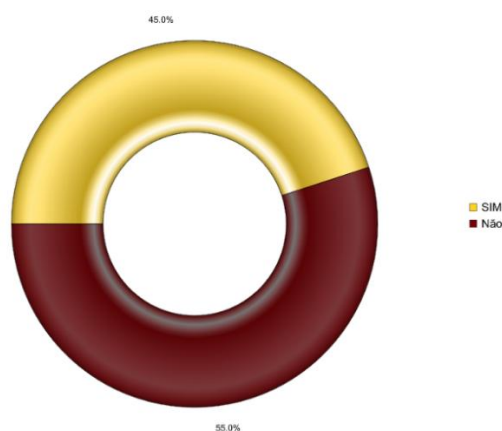
Isto sugere que os cursos de Economia, quando existem, tendem a ter muito mais diplomados/ano do que Engenharia Civil, mas com diferenças grandes entre instituições.

7.1.2.4 *Serviços de empregabilidade e recolha de dados*

7.1.2.4.1 Serviço/gabinete de empregabilidade

- **45 %** (9 de 20) – indicam existir **algum serviço ou gabinete** que acompanha a empregabilidade.
- **55 %** (11 de 20) – **não têm** esse tipo de estrutura formal.

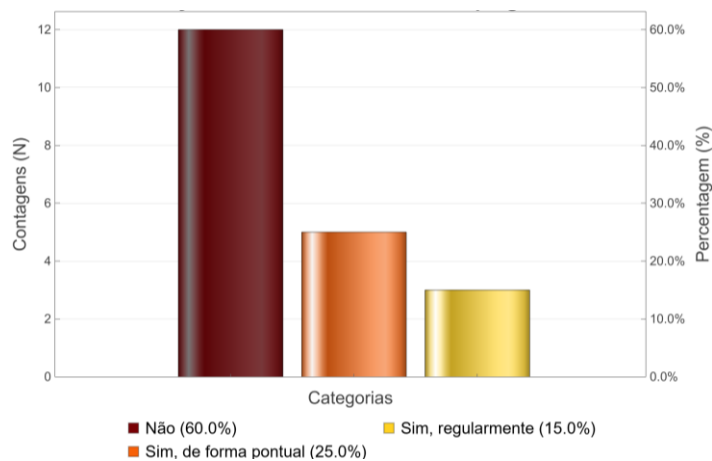
Distribuição de serviço de Acompanhamento de Diplomados



7.1.2.5 *Recolha de dados sobre destino profissional*

- **60 %** – não recolhem dados sobre o destino profissional dos diplomados (12 de 20).
- **25 %** – recolhem “de forma pontual” (5 de 20).
- **15 %** – recolhem “regularmente” (3 de 20).

Distribuição de Recolha de Dados de Empregabilidade



7.1.2.5.1 Formas de recolha (entre quem recolhe)

- Inquéritos aos ex-alunos – usados por **6** instituições.
- Contactos informais / redes sociais – usados por **3** instituições.
- Relatórios de estágios ou empregadores – usados por **4** instituições.

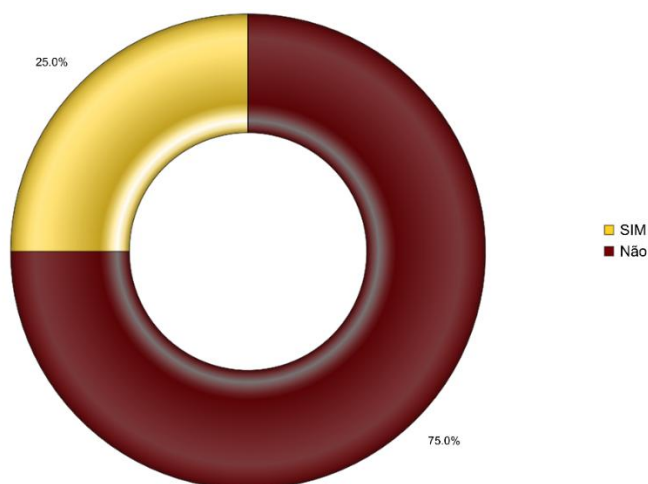
Ou seja: sempre que há recolha de dados, ela é maioritariamente pontual e muito dependente de inquéritos, com algum uso de redes sociais e relatórios de estágio.

7.1.3 Indicadores de empregabilidade (onde existem dados)

7.1.3.1 Emprego até 1 ano após conclusão (qualquer área)

Só **25 % das instituições** (5 de 20) dizem ter **dados numéricos** sobre a percentagem de diplomados empregados até 1 ano.

Distribuição de Dados de Empregabilidade a um ano?



Valores disponíveis (muito limitados):

- Engenharia Civil (3 instituições com número):
 - Média \approx 69 %, variando de 50 % a 97 %.
- Economia (4 instituições com número):
 - Média \approx 48,8 %, variando de 20 % a 75 %.

A amostra aqui é muito pequena, por isso estes valores devem ser lidos com muita cautela, mas vão de encontro a uma maior empregabilidade da Engenharia Civil, facto que corrobora a análise ao inquérito aos diplomados.

7.1.3.2 Emprego na área específica de formação

30 % das instituições (6 de 20) indicam conhecer a percentagem na área específica.

Com dados numéricos:

- Engenharia Civil (4 instituições):
 - Média \approx 68,3 %, com valores entre 50 % e 93 %.
- Economia (4 instituições):
 - Os mesmos valores que acima: média \approx 48,8 %, intervalo 20 %–75 %.

De novo, amostra reduzida, mas há um padrão: Engenharia Civil aparece com taxas médias de empregabilidade superiores às de Economia, nas respostas em que há números.

7.1.4 Parcerias, eventos e preparação para o mercado

7.1.4.1 Parcerias com empresas

- 60 % (12 de 20) – têm parcerias activas para estágios/empregabilidade.
- 40 % (8 de 20) – não têm parcerias formais.

