



Faculdade de Educação
Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática

Licenciatura em Educação Ambiental

Monografia

Análise das estratégias da Universidade Eduardo Mondlane no curso de Licenciatura em Educação Ambiental que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados

Manuel Rafael Maloa

Maputo, Dezembro de 2025

Análise das estratégias da Universidade Eduardo Mondlane no curso de Licenciatura em Educação Ambiental que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados

Monografia apresentada ao Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática como requisito final para a obtenção do grau de Licenciatura em Educação Ambiental

Manuel Rafael Maloa

Supervisora: Mestre Cláudia Adélia Buce

Maputo, Dezembro de 2025

Declaração de originalidade

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciado em Educação Ambiental e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Educação Ambiental, Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática, da Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane.

Mestre Armino Raul Ernesto

(Director do Curso de Licenciatura em Educação Ambiental)

O Júri de Avaliação

O presidente do Júri

O Examinador

A supervisora

(Mestre Cláudia Adélia Buce)

Maputo, Dezembro de 2025

Agradecimentos

Louvo e agradeço a Allah, por todos os favores e bênçãos que me tem proporcionado.

Agradeço profundamente a minha família, em especial aos meus pais, Manuel Rafael Maloa e Fátima Augusto Abdala e aos meus irmãos Rafael, Querver, Madalena e Júnior Maloa por me terem apoiado em todos os momentos da minha vida, estando sempre ao meu lado contribuindo sem medir esforços para que hoje, com muita honra e alegria, possa dizer: consegui!

Sou imensamente grato a minha supervisora, Mestre Cláudia Buce, por ter aceitado o desafio de supervisionar-me e por tê-lo feito com muita paciência. Agradeço também a todos os docentes do Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática pelos conhecimentos partilhados.

Gostaria de agradecer aos meus companheiros e amigos que esta caminhada me proporcionou, nomeadamente: Carlitos Assane, Regino Comar, Dulce Chidembo, Amélia Cossa e a Elsa Mabota.

Por último e não menos importante, agradeço aos colegas que se dispuseram a contribuir por meio da participação nas entrevistas e aos meus colegas da turma LEA 2019 laboral e a todos os que directa ou indirectamente contribuíram nesta jornada.

Declaração de honra

Declaro por minha honra que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicadas ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

(Manuel Rafael Maloa)

Índice

RESUMO.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Introdução	1
1.2. Formulação do problema	2
1.3. Objectivos do estudo	4
1.3.1. Objectivo geral	4
1.3.2. Objectivos específicos	4
1.3.3. Perguntas de pesquisa.....	4
1.4. Justificativa do estudo	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA	6
2.1. Conceitos básicos	6
2.2. Barreiras enfrentadas pelos licenciados no acesso ao emprego	9
2.2.1. Estratégias de superação das dificuldades na empregabilidade dos licenciados	11
CAPÍTULO III: METODOLOGIA.....	13
3.1. População, Amostragem e Amostra	13
3.2. Técnicas de recolha e análise de dados	14
3.2.1. Técnicas de recolha de dados	14
3.2.2. Técnicas de análise de Dados	15
3.3. Validade.....	16
3.4. Considerações Éticas	16
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	17
4.1. Desafios de empregabilidade enfrentados pelos Licenciados em EA na UEM	17
4.2. Estratégias que a Universidade Eduardo Mondlane implementa para a mitigação dos desafios da empregabilidade dos Licenciados em Educação Ambiental	22
4.3. Contribuição das estratégias na mitigação dos desafios da empregabilidade dos licenciados em Educação Ambiental pela Universidade Eduardo Mondlane	26

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	28
5.1. Conclusões.....	28
5.2. Recomendações	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
Anexo I: Credencial para a recolha de dados	35
Apêndice II: Guião de entrevista para Licenciados em Educação Ambiental	38
Apêndice III: Guião de entrevista para os docentes.....	39

Lista de apêndices em Quadro

Apêndice I: Guião de Análise documental	39
Apêndice IV: Categorias relativas aos desafios	44
Apêndice V: Categorias relativas às estratégias	46
Apêndice VI: Categorias relativas à proposta de medidas	48
Apêndice VII: Geração de categorias relativas aos docentes	53

Lista de siglas e acrónimos

CEAFE	Clube de Educação Ambiental da Faculdade de Educação
CV	Curriculum Vitae
DECNM	Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática
EA	Educação Ambiental
FACED	Faculdade de Educação
FEC	Fundação Fé e Cooperação
GIZ	Cooperação Alemã para o Desenvolvimento
HST	Higiene e Segurança no Trabalho
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LEA	Licenciatura em Educação Ambiental
UEM	Universidade Eduardo Mondlane

RESUMO

A presente pesquisa visa analisar as estratégias da Universidade Eduardo Mondlane no curso de licenciatura em Educação ambiental que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados. É uma pesquisa qualitativa descritiva, na qual para a recolha de dados foram aplicadas as técnicas de entrevista e análise documental. As entrevistas foram aplicadas a uma amostra de 16 educadores ambientais licenciados pela Universidade Eduardo Mondlane (UEM), no período que varia de 2015 à 2020 e a dois docentes. Os resultados indicam que o profissional de Educação Ambiental (EA), actua na consciencialização em torno das questões ambientais e na promoção de conteúdos ambientais no contexto formal, não formal e informal. Dos 16 licenciados entrevistados, apenas três trabalham como educadores ambientais, tendo sido apontadas como barreiras as seguintes razões: o desconhecimento da relevância da EA, a pouca oferta pública de vagas de EA, a corrupção, a crise económica do país, a formação distante da realidade e a exigência de experiência profissional. Contudo, no Currículo do curso são apontadas as estratégias de organização de programas de Networking a nível do curso e a existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no Clube de Educação Ambiental da Faculdade de Educação (CEAFE), com vista a preparar o graduando para o enquadramento profissional após a formação. Há ainda a necessidade de serem desenvolvidas medidas para contornar as barreiras enfrentadas pelos licenciados em EA no acesso ao emprego na sua área de formação a saber: desenvolver competências interpessoais; desenvolver conhecimentos de produção de relatórios interativos; explorar, durante o curso, as áreas de gestão ambiental e Higiene e Segurança no Trabalho (HST); criar um laboratório de EA; criar uma organização que congregue os educadores ambientais; estabelecer parcerias entre a universidade e os potenciais empregadores dos graduados; estabelecer políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais; ministrar mais aulas práticas e aprimorar a língua inglesa.

Palavras-chave: Educação ambiental, inserção profissional e desafios de empregabilidade.

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

1.1.Introdução

Ter emprego em Moçambique representa um dos principais desafios para os licenciados (Ipolito, 2017). Este desafio é agravado pelo crescente número de licenciados no desemprego no país, tornando o processo de acesso ao mercado de emprego bastante competitivo. A crescente competição por vagas de emprego tem impactos negativos, como a frustração, marginalização e a perda de autoestima. Esta realidade é mais evidente nas áreas urbanas, onde a demanda por emprego é mais alta, resultando na saturação do mercado. Para enfrentar esse desafio, é crucial que as instituições de ensino priorizem uma formação prática, integrando estágios em todos os cursos (Carvalho, 2017).

Segundo a Faculdade de Educação (FACED) (2014), a Universidade Eduardo Mondlane (UEM), instituição de ensino superior em Moçambique, reconhece a importância de preparar os seus graduados para o mercado de trabalho por meio de aulas de campo e estágios que contribuem para a aquisição de experiência prática relevante. Essa prática visa não apenas a enriquecer o currículo dos alunos, mas também despertar o seu interesse pela profissão e facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

De acordo com a UEM (2016), o curso de Licenciatura em Educação Ambiental (LEA) é um dos 77 cursos de graduação oferecidos por esta instituição. O seu objectivo é formar cidadãos com conhecimentos científicos e criativos para serem agentes na prevenção e resolução de problemas ambientais por meio da EA.

O currículo de LEA segue um modelo baseado em competências e estratégias de ensino centradas no estudante, desenvolvendo habilidades em três áreas: conhecimento, habilidades práticas e competências pessoais. Esse modelo de ensino capacita os alunos para se integrarem no mercado de trabalho, ao fornecer-lhes espaço para aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes valiosas para o mercado de trabalho (FACED, 2012). Diante desse cenário, este estudo apresenta uma reflexão sobre as estratégias da UEM no curso de LEA que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados.

1.2. Formulação do problema

O desemprego continua a ser uma preocupação significativa para a população moçambicana, especialmente entre os jovens, cuja taxa de desemprego é de cerca de 39%. Este cenário é impulsionado por diversos factores, como a falta de oportunidades (Floriano, 2018).

Ter um trabalho formal é uma questão que representa um grande desafio em Moçambique como observado por Ipolito (2017). Isso levanta questionamentos sobre a eficácia da formação superior como garantia de emprego (Chemane, 2022).

Muitas vezes, os jovens concluem a formação superior e permanecem desempregados devido às exigências do mercado de trabalho, com destaque para a experiência exigida na área a que estes se candidatam, geralmente de três a cinco anos. A seguir são apresentados alguns exemplos de anúncio de vagas extraídos no Jornal Notícias:

- 05/03/2024, Pg 7: vaga de Oficial de Criação de Capacidades e Ligação Comunitária na Jhpiego, para além do grau de licenciatura, exigia-se pelo menos três anos de experiência na implementação de actividades comunitárias.
- 19/03/2024, Pg 13: os requisitos para uma posição de Técnico de Tecnologias de Informação na Friendsin Global Health (FGH) incluíam a necessidade de cinco anos de experiência na área, além de conhecimentos sólidos em ambientes Windows e MS Office.
- 22/03/2024, Pg 29: a Aldeia de Crianças SOS Moçambique solicitava um Oficial de Desenvolvimento comprovadamente experiente, com pelo menos três anos de actuação e domínio do MS Office e outra vaga para Oficial de Saúde exigia três anos de experiência em programas humanitários.

Estes exemplos ilustram os desafios enfrentados pelos jovens moçambicanos na busca por emprego formal, onde a falta de experiência profissional muitas vezes se revela como um obstáculo significativo.

A experiência exigida para muitas vagas de emprego frequentemente difere das actividades realizadas durante a formação, tanto em pesquisa quanto em extensão. Por vezes, os empregadores solicitam comprovativos contratuais para demonstrar a experiência necessária, o que pode criar um obstáculo para os recém-formados. No entanto, algumas vagas de emprego valorizam a experiência adquirida por meio de trabalhos voluntários,

empreendedorismo, associações e outras formas de trabalho que não envolvem um contrato formal de emprego.

