

EMPREGO PARA JOVENS

NAMPULA

CABO DELGADO

NIASSA

**ESTUDO SOBRE A EMPREGABILIDADE
JUVENIL NO NORTE DE MOÇAMBIQUE**



JULHO DE 2026

ESTE ESTUDO FOI ENCOMENDADO POR:

ADIN

A **Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN)** é uma instituição pública que promove acções multissetoriais destinadas ao desenvolvimento socioeconómico das províncias de Niassa, Cabo Delgado e Nampula. É uma entidade jurídica com autonomia administrativa e financeira que tem por objecto a coordenação, a articulação interinstitucional e gestão de programas de desenvolvimento. Para além de coordenar todos os mecanismos de implementação de programas de desenvolvimento e articular a atuação de todas as entidades intervenientes no desenvolvimento económico da região, a ADIN é incumbida de realizar estudos, projectos e apresentar propostas de intervenção bem como promover o investimento e o emprego na região Norte.

CD Parks

A iniciativa **Cabo Delgado Parks (CD Parks)** é uma parceria público-privada entre o Governo da Província de Cabo Delgado (através do CPDECD, Centro de Promoção de Desenvolvimento Económico de Cabo Delgado) e a MozParks Holding no intuito de desenvolver e operar uma rede de parques industriais, agroindustriais e centros logísticos nos distritos de Ancuabe, Balama, Chiúre, Meluco, Mocímboa da Praia, Montepuez, Mueda, Palma (Afungi) e Pemba, nos termos da Resolução 21/2023 de 29 de Dezembro. Esta rede de pólos de desenvolvimento foi concebida para cumprir três objectivos principais: acelerar o desenvolvimento económico, capacitar e promover o emprego juvenil e desenvolver a economia verde.

MozParks

A **MozParks Holding** é uma entidade promotora e operadora de zonas económicas sustentáveis em Moçambique. Trata-se de uma parceria público-privada entre a Agência de Investimento e Promoção das Exportações (APIEX) do Governo moçambicano e investidores suíço-moçambicanos. A MozParks investe, desenvolve e opera zonas económicas sustentáveis, incluindo parques eco-industriais, parques agrícolas, zonas francas industriais e zonas económicas especiais. Centra-se na promoção do emprego juvenil, no desenvolvimento da economia verde, no estímulo ao empreendedorismo e na atração de investimentos.

ASEZA

A ASEZA, **Aliança Africana de Zonas Económicas Sustentáveis**, é uma entidade que desenvolve e opera parques eco-industriais multissetoriais. Opera em regiões onde grandes empresas multinacionais estabelecem as suas operações nos setores da energia e da mineração, com foco na transformação das cadeias de valor locais, envolvendo produtores agrícolas regionais e PME no abastecimento destas empresas. A ASEZA é a holding da MozParks.

MozYouth

A **MozYouth** é uma fundação dedicada a promover o desenvolvimento dos jovens em Moçambique, oferecendo oportunidades destinadas a construir uma base sólida de aprendizagem e a facilitar a transição para o mercado de trabalho. O programa MozYouth foi desenvolvido para superar as barreiras ao emprego enfrentadas pelos jovens em Moçambique. O programa MozYouth e o seu antecessor, o programa Mimi Niko Kazi, têm estado ativos em Moçambique, incluindo nas três províncias do norte, desde 2020. O programa surgiu do programa Beluluane JOBA, que decorreu entre 2017 e 2020.

PREFÁCIO

A Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN) tem um papel central na condução estratégica de objectos de desenvolvimento regional combinando a coordenação e articulação interinstitucional e gestão de programas de desenvolvimento no intuito mapear minuciosamente as características socioeconómicas regionais para projectar soluções, facilitar intervenções e explorar oportunidades de desenvolvimento.

Nesse sentido, o enfoque em perspectiva para este estudo é a transformação do dividendo demográfico num potencial realizável de crescimento e prosperidade. Dessa forma, a ADIN encomendou este trabalho com o objectivo de i) analisar a situação actual de emprego e de empregabilidade dos jovens no Norte de Moçambique, ii) mapear oportunidades existentes para o desenvolvimento de pólos intensivos de emprego especialmente para jovens, iii) alinhar as acções em curso e experiência pros vários programas existente, como por exemplo o programa de estágios pré-profissionais, capacitações e financiamento ao sector privado, entre outros, e o programa de emprego, empreendedorismo, auto emprego e trabalho digno inscritos no PQG 2025–2029, assim como as demais políticas e estratégias de emprego do país e iv) sinalizar capacidades e mecanismos potenciais de coordenação multisectorial, nesse domínio e propor recomendações para acções subsequentes.

Os resultados do estudo mostram, inequivocamente, que apesar do crescimento rápido da população, fragilidades económicas e entrada em massa de jovens para o mercado de emprego (estimado em 380 mil jovens, anualmente), os níveis absorção da força de trabalho disponível pela economia ficam muito abaixo do seu potencial instalado, se considerarmos as concentrações de investimento, o potencial produtivo que caracteriza a região e um conjunto de medidas transformacionais e de valorização da força de trabalho jovem que a presente pesquisa aborda, para lidar, efectivamente, com os gargalos que afectam a empregabilidade dos jovens. Por conseguinte, o emprego é uma das prioridades da ADIN não apenas como indicador económico chave, mas também, por que é aqui assumido como factor de inclusão, de resiliência, estabilidade e paz na região. Estamos convencidos de que este estudo serve de base sólida para a continuidade dos programas em curso e aparece como um guia para as autoridades governamentais, sector privado e parceiros de desenvolvimento mobilizarem acções coordenadas para intensificar investimentos na consolidação de competências técnico-profissionais e de orientação que assegurem a criação de mais oportunidades laborais para todos.

Agradecemos a todos que contribuíram para a consecução desta obra das populações e parceiros na região Norte de Moçambique, com especial destaque para os nossos colaboradores, consultores, instituições públicas e privadas, a MozParks, a Mozyouth, a sociedade civil, todos parceiros de cooperação pelos esforços para tornar este projecto uma realidade.

E, por fim, queremos exortar a todos para que levem em consideração este trabalho para o trabalho na condução de intervenções futuras, ciente de que este exercício de análise sobre a situação actual de emprego na região Norte terá continuará a ser realizado regularmente no quadro do mandato da ADIN.

Engº Jacinto Lapido Loureiro
Presidente da Comissão Executiva

Pemba, Julho de 2026

AGRADECIMENTOS

Este estudo foi possível graças à colaboração e aos contributos de muitos indivíduos e instituições. Gostaríamos de expressar a nossa sincera gratidão a Florentine Bourdeaux pela sua liderança e orientação ao longo do estudo, que foram fundamentais para moldar o processo de investigação e o relatório final. Estendemos também o nosso agradecimento à equipa do MozYouth pelo seu trabalho dedicado na recolha de dados, apoio no terreno e pelos seus contributos para a investigação e elaboração do estudo. O seu empenho e profissionalismo foram essenciais para a conclusão bem-sucedida deste trabalho.

Gostaríamos igualmente de agradecer aos jovens, membros das comunidades e restantes participantes nas entrevistas, que generosamente partilharam o seu tempo, experiências e perspectivas, que constituem a base deste relatório. Os nossos sinceros agradecimentos vão também para a Agência de Desenvolvimento Integrado (ADIN) pela sua parceria com a MozYouth e pelo apoio prestado ao longo do estudo. Estamos igualmente gratos às empresas e aos representantes do sector privado que aceitaram participar nas entrevistas e fornecer informações valiosas para o processo de recolha de dados. Por fim, agradecemos a todos os outros que contribuíram para a produção deste estudo, incluindo aqueles que apoiaram a coordenação, a logística, o contributo técnico, a revisão e a implementação, cujos esforços, incluindo os que ocorreram nos bastidores, tornaram este relatório possível.

Julho de 2026

Evaristo Madime

Presidente, Fundação MozYouth

Jacinto Lapido Loureiro

Presidente da Comissão Executiva da ADIN

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	4
ÍNDICE	5
LISTA DE ABREVIATURAS	6
Sumário executivo	8
1. INTRODUÇÃO	11
2. METODOLOGIA	11
3. CONTEXTO	12
3.1. Niassa	13
3.2. Cabo Delgado	13
3.3. Nampula	14
4. POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS PARA O NORTE E PARA O EMPREGO JUVENIL	15
5. JUVENTUDE NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE	17
5.1. Dimensão da população jovem nas três províncias do norte	17
5.2. Educação	18
5.3. Analfabetismo	20
5.4. Ensino superior – caminho para empregos formais	20
5.5. Transição para o trabalho	21
6. ASPIRAÇÕES DOS JOVENS	22
7. EMPREGO NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE	24
7.1. O mercado de trabalho em Moçambique	24
7.2. Empregos existentes no Norte	24
7.3. Empregos no sector privado formal	27
7.4. Criação de novos empregos formais no setor privado nos próximos anos	28
7.5. Competências exigidas pelo mercado de trabalho	29
7.6. Recrutamento	32
8. BARREIRAS AO EMPREGO JUVENIL E POSSÍVEIS SOLUÇÕES	33
8.1. Disponibilidade de empregos formais	33
8.2. Trabalho por conta própria	34
8.3. Educação	35
8.4. Competências sociais e saúde	37
8.5. Rede	37
8.6. Género	39
8.7. Normas sociais e crenças culturais	41
8.8. Pobreza e falta de mobilidade social	42
9. INICIATIVAS DE APOIO AO EMPREGO JUVENIL	43
10. CONCLUSÃO: PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS AO EMPREGO JUVENIL NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE	47
10.1 Principais conclusões	47
10.2 Recomendações	49
BIBLIOGRAFIA	53

LISTA DE ABREVIATURAS

ADIN	Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte; Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte, agência governamental encarregada de promover o desenvolvimento socioeconómico das províncias de Niassa, Cabo Delgado e Nampula
ADPP	Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo; Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo, uma organização não governamental moçambicana focada em iniciativas de desenvolvimento
AICS	Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo; Agência Italiana para a Cooperação e o Desenvolvimento
AKDN	Rede de Desenvolvimento Aga Khan
APIEX	Agência de Promoção de Investimentos e Exportações de Moçambique
ASEZA	Aliança Africana para as Zonas Económicas Sustentáveis
CD	Cabo Delgado
CFP	Centro de Formação Profissional
CND	Corredor de Desenvolvimento do Norte; Corredor de Desenvolvimento do Norte
CPDECD	Centro de Promoção do Desenvolvimento Económico de Cabo Delgado
CSR	Responsabilidade Social Corporativa
CTA	Confederação das Associações Económicas de Moçambique
CV	Curriculum Vitae
ENDE	Estratégia Nacional de Desenvolvimento; Estratégia Nacional de Desenvolvimento
UE	União Europeia
EUR	Euro
FNEP	Fundo Nacional da Educação Profissional
PIB	Produto Interno Bruto
GoM	Governo de Moçambique
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit; Agência Alemã de Cooperação Técnica
RH	Recursos Humanos
IFPELAC	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo; centros públicos de formação profissional

OIT	Organização Internacional do Trabalho
FMI	Fundo Monetário Internacional
INE	Instituto Nacional de Estatística; Instituto Nacional de Estatística de Moçambique
IOF	Inquérito ao Orçamento Familiar; Inquérito ao Orçamento Familiar
KMAD	Kenmare Moma Development Association, o braço de investimento social da Kenmare Resources
GNL	Gás Natural Liquefeito
MoU	Memorando de Entendimento
MRM	Mozambique Ruby Mining
MPMEs	Micro, Pequenas e Médias Empresas
MW	Megawatt
MZN	Metical; moeda moçambicana
NEET	Sem estudos, emprego ou formação
ONG	Organização Não Governamental
PREDIN	Programa de Resiliência e Desenvolvimento Integrado do Norte de Moçambique
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
PME	Pequenas e Médias Empresas
EFTP	Educação e Formação Técnica e Profissional
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
UNOPS	Gabinete das Nações Unidas para os Serviços de Apoio a Projetos
UNU	Universidade das Nações Unidas
USAID	Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
USD	Dólar americano
OMS	Organização Mundial da Saúde
ZEPA	Zona Especial de Processamento Agroindustrial; zona especial de processamento agrícola

SUMÁRIO EXECUTIVO

Contexto e Objetivos

Nas três províncias do norte de Moçambique, Niassa, Cabo Delgado e Nampula, mais de 75% da população tem menos de 35 anos, e as províncias enfrentam alguns dos desafios de desenvolvimento mais graves de Moçambique. A região combina um elevado crescimento demográfico com uma diversificação económica limitada, resultados fracos em termos de capital humano e um contexto social frágil marcado pela pobreza e pela instabilidade. Todos os anos, aproximadamente 380.000 jovens entram no mercado de trabalho, mas a criação de emprego, particularmente na economia formal, continua a ser insuficiente para absorver esta força de trabalho em crescimento. Ao mesmo tempo, os desenvolvimentos em grande escala do sector privado, mormente no sector extractivo, na região representam uma das principais oportunidades para impulsionar o crescimento económico e a criação de emprego no país. Todavia, o seu impacto no emprego depende da medida em que a mão-de-obra e os fornecedores locais são integrados nas cadeias de valor emergentes.

Este estudo examina a situação actual do emprego juvenil no norte de Moçambique, identificando os principais factores demográficos, educativos e económicos que determinam o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Analisa os obstáculos ao emprego e destaca iniciativas promissoras ao nível das políticas, do sector privado e dos doadores. Com base numa combinação de dados disponíveis e nas perspectivas das partes interessadas, o estudo centra-se, em particular, na transição da formação profissional para o emprego e no papel do sector privado na expansão das oportunidades para os jovens. O relatório conclui com recomendações específicas a serem consideradas pelo Governo, os parceiros de desenvolvimento e as empresas, com vista a alargar as oportunidades de emprego para os jovens e a reforçar as bases de longo prazo para um crescimento inclusivo no Norte.

Principais conclusões

1. Crescente desequilíbrio entre oferta de mão-de-obra jovem e criação de emprego.

Os jovens no norte de Moçambique estão a entrar no mercado de trabalho mais rapidamente do que a economia consegue gerar empregos. Nos próximos cinco anos, aproximadamente 380 000 jovens entrarão na força de trabalho todos os anos nas três províncias do norte de Moçambique. As oportunidades de emprego formal continuam limitadas e a maioria dos jovens depende de actividades informais, trabalho por conta própria ou agricultura de subsistência. Este desequilíbrio estrutural entre a oferta de mão-de-obra e a criação de emprego é o principal desafio que molda os resultados do emprego juvenil na região. Sem uma criação acelerada de emprego e o desenvolvimento de competências, é provável que o desemprego e o subemprego juvenil se agravem.

2. As lacunas em matéria de educação e competências limitam a empregabilidade.

Menos de 1,5% dos jovens do Norte possuem qualificações pós-secundárias. Aproximadamente 43% são alfabetizados, mas não possuem educação superior, enquanto mais de metade, particularmente as jovens mulheres, permanecem analfabetas. Competências básicas fracas, acesso insuficiente a um ensino de alta qualidade e acesso limitado ao ensino profissional ou superior limitam significativamente a empregabilidade dos jovens. Estas lacunas reduzem a capacidade dos jovens de competir por empregos formais e limitam a sua participação em sectores de maior produtividade.

3. Elevado potencial de criação de emprego local em sectores estratégicos em expansão.

Os investimentos em grande escala na mineração e nos sectores extractivos em geral, bem como na logística, construção e agricultura relacionadas, têm um potencial significativo para gerar emprego tanto directo como indirecto. Actualmente, a maioria dos projectos de investimento ainda depende, em grande medida, de mão-de-obra qualificada proveniente de fora da região. O reforço das políticas de conteúdo local, dos programas de desenvolvimento de fornecedores e das parcerias com instituições de formação poderia aumentar substancialmente a participação dos jovens nestas cadeias de valor.

4. A transição para o mercado de trabalho continua a ser difícil, mesmo para os jovens com formação.

Os empregadores referem que os jovens licenciados carecem de competências relevantes, experiência prática e competências sociais. Nas empresas entrevistadas, os empregadores destacam consistentemente as dificuldades em recrutar jovens prontos para o mercado de trabalho, mesmo quando existem vagas. Os programas de inserção profissional, os estágios estruturados e as abordagens integradas de formação revelaram-se eficazes onde foram implementados, mas continuam a ser a excepção e não a regra. São necessárias melhores ligações entre os prestadores de ensino e os empregadores.

5. As iniciativas existentes são fragmentadas e de pequena escala.

Vários intervenientes, incluindo o Governo de Moçambique, parceiros de desenvolvimento, investidores privados e ONG, estão a implementar iniciativas para promover o emprego juvenil. Muitos projectos alcançaram resultados tangíveis. No entanto, a maioria dos programas é limitada em âmbito e duração, e a coordenação entre as iniciativas precisa de ser melhorada.

Recomendações

Para as empresas

- Dar prioridade ao emprego e ao abastecimento locais, alinhando as políticas de conteúdo local e a responsabilidade social das empresas (RSE) com a criação de emprego para os jovens.
- Identificar proactivamente bens e serviços que possam ser adquiridos localmente. Estabelecer ou reforçar parcerias com empresas locais para promover o desenvolvimento das PME nas cadeias de valor.
- Recrutar e formar activamente jovens locais, criando percursos de integração nas cadeias de valor da empresa através de estágios, aprendizagens e parcerias com prestadores de formação locais.
- Colaborar com instituições de formação (universidades, institutos de EFP e centros de formação profissional) para proporcionar oportunidades de formação em competências práticas e estágios para estudantes, bem como identificar e desenvolver cursos de curta duração e específicos que respondam às necessidades do mercado de trabalho. Colaborar com a ANEP e os prestadores de formação locais para conceber em conjunto currículos relevantes.
- Apoiar programas de alfabetização e bolsas de estudo através de iniciativas de RSE, permitindo que jovens de meios desfavorecidos concluam a sua educação e desenvolvam competências que lhes permitam inserir-se no mercado de trabalho.