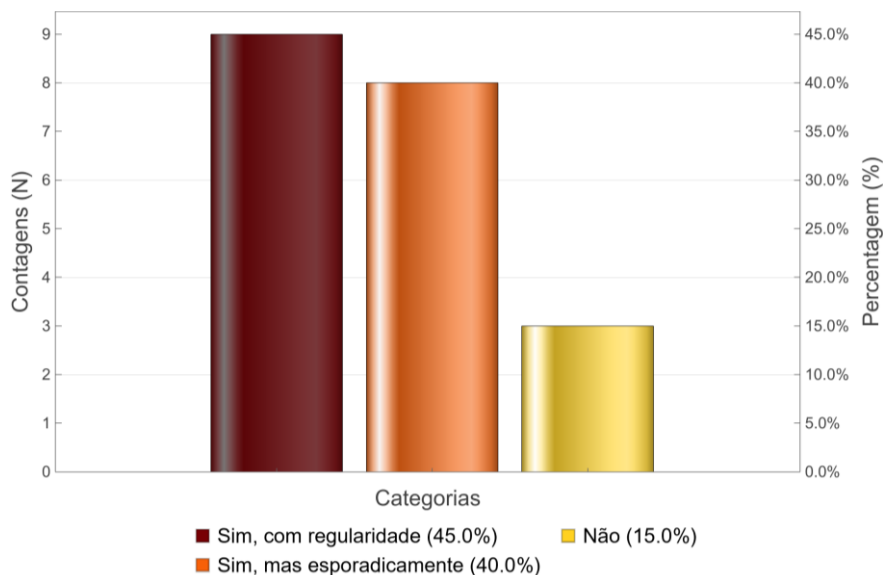
Os sectores mencionados incluem: construção, geologia e minas, energia, indústria, serviços, banca e consultoria, agro-alimentar, petrolífero, sector privado em geral, etc.

7.1.4.2 Eventos de empregabilidade

- 45 % – organizam eventos “com regularidade” (9 de 20).
- 40 % – organizam eventos “esporadicamente” (8 de 20).
- 15 % – não organizam este tipo de iniciativas (3 de 20).

Ou seja, a maioria faz alguma coisa, embora muitas vezes não de forma sistemática.

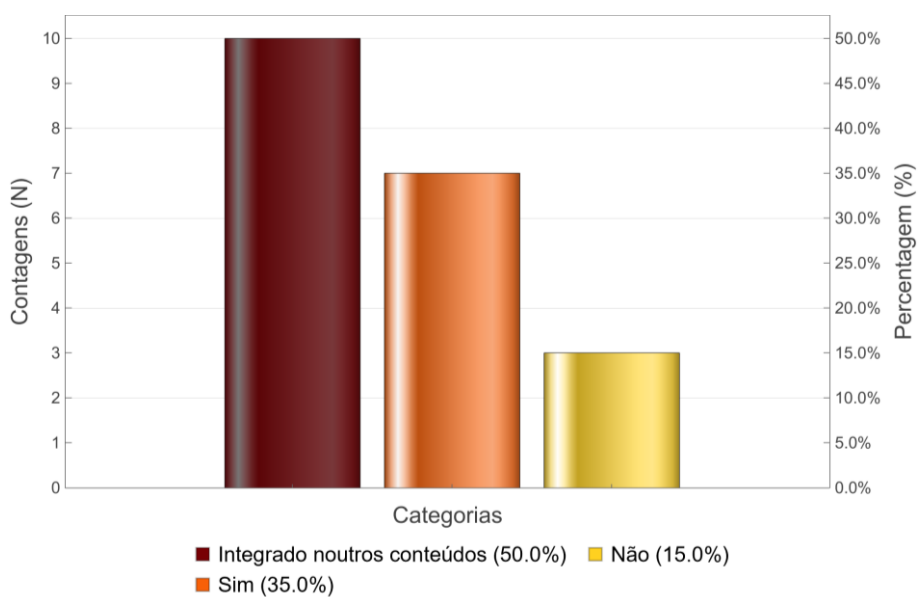
Distribuição de Eventos Promovidos



7.1.4.3 Unidades curriculares / módulos de preparação para o mercado

- 35 % – têm uma unidade curricular/módulo específico (7 de 20).
- 50 % – dizem que o tema está “integrado noutros conteúdos” (10 de 20).
- 15 % – não têm preparação formal para o mercado (3 de 20).

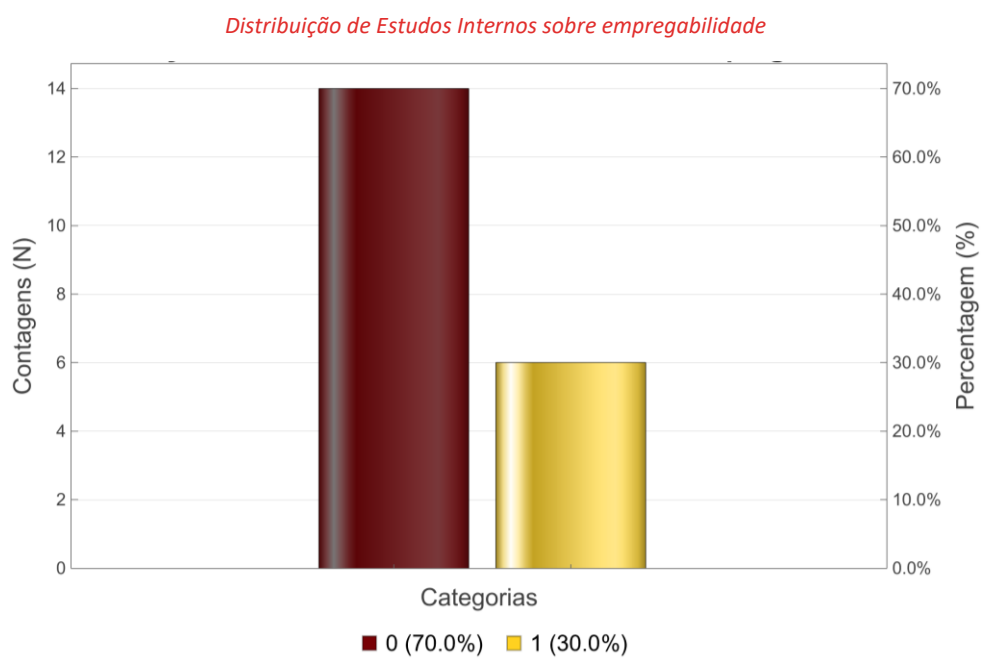
Distribuição de Unidade Curricular de Preparação para o Mercado



7.1.5 Uso da informação para gestão curricular

7.1.5.1 Estudos internos de empregabilidade

- 30 % (6 de 20) – indicam que já fizeram estudos internos sobre empregabilidade.
- 70 % (14 de 20) – não fizeram.