Uma terceira situação a ser considerada é aplicável às áreas profissionais emergentes, onde o perfil do profissional é pouco compreendido e pode ser difícil reunir uma experiência mínima de cinco anos. Isso é, especialmente, aplicável para o curso de LEA, que muitas vezes é confundido com outras áreas da gestão ambiental que não se alinham directamente com os objectivos da EA, que possibilitam ao sujeito elucidar valores e desenvolver atitudes que lhe permitam adoptar uma posição consciente e participativa a respeito das questões relacionadas com a conservação (Júnior, 2009).

Esses factores podem impactar significativamente o processo de contratação de licenciados em EA, tornando relevante uma compreensão clara dos objectivos e habilidades específicas desse campo. Por exemplo, ainda não há uma carreira estabelecida para educadores ambientais em Moçambique e, igualmente, ainda não existem instrumentos nacionais com directrizes da EA.

Diante desse contexto, é fundamental explorar as reais dificuldades enfrentadas pelos educadores ambientais para encontrar afectação em sua área de formação e compreender como a UEM se prepara para minimizar estes desafios. Assim, a questão central que orienta esta investigação é: **Que estratégias a UEM implementa no curso de LEA que contribuem para a mitigação dos desafios da empregabilidade dos graduados?**

1.3.Objectivos do estudo

1.3.1. Objectivo geral

Constitui objectivo geral da presente pesquisa analisar as estratégias implementadas pela Universidade Eduardo Mondlane no curso de Licenciatura em Educação Ambiental que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados.

1.3.2. Objectivos específicos

1. Identificar os desafios de empregabilidade enfrentados pelos Licenciados em Educação Ambiental na UEM;
2. Descrever as estratégias que a UEM implementa na Licenciatura em Educação Ambiental para a mitigação dos desafios da empregabilidade dos seus graduados;
3. Inferir a contribuição das estratégias de mitigação dos desafios da empregabilidade dos Licenciados em Educação Ambiental pela UEM.

1.3.3. Perguntas de pesquisa

1. Quais são os desafios de empregabilidade enfrentados pelos licenciados em Educação Ambiental na UEM?
2. Como são implementadas as estratégias de mitigação dos desafios da empregabilidade na Licenciatura em Educação Ambiental oferecida pela UEM?
3. De que forma as estratégias adoptadas pela UEM contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos Licenciados em Educação Ambiental?

1.4. Justificativa do estudo

A presente pesquisa constitui o trabalho de conclusão do curso de LEA oferecido pela UEM. A escolha do tema fundamenta-se nas observações e relatos colhidos pelo pesquisador junto dos graduados do curso, os quais manifestam incertezas e dificuldades quanto às oportunidades profissionais no campo da Educação Ambiental. Importa referir que o pesquisador, para além de ser estudante finalista do curso de LEA, exerceu a função de membro activo e presidente do CEAFE, o que lhe proporcionou a oportunidade de interagir com colegas em formação e já licenciados. Estas interacções permitiram-lhe ter acesso a informações sobre os desafios para o alcance de emprego como educador ambiental.

Nesta perspectiva, o trabalho identifica os principais desafios de empregabilidade enfrentados pelos graduados em EA na UEM, descreve, e infere, a contribuição das estratégias que a UEM implementa para a mitigação dos desafios em estudo. Busca, assim, contribuir para a divulgação e compreensão desses desafios, podendo servir de subsídio para o aprimoramento das acções e práticas voltadas à promoção da empregabilidade na área.

A pesquisa também agrega conhecimento à área da EA, fornecendo dados e análises que podem embasar futuras pesquisas, aperfeiçoar currículos de formação e orientar instituições de ensino na adequação de seus programas às demandas reais do mercado e da sociedade.

CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA

O presente capítulo apresenta os fundamentos teóricos e conceituais que orientam o estudo, com ênfase na análise dos desafios enfrentados pelos graduados nas instituições de ensino superior.

2.1. Conceitos básicos

a) Educação Ambiental

A Educação Ambiental (EA) é um campo multidisciplinar de extrema relevância no contexto contemporâneo, dado o crescente desafio de garantir a sustentabilidade ambiental e a qualidade de vida das populações. Segundo Watanabe (2011), a EA é um processo que visa desenvolver nos indivíduos valores sociais, conhecimentos, habilidades, atitudes e competências voltadas à conservação do meio ambiente. Este processo educacional busca formar cidadãos conscientes e preocupados com os problemas ambientais, capacitando-os com o conhecimento e as habilidades necessárias para actuar, tanto individual quanto colectivamente, na busca de soluções para os desafios ambientais actuais e na prevenção de futuros problemas. Este conceito é secundado pela UNESCO (1975), que estabelece a importância de um cidadão ambientalmente consciente e activo.

Além disso, Fachina e Andrade (2022) caracterizam a EA como um processo educativo que deve ser crítico, participativo, dialógico, contínuo, permanente e interdisciplinar. Este enfoque permite que os indivíduos construam valores, atitudes e percepções que favoreçam uma relação harmoniosa com o meio ambiente e com a sociedade, mitigando os problemas socioambientais.

A definição de Sauvé (2005) complementa essa visão ao enfatizar a EA como uma dimensão da educa  o que visa consciencializar os cidadãos para a preven  o e soluço de problemas socioambientais de forma colaborativa. Para que as ac  o  es de EA sejam efectivas em promover mudanças nos padrões de vida,    necessário que promovam a valoriza  o do interesse e comprometimento colectivo em detrimento do individual. Nesse sentido, Watanabe (2011) destaca que o comprometimento colectivo    um aspecto básico e essencial no processo de EA.

Portanto, na perspectiva do pesquisador, a EA    o processo educativo que tem como finalidade construir, no cidadão, o sentido de pertenc  a ao meio em que vive e a percep  o de

sua responsabilidade na promoção de práticas que contribuam para o bem estar social e ambiental.

b) Nível de Licenciatura ou Graduação

A licenciatura é uma qualificação de carácter predominantemente académico ou profissional, atribuída por instituições de ensino superior, como universidades, institutos superiores, escolas superiores, academias ou institutos superiores politécnicos. Segundo Premugy (2012), essa qualificação é conferida ao término do primeiro ciclo de formação superior, que abrange uma série de disciplinas e práticas pedagógicas voltadas para a formação completa do estudante em uma área específica do conhecimento.

No contexto internacional, o termo licenciatura pode ter variações significativas em seu significado e aplicação. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (2019) do Brasil, em muitos países, a licenciatura é especificamente um grau académico concedido aos graduados em cursos de formação de professores para a educação básica. Esse entendimento reflecte uma abordagem mais focada na formação docente, onde a licenciatura é vista como um requisito fundamental para a qualificação de professores aptos a enfrentar os desafios da educação infantil e fundamental. Contudo, em Moçambique, a licenciatura tem um escopo mais amplo, contemplando também a formação de técnicos em diversas áreas.

Em Moçambique, onde se desenvolve a presente pesquisa, a licenciatura equivale à graduação em geral. Isso significa que, além da formação de professores, a licenciatura abrange a preparação de profissionais para actuar em diversas áreas, incluindo funções técnicas. Assim, a licenciatura não se limita à educação, mas é uma qualificação académica que prepara os graduados para um amplo espectro de carreiras, oferecendo uma base teórica e prática nas respectivas áreas de estudo.

Essa formação, portanto, é relevante não apenas para garantir a qualidade da educação, mas também para o desenvolvimento profissional dos educadores e técnicos, preparando-os para desempenhar papéis significativos no processo educacional e nas suas respectivas áreas de actuação. A licenciatura combina uma base teórica com a prática pedagógica e técnica, proporcionando uma preparação abrangente e essencial para aqueles que escolheram essa formação (Premugy, 2012; INEP, 2019).

Assim, em Moçambique, a licenciatura é uma etapa fundamental na formação académica e profissional, tanto na área da educação quanto em outras áreas técnicas. A variação de seu conceito no contexto internacional ressalta a importância e a adaptabilidade dessa qualificação para atender às necessidades específicas de diferentes sistemas educacionais e profissionais (INEP, 2019).

c) *Desafio*

O conceito de desafio pode ser entendido de várias maneiras, dependendo do contexto em que é utilizado. Segundo a Porto editora (2001), desafio corresponde a um duelo, uma provocação ou competição. Esta definição destaca a dimensão competitiva e confrontativa do termo. Por outro lado, desafio corresponde a situações complicadas de difícil resolução, assim como grandes obstáculos. Esta visão enfatiza a complexidade e a necessidade de superação dos fenómenos assim definidos.

Kotter (1996), em seu livro *Leading Change*, descreve os desafios organizacionais como barreiras que precisam ser superadas para alcançar mudanças significativas e sustentáveis.

A presente pesquisa considera desafio como grandes obstáculos que se apresentam como barreira para a empregabilidade dos licenciados em Educação Ambiental, por isso orienta-se pelo apresentado pela Porto editora (2001), e Kotter (1996).

d) *Emprego*

O conceito de emprego pode envolver aspectos legais, económicos e sociais. De acordo com a Lei do Trabalho (Lei nº 13/ 2023 de 25 de Agosto) moçambicana, emprego corresponde a relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, nas quais há prestação de contas e remuneração. Este conceito legal enfatiza a natureza contratual do emprego, onde o indivíduo se compromete ao cumprimento de uma jornada de trabalho e, em contrapartida, recebe uma remuneração, que pode ser em dinheiro, mercadorias, productos ou benefícios como moradia, comida, roupas, treinamento, entre outros (Conselho de Ministros, 2023).

Na presente pesquisa olha-se para o conceito emprego como as relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, nas quais há prestação de contas e remuneração, visto que tem sido a aposta de jovens recém-graduados de forma geral.

2.2. Barreiras enfrentadas pelos licenciados no acesso ao emprego

O campo profissional do educador ambiental é caracterizado pela capacidade de actuar em diversos contextos (Universidade de São Paulo - USP, 2019; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas - IFECT-AL, 2023).

FACED (2012) adicionalmente refere que o educador ambiental poder actuar em Organizações não governamentais, no sector público e em empresas, oferecendo consultoria, treinamento e conduzindo pesquisas.

Ainda de acordo com as três fontes citadas no parágrafo anterior, o educador ambiental está habilitado para desenvolver e implementar projectos de preservação e conservação ambiental, turismo de natureza e intervenção cultural, promovendo o equilíbrio ecológico e a justiça social. Além disso, o educador ambiental pode actuar como guia turístico em áreas protegidas, liderar actividades de serviço comunitário e oferecer consultoria e treinamento. A sua formação multidisciplinar inclui habilidades de liderança, comunicação, inovação e responsabilidade social.

