

OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO

CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS À INSERÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL

(LUENA, MOXICO)



Relatório 2025

OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA DO INSTITUTO
SUPERIOR POLITÉCNICO WALINGA DO MEXICO
(CEIC-ISPWM)

Relatório 2025

CEIC-ISPWM

OS JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO

CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS À INSERÇÃO NA VIDA PROFISSIONAL

(LUENA, MOXICO)

Relatório 2025



Copyright© Centro de Investigação Científica do Instituto Superior Politécnico Walinga do Moxico (CEIC-ISPWM)

Título do estudo: Os Jovens e o Mercado de Trabalho: características e desafios à inserção na vida profissional (município do Luena, Moxico).

Autor: Centro de Investigação Científica do Instituto Superior Politécnico Walinga do Moxico (CEIC-ISPWM)

Editor: CEIC-ISPWM | 2026

Revisão: *Ernesto Dumba Gabriel*, PhD – Presidente do ISPWM e *Raúl Ibarra Cabrera*, PhD – Vice-presidente p/Área Científica do ISPWM

Depósito Legal: 01857/2026

ISBN: 978-989-36813-0-5

1ª Edição: Luanda, Abril de 2026

Tiragem: 500 Exemplares

Capa e Diagramação: *Bondi Kiala*

Grupo de Investigação Científica (GIC) Responsável: Mercado de Trabalho e Políticas de Emprego (MTPE).

Coordenação do GIC e do Estudo: *Bendito Mubusso* e *Gino Sambukila Cazeca*

Membros: *Damião Kativa* e *Eurico Chicundico*, docentes do Departamento das Ciências Económicas e Empresariais do ISPWM.

Colaboração (Assistentes de Inquérito – estudantes do ISPWM): *Alberto César Dumba Donji*, *Augusta Chupuko Miguel*, *Custódio Wanda Chissola*, *Esperança Cesaltina Ngonga*, *José Carlos Binó* e *Nataniel da C. Chimuangá*

Estudo financiado integralmente pela **EDUCER – Desenvolvimento & Investimento, Lda.**, entidade promotora do Instituto Superior Politécnico Walinga do Moxico.

Como citar o documento:

CEIC-ISPWM. (2026). *Os Jovens e o Mercado de Trabalho: características e desafios à inserção na vida profissional (Luena, Moxico)* – Relatório. Luena.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Condição dos Jovens face ao Mercado de Trabalho.....	26
Gráfico 2. Meio de vida por escolaridade.....	43
Gráfico 3. Adequação da Remuneração Face às Necessidades Básicas.....	66
Gráfico 4. Tipo de contrato de trabalho por sector de actividade.....	68
Gráfico 5. Horas de trabalho diárias e semanais.....	69
Gráfico 6. Expectativas no emprego, considerando as condições de trabalho..	70
Gráfico 7. Divulgação de anúncio de vagas de emprego.....	81
Gráfico 8. Canais de divulgação de anúncio de vagas de emprego utilizados....	82
Gráfico 9. Frequência dos pedidos de vaga de emprego recebidos.....	83
Gráfico 10. Perfil requerido de candidatos a emprego.....	84
Gráfico 11. Tipos de contrato oferecido pelas empresas.....	86
Gráfico 12. Número de trabalhadores saído da empresa.....	88
Gráfico 13. Razões de saída dos trabalhadores da empresa.....	88

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Categorias, variáveis e opções de respostas do estudo – jovens.....	18
Quadro 2. Categorias, variáveis e opções de respostas do estudo – empresas....	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. População (N) e amostra (n) – jovens, calculadas a partir da «Projeção da População do Moxico 2014-2050», do INE (2016).....	19
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos inquiridos.....	24
Tabela 2. Qualificação profissional e escolaridade, por sexo e idade.....	25
Tabela 3. Caracterização dos Desempregados.....	32
Tabela 4. Principais razões do desemprego.....	34

Tabela 5. Razões do desemprego por sexo e grupo etário.....	36
Tabela 6. Razões do desemprego por curso profissional e nível de escolaridade.....	37
Tabela 7. Tempo no desemprego.....	39
Tabela 8. Tempo no desemprego por sexo e grupo etário.....	40
Tabela 9. Tempo no desemprego por curso profissional e nível de escolaridade.....	41
Tabela 10. Meios de vida dos desempregados.....	42
Tabela 11. Meios de vida dos desempregados por sexo e grupo etário.....	43
Tabela 12. Procura do emprego.....	44
Tabela 13. Jovens desempregados inscritos e não no Centro de Emprego.....	45
Tabela 14. Inscrição no Centro de Emprego por sexo e grupo etário.....	46
Tabela 15. Formas/vias de procura do emprego.....	47
Tabela 16. Sector que mais motiva à procura o emprego.....	49
Tabela 17. Desafios à procura do emprego.....	51
Tabela 18. Desafios à procura do emprego por sexo e idade.....	52
Tabela 19. Desafios à procura do emprego por curso profissional e escolaridade.....	54
Tabela 20. Caracterização dos jovens empregados.....	57
Tabela 21. Distribuição dos empregados por sector de actividade.....	59
Tabela 22. Empregados por área de actividade laboral.....	60
Tabela 23. Caracterização dos Trabalhadores por Conta de Outrem.....	62
Tabela 24. Salário por sexo e idade.....	63
Tabela 25. Salário por Qualificação Profissional e Nível de Escolaridade.....	64
Tabela 26. Nível Salarial por Subordinação Laboral e por Sector de Actividade.....	65
Tabela 27. Adequação da remuneração face às funções que exerce.....	67
Tabela 28. Tipos de contratos de trabalho assinado por sexo e idade.....	68
Tabela 29. Mudança do emprego.....	71
Tabela 30. Número de vezes que já mudou do emprego.....	72
Tabela 31. Razões da mudança do emprego.....	73
Tabela 32. Razões da permanência no emprego actual.....	74
Tabela 33. Caracterização das empresas.....	78

ÍNDICE

Lista de Gráficos.....	5
Lista de Quadros.....	5
Lista de Tabelas.....	5
Lista de Tabelas.....	5
Introdução.....	9
Metodologia.....	14
PARTE I. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA MOSTRA.....	22
1.1. Caracterização Sociodemográfica dos Jovens.....	23
1.2. Condição dos Jovens Perante o Mercado de Trabalho.....	25
PARTE II. OS DESEMPREGADOS: CARACTERÍSTICAS, RAZÕES DO DESEMPREGO E DESAFIOS À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	30
2.1. Principais Razões do Desemprego.....	34
2.2. Tempo no Desemprego.....	39
2.3. Meios de Vida dos Desempregados.....	41
2.4. A Procura do Emprego e a Inscrição no Centro de Emprego....	43
2.5. Desafios à Procura do Emprego.....	49
PARTE III. OS EMPREGADOS: CARACTERIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE EMPREGO.....	55
3.1. Empregados por Sector e Área de Actividade.....	58
3.2. Características dos Trabalhadores por Conta de Outrem.....	61
3.3. Condições de Trabalho – Salários e Contratos.....	62

3.4. Expectativas, Mudança e Permanência no Emprego.....	69
--	----

PARTE IV. AS EMPRESAS E AS CONDIÇÕES DE OFERTA DE EMPREGO.....	75
--	----

4.1. Caracterização das Empresas Inquiridas.....	77
--	----

4.2. Anúncio de Vagas de Emprego pelas Empresas.....	80
--	----

4.3. Pedidos de Vaga de Emprego Recebidos pelas Empresas.....	82
---	----

4.4. Perfil de Candidatos a Emprego e o Tipo de Contrato Oferecido pelas Empresas.....	83
--	----

4.5. Estabilidade do Emprego.....	87
-----------------------------------	----

Considerações finais e limitações.....	89
--	----

Limitações.....	93
-----------------	----

Recomendações.....	96
--------------------	----

Referências bibliográficas.....	100
---------------------------------	-----

INTRODUÇÃO

A inserção dos jovens no mercado de trabalho constitui, na actualidade, um dos principais desafios presente na maioria dos países do mundo. Trata-se de uma problemática de elevada relevância social, económica e política, na medida em que o acesso ao emprego representa não apenas uma fonte de rendimento, mas também um mecanismo fundamental de integração social, da construção da identidade profissional e do exercício pleno da cidadania. A dificuldade de transição da escola para a vida activa, quando prolongada, tende a produzir efeitos adversos persistentes, tais como a vulnerabilidade socioeconómica, a precariedade das trajectórias profissionais e a reprodução intergeracional da pobreza.

No âmbito dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 das Nações Unidas, a questão do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para os jovens constitui foco para todos os Estados-membros, sendo o emprego reconhecido como condição indispensável para a redução das desigualdades e promoção do crescimento económico inclusivo (Organizações das Nações Unidas [ONU], 2015).

Por sua vez, o recente relatório da Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2024), alerta que os jovens enfrentam um futuro incerto no mercado de trabalho, considerando as transformações nos sistemas produtivos, a deterioração do ambiente macroeconómico

que se agudiza desde 2023, a escassez de oportunidades de emprego, devido ao desajuste entre qualificações profissionais e escolares adquiridas e exigências do mercado, bem como pela crescente informalidade e instabilidade laboral.

No espaço académico, a problemática de inserção dos jovens no mercado de trabalho constitui objecto de vários estudos, que procuram compreender os principais elementos impeditivos e/ou facilitadores no acesso ao emprego. Alguns focam-se nas características intrínsecas dos jovens, como a qualificação profissional, a motivação pessoal, as redes/relações sociais, etc. (Gonçalves et al., 1998; Torres, 2013). Outros estudos têm como foco os modelos e estruturas económicas, a globalização, as crises e as mudanças tecnológicas (Gennari & Albuquerque, 2011; Görlich et al., 2013; Reinert, 2001a), com objectivo de analisar os seus efeitos nos processos produtivos, na estrutura do mercado de trabalho e, conseqüentemente, na vida profissional dos jovens.

No contexto angolano, os jovens enfrentam muitos desafios na inserção e permanência no mercado de trabalho. Segundo dados do INE, publicados através do Inquérito de Emprego em Angola, as taxas do desemprego dos jovens com idade entre 15 e 24 anos, fixaram-se 51% e 65% no período 2018-2023, situação que os remete à vulnerabilidade, à pobreza monetária e a múltiplas privações sociais e materiais.

Segundo o estudo realizado por Montiel et al. (2023, p. 4), equipa do Banco Mundial, evidenciou que “96% dos jovens angolanos estão classificados como vulneráveis, sendo cerca de 20% destes considerados altamente vulneráveis”. Essa vulnerabilidade está associada ao mercado de trabalho, dado pelo desvio do percurso normal de transição da escola para a vida activa. “Os jovens

«altamente vulneráveis» (20 por cento) são na sua maioria pobres, analfabetos, e mulheres casadas fora da educação, do emprego ou da formação (NEET), que vivem em zonas rurais” (Montiel *et al.*, 2023, p. 4).

Devido aos efeitos prolongados da crise económica e financeira que remonta de 2014, maior parte dos jovens (15-34 anos) possuem trabalho em empregos precários, sem segurança laboral, quer em unidades económicas formais como em actividades económicas informais; e os que estão no desemprego, levam mais de um ano na procura de emprego (Montiel *et al.*, 2023).

No contexto da província do Moxico, os jovens representam a maioria da população economicamente activa. Com base nas projecções do Instituto Nacional de Estatística [INE] (2016), a população economicamente activa (PEA) do município do Luena para 2025, estaria fixada em 258.130 indivíduos (51,91% da população total), destes, 171 147 (66,30%) são jovens com idade entre os 15 e 34 anos, sendo 50,69% do sexo feminino e 57,17% estão concentrados na zona urbana. Considerando a insuficiência de médias e grandes empresas, “infraestruturas básicas de apoio à atividade económica fracas, o baixo nível de qualificação da população jovem e o elevado grau de informalidade da economia” (Troco, 2018a, p. 52), os jovens moxicanos têm a propensão de enfrentar maiores dificuldades à inserção e à permanência no mercado de trabalho.

É neste quadro que se insere o presente estudo, desenvolvido pelo Centro de Investigação Científica do Instituto Superior Politécnico Walinga do Moxico (CEIC-ISPWM), com foco no município do Luena, província do Moxico, cujo objectivo geral é conhecer a situação dos jovens face ao mercado de trabalho, analisando suas características sociodemográficas e os principais desafios e factores de obstáculos que eles enfrentam.

Como objectivos específicos, o estudo visa (i) caracterizar a situação da população jovem do município do Luena face ao mercado de trabalho, considerando as diversas variáveis, nomeadamente a idade, o sexo, as qualificações escolar e profissional, a condição laboral e estrutura do emprego e desemprego; (ii) identificar e discutir os principais factores intrínsecos e exógenos aos jovens, que se constituem como bloqueios ou facilitadores à sua inserção e permanência no mercado de trabalho; (iii) analisar a percepção das empresas sobre o perfil profissional requerido e as condições de oferta de emprego jovem.

Os resultados empíricos revelam uma situação particularmente alarmante: 83,1% dos jovens inquiridos encontram-se na condição de desempregados, sendo que 82,8% destes estão em desemprego de longa duração (mais de 12 meses). Essa situação tem uma consequência caracterizada pela acumulação de desvantagens socioeconómicas que se podem estender a todos os domínios da vida do indivíduo desempregado, enfraquecendo a sua autodeterminação, capacidade de actuar sobre o contexto para atingir objectivos (Almeida, 2015).

Estes indicadores de desemprego de longa duração evidenciam não apenas a escassez estrutural de oportunidades de emprego no mercado local, mas também a fragilidade dos mecanismos de transição da formação para o trabalho e a limitada capacidade das instituições de intermediação laboral, como se vê apontado por Troco (2018), que menciona importantes limitações do INAPEM e CLESE ao nível local, de intermediar e agenciar a inclusão profissional dos jovens, devido à:

reduzida capacidade de recursos especializados na oferta de serviços de apoio técnico; ausência de apoio técnico e de aconselhamento as MPME's de formas sustentável; elevado índice de intermediação informal de empreendedores/bancos. Modelo de ensino e

treinamentos apoiado em aulas teóricas do que em simulação real; falta de especialistas para o suporte técnico (consultoria, jurídica, contabilidade, incubadoras, etc.) (Troco, 2018, p. 48).

Adicionalmente, o estudo demonstra que o desemprego afecta de forma desigual determinados segmentos da juventude, incidindo com maior intensidade sobre os jovens do grupo etário de 15–24 anos, as mulheres e aqueles com baixos níveis de qualificação profissional. Mesmo entre os jovens com formação técnica ou ensino superior, observa-se uma significativa incapacidade de absorção por parte do mercado de trabalho local, o que aponta para um claro desajuste entre a oferta formativa e as necessidades efectivas da economia.

Relativamente às empresas, os dados indicam práticas de recrutamento marcadas pela preferência por níveis mínimos de escolaridade, competências técnicas específicas e experiência prévia, bem como pela predominância de contratos de curta duração ou vínculos laborais informais, factores que contribuem para a instabilidade laboral e elevada rotatividade dos trabalhadores.

Assim, ao analisar de forma sistemática as características do emprego e do desemprego jovem, os desafios da procura de trabalho e as condições de oferta de emprego pelas empresas, o presente relatório pretende contribuir para uma compreensão aprofundada da problemática da inserção profissional dos jovens no município do Luena, fornecendo evidências empíricas que possam subsidiar a formulação de políticas públicas mais eficazes e contextualizadas.

METODOLOGIA

Em termos gerais, o estudo é de carácter exploratório e descritivo, com uma abordagem quantitativa. Em termos de abrangência territorial, no projectado tinham sido definidos os nove (9) antigos municípios da província do Moxico, mesmos depois da Divisão Político-Administrativa (DPA), pelo facto de existir estatísticas oficiais da população. Posteriormente, a abrangência foi reduzida apenas aos municípios da província do Moxico, excluindo os municípios pertencentes à nova província do Moxico Leste, por razões coerência territorial. Contudo, por limitações de recursos e de condições logísticas em certos municípios recentemente institucionalizados, o estudo abrangeu apenas o município do Luena.

Quanto à área, os inquéritos foram realizados na zona urbana na cidade do Luena, que inclui os bairros Passa-fome, Tchifuchi, Santa-rosa e Popular, e na periferia da cidade, com destaque para os bairros Mandembwe, Kwenha, Zorró, Kapango, Alto-Campo, Aço, Sinai-Velho, Sinai-Novo e Alto-Luena.

Os trabalhos de campo foram realizados durante o período de 16 de abril a 15 de julho de 2025. A participação dos jovens foi voluntária e foram assegurados o anonimato e a confidencialidade dos dados pessoais.

População, Amostra e Recolha de Dados

A população do estudo é constituída por dois estratos. Primeiro, por jovens desempregados e empregados com idade entre 15 e 34

anos, residentes no município do Luena, e, segundo, pelas empresas que exercem actividades económicas no referido município. Em relação aos jovens, a população (N) é de 171.147 unidades (figura 1), calculada com base no relatório «Projeção da População do Moxico 2014-2050», do INE (2016).

Importa realçar que este documento apresenta apenas a projecção da população do Moxico até o ano de 2024, pelo que, para o ano de 2025, procedeu-se ao cálculo com base numa taxa de crescimento populacional de 3%, determinada a partir do crescimento absoluto da população de 2019 a 2024. Quanto às empresas, o tamanho populacional é desconhecido – não foi possível obter estatísticas oficiais juntos das instituições competentes.

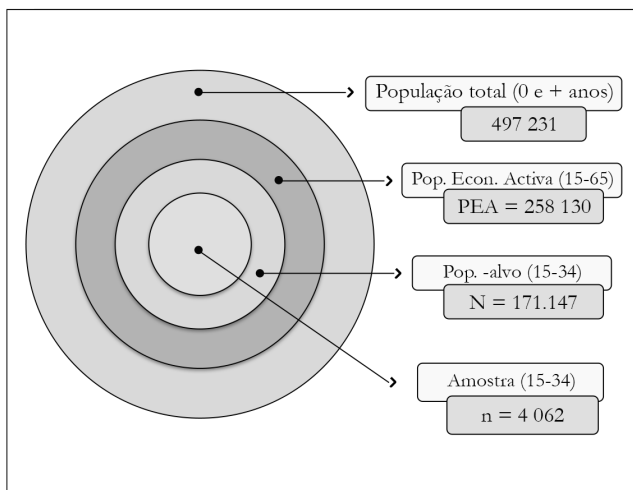
Para população jovem (N = 171.147), foi determinada uma amostra (n) de 4.042 indivíduos, mediante a equação 1, tendo-se considerado um nível de confiança de 99% (z score = 2,58), uma margem de erro (ε) de 2% (0,02) e um desvio padrão baseado em p = 0,5. Estes parâmetros foram definidos tendo em conta o tamanho da amostra que o estudo perspectivou abranger (maior, ambiciosa), considerando o tamanho da população alvo obtido das estatísticas oficiais.

$$\text{Equação 1 } n = \frac{\frac{z^2 \times p (1 - p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 \times p (1 - p)}{z^2 \times N}}$$

A definição do nível de confiança de 99% e da margem de erro de 2%, foi uma opção metodológica motivada pela segurança e precisão que se pretendia ter em relação aos resultados da amostra, que

fossem estatisticamente robustos, generalizáveis e representativos da população. Em relação ao desvio padrão, foi determinado com base na hipótese de «máxima variabilidade», pelo facto de haver limitações nas informações, nomeadamente, a ausência de estudos prévios ou pilotos. É uma escolha metodológica mais conservadora e recomendada na literatura, por representar o cenário de maior variância possível, garantindo que o tamanho da amostra não seja subestimado.

