

Fernando Domingos Fernando Gamboa

Licenciado em ensino de filosofia com habilitação em ensino de história pela universidade pedagógica de Moçambique

Mestrando em ciências políticas e relações internacionais pelo instituto superior de ciências e tecnologia Alberto Chipande em Moçambique

Contacto electrónico: gamboafernando98@gmail.com

Beira -Moçambique -2018

Resumo

O presente artigo que toma como título *Percepção das empresas sobre o saber fazer dos graduados nas IES*. Tem como foco principal compreender a percepção das empresas sobre o conhecimento prático dos graduados. Por um lado, interessa demonstrar quão é o prejuízo que os preconceitos dos empresários trás em relação aos graduados de instituições de ensino superiores. Por outro lado, incentivar as ambas partes a pautarem por princípio de confiança e fidelidade no conhecimento prático de actividade empresarial. Hoje o grande problema que se enfrenta entre os graduados e os empregadores está na desconfiança sobre tudo no conhecimento prático. Os empregadores ao nível do Estado moçambicano, tem preconceitos que as nossas instituições de ensino superior não formam pessoas com uma qualidade apreciável no mercado do trabalho. Ora, possui também preconceito de que as instituições de ensino superiores enfatizam muito mais parte teórico em relação a parte prática. Esses preconceitos vão enfatizar cada vez mais a desconfiança no recrutamento de mão-de-obra dos graduados. Assim sendo, os graduados vão possuindo ideias que podemos designar precoces. Ora, as ideias precoces que serão desenvolvidos pelos graduados estarão relativamente relacionada com a concepção de que o mercado de trabalho hoje não depende dos graduados internos para exercer as actividades nas suas empresas. Nos países subdesenvolvidos, as empresas deveria olhar os graduados como a mão-de-obra qualificada e referencial para as suas empresas. Muito pelo contrário, as empresas dos países subdesenvolvidos prefere recrutarem a mão-de-obra estrangeira do que a mão-de-obra nacional ou seja interna. Portanto, é preciso que as empresas possam investir nos graduados e a postarem os mesmos para o mercado de trabalho com confiança, fidelidade no exercício das suas actividades. Enquanto, as empresas não mudarem os preconceitos que detêm sobre os graduados dificilmente os mesmos poderão ingressar no mundo de mercado de trabalho. Mais do que qualquer coisa, é preciso que haja mudança de consciência na parte das empresas face aos graduados das instituições de ensino superiores.

Palavras-chaves: empresas, preconceitos, graduados, confiança e mão-de-obra

Perception of the companies on the know-how of the graduates in the IES.

Fernando Domingos Fernando Gamboa

Degree in philosophy education with qualification in history teaching by the pedagogical university of Mozambique

Master's degree in political sciences and international relations by the top scientific and technological institute Alberto Chipande in Mozambique

E-mail: gamboafernando98@gmail.com

Beira -Mozambique -2018

abstract

The present article that takes like title Perception of the companies on the know-how of the graduates in the IES. Its main focus is to understand the companies' perception of the practical knowledge of graduates. On the one hand, it is important to demonstrate how it is the prejudice that the prejudices of entrepreneurs behind in relation to graduates of higher education institutions. On the other hand, encourage both parties to adhere to the principle of trust and fidelity in the practical knowledge of business activity. Today the major problem facing graduates and employers is the distrust of everything in practical knowledge. Employers at the level of the Mozambican state have prejudices that our higher education institutions do not form people with a significant quality in the labor market. However, it also has a preconception that institutions of higher education emphasize much more theoretical than the practical part. These prejudices will increasingly emphasize mistrust in the recruitment of graduates' workforce. As such, graduates have ideas that we can call early. The early ideas that will be developed by the graduates will be relatively related to the idea that the labor market today does not depend on the internal graduates to carry out the activities in their companies. In the underdeveloped countries, companies should look at the graduates as the labor- of qualified and referential labor for their companies. Quite the contrary, firms in underdeveloped countries prefer to recruit foreign laborers than domestic workers or domestic workers. Therefore, it is necessary that companies can invest in graduates and post them to the labor market with confidence, fidelity in the exercise of their activities. While companies do not change the prejudices they hold over graduates, it is hardly possible for them to enter the labor market world. More than anything, there needs to be a change of consciousness on the part of companies compared to graduates of higher education institutions.