Contudo, o acesso ao emprego configura-se como um desafio aos jovens, havendo algumas causas arroladas abaixo, de acordo com a literatura, como: a falta de experiência profissional, a dificuldade na elaboração do Currículo Vitae (CV) e a falta de domínio de habilidades específicas.

a) Falta de experiência profissional

Segundo Rodrigues (2017), a experiência profissional exigida pelos empregadores torna a busca pelo primeiro emprego muito difícil.

No processo de busca por oportunidades de emprego, configura-se como um obstáculo para os jovens a falta de experiência, facto este que os leva a recorrer a empregos temporários, por vezes em áreas distantes da formação e maioritariamente precários de modo a adquirir conhecimentos e experiências cruciais para a integração profissional (Sousa, 2011).

Segundo a Fundação Fé e Cooperação (FEC) (2023) embora os graduados tenham adquirido conhecimentos no processo de formação, a falta de experiência prática no ambiente organizacional exige das organizações que treinem os novos profissionais o que não constitui uma prioridade pelo custo acarretado.

As instituições de formação são encorajadas a firmar acordos com diversas instituições de modo a garantir estágios e vagas de aprendiz para os estudantes, garantindo que este grupo adquira experiência no ambiente laboral durante a sua formação, um elemento crucial no processo de busca por emprego (Pugliese, 2022).

b) Dificuldade para elaborar Curriculum Vitae

O Curriculum Vitae (CV) é um documento com o propósito de prestar informações profissionais, onde o indivíduo indica os aspectos da sua vida e formação, contendo especificamente elementos como: dados pessoais, habilitações literárias e profissionais, experiência profissional ou trabalhos realizados, conhecimento de línguas e referências (Faquirá, 2020).

Segundo Oliveira e Macêdo (2020) no processo de busca por oportunidades de emprego o currículo é um documento imprescindível pois contém informações a seu respeito e que são relevantes para que a organização contratante se inteire do perfil do candidato de forma preliminar. Devido às novas demandas das organizações há a adopção de critérios de seleção mais rigorosos incluindo deste modo o processo de avaliação curricular onde se testa por meio do currículo se o candidato pode avançar para as fases subsequentes.

Ademais, o CV é um dos documentos mais importantes da vida de um profissional. Independentemente da opção laboral que o indivíduo realizar, esse documento irá oferecer ao selecionador informações importantes sobre a sua história profissional e educacional. Além disso, é por meio dele que o selecionador identifica quais os objectivos profissionais do candidato e busca alinhá-los, quando possível, aos objectivos estratégicos empresariais (Jager, Santos, Oliveira & Dias, 2016).

c) Falta de domínio de habilidades específicas

Segundo Mulumbua e Agibo (2021), na busca por oportunidades de emprego os candidatos deparam-se com a necessidade de obter algumas habilidades requeridas pelos empregadores como: A capacidade de comunicação, organização e gestão de tempo, trabalho em equipe, pontualidade, responsabilidade, gestão de stress, boa apresentação e a postura profissional.

As organizações aumentaram as suas exigências incorporando algumas habilidades e competências como a inteligência emocional, saber ouvir, liderar, trabalhar em equipe,

motivar, influenciar e desenvolver pessoas, firmeza e segurança, comunicar-se bem em público e ser flexível (Sousa, 2005).

2.2.1. Estratégias de superação das dificuldades na empregabilidade dos licenciados

O processo de inserção profissional é o momento em que o jovem aprende as regras que organizam o mercado de trabalho (Oliveira, 2012).

As instituições têm buscado por jovens com histórico de participação em actividades extracurriculares durante a graduação, com bons níveis de inteligência lógica, fluência em inglês e resultados significativos alcançados durante a sua formação académica (Ribeiro & Siqueira, 2018). Além disso, consideram importante que esses jovens possuam ambição, autonomia, foco em resultados e personalidade pautada na extroversão e estabilidade emocional.

Para Lima e Gomes (2010), as estratégias utilizadas na busca por um emprego são a aquisição de mais conhecimento em sua área de formação, distribuição de currículos nas empresas, o desenvolvimento de uma actividade remunerada para adquirir a experiência exigida pelas organizações independentemente da área de formação.

Souza e Gomes (2010) evidenciam que as experiências de estágio durante a formação e o estabelecimento de uma rede de contactos da área de actuação garantem vantagens na inserção profissional, consideram que as instituições que ministram cursos de graduação devam ampliar as oportunidades de estágios, eventos que visem diversificar a formação profissional, firmando parcerias de modo a enriquecer e colaborar na inserção profissional dos graduados. Ademais, importa frisar que segundo Fraga (2022) as ofertas de trabalho relacionam-se a áreas distantes da área da graduação o que leva os graduados a inserirem-se noutras áreas e desenvolver outras habilidades com vista a, paulatinamente, melhorar a sua condição profissional.

Consta em Caetano (2022) que a experiência profissional ainda durante a formação garante que o graduado tenha habilidades cruciais para a inserção profissional bem-sucedida como é o caso do trabalho em equipa, da resiliência, da empatia, da proactividade, da responsabilidade, da organização, do relacionamento interpessoal, do empenho, da inteligência emocional, da gestão de tempo, da paciência, do pensamento crítico, da resolução de conflitos, da capacidade de compromisso e da assiduidade.

Vieira, Andrade e Bulhões (2019) constataam que a participação em eventos académicos auxilia os graduados a conhecer novos profissionais alargando a sua rede de contactos, elemento este que possibilita a partilha de conhecimentos, informações gerando inúmeras oportunidades de emprego assim como parcerias. As actividades extracurriculares, possibilitam ao aluno a aquisição de conhecimentos que por sua vez vão expandir a formação profissional por meio de experiências e vivências.

O voluntariado corresponde ao conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por indivíduos, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e das comunidades, desenvolvidas sem fins lucrativos. Por meio do voluntariado, o indivíduo desenvolve habilidades exigidas pelos empregadores como é o caso de responsabilidade, assiduidade, comunicação e fidelidade aos princípios da instituição (Conselho de Ministros, 2017).

Nunes (2009) caracteriza o trabalho voluntário como sendo todas as actividades organizadas assim como não, nas quais o indivíduo dedica algum do seu tempo, saber, força ou energia em prol do bem-estar social sem nenhuma forma de remuneração. Por meio do voluntariado os indivíduos desenvolvem habilidades de trabalho em equipa, a criatividade, habilidades comunicativas, a capacidade de multitarefas e a auto responsabilidade, habilidades estas que favorecem o processo de inserção profissional dos graduados.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adoptados para o desenvolvimento da pesquisa, detalhando o caminho percorrido para alcançar os objectivos propostos.

Abordagem

Para satisfazer os objectivos da presente pesquisa optou-se por uma abordagem qualitativa pois tem como foco a compreensão das manifestações de um problema nas actividades e interacções quotidianas conforme descrito por Oliveira (2011). A pesquisa busca explorar fenómenos que não podem ser quantificados, como experiências, crenças, valores, percepções e atitudes, sendo nesta senda o objecto dos estudos qualitativos conforme explicado por (Birochi, 2017). Isso relaciona-se com o presente estudo, que pretende analisar as estratégias da UEM no curso de LEA que contribuem para a mitigação dos desafios de empregabilidade dos graduados, identificando os desafios de empregabilidade enfrentados pelos licenciados em EA pela UEM, descrevendo as estratégias implementadas para sua mitigação e inferindo a contribuição que têm na mitigação dos desafios de empregabilidade vivenciados pelos graduados em EA.

Esta pesquisa é descritiva, pois tem como objectivo principal levantar opiniões, atitudes e crenças, além de identificar a associação entre diversas variáveis, oferecendo uma visão detalhada do problema como defendido por Gil (2008) ao afirmar que a pesquisa descritiva é utilizada em diversos sectores devido à sua capacidade de fornecer uma visão aprofundada e detalhada das questões investigadas.

3.1. População, Amostragem e Amostra

a) *Tipo de amostragem*

Na presente pesquisa, foi utilizada a técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Segundo conforme descrita por Gil (2008), essa técnica permite ao pesquisador seleccionar elementos aos quais tem acesso e que estejam disponíveis, assumindo que esses possam representar o universo de estudo. Trata-se de uma técnica muito usada em estudos qualitativos, onde a representatividade estatística não é o foco principal, mas sim a profundidade e a relevância das informações obtidas directamente dos participantes disponíveis.

b) População e amostra

A população do presente estudo é composta por licenciados em EA entre 2015 e 2020, além dos docentes do curso. Desta população foi extraída uma amostra de dois docentes e 16 licenciados em EA.

A amostra do estudo foi composta por docentes com experiência, actual ou passada, na gestão do curso de Licenciatura em EA e do Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática (DECNM).

A selecção dos Licenciados ocorreu a partir de um grupo geral de *WhatsApp* que reúne estudantes e licenciados em EA da UEM. Nessa plataforma, o pesquisador apresentou o convite para participação, explicando os objectivos da pesquisa e os procedimentos éticos adoptados.

O recorte temporal considerou o ano de 2015, quando o curso licenciou os primeiros educadores ambientais, e o ano de 2020, intervalo este considerado pelo pesquisador suficiente para que os licenciados tivessem alguma experiência relacionada à procura de emprego.

Todos os participantes que manifestaram interesse em colaborar com a pesquisa encontravam-se empregados. No entanto, apenas três actuam como educadores ambientais, enquanto os outros 13 exercem funções em outras áreas.

3.2. Técnicas de recolha e análise de dados

3.2.1. Técnicas de recolha de dados

No presente estudo para recolher os dados recorreu-se à análise documental e a entrevista.

a) Análise documental

A análise documental envolve a identificação, verificação e avaliação de documentos com um propósito específico, complementando outras técnicas de recolha de dados, como entrevistas e questionários (Duarte & Barros, 2006). Na presente pesquisa, foi analisado o Currículo do curso de LEA com o objectivo de descrever as estratégias adoptadas na formação dos licenciados. Para o efeito, foi elaborada previamente uma matriz de análise (vide apêndice I).

O Currículo de LEA usado foi baixado na internet, no site da UEM, lido com atenção e os elementos pertinentes foram anotados e organizados conforme a matriz de análise.

b) Entrevista

Marconi e Lakatos (2011) definem a entrevista como uma conversa estruturada entre duas pessoas, na qual uma conduz e a outra responde, com o objectivo de obter informações sobre o problema investigado.