Para o Governo de Moçambique

- Reforçar a qualidade e o acesso à educação, especialmente na educação infantil, primária e secundária, através do investimento na formação de professores e em infraestruturas no Norte.
- Expandir e modernizar o ensino e formação profissional (EFP) e o ensino superior, garantindo que os currículos reflectam a procura dos empregadores e que a formação em competências transversais seja integrada em todos os programas.
- Promover o crescimento de fornecedores locais nas proximidades de grandes projectos de investimento através do reforço de quadros de conteúdo local, programas de desenvolvimento de fornecedores e incentivos que liguem as pequenas empresas a cadeias de valor emergentes.
- Apoiar mecanismos de intermediação laboral que facilitem a ligação entre jovens qualificados e oportunidades de emprego existentes.
- Estabelecer políticas e incentivos que tornem os estágios e a aprendizagem parte integrante do desenvolvimento da força de trabalho, garantindo que as empresas sejam incentivadas e estejam preparadas para acolher estagiários e que os jovens possam fazer uma transição harmoniosa da educação para a experiência profissional prática.
- Facilitar a coordenação e a supervisão das iniciativas de emprego juvenil através da ADIN e dos ministérios relevantes, promovendo a partilha de informação e a coerência das políticas.
- Criar um ambiente propício à participação do setor privado, particularmente em setores de elevado potencial, simplificando a regulamentação e incentivando a contratação e a formação locais.

Conclusão

O emprego juvenil no norte de Moçambique continua a ser um dos desafios de desenvolvimento mais prementes do país. Apesar do investimento considerável e da atenção política, o ritmo de criação de emprego continua a ficar aquém do crescimento demográfico, e os sistemas de educação e formação ainda não estão a produzir plenamente as competências exigidas pelos empregadores. No entanto, a região apresenta oportunidades de melhoria através de um melhor alinhamento entre as políticas públicas, o investimento privado e programas específicos para jovens. A obtenção de resultados duradouros exigirá um compromisso sustentado, uma coordenação mais eficaz entre os intervenientes e um foco em intervenções escaláveis e baseadas em evidências que respondam às realidades enfrentadas pelos jovens no Norte.

1. INTRODUÇÃO

Moçambique tem uma vasta população jovem que necessita de acesso a oportunidades económicas. Aproximadamente metade da população moçambicana tem menos de 18 anos, enquanto cerca de um terço tem entre 15 e 35 anos. Todos os anos, estima-se que 500 000 jovens moçambicanos entrem no mercado de trabalho (Banco Mundial, 2021), muitos dos quais sem as competências exigidas pelos empregadores do sector formal. Os jovens urbanos com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos, apesar de tenderem a ter um nível de escolaridade mais elevado do que os seus pares nas zonas rurais, apresentam uma taxa de participação na força de trabalho relativamente baixa (50% para os jovens do sexo masculino e 40% para os do sexo feminino), e 21% dos jovens urbanos estão desempregados (Banco Mundial, 2023). Esta percentagem tem vindo a aumentar nos últimos anos. Ao mesmo tempo, os empregadores têm dificuldade em preencher vagas devido a um desajustamento de competências e a lacunas de informação no mercado de trabalho.

Nas três províncias do norte de Moçambique, Niassa, Cabo Delgado e Nampula (colectivamente referidas como «o Norte»), 53% da população tem menos de 18 anos (INE, 2023), e os jovens destas províncias identificam a necessidade de empregos dignos como uma das suas principais preocupações (Peaceful Change Initiative, 2024). Em comparação com outras regiões de Moçambique, o Norte apresenta níveis particularmente elevados de pobreza e vulnerabilidade a conflitos, bem como um mercado de trabalho fraco (Banco Mundial, 2023). Ao mesmo tempo, é uma das regiões com maior potencial de crescimento económico e oportunidades de emprego, graças a grandes projectos de investimento. Isto torna-a uma região onde é simultaneamente urgente e viável criar oportunidades sustentáveis de emprego juvenil.

Este estudo foi encomendado conjuntamente pela Cabo Delgado Parks, pela MozYouth e pela Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN), pela MozParks e pela ASEZA. O seu objectivo é fornecer uma análise da situação do emprego juvenil nas três províncias do norte de Moçambique, fornecer informações estratégicas que orientem iniciativas, incluindo a MozYouth, apresentar soluções bem-sucedidas e fazer recomendações sobre como impulsionar ainda mais o emprego juvenil. O estudo irá destacar exemplos bem-sucedidos de soluções para o desemprego juvenil e sugerir formas através das quais o sector privado, os doadores e o Governo podem contribuir para promover oportunidades de emprego mais numerosas e de melhor qualidade para os jovens no Norte. A análise e as conclusões apresentadas são da responsabilidade dos autores e não reflectem necessariamente as opiniões das entidades que encomendaram o estudo.

2. METODOLOGIA

A informação utilizada neste estudo foi recolhida através de uma abordagem metodológica mista, combinando análise documental, tratamento de dados estatísticos e realização de entrevistas. Foram analisadas estatísticas e relatórios relativos às províncias de Niassa, Cabo Delgado e Nampula, provenientes do Instituto Nacional de Estatística (INE), documentos de política pública do Governo de Moçambique, bem como dados e relatórios publicados pelo Banco Mundial e outras entidades seleccionadas com base na sua relevância para o emprego juvenil, enfoque geográfico no norte de Moçambique e disponibilidade de informação.

Para mapear as iniciativas existentes e recolher contributos sobre as lições aprendidas em projectos em curso ou já concluídos, foram realizadas entrevistas entre Abril e Junho de 2025 com sete doadores, quinze organizações não-governamentais e outras entidades envolvidas em iniciativas relacionadas com o emprego juvenil no Norte.

Para compreender quais as competências que os empregadores procuram e como recrutam, bem como para recolher as percepções dos empregadores sobre as perspectivas para o emprego juvenil nos próximos anos, foram realizadas entrevistas com 39 empresas privadas, incluindo 9 grandes empresas (com mais de 100 funcionários) e 30 PME.

Para complementar esta informação, foram analisados dados disponibilizados pela MozYouth, abrangendo mais de 3.000 candidaturas e 300 estágios entre 2024 e 2025, com o objectivo de obter informações actualizadas sobre a transição para o mercado de trabalho dos jovens com ensino pós-secundário.

3. CONTEXTO

Figura 1: Mapa das três províncias do norte de Moçambique



Fonte: ADIN

As três províncias do norte de Moçambique têm uma população de 12,2 milhões de pessoas, ou seja, 36% da população de Moçambique. Mais de metade da população do Norte tem menos de 18 anos e a população está a crescer rapidamente.¹

Tabela 1: População e idade média nas três províncias do norte em 2025

	Niassa	Cabo Delgado	Nampula
Dimensão da população em 2025	2,350,000	2,900,000	6,980,000
Idade média	15.8	17.5	15.4

Fonte: INE, *Projecções da População 2017-2050*

¹De acordo com o INE, a taxa de crescimento populacional de Moçambique em 2025 é de 2,5%. As taxas de crescimento populacional por província não estão disponíveis.

Em conjunto, as três províncias do norte contribuem com pouco mais de 25% do produto interno bruto nacional de Moçambique. A sua economia é dominada por actividades agrícolas, principalmente agricultura de subsistência, e estima-se que 80-90% da actividade económica seja informal (ver secção 7.4). Existe, no entanto, também uma actividade económica formal significativa, particularmente em relação a grandes projectos nos setores extractivo e mineiro. Segue-se uma visão geral das principais actividades económicas de cada província, como pano de fundo para a discussão mais aprofundada do mercado de trabalho no Norte.

3.1. Niassa

A província de Niassa é a maior e mais escassamente povoada de Moçambique. Em 2025, a sua população ascendia a 2,35 milhões de habitantes, o que equivale a cerca de 7% da população de Moçambique (INE, 2023). A economia de Niassa contribuiu com cerca de 4,4% do PIB de Moçambique em 2022 (Anuários Estatísticos do INE, 2022). É liderada pelos sectores agrícola e florestal. A indústria florestal sofreu uma transformação estrutural significativa desde 2012 e é hoje dominada por três operadores que catalisaram o desenvolvimento económico em toda a província, particularmente em Lichinga, a capital provincial. O sector agrícola é dominado pela agricultura de subsistência. Existem, no entanto, algumas culturas comerciais, incluindo caju, tabaco e algodão. Além disso, o Lago Niassa, que abrange mais de 6.000 km² em território moçambicano, contribui substancialmente para a economia provincial através das actividades de turismo e pesca. O desenvolvimento da província está orientado para o avanço agrícola e florestal. Está a ser criada uma Zona Especial de Processamento Agro-industrial (ZEPA) em Cuamba. Isto representa a fase inicial do Corredor de Desenvolvimento Integrado Pemba-Lichinga. O corredor de desenvolvimento visa impulsionar a produtividade agrícola e o crescimento económico através do desenvolvimento de cadeias de valor para culturas como a soja, a macadâmia, o milho e as aves de capoeira. A melhoria das ligações de transporte, incluindo ligações ferroviárias e rodoviárias a Pemba e ao Corredor de Nacala, irá melhorar o acesso aos mercados e reduzir os custos.

3.2. Cabo Delgado

Em 2025, a população de Cabo Delgado ascendia a 2,9 milhões de habitantes, o que equivale a cerca de 9% da população de Moçambique (INE, 2023). A sua economia contribuiu com quase 10% do PIB de Moçambique em 2023 (Anuários Estatísticos do INE, 2023). Embora a agricultura, pesca e a silvicultura continuem a ser os sectores económicos mais significativos, a economia tem registado uma diversificação acompanhada pelo crescimento do sector extractivo e de serviços. Cabo Delgado é também o local da maior central de energia solar de Moçambique, a central de Metoro, com uma capacidade de 41 MW, que entrou em funcionamento em 2022.

A indústria extractiva emergiu como uma força económica significativa, sustentada por várias operações de grande dimensão. A província alberga um dos depósitos de rubis mais importantes do mundo, contribuindo com aproximadamente 50% do abastecimento global de rubis (Pardieu & Vertriest, 2016). A extracção de grafite constitui outra componente do sector extractivo da província, com duas grandes operações em Balama e em Ancuabe, e um projecto de grafite em Montepuez. Moçambique ocupa actualmente o terceiro lugar entre os maiores produtores mundiais de grafite (Club of Mozambique, 2025).

No entanto, o principal motor potencial de transformação da economia provincial é a descoberta de extensas reservas de gás natural liquefeito (GNL) ao largo da Bacia do Rovuma. Existem três projectos para desenvolver diferentes partes das reservas de GNL e espera-se que cada um, com base nas projecções actuais, gere vários milhares de empregos directos e indirectos, sujeito às condições de segurança, decisões de investimento e prazos dos projectos.

A Península de Afungi, perto de Palma, onde ficará sediado o processamento de GNL de dois dos três projectos, está a ser desenvolvida com infra-estruturas. Um conflito em Cabo Delgado, que teve início em 2017, resultou em mais de 6.000 mortes, e no deslocamento de 786.520 pessoas (República de Moçambique/MEF. Plano de Reconstrução de Cabo Delgado: Zonas Afectadas pelo Terrorismo 2020–2024 Maputo, 2021). Também causou danos nas infra-estruturas. O conflito limitou ainda mais o acesso dos jovens à educação, à formação profissional e às oportunidades de emprego, comprometendo a sua capacidade de beneficiar das perspectivas económicas emergentes. No sector da educação foram destruídas 356 escolas e dois institutos técnicos, afectando directamente 96.274 alunos de diferentes subsistemas de ensino. Graças aos esforços do Governo de Moçambique e ao apoio da SADC e das tropas ruandesas, a situação estabilizou-se de certa forma, mas continua volátil, com ataques de baixa intensidade que recentemente também afectaram Niassa.

Estão em curso trabalhos para reabilitar os distritos destruídos no norte da província, no âmbito do Plano de Reconstrução de Cabo Delgado do Governo, aprovado em 2021 (República de Moçambique, 2021), apoiado por investimentos financiados pelo Banco Mundial. Em Março de 2025, o US Exim Bank reaprova um empréstimo para o projecto Mozambique LNG, liderado pela TotalEnergies, que tinha sido inicialmente autorizado em 2019, mas foi congelado depois de a TotalEnergies ter declarado força maior em 2021 devido a ataques de insurgentes islâmicos perto de Palma, em Cabo Delgado. A força maior foi levantada em Outubro de 2025 e o desenvolvimento do GNL de Moçambique está a ser retomado (Reuters, 2025). Um projecto de GNL separado, também baseado na Península de Afungi, o desenvolvimento do GNL de Rovuma, liderado pela ExxonMobil, deverá chegar a uma decisão final de investimento em 2026.

3.3. Nampula

A província de Nampula é a mais populosa de Moçambique. Em 2025, a província contava com quase 7 milhões de habitantes, ou seja, cerca de 20% da população moçambicana (INE, 2023). A economia de Nampula contribuiu com aproximadamente 14% do PIB nacional de Moçambique em 2021 (Anuários Estatísticos do INE, 2021).

O sector agrícola domina a economia de Nampula, principalmente através da agricultura de subsistência, mas com uma produção notável de culturas de rendimento. O cultivo comercial inclui castanhas de caju (das quais Nampula é o principal produtor do país), algodão, sementes de sésamo e tabaco. Estas culturas são cultivadas tanto por pequenos agricultores como por explorações agrícolas comerciais de maior dimensão.

A complementar a agricultura, a pesca artesanal ao longo dos distritos costeiros de Nampula (Angoche, Moma e outros) representa um importante subsector para o emprego, a geração de rendimentos e a segurança alimentar. Tanto os pescadores artesanais como algumas empresas de pesca semi-industrial exploram os recursos marinhos para consumo local e para os mercados de exportação, em particular o camarão.

A indústria extractiva surgiu como um importante motor económico, sobretudo através da exploração de areias minerais pesadas em Moma. Os desenvolvimentos recentes no sector petrolífero incluem a aprovação pelo Governo de um contrato de concessão para exploração e produção na Área Offshore Angoche A6-C (Club of Mozambique, 2024).

O sector dos transportes e da logística contribui para o emprego formal através do Corredor de Desenvolvimento do Norte (CDN) e das autoridades portuárias, particularmente em Nacala e ao longo da linha ferroviária. Embora de menor escala, as empresas de transformação na cidade de Nampula, incluindo oficinas têxteis e empresas de alimentos e bebidas, também proporcionam oportunidades de emprego formal.

Os desenvolvimentos económicos recentes incluem investimentos em infra-estruturas, tais como melhorias no Porto de Nacala e projectos de reabilitação rodoviária que reforçaram a conectividade entre as zonas agrícolas e os mercados (USAID, 2018), bem como o projecto de transmissão de energia Chimuará-Nacala, que incluirá aproximadamente 460 quilómetros de novas linhas de transmissão e subestações, podendo catalisar um maior desenvolvimento económico na região (Gridworks: Gridworks Development Partners, s.d.).

4. POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS PARA O NORTE E PARA O EMPREGO JUVENIL

O emprego juvenil é uma prioridade máxima para o Governo de Moçambique, tal como o desenvolvimento das três províncias do norte. As principais prioridades, políticas e iniciativas institucionais do Governo que influenciam o emprego juvenil e o desenvolvimento nas províncias do norte estão definidas em quadros políticos nacionais e regionais — nomeadamente a Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2025–2044 (ENDE), a Agência de Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN), o Plano de Reconstrução de Cabo Delgado e o Programa de Resiliência e Desenvolvimento Integrado do Norte de Moçambique (PREDIN). Em conjunto, estas iniciativas ilustram os esforços estratégicos do Governo para promover o crescimento inclusivo, criar oportunidades de emprego para os jovens e abordar os factores socioeconómicos que contribuem para a instabilidade no Norte. Analisamos, em seguida, o escopo de alguns destes documentos de política governamental e sua relação com o emprego jovem.

A Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2025–2044 de Moçambique (ENDE) coloca o emprego juvenil no centro da sua visão de desenvolvimento a longo prazo. Reconhecendo que mais de 33% dos jovens com idades entre os 15 e os 24 anos não estão a estudar, a trabalhar nem a receber formação (NEET), a estratégia identifica a integração dos jovens no mercado de trabalho como um desafio crítico e, simultaneamente, uma oportunidade transformadora. Um pilar central da ENDE — a Transformação Estrutural da Economia — articula-se em torno da criação de emprego. A estratégia estabelece a meta de reduzir a taxa de desemprego nacional de 18,4% para 7,5% até 2044. Alcançar este objectivo requer uma mudança significativa na estrutura do emprego, uma vez que mais de 75% da actual força de trabalho se concentra na agricultura de baixa produtividade. A ENDE promove a diversificação económica — particularmente na agricultura, indústria, infra-estruturas e turismo — como um caminho para expandir as oportunidades de emprego digno para os jovens. Os sistemas de educação e formação são identificados como facilitadores essenciais. O ENDE salienta a necessidade urgente de alinhar os programas de educação e formação profissional com as exigências reais do mercado de trabalho. A educação de baixa qualidade — evidenciada por rácios aluno-professor de 64:1 nas escolas primárias — é citada como um obstáculo à empregabilidade dos jovens. O investimento substancial na melhoria do ensino, na relevância dos currículos e no acesso ao desenvolvimento de competências profissionais é, por isso, uma prioridade. No âmbito do pilar «Transformação Social e Demográfica», o ENDE compromete-se a investir aproximadamente 23,9 mil milhões de dólares para reforçar o capital humano, com foco na educação, na saúde e no desenvolvimento dos jovens. Este investimento reconhece os jovens como um dividendo demográfico essencial para o crescimento inclusivo e a estabilidade nacional.

O ENDE 2025–2044 aborda o emprego juvenil como uma prioridade intersectorial, combinando reformas do mercado de trabalho, modernização do sistema educativo e uma ampla transformação económica para construir um futuro mais inclusivo e produtivo para a população jovem de Moçambique (Governo de Moçambique, 2025). O Governo de Moçambique desenvolveu uma série de políticas e instituições específicas para apoiar as três províncias do norte e para abordar a questão do emprego juvenil.