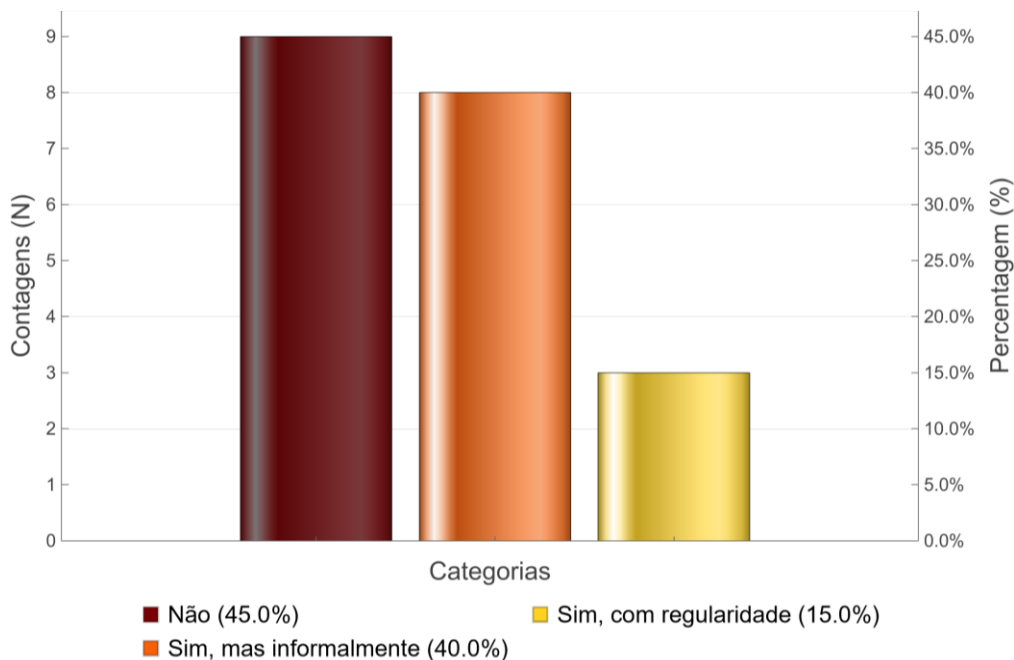


7.1.5.2 Utilização dos dados para rever currículos

- 45 % – não utilizam os dados de empregabilidade para rever currículos (9 de 20).
- 40 % – usam “de forma informal” (8 de 20).
- 15 % – usam “com regularidade” (3 de 20).

Em resumo: mesmo onde há dados, a ligação sistemática à revisão curricular ainda é fraca.

Distribuição de Revisão de Currículos com Base em Evidências



7.1.6 Principais dificuldades identificadas

(Porcentagem de instituições que assinalaram cada problema)

- Saturação do mercado – 9 de 20 → 45 %.
- Falta de estágios – 7 de 20 → 35 %.
- Formação desajustada – 6 de 20 → 30 %.
- Falta de redes de contacto – 9 de 20 → 45 %.
- Pouca experiência prática – 8 de 20 → 40 %.
- Outro(s) – 4 de 20 → 20 % (mencionando, por exemplo, fraca capacidade de absorção do mercado, falta de confiança dos empresários, peso do “QI – Quem te Indica”, corrupção, etc.).

Há aqui um bloco muito consistente de problemas:

Mercado saturado, dificuldades de estágio, pouca prática, fracas redes de contacto e percepções de falta de meritocracia.

7.1.7 Temas recorrentes nos comentários qualitativos

De forma muito sintetizada, aparecem várias ideias repetidas:

- **Mais estágios (de preferência remunerados)** e maior oferta de oportunidades práticas.
- **Parcerias mais fortes e permanentes** entre universidades e empresas, em vários sectores.
- **Actualização dos conteúdos** para reflectir melhor a realidade do mercado de trabalho.
- **Orientação profissional** e desenvolvimento de **habilidades práticas e transferíveis** (soft skills, empreendedorismo, etc.).
- **Combate ao nepotismo e à corrupção** nos recrutamentos; defesa da **meritocracia**.
- Necessidade de **construir redes de contacto** e melhorar a confiança das empresas nas IES.

7.2 Diagnóstico da Empregabilidade nas IES DA Província de Luanda (Engenharia Civil e Economia)

(com base nas respostas do inquérito)

O presente diagnóstico sintetiza os resultados do inquérito aplicado a instituições públicas e privadas de ensino superior da província de Luanda, incidindo sobre dois domínios formativos críticos: **Engenharia Civil** e **Economia**. A análise identifica padrões, fragilidades, potencialidades e áreas prioritárias de desenvolvimento, com base em respostas recolhidas entre Agosto e Setembro de 2025.

Segue-se o diagnóstico elaborado por nós com os dados recolhidos.

7.2.1 Distribuição por conferência de graus

- 40 % das instituições conferem ambos os graus (Engenharia Civil e Economia).
- 35 % conferem apenas Economia.
- 25 % conferem apenas Engenharia Civil.

Diagnóstico:

Esta distribuição indica um peso institucional significativo do ensino de Economia e um número mais reduzido de unidades com Engenharia Civil.

7.2.2 Volume de diplomados

Diagnóstico:

O ensino de Economia parece estar mais massificado do que Engenharia Civil, o que contribui para percepção de saturação e pressão acrescida sobre o mercado de trabalho.

7.2.3 Sistemas de empregabilidade e recolha de dados

Diagnóstico:

O sistema de monitorização da empregabilidade é **frágil, inconsistente e pouco institucionalizado**, tanto no sector público como no privado.

As instituições operam frequentemente sem **evidência sistemática** que fundamente decisões curriculares ou estratégicas.

7.2.4 Indicadores de empregabilidade

Apenas uma minoria das instituições forneceu números sobre empregabilidade, mas os padrões são claros:

Emprego até 1 ano após conclusão (qualquer área)

- **Engenharia Civil:** média \approx 69 % (amostra reduzida).
- **Economia:** média \approx 49 %.

Emprego na área específica

- **Engenharia Civil:** média \approx 68 %.
- **Economia:** média \approx 49 %.

Diagnóstico:

Quando existem dados, estes mostram que Engenharia Civil apresenta **melhor empregabilidade** (global e na área) do que Economia.

Em Economia, a combinação de **maior número de diplomados** e **menor absorção** contribui para uma percepção generalizada de saturação.

7.2.5 Relações com o mercado de trabalho

Parcerias com empresas

- **60 %** têm parcerias activas, mas muitas são esporádicas ou limitadas.

Eventos de empregabilidade

- 45 % organizam com regularidade; 40 % de forma esporádica.

Unidades curriculares de preparação para o mercado

- 35 % têm unidade/módulo específico.
- 50 % integram apenas noutros conteúdos.