A técnica de entrevista usada foi a semi-estruturada, escolhida por permitir que o entrevistador reformule as questões ao longo da entrevista, quando necessário para clarificar algumas melhor (Marconi & Lakatos, 2010). Nesta perspectiva, foram elaborados dois roteiros que guiaram as entrevistas, uma para os licenciados (apêndice II) e outro para os docentes (apêndice III).

Os 18 entrevistados, dos quais 16 licenciados e 2 docentes foram entrevistados com objectivo de obter dados sobre os desafios para a empregabilidade, as estratégias que a UEM implementa para a mitigação dos mesmos e por sua vez poder auferir a contribuição que as estratégias têm na mitigação dos desafios vivenciados.

As entrevistas foram conduzidas com recurso ao Google Meet, respeitando a disponibilidade do entrevistado.

3.2.2. Técnicas de análise de Dados

A análise de dados seguiu a técnica de análise temática de Braun e Clarke (2012), obedecendo a seguinte sequência:

- i. Pré-análise: Realizou-se a leitura e releitura das transcrições das entrevistas;
- ii. Codificação: Fez-se atribuição de códigos as unidades de registos (trechos com significado);
- iii. Agrupamento: Organizou-se os códigos por semelhança temática;
- iv. Categorização: Foram construídas as categorias temáticas com base nos códigos organizados;
- v. Análise interpretativa das categorias: Foram identificados padrões, convergências e contradições nos discursos; e
- vi. Reverificação cruzada com o corpus total de dados: Garantiu-se que todas as expressões relevantes dos entrevistados fossem consideradas.

3.3. Validade

Para garantir a validade nesta pesquisa, os instrumentos de recolha de dados foram submetidos à supervisão, que avaliou a sua adequação aos objectivos do estudo. Em seguida, esses instrumentos foram encaminhados à comissão científica e pedagógica do DECNM, para análise e aprovação final, assegurando que estejam em conformidade com os padrões científicos e pedagógicos requeridos.

3.4. Considerações Éticas

Na presente pesquisa, princípios éticos fundamentais, como o anonimato e o consentimento informado, foram seguidos. Conforme Freixo (2012), o anonimato garante que os participantes tenham suas informações pessoais protegidas, sendo identificados por código, o processo de codificação dos graduados seguiu uma ordem padronizada por exemplo de LEA1 até LEA16, quanto aos docentes foram atribuídos os códigos DOC1 e DOC2. O consentimento informado, por sua vez, assegura que os participantes sejam plenamente informados sobre os objectivos e procedimentos da pesquisa, e que sua participação seja voluntária e livre de coerção. A observância desses princípios é importante para assegurar a responsabilidade, a integridade e o respeito aos direitos e à dignidade dos envolvidos.

3.5. Limitações da pesquisa

A principal limitação desta investigação prende-se com a composição da amostra. O investigador pretendia incluir tanto licenciados integrados no mercado de emprego como licenciados desempregados. Contudo, nenhum dos desempregados se mostrou disponível para colaborar no estudo. O interesse em incluir este grupo residia na convicção de que poderiam expressar de forma mais directa os desafios que enfrenta no processo de procura de emprego. Não obstante, e tendo sido possível entrevistar pessoas que não exercem funções especificamente na área da educação ambiental, o impacto desta limitação foi, em parte, atenuado. Uma vez que, alguns destes participantes não trabalham na área não por opção própria, mas por ainda não terem encontrado a oportunidade adequada.

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados do estudo foram apresentados em quadros, por meio de categorias geradas a partir da exploração das entrevistas. Para a determinação das categorias, foi realizada uma leitura exploratória em todas as respostas fornecidas por cada entrevistado, com a finalidade de identificar palavras-chave tendência das respostas o que determinava a sua semelhança e o contexto das mesmas que sustentam cada objectivo da pesquisa.

Existem categorias com mais de uma palavra-chave. Há que destacar que as frequências das categorias nem sempre são directamente proporcionais ao número dos entrevistados, pois em algumas situações um único entrevistado mencionou, por um lado, mais de uma vez a mesma palavra-chave e, por outro lado, mencionou mais de uma palavra-chave que compõe uma categoria.

4.1. Desafios de empregabilidade enfrentados pelos Licenciados em Educação Ambiental na UEM

Dos 16 licenciados implicados nesta pesquisa, somente três estão empregados como educadores ambientais. Os restantes 13 trabalham nas áreas a saber: Gestão de dados de saúde, Comunicação Institucional, Higiene e Segurança no Trabalho, Educação, Finanças, Gestão de Recursos Humanos e Gestão ambiental, Segurança e Meio Ambiente.

Os licenciados referem que a baixa empregabilidade dos licenciados está associada ao desconhecimento da relevância da EA, pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental, a corrupção, a crise económica do país, a exigência da língua inglesa, a formação distante da realidade e a exigência de experiência profissional, ilustradas no apêndice (vide o apêndice IV). Nos factores que condicionam a baixa empregabilidade dos educadores ambientais encontra-se a categoria “desconhecimento da relevância da EA”, esta emergiu a partir da análise exploratória de todas as respostas dos entrevistados. Identificaram-se recorrências de termos associados à ausência de percepção, conhecimento, sabedoria, consciência e sensibilidade sobre a EA, os quais foram utilizados como códigos representativos desta categoria. Estes termos, presentes em diferentes formas linguísticas, remetem a uma conotação negativa, como se pode ver nas seguintes transcrições: LEA1: “*A nível nacional ainda não se tem um entendimento claro a respeito da importância da área de educação ambiental*”; LEA8: “*Eu acho que há uma falta de percepção do que é a educação ambiental*”; LEA16: “*As nossas instituições ainda não sabem o que é e como colocar a EA dentro das*

suas componentes ou estratégias”;DOC1: *“As políticas existentes não consideram a EA uma base demonstrando assim a desvalorização da mesma”*.

Esta categoria, desconhecimento da EA, é a única de concordância entre os docentes e licenciados.

Embora existam cursos de EA em Moçambique e algumas instituições promovam acções nesse domínio, muitas vezes por iniciativa própria, a ausência de uma política nacional reguladora limita a articulação e o reconhecimento da área. Esta lacuna contribui para o fraco entendimento da relevância da EA no mercado de trabalho, dificultando a inserção dos LEA num contexto dominado por exigências económicas imediatas. Apesar da sua consolidação internacional desde a Conferência de Tbilisi em 1977 (Marcatto, 2002), só em 2023 teve início a elaboração de uma estratégia nacional. Importa ainda salientar que a função de educador ambiental não está formalmente integrada no sistema de carreiras públicas, apresentando-se também como um factor limitante.

Relativamente à categoria “pouca oferta pública de vagas de educador ambiental” LEA1 afirma, *“Em termos gerais foi difícil achar vagas que precisavam de educadores ambientais.”*; LEA6, *“No sector privado há poucas vagas especificamente na área de EA.”*; LEA11, *“O mercado não está a oferecer emprego para educadores ambientais.”*

A limitada oferta pública de vagas representa um desafio para os graduados em Moçambique, não se restringindo aos LEA. Este fenómeno pode estar relacionado com o facto de o país ainda não ter iniciado um processo efectivo de industrialização, condição que, segundo o mesmo autor, constitui um factor determinante na criação de oportunidades de emprego para os jovens. Assim, os graduados em EA continuam fortemente dependentes do sector público para a sua inserção profissional. Esta dependência poderia ser atenuada através da inclusão, no currículo formativo, de disciplinas ou sessões orientadas para o empreendedorismo, incentivando a criação de autoemprego.

A categoria “corrupção”, gerada a partir de termos como cobrança de valores para aceder ao emprego, e a expressão corrupção foram utilizadas como códigos representativos desta categoria. Estes termos, presentes em diferentes formas linguísticas, remetem à existência da corrupção no processo de acesso ao emprego o que constitui um desafio, como se pode ver nas seguintes transcrições: LEA5: *“Eu penso que isso pode estar associado à corrupção, quem tem o poder de pagar por uma vaga pode a ocupar”*; LEA10: *“Concorri para uma*

vaga e não fui apurada mas querendo tinha que pagar 50000 meticais” e LEA15: “Um outro desafio é a corrupção que leva muitas das vezes a admitirem pessoas que não são qualificadas para a vaga.”

A corrupção contribui para que os graduados se deparem com um paradoxo, ficando assim em um vácuo a própria sorte atendendo e considerando que os mesmos são jovens e não têm ainda uma fonte de renda para pagar pela vaga. Este resultado corrobora com a FEC (2023) ao afirmar que os graduados para terem uma oportunidade de emprego deparam-se com a condição de terem que pagar ou recorrer a um agente ou intermediário popularmente designado “Padrinho”.

Relativamente ao surgimento da categoria “crise económica do país” LEA6 afirma: *A única coisa que me vem em mente é a situação económica do país, o próprio estado está com dificuldades de contratar*”; por sua vez LEA11 diz: *“A questão económica do país também conta”* e para LEA14: *“O país não está a contratar, só está a contratar para áreas como educação, saúde, entre outras.”*

A situação económica de Moçambique compromete o processo de empregabilidade, afectando não apenas as instituições do Estado, mas também o sector privado. Este cenário torna-se ainda mais crítico num país onde o maior empregador é o sector público, caracterizado por processos de admissão morosos e burocráticos. Esta crise é, sem dúvida, um dos factores que reduz a possibilidade de inserção profissional dos recém-graduados, incluindo os licenciados em EA (Mosca, 2025 & Vala 2022).

A categoria “exigência de experiência profissional” foi identificada como uma das barreiras para a empregabilidades dos graduados em LEA. Segundo LEA10: *“O principal desafio ao tentar um emprego na área de EA foi a falta de experiência profissional”*.

Os graduados em EA são na sua maior parte jovens e sem experiência profissional e os empregadores exigem experiência profissional o que torna a busca pelo primeiro emprego dificultosa (Rodrigues, 2017). Embora os graduados tenham adquirido conhecimentos no processo de formação, a falta de experiência prática no ambiente organizacional exige que as organizações invistam tempo e recursos na formação de novos funcionários e as mesmas não estão dispostas em sua maior parte a fazê-lo como referenciado pela FEC (2023). Contudo, um dos mecanismos de contornar este desafio é procurar por oportunidades de estágios profissionais, realizar trabalhos voluntários e associar-se a grupos de activismo ambiental.