Em 2020, foi criada a Agência para o Desenvolvimento Integrado do Norte (ADIN) como uma instituição pública com autonomia jurídica e administrativa, operando sob a supervisão do Conselho de Ministros. A sua missão principal é coordenar e promover o desenvolvimento socioeconómico integrado nas províncias do norte de Cabo Delgado, Niassa e Nampula, para tornar o desenvolvimento um instrumento de promoção do crescimento económico que restaure a paz, a segurança e a estabilidade na região norte. Enfrentar o desafio do emprego juvenil é uma das principais prioridades da ADIN, tal como estabelecido na sua Estratégia e Plano de Acção de 2021 (Governo de Moçambique, 2021).

O Plano de Reconstrução de Cabo Delgado, aprovado em 2021, coloca o emprego e a inclusão dos jovens no centro da recuperação pós-conflito. O plano visa reintegrar os jovens deslocados e afectados pelo conflito, expandindo o acesso à formação profissional, criando oportunidades de emprego e promovendo o empreendedorismo juvenil. Os principais objectivos incluem aumentar a participação dos jovens nos esforços de reconstrução, melhorar a empregabilidade através de formação profissional de curta duração e apoiar o desenvolvimento de microempresas através de kits de auto-emprego. Um objectivo central é reduzir a vulnerabilidade dos jovens ao extremismo violento, proporcionando alternativas socioeconómicas concretas.

O plano visa a formação de mais de 3.600 jovens em ofícios como agricultura, carpintaria, mecânica e canalização, e a criação de mais de 16.000 postos de trabalho temporários associados à reconstrução de infra-estruturas. Também distribuiu mais de 2.200 kits de emprego para fomentar o trabalho por conta própria e envolve directamente centenas de jovens em programas de construção e de «formação através da produção». Estrategicamente, o plano adopta uma abordagem localizada, inclusiva e colaborativa, implementada em parceria com actores de desenvolvimento, incluindo a UNOPS, o Banco Mundial e a UE. Dá prioridade aos jovens, às mulheres e às comunidades deslocadas para promover a coesão social e construir uma economia pós-crise mais resiliente e equitativa em Cabo Delgado (República de Moçambique, 2021).

O Programa de Resiliência e Desenvolvimento Integrado do Norte de Moçambique (PREDIN), aprovado em 2022, considera a inclusão e o emprego dos jovens como elementos centrais para a consolidação da paz e a resiliência no norte de Moçambique. A estratégia reconhece que os jovens são afectados de forma desproporcional pela exclusão socioeconómica, pela falta de meios de subsistência e pela participação política limitada — condições que aumentam a sua vulnerabilidade ao recrutamento por grupos extremistas.

Para enfrentar estes desafios, o PREDIN dá prioridade ao fortalecimento económico dos jovens através de um acesso alargado a oportunidades geradoras de rendimento e ao desenvolvimento de competências. Identifica sectores como a mineração artesanal, onde muitos jovens já estão activos, como necessitando de formalização e apoio para se tornarem fontes de emprego mais seguras e sustentáveis. O programa também apoia intervenções comunitárias que oferecem percursos alternativos, tais como programas de trabalho comunitário remunerado, formação profissional e infra-estruturas locais, concebidos para reduzir a marginalização dos jovens e reforçar a resiliência. O desenvolvimento do capital humano, incluindo a melhoria dos serviços de educação e saúde para os jovens, é enquadrado como um pilar fundamental para alcançar a estabilidade regional a longo prazo e o crescimento inclusivo (Governo de Moçambique, 2022).

As iniciativas governamentais no norte de Moçambique reflectem um forte compromisso em colocar os jovens no centro dos esforços de desenvolvimento e estabilidade regionais. A eficácia destas políticas depende do grau de alinhamento com as necessidades e circunstâncias reais dos jovens. A secção seguinte explora estas realidades, analisando as características demográficas e socioeconómicas dos jovens no norte de Moçambique, fornecendo um contexto para compreender os seus desafios e oportunidades de emprego.

5. JUVENTUDE NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE

Com base na análise da secção anterior sobre as prioridades e iniciativas governamentais relacionadas com o emprego juvenil, esta secção examina as características da população jovem nas três províncias do norte de Moçambique: Niassa, Cabo Delgado e Nampula. Explora as tendências demográficas, os níveis de escolaridade e o acesso a oportunidades de aprendizagem e formação, bem como a transição da educação para o trabalho. Ao analisar estes factores, a secção destaca as condições estruturais que moldam as perspectivas de emprego e empreendedorismo dos jovens no Norte.

5.1. Dimensão da população jovem nas três províncias do norte

O norte de Moçambique tem uma população muito jovem. Em 2025, estimava-se que existissem 4,2 milhões de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos no norte de Moçambique, e este número está a crescer. Até 2030, prevê-se que o número de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos seja de 5,3 milhões e, até 2035, de 5,9 milhões (INE, 2023).

Em cada uma das três províncias do norte, a população com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos representa actualmente cerca de um terço da população total. Nampula é a província mais populosa de Moçambique. A dimensão da sua população jovem com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos é mais do dobro da das outras duas províncias do norte combinadas.

Actualmente, a idade mediana nas três províncias é inferior a 18 anos, o que significa que mais de metade da população é menor de idade, necessita de educação e está prestes a entrar no mercado de trabalho nas próximas duas décadas. Com base nas projecções demográficas publicadas pelo INE, estima-se que, nos próximos cinco anos, uma média de aproximadamente 380 000 jovens por ano entre na força de trabalho no norte de Moçambique.

Tabela 2: Dados demográficos dos jovens que vivem nas três províncias do norte em 2025

	Niassa	Cabo Delgado	Nampula
População com idades entre os 15 e os 34 anos	804,000	967,000	2,380,000
Idade média na província	15.8	17.5	16.9
Percentagem da população total com menos de 35 anos	82%	77%	79%
Percentagem de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos que vivem em zonas rurais	70.8%	73%	62%

Fonte: Instituto Nacional de Estatística: *Projecções da População 2017 – 2050, arredondadas*

Nas três províncias, a maioria da população jovem vive em zonas rurais. Nampula tem uma população comparativamente mais urbana do que as outras duas províncias do norte. É importante notar isto, uma vez que tem impacto no acesso à educação e às oportunidades de emprego.

Nas zonas rurais, as crianças vivem frequentemente longe das escolas, especialmente das escolas secundárias, o que limita a sua capacidade de frequentar a escola. As zonas urbanas oferecem melhor acesso às escolas, à formação profissional e a empregos fora do sector agrícola.

5.2. Educação

A educação é um fator-chave para obter emprego ou ter sucesso como trabalhador por conta própria. Os níveis de educação formal alcançados são relevantes para o emprego, tal como as competências técnicas e sociais. Um melhor nível de educação permite um melhor acesso ao emprego remunerado (público e privado). Em Moçambique, um melhor nível de educação está associado a uma diminuição da percentagem de empregos na agricultura e em empresas domésticas. Os empregos assalariados nos sectores público e privado são mais prováveis de serem empregos formais, de boa qualidade e com rendimentos mais elevados (Lachler & Walker, 2018).

A Tabela 3 mostra a percentagem da população com idades entre os 15 e os 35 anos de cada província, por nível de qualificação concluída, a partir de 2022, com base em dados do INE. Como se pode ver, apenas cerca de 1,3% da população com idades entre os 18 e os 35 anos no norte de Moçambique (ou cerca de 36 000 pessoas) possui qualificações universitárias ou de EFP. Estas são as qualificações geralmente exigidas para o trabalho em empregos qualificados ou semiquualificados em empresas formais.

Aproximadamente 43% (ou cerca de 1,2 milhões) dos jovens entre os 18 e os 35 anos concluíram o ensino básico ou secundário e, por isso, provavelmente possuem qualificações e/ou literacia suficiente para se candidatarem a empregos formais não qualificados e ao empreendedorismo informal, ou têm níveis de escolaridade que lhes permitem frequentar formação e educação adicionais para aumentar as suas aptidões e competências.

Mais de 50% dos jovens entre os 18 e os 35 anos no norte de Moçambique não concluíram o ensino básico e, por isso, provavelmente carecem das competências básicas de literacia e numeracia que são facilitadoras do emprego ou do empreendedorismo. Embora os níveis de literacia e de conclusão do ensino básico sejam mais baixos em Cabo Delgado, em termos de números absolutos, o problema da falta de literacia e numeracia básicas é particularmente grave na província de Nampula devido à sua grande população, onde, em 2022, mais de 750 000 jovens entre os 18 e os 35 anos não tinham concluído o ensino básico.

Tabela 3: Percentagem estimada da população com idades compreendidas entre os 15 e os 35 anos, por nível de escolaridade mais elevado concluído em 2022, por província

Nível de escolaridade mais elevado concluído	Niassa	Cabo Delgado	Nampula*
Qualificação universitária	0.6%	0.5%	0.5%
Qualificação como professor do ensino básico	0.1%	0.4%	0.2%
EFTP (Técnico Médio)	0.5%	0.2%	0.5%
EFTP (Técnico Básico)	0.1%	0.03%	0.1%
Percentagem total de pessoas cujo nível de escolaridade mais elevado é o ensino superior	1.3%	1.1%	1.3%
Concluiu o 12.º ano	7%	6.4%	7.1%
Concluiu o 10.º ano	5.4%	6.1%	6.6%
% total cujo nível mais elevado é o ensino secundário	12.4%	12.5%	13.7%
Concluiu o 7.º ano	15.6%	12.6%	16%
Concluiu o 5.º ano	12.7%	12.9%	15.3%
% total cujo nível mais elevado é o ensino básico	28.3%	25.5%	31.3%
Frequentou a escola primária, mas não concluiu o 5.º ano	22.6%	16.7%	24.8%
Nunca frequentou a escola ou não tem a certeza se a concluiu	35.4%	44.2%	28.8%
% total sem qualificações escolares	58%	60.9%	53.6%

Fonte: Cálculos próprios com base em informações obtidas do Instituto Nacional de Estatística, com base em dados do Inquérito ao Orçamento Familiar, 2023

*Note-se que em Nampula, para além das qualificações aqui enumeradas, há também 0,03% com qualificação de Técnico Elementar e 0,1% com alfabetização de adultos concluída.

Vale a pena referir que, em Moçambique, existem diferenças significativas entre as populações urbanas e rurais. A nível nacional, as populações urbanas tendem a ter melhor acesso a instituições de ensino e, conseqüentemente, níveis mais elevados de escolaridade.

Em 2022, 64,5% da população rural nunca frequentou a escola para além do 5.º ano e apenas 0,5% frequentou algum tipo de ensino pós-secundário, enquanto quase dois terços da população urbana frequentaram a escola para além do 5.º ano e 5,6% da população urbana frequentaram o ensino pós-secundário. Nas três províncias do norte, a população é predominantemente rural, com mais de 70% a viver em zonas rurais em Niassa e Cabo Delgado, e 62% em Nampula (INE, 2023).

É provável que os níveis de qualificações mais baixos se encontrem entre os jovens desta população rural, particularmente entre as mulheres jovens. Por outro lado, é provável que os níveis de qualificações mais elevados se encontrem entre os jovens urbanos, que estão, por isso, em melhor posição para aproveitar as oportunidades de emprego e empreendedorismo na economia formal e informal.

5.3. Analfabetismo

A alfabetização é uma competência fundamental para o emprego ou o empreendedorismo, seja na economia formal ou informal. Infelizmente, o Norte é a região de Moçambique com as taxas mais elevadas de analfabetismo. Cabo Delgado é a província com o nível mais elevado de analfabetismo em Moçambique, seguida de Nampula e Niassa (Instituto Nacional de Estatística, 2023). Os níveis de analfabetismo são particularmente elevados entre as mulheres, como se pode ver na Tabela 4.

Tabela 4: Taxas de analfabetismo da população com 15 anos ou mais em 2022, por província

Taxa de analfabetismo	Niassa	Cabo Delgado	Nampula
População total com 15 anos ou mais	50.7%	61.1%	51.8%
Mulheres com 15 anos ou mais	62.2%	74.5%	65.4%
Homens com 15 anos ou mais	37.6%	46.8%	37.5%

Fonte: Inquérito ao Orçamento Familiar, 2023

5.4. Ensino superior – caminho para empregos formais

Os empregadores formais preferem contratar jovens com ensino pós-secundário para muitos cargos. (Este assunto será abordado com mais pormenor na Secção 7.4). Em Moçambique, o ensino pós-secundário pode ser obtido através de estudos numa universidade ou da frequência de um curso de formação profissional num Instituto de EFP. Além disso, existem Centros de Formação Profissional (CFPs) que oferecem cursos de curta duração, com uma duração entre 3 e 12 meses.

Os requisitos de acesso ao ensino superior e ao TVET em Moçambique constituem uma barreira para muitos jovens. A Tabela 5 abaixo mostra os requisitos académicos que os candidatos devem cumprir para os diferentes percursos educativos. Como vimos acima na Tabela 3, menos de um terço de todas as crianças no Norte concluem o ensino básico. Menos de 15% concluem o 10.º ano, menos de 10% concluem o 12.º ano. Isto significa que menos de 15% dos jovens no Norte cumprem os requisitos de admissão para os institutos de EFP, e uma percentagem ainda mais baixa cumpre os requisitos para ingressar no ensino superior. Além disso, o acesso é limitado pela capacidade de pagar as propinas e o custo de vida durante os estudos.

Tabela 5: Requisitos para aceder ao ensino universitário ou ao ensino e formação profissional

	CFP CO (Certificado de Formação Profissional)	CFP CV1-2 (Certificado de formação profissional)	Instituto de EFP CV3-5	Ensino Superior (Universidade)
Requisitos académicos mínimos	Conclusão do ensino básico ou experiência profissional equivalente	Ensino básico concluído (para a maioria dos cursos; alguns exigem a conclusão do 10.º ano)	Conclusão do ensino secundário inferior (10.º ano)	Conclusão do ensino secundário superior (12.º ano)
Outros requisitos de admissão			EExame de admissão	Exame de admissão

No Norte, existem actualmente três universidades principais em cada província (Universidade Rovuma, Universidade Lúrio e Universidade Católica de Moçambique). Existem igualmente universidades em fase de consolidação e expansão na região, designadamente, Universidade Mussa Bin Bique, Universidade Iris, Universidade Alberto Chipande e Universidade Aberta ISCED/UNISCED. Existem 30 institutos de ensino e formação profissional (6 em Niassa, 8 em Cabo Delgado, 16 em Nampula) e 7 centros de formação profissional públicos, bem como vários centros de formação profissional privados.

O número de licenciados universitários no Norte em 2020 (os dados mais recentes disponíveis) foi de 5,209 (Niassa: 1,311, Cabo Delgado: 812, Nampula: 3,086). Os dados sobre o número de diplomados do EFP por província não estão disponíveis ao público. No entanto, o número estimado de diplomados de institutos de EFP com certificações CV 5 no Norte por ano é actualmente de aproximadamente 3.500 por ano.

No total, estima-se que 7.000 a 10.000 jovens concluam algum tipo de ensino pós-secundário todos os anos no Norte e, posteriormente, procurem oportunidades de emprego.

5.5. Transição para o trabalho

A transição para o trabalho, mesmo para jovens com qualificações de ensino pós-secundário, é um desafio no Norte. A nível nacional, o desemprego tende a ser mais elevado entre as pessoas cujo nível de escolaridade mais elevado é o ensino secundário, que tendem a ser mais numerosas nas zonas urbanas.

Os níveis mais baixos de desemprego tendem a verificar-se entre aqueles que se encontram nos dois extremos dos níveis de escolaridade: os níveis mais baixos de desemprego verificam-se entre as pessoas que nunca frequentaram a escola, porque tendem a trabalhar principalmente na agricultura de subsistência e, por isso, não são consideradas desempregadas; os segundos níveis mais baixos de desemprego verificam-se entre as pessoas com qualificações pós-secundárias (incluindo universitárias ou de EFP) (INE, 2023). Apesar disso, mesmo as pessoas com qualificações pós-secundárias enfrentam dificuldades em encontrar emprego ou em exercer uma actividade por conta própria.

Dois estudos realizados pela UNU-WIDER sobre a transição da educação para o emprego de estudantes universitários e de TVET em Moçambique mostraram que os licenciados tinham dificuldade em encontrar «bons empregos» (Jones, Santos, & Xirinda, 2019) (Jones, Santos, & Xirinda, 2021).

Num estudo de acompanhamento de 2025 (ainda não publicado), verificou-se que, 5 anos após o estudo inicial, 89% dos estudantes universitários estavam a trabalhar e 76% deles tinham um emprego estável, enquanto que, entre os licenciados do ensino profissional e técnico (TVET), 70% estavam a trabalhar, mas 30% apenas em empregos ocasionais, indicando que a transição para o trabalho é mais fácil para os licenciados universitários do que para os licenciados do TVET.

Este estudo de acompanhamento levanta a questão de por que razão a transição para o trabalho é tão lenta para estes jovens relativamente altamente qualificados e o que pode ser feito para melhorar a sua transição para empregos de qualidade. Evidências do programa MozYouth sugerem que os estágios profissionais são uma boa forma de ajudar os jovens a garantir cargos permanentes mais rapidamente do que o fariam de outra forma, ao mesmo tempo que ajudam os empregadores a recrutar talentos em início de carreira.

Não estão disponíveis estudos ou dados recentes sobre a transição para o mercado de trabalho da grande maioria dos jovens sem qualificações pós-secundárias formais. É provável que a maioria dos jovens sem qualificações pós-secundárias formais encontre meios de subsistência na economia informal, muitas vezes como parte de um portfólio diversificado de actividades económicas nas suas famílias. Existem algumas iniciativas para facilitar a aprendizagem informal em Cabo Delgado e Nampula, mas ainda não foram publicados dados ou estatísticas a este respeito. Esta é uma área que beneficiaria de mais investigação.