Diagnóstico:

Embora existam sinais de ligação ao mercado, esta relação é **pouco estruturada**, assente em práticas pontuais, com parcerias muitas vezes dependentes de contactos pessoais e não de acordos institucionais robustos.

7.2.6 Problemas reportados pelas instituições

Os problemas assinalados de forma mais recorrente foram:

- **Saturação do mercado** (45 %).
- **Falta de estágios** (35 %).
- **Formação desajustada** (30 %).
- **Falta de redes de contacto** (45 %).
- **Pouca experiência prática** (40 %).
- **Percepção de nepotismo / “QI – Quem te Indica”** (em vários comentários abertos).
- **Falta de confiança dos empregadores** nas IES (sobretudo no sector privado).

Diagnóstico:

Há uma percepção transversal de que o sistema de ensino superior angolano enfrenta **barreiras estruturais** na ligação ao mercado, agravadas por factores externos (baixa absorção empresarial, informalidade, fraca meritocracia) e internos (currículos desajustados, poucas oportunidades práticas).

7.2.7 Comentários qualitativos (diagnóstico interpretativo)

Os comentários dos respondentes reforçam três grandes leituras:

1. A formação teórica é excessiva e pouco aplicada.

- Ausência de prática laboratorial ou de terreno.
- Lacunas em competências transversais e profissionais.

2. As empresas têm fraca inserção sistemática dentro das IES.

- Parcerias muitas vezes casuísticas.

- Estágios insuficientes e pouco estruturados.

3. Falta de confiança recíproca entre instituições e mercado.

- Problemas como **nepotismo**, **informalidade** e **clientelismo** prejudicam a meritocracia.
- Empregadores hesitam em absorver diplomados por duvidarem da qualidade da formação prática.

7.2.8 Síntese do Diagnóstico

O panorama que emerge dos dados é o seguinte:

Pontos fortes

- Parcerias e eventos de empregabilidade existem, ainda que irregulares.
- Algumas instituições já possuem gabinetes de empregabilidade e práticas de recolha de dados.
- Há elevado grau de consciência crítica e vontade de melhoria.

Pontos fracos

- Ausência de sistema nacional ou institucional robusto de recolha e monitorização de dados.
- Falta de estágios, prática profissional e redes de contacto.
- Saturação evidente em Economia; currículos com insuficiente alinhamento prático.
- Pouco uso de dados para revisão curricular e planeamento.

Pontos a desenvolver

- Institucionalização obrigatória dos serviços de empregabilidade.
- Sistema padronizado de recolha de dados sobre destino profissional.
- Reforço massivo da componente prática: estágios, projectos reais, laboratórios, clínicas profissionais.
- Mecanismos de confiança e cooperação entre empresas e IES.
- Flexibilização e actualização dos currículos em função da evidência recolhida.

7.2.9 Conclusões sobre o inquérito a Instituições de Ensino Superior

Com base nos dados recolhidos, emergem cinco grandes conclusões estruturais sobre a empregabilidade dos diplomados em Economia e Engenharia Civil nas instituições públicas e privadas da província de Luanda, Angola.

O sistema de ensino superior opera com pouca informação estruturada sobre empregabilidade

A maioria das instituições **não recolhe dados regulares** sobre a inserção profissional dos diplomados.

Mesmo quando recolhidos, os dados são esporádicos, incompletos e raramente usados para tomar decisões curriculares ou estratégicas.

Isto significa que o sistema funciona **em larga medida às cegas**, tanto no sector público como no privado.

A formação universitária tem um défice de prática profissional e experiência real

Os problemas mais assinalados — **falta de estágios, pouca experiência prática, ausência de redes de contacto** — apontam para um ensino ainda demasiado teórico, desligado das dinâmicas reais do mercado de trabalho.

A componente prática é insuficiente e poucas instituições a integram de modo estruturado.

Existem sinais de saturação do mercado, sobretudo em Economia

O número de diplomados em Economia é muito superior ao de Engenharia Civil, e as estimativas de empregabilidade, quando existem, **são significativamente mais baixas**.

O desequilíbrio entre **volume de diplomados** e **capacidade de absorção do mercado** contribui para alguma frustração, desemprego e subemprego, como se verifica no inquérito aos diplomados.

As ligações ao mercado de trabalho são frágeis, pouco sistemáticas e muito dependentes de relações informais

Embora existam parcerias, feiras de emprego e contactos pontuais, estas iniciativas:

- não são suficientemente estruturadas,
- dependem por vezes de contactos pessoais e não institucionais,
- não resultam na criação de redes de contacto estáveis,
- não garantem estágios suficientes nem de qualidade.
- Isto gera um ciclo vicioso de **desconfiança entre empresas e instituições**.

Há consciência clara dos problemas, mas falta capacidade institucional para os resolver

Os comentários mostram lucidez: os respondentes conhecem bem os problemas — saturação, falta de prática, fraca meritocracia, dificuldades económicas do país, falta de confiança dos empresários — e apontam soluções adequadas.

Contudo, falta ainda:

- estrutura institucional,
- coordenação nacional,
- mecanismos de responsabilização,
- dados sólidos.

7.3 Recomendações

As recomendações abaixo dirigem-se tanto ao sistema como um todo, como às instituições individualmente. Estão organizadas por **eixos estratégicos**, permitindo utilização directa em políticas públicas, planos institucionais ou relatórios de avaliação. Algumas das recomendações já se encontram previstas, mas terão de ser efectivamente implementadas.

7.3.1 Eixo A - Governação e Sistema de Informação

Instituir um sistema nacional de recolha de dados sobre a empregabilidade dos diplomados

Com indicadores padronizados:

- emprego a 6 e 12 meses,
- emprego na área,
- remuneração inicial,
- tipo de vínculo,
- sector de inserção.

Este sistema deve ser obrigatório a longo prazo para todas as IES, com formação e ferramentas comuns.

Criar gabinetes de empregabilidade funcionais em todas as instituições

Com funções mínimas:

- recolha anual de dados,
- apoio à procura de estágios,
- gestão de feiras de emprego,
- acompanhamento de diplomados,
- articulação com empresas.

7.3.2 Eixo B — Currículo e Prática Profissional

Integrar de forma obrigatória uma componente prática estruturada

Exemplos:

- estágios curriculares obrigatórios,
- projectos com empresas,
- laboratórios de inovação e resolução de problemas reais,

- estudos de caso e simulações,
- clínicas de consultoria (Economia),
- oficinas de projecto/obra simulada (Engenharia Civil).