Key words: companies, prejudices, graduates, trust and labor

Introdução

O Presente artigo, intitulado, *Percepção das empresas sobre o saber fazer dos graduados nas IES*. Tem uma concepção de que as empresas actuais parecem ter preconceitos que lhes levanta dúvidas sobre tudo da mão-de-obra que os graduados oferecem a partir dos conhecimentos teóricos e práticos que adquiriram ao longo das suas formações nas instituições de ensino superiores. Todavia, os preconceitos que tais empresas desenvolvem criam ao mesmo tempo um número considerável dos graduados desempregados.

De referir que o pré-conceito que tais empresas possuem está cada vez mais relacionado com a qualidade no saber fazer para os graduados de instituições de ensino superiores. Diante desta problemática, levantamos muitas inquietações sobretudo da posição que os empresários tomam diante dos graduados.

Assim sendo, sublinhemos as seguintes questões para uma reflexão crítica e construtiva no mundo empresarial. De que forma a apreciação das empresas sobre o saber fazer dos graduados pode afectar negativamente no mundo dos graduados? Que tácticas mais viáveis que as empresas devem dotar com vista a ausentar-se dos preconceitos face aos graduados? Até que ponto, as empresas moçambicanas privilegiam a mão-de-obra interna?

Entretanto, a essas questões nos leva a certos ânimos de pensar que as empresas moçambicanas na qual precisam de confiar a mão-de-obra vindo das instituições de ensino superiores. Com isso, a próprias empresas podem aglutinar certas possibilidades que visa o aperfeiçoamento e melhoramento da mão-de-obra dos graduados com vista a responder as necessidades empresariais.

Daí que o artigo se interessa em compreender a percepção das empresas sobre o conhecimento prático dos graduados. Por um lado, interessa demonstrar quão é o prejuízo que os preconceitos dos empresários trás em relação aos graduados de instituições de ensino superiores. Por outro lado, incentivar as ambas partes a pautarem por princípio de confiança e fidelidade no conhecimento prático de actividade empresarial.

O trabalho está reestruturado de seguinte modo: *Percepção das empresas sobre o saber fazer dos graduados na IES; compreender empresa, a problemática de*

recrutamento; Os profissionais e os empregadores; Apreciação do saber fazer dos graduados de IES; Preconceitos dos empregadores em relação aos graduados; Preconceitos dos graduados sobre as empresas recrutadoras; confiança e fidelidade entre empregadores e os graduados; Considerações Finais e referência bibliográfica, importa referir que para a materialização do presente trabalho foi necessária a aplicação de pesquisa bibliográfica bem como a pesquisa de campo que culminou com a entrevista das empresas que se encontra ao nível de Moçambique bem como os graduados das instituições de ensino superiores do mesmo país. Entretanto, importa fazer menção a ideia de que as empresas devem ver os graduados como elementos que possuí competências desejáveis no exercício das actividades empresarial.

Nenhuma empresa ao longo da história humana desenvolveu suas actividades sem ter em consideração a confiança da mão-de-obra efectuada pelos seus trabalhadores. Com isso pretende-se afirmar que em relação as empresas, tende haver espírito de apreciação de mão-de-obra dos graduados nos pontos positivos. Só assim podemos desenvolver as actividades empresariais com sucesso e podemos ainda recrutar os graduados que possuem motivação para o exercício de actividades empresariais.

1. Percepção das empresas sobre o saber fazer dos graduados na IES

Nos países em via de desenvolvimento, as empresas não apreciam o saber fazer dos graduados com sucesso ou seja com aspectos positivos ou ainda com um olhar positivo. Grande parte das empresas moçambicanas, estão com preconceitos que o saber fazer que os graduados adquirem nas instituições de ensino superiores não é compatível com as suas exigências empresarial. Face a esta situação, assistimos grande parte dos graduados em condições de desempregados. Porque o seu saber fazer não é apreciado positivamente pelos empresários. Portanto, este cenário não deveria de facto acontecer porque na verdade, estamos num