Em resumo, a população jovem no norte de Moçambique é numerosa, cresce rapidamente e caracteriza-se por baixos níveis de escolaridade e acesso limitado à formação profissional e ao emprego formal. Estas limitações estruturais moldam as oportunidades disponíveis para os jovens e influenciam as suas escolhas e expectativas para o futuro. A secção seguinte passa destas condições objectivas para as perspectivas dos próprios jovens, explorando as suas aspirações, prioridades e opiniões sobre o que precisam para construir meios de subsistência significativos e sustentáveis.

6. ASPIRAÇÕES DOS JOVENS

Para complementar a análise sobre o panorama de políticas e programas descrito acima, este estudo realizou entrevistas semiestruturadas realizadas com seis jovens das três províncias do norte de Moçambique (18 indivíduos no total): Niassa, Nampula e Cabo Delgado. As entrevistas foram concebidas para captar as perspectivas dos jovens sobre o que constitui um «bom emprego», os percursos de emprego e subsistência a que aspiram e as barreiras que moldam as suas decisões em torno da educação, formação, procura de emprego e trabalho por conta própria. Embora os participantes representassem diferentes idades e níveis de escolaridade, os seus relatos revelam padrões recorrentes que ajudam a situar as aspirações dos jovens no contexto das realidades do mercado de trabalho do norte.

Ao longo das entrevistas, uma conclusão consistente é que os jovens definem um «bom emprego» principalmente em termos de estabilidade e previsibilidade de rendimentos, frequentemente associados a um contrato formal, pagamentos salariais regulares e condições de trabalho dignas.

Nos casos em que o emprego formal era visto como inacessível, as aspirações deslocavam-se frequentemente para ofícios práticos e especializados e para o trabalho por conta própria (por exemplo, electricidade, canalização, mecânica, pequeno comércio/venda em mercados, avicultura ou outras actividades de pequenos negócios), reflectindo um desejo de meios de subsistência que possam gerar rendimentos fiáveis sem exigir percursos académicos prolongados.

Quando as vias formais pareciam menos acessíveis, as aspirações orientavam-se frequentemente para actividades geradoras de rendimento de curto prazo, tais como trabalhos de electricidade, canalização, mecânica, reparação de equipamentos informáticos ou telefónicos, venda em mercados e pequeno comércio, avicultura e outras actividades de pequenos negócios, reflectindo uma preferência por meios de subsistência capazes de gerar rendimentos fiáveis sem percursos académicos prolongados.

Ao longo das entrevistas, os jovens descrevem repetidamente que as suas aspirações são limitadas por uma série de obstáculos familiares, começando pelas limitações financeiras, seguidas do acesso limitado à formação ou qualificações e, por fim, pelas expectativas dos empregadores quanto a experiência que é difícil de adquirir sem uma oportunidade inicial. Estes padrões ajudam a explicar por que razão muitos jovens descrevem recorrer a actividades de sobrevivência a curto prazo, mesmo quando têm aspirações profissionais a longo prazo. As entrevistas também mostram que os obstáculos não são apenas económicos ou educacionais, mas também administrativos. Para alguns jovens, a documentação e os requisitos burocráticos determinam se podem inscrever-se, fazer exames ou aceder a percursos formais. Vários candidatos afirmaram que não ter uma certidão de nascimento (cédula pessoal) cria uma barreira ao acesso à educação.

Várias entrevistas destacam que o regresso à escola ou a continuidade da formação são moldados pela pressão social e pelas responsabilidades familiares, e não apenas pela motivação individual. Sentimentos de vergonha em relação à idade, à gravidez e aos cuidados infantis, bem como as expectativas de contribuir para o sustento da família, surgem repetidamente como razões pelas quais os percursos educativos longos parecem difíceis de manter. Na prática, estas pressões empurram frequentemente as aspirações para percursos mais curtos que permitem a geração de rendimentos mais cedo.

Um tema notável é a crença de que o acesso ao emprego é moldado pela transparência limitada, pela corrupção e pela importância das redes de contactos pessoais, o que pode enfraquecer a confiança em percursos baseados no mérito. Esta percepção influencia as aspirações, fazendo com que o emprego formal pareça incerto, e ajuda a explicar por que razão o trabalho por conta própria é frequentemente tratado como uma alternativa séria, em vez de uma opção de recurso.

A participação nos programas parece desigual, em grande parte porque a sensibilização e o acesso são desiguais. Muitos jovens referiram ter ouvido falar de iniciativas de empregabilidade juvenil na sua província ou distrito, mas muito menos tinham sido efectivamente seleccionados ou apoiados através delas. 8 em cada 18 candidatos descreveram ter participado ou beneficiado de um programa estruturado de empregabilidade, e outros conseguiram nomear ou descrever programas que tinham visto ou de que tinham ouvido falar. Esta discrepância entre o conhecimento geral e a participação efectiva sugere uma oportunidade para reforçar o marketing e a divulgação, particularmente através de canais que alcancem jovens que ainda não estão ligados a instituições formais ou a fluxos de informação online.

Quando os jovens falam sobre o que melhoraria as suas perspectivas, voltam frequentemente a um pequeno conjunto de competências facilitadoras. A formação prática e a competência técnica são frequentemente enfatizadas, a par da comunicação em português e, para alguns, das competências digitais. Estas necessidades de competências são enquadradas em termos funcionais, como ferramentas necessárias para aceder a oportunidades e desempenhar eficazmente as funções uma vez empregados.

7. EMPREGO NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE

Na sequência da discussão da secção anterior sobre as aspirações dos jovens, esta secção examina a estrutura e a dinâmica do mercado de trabalho nas três províncias do norte de Moçambique — Niassa, Cabo Delgado e Nampula. Apresenta uma visão geral dos padrões de emprego existentes, distinguindo entre trabalho formal e informal, e analisa os sectores e tipos de empregos que actualmente dominam a economia regional.

A secção explora também as perspectivas de criação de emprego, as competências exigidas pelos empregadores e os mecanismos através dos quais o recrutamento ocorre. O mapeamento destas características fornece uma base para compreender as oportunidades e os constrangimentos que os jovens enfrentam ao procurarem entrar e ter sucesso no mercado de trabalho do norte de Moçambique.

7.1. O mercado de trabalho em Moçambique

O mercado de trabalho moçambicano caracteriza-se por poucos empregos formais, numerosos empregos informais e baixos salários. Estima-se que apenas cerca de 1 a 1,5 milhões de moçambicanos trabalhem num emprego formal. Moçambique tem uma população de 34 milhões de habitantes e uma força de trabalho de 15,2 milhões (Banco Mundial, 2025), dos quais aproximadamente 5,68 milhões no Norte. Ao longo do último ano, Moçambique passou por uma série de acontecimentos que tiveram um impacto negativo no número de empregos no país. No último trimestre de 2024, a agitação civil, desencadeada por resultados eleitorais contestados, levou a um abrupto abrandamento económico. Os protestos resultaram na destruição de infraestruturas e de stocks das empresas, especialmente nas cidades, e na perturbação das cadeias de abastecimento devido à restrição da circulação de bens e pessoas. A esta situação juntaram-se dois ciclones (Chido e Jude) e chuvas irregulares, que afetaram particularmente o Norte. Além disso, as empresas enfrentaram problemas de acesso à moeda estrangeira. Em conjunto, isto resultou em recuos económicos, particularmente nos sectores do turismo, da agricultura, da indústria transformadora e dos transportes, e na perda de cerca de 16 000 postos de trabalho formais no sector privado a nível nacional (CTA, 2025). Em Fevereiro de 2025, as empresas começaram a recuperar (Standard Bank, 2025) e, desde então, tem-se verificado um crescimento modesto no emprego.

7.2. Empregos existentes no Norte

A maioria da população empregada em Moçambique trabalha em actividades agrícolas. Como se pode ver na tabela 6 abaixo, isto também se verifica nas três províncias do norte: Niassa, Cabo Delgado e Nampula.

A Tabela 6, com dados recolhidos pelo Instituto Nacional de Estatística no seu Inquérito aos Agregados Familiares de 2022, mostra a percentagem da população empregada por sector de actividade, incluindo o trabalho formal e informal. Nas três províncias, mais de 80% da população trabalha na agricultura, silvicultura e pesca.

Tabela 6: Actividade económica da população empregada das províncias de Niassa, Cabo Delgado e Nampula em 2022

	Niassa	Cabo Delgado	Nampula
Agricultura, silvicultura e pesca	89,4%	86,2%	84,5%
Mineração e Sectores Extractivos	0%	1,3%	0,5%
Indústria transformadora	0,7%	1,8%	2%
Energia	0%	0%	0%
Construção	0,5%	0,5%	0,8%
Transportes e Comunicações	0,6%	0,9%	1%
Comércio e Finanças	4%	3,9%	6,3%
Serviços Administrativos	1,1%	0,9%	0,6%
Outros serviços	3,6%	4,7%	4,1%
Desconhecido	0%	0%	0,1%
Total²	99,9	100,2%	99,9%
Número absoluto de indivíduos na população activa (arredondado)	646 800	944 600	2 165 600

Fonte: Instituto Nacional de Estatística: Inquérito ao Orçamento Familiar, 2023

A Tabela 6 não apresenta a repartição entre trabalho informal e formal, mas com base no relatório de 2023 do Banco Mundial sobre a Avaliação da Pobreza em Moçambique (Banco Mundial, 2023), estimamos que uma proporção significativa das actividades nos sectores da agricultura, silvicultura e pesca seja informal.

O relatório do Banco Mundial salienta que nas indústrias extractivas, na indústria transformadora, na construção e no comércio e finanças existe também uma percentagem de 65 a 75 por cento de trabalhadores por conta própria (sem empregados), sendo provável que grande parte destes seja informal. O sector informal proporciona a maioria dos empregos no Norte. A Tabela 7 abaixo, com dados do INE recolhidos no seu inquérito aos agregados familiares de 2022, mostra a actividade económica da população empregada de Niassa, Cabo Delgado e Nampula, por tipo de empregador. Mais de 70% das pessoas nas três províncias são «trabalhadores por conta própria sem empregados», e a segunda maior actividade económica nas três províncias é «trabalho para um familiar sem remuneração».

Grande parte da actividade nestes dois tipos de trabalho é provavelmente informal. Nas três províncias, isto significa que 80-90% dos empregos são provavelmente informais. A nível nacional, quase 60% das pessoas que trabalham em empresas informais são mulheres, sendo estas, por conseguinte, afectadas de forma desproporcional pelas más condições de trabalho e pelos baixos salários que acompanham o trabalho informal (Banco Mundial, 2023).

É importante compreender que muitas pessoas que trabalham informalmente não têm apenas um «emprego», mas que os indivíduos e as famílias protegem-se do risco económico através de um conjunto diversificado de actividades económicas, incluindo, por exemplo, o comércio, os serviços e a agricultura de subsistência. Mesmo nos agregados familiares com indivíduos que têm empregos formais, o rendimento é frequentemente complementado por actividades informais, como a agricultura de subsistência.

Tabela 7: Actividade económica da população empregada de Niassa, Cabo Delgado e Nampula, por tipo de empregador, 2022

	Niassa	Cabo Delgado	Nampula
Administração Pública	3,8%	3,4%	2,4%
Autoridades locais	0,1%	0,2%	0,1%
Empresa estatal	0,1%	0%	0,1%
Organização internacional/Embaixada	-	0%	-
Empresa do sector privado	1,6%	2,5%	3,8%
Cooperativa	-	0%	0,2%
ONG/Organização sem fins lucrativos	0,1%	0,3%	0,1%
Famílias particulares	0,2%	0,1%	0,5%
Trabalhadores por conta própria com empregados	0,9%	0,3%	1,4%
Trabalhadores por conta própria sem empregados	72,9%	87,8%	80,8%
Trabalho para um familiar sem remuneração	20,4%	5,4%	10,7%
Total ³	100,1%	100%	100,1%
Número absoluto de indivíduos (arredondado)	646.800	944.600	2.165.600

Fonte: Instituto Nacional de Estatística: Inquérito ao Orçamento Familiar, 2023

O emprego nos serviços (na Tabela 6) consiste principalmente em trabalho assalariado no sector público, no sector privado e na administração local. O sector público é um importante empregador em Moçambique, e muitos jovens moçambicanos aspiram a trabalhar na administração pública ou local. Os empregos neste sector incluem professores e profissionais de saúde.

Com base nos dados da Tabela 7, é possível calcular o número aproximado de pessoas que trabalham na administração pública ou na administração local: no Niassa, este número é de aproximadamente 25 000 pessoas, em Cabo Delgado de aproximadamente 34 000 e em Nampula de aproximadamente 54 000. As novas contratações no sector público estão actualmente restringidas devido aos limites da massa salarial do sector público, ao abrigo do acordo de Moçambique com o FMI, e a criação de novos empregos neste sector deverá ser limitada nos próximos anos.

² Os números publicados pelo INE não somam exactamente 100%, provavelmente devido ao arredondamento.

³ Os números publicados pelo INE não somam exactamente 100%, provavelmente devido ao arredondamento.

O sector privado no Norte oferece relativamente poucas oportunidades de emprego. A nível nacional, 7% da população com mais de 15 anos trabalha para empresas do sector privado (INE, 2023). Como se pode ver na Tabela 7 acima, a proporção nas três províncias do Norte é significativamente mais baixa, situando-se em 1,6% no Niassa, 2,5% em Cabo Delgado e 3,8% em Nampula. No entanto, é no sector privado formal que existe o maior potencial para a criação de empregos de boa qualidade a que os jovens aspiram. A secção seguinte irá, portanto, examinar os empregos do sector privado formal nas três províncias do norte com mais pormenor

7.3. Empregos no sector privado formal

A Tabela 8 apresenta o número de empregos no sector privado formal publicado pelo INE no anuário estatístico de cada província (Ficheiro de Unidades Estatísticas) para o ano de 2022, o último ano para o qual estes dados estão disponíveis.

É possível que o número de empregos tenha aumentado ou diminuído ligeiramente desde então, mas nas três províncias o número de empregos formais existentes em empresas formais é muito baixo, reflectindo o facto de que a maior parte da actividade económica é informal. É notável que exista um desequilíbrio de género acentuado, com as mulheres a ocuparem menos de um terço de todos os empregos formais existentes no sector privado. Nas três províncias, a percentagem de trabalhadoras aumenta à medida que a dimensão da empresa diminui.

Tabela 8: Empregos existentes no setor privado formal (incluindo empresas públicas) nas três províncias do norte em 2022

	Niassa	Cabo Delgado	Nampula	Total
Empregos em grandes empresas	1,317	4,345	8,906	14,568
Empregos em empresas de média dimensão	2,702	3,860	8,042	14,604
Empregos em pequenas empresas	3,052	2,754	25,367	31,173
Empregos em microempresas	9,525	15,590	19,415	44,530
Total de empregos no sector privado formal na província	16,596	26,549	61,730	104,875

Fonte: Instituto Nacional de Estatística: Ficheiro de Unidades Estatísticas, 2022

⁴ Moçambique classifica as empresas como grandes, médias, pequenas ou micro, de acordo com a seguinte definição: As grandes empresas têm mais de 100 empregados ou um volume de negócios superior a 160 milhões de MZN; As médias empresas têm entre 31 e 100 empregados ou um volume de negócios entre 30 e 160 milhões de MZN; As pequenas empresas têm entre 11 e 30 empregados ou um volume de negócios entre 3 e 30 milhões de MZN; As microempresas têm 10 ou menos funcionários e um volume de negócios inferior a 3 milhões de MZN.

Os níveis de emprego formal no sector privado, especialmente para Cabo Delgado, foram bastante influenciados pela paralisação do projecto Mozambique LNG (declaração de força maior) e o impacto dos ataques de grupos armados não estatais na região que resultaram na destruição de cerca de 4.965 empresas com prejuízos estimados em mais de 681 milhões de dólares. No total, o número estimado de empregos formais nas três províncias do norte de Moçambique situa-se actualmente entre 210 000 e 250 000, dos quais cerca de 113 000 pertencem ao sector público (onde a criação de novos empregos é limitada pelo acordo de Moçambique com o FMI).

7.4. Criação de novos empregos formais no setor privado nos próximos anos

Se partirmos do princípio de que o crescimento do emprego acompanha o crescimento do PIB, podemos estimar, com base nas previsões do Banco Mundial de um crescimento do PIB de 2,9% para 2025, que poderão ser criados entre 3 000 e 4 000 novos postos de trabalho no sector privado formal nas províncias do norte este ano. O crescimento do emprego poderá acelerar nos próximos anos. Existem alguns grandes projectos de investimento nas três províncias do norte, que se espera que permaneçam activos durante várias décadas, principalmente no sector dos recursos naturais (por exemplo, grafite, areias minerais e GNL). As empresas envolvidas nestes projectos e os seus fornecedores oferecem potencial de emprego para os jovens locais.

Os empregadores entrevistados para este estudo mostraram-se optimistas em termos de potencial de crescimento e criação de emprego no Norte. Em geral, a sua estimativa do número de novos postos de trabalho que irão criar nas suas empresas nos próximos dois anos aponta para um crescimento superior a 10% no emprego. No entanto, isto depende da estabilidade, da paz, da ausência de fenómenos climáticos adversos e do reinício dos projectos de GNL em Cabo Delgado.

38% de todos os empregadores entrevistados referiram o conflito em Cabo Delgado (e, recentemente, também no Niassa) como uma das três principais limitações para os seus negócios, enquanto 21% referiram a suspensão dos projectos de GNL. O recente reinício do projecto Mozambique LNG (Área 1) deverá, por isso, conduzir à criação de novos postos de trabalho em Cabo Delgado.

Espera-se que o projecto Mozambique LNG gere aproximadamente 5 000 postos de trabalho no pico das operações, bem como até 45 000 empregos indirectos através de funções em indústrias de apoio e serviços ligados ao projecto. O projecto Rovuma LNG (Área 4) poderá criar um número semelhante de empregos directos, embora os empregos indirectos possam sobrepor-se aos da Área 1.