Rever periodicamente os currículos com base em evidência

A revisão curricular deve:

- ser informada pelos dados recolhidos,
- incluir empregadores e ordens profissionais,
- reforçar competências digitais, analíticas, comunicacionais e de gestão de projectos.

Ajustar gradualmente o número de vagas, especialmente em Economia

Com base nos dados de empregabilidade e absorção do mercado, deve ser avaliada:

- a necessidade de reduzir ou manter constantes as vagas em cursos saturados,
- a possibilidade de expandir áreas técnicas com maior procura (p. ex. energias, minas, sistemas), para além da engenharia civil (áreas não objecto de estudo aqui mas que empregam engenheiros civis, como resulta do inquérito aos diplomados).

7.3.3 Eixo C — Relação com Empresas e Mercado de Trabalho

Estabelecer parcerias estratégicas de longo prazo

Cada instituição deve ter um pacote mínimo de parcerias formais, renovado anualmente, cobrindo:

- estágios,
- investigação aplicada,
- visitas de estudo,
- participação de profissionais em aulas,
- feiras de emprego organizadas conjuntamente.

Isto reduz a dependência de contactos informais.

Criar conselhos consultivos externos em cada curso (a médio prazo) que funcionem efectivamente

Com representantes de:

- empresas,
- associações profissionais,
- ordens técnicas,
- organismos públicos.

Estes conselhos devem:

- acompanhar currículos,
- avaliar qualidade da prática profissional,
- emitir recomendações anuais.

Promover programas de empreendedorismo e incubação nas IES

Com foco em:

- inovação em Engenharia,
- startups de serviços e análise económica,
- apoio à criação do primeiro emprego pelo próprio diplomado.

7.3.4 Eixo D — Competências Transversais, Redes e Meritocracia

Desenvolver programas de orientação profissional e soft skills

Incluindo:

- comunicação,
- trabalho em equipa,
- literacia digital,
- técnicas de procura de emprego,
- ética e deontologia,
- gestão de carreira.

Criar e dinamizar redes de contacto institucionais

As IES devem substituir progressivamente o QI — “Quem te Indica” por redes formais que aproximem:

- estudantes,
- docentes,
- diplomados,
- empregadores.

Reforçar a cultura de mérito e transparência

Recomenda-se:

- processos claros de selecção em estágios,
- regulamentos de atribuição de oportunidades,

- melhor comunicação com empresas sobre critérios acadêmicos e profissionais.

7.3.5 Eixo E — Políticas Públicas e Regulação

Ligar a acreditação e o financiamento a métricas de empregabilidade

Instituições com melhores resultados ou com sistemas de dados robustos devem ser incentivadas; as restantes, acompanhadas e apoiadas.

Estimular a diversificação de áreas formativas

E reduzir a dependência de formações saturadas como Economia, canalizando recursos para:

- engenharias,
- tecnologias,
- ciência de dados,
- energias renováveis,
- logística e infra-estruturas.

8.1 Introdução

O presente capítulo sintetiza os resultados do inquérito aplicado a empresas que empregam, ou que potencialmente podem empregar, engenheiros civis e economistas no contexto da província de Luanda e dos cursos superiores existentes nestas áreas. A amostra recolhida é reduzida e heterogénea: inclui bancos, empresas de engenharia e construção, consultoras, empresas de serviços, instituições públicas e algumas empresas de outras províncias (Huíla, Uíge, Zaire e Cuanza Norte) que, apesar disso, recrutam diplomados formados maioritariamente em Luanda.

Dada a dimensão limitada da amostra, os dados não têm valor estatístico robusto, devendo ser lidos sobretudo como indicadores qualitativos de tendência, quase como entrevistas a empresários chave que empregam estes diplomados.

Ainda assim, as respostas das empresas convergem de forma clara com o diagnóstico obtido junto das instituições de ensino e com o inquérito directo aos diplomados, particularmente no que respeita às dificuldades de encontrar perfis adequados, ao défice de prática e experiência profissional, à importância dos estágios e da ligação universidade – empresa, e às percepções de saturação em Economia e de escassez relativa em Engenharia Civil.

8.2 Caracterização geral da amostra

Participam empresas de grande, média e pequena dimensão, com números de trabalhadores que variam entre menos de 10 e mais de 10 000. Os sectores representados incluem engenharia e construção, consultoria em engenharia civil, transportes e infra-estruturas, banca e finanças, consultoria económica e financeira, investimentos e serviços de informática.

A maioria das empresas está sediada em Luanda (Talatona, Ingombota, Maianga, centro urbano e zonas industriais). Algumas respostas provêm de outras províncias, embora recrutem diplomados das instituições de ensino de Luanda. Em praticamente todas as empresas existem engenheiros civis e/ou economistas ao serviço, o que demonstra a relevância económica e profissional destes cursos para a região.

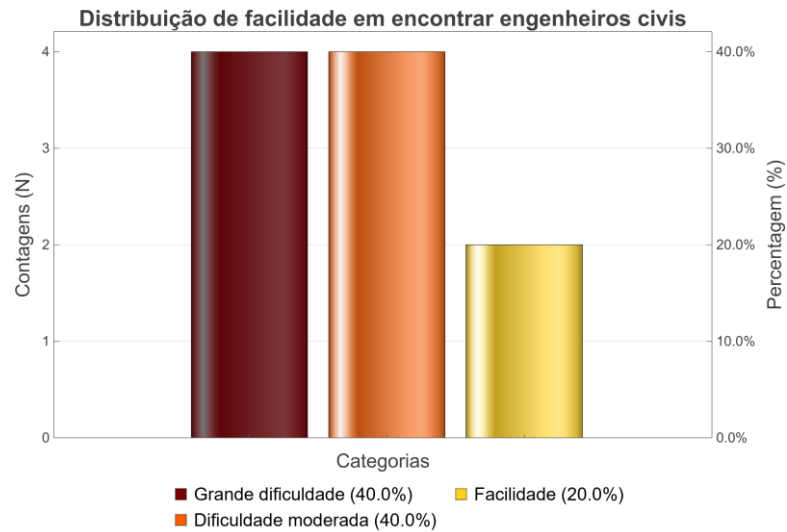
8.3 Emprego de diplomados e necessidades de recrutamento

Apesar do número limitado de respostas, podem identificar-se tendências consistentes. Várias empresas de engenharia e construção declararam ter contratado um número elevado de engenheiros

civis recém-diplomados nos últimos cinco anos, nalguns casos dezenas ou mesmo centenas. As empresas de banca, consultoria e serviços financeiros referem ter contratado sobretudo economistas recém-licenciados, também em número significativo.