mundo cada vez mais globalizado e competitivo, em que se interage internacionalmente de forma mais intensa do que aquela que acontecia, em meados do século passado, ao simples nível interno de muitos países, conduz a um crescente importância da preparação das pessoas para a mundialização socioeconómica que vão encontrar ao longo da sua vida. Queremos com esta referência revelar, numa linguagem mais técnica, que os recursos humanos devem cada vez mais ser a aposta das sociedades modernas, porque são eles as sementes da própria evolução tecnológica, que só acontecerá se as pessoas forem críticas, investigadoras, presentes e inovadoras. Tais exigem uma preparação técnica e um desenvolvimento intelectual cada vez mais aperfeiçoadas, de geração para geração, num mundo que nos deixa dúvidas sobre o sentido que assumirá de maior solidariedade ou de concorrência feroz e eliminadora dos mais fracos (Reis&Reis,2008,pp.20-21).

Com isso pretende-se dizer que as empresas modernas devem apostar cada vez mais nos jovens graduados. Pois são esses que poderão desenvolver inovações nas empresas. Todavia, as empresas actuais não devem ter receio de recrutar a mão-de-obra interna principalmente dos graduados nas instituições de ensino superiores, porque acredita-se que os graduados internos detêm um saber fazer apreciável nas nossas sociedades, e, podem muito bem contribuir no crescimento económico das empresas.

Hoje em Moçambique, diversas empresas, preferem apostar a mão-de-obra estrangeira, porque acham que a mão-de-obra interna não é qualificada, facto que não constitui a verdade. Pois apesar de alguns graduados apresentarem algumas lacunas no exercício de certas actividades, não quer dizer que a mão-de-obra interna no seu sentido geral possa carecer de qualidade. É importante, que haja um desvendamento deste mito ou preconceito que as empresas detêm face aos graduados das instituições de ensino superiores com vista a construirmos uma nação fora de desempregados. Ora, os nossos graduados são na

maioria jovens, que detêm um domínio tecnológico e que estão cada vez mais atentos as informações do mundointeiro no que diz respeito as suas áreas de actuação ou seja de formação. Daí que não pode construir uma dúvida no recrutamento ou seja na selecção dos graduados para o exercício das actividades empresariais. Devemos ter a consciência de que o Estado moçambicano, só poderá desenvolver através desses jovens que estão desempregados.

1.2.Compreender empresa

Algumas pessoas confundem uma empresa por uma simples organização. Todavia, uma empresa é mais que simples organização. Uma empresa, na perspectiva de Costa & Melo (s/d) obedece um “cometimento ousado; empreendimento; exploração industrial ou comercial; sociedade ou companhia que explora qualquer ramo de indústria ou comércio; intento” (p.600).

Esta definição remente a ideia de que uma empresa é um empreendimento que assegura procedimentos de exploração legal e de comercialização dos produtos manufacturados ou não manufacturados. Portanto, uma empresa partir deste conceito deixa de ser uma organização simples que muito de nós pensamos. Mas sim passa a ser referências de sustentabilidade económica e capital de um determinado Estado.

Entretanto, importa referência que dentro da quilo que é essência de empresa sublinha-se micro e macro empresa. São designadas microempresas, aquelas empresas que tem pequenas dimensões em relação aos objectivos e rendas de produtividade etc. Por exemplo, as pequenas industriais e pequenos negócios. Macro empresas faz referência grandes empresas com uma economia de sustentabilidade mais rendável e de grande calfbio de referencia no mercado.Talvez podemos nos inquietar de forma como as empresas desenvolveram ao longo da história. Entretanto, a ideia

de trabalho mudou de uma associação de casas-oficinas, a época pouco organizadas, para indústrias ao dar inicio a mecanização de produção. Dos teares movidos a vapor, James Watts chegou a máquina de movimento duplo e circular, adaptados os teares. Para aumentar resistência das máquinas, a madeira das pecas foi substituída por metal, o que estimulou o avanço da siderurgia. Duas novas classes sociais impactaram a sociedade da época: a burguesia dona dos meios de produção e o proletariado (trabalhadores industriais que dependiam unicamente de sua força de trabalho para viver). A burguesia industrial, interessada em aumentar os lucros e reduzidos custos, buscou alternativas para melhor a produção de mercadorias. O crescimento populacional

trouxe a maior demanda por produtos e mercadorias. Os industriais ficavam com o lucro líquido do salário pago aos trabalhadores, resultantes das vendas. O valor da remuneração era arbítrio pelo dono do negócio, pois na época na havia quem pudesse estabelecer critérios para mediar negociações entre as partes. A diferença de salário pago e o lucro obtido com as vendas seria, posteriormente, chamada de mais-valia, por Karl Marx (1999) e se constituiu na fonte enriquecimento da burguesia. A esse sistema econômico chamou-se capitalista, pois seu fundamento não era mais a terra, mas o capital-dinheiro gerando dinheiro (Corrêa&Mondlane,2015, p.146).