Alguns entrevistados deram respostas que construíram a categoria "formação distante da realidade". Para LEA7: *"No curso há falta de engajamento em questões práticas como de criação de sistemas de gestão ambiental, entre outros"*; por seu turno LEA15 defende: *"Nas aulas práticas vamos para os parques e reservas, mas no dia-a-dia vemos problemas ambientais só que não aprendemos a lidar com esses problemas"*; e LEA16: *"Eu senti que havia um distanciamento entre aquilo que eu lia na faculdade e a implementação na nossa sociedade."*

Por outro lado, os entrevistados sugerem que sejam exploradas as áreas de Gestão ambiental e HST. De acordo com LEA1: *"Devem ser exploradas a área de AIA com foco na indústria extractiva"*; LEA7: *"Seria bom se houvesse mais engajamento na criação de sistema de gestão ambiental integrados"* e LEA11: *"O mercado de emprego coloca o educador ambiental a trabalhar geralmente na área de gestão de resíduos e HST."*

Segundo Buron (2016) no âmbito da formação, à Universidade configura-se a responsabilidade de atribuir aos estudantes o senso crítico por meio de pesquisas e da inovação promovendo o empreendedorismo atendendo as necessidades de mercado. Contudo, constata-se uma fraca compreensão do seu campo de actuação. Este elemento pode ser sanado por meio de programas de pesquisa e extensão, reduzindo assim que os licenciados em EA acabem por se desviar do campo da EA, procurando vagas em áreas como Gestão ou Engenharia Ambiental. Este desvio tem como resultado, as dificuldades em responder às exigências específicas dessas áreas, tanto do ponto de vista científico como profissional, e contribui para a percepção de que a formação não está alinhada com as necessidades reais do mercado.

Os entrevistados apresentam um desafio relativo às competências genéricas e isto recai também sobre o próprio estudante, isto é, o "desenvolvimento de habilidades interpessoais" como um aspecto que precisa ser melhorado para reduzir os desafios no alcance de um emprego. LEA1 destaca: *"Acho que o estudante terá que ser mais ousado não se limitar naquilo que está a ser ensinado no curso"*; LEA5 diz: *"Penso que a EA está muito associada à comunicação, saber falar, é um factor elementar que nos pode ajudar"* e LEA6: *"Ética no geral de qualquer profissão, saber ser e estar como qualquer ser humano que vive na colectividade"*. Segundo Sousa (2005), as organizações aumentaram a exigência a competências interpessoais como a capacidade de liderança, de trabalho em equipe, a oratória e a flexibilidade. Ademais, na EA os profissionais interagem constantemente com cidadãos

sendo desse modo as habilidades interpessoais um dos requisitos de seleção para o emprego segundo Gregório, Sales e Salomão (2022). Pois, profissionais que as têm tendem a ter melhores relações interpessoais, uma comunicação acessível, sabem ser e estar, possuem habilidades de liderança, de resolução de conflitos, dentre outros aspectos o que os destaca no processo de recrutamento como apresentado por Da Silva, Neto e Gritti (2020).

Durante as entrevistas houve a manifestação de que algumas habilidades de documentação constituem uma vantagem para os candidatos ao emprego na área de EA, como a “escrita de relatórios trazendo dados, gráficos, tabelas explicativas” podendo atestar com o seguinte relato: LEA1: *“Escrita de relatórios trazendo dados, gráficos, tabelas explicativas.”*

De modo a mensurar e registrar as acções de EA, os educadores têm que documentar as suas actividades. Este acto é feito comumente por meio de relatórios indicando de forma ilustrativa com recurso a gráficos, tabelas, diagramas, etc., o impacto que as acções tiveram. Assim, é imprescindível que tenham essas competências para se destacarem no processo de recrutamento assim como no mercado de emprego. Os relatórios são essenciais no âmbito da monitoria e avaliação do impacto ou sucesso das iniciativas pois segundo a GIZ (2011) a monitoria é a rotina de recolha, análise e uso da informação sobre o decorrer da intervenção de desenvolvimento. A sua finalidade é fornecer indicações sobre o grau de progresso e de realização e a avaliação é uma apreciação de uma intervenção de desenvolvimento em curso ou terminada. Deve incidir na lógica, concepção, implementação e nos resultados da intervenção. Posto isto, para a realização bem-sucedida da monitoria e avaliação é imprescindível que as acções sejam documentadas em relatórios, tornando assim a documentação uma habilidade essencial para os educadores ambientais.

Foi identificada “a exigência da língua Inglesa” como uma das barreiras enfrentadas no acesso ao emprego na área de Educação Ambiental. LEA10 afirma: *“Habilidades na língua inglesa fluente.”*

Na consulta a vagas de emprego nas mais diversas áreas, a língua inglesa se apresenta como um requisito comum e na EA não é diferente. Pois, actualmente segundo Leite, Leite e Nagão (2021), a língua inglesa é uma das línguas mais faladas no mundo e a principal língua de comunicação entre as nações, a mesma garante que profissionais que a dominam tenham uma maior abertura ao mundo e estejam actualizados a respeito das últimas tendências da sua área de actuação constituindo deste modo um diferencial por parte dos candidatos a vagas de emprego (Da Cunha & Da Silva, 2023).

4.2. Estratégias que a Universidade Eduardo Mondlane implementa para a mitigação dos desafios da empregabilidade dos Licenciados em Educação Ambiental

Para obtenção dos dados relativos ao assunto desta secção usou-se a análise documental onde foi analisado o plano curricular do curso (2012), para identificar indicadores que evidenciam a preocupação com enquadramento profissional do licenciado em educação ambiental.

Os resultados da análise documental do currículo ajustado do curso de LEA da UEM (2012), constata-se que a nível do curso, durante o processo de formação há esforços envidados com vista a garantir melhor enquadramento dos educadores ambientais fenómeno este atestado pela referência explícita à empregabilidade, ao empreendedorismo e à integração no mercado de trabalho.

Relativamente ao modelo curricular, os resultados indicam que o curso adopta um modelo baseado em competências, privilegiando o desenvolvimento do saber, do saber-fazer e do saber-ser ou estar. Esta abordagem visa capacitar o estudante não apenas com conhecimentos teóricos, mas também com habilidades práticas e competências interpessoais relevantes para o sucesso na busca por um emprego assim como na carreira.

Concernente ao campo profissional, o currículo apresenta uma diversificação das áreas e sectores de actuação do licenciado em Educação Ambiental, abrangendo áreas como: Biologia, Geografia, Planeamento Físico, Agronomia, Engenharia de Construção Civil, Arquitectura, Estatística, Economia, Direito, bem como em instituições públicas ligadas à agricultura, ambiente, pescas, turismo, obras públicas e a recursos hídricos. Esta diversificação amplia as possibilidades de enquadramento profissional do graduado em diferentes contextos institucionais.

Quanto ao perfil ocupacional, os resultados mostram que o currículo contempla funções associadas ao empreendedorismo e ao auto-emprego, elementos estes que constituem alternativas relevantes para fazer face aos desafios de empregabilidade. O perfil do graduado, ao nível do saber, inclui conteúdos que fortalecem o conhecimento técnico aplicável ao mercado de trabalho, tais como métodos e técnicas de investigação social, identificação de problemas ambientais locais e análise da qualidade ambiental.

Ao nível do saber-fazer, o currículo prevê a inclusão de práticas, estágios e projectos que simulam contextos profissionais reais, favorecendo a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos ao longo da formação. Quanto ao saber-ser/estar, os resultados evidenciam a

valorização de competências interpessoais, como trabalho em equipa, pró-actividade e responsabilidade.

O currículo destaca no domínio das competências genéricas e específicas o desenvolvimento de capacidades de comunicação, gestão de projectos, uso das tecnologias de informação e comunicação, bem como conhecimentos directamente aplicáveis ao sector ambiental. Entre as competências específicas, impõem-se o domínio dos conceitos e metodologias da Educação Ambiental, a produção de materiais ludo expressivos, a organização de eventos ambientais, a promoção da defesa e conservação dos recursos naturais, a coordenação de acções de Educação Ambiental em diferentes instituições, o aconselhamento a comunidades e órgãos de decisão e a concepção e implementação de projectos de Educação Ambiental.

Relativamente às metodologias de ensino-aprendizagem, os resultados indicam o uso de métodos práticos e participativos, incluindo estágios, visitas de estudo, projectos e estudos de caso, bem como estratégias de avaliação centradas na demonstração de competências praticas. O currículo inclui ainda conteúdos voltados para o empreendedorismo, por meio de unidades curriculares como Elaboração de Materiais Didácticos, Gestão de Sistemas Ambientais e Avaliação de Impacto Ambiental.

Em suma, o currículo do curso de Licenciatura em Educação Ambiental incorpora um conjunto de elementos que favorecem o enquadramento profissional dos licenciados, destacando-se a adopção do modelo baseado em competências e a realização de actividades práticas ao longo da formação.

Das entrevistas aos licenciados obteve-se os seguintes resultados: existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no CEAFE e Organização de programas de *Networking* a nível do curso ilustrados no apêndice VI.

A categoria “existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no CEAFE” foi identificada por alguns entrevistados como uma estratégia adoptada pela UEM para a superação dos desafios da empregabilidade. LEA2: *“Na época estávamos a revitalizar o CEAFE e foi um grande preparo para o trabalho”*; LEA3: *“Pude realizar voluntariado no CEAFE e tive lá a oportunidade de poder praticar o que aprendíamos no curso”* e LEA6: *“Durante a formação tive acções a nível do CEAFE e me tornaram visível para aqueles que buscavam por alguém para ocupar algum cargo.”*

Por um lado, os docentes se referem às aulas práticas ministradas no âmbito do quadro curricular, bem como o apoio prestado aos graduados, como estratégias em curso ou já implementadas com vista a mitigar o desemprego. DOC1 refere: “No curso são ministradas aulas práticas”; DOC2 secunda: “A nível do curso são conciliadas a parte teórica e a prática por meio das AJUS, AJAS e no âmbito das várias disciplinas onde o estudante é orientado a ir ao campo”.

Por outro lado, os licenciados consideram estas aulas práticas insuficientes, propondo a sua intensificação. LEA9: *“Se tivéssemos tido mais aulas práticas sairíamos mais preparados para o mercado de trabalho na área de EA”*; LEA10: *“as aulas práticas deveriam começar desde o primeiro ano, nas aulas práticas devíamos ir às empresas”* e LEA15: *“para mim a parte que peca é a realização de poucas aulas práticas.”*

O mercado de trabalho procura profissionais com conhecimento e experiência prática, essa é uma realidade que também é reafirmada por Flor, Ananias e Dos Anjos (2013). No entanto, os graduados devem compreender que as universidades, diferentemente das instituições de ensino politécnico, não se centram exclusivamente no desenvolvimento de competências do saber-fazer. As universidades têm como princípio fundamental o desenvolvimento integrado das competências do saber, do saber-fazer e do saber-ser.