Figura 1. População (N) e amostra (n) – jovens, calculadas a partir da «Projeção da População do Moxico 2014-2050», do INE (2016)



Fonte: cálculo próprio, a partir do INE (2016)

Em relação às empresas, a amostra foi de 100 unidades, sem recurso a qualquer equação matemática, apenas alcançada dentro da acessibilidade das empresas e do prazo estabelecido para inquirição.

A seleção das unidades amostrais para aplicação do questionário, tanto para os jovens como para as empresas, obedeceu a amostragem não-probabilística, optando pelo critério de «acessibilidade» (ou conveniência) para o processo de inquirição. A escolha do tipo

e do critério (técnica) de amostragem foi feita considerando a disponibilidade dos jovens nos locais públicos, nomeadamente nos estabelecimentos de ensino, nos mercados, jardins, ruas, praças, instituições da administração pública, entre outras áreas de aglomeração de pessoas e, para as empresas, a sua disponibilidade e presença nos estabelecimentos comerciais.

Em relação ao instrumento de recolha de dados, foi adotado um questionário *online* estruturado, com recurso ao *Google Forms*, aplicado e preenchido, mediante respostas dos inquiridos, por seis agentes de campo, sob acompanhamento de três supervisores (docentes do Instituto Superior Politécnico Walinga e membros do grupo de investigação responsável por esse estudo).

O questionário foi organizado por categorias e sub-categorias temáticas. Para os jovens, as categorias contemplam as características sociodemográficas, a condição perante o mercado de trabalho, as condições e os desafios relativos ao emprego e o desemprego e as percepções subjacentes às condições laborais – Quadro 1.

Quadro 1. Categorias, variáveis e opções de respostas do estudo – jovens

Categorias	Sub-categorias	Variável/Item	Opções de Respostas
1. Características sociodemográficas gerais	1.1. Características sociodemográficas	Sexo, grupo etário, área de inquérito, qualificação profissional, escolaridade	Resposta fechada (uma opção)
2. Condição perante o mercado de trabalho	2.1. Condição perante o mercado de trabalho	Empregado; desempregado	Resposta fechada (uma opção)
3. Os desempregados: características e desafios	3.1. Características sociodemográficas	Sexo, grupo etário, área de inquérito, qualificação profissional, escolaridade	Resposta fechada (uma opção)
	3.2. Razões do desemprego	Escassez de oportunidade de emprego; opção/decisão própria; falta de requisitos; despedimento/fim de contrato; falência/encerramento da empresa	Resposta fechada (mais de uma opção)
	3.3. Tempo no desemprego	Há 4 semanas; 2-6 meses; 7-12 meses; <12 meses.	Resposta fechada (uma opção)
	3.4. Meios de vida	Biscates; biscates e apoio familiar; apoio familiar/amigos; apoio do governo	Resposta fechada (uma opção)
	3.5. A procura do emprego e inscrição no Centro de Emprego	Sim, procuro (formas: envio de CV; redes de contactos; contacto no centro de emprego); Não, não procuro;	Resposta fechada (mais de uma opção)
	3.6. Desafios à procura do emprego	Exigência de experiência prévia; exigência de competências profissionais específicas; grau académico; pouca oferta de emprego; redes de apoio/contacto fracos; discriminação)	Resposta fechada (mais de uma opção)

4. Os empregados: características, condições de trabalho, satisfação, expectativas no emprego	4.1. Características sociodemográficas	Sexo, grupo etário, área de inquérito, qualificação profissional, escolaridade	Resposta fechada (uma opção)
	4.2. Subordinação laboral	Trabalhador por conta de outrem; trabalhador por conta própria	Resposta fechada (uma opção)
	4.3. Sector laboral	Sector público administrativo; sector público empresarial; sector privado; ONG 's; sector informal.	Resposta fechada (uma opção)
	4.4. Escalões salariais	> 50.000; 51.000 - 70.000; 71.000 - 100.000; 101.000 - 150.000; 151.000 - 200.000; 201.000 - 250.000; 251.000 - 500.000; <500.000.	Resposta fechada (uma opção)
	4.5. Tipo de contrato	Por tempo determinado (até 6 meses); Por tempo determinado (até 12 meses); Por tempo determinado (até à conclusão do projecto); Por tempo indeterminado; Não assinei nenhum contrato	Resposta fechada (uma opção)
	4.6. Regime/tipo de trabalho	Trabalho a tempo integral; trabalho a tempo parcial	Resposta fechada (uma opção)
	4.7. Horas de trabalho	8h diários e 44h semanais; <8h diários e <44h semanais; >8h diários e >44h semanais;	Resposta fechada (uma opção)
	4.8. Grau de satisfação com a função, face às qualificações	Muito insatisfeito; insatisfeito; Nem satisfeito nem insatisfeito; Pouco satisfeito; Muito satisfeito	Resposta fechada (uma opção)

4. Os empregados: características, condições de trabalho, satisfação, expectativas no emprego	4.9. Adequação do rendimento face às	Sim, é adequada; Não, não é adequada; é razoável	Resposta fechada (uma opção)
	4.10. Adequação do rendimento face às funções que exerce	Trabalhador por conta de outrem; trabalhador por conta própria	Resposta fechada (uma opção)
	4.11. Expectativas no emprego, considerando as condições de trabalho	Continuar neste emprego; procurar outro emprego melhor; prefiro não dizer nada	Resposta fechada (uma opção)
	4.12. Já trocou do emprego alguma vez?	Sim, já; Não, nunca.	Resposta fechada (uma opção)
	4.13. Quantas vezes já trocou do emprego?	Até 3 vezes, 4-6 vezes; mais de 6 vezes.	Resposta fechada (uma opção)
	4.14. Por que razão trocou do emprego?	Insatisfação com o salário; Insatisfação com as condições de trabalho; Falta de valorização; buscar melhores oportunidades; outras razões.	Resposta fechada (mais de uma opção)
	4.15. O que te leva a permanecer no actual emprego	Falta de novas oportunidades de emprego; Satisfação com o actual emprego; Possibilidade de progressão de carreira; outras razões.	Resposta fechada (uma opção)

Fonte: elaborada própria

Para as empresas, as categorias analíticas abrangem a caracterização da empresa (propriedade, número de trabalhadores, tempo no negócio, sector/área actividade económica) e as condições e os desafios de oferta do emprego – Quadro 2. As perguntas são fechadas, com opções de múltiplas escolhas.

Quadro 2. Categorias, variáveis e opções de respostas do estudo – empresas

Categorias	Sub-categorias	Variável/Item	Opções de Respostas
Caraterização da empresa	Caraterização da empresa	Propriedade (privada; pública); número de trabalhadores; tempo no negócio; sector de actividade	Resposta fechada (uma opção)
Pedidos de vaga de emprego	Pedidos de vaga de emprego	Número de pedidos; frequência com se recebe os pedidos	Resposta fechada (uma opção)
Promoção de anúncios de vaga de emprego	Promoção de anúncios de vaga de emprego	Realização de anúncio de vagas; canais de divulgação de anúncio de vagas	Resposta fechada (várias opções)
Condições de oferta de emprego	Perfil requerido	Escolaridade; competências técnico-sociais; sexo; idade	Resposta fechada (várias opções)
	Contrato e trabalho	Tipo de contrato; regime/tipo de trabalho	Resposta fechada (várias opções)
Saídas de trabalhadores	Saídas de trabalhadores	Número de trabalhadores que saem num ano; razões de saída de trabalhadores	Resposta fechada (várias opções)

Fonte: elaborada própria, 2025

Em termos de análise de dados, recorreu-se à estatística descritiva simples de distribuição de frequências absolutas e relativas, tendo como objetivo organizar, sintetizar e apresentar informações de forma sistemática, permitindo identificar padrões sociodemográficos, proporções e tendências de participação profissional, observar níveis de escolaridade e condições de empregabilidade da amostra estudada.

Para o tratamento e a tabulação de dados, foi utilizado o software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e a ferramenta Excel do pacote MS Office (tendo-se utilizado a função “CONTAR.SE.S” para a filtragem e agrupamento dos indicadores de análise por variáveis).

PARTE I.
CARACTERIZAÇÃO GERAL DA MOSTRA

No presente capítulo, são apresentados os principais resultados do estudo realizado no município do Luena, província do Moxico, cujo inquérito durou quatro meses. O estudo incidiu, como já foi referido no quadro metodológico, sobre os jovens dos grupos etários de 15-24 e de 25-34 anos.

O capítulo é composto por duas secções. Na primeira secção faz-se a caracterização sociodemográfica da amostra geral inquirida, com maior atenção para o sexo, o grupo etário, a escolaridade e a qualificação profissional. Na segunda secção, apresenta-se a condição dos jovens face ao mercado de trabalho, com duas categorias: desempregados e empregados.

1.1. Caracterização Sociodemográfica dos Jovens

A tabela 1 resume as características sociodemográficas da amostra inquirida. Em termos de sexo, a maioria que participou são homens (51,4%) e 48,6% mulheres. Do ponto de vista etário, 64,3% dos inquiridos possui idade entre 15 e 24 anos e 35,4% com 25 a 34 anos de idade.

No que diz respeito às qualificações profissionais, 45,2% dos jovens não possui nenhum curso profissional. Quanto à escolaridade, a maioria (48,3%) dos jovens possui ou está a frequentar o ensino médio, seguido de 1º ciclo do ensino secundário (24,6%) e ensino superior (23,0%). À data do inquérito, 3,9% dos jovens declararam não estar a frequentar a escola e 0,2% não sabia ler nem escrever.

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica dos inquiridos

Variável	Categoria	Freq.	%
Sexo	Masculino	2 088	51,4%
	Femenino	1 974	48,6%
	Total	4 062	100,0%
Grupo etário	15-24 anos	2 610	64,3%
	25-34 anos	1 452	35,7%
	Total	4 062	100,0%
Qualificação Profissional	Nenhum curso profissional	1 837	45,2%
	Algum curso profissional	2 225	54,8%
	Total	4 062	100,0%
Escolaridade	Iº Ciclo Ensino Secundário	1 000	24,6%
	Ensino Médio	1 960	48,3%
	Ensino Superior	933	23,0%
	Não estou a estudar	159	3,9%
	Não sei ler nem escrever	10	0,2%
Total		4 062	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

As variáveis «qualificação profissional» e «escolaridade», são dois factores estruturais determinantes na inserção dos jovens no mercado de trabalho, e estes incidem de forma desigual no sexo e no grupo etário (Carmo et al., 2024; Tählín & Westerman, 2020). De acordo com os dados do estudo, é possível verificar que as mulheres são as que mais se destacam em «sem nenhum curso profissional» representando 55,6%; ao passo que os homens (57,2%) são os que mais possuem «algum curso profissional» – tabela 2.

Isso sugere que as mulheres aparecem em situação de desfavorecimento no que toca a oportunidades de formação, situação que lhes fragiliza no processo concorrência pelas oportunidades de emprego. Em termos de idade, o grupo etário dos 15 aos 24 anos é o que mais se destaca em «sem nenhum curso profissional» (74,3%) e também os que mais possuem «algum curso profissional» (56%), comparativamente ao grupo etário dos 25-34 anos.

Tabela 2. Qualificação profissional e escolaridade por sexo e idade

Variável	Indicador	Total	Sexo		Grupo etário	
			Masc.	Fem.	15-24	25-34
Curso profissional	Sem nenhum curso	1 837	44,4%	55,6%	74,3%	25,7%
	Com algum curso	2 225	57,2%	42,8%	56,0%	44,0%
	Total	4 062	50,8%	49,2%	65,1%	34,9%
Escolaridade	Iº Ciclo Ensino Secundário	1 000	48,0%	52,0%	88,5%	11,5%
	Ensino Médio	1 960	57,1%	42,9%	64,1%	35,9%
	Ensino Superior	933	42,2%	57,8%	42,7%	57,3%
	Não estou a estudar	159	54,7%	45,3%	41,5%	58,5%
	Não sei ler nem escrever	10	80,0%	20,0%	40,0%	60,0%
	Total	4 062	56,4%	43,6%	55,4%	44,6%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Quanto à escolaridade, para o Iº Ciclo do Ensino Secundário, as mulheres e o grupo etário de 15-24 anos são a maioria, com 52% e 88,5%, respectivamente. Para o Ensino Médio, os homens e o grupo etário de 15-24 anos são os que têm maior presença, representando, respectivamente, 57,1% e 64,1% dos inquiridos. Enquanto para o Ensino Superior, as mulheres e o grupo etário de 25-34 anos lideram as estatísticas. Em média, tanto para qualificações profissionais como para a escolaridade, os homens e o grupo etário dos 15-24 anos são os que apresentam maior concentração de habilitações.

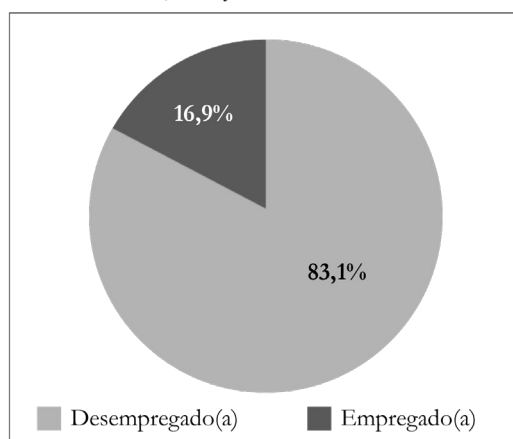
1.2. Condição dos Jovens Perante o Mercado de Trabalho

O Gráfico 1 apresenta a distribuição dos jovens inquiridos segundo a sua condição perante o mercado de trabalho, evidenciando duas categorias centrais: empregados e desempregados. Os dados revelam que 3.376 jovens (83,1%) encontram-se na condição de desempregados, enquanto apenas 686 (16,9%) declararam exercer alguma actividade remunerada no momento do inquérito, quer seja por conta de outrem como por conta própria. Os desempregados, compreendem aqueles que à altura do inquérito não estavam a exercer qualquer trabalho remunerado, sob qualquer forma, estivessem

ou não à procura de emprego e, para os que estivessem, tinham a disponibilidade para trabalhar.

Quando 83,1% dos jovens se encontram excluídos dessa esfera produtiva, o que está em causa é a própria integração social da juventude local. A sua exclusão do mercado de trabalho pode gerar efeitos cumulativos, tais como (Almeida, 2015; Reinert, 2001b; Tavares et al., 2021): i) dependência económica prolongada das famílias; ii) atraso na constituição de família própria; iii) fragilização da auto-estima e da identidade profissional; iv) maior exposição à informalidade precária e v) propensão à migração forçada para outras províncias ou países.

Gráfico 1. Condição dos Jovens face ao Mercado de Trabalho



Fonte: dados do inquérito, 2025

Este resultado traduz uma realidade particularmente preocupante, não apenas do ponto de vista estatístico, mas sobretudo em termos estruturais e sociais. O número significativo (83,1%) de jovens inquiridos na condição de desemprego, sugere a existência de bloqueios profundos no processo de transição dos jovens para a vida activa, colocando em evidência fragilidades no tecido económico local, limitações institucionais e desajustes entre sistema formativo e mercado de trabalho.

Embora 16,9% dos jovens inquiridos estejam empregados, importa problematizar a natureza desse emprego. A simples condição de estar empregado não significa necessariamente integração social e profissional estáveis ou trabalho digno.

Nos contextos económicos marcados pela informalidade e fragilidade institucional, como é o caso do município do Luena, é comum que parte significativa dos jovens empregados esteja inserida em contratos de curta duração, actividades sem vínculo formal, trabalhos por conta própria de subsistência e empregos com baixos salários e sem protecção social, conforme os resultados apresentados na secção 3.3. Assim, a dicotomia empregado/desempregado não capta plenamente a qualidade da inserção laboral.

Este cenário aponta para a necessidade de analisar não apenas o nível de emprego, mas também a qualidade das condições de trabalho, o tipo de vínculo contratual e a adequação do rendimento às necessidades básicas – ver a secção 3.3.

O desemprego jovem como fenómeno estrutural

A elevada percentagem (83,1%) de jovens desempregados no município do Luena não pode ser interpretado como uma situação meramente conjuntural. Trata-se, antes, de um fenómeno com características estruturais, associado a factores como (Troco, 2018b): i) a limitada diversificação da base económica local; ii) a fraca presença de médias e grandes empresas com capacidade de absorção de mão-de-obra; iii) a predominância de actividades económicas de baixa produtividade; iv) o elevado grau de informalidade; e v) a insuficiência de políticas activas de emprego com cobertura territorial efectiva.

Uma economia como a da província do Moxico, fortemente dependente do comércio informal, da administração pública e de

pequenas iniciativas empresariais, apresenta reduzida capacidade de criação de postos de trabalho qualificados. Neste contexto, a oferta de trabalho tende a ser inferior à procura, gerando um desequilíbrio estrutural que penaliza sobretudo os jovens em início de trajetória profissional.

Importa sublinhar que o desemprego jovem assume características distintas do desemprego adulto. Enquanto este último pode estar associado a ciclos económicos, o desemprego jovem tende a revelar falhas nos mecanismos de transição escola-trabalho. A ausência de estágios estruturados, programas de aprendizagem profissional robustos e mecanismos eficazes de intermediação laboral agrava as dificuldades de inserção.

Outro elemento relevante na compreensão da condição dos jovens perante o mercado de trabalho prende-se com a dimensão territorial. O município do Luena apresenta expansão urbana em que os bairros periféricos ficam distantes dos principais centros institucionais e económicos, evidenciando distância física entre os jovens e os Centros de formação profissional, as Instituições públicas, as Empresas e os Serviços de intermediação laboral (INEFOP), situação que pode representar um obstáculo adicional à inserção. Este obstáculo pode estar associado aos custos de transporte, às dificuldades de acesso à informação e à aproximação a redes de contactos, o que reduz as oportunidades efectivas de emprego, sobretudo para jovens residentes nas zonas periféricas.

Assim, a condição de desemprego não é apenas económica, mas também espacialmente condicionada.

Implicações para o desenvolvimento local

Do ponto de vista macroeconómico e do desenvolvimento territorial, o facto de mais de quatro quintos dos jovens inquiridos se encontrar desempregada representa desperdício de capital humano,

redução do potencial produtivo local, fragilização da base fiscal futura e aumento da dependência social (Becker, 1993; Negera, 2024).