Outras operações extractivas e mineiras também têm potencial para a criação de mais empregos: a mina de rubis de Moçambique, que emprega actualmente 1 300 pessoas, está a investir numa segunda unidade de processamento e deverá criar empregos adicionais. A mina de grafite de Ancuabe espera criar 650 novos empregos na sequência de um recente investimento chinês. O Terminal de Granéis de Pemba e os Portos de Cabo Delgado, que empregam actualmente 1 500 pessoas, têm potencial para criar mais 3 500 postos de trabalho. De acordo com o Banco Africano de Desenvolvimento, espera-se que o Corredor Pemba-Lichinga crie até 100 000 novos postos de trabalho, principalmente na agricultura e nas cadeias de valor associadas. Apesar de a economia ser predominantemente informal, existem, portanto, oportunidades de emprego formal a surgir no Norte.

Conforme exposto na secção 5.4, estima-se que 7 000 a 10 000 jovens por ano no Norte concluam qualificações que, em teoria, lhes permitem ocupar os postos de trabalho formais qualificados e semiquualificados que são criados.

Estima-se que o número de jovens que concluem os estudos exceda actualmente, ligeiramente, o número de vagas de emprego formais disponíveis. É importante capacitar os jovens para que se preparem para aproveitar as oportunidades de emprego que se avizinham, dotando-os das competências procuradas pelos empregadores, incluindo experiência prática, e facilitar a correspondência entre oportunidades de emprego e candidatos a emprego.

Para tal, é necessário compreender quais as competências que os empregadores procuram e como recrutam.

7.5. Competências exigidas pelo mercado de trabalho

Paradoxalmente, ao mesmo tempo que tem muito poucos empregos formais, Moçambique carece de profissionais qualificados para preencher as poucas vagas existentes. O Relatório de Competitividade Global de 2019 do Fórum Económico Mundial classifica Moçambique em 137.º lugar entre 141 países em termos de restrições existentes para fazer negócios, e em 139.º em termos de competências (Schwab, 2019).

As empresas demoram quase nove semanas a preencher vagas de gestão, oito para preencher vagas profissionais e cinco para cargos de nível técnico (Lachler & Walker, 2018). Então, que competências procuram realmente os empregadores formais em Moçambique? Para este estudo, foram entrevistadas 39 empresas do sector privado no Norte, a fim de compreender os seus requisitos.

As empresas recrutam colaboradores para desempenhar uma grande variedade de tarefas, que vão desde tarefas altamente qualificadas, como as realizadas por engenheiros, até trabalho não qualificado, como a descarga de carga de camiões. São, portanto, necessários vários níveis de competências para preencher os postos de trabalho formais disponíveis. Os empregadores formais entrevistados contratam para as seguintes categorias de emprego:

- **Empregos altamente qualificados:** pessoal administrativo com formação universitária e gestores com licenciaturas em áreas técnicas, científicas ou relacionadas com negócios, ou certificados técnicos CV5 de EFP. Para além do ensino pós-secundário, os empregadores procuram competências digitais, competências em língua inglesa e uma «boa atitude». Muitos empregadores exigem experiência profissional prévia para estas funções.
- **Empregos semiquualificados:** técnicos que tendem a possuir certificados CV5 em áreas técnicas ou em áreas profissionais, tais como electricidade ou mecânica (de máquinas, industrial, metalúrgica ou automóvel), que podem ser obtidos em institutos de TVET. Existem também algumas vagas para técnicos com certificados CV2, que podem ser obtidos em Centros de Formação, mas as oportunidades para pessoas sem um certificado CV5 são mais limitadas, especialmente se não tiverem experiência profissional prévia. Além das certificações técnicas, os empregadores salientam que procuram literacia, numeracia e, acima de tudo, uma «boa atitude». Muitos empregadores recebem estagiários de institutos técnicos ou através de programas de estágio profissional e, posteriormente, contratam alguns deles.

-
- **Empregos não qualificados:** os trabalhadores não qualificados são geralmente originários das comunidades locais e são contratados a tempo inteiro ou sazonalmente, sendo formados para tarefas específicas pelos empregadores. No sector agrícola, este é de longe o maior grupo de empregos, provavelmente devido à necessidade de mão-de-obra sazonal na agricultura. Os empregadores que entrevistámos salientaram que, em termos de competências e aptidões, procuram uma «boa atitude» (especialmente honestidade e fiabilidade). Alguns cargos não qualificados exigem força física, como o carregamento e descarregamento de camiões, e são, por isso, reservados aos homens. É de salientar que as empresas informais e os pequenos agricultores também contratam trabalhadores sazonais para a colheita e outras tarefas.

A Tabela 9 mostra as competências procuradas pelos empregadores entrevistados para este estudo em diferentes sectores económicos e as lacunas de competências identificadas pelos entrevistados.

Muitos empregadores afirmaram que, para a maioria dos cargos, contratam pessoas qualificadas ou semiqualificadas. Excepções notáveis são o sector da hotelaria, cargos sazonais e de campo na agricultura e alguns cargos na mineração e logística, que estão abertos a candidatos não qualificados.

Tabela 9: Competências exigidas e lacunas de competências identificadas pelos empregadores

Sector	Competências exigidas pelos empregadores	Lacuna de competências
Contabilidade	Licenciatura ou CV5 numa área relacionada	Sem lacuna de competências
Agricultura, Pecuária e Pescas	Para cargos técnicos e de liderança: diploma universitário ou TVET CV5 numa área relacionada ou CV2; para trabalhadores sazonais e de campo não qualificados (mas alguns empregadores exigem alfabetização)	Não há candidatos qualificados suficientes
Construção	CV5 de EFP em Construção	Não há lacunas de competências
Consultoria	Licenciatura, TVET CV5	Não há candidatos qualificados suficientes
Electricidade	Formação Profissional CV5 em electricidade	Os candidatos não possuem competências suficientes
Economia Verde	Licenciatura ou TVET CV5 na área ambiental ou social	Não há candidatos suficientes com as competências adequadas
Hotelaria	Não são necessárias qualificações académicas; boas competências de comunicação; experiência profissional no setor da hotelaria	Sem lacunas de competências
Serviços de TI	Licenciatura ou CV5 de EFP na área de TI	Os candidatos não possuem competências suficientes
Mineração e Sector Extractivo	Formação profissional (CV5) em área técnica, além de certificação para pessoal técnico e operadores de máquinas e instalações; mão de obra não qualificada para trabalhos sem máquinas e para a construção	Sem lacunas de competências
Transportes e Logística	Licenciatura ou TVET CV5 para cargos qualificados; carta de condução para cargos não qualificados; boas competências interpessoais	Os licenciados universitários carecem de competências práticas; há uma falta de competências de liderança
Serviço de Água	Competências de EFP em hidráulica	Não existem cursos de hidráulica

7.6. Recrutamento

Como é que os empregadores do Norte recrutam? 62% das empresas entrevistadas para este estudo afirmaram que publicam ofertas de emprego (online em sites, plataformas ou redes sociais, em jornais ou junto de instituições de ensino), 18% das empresas afirmaram que utilizam estágios como ferramenta de recrutamento (nenhuma destas empresas tinha mais de 50 funcionários), enquanto 34% das empresas afirmaram que utilizam alguma forma de boca-a-boca para recrutar novos colaboradores.

Muitas empresas utilizam uma combinação destes métodos, mas nenhuma empresa que tenha actualmente mais de 100 funcionários afirmou que recruta através do boca-a-boca. Foi notável que as PME com menos de 100 funcionários considerassem os estágios uma boa ferramenta de recrutamento, enquanto as grandes empresas ofereciam estágios para apoiar a formação de jovens, mas não afirmaram que os utilizam como ferramenta de recrutamento. Evidências empíricas sugerem que, tal como na maioria dos países, muitos postos de trabalho em Moçambique são preenchidos com base em redes de contactos ou pelo boca-a-boca. Existem também casos empíricos de práticas de recrutamento corruptas, em que, por exemplo, os candidatos subornam funcionários dos departamentos de recursos humanos para serem recrutados para os postos de trabalho. Estas práticas funcionam como uma barreira ao recrutamento de talentos com base no mérito.

Os líderes empresariais estão interessados em melhorar os seus processos de recrutamento, tal como o Governo de Moçambique, que, através do seu instituto nacional de emprego INEP, está a liderar esforços para resolver este problema, por exemplo, exigindo que os empregadores registem as vagas nos centros públicos de emprego.

Curiosamente, os empregadores entrevistados para este estudo expressaram uma preferência por contratar pessoas das comunidades vizinhas à localização da sua empresa, desde que possuíssem os níveis de competências necessários. As razões para esta preferência incluem o facto de a rotatividade de pessoal tender a ser menor se os amigos e familiares dos funcionários residirem localmente, em vez de noutras províncias.

Alguns empregadores também mencionaram que, ao contratar localmente, é mais provável que uma empresa seja vista como benéfica para a comunidade local, reduzindo assim o potencial de conflito entre a empresa e as comunidades circundantes. Isto revelou-se valioso para algumas empresas durante a agitação civil de 2024. As nossas entrevistas revelaram uma tendência das empresas para considerarem cada vez mais o «conteúdo local» como referindo-se a fornecedores de bens, serviços e mão-de-obra provenientes das comunidades circundantes, em vez de outras áreas de Moçambique.

Em resumo, o mercado de trabalho no norte de Moçambique caracteriza-se por um emprego formal limitado, uma elevada prevalência de trabalho informal e, em alguns sectores, um desajustamento entre as competências que os empregadores procuram e as que os jovens candidatos a emprego possuem. Embora os novos investimentos e os sectores emergentes tenham potencial para a criação de emprego, muitos jovens continuam a enfrentar obstáculos estruturais e práticos no acesso a um emprego digno. O próximo capítulo examina estas barreiras com maior profundidade e destaca iniciativas e soluções promissoras destinadas a ajudar os jovens a superá-las e a garantir meios de subsistência sustentáveis.

8. BARREIRAS AO EMPREGO JUVENIL E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

Quais são os principais obstáculos enfrentados pelos jovens? E que soluções existem para os superar? Com base na análise da secção anterior sobre o emprego e o mercado de trabalho no norte de Moçambique, esta secção explora as barreiras que impedem os jovens de aceder a um emprego digno e identifica exemplos promissores de abordagens para as superar. Examina as restrições estruturais, educativas, sociais e relacionadas com o género que limitam a empregabilidade dos jovens, a par de iniciativas que procuram dar resposta a estes desafios através do desenvolvimento de competências, do apoio ao empreendedorismo e de práticas inclusivas no local de trabalho. O capítulo destaca tanto os obstáculos sistémicos — tais como a criação limitada de emprego e a baixa qualidade da educação — como as inovações locais que demonstram como estes podem ser mitigados.

8.1. Disponibilidade de empregos formais

A principal barreira ao emprego é o número limitado de «bons empregos» (empregos formais) disponíveis. Como se viu na discussão sobre empregos acima, o número de empregos formais nas províncias do norte simplesmente não é muito elevado.

Estima-se que existam actualmente entre 210 000 e 250 000 empregos formais nas províncias do norte de Moçambique, e uma força de trabalho de cerca de 5,68 milhões de pessoas. Ao longo do próximo ano, estima-se que sejam criados 3 000 a 4 000 novos empregos no Norte. Se o crescimento económico continuar ou acelerar, o mesmo acontecerá com a taxa de criação de novos empregos, num cenário optimista em até 10% nos próximos anos.

Mas é claro que, no sector formal, o número de candidatos a emprego é muito superior ao número de oportunidades de emprego. Um factor-chave necessário para permitir o emprego dos jovens é, portanto, o crescimento económico, particularmente em sectores que têm potencial para empregar muitas pessoas (cf. “Industries without Smokestacks” (Newfarmer, Page, & Tarp, 2018).

O Parque Industrial de Beluluane

Criado em 2000 para apoiar a cadeia de valor da fábrica de alumínio da Mozal na província de Maputo, o Parque Industrial de Beluluane tem desempenhado um papel fundamental na geração de oportunidades de emprego para as comunidades circundantes, atraindo mais de 70 empresas nacionais e internacionais para se instalarem no parque. Isto levou à criação de mais de 12 000 postos de trabalho diretos na indústria transformadora, logística e serviços, ao mesmo tempo que estimulou o crescimento de pequenas e médias empresas na área, tanto no setor formal como no informal. Através de iniciativas de formação profissional e parcerias com instituições locais, o parque melhorou as competências e a empregabilidade da mão de obra. Além disso, os investimentos em infraestruturas do parque melhoraram o acesso a mercados e recursos, apoiando ainda mais a inclusão económica na região.

No norte de Moçambique, os motores do crescimento económico são, por um lado, a agricultura e, por outro, os grandes projectos extractivos e mineiros. Além disso, espera-se crescimento no sector dos transportes e da logística e no sector verde emergente (por exemplo, energias renováveis). Facilitar o crescimento do número de postos de trabalho nestas cadeias de valor deve ser uma prioridade (e isto reflecte-se na estratégia nacional de desenvolvimento de 20 anos do Governo de Moçambique, tal como descrito acima).

Os grandes projectos de investimento no norte de Moçambique são âncoras em cujas cadeias de valor podem ser criados muitos novos postos de trabalho, formais e informais. Isto deve ser apoiado por todas as partes interessadas com políticas e investimentos que facilitem o florescimento das cadeias de valor locais. Um exemplo de sucesso disto em Moçambique é o Parque Industrial de Beluluane.

8.2. Trabalho por conta própria

Uma vez que o sector formal não está a gerar empregos suficientes para empregar o grande número de jovens que estão a entrar na força de trabalho, a maioria deles terá de criar a sua própria actividade económica através do trabalho por conta própria, seja na economia formal ou informal. É, de facto, isto que está a acontecer hoje.

Grande parte desta actividade assume a forma de trabalho informal ocasional ou «biscates», geralmente serviços como o comércio, caracterizados por baixa produtividade, más condições e baixo potencial de crescimento, e, por vezes, ilegalidade. Estes tipos de actividade não são almejados pelos jovens e, geralmente, não lhes permitem desenvolver actividades económicas sustentáveis que possam ser consideradas empreendedorismo.

Então, o que poderia ser feito para apoiar um empreendedorismo mais produtivo no Norte? Os sectores mais promissores para o empreendedorismo são as cadeias de valor da agricultura, da mineração e dos sectores extractivos, dos transportes e da logística, bem como do sector verde. O apoio ao empreendedorismo, tanto na economia formal como na informal, nestes sectores pode conduzir à criação de emprego. Existem iniciativas em curso neste sentido.

Apoiar e formar as empresas existentes, tal como feito pela MozUp no contexto do desenvolvimento de conteúdo local para o projecto Rovuma LNG, parece conduzir a um aumento do volume de negócios e à possível criação de emprego. O feedback recebido das empresas que beneficiam destas iniciativas e que foram entrevistadas para este estudo foi positivo. As empresas afirmaram que receberam formação em conformidade com os requisitos de contratação pública, o que lhes permitiu melhorar a sua eficiência e formar melhor o seu pessoal, e que esperam um aumento das oportunidades de negócio em consequência, o que, por sua vez, poderá levar à contratação para novos cargos.

Existem também várias incubadoras em Moçambique que apoiam os jovens no desenvolvimento de start-ups. No entanto, o número de empresas incubadas com sucesso não é suficiente para resolver a questão do emprego juvenil em grande escala. As iniciativas que visam incentivar jovens inexperientes a criar start-ups enfrentam, como seria de esperar, desafios. Existem exemplos de projectos falhados, em que a grande maioria dos jovens empreendedores simplesmente fugiu com o pequeno capital que lhes foi dado para iniciar um negócio, em vez de prosseguirem com os seus projectos de start-up a longo prazo. Há também reacções mistas às iniciativas de kits de emprego, que proporcionam aos jovens formação profissional de curta duração e, em seguida, um kit de ferramentas para incentivar o empreendedorismo. Evidências empíricas sugerem que os kits são, por vezes, vendidos pelos beneficiários, porque estes carecem das competências e dos meios para se tornarem auto-suficientes.

Existe outro modelo promissor de apoio aos empreendedores, que lhes permite alugar ferramentas num centro gerido por um supervisor, mediante o pagamento de uma taxa. Este modelo existe actualmente em alguns institutos de EFP (por exemplo, na Beira). Poderá ser possível integrar esse modelo numa aldeia de MPME num parque industrial.

O trabalho por conta própria, seja formal ou informal, na maioria dos casos complementará outras actividades económicas de um indivíduo ou de uma família, em vez de constituir um emprego a tempo inteiro, como no exemplo do empreendedorismo avícola apoiado pela Fundação Aga Khan e pelo Instituto Agrário de Bilibiza, descrito na caixa abaixo.

Empreendedorismo avícola no Instituto Agrário de Bilibiza (agora Ocua)

Desde cerca de 2017, a Fundação Aga Khan (AKF), em parceria com o Instituto Agrário de Bilibiza, tem apoiado pessoas deslocadas internamente na construção de micro-galinheiros utilizando materiais disponíveis localmente, ao mesmo tempo que lhes proporciona formação em saúde avícola, gestão de galinheiros e comercialização. Um grupo de 16 membros da associação começou com 450 galinhas e aumentou o seu rebanho para 600, gerando rendimentos e permitindo o reinvestimento no empreendimento. Recentemente, os formandos do Instituto Agrário conseguiram lançar negócios de incubadoras de aves, apoiados pela AKF e pela Cargill. Na primeira turma, quatro empresas lideradas por jovens criaram com sucesso frangos de corte com mortalidade mínima e esgotaram quase todo o seu stock numa semana nos distritos de Macomia, Pemba e Ancuabe, demonstrando tanto a viabilidade comercial como uma forte procura local.

É importante notar que a alfabetização é uma competência essencial para viabilizar o trabalho por conta própria. 90% dos empreendedores formais e informais de sucesso sabem ler e escrever (Banco Mundial, 2023). O empreendedorismo é uma solução importante para o desemprego juvenil, mas pode não ser uma solução realista para o grande número de jovens analfabetos no Norte.