No entanto, ao avaliar a facilidade em encontrar diplomados qualificados, as respostas apontam para:

- dificuldade moderada ou grande dificuldade em Engenharia Civil

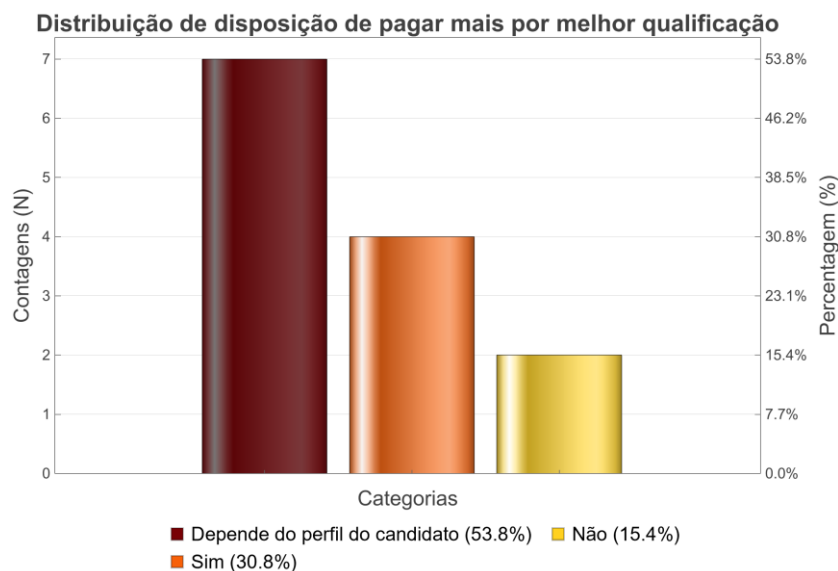


- maior variação em Economia, oscilando entre facilidade e dificuldade moderada, quase sempre condicionada ao “perfil do candidato”



Existe procura efectiva, mas o ajustamento entre a formação oferecida e o perfil desejado pelas empresas ainda é insuficiente.

Quanto à disponibilidade para pagar salários mais elevados a recém-formados com melhor formação e desempenho, a maioria das empresas responde que tal depende do perfil do candidato. Algumas estão dispostas a fazê-lo; outras revelam limitações ligadas ao contexto económico.



8.3.1 Formas de recrutamento e canais utilizados

As empresas utilizam uma combinação de métodos de recrutamento, entre os quais anúncios de emprego, candidaturas espontâneas, plataformas online, recomendações e redes informais, contactos directos e bases de dados internas, agências de recrutamento e, de forma muito relevante, estágios com posterior contratação.

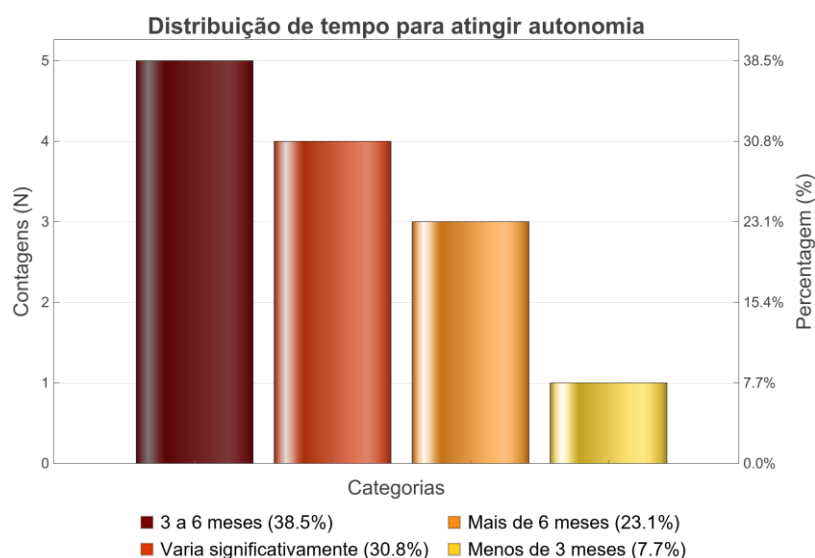
Apesar da existência de canais formais, vários respondentes indicam que as redes informais continuam a desempenhar um papel relevante, o que confirma a importância do “QI – Quem te Indica” mencionada no inquérito aos diplomados. Os estágios surgem como um dos mecanismos mais importantes para identificar talento e reduzir o risco associado à contratação de recém-licenciados.

8.3.2 Avaliação da preparação dos recém-licenciados

As avaliações gerais da preparação dos diplomados situam-se entre “adequada” e “muito boa”, mas quase sempre acompanhadas de reservas. Em Engenharia Civil, várias empresas reconhecem que os conhecimentos técnicos específicos são satisfatórios, mas sublinham carências de experiência prática de obra e de contacto com tecnologias actualizadas. Em Economia, finanças e consultoria são referidas lacunas na prática aplicada, na análise quantitativa, no domínio de software especializado e na exposição a casos reais.

As competências mais referidas pelas empresas incluem conhecimentos técnicos, capacidade de comunicação, espírito de iniciativa, domínio informático e experiência prática. Embora a comunicação e a iniciativa sejam em geral bem avaliadas, a experiência prática é considerada insuficiente.

Quanto ao tempo necessário para que um recém-licenciado atinja autonomia funcional, a maioria das empresas aponta para períodos entre três e seis meses, ou mesmo superiores, o que demonstra a necessidade de aprendizagem adicional após a contratação.



Revela também que as empresas não estão muito disponíveis para dar formação adicional prática aos seus contratados, algo que deveria ser incentivado.