Com o objectivo de responder à necessidade de formação prática, o curso incluiu no seu currículo as aulas práticas de EA, realizadas nos meses de Janeiro e Julho, contemplando duas práticas por cada curso como se pode ver em FAGED (2012). Além disso, diversas unidades curriculares integram actividades práticas específicas, conduzidas pelos respectivos docentes. Assim, é importante que, enquanto estudantes, se dediquem também às oportunidades de prática oferecidas pelo CEAFE e por outras instituições parceiras que desenvolvem actividades práticas no âmbito da formação.

Os graduados em EA pela UEM ao fazer voluntariado no CEAFE desenvolvem competências apreciadas pelo mercado de trabalho como o trabalho em equipa, a criatividade, habilidades de comunicação, e a auto-responsabilidade, essas competências garantem que os graduados se destaquem no processo de busca por um emprego (Nunes, 2009).

Os licenciados reconhecem o contributo da UEM em “organização de programas de *Networking* a nível do curso”. LEA2: *“Conheci o meu patrão por meio das actividades que organizávamos no CEAFE”*; LEA3: *“Por causa do clube tive oportunidades de Networking o*

que garantiu o desenvolvimento de habilidades e por isso surgiu a minha inclinação para a área da comunicação” e LEA7: “As interações com outros profissionais ajudaram a ultrapassar o desafio de não saber onde o educador ambiental pode trabalhar”.

Entretanto, os mesmos licenciados, referem que os intercâmbios podem ser melhorados com base em “estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos graduados”: LEA2: *“A Universidade podia ter firmado parceria com organizações para garantir a empregabilidade dos formados em EA”*; LEA9: *“Poderiam abrir espaços, estágios profissionais para os estudantes, procurarem sempre ter essa abertura tanto da universidade como das grandes empresas”* e LEA13: *“Se a instituição pudesse ter parcerias para estágios onde os estudantes fossem mostrar as suas valências nas empresas seria muito bom.”* Num contexto em que o mercado de emprego se encontra altamente competitivo e instável, segundo Vieira, Andrade e Bulhões (2019), alargar a rede de contactos possibilita conhecer novos profissionais o que é directamente proporcional na geração de oportunidades de emprego.

A organização de programas de troca de experiência ou Networking a nível do CEAFE entre estudantes e profissionais activos no mercado garante que os graduados tenham maior abertura às oportunidades de emprego o que constitui um diferencial.

A universidade tem como finalidade preparar os graduados para o mercado de trabalho, o que evidencia a importância de uma relação directa e cooperativa entre ambas as partes, de modo a garantir que o conhecimento produzido responda às exigências das organizações.

Facto interessante, alguns dos entrevistados sugeriram a “criação de uma organização que congregue Educadores ambientais”. LEA2: *“Lembro-me que há anos queríamos criar uma associação, se calhar seríamos nós a criar algo e mostrar o que fazemos e em quê precisamos de ajuda”*; LEA3: *“Os educadores ambientais tinham que criar essa dinâmica de cooperativismo, comunhão, associativismo”* e LEA9: *“Podemos criar uma associação, se estivéssemos mais juntos mais força teríamos.”*

Os educadores ambientais para garantir que tenham as suas preocupações relacionadas ao acesso ao emprego atendidas é necessário que se unam preferencialmente constituindo uma associação de modo a enrobustecer a sua luta pois, a associação é um modelo de organização que reúne indivíduos com objectivos comuns, visando superar dificuldades e gerar benefícios para os seus associados, no caso em estudo asseguraria o acesso ao emprego por parte dos

educadores ambientais (SEBRAE, 2014). Ademais, segundo a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) (2015), o associativismo é um instrumento vital para promover mudanças de ordem social, política, ambiental e económica, insere-se como crucial para garantir a advocacia pela regulamentação da classe profissional de EA de modo a garantir melhor enquadramento no mercado de trabalho.

4.3. Contribuição das estratégias na mitigação dos desafios da empregabilidade dos licenciados em Educação Ambiental pela Universidade Eduardo Mondlane

O currículo prevê a leccionação de aulas práticas, facto confirmado pelos docentes que lecionam no curso. Contudo, para os graduados, este elemento ainda não assume relevância significativa. Verifica-se, assim, que os licenciados têm experiência na candidatura a vagas que apresentam maior exigência ao nível das competências de saber fazer, em comparação com as outras duas dimensões do currículo.

Deste modo, compreende-se que, para responder às necessidades actuais do mercado de trabalho, o curso deva intensificar a componente prática. Não obstante, e considerando a discussão apresentada na secção anterior a esta, importa referir que o curso mantenha a sua identidade e não se afaste dos objectivos que orientam uma formação universitária. Para tal, torna-se necessário reforçar a promoção das valências do Licenciado em Educação Ambiental e maximizar a vertente de auto-emprego e empreendedorismo, conforme proposto por (Netto, Gois & Lucion, 2017).

A mesma análise pode ser feita relativamente ao estabelecimento de parcerias, que embora reconheçam a contribuição, acreditam que ainda não responde à demanda por parte dos licenciados, face ao elevado número de formados, sobretudo num contexto como o de Moçambique, um país em vias de desenvolvimento que atravessa uma crise económica, a qual compromete a disponibilidade de oportunidades de emprego.

Tanto DOC1 bem como DOC2 convergem com a necessidade de aprimorar as estratégias para dar maior visibilidade do curso no mercado de emprego, como a criação de um laboratório de EA, melhorar a assistência aos graduados e contacto de parcerias. Contudo, apresentam como uma das imposições a disponibilidade de fundos, sobretudo para a criação de laboratório. Deste modo, torna-se necessário que o curso amplie a rede de parcerias institucionais com o objectivo de aumentar a visibilidade do próprio curso e,

consequentemente melhorar as possibilidades de inserção dos graduados no mercado de trabalho.

Devido aos desafios impostos ao licenciado em educação ambiental, um dos entrevistados Sugeriu a “mudança do nome do curso”: LEA7: *“Não sei qual nome sugerir mas para empregabilidade deveria se mudar o nome do curso”*.

A priori este posicionamento remete ao entendimento de que a educação ambiental não é relevante para o campo de emprego, associando-se ao que foi anteriormente discutido, nomeadamente a escassez de vagas para educadores ambientais, aliada ao desconhecimento do seu campo profissional, tanto por parte dos próprios graduados como dos empregadores, o que contribui para sentimentos de insegurança e ansiedade em relação à inserção no mercado de trabalho. Diante dessa pressão, muitos graduados tendem a acreditar que a solução passa pela mudança de curso, sobretudo quando surgem vagas destinadas a gestores ou engenheiros ambientais. Contudo, com base nos testemunhos daqueles que afirmaram ter conseguido emprego através de experiências de voluntariado no CEAFE e nas instituições parceiras, é possível inferir que a solução passe por aprimorar as estratégias que tornem o graduado mais claro do seu perfil como graduado, profissional e ocupacional.

Contudo, a UEM precisa também envolver o governo, na questão de enquadramento dos educadores ambientais no mercado do trabalho, pois não basta apenas formar. É preciso formalizar a carreira, facto partilhado também pelos licenciados. LEA6: *“O próprio governo pode dizer que as instituições precisam ter um mediador na relação com a natureza para instigar e melhorar a empregabilidade do educador ambiental”*; LEA11: *“Deviam se criar documentos e políticas para que o profissional de EA fosse reconhecido”* e LEA14: *“Acho que o governo podia criar mercado para os formados em EA.”*

A falta de categoria profissional para os educadores ambientais condiciona a sua contratação. A título de exemplo, no sector público, que se orienta por meio de áreas profissionais devidamente identificadas, no âmbito de processos de recrutamento não se tem em conta o educador ambiental, uma vez que a nível de categorias profissionais não existe. Por isso, é necessário que o estado estabeleça metas, planos e elabore o estatuto desta classe profissional, conjunto este de elementos denominado políticas públicas (SEBRAE, 2008).

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1. Conclusões

Os licenciados em Educação Ambiental na procura pelo emprego enfrentam os seguintes desafios: o desconhecimento da relevância da EA, a pouca oferta pública de vagas de educador ambiental, a corrupção, a exigência da língua inglesa, a crise económica do país, a exigência de experiência profissional e a formação distante da realidade.

Como estratégia de mitigação dos desafios enfrentados na busca de uma oportunidade de emprego, a UEM tem previsto no seu currículo uma diversidade de áreas do saber e de actuação: a inclusão de funções ligadas ao empreendedorismo e ao auto-emprego, a realização de actividades práticas de EA e no decurso da formação o estudante é submetido a oportunidades de voluntariado no CEAFE e a programas de Networking.

As estratégias de mitigação implementadas pela UEM ainda não se revelam suficientemente significativas quando o objetivo é garantir a empregabilidade enquanto educador ambiental. Embora se reconheça a importância das medidas aplicadas durante o período de formação, salienta-se igualmente a necessidade de melhorar e intensificar as acções de visibilidade, reconhecimento e formalização da carreira do educador ambiental.

5.2. Recomendações

5.2.1. Ao Governo recomenda-se:

- O estabelecimento da carreira de educador ambiental;
- A criação de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais.

5.2.2. Ao Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática recomenda-se:

- Aprimorar os programas de estágio em organizações potencialmente empregadoras dos graduados em EA;
- O reforço no estabelecimento de relações com órgãos de comunicação como Rádios, Televisões e Jornais de modo a que os estudantes possam difundir o curso e a área do saber por meio da participação em programas.