8.3. Educação

Como visto acima, a educação, e em particular a alfabetização, é fundamental para o acesso a oportunidades de emprego e empreendedorismo. A baixa qualidade da educação é um obstáculo à empregabilidade dos jovens, conforme afirmado na estratégia nacional de desenvolvimento 2025–2044 do Governo de Moçambique (Governo de Moçambique, 2025).

Estima-se que 380 000 jovens irão entrar no mercado de trabalho no Norte todos os anos nos próximos 5 anos. Com base nos níveis actuais de educação, apenas cerca de 50% deles terão uma formação que lhes permita aceder à maioria das oportunidades de emprego formal, com 1-2% qualificados para empregos semiqualificados ou altamente qualificados.

A alfabetização é um pré-requisito para a maioria dos empregos formais e informais, incluindo muitos empregos não qualificados, e para o empreendedorismo de sucesso nos sectores formal e informal. Uma pessoa entrevistada para este estudo explicou que uma pessoa analfabeta não pode, por exemplo, ser contratada como segurança, porque não consegue assinar o seu nome em nenhum formulário, nem reconhecer numa folha de registo onde colocar uma cruz que indique que não sabe escrever. Os empregadores, capazes de seleccionar entre um grande número de candidatos para cada vaga, escolherão quase inevitavelmente candidatos alfabetizados em detrimento dos analfabetos. São necessários hoje investimentos na educação infantil, no ensino básico e no ensino secundário, como os realizados pela KMAD, para impulsionar a empregabilidade da próxima geração e para reduzir as taxas de analfabetismo no Norte.

Associação de Desenvolvimento de Kenmare Moma

A Associação de Desenvolvimento de Kenmare Moma (KMAD) investe nas comunidades em torno das operações da Kenmare na província de Nampula. Tem investido no ensino básico através da construção de salas de aula, do fornecimento de secretárias e materiais e da implementação de um programa específico para melhorar a leitura e a numeracia no 3.º ano em sete escolas — tudo com o objetivo de aumentar os níveis de alfabetização nos anos de base. Através do seu programa de bolsas de estudo, a KMAD apoia os alunos a frequentarem o ensino secundário e a universidade, alargando o acesso à educação e aumentando a literacia nas comunidades anfitriãs. A KMAD também construiu um instituto de formação profissional que oferece cursos em disciplinas como eletricidade, mecânica, eletrónica industrial e construção civil, proporcionando competências práticas para o emprego ou o empreendedorismo. Ao combinar o investimento no ensino básico, a melhoria da literacia, as bolsas de estudo e a formação profissional, a iniciativa da KMAD cria percursos profissionais para os indivíduos das comunidades vizinhas — desde o ensino básico até ofícios especializados e oportunidades profissionais. Prevê-se que a mina de Kenmare esteja operacional durante pelo menos 100 anos, o que leva a empresa a apoiar o desenvolvimento a longo prazo das comunidades vizinhas, com o objetivo de adquirir uma quota cada vez maior dos seus fornecedores e mão de obra a nível local.

Além disso, a qualidade e a relevância para o mercado de trabalho das qualificações do ensino e formação profissional (EFP) e universitárias devem continuar a ser actualizadas e melhoradas. Isto deve incluir a modernização de instalações e equipamentos, a actualização de currículos, a formação de professores e a aquisição de competências mais práticas pelos alunos, através do incentivo a mais estágios e experiência profissional prática durante os cursos.

47% dos empregadores entrevistados para este estudo têm uma relação existente com uma ou mais universidades, 38% têm uma relação com um ou mais institutos de EFP e 29% têm uma relação com um centro de formação profissional, como o IFPELAC. As empresas afirmaram que recebem estagiários das respectivas instituições, além de fazerem parte dos seus conselhos consultivos. Mais empresas poderiam ser incentivadas a participar em programas de estágio e conselhos consultivos. Integrar mais estreitamente o ensino pós-secundário com o sector privado, tal como previsto pela reforma do EFP em Moçambique, irá impulsionar a empregabilidade dos jovens.

Um exemplo interessante disso é o conceito de formação dual desenvolvido pela GIZ em Moçambique.

Formação em alternância – formação dual

A Formação em Alternância (FAL) é um modelo de formação de curta duração implementado em centros de formação profissional (CFP), desenvolvido pela GIZ em colaboração com o setor privado e inspirado na abordagem da formação dual. Desde 2020, a GIZ tem vindo a testar o modelo em cursos seleccionados em vários CFP, incluindo o CFP Beira e o Young Africa. No âmbito da FAL, os alunos alternam entre a instrução teórica no centro de formação e a aprendizagem prática no local de trabalho através de estágios em empresas. O programa de 44 semanas inclui dois períodos de estágio prolongados na mesma empresa. Os primeiros resultados são promissores — os participantes demonstram melhores resultados de aprendizagem e taxas de emprego mais elevadas em comparação com os seus pares inscritos em programas de formação não duais.

8.4. Competências sociais e saúde

Muitos empregadores que entrevistámos salientaram que as competências sociais são um dos principais factores determinantes para o emprego.

Honestidade, capacidade de resolução de problemas, pontualidade, competências de comunicação, uma compreensão correcta dos direitos e responsabilidades e outras competências sociais são geralmente referidas pelos empregadores como «boa atitude». Existem algumas iniciativas bem-sucedidas para melhorar as competências sociais dos jovens no Norte. Estas devem ser disponibilizadas a um maior número de jovens e associadas a programas de formação e inserção no mercado de trabalho.

Existem também questões de saúde e psicológicas que afectam os jovens no norte de Moçambique, especialmente na província de Cabo Delgado, onde uma parte significativa da população jovem passou por deslocamentos e traumas.

O recente conflito em Cabo Delgado, bem como as memórias da brutal guerra de libertação e da guerra civil de Moçambique (1975–1992), estão a agravar o ambiente de baixa confiança no Norte. Muitas famílias sofreram repetidos traumas graves, os níveis de violência na sociedade são elevados e muitos jovens estão traumatizados pelo conflito (Dadras, 2025).

À luz disto, o apoio psicossocial e a formação em competências sociais são uma ferramenta valiosa para aumentar as hipóteses de concluir a educação e fazer uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho, como no projecto Yopipila apresentado na caixa abaixo.

Yopipila

O projeto Yopipila, financiado pela UE, combina o empoderamento dos jovens, a sustentabilidade ambiental e o desenvolvimento comunitário em Cabo Delgado. Através do Yopipila, a ONG moçambicana Azul forma jovens deslocados e vulneráveis em técnicas de construção ecológica utilizando garrafas de plástico recicladas, dotando-os de competências práticas para o emprego e o empreendedorismo no setor da habitação sustentável. O projeto é holístico, integrando a formação em competências para a vida e competências sociais, reforçando a confiança e a preparação dos participantes para o mercado de trabalho. A Azul tem como objetivo formar indivíduos confiantes e socialmente conscientes, capazes de assumir papéis ativos como agentes de mudança. Ao alinhar a inovação ambiental com a empregabilidade dos jovens, a Azul está a criar vias tanto para a geração de rendimentos como para a resiliência comunitária no norte de Moçambique.

8.5. Rede de Contactos

Aproximadamente 34 por cento das empresas entrevistadas para este estudo referiram utilizar alguma forma de recrutamento por recomendação. Esta prática é comum em muitos países e sectores. No entanto, os jovens que não têm acesso a redes profissionais através da família, amigos ou colegas enfrentam maiores desafios na obtenção de emprego, tanto formal como informal. Os estágios proporcionam uma oportunidade para os jovens construírem essas redes e adquirirem experiência profissional. Alargar o acesso a estágios — e aumentar o número de empresas que os oferecem no norte de Moçambique — poderia melhorar significativamente a empregabilidade dos jovens.

Todos os empregadores entrevistados para este estudo manifestaram interesse em acolher estagiários. No entanto, muitos carecem de sistemas eficazes para integrar os estagiários e têm uma compreensão limitada de como conceber e gerir programas de estágio estruturados. Na maioria dos casos, as empresas oferecem apenas uma integração básica, sem uma abordagem abrangente ou sistemática à supervisão e à aprendizagem. Isto limita os potenciais benefícios dos estágios, tanto para os estagiários como para as organizações de acolhimento.

A oferta de formação direcionada aos empregadores sobre as melhores práticas de gestão de estágios, juntamente com um quadro estruturado adequado — como os implementados pela MozYouth ou pela Field Ready — reforçaria a qualidade dos estágios e os resultados, tanto para as empresas como para os jovens.

Programa de estágios MozYouth

O programa de estágios MozYouth ajuda os empregadores em Moçambique a recrutar, colocando-os em contacto com um grupo de jovens licenciados pré-selecionados e motivados, dotados de competências relevantes e formação profissional. Reduz os riscos de contratação e os custos de integração, oferecendo aos empregadores a oportunidade de avaliar o desempenho dos estagiários antes de tomarem decisões de emprego a longo prazo. Apoia os jovens na transição da educação para o emprego, proporcionando experiência de trabalho prática e hands-on em empresas locais. Liga recém-licenciados a organizações de acolhimento em vários setores, permitindo-lhes aplicar os seus conhecimentos académicos em contextos do mundo real. O programa inclui mentoria e formação em competências sociais para melhorar a preparação para o local de trabalho e a empregabilidade a longo prazo. Como resultado, muitos estagiários conseguem garantir empregos a tempo inteiro ou adquirem a experiência necessária para perseguir oportunidades empreendedoras.

Field Ready

O Field Ready ajuda os empregadores a recrutar jovens em Moçambique, identificando, formando e disponibilizando um conjunto de candidatos bem preparados que foram avaliados, formados em comportamentos no local de trabalho e estão prontos para integrar a força de trabalho. Os empregadores beneficiam de uma redução do risco de recrutamento e dos custos de integração, uma vez que os estágios lhes permitem avaliar o talento antes de oferecerem cargos permanentes. O Field Ready apoia a empregabilidade dos jovens através de formação online gratuita — abrangendo literacia digital, financeira, competências pessoais e inglês —, bem como de programas presenciais intensivos ministrados por instituições como os Institutos Industriais e Comerciais de Matola e Nampula. Parcerias com empresas como a ExxonMobil, a CFM, a Van Oord, a Sasol e a HCB ligam ainda mais os formandos a estágios, mentoria e colocações profissionais em setores como o petróleo e o gás, os caminhos-de-ferro, a logística e a energia — levando, em muitos casos, ao emprego direto após a conclusão. O Field Ready oferece formação às empresas para melhorar os seus processos de integração e gestão, para que os estágios possam ser concluídos com mais sucesso.

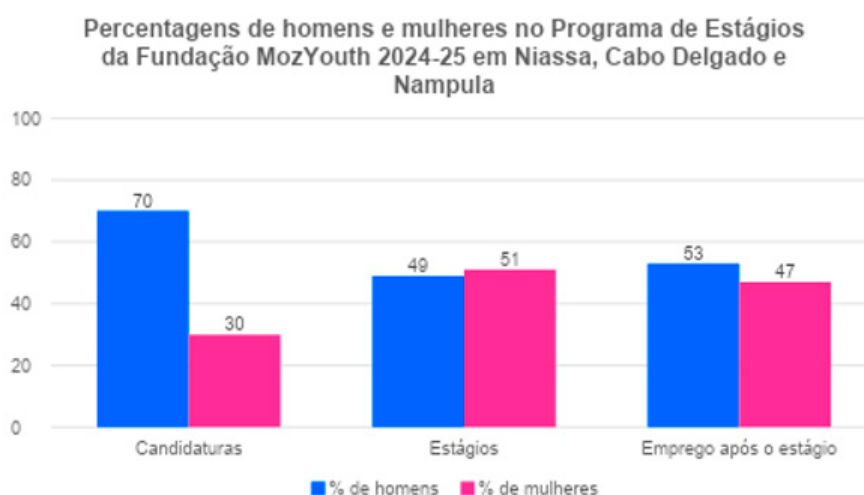
8.6. Género

As mulheres no Norte têm de superar mais barreiras do que os seus pares masculinos. Como se viu acima, nas três províncias do Norte, a taxa de analfabetismo das mulheres é mais de 50% superior à dos homens. No norte de Moçambique, as mulheres participam menos do que os homens na educação a todos os níveis. Além disso, a nível nacional, as mulheres com ensino secundário ou pós-secundário estão desempregadas a uma taxa quase duas vezes superior à dos seus homólogos masculinos.

Estudos realizados pela Universidade das Nações Unidas (UNU-WIDER) demonstraram que, em Moçambique, as mulheres com qualificações universitárias ou de ensino e formação profissional (EFP) têm de procurar emprego durante mais tempo do que os seus pares masculinos da mesma área de estudo, e que os salários médios por sector são mais baixos para as mulheres do que para os homens (Jones, Santos, & Xirinda, 2019) (Jones, Santos, & Xirinda, 2021). Existe uma significativa disparidade salarial entre homens e mulheres em todos os sectores em Moçambique, com as mulheres a ganharem menos do que os homens por trabalho comparável.

Os dados dos estágios do MozYouth indicam também que, no norte de Moçambique, é mais difícil para as mulheres serem contratadas para empregos formais do que para os homens. A Figura 2 abaixo ilustra que, dos interessados que se candidataram a estágios no programa MozYouth no norte de Moçambique entre Janeiro de 2024 e Maio de 2025, menos de um terço eram mulheres. E embora, entre Janeiro de 2024 e Junho de 2025, 51% das pessoas colocadas em estágios através do programa fossem mulheres, poucas delas encontraram emprego, ao contrário dos homens. Apenas 47% das pessoas empregadas no final do seu estágio eram mulheres.

Figura 2: Percentagens de homens e mulheres de Niassa, Cabo Delgado e Nampula no Programa de Estágios MozYouth 2024-25



Fonte: dados fornecidos pela Fundação MozYouth

As entrevistas realizadas com empregadores para este estudo sugerem que a maioria dos empregos formais está aberta a ambos os sexos. Para além de uma preferência pela contratação de homens para trabalhos que exigem força física, a maioria dos empregadores não expressou qualquer preferência pela contratação de mulheres ou homens para quaisquer cargos. No entanto, alguns empregadores referiram que as mulheres parecem preferir trabalhos de escritório (em particular trabalhos de contabilidade), enquanto os homens preferem trabalho físico.

É evidente que há menos mulheres a concorrer a empregos formais do que homens nas três províncias do norte e, no entanto, parece ser mais difícil para as mulheres serem contratadas para um emprego formal. Isto indica que, ou os empregadores têm, de facto, um preconceito a favor da contratação de homens, apesar de o negarem nas entrevistas, ou que as mulheres carecem das competências que os empregadores procuram.

Organizações como a MUVA desenvolvem iniciativas para melhorar as competências sociais das mulheres e a abertura dos empregadores à contratação de mulheres. Estas iniciativas poderiam ser alargadas ao Norte.

MUVA

A iniciativa MUVA'titude da MUVA integra o empoderamento pessoal e emocional com a formação profissional, ajudando as jovens a desenvolver autoconfiança, liderança e capacidades de resolução de problemas, para além de competências técnicas — superando assim as barreiras internas e sociais ao emprego. A MUVA promove a autonomia e a resiliência nas participantes, para que possam procurar e manter um trabalho digno, mesmo em ambientes desafiantes. Do lado dos empregadores, a MUVA colabora com as empresas através do seu programa GROW e de outras iniciativas que ajudam as empresas a aplicar processos de recrutamento baseados em competências e inclusivos em termos de género — resultando numa seleção significativamente maior de candidatas qualificadas para funções técnicas. Ao dotar as mulheres tanto das forças internas como das competências práticas necessárias para o local de trabalho — e ao ajudar os empregadores a abrir oportunidades em conformidade — a MUVA promove eficazmente a equidade de género e a inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

8.7. Normas sociais e crenças culturais

As normas sociais e as crenças culturais desempenham um papel importante no mercado de trabalho. Ter um emprego e ser capaz de sustentar uma família é um indicador importante do estatuto social, especialmente para os jovens do norte de Moçambique. Não ter um emprego tem, portanto, implicações que vão além das considerações económicas.

As mulheres do norte de Moçambique, como vimos acima, têm um acesso significativamente menor à educação e às oportunidades de emprego. As expectativas tradicionais dão frequentemente prioridade à educação dos rapazes e atribuem responsabilidades domésticas às raparigas, limitando o seu tempo e a oportunidade de frequentar a escola ou procurar emprego. O norte de Moçambique apresenta taxas extremamente elevadas de casamento infantil (mais de 50% das raparigas casam-se antes dos 18 anos) e de gravidez na adolescência (mais de 60% das mulheres têm o primeiro filho antes dos 18 anos).

É importante compreender a diferença entre valores e normas sociais em contextos urbanos e rurais. As populações urbanas tendem a ser mais abertas à mudança. Nas zonas rurais, a população tende a ser mais conservadora, e existe um sistema de hierarquia social estabelecido cultural e tradicionalmente, no qual o conhecimento e a sabedoria são detidos e transmitidos pela geração mais velha. No contexto do desenvolvimento, isto pode levar a conflitos geracionais quando a camada mais jovem quer introduzir novas ideias ou tecnologias que não são conhecidas pela geração mais velha.

Consequentemente, enviar as crianças para a escola, especialmente para o ensino pós-secundário, pode ser considerado um desperdício de tempo e recursos. No norte de Moçambique, em particular, as normas culturais não incentivam a inovação que se afaste dos métodos tradicionais bem estabelecidos de fazer as coisas.

Esta cultura leva à rejeição ou à evitação de novos procedimentos, novas ferramentas, etc., o que, por sua vez, leva à frustração dos membros da geração mais jovem. Algumas das pessoas entrevistadas para este estudo referiram uma quebra de comunicação entre as gerações.