Entretanto, verifica-se aqui a questão de empresa aparece no momento em que o homem sentiu a necessidade de desenvolver ou seja de inventar a própria ciência para o seu próprio benefício. Assim com a revolução industrial deu-se cada vez mais um salto qualitativo na evolução das empresas no mundo. Assim o homem sentiu a necessidade de empregar os outros homens com vista avançar na sua empresa. Ora este dado da revolução industrial deu o significado na qual é o desenvolvimento e promulgação das empresas em todas as regiões de mundo. Este desenvolveu entretanto, é assegurado pela aquisição do capitalismo, que é elemento indispensável e repositório dos empresários de qualquer região da planeta terra.

Todavia, o capitalismo, deu nos últimos dias o impulso muito considerável sobretudo na economia de uma determinada empresa. As empresas, hoje são asseguradas muito mais pelo capitalismo. Os empresários só se preocupa muito mais com aquisição de capital ou seja do lucro do que mesmo no próprio investimento de capital humano. Significa que o próprio capital domínio de forma considerável ao próprio homem. Com isso pretende-se dizer que nas nossas empresas, o trabalhador não elemento que é muito considerável em relação aos seus benefícios. Hoje as preocupações que dizem respeito ao trabalhador são vista como ameaças de lucro da empresa.

Os empregadores não estabelecem fôcos e atenção aos produtores do próprio lucro, mas sim se importa e da atenção ao próprio lucro. Isso significa que o próprio homem como trabalhador da empresa que garante a aquisição de capital através de mão-de-obra que empresa, não tem muita validade em relação ao próprio lucro que o patronato se interessa. Significa que estamos numa sociedade onde o capital é mais importante e benéfica em relação a vida do próprio indivíduo como produtor e compositor do próprio capital da empresa. Entretanto, o homem aparece na era capitalista como simples objectivo de manejo de capital e não como indivíduo que garante a existência do próprio capital e lucro numa determinada empresa. Este acontecimento, leva uma

desgraça da densidade populacional, visto que os próprios trabalhadores correm muitos riscos nos seus próprios postos de empregos. Não tendo todos os procedimentos exigível para o exercício seguro e eficaz de suas actividades laborais. Significa a que estamos com propósito de diminuir a população trabalhadora e aumentar o lucro nas empresas.

1.3.a problemática de recrutamento

Na era da modernidade as empresas, já não olham as instituições de ensino superiores como veículos que garante a mão-de-obra qualificada. Todavia, apenas observam a questão da experiência no exercício das actividades que realmente pretendem efectuarem. Assim sendo, dispensam a possibilidade de recrutar um graduado que não tem uma experiencia tao longa mo exercício das carreiras profissionais. Esta modalidade deixa de fora grandenúmero dos graduados sem nenhum enquadramento n mundo de emprego. Não obstantes,os novos graduadosque passa por uma entrevista no mundo de emprego, são criados barreiras enormes que ate deixa um desagradável no seio da família, do convivosocial e académica.

Por um lado, pelo facto de algumas empresas desleixar-se de questões ligada a honestidade, substituindo por envolvimento de corrupção no sentido de garantir um enquadramento nas empresas. Por outro lado. É pelo facto de as mesmas privilegiarem ainda a empregabilidade aos seus sobrinhos,ou seja familiares, amigos e conhecidos que na verdade não possui um conhecimento na área do exercício das actividades. Estes factos, deixa de fora grandes talentosque poderiam contribuir significativamente no desenvolvimento da empresa.