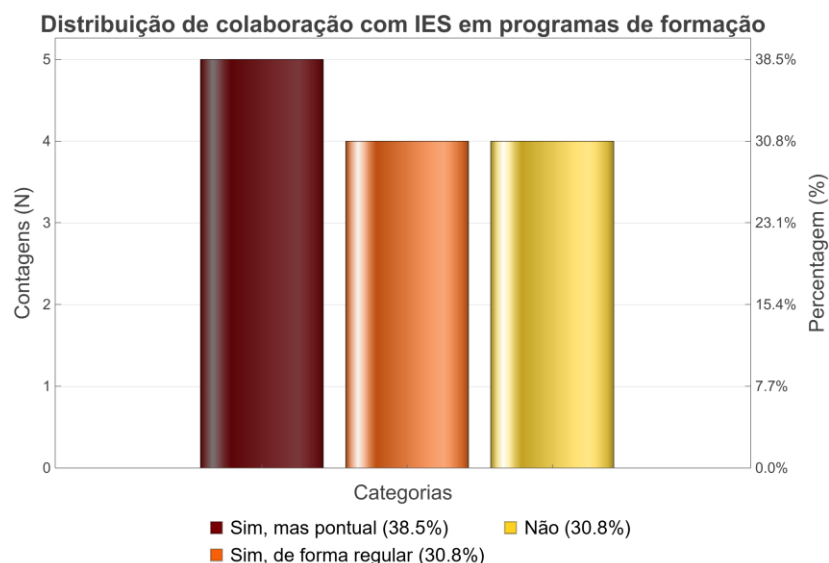
8.3.3 Preferências por instituições e percepção de qualidade

Quando solicitadas a indicar as instituições da província de Luanda que formam melhores profissionais, as respostas referem sobretudo a Universidade Agostinho Neto e a Universidade Católica de Angola, tanto para Engenharia Civil como para Economia. Surgem também menções a universidades privadas específicas em cada área.

Quanto a universidades estrangeiras cujos diplomados são particularmente valorizados, destacam-se instituições portuguesas de referência como o Instituto Superior Técnico, a Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto e a Universidade Católica Portuguesa. Estas referências reforçam a existência de expectativas comparativas elevadas por parte dos empregadores.

8.3.4 Relação com instituições de ensino e colaboração

Uma parte importante das empresas afirma colaborar com instituições de ensino, sobretudo através de programas de estágio com potencial de recrutamento. Outras referem colaboração pontual, sublinhando que esta poderia ser muito mais estruturada, nomeadamente no desenho de currículos, definição de competências-alvo, organização de feiras de emprego e desenvolvimento de projectos conjuntos.



Em termos de perfis recrutados, muitas empresas indicam que conseguem contratar economistas com maior facilidade, enquanto várias consideram que os engenheiros civis apresentam, no geral, maior qualidade relativa – alinhado com a percepção de saturação em Economia e escassez relativa em Engenharia Civil.

Mais uma vez é despidendo apresentar estatísticas e gráficos, pois existe muita dispersão e a amostra é reduzida.

8.3.5 Sugestões das empresas

As sugestões livres fornecidas convergem com as das instituições e dos diplomados. Entre as principais recomendações encontram-se:

- reforço da componente prática nos cursos, incluindo projectos reais, laboratórios e simulações;
- melhoria da qualidade e organização dos estágios;
- actualização dos currículos em função das exigências do mercado e das novas tecnologias;
- maior aproximação entre academia e empresas;
- aposta em competências de empregabilidade e empreendedorismo.

8.4 Síntese

O inquérito às empresas permite tirar algumas conclusões claras, apesar da amostra reduzida. Existe procura efectiva de diplomados em Engenharia Civil e Economia, mas persistem dificuldades em encontrar perfis que combinem boa formação técnica, experiência prática e competências transversais.

Em Engenharia Civil, a dificuldade de recrutamento é particularmente acentuada; em Economia, o desafio é sobretudo qualitativo. Os estágios e a cooperação com as instituições de ensino são vistos como instrumentos essenciais para melhorar a empregabilidade. A preparação dos diplomados é avaliada como adequada, mas insuficiente em prática e tecnologia. Por fim, as sugestões das empresas alinham-se com os diagnósticos anteriores, reforçando a consistência das conclusões sobre os desafios estruturais da empregabilidade em Luanda nestas áreas.

8.5 Conclusões sobre o inquérito a empresas

Em primeiro lugar, apesar da amostra ser pequena e heterogénea, fica claro que existe procura efectiva de diplomados em Engenharia Civil e Economia na província de Luanda: várias empresas referem contratações significativas de recém-licenciados, sobretudo em engenharia e construção, banca, consultoria e finanças. No entanto, essa procura vem acompanhada de uma queixa recorrente: “dificuldade moderada” ou “grande dificuldade” em encontrar diplomados com o perfil desejado. Em Engenharia Civil, a queixa é sobretudo quantitativa e qualitativa (faltam diplomados e faltam com a preparação certa); em Economia, é mais qualitativa (há mais gente, mas nem sempre com o perfil adequado).

Em segundo lugar, as empresas valorizam conhecimentos técnicos, capacidade de comunicação, espírito de iniciativa, domínio informático e alguma experiência prática. As avaliações globais oscilam entre “adequada” e “muito boa”, mas quase sempre com reservas: a prática é insuficiente, a exposição a casos reais é reduzida, e a transição para a autonomia na função exige, na maioria dos casos, três a seis meses (ou mais) de aprendizagem adicional.

É aqui que se nota um ponto crítico: muitas empresas esperam receber diplomados praticamente “prontos a usar”, com forte base técnica, boa comunicação, domínio de ferramentas e experiência prática suficiente, mas, ao mesmo tempo, revelam pouca disponibilidade para investir sistematicamente em formação prática interna. Ou seja, querem que a universidade faça quase todo o trabalho de preparação técnico-profissional, reduzindo o seu papel a seleccionar, integrar e usar. Esta postura é compreensível do ponto de vista de custos imediatos, mas é pouco realista e pouco sustentável: em qualquer sistema maduro de ensino superior, a formação prática é partilhada entre universidades e empregadores, através de estágios estruturados, programas de trainee, formação em serviço e aprendizagem ao longo da vida. Esperar que o recém-licenciado chegue totalmente formado e operativo, sem investimento complementar por parte da empresa, não é uma expectativa adequada nem compatível com a complexidade das funções actuais.

Por outro lado, as empresas próprias confirmam que dependem bastante de canais informais (recomendações, “QI – Quem te Indica”) e que usam estágios como filtro de recrutamento, mas muitas vezes sem uma estrutura clara de objectivos, avaliação e co-responsabilidade com as instituições de ensino. Ao mesmo tempo, valorizam fortemente determinadas universidades de referência (UAN, UCAN, IST, FEUP, UCP), o que mostra que têm padrões de exigência elevados, mas nem sempre traduzidos em práticas consistentes de investimento formativo.