Para ser bem-sucedida, portanto, qualquer intervenção que vise introduzir ideias novas/diferentes, tais como um melhor acesso à educação para raparigas e mulheres, precisa de envolver de forma sistemática e sensível várias gerações enquanto partes interessadas.

Ela pertence à escola

O projeto «She Belongs in School» (SBIS), lançado pela Save the Children em 2021 com financiamento do Global Affairs Canada, apoia raparigas adolescentes com idades entre os 10 e os 19 anos em Nampula e Niassa a aceder a uma educação de qualidade, segura e sensível às questões de género. O projeto melhora a literacia, a numeracia e as competências para a vida das raparigas, ao mesmo tempo que aborda as normas sociais que impedem a sua educação. Uma componente fundamental é a formação de 560 Defensores da Igualdade de Género — tanto homens como mulheres — que envolvem mais de 28 000 cuidadores e líderes comunitários para promover os direitos das raparigas e impulsionar uma mudança social positiva.

8.8. Pobreza e falta de mobilidade social

Em geral, uma das barreiras mais fundamentais à empregabilidade dos jovens é a pobreza, que limita o acesso à educação, o que, como discutido acima, é um factor-chave que determina o acesso a oportunidades de emprego, resultando num ciclo negativo de falta de mobilidade social e exclusão percebida.

Os jovens menos escolarizados no norte de Moçambique são também os mais pobres e os menos propensos a aceder a «bons» empregos. Este ciclo negativo pode criar ressentimento entre os jovens e foi identificado como um factor no conflito em Cabo Delgado (Orre & Forquilha, 2023).

As pessoas entrevistadas para este estudo salientaram que não é realista esperar «resolver» os problemas de empregabilidade de um jovem, resultantes de anos de pobreza, desnutrição e trauma, num curso de EFP de 3 meses ou numa intervenção semelhante. As iniciativas de apoio aos jovens no norte de Moçambique devem centrar-se no apoio aos membros das comunidades locais nas suas próprias comunidades, dar resposta às necessidades identificadas pelos jovens dessas comunidades, incluir medidas para melhorar a situação dos jovens mais pobres e menos escolarizados, e devem ser entendidas como parte de um processo (e compromisso) a longo prazo.

As bolsas de estudo para estudantes pobres das comunidades locais são um bom exemplo disso, como as concedidas no Instituto Agrícola de Marera, descritas na caixa abaixo.

Bolsas de estudo para estudantes locais no Instituto Agrícola de Marera (Província de Manica)

O Instituto Agrícola de Marera, situado numa zona rural da província de Manica, dá grande ênfase ao serviço à sua comunidade local. Todos os anos, reserva 20 das suas 50 vagas disponíveis para estudantes da área circundante, mesmo que não tenham sido aprovados no exame de admissão, e concede-lhes bolsas de estudo para frequentarem o programa de EFP de três anos. A sua proximidade com as comunidades de origem dos estudantes permite-lhes regressar aos fins de semana, partilhar os seus conhecimentos com a família e os vizinhos e aplicar o que aprenderam em pequenas atividades geradoras de rendimento — tais como a suinicultura ou o cultivo de ananás. O instituto também gere um albergue para raparigas do ensino secundário, proporcionando-lhes acesso à única escola secundária do distrito, localizada perto do instituto, e oferecendo uma alternativa ao casamento precoce; muitas destas raparigas acabam por se matricular no próprio instituto. Desta forma, o instituto está profundamente enraizado na sua comunidade e apoia os jovens ao longo de longos períodos das suas jornadas educativas e profissionais.

Em resumo, embora as iniciativas e soluções apresentadas nesta secção demonstrem resultados promissores e ofereçam lições valiosas para melhorar a empregabilidade dos jovens, o seu alcance continua a ser limitado em relação à dimensão do desafio.

A maioria dos projectos beneficia apenas uma pequena fracção da população jovem, deixando muitos jovens sem acesso a formação, apoio ou oportunidades de emprego.

A secção seguinte apresenta uma visão geral das principais iniciativas que abordam actualmente o emprego juvenil no norte de Moçambique, incluindo programas financiados por doadores, iniciativas do sector privado e esforços liderados por ONG nacionais e internacionais.

9. INICIATIVAS DE APOIO AO EMPREGO JUVENIL

As questões identificadas acima e as prioridades do Governo de Moçambique, tal como expostas na secção 4, são abordadas por várias iniciativas, incluindo as apresentadas na secção anterior, que são apoiadas por doadores multilaterais e bilaterais, bem como por ONG e pelo sector privado.

Estas iniciativas incluem frequentemente componentes de formação profissional, incluindo formação em competências sociais, e muitas incluem percursos para o empreendedorismo. As iniciativas financiadas por doadores tendem a ter uma duração de 2 a 5 anos. As iniciativas lideradas por ONG ou organizações locais e/ou pelo sector privado têm frequentemente uma duração mais longa.

Segue-se uma visão geral das iniciativas mais importantes. Para uma lista de iniciativas recentes, actuais e planeadas, incluindo detalhes sobre orçamentos, prazos, beneficiários e metas (quando disponíveis publicamente).

As três maiores iniciativas actuais relacionadas com a juventude e o emprego no Norte são financiadas pelo Banco Mundial.

O projecto MozNorte, no valor de 150 milhões de dólares, está previsto para decorrer de 2021 a 2026. Apoia 300 comunidades, melhorando os meios de subsistência rurais, reforçando a gestão dos recursos naturais, promovendo a governação inclusiva e reforçando a resiliência entre mulheres, jovens e populações deslocadas. O projecto inclui várias componentes que geram oportunidades de emprego e rendimento a curto e médio prazo para os jovens no norte de Moçambique.

O projecto MozSkills, no valor de 104 milhões de dólares, está em curso desde 2021 e está previsto terminar em 2026. O seu objectivo é profissionalizar o corpo docente e os administradores do ensino e formação profissional (EFP) e do ensino superior através de reformas curriculares baseadas em competências — com foco em competências práticas e de preparação para o trabalho, especialmente nas áreas STEM —, para acreditar a nível nacional pelo menos 10 instituições para continuar a formar formadores e gestores de EFP, garantindo capacidade e escalabilidade a longo prazo, actualizar os currículos de EFP para que sejam orientados pela procura e baseados em competências, aumentando a empregabilidade e promovendo o trabalho por conta própria entre os jovens, e aumentar a participação feminina no ensino técnico. Apoiou a criação de 6 instituições emblemáticas de EFP, incluindo o Instituto Industrial e Comercial de Nampula, e a operacionalização do fundo nacional para a educação profissional (que, em Outubro de 2025, ainda não estava totalmente operacional).

O projecto «Harnessing the demographic dividend», no valor de 75 milhões de dólares, também está em curso desde 2021 e está previsto terminar em 2025. Trata-se de um projecto de desenvolvimento do sector privado com várias componentes centradas na capacitação dos jovens, incluindo o desenvolvimento de competências para a vida, a educação e a capacitação, a formação técnico-profissional, a promoção do emprego e do trabalho por conta própria para os jovens (através da iniciativa Emprega, composta pela Agora Emprega e pela Acredita Emprega) e o reforço das capacidades institucionais e dos sistemas de dados relacionados com programas para jovens. Espera-se que beneficie cerca de 20 000 jovens em Moçambique.

O Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) está a financiar uma série de iniciativas destinadas a desenvolver cadeias de valor, nomeadamente no Corredor de Nacala e no Corredor de Pemba-Lichinga, bem como o Projecto Linkar, no valor de 16,5 milhões de dólares, que contribui para a transformação económica em Moçambique, estimulando e facilitando as ligações produtivas entre as PME e as empresas de petróleo e gás em expansão, com vista a multiplicar os benefícios nacionais mais amplos decorrentes dos investimentos do país neste sector. Todas estas iniciativas visam criar empregos no norte de Moçambique.

Em Julho de 2025, o AfDB aprovou uma subvenção de 17 milhões de dólares para lançar o projecto «Resilient Investment for Socio-Economic Empowerment, Peace and Security» (RISE-PS), com o objectivo de restaurar a estabilidade em Cabo Delgado através da criação de 24 000 empregos — dando prioridade aos jovens e às mulheres — e beneficiando mais de 100 000 pessoas. O projecto inclui a reabilitação de 150 instalações comunitárias, a formação de mais de 9 200 pessoas em competências profissionais e o apoio a empresas lideradas por jovens e mulheres. Uma componente central é o Centro de Investimento para a Paz e a Segurança, liderado pela ADIN, para coordenar a reconstrução e garantir o envolvimento da comunidade nas decisões relativas às infraestruturas.

A UE está a financiar vários projectos de apoio ao emprego e ao empreendedorismo dos jovens, sendo o mais proeminente o projecto Mais Emprego (Orçamento: 4,2 milhões de euros na fase 1; 6,5 milhões de euros na fase 2). A primeira fase do Mais Emprego, que termina em 2025, estabeleceu parcerias público-privadas com um forte impacto no emprego, reforçou o sector público do ensino e formação profissional e do emprego; apoiou jovens empreendedores e a criação de MPMEs em Cabo Delgado. A segunda fase, que deverá decorrer de 2025 a 2028, visa ampliar o emprego e o empreendedorismo juvenil no norte de Moçambique, consolidar os resultados da fase 1 em Cabo Delgado e replicar os sucessos em Nampula, bem como reforçar as parcerias público-privadas para criar mecanismos de formação profissional, estágios e apoio ao trabalho por conta própria.

A Itália é o maior doador bilateral para projectos relacionados com a juventude e o emprego, com projectos centrados na EFTP e na educação politécnica, nas competências digitais e no empreendedorismo, bem como na aceleração do crescimento das MPMEs e das PME. O segundo maior doador bilateral é a Alemanha, com foco na EFTP, no desenvolvimento do sector privado e na transição para o trabalho, bem como no apoio às pessoas deslocadas no norte. A Suécia é o terceiro maior doador bilateral, com projectos centrados em sectores sustentáveis.

O Fundo Internacional das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) gere uma série de programas no norte de Moçambique, particularmente em Cabo Delgado e Nampula, centrados na protecção infantil, educação, saúde e apoio psicossocial a comunidades afectadas pelo conflito e pela deslocação.

As principais intervenções incluem equipas móveis de protecção infantil, espaços de aprendizagem temporários para crianças deslocadas, serviços integrados de saúde e nutrição e programas de capacitação de jovens em espaços seguros. Estes esforços chegaram a dezenas de milhares de crianças e famílias, com o objectivo de promover a resiliência, a recuperação e o desenvolvimento a longo prazo na região.

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) implementa vários programas de grande envergadura no norte de Moçambique, centrados na estabilização, resiliência, governação e reconstrução.

Embora nem sempre sejam enquadrados como «projectos de emprego para jovens» autónomos, estes programas integram os jovens como grupo-alvo — especialmente em meios de subsistência, formação profissional e desenvolvimento de pequenas empresas — em consonância com objectivos mais amplos de estabilidade, recuperação e resiliência.

Em particular, existe uma iniciativa de 20 milhões de dólares financiada pela UE e pelos Países Baixos, «Estabilização e Recuperação Imediatas em Cabo Delgado», que apoia os esforços liderados pelo Governo para melhorar a segurança da comunidade (Estado de direito, acesso à justiça), reabilitar infraestruturas críticas (por exemplo, escolas, estradas, centros de saúde) e prestar apoio aos meios de subsistência às comunidades deslocadas e afectadas.

O emprego juvenil é um objectivo central do programa, que apoia actividades geradoras de rendimento, formação profissional e pequenas subvenções para jovens em distritos afectados pelo conflito. As actividades incluem o apoio a microempresas lideradas por jovens, formação profissional em construção, carpintaria e agricultura, e a reabilitação de infraestruturas locais que também proporciona empregos de curta duração para os jovens. O PNUD irá implementar o projecto «Resilient Investment for Socio-Economic Empowerment, Peace and Security» (RISE-PS) do BAD a partir de Setembro de 2025.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) gere dois programas no norte de Moçambique que abordam o emprego juvenil. O projecto «Trabalho Digno para os Jovens em Moçambique» (DW4YM), no valor de 4 milhões de dólares, também conhecido como Projecta Jovem, financiado pelo Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola (FIDA), oferece formação profissional, apoio ao empreendedorismo, desenvolvimento de empresas agro-valorizadas e trabalhos de infraestruturas intensivos em mão de obra, direccionados para jovens, mulheres e grupos marginalizados. O projecto MozTrabalha 2, no valor de 7,3 milhões de dólares, financiado pela Suécia, promove oportunidades de emprego para jovens mulheres e homens através do crescimento empresarial e da produtividade no corredor de Lichinga.

O sector privado também está a contribuir para iniciativas relacionadas com a juventude e o emprego, particularmente em comunidades próximas de grandes empreendimentos extractivos e mineiros. Ao contrário de muitos projectos financiados por doadores, que frequentemente operam em prazos mais curtos, as iniciativas do sector privado adoptam, por vezes, uma perspectiva de desenvolvimento a mais longo prazo e associam frequentemente as iniciativas de emprego e empreendedorismo juvenil a esforços para aumentar a quota de fornecedores, produtos e serviços locais, no âmbito de iniciativas de conteúdo local.

Um exemplo é a KMAD (Kenmare Moma Development Association), o braço de investimento social da Kenmare Resources. Desde 2004, a KMAD tem-se concentrado nos meios de subsistência, educação, cuidados de saúde e água e saneamento na província de Nampula. Em apoio ao desenvolvimento dos jovens, a KMAD construiu mais de 80 salas de aula e concedeu mais de 250 bolsas de estudo, incluindo 100 em 2025. A sua escola de formação técnica, inaugurada em 2017, formou os seus primeiros alunos — incluindo 23 mulheres — em 2023. Até ao início de 2026, um total de 164 alunos já se graduaram no Topuito Technical College, incluindo 55 mulheres apoiadas pela KMAD. A KMAD também presta apoio financeiro e formação a mais de 100 pequenas empresas e empreendimentos agrícolas, impulsionando o emprego e a produtividade locais.

Outra iniciativa importante é a Fundação Mozambique LNG, financiada por parceiros do consórcio da Área 1 liderado pela TotalEnergies. Foi lançada formalmente em 2025 e visa melhorar a qualidade de vida das gerações actuais e futuras, apoiando o desenvolvimento do capital humano — especialmente através do desenvolvimento na primeira infância, da educação e da formação profissional — e promovendo a diversificação económica.

Espera-se que a fundação invista em negócios comunitários e empresas sustentáveis, trabalhando com parceiros para aumentar o acesso à energia e ao financiamento, ao mesmo tempo que promove o empreendedorismo e a criação de emprego através do apoio a pequenas e médias empresas (PME).

O Projecto Rovuma LNG da Área 4, liderado pela ExxonMobil, está a investir no desenvolvimento de conteúdo local através da plataforma de fornecedores MozUp e na formação da força de trabalho em parceria com a Field Ready, bem como em projectos locais de menor dimensão que apoiam os meios de subsistência e a criação de emprego no distrito de Palma.

A ENI investiu no ensino básico em Cabo Delgado. A Montepuez Ruby Mining também se empenhou em RSE centrada na juventude, investindo no ensino básico e apoiando cooperativas agrícolas para melhorar os meios de subsistência locais e a auto-suficiência económica nas comunidades circundantes.

Existem várias ONG e organizações que desenvolvem iniciativas para apoiar o emprego juvenil. A maior delas é a Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo (ADPP), que opera em Moçambique desde 1982 e faz parte da rede Humana. A ADPP está envolvida em várias iniciativas no norte de Moçambique, com foco em projectos de educação, saúde e humanitários, incluindo escolas de formação de professores, educação profissional e técnica no Instituto Politécnico de Nacala e programas de alfabetização.

A ADPP é uma das entidades implementadoras do projecto MozNorte do Banco Mundial. Outras ONG envolvidas em projectos para abordar o emprego juvenil incluem a Azul, a Helvetas, a MUVA, a SNV e a Young Africa. As ONG locais tendem a ter um envolvimento de longo prazo com as comunidades, embora dependam em grande medida de financiamento de doadores (de ciclo relativamente curto) para os seus projectos.

A partir das nossas entrevistas com doadores e ONG, fica claro que, embora existam muitos projectos que abordam o emprego juvenil, seja como objectivo principal ou como parte de um objectivo mais amplo, a coordenação destes projectos poderia ser melhorada. Vários entrevistados salientaram que as lições aprendidas com os projectos raramente são partilhadas. Constatámos que, entre os jovens que se candidataram ao programa MozYouth, alguns tinham participado em vários projectos anteriores destinados a promover o emprego ou o empreendedorismo juvenil. Embora isto não seja, por si só, um problema, indica a necessidade de os programas existentes se coordenarem ou cooperarem, de modo a alargarem o leque de beneficiários e a complementarem-se mutuamente de forma mais eficaz. Existem vários esforços em curso para melhorar a coordenação dos projectos relacionados com o emprego juvenil. A ADIN lidera a coordenação de todos os projectos no Norte. Uma iniciativa actual que se centra mais especificamente na coordenação de esforços no sector do emprego juvenil é liderada pela ONG MUVA. Existem também esforços para melhorar a coordenação dos doadores no sector do EFP, que estão actualmente a ser liderados pelo Ministério da Educação e Cultura, com o apoio da Alemanha e da UNESCO.

Devido a mudanças nas prioridades dos doadores, prevê-se que o montante do financiamento destinado a apoiar o emprego juvenil em Moçambique venha a diminuir no futuro. Embora isto esteja a causar dificuldades a curto prazo em vários projectos, representa também uma oportunidade para melhorar a eficiência através da transparência, da partilha de informação e coordenação.

Além disso, pode levar os doadores e as organizações a trabalharem mais estreitamente com o sector privado, incluindo o mineiro e extractivo, para coordenar esforços e financiamento, e para permitir abordagens de mais longo prazo que vão além dos habituais ciclos de 3 a 5 anos do financiamento dos doadores.