Assim a sociedade acabam tendo a concepção de estudar na era moderna é um desperdiço. Por que na verdade a sua empregabilidade esta cada vez mais difícil e o salário não são compatíveis com as necessidades que inquietam uma dada família. Entretanto a ideia que vislumbrará na sociedade será de que,

nem sempre intenção de estudar para aceder a uma situação profissional bem remunerada e com possibilidade de gerar valor acrescentado para a sociedade é conciliável com simples procura de satisfação pessoal e realização intelectual na escolha de um curso que permite um enriquecimento de conhecimento em consequência do qual se possa considerar mais valorizada e apto a perceber parte do mundo que nos rodeia(Reis&Reis,2008,p.29).

Entretanto, apesar dos graduados tomarem uma postura academicamente aceite pela sociedade, concepção de escolher um curso que lhe beneficie sempre torna-se um sonho, que na verdade ni mundo moderno passará a ser irrealizável.

1.4. Os profissionais e os empregadores

Os graduados nas instituições de ensino superiores detêm uma enorme competência que vale-lhe personalizar a um profissionalismo marginalizado pelos empregadores desonesto que não aprecia esta componente de competências. Todavia,

nas actividades de informação profissional objectiva-se que o orientando amplie o conhecimento que tem das profissões, partindo de informações genéticas e superficiais de todas as profissões que se constituem como opções para seu estágio educacional e caminhando paulatinamente para as mais específicas e aprofundadas, de acordo com o afinilamento das opções (Bock,2006,p.96).

Com isso pretende-se dizer que o profissionalismo que os graduados exerce nas suas actividades laborais, ou ainda que irão exercer nos seus postos de trabalho será um reflexo de todo conhecimento adquirido na durante o seu processo de formação. Entretanto, o profissionalismo lhes exige agir com ética e com saber fazer sem restrições de dúvidas de seu próprio saber fazer. Em Moçambique, as nossas universidades formam profissionais que possuem competências apreciáveis mas que são marginalizados no mundo de mercado de trabalho.

São maiores deles sábios ou mesmos inteligentes sem oportunidades de demonstrar os seus conhecimentos em relação ao saber fazer. Os empregadores como máquina de recrutamento do pessoal para o seu posto de trabalho são cada vez mais detestadores da mão-de-obra dos profissionais recém graduados alegando que não tem nenhuma experiencia para o exercício das actividades laborais com eficácia e qualidade.

Todavia, “em função dos vários capitais que as classes privilegiadas detêm, mos privilégios de classes são mantidos, inclusive o de conseguir trabalho... Haverá uma tentativa de camuflagem da condição, transferindo, aparentemente, para a escola o poder de promover ascensão social”(Bock,2006,p.161). entretanto, algumas empresas, prefere contratar ou seja recrutar um indivíduo que na verdade pertence a classe de elite do que um indivíduo que na verdade pertence a lasse dos menos privilegiados. Ora esta situação, constitui uma realidade para algumas empresas do nosso belo país Moçambique. Para colmatarmos este cenário, deveria existir uma intervenção muito

forte na parte dos fiscais do estado sobretudo no período de recrutamento de mão de obra para o exercício das actividades empresarial.

1.5. Apreciação do saber fazer dos graduados de IES

Apesar de mão-de-obra dos recém graduados possuir algumas lacunas não equivale, todavia, não lhes merecer uma oportunidade para a sua empregabilidade. Entretanto, o existir saber fazer não quer dizer que o recém graduado detém uma sabedoria absoluta na sua área de formação. Com isso, seria lhes oportuno a sua empregabilidade que visa-se aquisição de uma experiência contínua da área da sua formação. “Aprendizagem dos profissionais no local de trabalho se situa num quadro de desenvolvimento mais vasto torna-se importante reconhecer as influências positivas e negativas que lhe poderão estar associados” (Day, 2001, p.88).

Neste âmbito só empregadores tende ter consciência de que no posto de trabalho também é local de aprendizagem contínua. Isso significa que ao ceder oportunidade de emprego a um recém graduado na sua empresa, equivale que ao longo do percurso de seu trabalho poderá desenvolver suas a capacidade, e ao mesmo tempo poderá adquirir experiências magníficas para um exercício eficaz de trabalho. Entretanto, necessitamos que haja reformas no modo de pensar que conduz um recém graduado na condição de desempregado.