Jovens desempregados constituem um recurso humano sub-aproveitado num momento demográfico em que Angola regista um período de juventude populacional significativa. Se adequadamente integrada, esta juventude poderia representar um “bónus demográfico”, dinamizando a economia local e ampliando a capacidade produtiva. Contudo, quando a inserção falha, o bónus demográfico transforma-se em pressão social, económica e institucional.

A análise da condição dos jovens perante o mercado de trabalho no município do Luena evidencia uma situação de exclusão laboral estruturalmente preocupante. O elevado índice de desemprego jovem (83,1%) não pode ser interpretado como resultado exclusivo de insuficiências individuais, mas como expressão de um conjunto articulado de factores económicos, institucionais, formativos e territoriais.

Compreender a condição dos jovens perante o mercado de trabalho constitui, portanto, passo essencial para a formulação de políticas públicas localizadas e contextualizadas, orientadas não apenas para a redução do desemprego estatístico, mas para a promoção de trabalho digno, produtivo e socialmente integrador.

PARTE II.

OS DESEMPREGADOS: CARACTERÍSTICAS, RAZÕES DO DESEMPREGO E DESAFIOS À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O presente capítulo é dedicado exclusivamente à apresentação dos dados relativos aos jovens desempregados no município do Luena, aos quais faz-se a caracterização, considerando as diversas variáveis inerentes, tais como o sexo, o grupo etário, a escolaridade e a qualificação profissional, conforme a tabela 3.

Em termos de sexo, de acordo com dados do inquérito, as mulheres representam a maioria (51%) no desemprego. Em relação à idade, o grupo etário de 15-24 anos é que mais apresentam a maior condição de desempregado, com 69%. A explicação que pode ser dada para essa disparidade de desemprego entre os dois grupos etários, é o facto de os jovens com 15-24 anos não possuírem experiências profissionais prévias ou relevantes e/ou pouca qualificação profissional e baixo nível de escolaridade, comparativamente aos jovens com 25 a 34 anos de idade (Jacobsen & Skillman, 2004). Os dados apresentados na tabela 2 evidenciam essa realidade, em que 74,3% não possuem nenhum curso profissional e, em média, 76,3% frequentam ou concluíram o ensino secundário. Por essas razões, as empresas muitas vezes preferem contratar candidatos com experiência prévia e qualificações profissionais relevantes para garantir a produtividade e a eficiência na execução de tarefas empresariais.

Tabela 3. Caracterização dos Desempregados

Variável	Categoria	Freq.	%
Sexo	Masculino	1 655	49,0%
	Femenino	1 721	51,0%
	Total	3 376	100,0%
Grupo etário	15-24 anos	2 331	69,0%
	25-34 anos	1 045	31,0%
	Total	3 376	100,0%
Curso profissional	Sem nenhum curso	1 658	49,1%
	Com algum curso	1 718	50,9%
	Total	3 376	100,0%
Escolaridade	Iº Ciclo Ensino Secundário	914	27,1%
	Ensino Médio	1 648	48,8%
	Ensino Superior	666	19,7%
	Não estou a estudar	138	4,1%
	Não sei ler nem escrever	10	0,3%
	Total	3 376	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

A tabela 3 também destaca o desemprego por qualificação profissional, sendo 50,9% dos desempregados são os que possuem algum curso profissional, e por escolaridade, em que 27,1%, 48,8% e 19,7% possuem ou frequentam o Iº Ciclo do Ensino Secundário, Ensino Médio e Ensino Superior, respectivamente.

As explicações possíveis de haver jovens com alguma formação profissional que ainda se encontram desempregados ou em situação de desemprego de longa duração (49,87% – tabela 9) podem ser variadamente as seguintes:

- i. As formações adquiridas estão desalinhasdas com as dinâmicas actuais de oferta de emprego no mercado de trabalho.
- ii. Há uma saturação de oferta formativa em contraste com a baixa procura de serviços proporcionados por profissionais das distintas áreas;

- iii. A qualidade da formação profissional não é suficientemente aprofundada para melhorar as habilidades técnicas e gerar produtividade efectiva. Muitas vezes as escolas não têm materiais de ensino e não têm meios para desenvolver a prática, isto é, as formações são mais teóricas do que práticas. No fim, os formandos apenas recebem os certificados e não as habilidades técnicas, mostrando-se incapazes de serem criativos;
- iv. Políticas públicas de promoção de emprego pouco expressivas ou demasiadamente limitadas na extensão territorial e representatividade populacional, como o caso de incentivo aos estágios profissionais, fornecimento de quites profissionais e acompanhamento das fases de arranque de projectos dos jovens financiados pelo Inefop por meio de incubadoras de empresas;
- v. Dificuldades de acesso ao crédito das iniciativas de negócios promovidas pelos jovens.

No âmbito do processo de desenvolvimento socioeconómico do município do Moxico, os 666 (19,7%) de jovens desempregados com a escolaridade superior podem traduzir-se num capital humano subaproveitado, num contexto em que o corredor do Lobito, no qual a província do Moxico faz parte, demanda o potencial de recursos humanos para alavancar o sector produtivo e não só. Esse número de jovens com escolaridade superior, mais 1 648 (48,8%) técnicos médios, também denuncia a incapacidade do mercado local de criar postos e oportunidades de trabalho para absorver os jovens que se encontram no desemprego.

2.1. Principais Razões do Desemprego

Face ao número de jovens que se encontram na condição de desempregado, o estudo procurou saber dos inquiridos sobre os principais factores que se constituem como fonte do desemprego. De acordo com a tabela 4, quase 70% dos jovens que se encontravam no desemprego afirmaram a «escassez de oportunidades» como a principal causa. Isso pode evidenciar a insuficiência da economia local, ou das próprias políticas públicas, de fomentar o sector empresarial e de criar oportunidade de trabalho e emprego para a juventude local.

Tabela 4. Principais razões do desemprego

Principais Razões do Desemprego	Freq.	%
Por escassez de oportunidade de emprego	2 281	67,6%
Por opção/decisão própria	448	13,3%
Por não reunir requisitos	458	13,6%
Por despedimento/fim de contrato	114	3,4%
Por falência/encerramento da empresa	50	1,5%
Outras razões	25	0,7%
Total	3 376	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Os 13,3% representam os jovens que estão desempregados por «opção ou decisão própria». Quando questionados por que da opção, muitos deles afirmaram estarem ainda a dedicar-se na formação escolar e que os apoios recebidos dos familiares são suficientes para suprir as necessidades básicas. Embora tal decisão seja justificada, esses jovens não deixam de ser considerados como excluídos nas relações sociais que se estabelecem dentro das unidades produtivas, as quais proporcionam experiências profissionais e reforçam as redes de apoios, que são fundamentais na criação de oportunidades de carreira profissional.

Em relação aos jovens (13,6%) que se encontravam no desemprego «por não reunir requisitos» necessários, muitos destes requisitos alguns estão relacionados com as insuficiências de qualificações profissionais – são daqueles jovens que não possuem nenhum curso profissional – e com a falta de experiências profissionais prévias¹. Mas estes indicadores quantitativos, apesar da sua importância, não explicam de forma completa e exclusiva as razões ou as condicionantes que contribuem para a não aquisição das competências necessárias para habilitar jovens a preencher os requisitos de empregabilidade.

Uma observação atenta de contexto, fruto do trabalho de campo no âmbito da investigação que produziu o presente relatório, podemos verificar que dado alargamento dos assentamentos populacionais em zonas periféricas distantes, de um lado, e o confinamento das instituições vocacionadas para a formação no centro da cidade, do outro lado, muitos jovens deparam-se com custos económicos elevados para pagar as deslocações aos centros de aquisição de treinamento necessário para o enquadramento profissional.

O mesmo se pode dizer da escassez de centros de pré-escola, onde as mulheres jovens em idade activa deveriam deixar seus filhos a fim de terem condições de buscar formações e oportunidades. Portanto, é também, nesses factores qualitativos, que se pode encontrar o enquadramento da falta de capacidades para inserção profissional dos jovens em idade activa.

Em relação ao «despedimento de trabalhadores ou a rescisão de contratos» – como uma das razões do desemprego –, que muitas vezes acontece à margem das normas da Lei Geral de Trabalho, é

¹ Conforme referido anteriormente, jovens que não reúnem esses requisitos não geram valores económicos para as empresas, que operam num contexto competitivo e exigente do ponto de vista da produtividade e de satisfação de clientes.

uma realidade comum nas organizações empresariais no contexto de Angola. Para além de outras implicações que esses procedimentos têm, constituem-se também em causa do desemprego, e os dados do inquérito evidencia esse facto (3,4%). A par do despedimento e rescisão de contratos, a «falência ou encerramento de empresas» por razões diversas, também foi apontada como a causa do desemprego no município do Luena.

Um outro aspecto a analisar é a incidência das razões do desemprego no sexo e no grupo etário (tabela 5). As três primeiras razões do desemprego afectam mais as mulheres e o grupo etário de 15-24 anos, sendo, neste último, 63,4% «por escassez de oportunidade de emprego», 84,4% «por opção/decisão própria» e 87,8% «por não reunir requisitos». Tal como foi referido acima, os jovens com idade entre 15 e 24 anos são mais afectados pela ausência ou insuficiência de requisitos devido à pouca qualificação profissional e escolar e à falta de experiência prévia de trabalho, que é característico para quem transita do sistema de ensino para o mercado de trabalho (Furlong, 2015; Furlong et al., 2018; Guerreiro & Pegado, 2006). Inclusive, nessa idade, muitos são julgados por insuficiência de responsabilidade, idoneidade e disciplina no ambiente laboral.

Tabela 5. Razões do desemprego por sexo e grupo etário

Principais Razões do Desemprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Por escassez de oportunidade de emprego	2 281	67,57%	49,76%	50,24%	63,44%	36,56%
Por opção/decisão própria	448	13,27%	41,52%	58,48%	84,38%	15,63%
Por não reunir requisitos	458	13,57%	47,38%	52,62%	87,77%	12,23%
Por despedimento/fim de contrato	114	3,38%	59,65%	40,35%	51,75%	48,25%
Por falência/encerramento da empresa	50	1,48%	70,00%	30,00%	54,00%	46,00%
Outras razões	25	0,74%	56,00%	44,00%	72,00%	28,00%
Total	3 376	100,00%	54,10%	45,90%	68,90%	31,10%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em relação aos jovens (448) que se encontram no desemprego «por opção/decisão própria», a maioria (84,38%) possui entre 15 e 24 anos de idade, isso porque um número considerável destes jovens se encontra em formação por concluir ou prioriza a conclusão de estudos em detrimento da busca activa de oportunidades de emprego.

As razões do desemprego também foram analisadas do ponto de vista da qualificação profissional e do nível de escolaridade. Em termos da qualificação profissional, as razões do desemprego são mais ou menos uniformes para jovens detentores e não detentores de cursos profissionais. Contudo, a «escassez de oportunidade de emprego» (55,59%), o «despedimento/fim de contrato» (60,53%), a «falência/encerramento da empresa» (52%) e «outras razões» (60%), afectam mais os jovens que possuem «algum curso profissional». Quanto ao nível de escolaridade, todas as razões do desemprego são maioritariamente sentidas por jovens com o ensino secundário, comparativamente aos jovens detentores do ensino superior.

Tabela 6. Razões do desemprego por curso profissional e nível de escolaridade

Principais Razões do Desemprego	Total		Curso profissional		Escolaridade	
	Freq.	%	Sem curso	Com algum curso	Ens.Sec.	Ens.Sup
Por escassez de oportunidade de emprego	2 281	67,57%	44,41%	55,59%	71,72%	24,55%
Por opção/decisão própria	448	13,27%	64,96%	35,04%	85,49%	9,60%
Por não reunir requisitos	458	13,57%	60,04%	39,96%	90,83%	3,93%
Por despedimento/fim de contrato	114	3,38%	59,47%	60,53%	69,30%	22,81%
Por falência/encerramento da empresa	50	1,48%	48,00%	52,00%	62,00%	26,00%
Outras razões	25	0,74%	40,00%	60,00%	68,00%	24,00%
Total	3 376	100,00%	49,48%	50,52%	74,56%	18,48%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Nota de Esclarecimento para a Categoria «Escolaridade».

Na caracterização sociodemográfica dos jovens inquiridos, a variável «escolaridade» comporta 5 categorias (ver as tabelas 2 e 4). Contudo, para a verificação das diferenças ou desigualdades nas questões em análise, interessa-nos mais duas (2) categorias de escolaridade: (i) o Ensino Secundário (Ens.Sec.), que abrange o I° e II° Ciclos, e (ii) o Ensino Superior (Ens.Sup). Desta feita, a soma das percentagens dessas duas categorias de escolaridade (tabela 7 e seguintes), não será de 100%, sendo as diferenças representadas pelas restantes categorias, nomeadamente a «não estou a estudar» e «não sei nem ler nem escrever».

2.2. Tempo no Desemprego

Considerando a escassez de oportunidades de emprego no mercado de trabalho, uma das questões colocada aos jovens que participaram do inquérito foi sobre o tempo que os mesmos se encontram no desemprego. A esmagadora maioria (82,8% - tabela 7) está na condição de desempregado há mais de 12 meses, o que traduz «desemprego de longa duração».

Tabela 7. Tempo no desemprego

Tempo no desemprego	Freq.	%
Há 4 semanas	105	3,11%
2 a 6 meses	238	7,05%
7 a 12 meses	238	7,05%
Mais de 12 meses	2 795	82,79%
Total	3 376	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Esse tipo de desemprego tem uma série de consequências sociais nos jovens desempregados. Para além do afastamento prolongado das unidades produtivas e de problemas psicológicos que causam nos jovens afectados pelo desemprego (Caleiras, 2011; Pohlan, 2019), aumenta a propensão da pobreza monetária, privação material e exclusão social devido à ausência do rendimento por conta do desemprego (Capucha, 2005; Sen, 2018; Tavares et al., 2021). Por outro lado, o desemprego de longa duração gera dependência financeira prolongada e as pessoas afectadas percebem a perda de auto-estima e a suspensão de um processo fundamental de construção da identidade social e profissional, bem como sentem-se incapazes de responder a determinadas demandas socioeconómicas ao longo do tempo.

Além disso, o desemprego de longa duração tende a reproduzir desigualdades sociais já existentes. Jovens provenientes de famílias com menores recursos económicos possuem menor capacidade de suportar longos períodos de procura de emprego, o que pode conduzir ao abandono precoce da busca por emprego formal e à inserção em actividades informais de baixa remuneração.

Quando analisado o tempo em que os jovens se encontram no desemprego na perspectiva etária, o grupo dos 15-24 anos de idade, representando em média 67,3%, é o que mais tempo está nessa condição, tanto no curto como no médio e longo prazos, comparativamente ao grupo etário dos 25-34 anos de idade. Em relação ao sexo, o desemprego de médio e longo prazos (de 7 meses a mais de 12 meses) afecta mais os homens, enquanto as mulheres são mais afectadas pelo desemprego de curto prazo (até 6 meses), conforme a tabela 8.

Tabela 8. Tempo no desemprego por sexo e grupo etário

Tempo no Desemprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Há 4 semanas	105	3,11%	52,38%	47,62%	70,48%	29,52%
2 a 6 semanas	238	7,05%	58,40%	41,60%	60,08%	39,92%
7 a 12 meses	238	7,05%	45,80%	54,20%	68,91%	31,09%
Mais de 12 semanas	2 795	82,79%	48,37%	51,63%	69,77%	30,23%
Total	3 376	100,00%	51,2%	48,8%	67,3%	32,7%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Do ponto de vista da qualificação profissional, os jovens que se encontram no desemprego há 4 semanas e há mais de 12 meses (longa duração), são na sua maioria os que não possuem qualquer curso profissional, ao passo que a maioria dos que possuem algum curso profissional estão no desemprego entre 2 e 12 meses. Em relação ao nível de escolaridade, os jovens com o ensino secundário

lideram, de forma expressiva, em todos os tempos no desemprego, comparativamente aos jovens com o ensino superior – tabela 9. Isso pode evidenciar maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, tanto dos jovens sem curso profissional como dos com o ensino secundário.

Tabela 9. Tempo no desemprego por curso profissional e nível de escolaridade

Tempo no Desemprego	Total		Curso profissional		Escolaridade	
	Freq.	%	S/ curso	C/ curso	Ens.Sec.	Ens.Sup
Há 4 semanas	105	3,11%	53,33%	46,67%	82,86%	13,33%
2 a 6 semanas	238	7,05%	37,82%	62,18%	70,59%	23,11%
7 a 12 meses	238	7,05%	46,64%	53,36%	77,73%	20,17%
Mais de 12 semanas	2 795	82,79%	50,13%	49,87%	75,92%	19,64%
Total	3 376	100,00%	46,98%	53,02%	76,77%	19,06%

Fonte: dados do inquérito, 2025

2.3. Meios de Vida dos Desempregados

Face à condição de desempregado em que se encontram, os jovens inquiridos possuem meios de vida alternativos ao rendimento formal, nomeadamente os biscates², os apoios familiares e de amigos e os apoios recebidos do governo (trata-se, essencialmente de bolsas de estudos recebidos pelos estudantes da licenciatura, do Instituto Nacional de Gestão de Bolsas de Estudos).

De acordo com os dados do inquérito (tabela 10), mais da metade (57,2%) dos jovens depende de «apoio familiar e de amigos», seguido da dependência em biscates. Sobre as famílias de quem os jovens desempregados dependem, recai uma pressão financeira que pode influenciar no aumento ou na prevalência da pobreza monetária e do bem-estar do agregado, devido ao baixo rendimento per capita face aos preços dos produtos essenciais.

² Serviços, trabalhos ou ocupações simples, rápidos e eventuais (de curta duração e não regular), que os jovens exercem para obter algum rendimento (Dicionário Houaiss).

Tabela 10. Meios de vida dos desempregado

Meio de Vida	Frequência	%
Biscates	619	18,3%
Biscates e apoio familiar	707	20,9%
Apoio da família e afins	1 932	57,2%
Apoio do governo	118	3,5%
Total	3 376	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em termos de sexo (tabela 11), os homens são os que mais (72,1%) praticam biscates como meio de vida, como alternativa ao rendimento não obtido do emprego formal, enquanto as mulheres são as que mais (60,4%) dependem do apoio da família, amigos e afins. Essa situação reforça a narrativa patriarcal segundo a qual, nas sociedades africanas, os homens continuam a desempenhar o papel de provedor, enquanto as mulheres ainda são vistas como dependentes financeiramente da família. Quanto à idade, o grupo com 15-24 anos é o que, no geral, mais lidera em quase todos os meios de vida (excepto nos biscates), em comparação com o grupo de 25-34 anos.

De forma mais expressiva, o «apoio da família, amigos e afins» constitui o principal meio de vida dos jovens com idade entre 15 e 24 anos, na ordem de 84,68%. Isso pode significar que, devido à dificuldade de inserção no mercado de trabalho, este grupo de jovens depende significativamente da família para satisfazer suas necessidades diversas.