Em conclusão, um leque diversificado de iniciativas — impulsionadas por doadores, pelo sector privado e por ONG — está a contribuir para o emprego juvenil e o desenvolvimento de competências no norte de Moçambique. Embora estes programas tenham alcançado resultados notáveis, o seu impacto global continua a ser limitado pela fragmentação, pelos ciclos de financiamento curtos e pela falta de coordenação entre os intervenientes.

O reforço da colaboração, da partilha de informação e do alinhamento com as estratégias nacionais de longo prazo será fundamental para garantir que os recursos sejam utilizados de forma eficiente e cheguem a uma parcela mais ampla da população jovem. A secção final sintetiza as principais conclusões deste estudo e apresenta recomendações práticas para melhorar a coerência, a escalabilidade e a sustentabilidade dos esforços de emprego juvenil nas províncias do norte.

10. CONCLUSÃO: PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS AO EMPREGO JUVENIL NAS TRÊS PROVÍNCIAS DO NORTE DE MOÇAMBIQUE

10.1. Principais conclusões

Os jovens no norte de Moçambique estão a entrar no mercado de trabalho a um ritmo que excede em muito a criação de empregos formais. A maioria dos jovens encontra, portanto, meios de subsistência fora do emprego formal, principalmente no empreendedorismo informal, na agricultura de subsistência e em trabalhos pouco qualificados.

Os grandes projectos de investimento no Norte têm potencial para criar milhares de empregos formais. Os sectores mais promissores são a mineração e os extractivos, a agricultura, os transportes e a logística, a construção e o sector verde emergente. Há exemplos comprovados de como criar empregos para as comunidades em torno de grandes projectos de investimento em Moçambique como comprovado para o caso do Parque Industrial de Beluluane, na província de Maputo, que tem apoiado a cadeia de valor da Mozal e posteriormente cada vez mais independente do projecto âncora, ou as cadeias de valor em desenvolvimento em torno da mina de Kenmare, na província de Nampula. Estes exemplos devem ser replicados noutros grandes projectos de investimento no Norte.

Existem também oportunidades de subsistência na economia informal que alimentam as cadeias de valor dos sectores acima mencionados. Isto inclui empregos sazonais na agricultura e oportunidades de pequeno empreendedorismo, tais como a prestação de serviços a pessoas empregadas nas cadeias de valor dos grandes projectos. Infelizmente, os jovens locais carecem frequentemente da educação e das competências necessárias para aceder a estas oportunidades.

As entrevistas sobre as aspirações dos jovens indicam também que, quando o emprego formal é visto como inacessível, muitos jovens se orientam para ofícios práticos e qualificados (por exemplo, electricidade, canalização, mecânica, reparação de telemóveis/TI) e actividades de pequenos negócios (por exemplo, comércio, avicultura), não necessariamente como uma segunda opção, mas como vias realistas para um rendimento mais fiável. Isto reforça a importância de fortalecer tanto os canais de emprego formal como as oportunidades informais/ locais na cadeia de valor em torno de grandes investimentos.

O nível de escolaridade no Norte continua a ser extremamente baixo: menos de 1,5% dos jovens possuem qualificações pós-secundárias, cerca de 43% são alfabetizados mas não têm formação superior, e mais de metade — particularmente as jovens mulheres — são analfabetas. Isto limita a empregabilidade e reforça os ciclos intergeracionais de pobreza. É necessária uma abordagem holística que considere diferentes subgrupos de jovens em diferentes localidades e identifique soluções adaptadas a cada um para impulsionar o emprego juvenil.

Embora um pequeno grupo de jovens com formação se qualifique para o emprego formal, estes enfrentam desafios na transição para o trabalho devido a lacunas em competências práticas e sociais. A sua empregabilidade precisa de ser impulsionada, garantindo que recebem **formação em competências relevantes para o mercado de trabalho. Isto requer investimentos contínuos em instalações nas universidades, institutos de EFP e centros de formação profissional, bem como a actualização dos currículos e a formação de professores.**

Os empregadores afirmam que as competências sociais dos jovens são um factor decisivo nas decisões de contratação. O acesso à formação em competências sociais deve ser alargado ao maior número possível de jovens qualificados no Norte e, idealmente, deve ser integrado nos currículos universitários e de EFP. **A transição para o trabalho dos jovens qualificados precisa de ser apoiada** para reduzir o tempo que passam sem trabalho após concluírem a sua educação. As entrevistas com jovens corroboram esta ideia, com os inquiridos a destacarem frequentemente a competência prática, a comunicação em português e, em alguns casos, as competências digitais, como factores-chave para aceder e manter um emprego. Estas competências não são vistas de forma abstracta, mas sim como ferramentas funcionais para a procura de emprego, o desempenho no local de trabalho e o trabalho por conta própria.

Os cursos de formação profissional de curta duração oferecem percursos práticos para que os jovens com menor nível de escolaridade tenham acesso a oportunidades de subsistência nas cadeias de valor locais. No entanto, os cursos de curta duração aumentam a empregabilidade apenas em empregos específicos. Para garantir que a formação profissional de curta duração conduza ao emprego, **os empregadores do sector privado devem identificar funções específicas nas suas cadeias de valor para as quais as certificações obtidas em cursos de curta duração sejam consideradas qualificações suficientes** (em oposição a qualificações universitárias ou de EFP de duração mais longa) e cooperar estreitamente com centros de formação nas comunidades circundantes às suas instalações (talvez considerando a criação de tais centros de formação onde ainda não existam) para garantir a relevância das competências ensinadas.

Isto inclui colaborar com a agência nacional de formação ANEP para aconselhamento sobre os currículos. Os doadores devem considerar apoiar estes esforços, investindo em infraestruturas de formação e no desenvolvimento de capacidades. Abordagens de formação inovadoras, como a FAL, que integram a formação mais estreitamente com os empregadores, devem ser implementadas em mais instituições em matérias que os empregadores identifiquem como relevantes para a sua cadeia de valor.

A alfabetização é a competência mais importante que permite a uma pessoa trabalhar na economia formal ou informal. Uma pessoa analfabeta tem dificuldade em receber formação em competências técnicas e terá dificuldades em ter sucesso como empreendedor (tanto na economia formal como na informal). **Mais de 50% dos jovens no Norte não concluíram o ensino básico** e, por isso, carecem das competências de alfabetização de que necessitam para ter sucesso. Encontrar soluções que permitam aos jovens analfabetos melhorar a sua situação económica é um desafio. As soluções possíveis incluem **cursos de alfabetização de adultos** desenvolvidos por ONGs e financiados por doadores e pelos orçamentos de RSE de grandes investidores.

É importante impulsionar a empregabilidade da próxima geração, investindo na sua alfabetização e melhorando o acesso e a qualidade da educação na primeira infância, do ensino básico e do ensino secundário no Norte. As bolsas de estudo que permitem aos alunos com menos possibilidades concluir a escolaridade e aceder ao ensino pós-secundário são uma forma possível de quebrar o ciclo vicioso da pobreza, da falta de educação e da exclusão. Os exemplos mais bem-sucedidos deste apoio acompanham as crianças ao longo de muitos anos, em estreita cooperação com os seus cuidadores e as comunidades locais. Além disso, os entrevistados referiram que barreiras administrativas, como a falta de documentação de identidade (por exemplo, certidão de nascimento/cédula pessoal), podem impedir a matrícula, a participação em exames ou o acesso a percursos formais. Isto significa que a melhoria do acesso à educação e à formação deve incluir também o apoio à documentação civil e à orientação administrativa.

Embora estejam em curso várias iniciativas, a maioria continua a ser de pequena escala, fragmentada e de curto prazo. Algumas soluções para o emprego juvenil podem ser implementadas rapidamente e a um custo relativamente baixo (por exemplo, a correspondência entre jovens e empregos existentes), enquanto outras (por exemplo, intervenções de alfabetização) requerem investimentos mais elevados e a longo prazo e demoram mais tempo a resultar numa melhoria do emprego juvenil. São necessárias soluções tanto a curto como a longo prazo.

Os projectos de emprego juvenil devem ter uma duração superior aos ciclos habituais de 2 a 5 anos, para permitir que os beneficiários e as suas comunidades obtenham benefícios ao longo do tempo, especialmente tendo em conta o ambiente frágil (incluindo a vulnerabilidade a fenómenos meteorológicos extremos, conflitos e fragilidade económica) no Norte. **É necessária uma maior coordenação, partilha de conhecimentos e compromisso a longo prazo entre os intervenientes** para criar um impacto sustentável em grande escala. As entrevistas indicam também que a participação em programas para jovens é desigual, em parte porque a informação e as oportunidades de acesso não chegam a todos os jovens de forma equitativa. Embora muitos inquiridos tivessem conhecimento das iniciativas existentes, muito menos tinham sido efectivamente inscritos ou recebido apoio. Isto realça a necessidade de um maior alcance comunitário e de canais de selecção mais inclusivos, particularmente para os jovens que não estão ligados a instituições formais ou a redes de informação online.

10.2 Recomendações

Para as empresas

- Dar prioridade ao emprego e ao abastecimento locais, alinhando as políticas de conteúdo local e a responsabilidade social das empresas (RSE) com a criação de emprego para os jovens. Identificar proactivamente bens e serviços que possam ser adquiridos localmente.
- Estabelecer ou reforçar parcerias com empresas locais para promover o desenvolvimento das PME nas cadeias de valor.
- Recrutar e formar activamente jovens locais, criando percursos de integração nas cadeias de valor das empresas através de estágios, aprendizagens e parcerias com prestadores de formação locais.
- Engajar as instituições de formação (universidades, institutos de EFP e centros de formação profissional) para proporcionar oportunidades de formação em competências práticas e estágios para estudantes, bem como identificar e desenvolver cursos de curta duração e específicos que respondam às necessidades do mercado de trabalho. Colaborar com a ANEP e os prestadores de formação locais para conceber em conjunto currículos relevantes.

-
- Apoiar programas de alfabetização e bolsas de estudo através de iniciativas de RSE, permitindo que jovens de meios desfavorecidos concluam a sua educação e desenvolvam competências que lhes permitam inserir-se no mercado de trabalho.

Para os doadores

- Investir em programas de emprego juvenil integrados e de longo prazo que vão além de ciclos de projectos curtos, apoiando e reforçando iniciativas, incluindo do sector privado, que tenham um compromisso de longo prazo com o emprego juvenil no Norte.
- Investir em infraestruturas, equipamento e desenvolvimento de capacidades relacionadas com o emprego juvenil, incluindo em instalações de educação e formação, formação de professores, desenvolvimento curricular e instalações e programas que apoiem o empreendedorismo.
- Apoiar modelos de formação inovadores, como a Formação em Alternância (FAL), que associam a aprendizagem teórica à experiência prática em parceria com os empregadores.
- Financiar programas de alfabetização e competências básicas e coordenar com os actores da RSE para alargar a cobertura.
- Apoiar programas de formação mais práticos e acessíveis, adaptados às realidades dos jovens com baixos níveis de educação formal, incluindo abordagens de aprendizagem prática e baseada no trabalho que possam chegar àqueles que não são bem atendidos pelos modelos convencionais baseados em sala de aula.
- Reforçar a coordenação e a partilha de conhecimentos entre os programas de emprego para jovens sob a liderança da ADIN, a fim de evitar duplicações e alargar o leque de beneficiários.

Para o Governo de Moçambique

- Reforçar a qualidade e o acesso à educação, especialmente na educação infantil, primária e secundária, investindo na formação de professores e em infraestruturas no Norte.
- Expandir e modernizar o ensino e formação profissional (EFP) e o ensino superior, garantindo que os currículos reflectam a procura dos empregadores e que a formação em competências sociais seja integrada em todos os programas.
- Promover o crescimento de fornecedores locais nas proximidades de grandes projectos de investimento através do reforço de quadros de conteúdo local, programas de desenvolvimento de fornecedores e incentivos que liguem as pequenas empresas a cadeias de valor emergentes.
- Apoiar mecanismos de intermediação do mercado de trabalho, tais como programas de inserção profissional, que liguem jovens qualificados a oportunidades de emprego existentes.
- Estabelecer políticas e incentivos que tornem os estágios e a aprendizagem parte integrante do desenvolvimento da força de trabalho, garantindo que as empresas sejam incentivadas e equipadas para acolher estagiários e que os jovens possam fazer uma transição harmoniosa da educação para a experiência profissional prática.

-
- Facilitar a coordenação e a supervisão das iniciativas de emprego juvenil através da ADIN e dos ministérios relevantes, promovendo a partilha de informação e a coerência das políticas.
 - Criar um ambiente propício à participação do sector privado, particularmente nos de elevado potencial, simplificando a regulamentação e incentivando a contratação e formação locais.

BIBLIOGRAFIA

ACNUR. (s.d.). Moçambique. Portal de Dados Operacionais do ACNUR. Consultado em Outubro de 2025, em <https://data.unhcr.org/en/country/moz>

Banco Mundial. (2021). Diagnóstico Sistemático do País: Moçambique 2021. Grupo Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/689471634758834825/pdf/Mozambique-2021-Systematic-Country-Diagnostic-Coming-Together-for-a-Better-Future.pdf>

Banco Mundial. (2023). Retrocesso na redução da pobreza em tempos de choques cumulativos: Avaliação da pobreza em Moçambique. Prática Global de Pobreza e Equidade, Região de África.

Banco Mundial. (s.d.). Indicadores de Desenvolvimento Mundial. Consultado em Setembro de 2023, em <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

Club of Mozambique. (2024). Mozambique approves offshore Angoche A6-C concession. <https://clubofmozambique.com>

Club of Mozambique. (2025). Mozambique becomes world's third-largest graphite producer. <https://clubofmozambique.com>

CTA. (2025). Índice de Robustez Empresarial: IV trimestre de 2024. Confederação das Associações Económicas de Moçambique.

Dadras, O. (2025). Saúde mental e comportamentos de procura de ajuda entre jovens moçambicanos: Insights de um inquérito nacional pós-pandemia em contexto de conflito interno. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology. <https://doi.org/10.1007/s00127-025-02817-3>

Governo de Moçambique (2021). Plano de Reconstrução de Cabo Delgado. Maputo: Governo de Moçambique.

Governo de Moçambique (2021). Estratégia e Plano de Acção da ADIN. Maputo: Governo de Moçambique.

Governo de Moçambique (2022). Programa de Resiliência e Desenvolvimento Integrado do Norte de Moçambique (PREDIN). Maputo: Governo de Moçambique.

Governo de Moçambique (2025). Estratégia Nacional de Desenvolvimento 2025–2044. Maputo: Governo de Moçambique.

Gridworks Development Partners. (s.d.). Projecto de transmissão de energia Chimuará-Nacala (Fases II e III). <https://gridworkspartners.com/chimuará-nacala-power-transmission-project-phases-ii-and-iii/>

Instituto Nacional de Estatística. (2021). Anuário Estatístico 2021. https://www.ine.gov.mz/web/guest/estatísticas/-/document_library/pfpz/view/44568

Instituto Nacional de Estatística (2022). Estatísticas do Ficheiro de Unidades Estatísticas 2022. https://www.ine.gov.mz/web/guest/estatísticas/-/document_library/pfpz/view/44568

Instituto Nacional de Estatística (2023). Anuário Estatístico 2022. Instituto Nacional de Estatística. https://www.ine.gov.mz/web/guest/estatisticas/-/document_library/pfpz/view/44568

Instituto Nacional de Estatística (2023). Inquérito ao Orçamento Familiar 2022/2023. Instituto Nacional de Estatística.

Iniciativa para a Mudança Pacífica. (2024, Dezembro). Explorando o espaço para os jovens na construção da paz no norte de Moçambique: Relatório de síntese. https://peacefulchange.org/wp-content/uploads/2025/01/Mozambique_EN.pdf

Jones, S., Santos, R., & Xirinda, G. (2019). Relatório final do inquérito sobre as transições da educação para o emprego de finalistas universitários. UNU-WIDER.

Jones, S., Santos, R., & Xirinda, G. (2021). Inquérito sobre a transição da escola para o trabalho de licenciados em formação técnica e profissional em Moçambique: Relatório final. UNU-WIDER.

Lachler, U., & Walker, I. (2018). Diagnóstico do mercado de trabalho em Moçambique: Volume 1 – Análise. Banco Mundial.

Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano. (2023). Pacto de Parceria 2023–2028: A profissionalização da prestação de serviços educativos para a melhoria da qualidade do ensino básico (1.ª à 9.ª classe) (Versão preliminar 07). Maputo.

MSP Plataforma Multi-Stakeholder. (2025, Março). Boletim informativo (Vol. 56). Pemba, Cabo Delgado, Moçambique.

Newfarmer, R., Page, J., & Tarp, F. (2018). Indústrias sem chaminés: A industrialização em África reconsiderada. Oxford University Press.

Orre, A., & Forquilha, S. (2023). Programas de emprego para jovens mal concebidos irão alimentar a insurgência em Moçambique. CMI Brief.

Pardieu, V., & Vertriest, W. (2016, Dezembro). Update on gemstone mining in northern Mozambique. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/378142002_UPDATE_ON_GEMSTONE_MINING_IN_NORTHERN_MOZAMBIQUE

Peaceful Change Initiative. (2024). Exploring space for youth in peacebuilding in northern Mozambique: Synthesis report. <https://peacefulchange.org>

Reuters (2025). Mozambique LNG project resumes following lifting of force majeure. Reuters. Obtido em: <https://www.reuters.com/sustainability/climate-energy/totalenergies-partners-lift-force-majeure-20-billion-mozambique-lng-project-2025-10-25/>

Standard Bank. (2025, 5 de Março). PMI do Standard Bank Moçambique. Standard Bank.

USAID. (2018). Avaliação do Corredor de Nacala e do desempenho portuário: Relatório final. Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional.

UNICEF. (2025). Mozambique Humanitarian Action for Children Appeal. [https://www.unicef.org/media/167216/file/2025-HAC-Mozambique\(3\).pdf](https://www.unicef.org/media/167216/file/2025-HAC-Mozambique(3).pdf)

EMPREGO PARA JOVENS

NAMPULA

CABO DELGADO

NIASSA