Ninguém na vida nasceu a saber tudo e a dominar tudo. Significa que aprendizagem do homem é contínua e no processo de exercício de trabalho, o meio que lhe insere com aos outros trabalhadores lhe condiciona a possuir auto domínio do trabalho e desenvolver suas capacidades através de certas correcções de colegas de profissão. Todo o ser humano aprende com companhia do outro ser humana. Ninguém aprende e ninguém desenvolver aprendizagem sozinho, entretanto, necessitamos de intervenção do outrem, para desenvolver as nossas capacidades, habilidades para um exercício de trabalho cada vez mais profissionalizante.

1.5.1. Preconceitos dos empregadores em relação aos graduados

Em Moçambique, alguns empregadores, possui num preconceitos que lhes motiva a não recrutarem a mão-de-obra interna. Estes preconceitos nascem da concepção de que a instituição de ensino superior só forma indivíduos que na prática não possui conhecimentos para exercício eficaz e eficiente das actividades. Assim, com esse

preconceito, maior parte de recém graduados são postos na rua. Como não bastasse, o governo aparece com políticas de empreendedorismo como forma de esconde-se do grande escândalo.

Ora essa realidade, que se vive em Moçambique, só pode ser ultrapassadas, na medida em que os nossos empresários e agentes de fiscalização, actuar com a legalidade. Os empresários precisam de se distanciar mentalmente deste preconceito. Pois, do contrário, as nossas instituições de ensino superiores, poderão ter ao nos próximos défices de indivíduos para ingressar nos cursos de licenciatura. São recomendamos alguns procedimentos com vista os nossos empresários a ter em conta no sentido de desvendar-se nos preconceitos de existência de má qualidade nos graduados de instituições de ensino superiores.

- ✓ Acreditar na qualidade existente nas universidades moçambicanas
- ✓ Acreditar que os graduados são competentes para exercícios de actividades práticas.
- ✓ Estabelecer comunicação com as instituições de ensino superiores
- ✓ Participar activamente os cursos que as instituições de ensino superiores dão aos seus estudantes

1.6. Preconceitos dos graduados sobre as empresas recrutadoras.

Os nossos graduados por tanto perderem esperanças de sua empregabilidade, acabam terem algumas ideias que na verdade, lhes conduz a uma frustração, e conseqüentemente estabelecem conclusões mentais de que o mercado de trabalho em Moçambique está cada vez mais difícil., daí que vale a pena aderir outros meios alternativos para a sobrevivência. É a razão, que grande parte de jovens são envolvidos em crimes, e alguns acabam aderir políticas de empreendedorismo. Portanto, até pode ser verdade afirmar que a questão de mercado de trabalho em Moçambique é um desafio enorme. Mas na medida que nos rendemos da procura de emprego, estamos a afastar da vitória que está perto de nós mesmos alcançar. Portanto, o melhor lutador não é aquele que se rende facilmente, mas é aquele que alcança a vitória mesmo depois de levar muitas dificuldades.

1.7. confiança e fidelidade entre empregadores e os graduados

Nenhuma sociedade viveu em paz sem existência de uma confiança política e fidelidade nas negociações de conflitos. Entretanto, os empresários Moçambicanos, também precisam pautarem pelo esse espírito de confiança nos nossos recém graduados. E os nossos graduados devem ser fiéis nos seus conhecimentos que na verdade adquiriram ao longo das suas formações no sentido de merecem uma confiança plena dos empresários.

É sabido que qualidade implica a melhoria de processo e a adoção de inovações tecnológicas. Entretanto, quem lida com os processos e as novas tecnologias são as pessoas. Você é uma delas. Todo esforço das empresas na busca de melhor qualidade (ou alcance da qualidade total) trás um desafio: o comportamento e o envolvimento das pessoas com resultados, de forma a ganhar mercados e clientes fiéis e satisfeitos. Certamente, os profissionais que participam desse processo são valorizados e lembrados em projectos ou contextos importantes (Gramigna,2007,p.69).

Todavia, a qualidade, é algo que se produz numa medida em que exercemos as actividades. Os empresários precisam de cultivar uma confiança nos graduados, para assim demonstrarem os seus conhecimentos, as suas competências que lhes subscreve para a qualidade. Mas enquanto não existir uma confiança, dificilmente poderá se ascender um emprego a um recém graduado que na verdade não tem um desenvolvimento enorme de experiência na sua área de actuação.