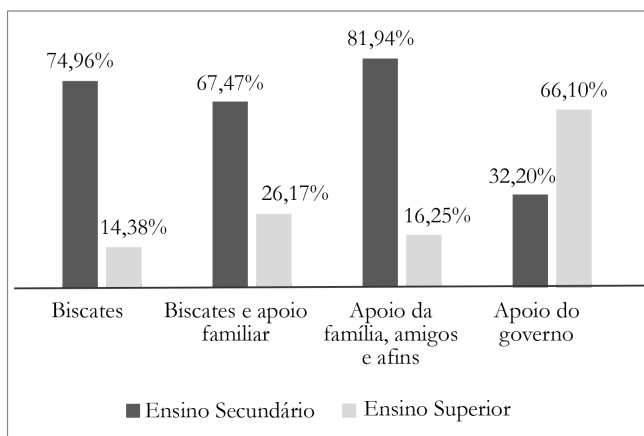
Tabela 11. Meios de vida dos desempregados por sexo e grupo etário

Tempo no Desemprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Biscates	619	18,34%	72,05%	27,95%	43,62%	56,38%
Biscates e apoio familiar	707	20,94%	54,31%	45,69%	51,34%	48,66%
Apoio da família, amigos e afins	1 932	57,23%	39,60%	60,40%	84,68%	15,32%
Apoio do governo	118	3,50%	50,85%	49,15%	52,54%	47,46%
Total	3 376	100,00%	54,20%	45,80%	58,00%	42,00%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em termos de escolaridade, de acordo com o gráfico 2, os jovens com o ensino secundário são os que mais vivem de biscates e de apoio da família, comparativamente aos jovens com o ensino superior, que mais concentra (66,10%) o apoio do governo como o seu maior meio de vida.

Gráfico 2. Meio de vida por escolaridade



Fonte: dados do inquérito, 2025

2.4. A Procura do Emprego e a Inscrição no Centro de Emprego

A procura do emprego é um dos mecanismos utilizado por jovens que procuram por oportunidades profissionais no mercado de trabalho, considerando-se como uma intenção que demonstra vontade e disponibilidade de exercer actividade laboral.

Segundo dados do inquérito, dos 3 376 desempregados, 31,93% não procuram emprego, isto é, são inativos, e 68,07% procuram emprego (são activos), sendo destes, 66,50% procuram há mais de 12 meses. Em termos do sexo, os homens (54,44%) são os que mais procuram e as mulheres (62,52%) são as que menos procuram. Em relação à idade, os jovens do grupo etário de 15-24 anos são, ao mesmo tempo, os que mais procuram (61,05%) e os que menos procuram (86,09%) o emprego, em comparação ao grupo etário dos 25 a 34 anos. Quanto à escolaridade, os jovens com o ensino secundário são os que mais procuram (70,06%) e, ao mesmo tempo, os que «não procuram» (88,31%) o emprego, comparativamente aos jovens com o ensino superior.

Tabela 12. Procura do emprego

Procuras emprego?	Total		Sexo		Grupo etário		Escolaridade	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34	Ens.Sec.	Ens.Sup.
Sim	2 298	68,07%	54,44%	45,56%	61,05%	38,95%	70,06%	24,98%
Não	1 078	31,93%	37,48%	62,52%	86,09%	13,91%	88,31%	8,53%
Total	3 376	100,00%						

Fonte: dados do inquérito, 2025

Importa ainda realçar que, em relação à «procura do emprego», dos 3 376 jovens desempregados, apenas 15,17% que estão inscritos no Centro de Emprego adstrito ao Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional e quase 85% não se encontra inscrito. Para estes últimos, há várias implicações que podem recair sobre eles: primeiro, não são captados pelas estatísticas oficiais locais sobre o desemprego, o que limita o acesso desses jovens às políticas públicas do emprego jovem, nomeadamente a formação profissional, o estágio profissional, o apoio ao empreendedorismo, entre outras medidas; segundo, há maior probabilidade de existência de trabalhos informais; terceiro, pode criar desajuste na oferta e procura de

emprego e formação profissional, bem como criar dificuldades às empresas em recrutar os jovens a partir do centro de emprego.

Esse número – de 84,83% não inscrito no centro de emprego (tabela 13) –, pode evidenciar deficiências dos Serviços Locais de Emprego em dois aspectos: (i) falhas de comunicação e de proximidade do centro de emprego juntos dos jovens, em que muitas vezes utilizam-se canais de comunicação, linguagem não acessível e uma burocracia excessiva que inibe o acesso dos jovens com défice de literacia formal e de recursos tecnológicos; por outro lado, pode sugerir pouca presença dos serviços de emprego nos espaços ou ambientes de maior concentração dos jovens, como por exemplo nas escolas e nas redes sociais; (ii) falhas de articulação institucional, evidenciada pela fraca coordenação entre o centro de emprego e as escolas, as associações juvenis e outras instituições formais e informais.

Tabela 13. Jovens desempregados inscritos e não no Centro de Emprego

Está inscrito no Centro de Emprego?	Freq.	%
Sim, estou inscrito	512	15,17%
Não, não estou inscrito	2 864	84,83%
Total	3 376	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em termos de sexo e idade, quanto aos jovens (512) inscritos no centro de emprego, os homens (53,52%) e o grupo etário de 15-24 anos (50,78%) são os que mais inscrição possuem, respectivamente. Quanto aos jovens que não estão inscritos no Centro de Emprego – 2.862 jovens –, as mulheres representam 51,78% (a maioria) e, novamente, os jovens com 15-24 anos de idade representam a maioria (72,31%) – tabela 14.

Tabela 14. Inscrição no Centro de Emprego por sexo e grupo etário

Está Inscrito no Centro de Emprego?	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Sim, estou inscrito	512	15,17%	53,52%	46,48%	50,78%	49,22%
Não, não estou inscrito	2 864	84,83%	48,22%	51,78%	72,31%	27,69%
Total	3 376	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

Estes dados em que as mulheres aparecem em menor grau na representatividade que refere à inscrição nos centros de emprego, reforça ou demonstra a tendência social ou cultural que pressiona para baixo, o status social das mulheres. Ainda há muitos contextos em que as mulheres não são encorajadas na mesma proporção que os homens a reivindicar, a buscar oportunidades formativas que por crenças são atribuídas à homens. Determinados Aspectos culturais podem se apresentar como factores impeditivos da emancipação ou empoderamento das mulheres, o que seria um grande ganho sociedade.

Formas/vias da Procura do Emprego

Dos 2.298 jovens que procuram emprego, de forma particular, a equipa de inquérito procurou saber quais as principais formas/vias utilizadas pelos mesmos no mercado de trabalho. Conforme a tabela 15, a forma mais utilizada são as «redes de apoios/contactos» (61,84%), seguida de «envio/entrega de currículos às empresas» (23,72%). As redes de apoio social (ou de contactos) são um conjunto de conexões que pessoas que se encontram na situação de desempregado estabelecem com outras pessoas, grupos de pessoas ou organizações empresariais, com vista a estabelecerem contactos, parcerias e oportunidades de trabalho.

As famílias, os amigos, os colegas e os vizinhos formam a rede

de apoio informal, e o estatuto ou a influência socioeconómica dessas pessoas pode determinar o sucesso dos jovens a encontrar o emprego. As mesmas pessoas (família, amigos, colegas e vizinhos), a depender da influência que granjeiam, podem servir de ponte para facilitar a procura do emprego junto das redes de apoio formais, como os profissionais, as empresariais, os centros de emprego, as associações empresariais.

As «redes de apoio social» como via de procura do emprego foram confirmadas nos inquéritos dirigidos às empresas (gráfico 8). Ficou registado em respostas que muitas empresas não recorrem aos centros de emprego para requerer candidatos ali inscritos, e fazem pouca publicidade nos meios de comunicação convencionais, pois recorrem à redes de contactos sociais ou pessoais.

Tabela 15. Formas/vias de procura do emprego

Formas/Vias de Procura do Emprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Envio/entrega de currículo às empresas	545	23,72%	50,09%	49,91%	76,70%	23,30%
Solicitação às empresas (bater às portas)	198	8,62%	53,03%	46,97%	74,24%	25,76%
Redes de contactos	1 421	61,84%	56,65%	43,35%	54,89%	45,11%
Contacto ao Centro de emprego do INEFOP	134	5,83%	50,75%	49,25%	43,28%	56,72%
Total	2 298	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

As redes de apoio que representam mais de 61% das vias para se ter um emprego revelam uma descrição agravada do estado de informalidade em que o funcionamento das instituições se encontra. O peso da informalidade no acesso ao emprego implica entender que os princípios éticos, o direito, o mérito académico e profissional não são levados em consideração como condição fundamental para

o acesso às oportunidades sociais e económicas.

Estes dados sugerem que as instituições da nossa sociedade não se guiam tendencialmente pelo direito e pelo cumprimento da lei, o que cria condições da existência de níveis altos de favoritismo no acesso ao emprego, sendo este um factor importante que catalisa índices elevados de desigualdades sociais.

Em relação ao envio/entrega de currículo (CV) às empresas, os jovens observaram que, primeiro, enviam currículos mensalmente e, segundo, quase que nunca recebem retorno sobre o ponto de situação. Essa situação tem desmotivado os jovens a procederem ao envio/entrega de CV como meio confiável à procura do emprego.

Sector de Actividade em que mais se Procura Emprego

Em relação ao sector de actividade, dos 2 298 jovens que procuram emprego, a maioria (41,60%) está mais motivada a procurar emprego na administração pública, seguido do sector empresarial privado (34,64%) – tabela 16. Essa preferência pelo sector público administrativo pode ser explicada por um conjunto de factores. Primeiro, devido à estabilidade e segurança no trabalho, considerando a infalibilidade do Estado e à pouca possibilidade de despedimento de funcionários, excepto em situações de graves irregularidades e violações de regras.

Mais, o sector público administrativo garante salários regulares e previsíveis – os funcionários têm a certeza e confiança de que sempre terão as suas remunerações no montante invariável, excepto em situações de faltas não justificadas. Por outro lado, diferentemente do sector privado, em que certas empresas não o fazem, o sector público cumpre com os benefícios sociais obrigatórios, nomeadamente a pensão de reforma, de invalidez, entre outros.

Tabela 16. Sector que mais motiva à procura o emprego

Sector actividade	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Sector público administrativo	956	41,60%	52,62%	47,38%	65,90%	34,10%
Sector público empresarial	356	15,49%	53,09%	46,91%	64,04%	35,96%
Sector privado	796	34,64%	57,04%	42,96%	56,41%	43,59%
Organização Não-governamental (ONG)	190	8,27%	55,26%	44,74%	50,53%	49,47%
Total	2 298	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em segundo lugar, o acesso por concurso público sem, muitas vezes, exigência de qualificações profissionais e de experiência prévia de trabalho, comparativamente ao sector empresarial privado, tem motivado os jovens a preferirem mais o sector público administrativo. Em terceiro, a flexibilidade que a administração pública apresenta em relação ao horário, às metas, à produtividade e à competência técnica, pode estar no centro dessa preferência – já que o sector privado, motivado pelo lucro, é mais rígido em relação a isso.

Por fim (pode existir outros factores), os jovens são mais motivados para o sector público administrativo devido, não só às expectativas que se criam sobre a progressão de carreira, mas à sua efectivação no plano prático e com previsibilidade, tendo em conta as normas legais.

2.5. Desafios à Procura do Emprego

A inserção dos jovens no mercado de trabalho, um processo de preparação e transição da formação escolar e profissional para a vida profissional ou acesso ao emprego (Alves, 2008; Ryan, 2001; Tiraboschi, 2011), constitui dos maiores desafios enfrentado pelos jovens, cuja explicação assenta na existência de vários factores de naturezas sociocultural, estrutura, conjuntural e institucional

(Diamond, 2013; Guerreiro & Pegado, 2006). Esses autores apontam como principais factores de obstáculo à procura do emprego, o défice das qualificações escolares e profissionais, a escassez de oportunidades de emprego, devido à estrutura e/ou a conjuntura económica, a exigência de experiência prévia de trabalho, a fraca rede de apoio e outros.

Nos países em desenvolvimento, com economias e instituições em estágio de consolidação, como é o caso de Angola, e do Moxico em particular, os factores estruturais e conjunturais de estrangulamento à economia são mais presentes. O défice de infraestruturas de apoio à produção e a fragilidade das instituições da administração pública, as limitações em instituições formativas quantitativos, a qualidade/escassez dos recursos materiais e humanos das poucas que existem, podem ser apontados como obstáculos ao bom ambiente de negócios e estímulo às iniciativas empresariais geradoras de ofertas de postos de trabalho.

No presente estudo, procurou-se conhecer os principais desafios que jovens que procuram emprego encontram no mercado de trabalho. A «pouca oferta de emprego» foi apontada como o maior obstáculo (49,26%), seguido da «exigência de experiência prévia» e do «grau académico» (17,49%).

Tabela 17. Desafios à procura do emprego

Desafios	Freq.	%
Exigência de experiência prévia	402	17,49%
Exigência de competências profissionais específicas	196	8,53%
Grau académico	357	15,54%
Pouca oferta de emprego	1 132	49,26%
Redes de contactos/apoios fracos	95	4,13%
Discriminação	72	3,13%
Redes de contactos/apoios fracos	44	1,91%
Total	2 298	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Num mercado tão competitivo como o actual, as competências técnicas constituem um recurso imprescindível para a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Embora estas competências possam variar conforme o sector, mas existem aquelas que são transversais e mais comuns no sector empresarial privado ou na actividade profissional liberal, nomeadamente o domínio das tecnologias e sistemas de gestão de dados e de informação (por exemplo, informática na óptica do utilizador), das finanças e contabilidades, do marketing e comunicação, empreendedorismo e gestão de negócios, entre outros. Embora esteja em quarto lugar (8,84%), a «exigência de competências profissionais específicas» como obstáculo à inserção no mercado trabalho é uma realidade muito presente no contexto da província do Moxico.

Desafios por Sexo e Idade

Quando analisamos os desafios à procura do emprego por sexo e por idade (tabela 18), é possível observar desigualdades entre essas duas variáveis. Em termos do sexo, os homens são os que

mais desafios enfrentam à procura do emprego, em comparação às mulheres, excepto em «discriminação». Nas candidatas a vagas de emprego, a discriminação e o preconceito são dos maiores desafios que as mulheres enfrentam, e estão relacionados com certas características peculiares da mulher, como por exemplo a maternidade, responsabilidades domésticas e os condicionalismos biológicos rotineiros, factores usados sob pretexto de pouca disponibilidade para deveres laborais – por isso, são preteridos por homens.

Tabela 18. Desafios à procura do emprego por sexo e idade

Desafios à procura do emprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
Exigência de experiência prévia	402	17,49%	57,21%	42,79%	71,14%	28,86%
Exigência de competências profissionais específicas	196	8,53%	52,55%	47,45%	73,98%	26,02%
Grau académico	357	15,54%	58,54%	41,46%	54,06%	45,94%
Pouca oferta de emprego	1 132	49,26%	53,53%	46,47%	57,69%	42,31%
Redes de contactos/apoios fracos	95	4,13%	51,58%	48,42%	53,68%	46,32%
Discriminação	72	3,13%	44,44%	55,56%	75,00%	25,00%
Outras razões	44	1,91%	50,00%	50,00%	47,73%	52,27%
Total	2 298	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em termos de idade, o grupo etário dos 15-24 anos é o que mais desafios enfrentam à procura do emprego, em comparação aos jovens com idade entre 25 e 34 anos. E como vimos anteriormente, os maiores desafios que este grupo enfrenta, são a «exigência de experiência prévia de trabalho» (71,14%) e a «exigência de competências profissionais» (73,98%), comparativamente ao grupo dos 25 e 34 anos de idade (28,86% e 26,02%, respectivamente).

Desafios por Formação Profissional e Escolaridade

Os desafios à inserção dos jovens no mercado de trabalho,

também podem ser analisados sob as perspectivas da qualificação profissional e da escolaridade. Geralmente, os jovens com baixo nível de escolaridade ou sem qualquer curso técnico-profissional, costumam enfrentar limitações no cumprimento de requisitos para o acesso a vagas de emprego formal. Na tabela 19, 42,26% (média) dos jovens sem qualquer curso profissional enfrentam desafios à procura do emprego, comparativamente aos jovens que possuem algum curso (57,74%, em média).

Nestas circunstâncias jovens com baixas qualificações académicas e sem cursos profissionais ficam duplamente em desvantagem, primeiro em relação aos seus pares detentores das qualificações referidas, segundo mais vulneráveis do ponto de vista social e económica, pois ficam mais expostos à precariedade à pobreza social e económica do que os outros.

Quanto à escolaridade, os jovens com o ensino secundário são os que lideram (quase 70%, em média) no enfrentamento dos desafios à procura do emprego, conforme a tabela 20. Isso significa que poucos são os jovens com o ensino superior que enfrentam desafios como «exigência de experiência prévia do trabalho» (24,38%), «exigência de competências profissionais específicas» (22,96%), «grau académico» (27,17%), «pouca oferta de emprego» (23,67%), «fraco apoio ou redes de contactos» (42,11%), «discriminação» (20,83%) e «outras razões» (25%).

Tabela 19. Desafios à procura do emprego por curso profissional e escolaridade

Desafios à procura do emprego	Total		Curso Profissional		Escolaridade	
	Freq.	%	S/ Curso	C/ Curso	Ens.Sec.	Ens.Sup.
Exigência de experiência prévia	402	17,49%	41,54%	58,46%	71,39%	24,38%
Exigência de competências profissionais específicas	196	8,53%	45,92%	54,08%	73,98%	22,96%
Grau académico	357	15,54%	43,42%	56,58%	54,06%	27,17%
Pouca oferta de emprego	1 132	49,26%	40,37%	59,63%	57,69%	23,67%
Redes de contactos/apoios fracos	95	4,13%	38,95%	61,05%	53,68%	42,11%
Discriminação	72	3,13%	38,89%	61,11%	75,00%	20,83%
Outras razões	44	1,91%	47,73%	52,27%	47,73%	25,00%
Total	2 298	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

Relativamente a quase 70% (em média) dos jovens com o ensino secundário que lideram no enfrentamento dos desafios à procura do emprego, é importante destacar que no contexto da província do Moxico esta realidade é explicada pela predominância de escolas do ensino geral do nível secundário. A formação dos jovens é demasiado genérica, pois o currículo do ensino geral não está vocacionado para o mercado de trabalho imediato e ao empreendedorismo.

São poucas as escolas de formação secundárias técnicas. As únicas conhecidas são as escolas de formação de professores e de técnicos de saúde, muito insuficientes para um território bastante extenso e disperso em termos distribuição da população.

Portanto, quando o sistema formativo não dialoga com a estrutura produtiva do território, produz-se um fenómeno paradoxal: jovens qualificados, mas desempregados; empresas com vagas específicas, mas sem candidatos adequados.