5.2.3. Aos estudantes de LEA recomenda-se:

- A desenvolver competências na língua inglesa;
- A frequentar eventos para fazer networking, como conferências, debates e fóruns de discussão relacionados a área ambiental;
- A unir-se a colegas no desenho e implementação de projectos de educação ambiental;
- A participar activamente nas actividades do CEAFE;
- A desenvolver competências de comunicação interpessoal e de elaboração de relatórios contendo gráficos e tabelas explicativas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Birochi, R. (2017). *Metodologia de estudo e de pesquisa em Administração*. Florianópolis: UFSC.
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). *Thematic analysis*. Washington: American Psychological Association.
- Buron, R. M. (2016). *O papel da Universidade na formação do perfil profissional*. Ijuí: UNIJUÍ
- Caetano, R. I. N. (2022). *As expectativas dos estudantes finalistas do ensino superior em relação a sua inserção profissional* (Relatório de Dissertação do Mestrado). Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, Portugal.
- Carvalho, J. G. (2017). *Compreender as experiências de desemprego nos jovens adultos qualificados: O Desafio da Empregabilidade* (Dissertação de mestrado). Minho: Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/53958/1/Joana%20Gon%c3%a7alves%20de%20Carvalho.pdf>
- Chemane, D. S. H. (2022). *Empregabilidade para estudantes finalistas universitários: Estratégias de adaptação face ao contexto social marcado pelo desemprego no país* (Trabalho de conclusão de curso). Maputo: Universidade Eduardo Mondlane.
- Conselho de Ministros. (2017). *Decreto n.º 52/2017, de 11 de outubro: Estabelece o Regulamento da Lei do Voluntariado*. <https://gazettes.africa/archive/mz/2017/mz-government-gazette-series-i-dated-2017-10-11-no-158.pdf>
- Conselho de Ministros. (2023). *Lei n.º 23, de 25 de agosto de 2023: Dispõe sobre o trabalho, o emprego e a segurança social*. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/moz221728.pdf>
- Da Cunha, B. A & Da Silva, I. E. (2023). *A importância da língua Inglesa para Gestores: Análise de Fluência e de necessidades para a realização de tarefas*. São Paulo: Faculdade de Tecnologia Mococa.
- Da Silva, B. X. F., Neto, V. C & Gritti, N. H. S. (2020). *A importância das “SoftSkills” no mundo Profissional*. São Paulo: Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – CEETEPS.
- Duarte, R., & Barros, A. (2006). *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*. São Paulo: Atlas.
- Fachina, S & Andrade, T. H. N. (2022). *O perfil dos pesquisadores Brasileiros em Educação Ambiental*. *Revista Ambiental e Educação - PPGEA/FURG*, 27, 01. <https://periodicos.furg.br/ambeduc/article/download/13782/9731>
- Faculdade de Educação (FACED). (2012). *Currículo ajustado de licenciatura em Educação Ambiental*. Maputo: UEM.
- Faculdade de Educação (FACED). (2014). *Regulamento de Estágio dos cursos de graduação da Faculdade de Educação*. Maputo: UEM.

- Faquirá, A. (2020). *Manual de orientação ao emprego*. Centro de Recursos para Educação Profissional. <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/Project%206%20-%202.%20Manual%20do%20M%c3%b3dulo%20Orienta%c3%a7%c3%a3o%20ao%20Emprego%20-%20eSkills4Girls%20V.01.pdf>
- Flor, L. E. F., Ananias, L. C & Anjos, V. A. (2013). *A importância das aulas práticas no ensino superior*. Anápolis: Faculdade Católica de Anápolis.
- Floriano, A. (2018). *Relatório sobre empregabilidade dos jovens na Cidade de Maputo*. Maputo: MASP-Consultoria e Serviços, Lda. https://www.fecong.org/wp-content/uploads/2018/02/Relat%C3%B3rio_EmpregabilidadeJovensMaputo.pdf
- Fraga, B. B. (2022). *Da formação para o (des) emprego: A procura do primeiro emprego, emprego precário/Desemprego dos jovens Portugueses na Contemporaneidade* (Dissertação de mestrado). Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Freixo, M. J. V. (2012). *Metodologia Científica* (4ª ed.). Lisboa: Instituto Piaget.
- Fundação Fé e Cooperação (FEC). (2023). *Estudo sobre o Mercado de Trabalho na Cidade de Maputo*. Lisboa: FEC.
- Gil, A.C. (2008). *Métodos E Técnicas De Pesquisa Social* (ed.6). São Paulo: Editora Atlas.
- GIZ. (2011). *Monitoria e avaliação de intervenções de desenvolvimento relacionadas com a Formação Profissional, um guia para profissionais*. Luanda: FormPRO.
- Gregório, A. D. C., Sales, E. G & Salomão, A. C. N. (2022). *Os Jovens e o mercado de trabalho: Dificuldades à inserção*. São Paulo: Fatec Franca.
- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (IFECT-AL). (2023). *Projecto Pedagógico do curso de Especialização em Educação Ambiental e Cultural*. Penedo-Alagoas.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2019). *Manual para classificação dos cursos de graduação e sequenciais*. Brasília: CINE Brasil.
- Ipolito, S. A. (2017). *Empregabilidade dos recém-formados em administração no município de Cacoal-RO* (Trabalho de conclusão de curso). Fundação Universidade Federal de Rondônia, Rondônia, Brasil.
- Jager, M. E., Santos, A. S., Oliveira, C. T & Dias, A. C. G. (2016). *Oficinas de Elaboração de Currículo e Comportamento em Entrevista*. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria.
- Jornal Notícias do dia 05/03/024. Pg: 17.
- Jornal Notícias do dia 19/03/024. Pg: 13.
- Jornal Notícias do dia 22/03/024. Pg: 29.
- Júnior, V. D. M. (2009). *Educação Ambiental, Política, Cidadania e Consumo*. Sorocaba: Universidade de Sorocaba.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Leite, L. G. S., Leite, L. A. P & Nagão, M. A. (2021). *Importância do Inglês para o mercado de trabalho actualmente*. São Paulo: Fatec Botucatu.
- Lima, A. V. Q & Gomes, M. W. F. (2010). *“Estou formado (a), e agora?”*. São Luís: Caderno de Pesquisa.
- Marcatto, C. (2002). *Educação Ambiental: Conceitos e Princípios*. Belo Horizonte: FEAM.
- Marconi, M. A & Lakatos, E. M. (2010). *Metodologia Científica* (7ª ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Marconi, M. A & Lakatos, E. M. (2011). *Metodologia Científica* (6ª ed.). São Paulo: Editora Atlas.
- Mosca, J. (2025). *Situação económica à atenção da nova governação*. Maputo: Observatório do Meio Rural.
- Mulumbua & Agibo. (2021). *Competências de Empregabilidade: Percepções de um grupo de Graduandos na Cidade de Nampula*. Cidade de Nampula: Psicologia em Ênfase.
- Netto, D., Gois, G. R., & Lucion, J. (2017). *Fundamentos teóricos e conceituais da gestão ambiental*. In M. A. R. Dal Forno (Org.), *Fundamentos em gestão ambiental* (pp. 23–44). Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Nunes, D. C. G. (2009). *Qual a importância do trabalho voluntário para Sustentabilidade de Organizações Não-Governamentais*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Oliveira, I. R. V & Macêdo, M. E. C. (2020). *O papel determinante do currículo no processo de recrutamento e selecção*. Brasil: Revista Multidisciplinar e de Psicologia.
- Oliveira, M. F. (2011). *Metodologia científica: Um manual para a realização de pesquisas em administração*. Catalão: UFG.
- Oliveira, S. R. (2012). *Inserção profissional: Perspectivas teóricas e agenda de pesquisa*. Rio de Janeiro: Universidade Federal Fluminense.
- Porto Editora. (2001). *Dicionário Ilustrado de Língua Portuguesa*.
- Premugy, C. I. C. (2012). *Colectânea de legislação do Ensino Superior*. Ministério da Educação: Maputo.
- Pugliese, V. R. L. (2022). *Dificuldades dos jovens no mercado de trabalho: O primeiro emprego*. São Carlos: Escola Técnica Estadual Paulino Botelho.
- Ribeiro, J. E. M & Siqueira, A. M. (2018). *Factores que influenciam a empregabilidade de recém-formados no mercado de trabalho*. Baía: COBENGE.
- Rodrigues, T. M. (2017). *Juventude e mercado de trabalho no Brasil: Formação e empregabilidade*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Sauvé, L. (2005). *Educação Ambiental: Possibilidades e limitações*. Educação e Pesquisa, 31, 02.
- SEBRAE. (2008). *Políticas públicas* (Vol. 7). Mina Gerais: SEBRAE.

SEBRAE. (2014). *Associação*. Brasília: SEBRAE.

Sousa, L. S. L. (2005). *Processo de recrutamento e selecção*. Brasília: Centro Universitário de Brasília.

Sousa, L. N. (2011). *Acesso e exercício do primeiro emprego dos diplomados do ISPV*. Porto: Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Souza, T. R. & Gomes, C. L. (2010). *A inserção profissional dos bacharéis em Turismo formados pela UFMG no período de 2005 a 2007*. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul.

UNESCO. (1975). *Carta de Belgrado: Um quadro geral para a educação ambiental*. Belgrado.

Universidade Eduardo Mondlane (UEM). (2016). *Catálogo dos cursos de graduação da UEM*. Maputo, Moçambique: Universidade Eduardo Mondlane.

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). (2015). *Associativismo*. Santa Maria: UFSM: Incubadora Social.

Universidade de São Paulo (USP). (2019). *Projeto pedagógico do curso de licenciatura em Geociências e Educação Ambiental*. <https://igc.usp.br/graduacao/wp-content/uploads/sites/9/2019/05/Projeto-Pedagogico-LiGEA-2019.pdf>

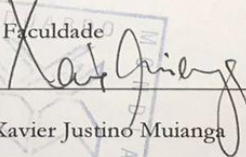
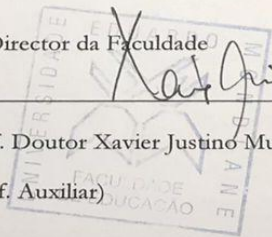
Vala, S. C. (2022). *Crise económica, instituições financeiras e oportunidades para a mudança: O caso da BVM, Moçambique*. Maputo: Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE).

Vieira, G. S., Andrade, S. L. C. & Bulhões, J. R. S. (2019). *A importância da participação em eventos académico-científicos de fisioterapia no Distrito federal – A visão Discente e Docente*. Brasília: UNICEPLAC.

Watanabe, C. B. (2011). *Fundamentos teóricos e prática da Educação Ambiental*. Curitiba: Instituto Federal Paraná.