8.6 Recomendações

Deste conjunto de elementos resultam algumas recomendações:

1. As empresas devem assumir, de forma mais clara, que a formação de um profissional não termina no acto da graduação. É recomendável que integrem, nos seus planos de recursos humanos, programas estruturados de acolhimento, formação em serviço e acompanhamento de recém-licenciados, com objectivos, conteúdos e avaliação definidos.
2. Os estágios devem deixar de ser vistos apenas como porta de entrada barata para o emprego e passar a ser espaços formais de aprendizagem partilhada: com planos de trabalho, supervisão técnica, feedback regular e articulação explícita com as instituições de ensino. Idealmente, as empresas deveriam participar no desenho e avaliação destes estágios.
3. A cooperação entre universidades e empresas deve ser reforçada e formalizada, não apenas ao nível dos estágios, mas também na construção de currículos, na definição de competências-chave e na realização de projectos conjuntos. Isso implica reuniões regulares, conselhos consultivos com presença de empregadores e mecanismos de acompanhamento dos egressos.
4. As empresas deveriam rever a sua dependência de redes informais e “QI” como principal mecanismo de selecção, substituindo gradualmente estes critérios por processos mais transparentes, com base em competências, desempenho e potencial. Isto beneficiaria tanto o mérito como a qualidade média dos recrutamentos.
5. Do lado das políticas públicas e dos reguladores, seria útil criar incentivos concretos para as empresas que investem em formação de recém-licenciados (por exemplo, benefícios fiscais ou programas co-financiados de estágios e trainees), de modo a partilhar os custos da formação prática e reduzir a tentação de “exigir tudo à universidade e dar pouco em troca”.

Os dados sugerem que as empresas valorizam os diplomados e reconhecem a importância da sua qualidade, mas tendem a esperar soluções prontas e a investir pouco em formação prática própria. Um modelo mais equilibrado exigirá responsabilidades partilhadas: universidades a reforçar a prática e a ligação ao mercado; empresas a reforçar a formação em serviço e a colaborar activamente na construção dos perfis profissionais que desejam contratar.

O presente estudo com a análise conjunta das respostas dos diplomados, das instituições de ensino superior e das empresas empregadoras, permite construir uma visão muito mais completa do estado da empregabilidade nas áreas de Engenharia Civil e Economia na província de Luanda. Esta abordagem triangulada revela um conjunto de desafios estruturais persistentes, bem como oportunidades claras de melhoria que dependem de coordenação, responsabilização e compromisso partilhado entre todos os actores.

Os três inquéritos revelam um padrão extremamente consistente: existe, de forma geral, uma boa base científica na formação, mas essa base não é suficiente para assegurar uma transição sólida para o mercado de trabalho. Persistem lacunas importantes em prática profissional, experiência de terreno, contacto com tecnologias actualizadas e capacidade de aplicar conhecimentos em contexto real. Muitos diplomados sentem falta de orientação profissional e de redes de contacto formais, enquanto as empresas confirmam que a autonomia funcional dos recém-licenciados exige vários meses de aprendizagem adicional.

Do lado das instituições de ensino superior, os dados mostram um sistema ainda pouco estruturado no que respeita à monitorização da empregabilidade. A maioria das IES não recolhe dados regulares sobre o destino profissional dos seus diplomados, e mesmo quando o faz, raramente utiliza essa informação de forma sistemática para rever currículos ou para orientar decisões estratégicas. As relações com o mercado, embora existam, são irregulares e muitas vezes dependentes de contactos pessoais, não de parcerias institucionais robustas. A massificação de alguns cursos, em particular Economia, agrava tensões entre oferta e procura, alimentando percepções de saturação e subemprego.

As empresas, por sua vez, valorizam o conhecimento técnico, a capacidade de comunicação, a iniciativa e o domínio de ferramentas informáticas. No entanto, sublinham falhas significativas na prática aplicada e na experiência real, apontando para uma formação demasiado teórica. Um aspecto crítico que emerge dos dados é a expectativa, por parte de muitas empresas, de receber diplomados praticamente prontos a desempenhar funções complexas, apesar de investir pouco em formação prática interna. Este desequilíbrio não é sustentável e agrava o fosso entre o que o mercado exige e o que as instituições conseguem entregar. É um problema comum em sistemas onde a cultura de formação em serviço ainda não está consolidada.

Os três eixos de análise revelam ainda a persistência de mecanismos informais no acesso ao emprego, nomeadamente redes pessoais e o chamado “QI – Quem te Indica”. A dependência destas práticas limita a meritocracia, distorce a selecção de talento e reduz a capacidade das universidades de demonstrarem o valor real dos seus diplomados. Ao mesmo tempo, as empresas mostram claras

preferências por determinadas instituições consideradas de maior qualidade – nacionais e estrangeiras – o que indica padrões de exigência elevados, mas nem sempre traduzidos em práticas de recrutamento transparentes.

As soluções apontadas pelos três grupos são também surpreendentemente convergentes. Reforçar a prática profissional, melhorar a qualidade e a estrutura dos estágios, criar gabinetes de empregabilidade funcionais, recolher e utilizar dados fiáveis, actualizar currículos e fortalecer a cooperação entre universidades e empresas são prioridades sinalizadas de forma repetida. Do lado das empresas, é necessário assumir um papel mais activo na formação dos recém-licenciados, através de programas de trainee, mentoria, estágios bem estruturados e formação em serviço. O sector empresarial não pode exigir diplomados totalmente operacionais sem participar directamente na sua formação prática.

Ao mesmo tempo, as instituições de ensino superior precisam de reforçar a sua capacidade interna, modernizar currículos, integrar componentes práticas obrigatórias e estabelecer mecanismos permanentes de diálogo com o mercado de trabalho. Os dados mostram claramente que, quando existe cooperação estruturada, os resultados são melhores para todos: estudantes, empresas e instituições.

Este estudo demonstra que a empregabilidade não é responsabilidade exclusiva das universidades nem das empresas, mas um processo cuja eficácia depende de responsabilidades partilhadas, dados fiáveis e colaboração estratégica. As fragilidades identificadas são estruturais, mas não inevitáveis. A implementação de reformas baseadas em evidência, a promoção da meritocracia e o reforço dos mecanismos de prática profissional podem transformar a formação superior num verdadeiro motor de desenvolvimento económico, social e tecnológico.

A empregabilidade deve ser encarada, portanto, não apenas como um indicador estatístico, mas como um instrumento essencial de política pública. A coordenação entre Estado, instituições de ensino e tecido empresarial permitirá construir um sistema mais justo, mais eficiente e mais alinhado com as necessidades de Angola. É através desta visão integrada que se tornará possível reter talento, valorizar jovens quadros e traduzir o potencial académico em progresso efectivo para o país.