PARTE III.
OS EMPREGADOS: CARACTERIZAÇÃO
E CONDIÇÕES DE EMPREGO

O trabalho constitui um eixo estruturante da integração social dos jovens. É através dele que os indivíduos empregados adquirem autonomia financeira, constroem redes de relações profissionais, desenvolvem competências técnicas e sociais e consolidam projectos de vida independentes.

À semelhança da anterior, a presente secção é dedicada exclusivamente à apresentação dos dados relativos aos jovens empregados—por conta de outrem e por conta própria. Primeiramente, de acordo com a tabela 21, fez-se a caracterização dos inquiridos considerando as variáveis como o sexo, a subordinação laboral, o grupo etário, a escolaridade e a qualificação profissional.

De acordo com os dados do inquérito, dos 686 jovens que se encontram na condição de empregados, a maioria (63,1%) são homens (as mulheres representam 36,9%). Sobre esta questão, não menos importante afirmar que o contexto social em que o estudo foi feito, ainda prevalece a tendência cultural de divisão social das ocupações económicas, com os homens a serem associados a principais provedores, daí haver mais pressão sobre eles em estar inseridos no sector produtivo, mais que as mulheres.

É uma questão cultural que ainda permanece, justificando o facto de se verificar menor número de mulheres engajadas na busca de formação profissional em relação aos homens em uma sociedade habitada maioritariamente por pessoas do género feminino. Nesta realidade, a principal ocupação que é associada às responsabilidades,

são os cuidados com as responsabilidades da maternidade, colocadas como elemento central da identidade da mulher na sociedade, em detrimento da realização profissional. Muitas mulheres quando iniciam a vida matrimonial ou se tornam mães antes de conclusão da formação, tendencialmente o seu processo de adestramento profissional e académico torna-se mais prolongado ou adiado, comprometendo o engajamento com a carreira profissional.

Tabela 20. Caracterização dos jovens empregados

Variável	Categoria	Freq.	%
Sexo	Masculino	433	63,1%
	Femenino	253	36,9%
	Total	686	100,0%
Subordinação Laboral	Conta de Outrem	483	70,4%
	Conta Própria	203	29,6%
	Total	686	100,0%
Grupo etário	15-24 anos	279	40,7%
	25-34 anos	407	59,3%
	Total	686	100,0%
Curso profissional	Sem curso	179	26,1%
	Algum curso	507	73,9%
	Total	686	100,0%
Escolaridade	1º Ciclo Ensino Secundário	86	12,5%
	Ensino Médio	312	45,5%
	Ensino Superior	267	38,9%
	Não estou a estudar	21	3,1%
	Não sei ler nem escrever	-	0,0%
Total	686	100,0%	

Fonte: dados do inquérito, 2025

Quanto à «subordinação laboral», 70,4% trabalham por conta de outrem e o restante por conta própria. Os primeiros trabalham sob ordens/orientação e supervisão de uma entidade patronal (empregador), a quem prestam actividade profissional em troca de um salário, com horário superiormente definido, cujo contrato de trabalho é regido nos termos da Lei Geral de Trabalho (LGT), para o sector privado, e da legislação da função público, para trabalhadores

do sector público administrativo. Enquanto os trabalhadores por conta própria, encontram-se os jovens que exercem uma actividade profissional de forma autónoma (profissionais liberais) – incluindo empreendedores, por vezes de forma esporádica, sem qualquer subordinação, assumindo riscos de modo individual.

Em relação às qualificações profissionais, 73,9% dos jovens que trabalham possui algum curso profissional e 26,1% não possui nenhum curso profissional. Finalmente, no diz respeito à escolaridade, 45,5% dos jovens são ou estão a frequentar o ensino médio, 38,9% ensino superior e 12,5% Iº ciclo do ensino secundário.

No que refere à correlação entre a qualificação profissional/ escolar e a capacidade de inserção no mercado de trabalho, é importante destacar que, em toda literatura sobre o assunto, há consenso de que quanto maior é a qualificação académica ou técnica de um candidato ao emprego, maiores são as chaces de inserção económica, e o inverso é também verdadeiro. No entanto, mesmo nos países mais industrializados ou desenvolvidos, os postos de trabalho que dinamizam a economia são técnicos e não académicos.

O que é mais estrutural e que pode impactar são as escolas técnicas, e não as escolas do ensino geral, como é o nosso caso, em que se reflectem os dados do presente estudo. As formações genéricas do ensino de base não são originalmente vocacionadas para o mercado de trabalho até ao fim de ciclo formativo do ensino secundário. É precisamente neste aspecto em que se pode também encontrar a explicação de muitos desequilíbrios entre a procura e oferta “força de trabalho” e as oportunidades de emprego.

3.1. Empregados por Sector e Área de Actividade

Ao procedermos à distribuição dos jovens empregados por

sector de actividade laboral, é possível constatar que a maioria (51,75%) trabalha no sector privado, seguido do sector público administrativo (27,41%) e do sector informal (15,16%), conforme a tabela 22. Os jovens que se encontram na informalidade, apesar do rendimento de que possuem, são propensos ao risco económico (perda previsível do rendimento, devido à sua volatilidade), à exclusão social – limitações no acesso à habitação, ao crédito bancário, entre outros serviços públicos –, à precariedade do emprego e à baixa protecção social obrigatória, como acesso à pensão de reforma, seguros, entre outros serviços.

Tabela 21. Distribuição dos empregados por sector de actividade

Empregados por Sector de Actividade	Freq.	%
Sector público administrativo	188	27,41%
Sector público empresarial	38	5,54%
Sector privado	355	51,75%
Organização Não-governamental	1	0,15%
Sector informal	104	15,16%
Total	686	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Um registo aparentemente paradoxal aparece nos dados referidos na tabela 22, comparativamente as informações fornecidas pelos inquiridos em situação de desemprego. Constatamos que, se de um lado, maior parte dos inquiridos em situação de empregabilidade estão inseridos maioritariamente no sector privado, do outro lado, os inquiridos em situação de desemprego aspiram estar inseridos no sector público, pelas razões de garantias de segurança laboral que este sector apresenta.

Aqui vemos um desajuste entre a expectativa e a realidade. Apesar de potenciais candidatos ao emprego indicarem a inclinação para trabalhar no sector público, este não é que mais acolhe aspirantes ao emprego. A oportunidade que é demonstrada por

esta informação está na necessidade de haver mais investimento em fundos de desenvolvimento empresarial, pois são agências económicas do sector que têm maior vocação de absorver grandes massas de trabalhadores.

Olhando para a área de actividade laboral (tabela 23), o sector de comércio a grosso e a retalho de bens diversos, é o que mais concentra dos 686 jovens empregados, em 45,48%. A seguir, vem a educação (privada e pública), com 17,06%, e depois a prestação de serviços diversos, com 11,22%, e a saúde e a ordem de defesa e segurança, com 8,45% e 8,16%, respectivamente.

Tabela 22. Empregados por área de actividade laboral

Área de Actividade Laboral	Freq.	%
Agricultura, pesca e pecuária	4	0,58%
Comércio a grosso e retalho de bens diversos	312	45,48%
Indústria, energia e água	14	2,04%
Construção e obras públicas	20	2,92%
Educação	117	17,06%
Saúde	58	8,45%
Ordem de defesa e segurança	56	8,16%
Administração pública	28	4,08%
Prestação de serviços diversos	77	11,22%
Total	686	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

O sector agro-pecuário é estrutural na alavancagem da economia do nosso país, e concomitantemente, na geração de oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Contudo, apesar de constituir-se em prioridade na agenda do governo angolano, conforme consta dos sucessivos Planos de Desenvolvimento Nacional (PDN), e de merecer maior atenção no espaço das políticas públicas agrícolas (PRODESI, PLANAGRÃO), com linhas de créditos bonificados

garantidos, ainda assim aparece com um referencial muito baixo de representação no emprego (apenas 0,58%), o que levantar preocupações e questionamento do destino da população activa ansiosa de inserção profissional.

3.2. Características dos Trabalhadores por Conta de Outrem

Os trabalhadores por conta de outrem são todos aqueles que possuem vínculo laboral com uma entidade patronal ou empregadora, podendo ser uma empresa, uma instituição pública, ou uma organização não-governamental. Segundo a Lei Geral do Trabalho, o vínculo de um trabalhador com a entidade empregadora é firmado sob uma subordinação jurídica, uma contraprestação (remuneração), um horário e assinatura de um contrato de trabalho.

A tabela 23 apresenta as características sociodemográficas dos jovens inquiridos que trabalham por conta de outrem, segundo o sexo, a idade, a escolaridade e a qualificação profissional. Dos 483 trabalhadores por conta de outrem, 61,50% são homens, mas em relação à idade, 65,00% são do grupo etário dos 25 a 34 anos. No que diz respeito à qualificação profissional a maioria (75,20%) possui algum curso profissional e apenas 24,80% que não possui nenhum curso.

Quanto à escolaridade, 44,50% possuem ou frequentam o ensino médio, seguido de 42,70% do ensino superior e 10,10% do Iº ciclo do ensino secundário. No que diz respeito à escolaridade, a maioria (44,50%), possuem ou estão a frequentar o ensino médio, seguido do ensino superior (42,70%) e do Iº ciclo do ensino secundário (10,10%).

Tabela 23. Caracterização dos Trabalhadores por Conta de Outrem

Variáveis	Indicadores	Freq.	%
Sexo	Masculino	297	61,5%
	Femenino	186	38,5%
	Total	483	100,0%
Grupo etário	15-24 anos	169	35,0%
	25-34 anos	314	65,0%
	Total	483	100,0%
Curso profissional	Sem curso	120	24,8%
	Algum curso	363	75,2%
	Total	483	100,0%
Escolaridade	Iº Ciclo Ensino Secundário	49	10,1%
	Ensino Médio	215	44,5%
	Ensino Superior	206	42,7%
	Não estou a estudar	13	2,7%
	Não sei ler nem escrever	-	0,0%
	Total	483	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

3.3. Condições de Trabalho – Salários e Contratos.

O salário, o contrato de trabalho e as outras condições laborais (meios e ambiente de trabalho), constituem dos principais elementos objecto de análise para se aferir a qualidade do emprego dos indivíduos. Para além de ser o factor de motivação laboral e satisfação subjectiva, o salário é um indicador determinante na redução (ou eliminação) da pobreza monetária e da privação material e social do indivíduo inserido no mercado de trabalho (Sen, 2018). Ao constituir-se num instrumento jurídico-laboral que envolve o trabalhador e a entidade empregadora, o contrato de trabalho garante ao empregado direitos económicos e socioprofissionais que asseguram a sua dignidade e o bem-estar socioeconómico.

Desse modo, para compreender melhor a situação dos jovens empregados no mercado de trabalho, o estudo procurou conhecer e analisar, sobretudo o nível de salários, o tipo de contrato e a satisfação

dos jovens em relação às condições laborais, tendo-se feito uma análise em termos do sexo, da idade, do nível de escolaridade, da subordinação laboral e do sector de actividade.

Níveis salariais e sua Adequação Face às Necessidades

Em termos gerais, de acordo com a tabela 24, a maioria (46,79%) dos inquiridos tem o salário abaixo de 50.000 kz, seguido de 151.000 kz a 200.000 kz (13,12%) e de 51.000 kz a 70.000 kz (12,24%). Considerando o salário mínimo vigente em Angola, de 100.000 kz para a maioria das empresas, de acordo com o Decreto Presidencial n.º 152/24 de 17 de julho, é possível observar que 59,04% dos jovens trabalhadores inquiridos estão abaixo do salário mínimo nacional.

Tabela 24. Salário por sexo e idade

Escalaão Salarial	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Fem.	15-24	25-34
> 50.000	321	46,79%	66,04%	33,96%	59,81%	40,19%
51.000 - 70.000	84	12,24%	58,33%	41,67%	48,81%	51,19%
71.000 - 100.000	43	6,27%	67,44%	32,56%	34,88%	65,12%
101.000 - 150.000	71	10,35%	69,01%	30,99%	23,94%	76,06%
151.000 - 200.000	90	13,12%	50,00%	50,00%	10,00%	90,00%
201.000 - 250.000	44	6,41%	61,36%	38,64%	6,82%	93,94%
251.000 - 500.000	33	4,81%	66,67%	33,33%	6,06%	93,94%
< 500.000	-	0,0%				
Total	686	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

Em relação ao sexo, os homens são os que mais ganham salários tanto baixos como altos, comparativamente às mulheres, dentro dos escalões estabelecidos. Isso pode indicar maior inserção masculina no mercado de trabalho e maior acesso masculino aos salários altos, evidenciando desigualdade salarial entre homens e mulheres. Quanto à idade, os jovens do grupo etário dos 15-24 anos, são os que mais

ganham salários abaixo de 50.000 kz, enquanto o grupo dos 25-34 anos de idade domina os escalões salariais médios e altos, dentro dos escalões estabelecidos.

Em relação à formação profissional e ao nível de escolaridade (tabela 21), os jovens «sem nenhum curso profissional» são a minoria em todos os escalões salariais; e os detentores do ensino secundário são os que mais auferem remunerações inferiores, até ao salário mínimo nacional (> 50 mil e igual 100 mil kwanzas), enquanto os que possuem (ou frequentam) o ensino superior, auferem remunerações superiores (a partir do 4º escalão – de 101 mil até 500 mil kwanzas).

Tabela 25. Salário por Qualificação Profissional e Nível de Escolaridade

Escalão Salarial	Total		Curso Profissional		Nível Escolaridade	
	Freq.	%	S/curso	C/curso	Ens.Sec.	Ens.Sup
> 50.000	321	46,79%	37,69%	62,31%	76,01%	19,94%
51.000 - 70.000	84	12,24%	20,24%	79,76%	51,19%	46,43%
71.000 - 100.000	43	6,27%	11,63%	88,37%	55,81%	39,53%
101.000 - 150.000	71	10,35%	11,27%	88,73%	40,85%	57,75%
151.000 - 200.000	90	13,12%	20,00%	80,00%	36,67%	61,11%
201.000 - 250.000	44	6,41%	13,64%	86,36%	45,45%	52,27%
251.000 - 500.000	33	4,81%	12,12%	87,88%	15,15%	84,85%
< 500.000	-	0,0%				
Total	686	100,00%				

Fonte: dados do inquérito, 2025

É ainda de realçar, em termos do nível de escolaridade, a existência de uma percentagem muito alta (76,01%) de jovens com o ensino secundário a auferirem remuneração abaixo de 50 mil kwanzas, e, por outro lado, uma percentagem muito elevada de jovens com o ensino superior a auferirem remuneração entre 251 mil e 500 mil kwanzas – tabela 25.

Daqui, pode-se depreender que quanto maior é a idade, maior é o salário (tabela 20). Isso pode estar associado à maior experiência e

maior nível de escolaridade desse grupo etário (25-34 anos), em relação aos jovens com 15-24 anos de idade. Por outro lado, quanto maior é o nível de escolaridade e qualificação profissional, também maior é a remuneração – o que pode estar associado a melhores capacidades técnico-científicas, necessárias para garantir a produtividade laboral e melhor desempenho nas funções desempenhadas (Emmanuel Abugu, 2025; Kriesi & Sander, 2024).

Para além do sexo, da idade, da qualificação profissional e do nível de escolaridade, o estudo também analisou os escalões salariais quanto à subordinação laboral e ao sector de actividade. Segundo a tabela 21, as faixas de salários mais baixas e mais altas estão concentradas nos trabalhadores por conta de outrem (TCO), e de forma expressiva no escalão entre 151.000 e 500.000 kz. Em relação ao sector de actividade, o privado predomina os salários abaixo e até ao salário mínimo nacional, enquanto o sector público predomina a faixa média e alta.

Tabela 26. Nível Salarial por Subordinação Laboral e por Sector de Actividade

Escalão Salarial	Total		Subord. Laboral		Sectores	
	Freq.	%	TCO	TCP	Público	Privado
> 50.000	321	46,79%	54,52%	45,48%	1,87%	98,13%
51.000 - 70.000	84	12,24%	67,86%	32,14%	5,95%	94,05%
71.000 - 100.000	43	6,27%	74,42%	25,58%	18,60%	81,40%
101.000 - 150.000	71	10,35%	88,73%	11,27%	63,38%	36,62%
101.000 - 150.000	90	13,12%	95,56%	4,44%	78,89%	21,11%
151.000 - 200.000	44	6,41%	90,91%	9,09%	59,09%	40,91%
201.000 - 250.000	33	4,81%	90,91%	9,09%	81,82%	18,18%
< 500.000	-	0,0%				
Total	686	100,00%	80,41%	19,59%	44,23%	55,77%

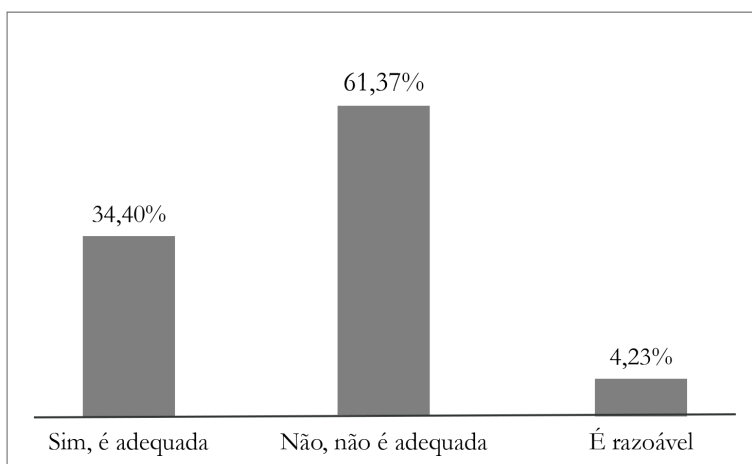
Fonte: dados do inquérito, 2025

Essa desigualdade salarial entre o sector público e o sector privado, sendo as faixas salariais mais altas concentradas no sector

público, pode explicar a preferência dos jovens de trabalhar no sector público administrativo, conforme evidenciado na tabela 12.

Uma outra dimensão analisada, é a adequação dos salários face às necessidades básicas e às funções exercidas. Em relação às necessidades básicas, foram consideradas variáveis como a alimentação, a saúde, a educação, a água, a luz, o transporte, a renda, entre outros serviços. Em termos gerais, de acordo com o gráfico 3, a maioria (61,37%) dos jovens trabalhadores respondeu que a remuneração auferida «não é adequada» para satisfazer as necessidades supracitadas, e 34,40% respondeu que a remuneração «é adequada».

Gráfico 3. Adequação da Remuneração Face às Necessidades Básicas



Fonte: dados do inquérito, 2025

Quanto à adequação do salário face as funções exercidas, em termos gerais, a maioria (57,00%) considera «não adequada» e 40,52% considera que «é adequada». Isso significa dizer, para os primeiros, que a remuneração atribuída não é compatível e está abaixo do grau de responsabilidade profissional ou da categoria ocupacional, das exigências técnicas, da complexidade do trabalho, ou do tempo de experiência na função desempenhada.