Levando estes indivíduos a participar nos grandes projectos da empresa, podem demonstrar suas qualidades e podem fazer uma diferença na história da empresa. Entretanto, mas do que qualquer coisa., os empresários Moçambicanos precisam de desenvolver essa qualidade de confiança aos recém graduados com vista aceder-lhes uma oportunidade de emprego. As empresas devem olhar os recém graduados como pessoas que na verdade reúne requisitos exigíveis no mercado de trabalho e que poderão desenvolver e melhorar através da componente prática que irão adquirir ao longo do processo de exercício das suas actividades laborais. Assim apontamos algumas dicas para os empresários face a mão-de-obra de recém graduados.

- ✓ São capazes de marcar uma história nas nossas empresas
- ✓ Detém um saber fazer que pode ser ainda melhorada nas práticas das actividades
- ✓ O seu saber fazer é válido na minha empresa
- ✓ Vou investi-lo para uma formação cada vez mais qualificada
- ✓ Tem competências desejáveis.

Um empresário que vai fluir pensamento dessa natureza, não terá dificuldade de recrutar a mão-de-obra nacional. Muito pelo contrário, vai apoiar na medida em que vai observar um fracasso no exercício das actividades laborais. Em Moçambique necessitamos de empresas com essas características, pois assim não teremos muitos dos recém graduados nem condições de desemprego. A luta pela pobreza, conta com a participação significativa dos empresários, oferecendo os graduados ao emprego.

Considerações Finais

O artigo intitulado *Percepção das empresas sobre o saber fazer dos graduados nas IES* qual se fundamenta que existem uma desconfiança nos empresários moçambicanos em relação ao saber fazer dos recém graduados, chegou a plena conclusão de que os empresários precisam de desvendar-se e distanciar-se deste preconceito de quem Moçambique as instituições de ensino superiores não detêm nos seus graduados um saber fazer desejável na qual pode ser válido no exercício das actividades práticas das empresas.

Também constatamos que a mesma razão, se verifica na medida em que maior parte das empresas moçambicanas terrem um número muito elevado dos trabalhadores estrangeiros e um número muito reduzido dos trabalhadores internos. Assim, incentivamos que haja uma intervenção do Estado, no sentido de fiscalizar nos procedimentos de contratação nas empresas moçambicanas.

Por um lado, salientamos que haja entre empresários e gestores das instituições de ensino superiores maior espírito de colaboração, bem como o estabelecimento de cultura de diálogo permanente com vista a existência permanente de amizades que visa apoios e recepção dos graduados nas empresas. Para os recém graduados incentivamos o cultivo de espírito incansável na busca de emprego no sentido de sustentar a sua família bem como contribuir para o desenvolvimento do país.

Por outro lado, queremos afirmar que haja mudança de consciência fase aos preconceitos que sobram nas mentes dosempresários sobre a inexistência de uma mão-de-obra qualificada nos graduados para o exercício das actividades nas suas empresas. Encarre os graduados como elementos que possuem competências na qual poderão tornar ainda melhor namedida em que irão exercer as suas actividades laborais com os seus próximos que possuem mais experiências na área de especialização exercida.

Referência bibliográfica

Bock,S,D. (2006).**Orientaçãoprofissional: abordagem socio-histórica** (3ª ed). São Paulo, Brasil; Cortez editora.

Day,C. (2001). **Desenvolvimento profissional de professores: os desafios da Aprendizagempermanente**. Porto, Portugal: porto editora.

Corrêa, D.A. &Mondlane, A.J. (org).(2015). **Gestão das instituições de ensino superior: do global ao específico**. Lisboa, Portugal: escolar editora.

Costa, J.A; & Melo, A.S. (Sd). **Dicionário da Língua Portuguesa** (6ª ed). Lisboa, Portugal: porto editora.

Gramigna,M,R. (2007).**Modelo de competências e gestão dos talentos** (2ªed). São Paulo,Brasil:F.T.Frentice Hall

Reis,R.L&Reis,H.P. (2008).**Gestão, Estratégica: Aplicada a Instituições do Ensino Superior**.Lisboa, Portugal: Escolar editora.