ANEXO

Anexo I: Credencial para a recolha de dados

 UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE	Faculdade de Educação
Exmo. Senhor Director Faculdade de Educação Universidade Eduardo Mondlane Maputo	
N.Ref^a 1565 /FACED/24	Maputo, 25 de Novembro de 2024
Assunto: Credencial Credencia-se Manuel Maloa, estudante do curso de Licenciatura em Educação Ambiental, para se apresentar na vossa Direcção, onde pretende recolher dados no âmbito dos seus estudos. – Grupo alvo: Docentes, Coordenadores e graduados em Educação Ambiental.	
Sem outro assunto, aproveitamos a ocasião para endereçar a V.Excia os melhores cumprimentos.	
O Director da Faculdade  Prof. Doutor Xavier Justino Muianga (Prof. Auxiliar) 	
sp	
Av. Julius Nyerere n° 3453, R/C Edifício da Reitoria, Campus Principal, C. P.: 257, Tel.: +258 21 495 750, Cel.: +258 84 380 2780, Maputo - Moçambique Av. Julius Nyerere, n° 3453, Campus Principal, Tel.: (+258) 21 493313, Fax.: (+258) 21 493313 Maputo - Moçambique	

APÊNDICES

Apêndice I: Guião de Análise documental

Critério de Análise	Indicador	Registo
Identificação do documento	Ano de aprovação/revisão do currículo	2012
Filosofia e objectivos do curso	Existência de referência explícita à empregabilidade, empreendedorismo ou integração no mercado de trabalho	
Modelo curricular	Adopção de modelo baseado em competências	
Campo profissional	Diversificação de áreas e sectores de actuação para ampliar oportunidades	
Perfil ocupacional	Inclusão de funções ligadas ao empreendedorismo e ao auto-emprego	
Perfil do graduado: Saber	Conteúdos que fortalecem conhecimento técnico aplicável no mercado de trabalho	
Perfil do graduado: saber fazer	Inclusão de práticas, estágios ou projectos que simulam contexto profissional real	
Perfil do graduado: Saber ser/estar	Competências interpessoais, liderança, trabalho em equipa e pró-actividade	
Competências genéricas	Comunicação, gestão de projectos, TIC e outras transferíveis para diversos contextos	
Competências específicas	Conhecimentos e habilidades aplicáveis directamente no sector ambiental	
Metodologias de ensino-aprendizagem	Uso de métodos práticos e participativos (estágios, visitas, projectos, casos)	
Estratégias de avaliação	Avaliação de competências de forma prática (projectos, relatórios, simulações)	
Conteúdos voltados ao empreendedorismo	Disciplinas ou actividades que incentivam criação de negócios ambientais	
Potenciais pontos fortes	Elementos do currículo que favorecem empregabilidade	

Apêndice II: Guião de entrevista para Licenciados em Educação Ambiental



FACULDADE DE EDUCAÇÃO
Departamento de Educação em Ciências Naturais e Matemática
Curso de Licenciatura em Educação Ambiental

Sexo:

Idade:

Província de residência:

1. Em que ano concluiu a LEA pela UEM?
2. Actualmente, está empregado(a)? Se sim, em que área?
3. Quais foram os principais desafios que encontrou ao tentar conseguir um emprego na área de EA?
4. Durante o curso, teve oportunidades de estágio, prática profissional ou voluntariado? Se sim, como essas experiências contribuíram para a sua busca por emprego?
5. Teve acesso a programas de networking ou iniciativas de contacto com profissionais da área durante o curso? Essas iniciativas ajudaram na busca por emprego?
6. Além de factores académicos, acredita que existem outras barreiras externas, como as condições económicas ou a falta de oportunidades no mercado, que dificultam a empregabilidade dos licenciados em EA? Se sim, quais?
7. Na sua opinião, quais habilidades ou competências (técnicas e/ou comportamentais) são mais valorizadas no mercado de trabalho para quem deseja actuar na área de EA?
8. O que acha que a UEM poderia fazer para melhorar a empregabilidade dos licenciados em EA?
9. Em relação às políticas públicas ou programas governamentais, acredita que existem iniciativas suficientes para apoiar a empregabilidade na área de EA? Se não, o que poderia ser implementado?
10. Gostaria de adicionar alguma sugestão ou comentário sobre como os desafios enfrentados pelos licenciados em EA podem ser superados?

Apêndice III: Guião de entrevista para os docentes



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Departamento de Educação em Ciências Naturais e

Matemática Licenciatura em Educação Ambiental

1. Na sua opinião, quais são os principais obstáculos enfrentados pelos licenciados em EA ao tentarem ingressar no mercado de trabalho?
2. O perfil dos graduados em EA corresponde às necessidades actuais do mercado de trabalho em Moçambique? Se não, o que está desalinhado e porquê?
3. O curso de EA da UEM oferece uma base prática sólida para preparar os licenciados para as demandas do mercado?
4. O que pode ser aprimorado nesse aspecto?
5. Quais são as medidas que poderiam ser implementadas pelo departamento para melhorar a inserção dos licenciados no mercado de trabalho?
6. Acredita que a criação de parcerias estratégicas com organizações não governamentais, empresas ou instituições governamentais pode ampliar as oportunidades de emprego para os licenciados?
7. Os empregadores reconhecem e valorizam o papel do EA no mercado de trabalho? Em caso negativo, como isso pode ser revertido?
8. Que acções concretas podem ser adoptadas pelo departamento para aumentar a oferta de estágios, projectos comunitários ou outras experiências práticas para os estudantes?
9. O departamento oferece algum tipo de apoio ou acompanhamento aos licenciados após a graduação para ajudá-los a se inserir no mercado de trabalho? Se não, que tipo de apoio poderia ser disponibilizado?
10. Quais são as medidas concretas que sugeriria para superar as barreiras enfrentadas pelos licenciados na busca por emprego na área de EA?
11. Há mais alguma sugestão ou comentário que gostaria de compartilhar para melhorar o acesso dos licenciados em EA ao mercado de trabalho?

Apêndice IV: Geração de categorias relativas aos desafios

Entrevistados	Categoria	Referência
LEA1	Desconhecimento da relevância da EA	2
	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	1
LEA2	Desconhecimento da relevância da EA	2
LEA3	Desconhecimento da relevância da EA	2
	Pouca oferta pública de vagas de educador ambiental	2
LEA4	Desconhecimento da relevância da EA	2
LEA5	Desconhecimento da relevância da EA	1
	Corrupção	1
LEA6	Desconhecimento da relevância da EA	1
	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	1
	A crise económica do país	1
LEA7	Desconhecimento da relevância da EA	3
	Formação distante da realidade	2
LEA8	Desconhecimento da relevância da EA	2
	A crise económica do país	1
LEA9	Desconhecimento da relevância da EA	2
	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	1
	Corrupção	1
LEA10	Desconhecimento da relevância da EA	1
	Exigência de experiência profissional	2
	Corrupção	1
LEA11	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	2
	A crise económica do país	1

LEA12	Desconhecimento da relevância da EA	1
LEA13	Desconhecimento da relevância da EA	1
	Corrupção	1
LEA14	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	1
	A crise económica do país	1
LEA15	Desconhecimento da relevância da EA	3
	Pouca oferta pública de vagas de Educador Ambiental	1
	Formação distante da realidade	1
	Corrupção	1
LEA16	Desconhecimento da relevância da EA	3
	Formação distante da realidade	1

Apêndice V: Geração de categorias relativas as estratégias

Entrevistados	Categoria	Referência
LEA1	N/A	N/A
LEA2	Existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no CEAPE	1
	Organização de programas de Networking a nível do curso	1
LEA3	Existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no CEAPE	1
	Organização de programas de Networking a nível do curso	2
LEA4	Organização de programas de Networking a nível do curso	1
LEA5	N/A	N/A
LEA6	Existência de oportunidades de prática por meio do voluntariado no CEAPE	1
LEA7	Organização de programas de Networking a nível do curso	1
LEA8	N/A	N/A
LEA9	Organização de programas de Networking a nível do curso	1
LEA10	N/A	N/A
LEA11	N/A	N/A
LEA12	N/A	N/A
LEA13	N/A	N/A
LEA14	N/A	N/A
LEA15	Organização de programas de Networking a nível do curso	1

LEA16	N/A	N/A
-------	-----	-----

Apêndice VI: Geração de categorias relativas a proposta de medidas para contornar as barreiras enfrentadas pelos licenciados no acesso a emprego na sua área de formação

Entrevistados	Categoria	Referência
LEA1	Desenvolver competências interpessoais	2
	Desenvolver conhecimentos de Produção de relatórios interativos	1
	Serem exploradas durante o curso as áreas de Gestão ambiental e HST	3
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA2	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	2
	Desenvolver competências interpessoais	2
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA3	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	1
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	1
	Serem exploradas durante o curso as áreas de Gestão ambiental e HST	1
	Serem ministradas mais aulas	2

	práticas	
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA4	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	2
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	1
	Desenvolver habilidades interpessoais	2
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA5	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	1
	Desenvolver habilidades interpessoais	1
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
	Serem ministradas mais aulas práticas	1
LEA6	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	2
	Serem ministradas mais aulas práticas	2
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento	2

	orientadas aos educadores ambientais	
	Desenvolver competências interpessoais	3
LEA7	Mudar o nome do curso	1
	Serem exploradas durante o curso as áreas de Gestão ambiental e HST	2
	Serem ministradas mais aulas praticas	1
LEA8	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	5
	Desenvolver competências interpessoais	2
LEA9	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	3
	Serem exploradas durante o curso as áreas de Gestão ambiental e HST	1
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA10	Serem ministradas mais aulas praticas	1
	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	1
	Aprimorar a língua Inglesa	1
LEA11	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os	2

	potenciais empregadores dos formados	
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	1
	Serem exploradas durante o curso as áreas de Gestão ambiental e HST	1
	Desenvolver competências interpessoais	1
LEA12	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	3
LEA13	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	2
	Desenvolver competências interpessoais	2
LEA14	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	2
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	2
	Criação de uma organização que congregue Educadores ambientais	1
LEA15	Serem ministradas mais aulas práticas	1
	Desenvolver competências interpessoais	2

LEA16	Estabelecimento de parcerias entre a Universidade e os potenciais empregadores dos formados	1
	Estabelecimento de políticas públicas de recrutamento orientadas aos educadores ambientais	1
	Desenvolver habilidades interpessoais	2

Apêndice VII: Geração de categorias relativas aos docentes

DESCREVER AS BARREIRAS ENFRENTADAS PELOS LICENCIADOS PARA OBTENÇÃO DE UM EMPREGO NA SUA ÁREA DE FORMAÇÃO		
Entrevistados	Categoria	Referências
DOC1	Desconhecimento da relevância da EA	3
DOC2	N/A	
IDENTIFICAR AS ESTRATÉGIAS ADOPTADAS PELA UEM PARA A SUPERAÇÃO DOS DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE		
Entrevistados	Categoria	Referências
DOC1	Ministração de aulas práticas	1
	Acompanhamento e suporte aos graduados	1
DOC2	Ministração de aulas práticas	1
ELABORAR UMA PROPOSTA DE MEDIDAS PARA CONTORNAR AS BARREIRAS ENFRENTADAS PELOS LICENCIADOS NO ACESSO A EMPREGO NA SUA ÁREA DE FORMAÇÃO		
Entrevistados	Categoria	Referências
DOC1	Criação de um laboratório de EA	2
	Firmar parcerias para a realização de actividades práticas	2
	Divulgar o profissional de EA	2
DOC2	Criação de um laboratório de EA	2
	Firmar parcerias para a realização de actividades práticas	1