Ao analisarmos essa adequação em termos do sexo, tanto em «sim, é adequada» como em «não, não é adequada», os homens apresentam as maiores percentagens em comparação às mulheres, o que significa que a incompatibilidade e injustiça salarial face às funções desempenhadas são mais sentidas pelos homens. Quanto à idade e ao sector laboral, o grupo etário dos 25-34 anos e o sector privado, apresentam, respectivamente, as maiores percentagens nas duas respostas («sim» e «não» a remuneração é adequada) em comparação aos jovens com idade entre 15 e 24 anos e ao sector público, respectivamente – tabela 22.

Tabela 27. Adequação da remuneração face às funções que exerce

A Remuneração é Adequada à Função?	Total		Sexo		Grupo etário		Sectores	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34	Público	Privado
Sim, é adequada	278	40,52%	60,79%	39,21%	37,77%	62,23%	34,53%	65,47%
Não, não é adequada	391	57,00%	65,47%	34,53%	43,99%	56,01%	21,23%	78,77%
É razoável	7	1,02%	28,57%	71,43%	0,00%	100,00%	57,14%	42,86%
Sem comentários	10	1,46%	60,00%	40,00%	20,00%	80,00%	50,00%	50,00%
Total	686	100,00%						

Fonte: dados do inquérito, 2025

Contratos de trabalho

Em termos gerais, a maioria (45,77%) dos jovens inquiridos que trabalham por conta de outrem, não tem contrato de trabalho assinado e 41,84% afirmaram ter contrato de trabalho por tempo indeterminado. Quanto ao sexo, os homens lideram em todos os tipos de contratos, comparativamente às mulheres; já em termos de idade, o grupo etário dos 25-34 anos lidera todos os tipos de contrato, excepto «não assinei nenhum contrato», que é liderado pelo grupo de 15-24 anos de idade – tabela 29.

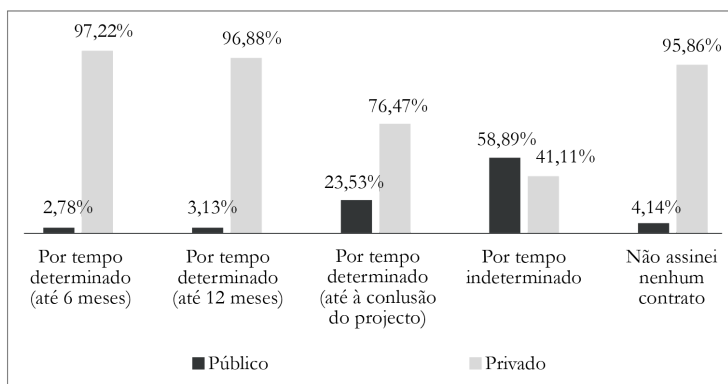
Tabela 28. Tipos de contratos de trabalho assinado por sexo e idade

Tipo de Contrato Assinado	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34
Por tempo determinado (até 6 meses)	36	5,25%	66,67%	33,33%	47,22%	52,78%
Por tempo determinado (até 12 meses)	32	4,66%	59,38%	40,63%	46,88%	53,13%
Por tempo determinado (até à conclusão do projecto)	17	2,48%	58,82%	41,18%	29,41%	40,13%
Por tempo indeterminado	287	41,84%	60,63%	39,37%	18,82%	81,18%
Não assinei nenhum contrato	314	45,77%	65,61%	34,39%	59,87%	40,13%
Total	686	100,00%	62,22%	37,78%	40,44%	59,56%

Fonte: dados do inquérito, 2025

O gráfico 3, apresenta os tipos de contratos apenas em termos do sector de actividade. Os dados mostram que o sector público é o que concentra o «contrato por tempo indeterminado», enquanto o sector privado lidera com os «contratos de trabalho por tempo determinado» e «sem contrato assinado». Ao analisarmos os dados da tabela 21 e do gráfico 3, verifica-se que a precariedade laboral, em termos de salários e de contrato de trabalho, está mais presente no sector privado.

Gráfico 4. Tipo de contrato de trabalho por sector de actividade

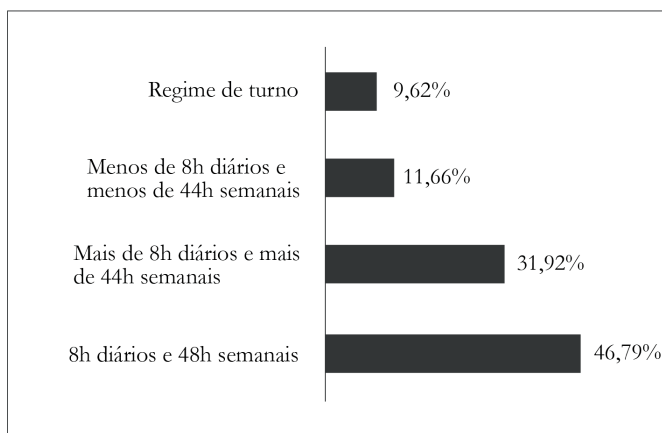


Fonte: dados do inquérito, 2025

Horas de Trabalho

Das condições gerais de trabalho, às quais os trabalhadores têm direito, a carga horária também faz parte. A Lei Geral de Trabalho (LGT), no seu artigo 148.º, estabelece 8 horas diárias e 44 semanais como duração do período normal de trabalho durante o qual os trabalhadores desenvolvem suas actividades. No presente estudo, procurou-se saber dos jovens inquiridos as horas de trabalho diárias e semanais. De acordo com o gráfico 4, a maioria dos jovens (46,79%) trabalha dentro da quantidade de horas diárias e semanais estabelecida na LGT, enquanto 31,92% trabalha acima dessas horas.

Gráfico 5. Horas de trabalho diárias e semanais



Fonte: dados do inquérito, 2025

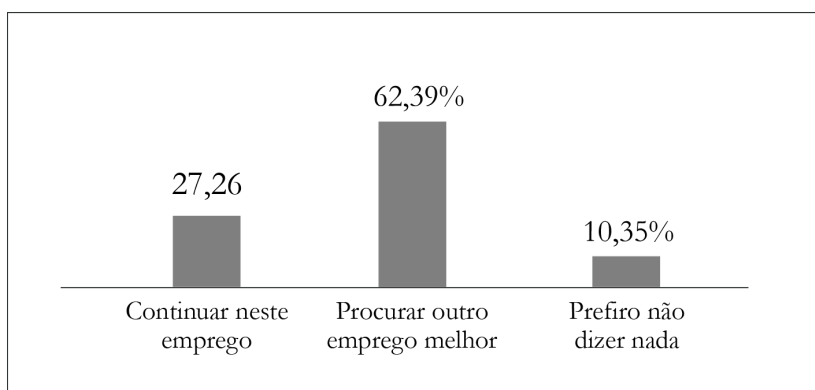
3.4. Expectativas, Mudança e Permanência no Emprego

As condições laborais, com grande ênfase para o nível de remuneração e o tipo de contrato de trabalho, têm grande influência na construção de expectativas relativas à estabilidade e segurança no emprego, à qualidade de vida e à progressão na carreira (Emmanuel Abugu, 2025; Fulmer et al., 2023). Economicamente, os melhores ou justos salários garantem estabilidade financeira e poder de compra

das famílias, e contratos de trabalho estáveis geram expectativa de continuidade no emprego (Sorn et al., 2023).

No presente estudo, procurou-se saber dos jovens trabalhadores as suas expectativas sobre a permanência no emprego face à remuneração que auferem, ao tipo de contrato celebrado, à satisfação com as funções que exerce, ao clima organizacional e às condições (meios) de trabalho. De acordo com o gráfico 6, a maioria (62,39%) considera «procurar outro emprego melhor», 27,26% consideram «continuar no emprego actual» e apenas 10,35% preferiram não dizer nada.

Gráfico 6. Expectativas no emprego, considerando as condições de trabalho



Fonte: dados do inquérito, 2025

Dos jovens trabalhadores que consideram «continuar no emprego» em que se encontram, 55,61% são do sector público e 44,39% trabalham no sector privado. Quanto aos que consideram «procurar outro emprego melhor», 86,21% trabalham no sector privado e o restante no sector público. Essa pretensão da maioria dos trabalhadores do sector privado manifestarem o desejo de trocar o emprego actual por um melhor, pode ser explicado pelo facto deste sector praticar salários baixos (ver tabela 21) e tipos de contratos

de trabalho geralmente por tempo determinado ou mesmo sem assinatura de contratos, constituindo-se num sector de precariedade laboral.

Da Expectativa à Mudança de Emprego

Se por um lado, a precariedade laboral (devido às baixas remunerações e aos contratos instáveis, como já foi sublinhado acima) gera expectativas quanto à permanência ou não no emprego, por outro lado, influencia as pessoas à mudança efectiva de emprego. Questionados se alguma vez já trocaram do emprego, 27,55% responderam «sim», e a maioria (72,45%) «não», nunca o fizeram (tabela 29). Em termos do sexo, os homens apresentam maiores percentagens tanto em «sim» quanto em «não», comparativamente às mulheres. Em relação à idade, o grupo etário dos 25-34 anos são os que mais apresentam maiores percentagens nas duas respostas – 58,73%, «sim» e 59,56%, «não».

Quanto ao sector laboral, o sector privado lidera nas duas respostas (82,01% já mudaram de emprego alguma vez e 69,01% nunca o fizeram – tabela 29). Tal pode significar que o sector privado apresenta mais instabilidade ou insegurança laboral, com contratos de trabalho a termo ou temporários e remunerações inadequadas face às funções desempenhadas (ver tabela 27) e às necessidades básicas.

Tabela 29. Mudança do emprego

Já mudou do emprego alguma vez?	Total		Sexo		Grupo etário		Sectores	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34	Público	Privado
Sim, já	189	27,55%	65,08%	34,92%	41,27%	48,73%	17,99%	82,01%
Não, nunca	497	72,45%	62,37%	37,63%	40,44%	59,56%	30,99%	69,01%
Total	686	100,00%						

Fonte: dados do inquérito, 2025

Para os 189 jovens que já mudaram do emprego, 65,08% são homens, 58,73% com idade entre 25 e 34 anos de idade e 82,01% são funcionários do sector privado. Olhando com maior atenção ao sector privado, em comparação com o público, o número elevado de jovens que muda de emprego pode ser pelo facto de o referido sector ser o mais inseguro em relação às condições do emprego e, por outro lado, devido às crises ou ambiente económico que afecta a estrutura de custos das empresas, levando-as à falência ou à redução do pessoal.

A tabela 31 apresenta o número de vezes que os jovens já mudaram do emprego. Em termo gerais, a maioria (81,48%) já mudou do emprego pelo menos até 3 vezes. Quando olhamos para o sexo, os homens são os que mais mudaram do emprego (64,94%, até 3 vezes e, 70,37%, 4-6 vezes), comparativamente às mulheres. Quanto à idade, são mais os jovens com 25-34 anos que mudaram do emprego.

Tabela 30. Número de vezes que já mudou do emprego

Quantas vezes já trocou do emprego	Total		Sexo		Grupo etário	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34
Até 3 vezes	154	81,48%	64,94%	35,06%	42,86%	57,14%
4 a 6 vezes	27	14,29%	70,37%	29,63%	40,74%	59,26%
Mais de 6 vezes	8	4,23%	50,00%	50,00%	18,60%	87,50%
Total	189	100,00%	61,77%	38,23%	32,03%	67,97%

Fonte: dados do inquérito, 2025

Razões da Mudança do Emprego

A mudança do emprego é causada por várias razões, de natureza extrínsecas e intrínsecas aos próprios jovens. A literatura observa que a insatisfação com a remuneração, a falta de correspondência e valorização profissional, a busca pelo melhor emprego, as poucas oportunidades de progressão de carreira, entre outras, constituem

razões que levam os funcionários a abandonarem o emprego (Gao, 2024; Liu et al., 2024; Tran et al., 2025). Segundo o inquérito, em termos gerais, dos jovens que já mudaram do emprego, a maioria (45,5%) o fez por «insatisfação com o salário», seguido de «buscar melhores oportunidades» (27%) e «insatisfação com as condições de trabalho» (11,1%), só para mencionar estas.

Em termos de sexo, os homens lideram em todas as razões de mudança do emprego, o que pode sugerir que as mulheres são mais conformadas com salário, com as condições ou com falta de valorização, por exemplo. Quanto à idade, os jovens do grupo etário de 25-34 anos lideram em todas as razões de mudança do emprego, excepto a «falta de valorização», em que ambos os grupos representam 50%.

Finalmente, em relação ao sector laboral, no privado é onde mais se constatou a insatisfação com o salário e condições de trabalho, a falta de valorização e a busca pelas melhores oportunidades, como sendo razões de mudança do emprego. Em «outras razões», pode abranger factores como a instabilidade da empresa, a mudança forçada de residência e o clima organizacional.

Tabela 31. Razões da mudança do emprego

Razões da mudança do emprego	Total		Sexo		Grupo etário		Sectores	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34	Público	Privado
Insatisfação com o salário	86	45,50%	66,30%	33,70%	46,50%	53,50%	15,12%	84,88%
Insatisfação com as condições de trabalho	21	11,10%	76,20%	23,80%	33,30%	66,70%	00,00%	100,00%
Falta de valorização	16	8,50%	68,80%	31,30%	50,00%	50,00%	18,75%	81,25%
Buscar melhores oportunidades	51	27,00%	54,90%	45,10%	35,30%	64,70%	27,45%	72,55%
Outras razões	15	7,90%	73,30%	26,70%	33,30%	66,70%	26,67%	73,33%
Total	189	100,00%						

Fonte: dados do inquérito, 2025

Com estes resultados, compreende-se que a mobilidade laboral observada entre os jovens empregados não deve ser interpretada apenas como uma escolha individual, mas também como reflexo das condições estruturais do mercado de trabalho local. Em contextos marcados por salários reduzidos, vínculos laborais frágeis e limitada protecção social, a mudança de emprego constitui frequentemente uma estratégia de adaptação dos trabalhadores às condições de precariedade laboral.

O gráfico 32 apresenta as razões da permanência no emprego actual. Os resultados apontam para a «a falta de novas oportunidades de emprego» como sendo a razão principal, o que indica a ausência de alternativas viáveis. Essa situação é mais predominante para as mulheres, para os jovens com idade entre 15 e 24 anos e para os trabalhadores do sector privado.

Tabela 32. Razões da permanência no emprego actual

Razões da permanência no actual emprego	Total		Sexo		Grupo etário		Sectores	
	Freq.	%	Masc.	Femin.	15-24	25-34	Público	Privado
Falta de novas oportunidades de emprego	118	62,4%	63,6%	36,4%	42,4%	57,6%	7,63%	92,37%
Satisfação com o actual emprego	31	16,4%	58,1%	41,9%	29,0%	71,0%	32,26%	67,74%
Possibilidade de progressão de carreira	33	17,5%	78,8%	21,2%	42,4%	57,6%	39,39%	60,61%
Outras razões	7	3,7%	57,1%	42,9%	71,4%	28,6%	28,57%	71,43%
Total	189	100%						

Fonte: dados do inquérito, 2025

PARTE IV.
AS EMPRESAS E AS CONDIÇÕES
DE OFERTA DE EMPREGO

O processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho, não depende unilateralmente das características sociodemográficas dos mesmos, isto é, do seu sexo, idade, qualificações profissionais e escolares, ou da sua rede de apoio socioprofissional. Existem características dinâmicas, práticas e condições das entidades empregadoras que também são determinantes no processo de inserção dos jovens na vida profissional (emprego) (Deming & Kahn, 2018; Russo et al., 2001).

Enquanto dinamizadoras da economia e principais organizações de criação de postos de trabalho no sector privado, as empresas desempenham um papel central na absorção da força de trabalho jovem, cujos processos de recrutamento ditam os padrões de contratação, os tipos de vínculos laborais estabelecidos, os níveis salariais praticados, bem como as condições de trabalho oferecidas. Para além disso, a dimensão das empresas, os sectores de actividade e as estratégias empresariais constituem factores que moldam significativamente as oportunidades de emprego disponíveis para os jovens.

Por isso, considera-se fundamental a análise das empresas com objectivo de se compreender os processos e mecanismos de acesso ao emprego, das oportunidades disponíveis e dos constrangimentos estruturais que condicionam a integração profissional dos jovens no município do Luena.

O presente capítulo, analisa o perfil das empresas inquiridas no município do Luena, explorando os critérios de recrutamento e selecção utilizados, as exigências em termos de qualificações e experiência profissional, bem como as modalidades contratuais predominantes, conforme categorizado no Quadro 2. A análise dessas dimensões permite identificar possíveis (des)ajustamentos entre a oferta e a procura de emprego, contribuindo para uma leitura mais integrada dos processos de inserção dos jovens no mercado de trabalho no contexto do Luena.

Ao articular a dimensão da procura do emprego pelos jovens com a dimensão da oferta pelas empresas, este capítulo pretende, primeiro, trazer à análise os pontos de convergências e divergências dessas duas dimensões e, segundo, fornecer uma visão abrangente e equilibrada sobre o funcionamento do mercado de trabalho local, evidenciando os desafios e as oportunidades existentes para a promoção da empregabilidade dos jovens.

Os resultados aqui apresentados traduzem percepções e declarações das empresas inquiridas, e constituem uma fonte de dados essencial para a formulação de recomendações orientadas ao reforço das políticas públicas de emprego jovem e das estratégias empresariais, não apenas para o contexto do município do Luena, mas para outros territórios do país.

4.1. Caracterização das Empresas Inquiridas

A caracterização feita comporta quatro variáveis, nomeadamente a classificação da empresa quanto à propriedade, à dimensão (apenas pelo critério de número de trabalhadores³), à idade

³ Optou-se por esse critério devido à facilidade de obter as respostas relativas, em detrimento do critério «volume de venda», em que as empresas inquiridas demonstraram-se receosas em fornecer dados financeiros.

da empresa (o tempo em que actua no mercado) e quanto ao sector de actividade. Segundo dados do inquérito, quase todas as empresas são de propriedade privada; a maioria (76%) são microempresas⁴; quase 70% estão no mercado até 6 anos e 71% são do sector de comércio.

Tabela 33. Caracterização das empresas

Variáveis	Categorias	Freq.	%
Propriedade	Empresa Privada	99	99,0%
	Empresa Pública	1	1,0%
	Total	100	100,0%
Número de trabalhadores	>10 trabalhadores	76	76,0%
	10-100 trabalhadores	24	24,0%
	Total	100	100,0%
Idade da empresa	>1 ano	21	21,0%
	1-3 anos	28	28,0%
	4-6 anos	20	30,0%
	7-10 anos	17	17,0%
	<10 anos	14	14,0%
	Total	100	100,0%
Sector de actividade	Indústria	3	3,0%
	Comércio de bens diversos	71	71,0%
	Prestação de serviços diversos	26	26,0%
	Total	100	100,0%

Fonte: dados do inquérito, 2025

⁴ Classificação de acordo com o exposto no artigo 5º, da Lei n.º 30/11 de 13 de setembro – Lei das Micro, Pequenas e Médias Empresas.

A evidência de que 76% das empresas inquiridas são microempresas, com menos de 10 trabalhadores, revela uma estrutura empresarial de reduzida capacidade de absorção de mão-de-obra juvenil. Essa característica limita não apenas o número de vagas disponíveis, mas também a oferta de empregos qualificados, com direitos sociais, planos de carreira e formação contínua. Além disso, esse tipo de empresa tende a operar com baixos níveis de produtividade, o que restringe o investimento em inovação e expansão (Beck et al., 2005). Assim, a predominância de microempresas no Luena aponta para um mercado de trabalho frágil, onde a informalidade e a precarização do trabalho tendem a encontrar espaço de acomodação e se tornam padrão.

Por outro lado, a constatação de que quase 70% das empresas existem há menos de 6 anos sugere um tecido empresarial jovem e, possivelmente, ainda em fase de consolidação financeira e estrutural. Estudos sobre dinâmica empresarial apontam que empresas jovens apresentam maior taxa de mortalidade e maior volatilidade na geração de emprego, o que pode resultar em vínculos laborais menos estáveis (GEM-Angola, 2024; Haltiwanger et al., 2013; Pereira et al., 2021). Essa realidade pode explicar, em parte, a prevalência de contratos de curta duração e a instabilidade observada no mercado de trabalho juvenil local.

Por fim, a forte concentração das empresas no sector do comércio (71%), em detrimento da indústria (3%), evidencia uma base económica pouco diversificada e orientada predominantemente para actividades de intermediação e revenda de bens. A literatura sobre desenvolvimento estrutural sustenta que economias excessivamente dependentes do comércio e de serviços de baixa complexidade tendem a apresentar menor capacidade de geração

de empregos qualificados e produtivos (Reinert, 2007; UNCTAD, 2023). A reduzida presença industrial limita a criação de cadeias de valor locais, restringe a absorção de jovens com formação técnica e superior e contribui para a persistência de empregos informais ou de baixa remuneração. Do ponto de vista do desenvolvimento territorial, a diversificação produtiva constitui elemento essencial para transformar o potencial demográfico jovem em bônus económico sustentável.

4.2. Anúncio de Vagas de Emprego pelas Empresas

No processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho, o anúncio de vagas de emprego pelas empresas constitui um dos principais mecanismos de articulação entre a oferta e a procura de trabalho (Musinszki et al., 2025). Não obstante, a divulgação pública das oportunidades de emprego não apenas amplia o acesso dos jovens às informações sobre postos disponíveis, como também promove maior transparência, equidade e eficiência nos processos de recrutamento e seleção (Chifunda, 2021).

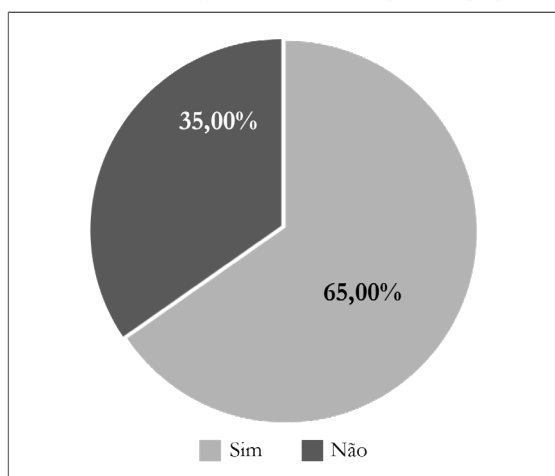
Para além disso, o anúncio de vagas de emprego tornar o processo de recrutamento explícitos em relação aos requisitos, às competências exigidas e as condições oferecidas, contribuindo para a orientação da formação e da qualificação dos jovens, bem como na melhor correspondência entre as necessidades do mercado e o perfil dos candidatos exigido.

Ademais, a prática sistemática de divulgação de vagas reforça a formalização das relações laborais, reduzindo a dependência de mecanismos informais de acesso ao emprego, frequentemente marcados por favoritismo ou exclusão social. Nesse sentido, os anúncios de emprego constituem um instrumento relevante para

a promoção da meritocracia, da inclusão social e da valorização do capital humano juvenil.

Deste modo, a presente secção apresenta dados sobre os anúncios de vagas de emprego no processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho pelas empresas, bem como os principais canais utilizados, procurando compreender em que medida as práticas de divulgação adotadas pelas empresas influenciam o acesso. Das 100 empresas inquiridas, 65% afirmam que divulgam anúncio de vagas de emprego e 35% não o fazem, um número considerável que pode sugerir a falta de cultura e a presença de mecanismos informais de recrutamento de jovens.

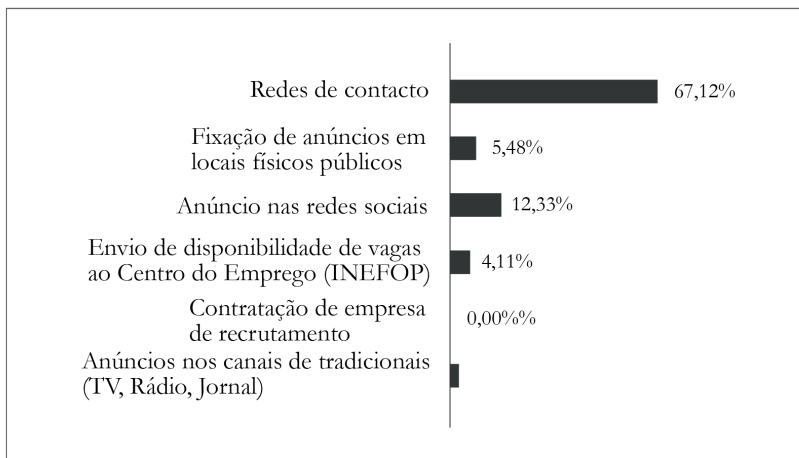
Gráfico 7. Divulgação de anúncio de vagas de emprego



Fonte: dados do inquérito, 2025

Das 65 empresas que realizam anúncios de vagas de emprego, conforme o gráfico 8, as «redes de contacto» (67,12%) são o canal mais utilizado, o que sugerem a utilização de canais informais (amigos, parentes, colegas, por exemplo) para a promoção de oportunidades de emprego. Tal mecanismo pode privilegiar familiares e com isso promover o nepotismo, ausência de transparência e de meritocracia.

Gráfico 8. Canais de divulgação de anúncio de vagas de emprego utilizados



Fonte: dados do inquérito, 2025

Esse dado – 67,12% dos anúncios são feitos por via de «redes de contactos» – corrobora com as respostas dos jovens inquiridos (61,84% - tabela 15), cujas alegações referem que hoje para se ter emprego é preciso «ter pai na cozinha». Esta é uma expressão que no dia-a-dia é usada para fazer alusão das estruturas de solidariedade e de distribuição de oportunidades baseadas na proximidade pessoal, afectiva ou social como critério para se ter acesso a um emprego. O que está a ser descrito aqui revela uma das grandes características do processo de recrutamento de trabalhadores jovens pelas empresas, baseado em critérios informais e na confiança pessoal como factor importante para se ter garantias de sucesso na inserção profissional.

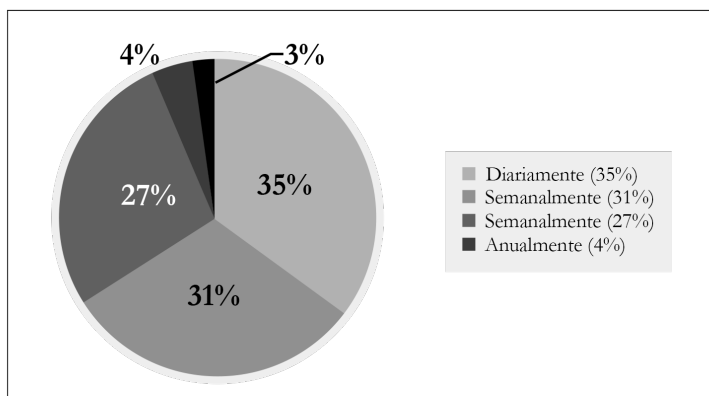
4.3. Pedidos de Vaga de Emprego Recebidos pelas Empresas

Se, por um lado, as empresas tomam a iniciativa de divulgarem os anúncios de vagas de emprego, por outro lado elas recebem pedidos por parte dos jovens para o seu preenchimento. É nesse contexto que a presente secção apresenta os resultados sobre os pedidos de

vaga de emprego que as empresas recebem dos jovens. O principal objectivo é compreender a dinâmica de o quanto os jovens estão activamente à procura de oportunidade de emprego no mercado de trabalho, bem como a sua relação com as oportunidades de oferta existentes.

O gráfico 7 mostra que 35% das empresas inquiridas recebem diariamente pedidos de vaga de emprego, em seguida, 31% recebem semanalmente e 27% recebem mensalmente. Apenas 3% das empresas inquiridas é que não recebem pedidos. Daqui, depreende-se que os jovens procuram o emprego de forma muito activa e exercem muita pressão sobre as empresas, o que corrobora os dados apresentados na tabela 13 – Procura do emprego.

Gráfico 9. Frequência dos pedidos de vaga de emprego recebidos



Fonte: dados do inquérito, 2025

4.4. Perfil de Candidatos a Emprego e o Tipo de Contrato Oferecido pelas Empresas

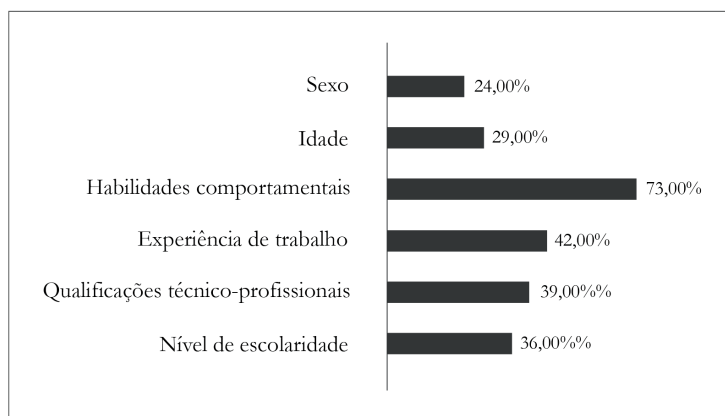
O conhecimento das características sociodemográficas e profissionais dos jovens que procuram oportunidades de emprego no mercado de trabalho, permite identificar não apenas o seu potencial produtivo, mas também os principais constrangimentos

que enfrentam no acesso ao emprego digno e sustentável.

Nesta secção, procede-se à caracterização dos jovens candidatos a emprego, considerando variáveis como idade, sexo, nível de escolaridade, qualificações técnico-profissionais, experiência profissional e competências comportamentais. Estes indicadores permitem conhecer as exigências das empresas no processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho no contexto do município do Luena, evidenciando possíveis (des)ajustes entre as qualificações e competências dos jovens e as necessidades do mercado.

Segundo dados do inquérito (gráfico 10), dos perfis definidos para avaliar as exigências das empresas no processo recrutamento de jovens para o emprego, o mais requerido pelas empresas inquiridas são as «habilidades comportamentais» (73%), seguido de «experiência de trabalho» (42%) e de «qualificações técnico-profissionais» (39%). Estes resultados tendem a corroborar os resultados do inquérito aos jovens em relação aos desafios à procura de emprego (tabela 18), em que as competências técnico-profissionais e o nível de escolaridade não constituem principais obstáculos.

Gráfico 10. Perfil requerido de candidatos a emprego



Fonte: dados do inquérito, 2025

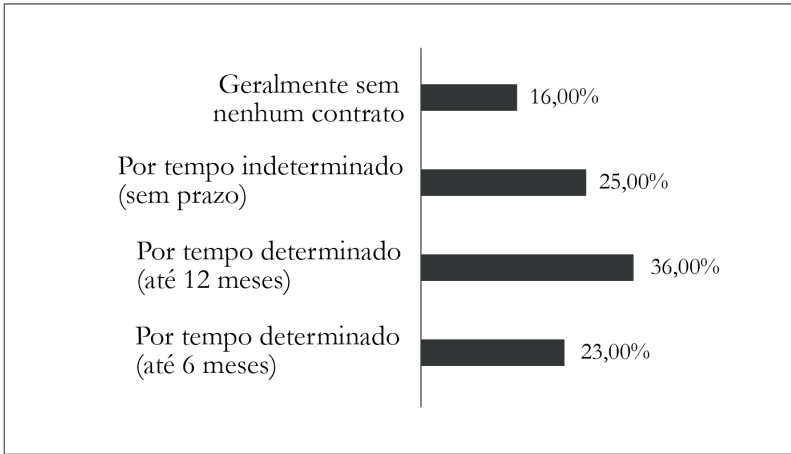
Quando analisado o nível de escolaridade de forma específica e isolada, como requisito à candidatura ao emprego, a preferência das empresas recai mais para os jovens que detêm o ensino médio (84%), em comparação ao ensino superior (16%).

Por outro lado, a forma como as empresas estruturam os seus vínculos laborais, pode influenciar a qualidade da inserção dos jovens no mercado de trabalho. Isto é, os tipos de contratos oferecidos tendem a determinar não apenas o nível de estabilidade profissional, mas também a qualidade do emprego e as oportunidades de progressão na carreira, para além de gerar expectativas sobre o futuro profissional e social dos jovens.

Desse modo, o estudo analisou a natureza dos contratos oferecidos pelas empresas aos jovens no município do Luena, considerando, fundamentalmente, modalidades como contratos por tempo indeterminado e contratos por tempo determinado. Esta análise permite compreender o grau de formalização das relações de trabalho e o nível de segurança laboral proporcionado aos jovens trabalhadores.

Nesse contexto, de acordo com os dados do inquérito (gráfico 11), o tipo de contrato mais praticado pelas empresas é o por «tempo determinado», num valor percentual acumulado de 59% (23% até 6 meses e 36% até 12 meses).

Gráfico 11. Tipos de contrato oferecido pelas empresas



Fonte: dados do inquérito, 2025

A predominância desse tipo de contrato (por tempo determinado), somando a isso as 16 empresas que geralmente empregam jovens sem garantir um contrato de trabalho, sugere a existência do emprego precário, promove a rotatividade laboral e compromete o desenvolvimento de competências e de trajetórias profissionais sólidas dos jovens.

Em relação ao regime de trabalho praticado pelas empresas, predomina o trabalho a tempo integral (89% da amostra), o que evidencia que as empresas possuem capacidade económica para garantir o emprego e respectivas remunerações, que os jovens laboram em dedicação exclusiva, com horários fixos e que a actividade laboral requer presença contínua. Isso pode proporcionar aos jovens experiência profissional contínua, mas também pode criar constrangimentos para os jovens que se encontram a frequentar a formação escolar.

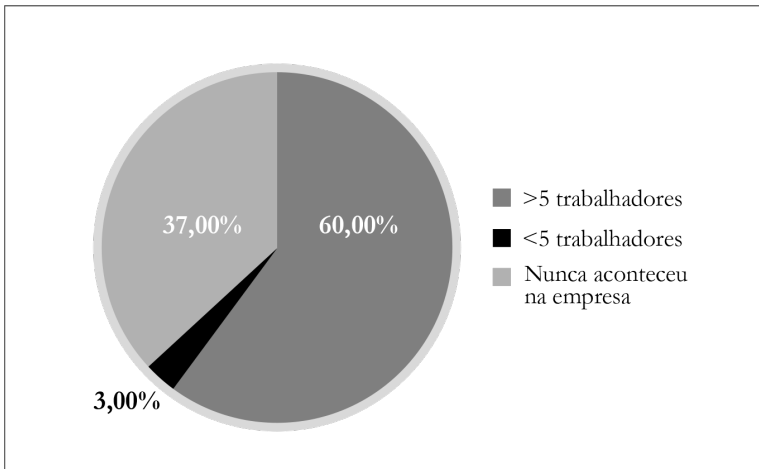
4.5. Estabilidade do Emprego

No contexto da inserção dos jovens no mercado de trabalho, a estabilidade do emprego assume particular relevância no grau de segurança e continuidade dos trabalhadores no seu vínculo laboral, isto é, a probabilidade de os jovens manterem os seus empregos ao longo do tempo, com menor risco de despedimento, fim do contrato ou saída voluntária (Russo et al., 2001; Tran et al., 2025).

Empregos estáveis, geralmente associados a contratos formais e por tempo indeterminado, proporcionam direitos laborais garantidos, previsibilidade financeira e oportunidades de progressão na carreira, factores determinantes para a consolidação da trajectória profissional dos jovens. Por outro lado, mercados caracterizados por elevada informalidade ou predominância de contratos temporários tendem a apresentar menor estabilidade, resultando em maior rotatividade, insegurança laboral e dificuldades na planificação da vida pessoal e profissional.

No contexto do presente estudo, procurou-se saber das empresas inquiridas se alguma vez, num determinado ano económico, a empresa já tenha verificado saída de trabalhadores por várias razões. De acordo com os resultados obtidos (gráfico 12), 60% da amostra inquirida afirmou ter verificado saída de trabalhadores abaixo de cinco (5), num determinado ano económico, 3% maior de cinco (5) e 37% nunca aconteceu.

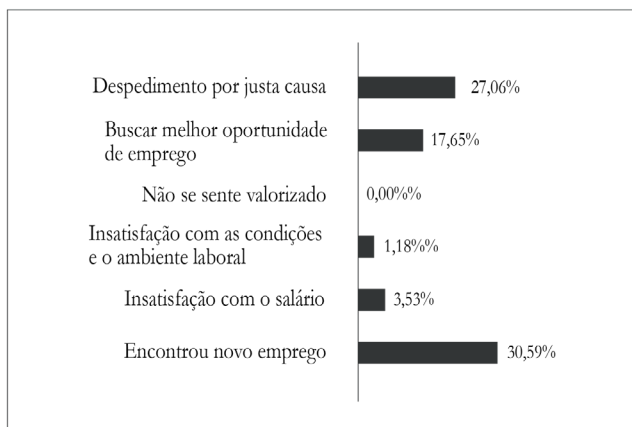
Gráfico 12. Número de trabalhadores saído da empresa



Fonte: dados do inquérito, 2025

Ao procurar saber sobre as razões das saídas dos trabalhadores verificadas, os resultados do inquérito apontam para «doenças/razões familiares (30,59%), «despedimento por justa causa» (27,06%) e a «busca pelas melhores oportunidades de emprego» (17,65%) como as principais – Gráfico 13.

Gráfico 13. Razões de saída dos trabalhadores da empresa



Fonte: dados do inquérito, 2025

CONSIDERAÇÕES FINAIS E LIMITAÇÕES

Os resultados do presente estudo permitem concluir que a inserção dos jovens no mercado de trabalho no município do Luena constitui um desafio estrutural de grande magnitude, com implicações profundas para o desenvolvimento social e económico da província do Moxico. O elevado nível de desemprego jovem, que atinge mais de quatro quintos da população jovem inquirida (83,1%), aliada à predominância do desemprego de longa duração (82,8%), evidencia a incapacidade do mercado de trabalho local em absorver a força de trabalho jovem disponível.

Esta realidade não pode ser explicada apenas por factores individuais, como a falta de experiência ou de qualificação profissional, ainda que estes desempenhem um papel relevante, sobretudo entre os jovens mais novos (15-24 anos de idade). Os dados demonstram que mesmo jovens com ensino médio e superior enfrentam dificuldades significativas de inserção, o que aponta para problemas de natureza estrutural, nomeadamente a reduzida diversificação da economia local, a escassez de investimento produtivo e a fragilidade do tecido empresarial.

Adicionalmente, a precariedade das condições de trabalho observada entre os jovens empregados — caracterizada por baixos níveis salariais, contratos temporários ou inexistentes e fraca adequação da remuneração às necessidades básicas — limita a

capacidade de o emprego cumprir a sua função de promoção do bem-estar e de redução da pobreza. Esta situação contribui para trajectórias profissionais instáveis e para a elevada rotatividade laboral, enfraquecendo os vínculos entre jovens e mercado de trabalho.

Outro aspecto crítico evidenciado pelo estudo prende-se com a fraca eficácia dos mecanismos institucionais de intermediação laboral. A baixa taxa de inscrição dos jovens desempregados no Centro de Emprego (INEFOP) revela défices de comunicação, acessibilidade e articulação entre as instituições públicas, o sistema educativo, as empresas e a juventude, comprometendo a implementação de políticas activas de emprego baseadas em evidências.

No capítulo relativo às empresas e à oferta de emprego no município do Luena, permite concluir que o tecido empresarial local apresenta limitações estruturais significativas que condicionam a capacidade de absorção da força de trabalho jovem. As empresas inquiridas são maioritariamente de pequena dimensão (76% microempresa), o que sugere serem de reduzida capacidade financeira, baixo nível de capitalização, fraca capacidade de produção e reduzido valor acrescentado, factores que influenciam a criação de empregos formais, estáveis e de qualidade.

Os dados sugerem que a maioria das empresas realiza poucas admissões ao longo do ano, geralmente associadas a necessidades pontuais de substituição ou aumento temporário da actividade, e não a estratégias de crescimento sustentado. Esta dinâmica contribui directamente para os elevados níveis de desemprego jovem observados no município, sobretudo entre os jovens à procura do primeiro emprego.

No que se refere aos critérios de recrutamento, as empresas demonstram preferência por candidatos que possuam experiência profissional prévia (42%), competências técnicas específicas (39%) e competências comportamentais (73%), como responsabilidade, disciplina, pontualidade e capacidade de adaptação ao ambiente de trabalho. Todavia, esta exigência de experiência constitui um dos principais obstáculos à inserção dos jovens no mercado de trabalho, criando um círculo vicioso em que a ausência de experiência impede o acesso ao emprego e a falta de emprego inviabiliza a aquisição dessa experiência.

Relativamente às condições de trabalho, verifica-se a predominância de contratos de curta duração (59%), vínculos informais ou acordos verbais, o que reflecte um elevado grau de precariedade laboral. Os jovens trabalhadores tendem a ocupar posições mais instáveis, com baixos salários, reduzida protecção social e escassas oportunidades de progressão profissional, o que fragiliza as trajectórias laborais e limita a construção de percursos profissionais sustentáveis.

Em síntese, o estudo demonstra que a problemática do emprego jovem no município do Luena resulta da conjugação de factores estruturais, conjunturais e institucionais, exigindo respostas integradas e de médio e longo prazos. A superação deste quadro requer o fortalecimento das políticas de formação profissional alinhadas às necessidades do mercado, o estímulo ao empreendedorismo juvenil, o apoio à criação e formalização de empresas, bem como o reforço dos serviços públicos de emprego e da articulação interinstitucional.

Ao fornecer dados empíricos robustos e uma análise aprofundada da realidade local, este relatório constitui um instrumento fundamental de apoio à formulação de políticas públicas orientadas

para a promoção do emprego jovem, a redução da vulnerabilidade socioeconómica e o aproveitamento efectivo do potencial humano da juventude do município do Luena.

LIMITAÇÕES

Apesar da robustez metodológica e da amplitude da amostra utilizada (4.062 jovens), o presente estudo apresenta um conjunto de limitações de procedimento metodológico que devem ser consideradas na interpretação dos seus resultados e conclusões.

Em primeiro lugar, o estudo adopta um desenho de natureza transversal, baseado na recolha de dados num momento específico do tempo (16 de abril a 15 de julho de 2025) e apenas no município do Luena. Esta opção metodológica, embora adequada aos objectivos de caracterização e análise exploratória, não permite captar a evolução das trajectórias individuais dos jovens ao longo do tempo, nem generalizar as conclusões para os restantes municípios, devido às especificidades de cada mercado de trabalho. Assim, os resultados reflectem uma fotografia do mercado de trabalho no período em análise, não permitindo inferências sobre dinâmicas temporais de médio ou longo prazo.

Em segundo lugar, os dados relativos aos jovens baseiam-se, em grande medida, em informação auto-reportada, o que pode introduzir enviesamentos associados à percepção subjectiva dos inquiridos, à memória retrospectiva ou à deseabilidade social. Aspectos como a duração do desemprego, as estratégias de procura de emprego ou as razões para a não inserção laboral podem, em alguns casos, ser sub ou sobrestimados, apesar dos cuidados adoptados na construção e aplicação questionário.

No que respeita ao estudo das empresas, importa salientar que a amostra, embora relevante (100 empresas), é composta maioritariamente por micro e pequenas empresas, reflectindo a estrutura predominante do tecido empresarial local. Esta composição pode limitar a generalização dos resultados a empresas de maior dimensão ou a sectores económicos menos representados no município do Luena. Adicionalmente, da informação recolhida junto das empresas a maior parte baseia-se nas respostas dos seus representantes, podendo não captar integralmente práticas informais de contratação ou dinâmicas internas não formalizadas.

Outra limitação prende-se com a ausência de dados administrativos sistemáticos e actualizados sobre o mercado de trabalho local, o que dificultou a triangulação dos resultados do inquérito com estatísticas oficiais detalhadas a nível municipal. Esta lacuna reforça a dependência de dados primários e restringe a possibilidade de comparação directa com outros contextos territoriais ou períodos temporais.

Importa ainda referir que o estudo não aprofunda, de forma extensiva, determinadas dimensões qualitativas relevantes, como as experiências subjectivas dos jovens face ao desemprego, as estratégias familiares de sobrevivência ou os processos informais de recrutamento das empresas. A inclusão de entrevistas em profundidade ou grupos focais poderia enriquecer a compreensão dos mecanismos sociais subjacentes aos fenómenos identificados.

Por fim, as conclusões do estudo devem ser interpretadas à luz do contexto socioeconómico específico do município do Luena, caracterizado por particularidades históricas, económicas e institucionais. Embora muitos dos resultados possam apresentar semelhanças com outras realidades territoriais, a sua generalização

para outros municípios ou a nova província do Moxico Leste deve ser feita com bastante cautela.

Não obstante estas limitações, o estudo apresenta uma base empírica sólida, sustentada por uma amostra ampla e por procedimentos analíticos rigorosos, constituindo um contributo relevante para a compreensão do emprego jovem e da oferta de trabalho empresarial no município do Luena, bem como para a formulação de políticas públicas informadas por evidência científica.

RECOMENDAÇÕES

Os resultados do estudo sobre os jovens e o mercado de trabalho no município do Luena evidenciam a necessidade de respostas estruturais, integradas e baseadas em evidência empírica, capazes de enfrentar o elevado desemprego juvenil (83,1%), a predominância do desemprego de longa duração (82,8%) e as limitações do tecido empresarial local na geração de emprego formal e sustentável. Neste contexto, apresentam-se, de seguida, um conjunto de recomendações de natureza académica e política, fundamentadas nos dados do relatório e alinhadas com abordagens contemporâneas de desenvolvimento do emprego jovem.

I. Recomendações Académicas

I.a. Reforço da produção de conhecimento sistemático sobre os jovens e o mercado de trabalho na província do Moçico

Recomenda-se a institucionalização de estudos periódicos sobre o emprego jovem a nível municipal e provincial, permitindo o acompanhamento longitudinal das trajectórias de inserção profissional, da duração do desemprego e das condições de trabalho. A elevada incidência do desemprego de longa duração identificada no estudo demonstra a necessidade de análises contínuas que permitam avaliar a eficácia das políticas implementadas e ajustar as intervenções com base em evidência empírica actualizada.

I.b. Aprofundamento da análise do desajuste entre formação e as necessidades do mercado de trabalho

Os dados revelam a coexistência de desemprego elevado entre jovens com baixa qualificação e a presença significativa de jovens licenciados desempregados (19,7%), indicando um desajuste estrutural entre a oferta formativa e a estrutura produtiva local. Recomenda-se o desenvolvimento de estudos específicos sobre a adequação curricular, a empregabilidade dos diferentes níveis de formação e as competências efectivamente valorizadas pelas empresas no contexto local.

I.c. Integração de abordagens multidimensionais na análise do desemprego

Considerando que o desemprego afecta de forma diferenciada mulheres, jovens mais novos (15-24 anos de idade) e indivíduos com menor capital educacional, recomenda-se a adopção de abordagens analíticas que integrem dimensões de género, idade, trajectória escolar e capital social. Tal permitirá compreender melhor os mecanismos de reprodução das desigualdades no acesso ao emprego e apoiar a formulação de políticas mais inclusivas.

I.d. Fortalecimento da articulação entre investigação académica e políticas públicas de emprego jovem

Os resultados do estudo evidenciam a necessidade de maior articulação entre instituições de investigação, decisores públicos e actores do mercado de trabalho. Recomenda-se que os estudos académicos sobre emprego jovem sejam sistematicamente incorporados nos processos de formulação, implementação e avaliação das políticas públicas de emprego, formação profissional e desenvolvimento económico local.

II. Recomendações de Políticas Públicas

II.a. Reforço das políticas activas de emprego jovem

Face à elevada proporção de jovens desempregados que procuram activamente trabalho (68,1%) e à fraca utilização dos serviços públicos de emprego (apenas 15,2% inscritos no centro de emprego), recomenda-se o reforço e a requalificação das políticas activas de emprego jovem, com particular enfoque em: (i) programas de estágio profissional e primeiro emprego; (ii) subsídios à contratação de jovens, especialmente para micro e pequenas empresas; (iii) criação de incentivos específicos para a contratação de mulheres jovens.

II.b. Fortalecimento dos serviços públicos de emprego

A reduzida adesão aos Centros de Emprego indica limitações ao nível da acessibilidade, eficácia e comunicação institucional. Para superar essa limitação, recomenda-se: (i) a descentralização e aproximação dos serviços de emprego às comunidades, ou a criação de uma equipa de campo para, periodicamente, realizar actividades de sensibilização e divulgação dos serviços de emprego nas escolas e outros lugares de concentração de jovens; (ii) a melhoria dos sistemas integrados de registo, acompanhamento e encaminhamento dos jovens; (iii) o reforço da articulação institucional entre os Centros de Emprego, escolas, centros de formação e empresas.

II.c. Alinhamento entre formação profissional e necessidades do tecido empresarial

As empresas reportam dificuldades no recrutamento de trabalhadores com competências adequadas, enquanto os jovens enfrentam exigências elevadas de experiência profissional. Neste sentido, recomenda-se: (i) a revisão dos currículos da formação profissional, com maior enfoque prático; (ii) a implementação ou

reforço de modelos de formação dual (formação + estágio em empresa); (iii) o envolvimento directo das empresas na definição dos conteúdos formativos.

II.d. Apoio ao fortalecimento do tecido empresarial local

Dado que a fraca capacidade de geração de emprego está associada às limitações estruturais das empresas, recomenda-se: (i) continuar com os programas de apoio financeiro e técnico às micro, pequenas e médias empresas; (ii) incentivos ao investimento produtivo local, especialmente em sectores com potencial de absorção de mão-de-obra jovem; (iii) políticas de formalização empresarial que promovam emprego digno e protegido.

II.e. Promoção do empreendedorismo jovem sustentável

Considerando a escassez de emprego assalariado, recomenda-se que se reforce a promoção do empreendedorismo jovem como complemento do emprego formal, através de (i) programas de capacitação em gestão, finanças e inovação; (ii) acesso facilitado a microcrédito e financiamento inicial; (iii) acompanhamento técnico contínuo para reduzir a elevada taxa de insucesso dos negócios jovens.

II.f. Combate à precariedade laboral e promoção do emprego digno

A predominância de contratos de curta duração e vínculos informais exige políticas orientadas para: (i) o reforço da fiscalização das condições de trabalho; (ii) a promoção de contratos formais, especialmente para jovens; (iii) a inclusão gradual dos jovens trabalhadores nos sistemas de protecção social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, N. (2008). *Juventudes e Inserção profissional*. Educa: Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Caleiras, J. M. A. (2011). *Para Além dos Números. As Consequências Pessoais do Desemprego. Trajectórias de Empobrecimento, Experiências e Políticas*.
- Capucha, L. (2005). *Desafios da Pobreza*.
- Carmo, R. M. do, Suleman, F., Tavares, I., Barradas, R., & Assis, R. V. de. (2024). *Jovens e o Mercado de Trabalho em Portugal: desigualdades, (des)proteção e futuro*. Conjuntura Actual.
- Chifunda, A. (2021). *Transparency in the recruitment and selection of workers in local councils in Lusaka province* [Dissertação]. <http://dspace.unza.zm/handle/123456789/7643>
- Deming, D., & Kahn, L. B. (2018). Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S337–S369. <https://doi.org/10.1086/694106>
- Diamond, P. (2013). *Cyclical Unemployment, Structural Unemployment*. <https://doi.org/10.3386/w18761>
- Emmanuel Abugu. (2025). Exploring the Impact of Compensation and Benefits on Employee Retention: A Comprehensive Analysis. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(34s), 267–283. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i34s.5796>
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and

- recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718. <https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Furlong, A. (2015). Transitions, Cultures, and Identities: What Is Youth Studies? In D. Woodman & A. Bennett (Eds.), *Youth Cultures, Transitions, and Generations: Bridging the Gap in Youth Research* (1st ed., pp. 16–27). Palgrave Macmillan .
- Furlong, A., Goodwin, J., O'Connor, H., Hadfield, S., Hall, S., Lowden, K., & Plugor, R. (2018). *Young People in the Labour Market: past, present, future*. Routledge.
- Gao, N. (2024). Research on the Phenomenon of Frequent Job Changes among Young People in China. *Academic Journal of Management and Social Sciences*, 6(1), 110–113. <https://doi.org/10.54097/m8aj6s54>
- Gennari, A., & Albuquerque, C. (2011). Globalização, desemprego e (nova) pobreza: estudo sobre impactes nas sociedades portuguesa e brasileira. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, 51–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.4000/rccs.3970>
- Gonçalves, C. M., Parente, C., Veloso, L., Gomes, S., & Januário, S. (1998). Os jovens, a formação profissional e o emprego: resultados de uma investigação internacional. *Sociologia: Revista Da Faculdade de Letras Da Universidade Do Porto*, 8, 137–178. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/5602>
- Görlich, D., Stepanok, I., & Al-Hussami, F. (2013). Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions. *Institute for the World Economy*, 1–11.
- Guerreiro, M. das D., & Pegado, E. (2006). *Os Jovens e o Mercado de Trabalho: caracterização e estrangulamentos à*

- integração efectiva na vida activa e a eficácia das políticas.* Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) - Lisboa.
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2016). *Projeção da População do Moçico 2014-2050*.
- Jacobsen, J. P., & Skillman, G. L. (2004). Unemployment. In *Labor Markets and Employment Relationships* (pp. 489–517). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470755587.ch19>
- Kriesi, I., & Sander, F. (2024). Academic or vocational education? A comparison of the long-term wage development of academic and vocational tertiary degree holders. *Journal for Labour Market Research*, 58(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00368-9>
- Liu, M., Yang, B., & Song, Y. (2024). Research on Predicting the Turnover of Graduates Using an Enhanced Random Forest Model. *Behavioral Sciences*, 14(7), 562. <https://doi.org/10.3390/bs14070562>
- Montiel, E. M., Cunningham, W., & Ngarachu, M. (2023). *Bons Empregos para a Juventude Angolana: oportunidades, desafios e orientações de Políticas – Relatório De Política*. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099210502232360806/p174737020b1d101709def0fd1e971879f0>
- Musinszki, Z., Horváthné Csolák, E., & Lipták, K. (2025). Analysis of Labour Market Expectations in the Digital World Based on Job Advertisements. *Administrative Sciences*, 15(7), 282. <https://doi.org/10.3390/admsci15070282>

- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2024). *Perspectivas Sociais e do Emprego Mundial: Tendências 2024*.
- Organizações das Nações Unidas [ONU]. (2015). *Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*.
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 164, 273–299. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.06.006>
- Reinert, J. N. (2001). Desemprego: Causas, Consequências e Possíveis Soluções. *Revista de Ciências Da Administração*, 3(5), 45–48. <https://doi.org/https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/8065>
- Russo, G., Gorter, C., & Schettkat, R. (2001). Searching, hiring and labour market conditions. *Labour Economics*, 8(5), 553–571. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00044-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00044-6)
- Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>
- Sen, A. (2018). *Desenvolvimento como liberdade*. Companhia das Letras. <https://pt.annas-archive.org/md5/e268599001c0c7f84a7ad15d3862bfb0>
- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The Effectiveness of Compensation in Maintaining Employee Retention. *OALib*, 10(07), 1–14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1110394>
- Tåhlin, M., & Westerman, J. (2020). Youth employment decline and the structural change of skill. *European*

- Societies*, 22(1), 47–76.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1552981>
- Tavares, I., Cândido, A. F., & Carmo, R. M. do. (2021). *Desemprego e precariedade laboral na população jovem: Tendências recentes em Portugal e na Europa*. <http://hdl.handle.net/10071/23860>
- Tiraboschi, M. (2011). The Challenge of Youth Employment in the Perspective of School-to-work Transition. In P. Manzella & L. Rustico (Eds.), *Productivity, Investment in Human Capital and the Challenge of Youth Employment* (pp. 17–54). Cambridge Scholars Publishing. <https://iris.unimore.it/handle/11380/1066636>
- Torres, S. (2013). Os jovens no mercado de trabalho: indicadores de medida em confronto. *Instituto Nacional de Estatística - Portugal*, 35–50.
- Tran, T.-T., Nguyen, T.-T., & Nguyen, N.-T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100358. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100358>
- Troco, M. G. (2018). *Política de apoio ao empreendedorismo em Angola: o caso da província do Moxico* [Dissertação de Mestrado em Economia e Políticas Públicas, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. <http://hdl.handle.net/10071/17065>

1.^a Edição [2026] 500 exemplares

Esta obra foi composta em Garamond
Publicada e distribuída pelo **Centro de Investigação Científica
do Instituto Superior Politécnico Walinga do Moxico
(CEIC-ISPWM)**