



FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

Departamento de Arqueologia e Antropologia

Curso de Licenciatura em Antropologia

Trabalho de Fim do Curso

*Inserção Profissional e Estratégias de Mobilidade entre um Grupo de
Guardas da Universidade Eduardo Mondlane*

Autor: Cláudio Casimiro Moca

Supervisor: Danúbio Walter Afonso Lihaha

Maputo, Abril de 2017

Inserção Profissional e Estratégias de Mobilidade entre um Grupo de Guardas
da Universidade Eduardo Mondlane

Autor

Cláudio Casimiro Moca

Relatório de Pesquisa submetido ao Departamento de Arqueologia e Antropologia, Faculdade
de Letras e Ciências Sociais, como requisito parcial para obtenção do Grau de Licenciatura
em Antropologia na Universidade Eduardo Mondlane

O Júri

Supervisor

Presidente

Oponente

Maputo, Abril de 2017

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro que este relatório de pesquisa é original. Que o mesmo é fruto da minha investigação, estando indicadas ao longo do trabalho e nas referências as fontes de informação por mim utilizadas para a sua elaboração. Declaro, ainda, que o presente trabalho nunca foi apresentado anteriormente, na íntegra ou parcialmente para a obtenção de qualquer grau académico.

Maputo, Abril de 2017

Cláudio Casimiro Moca

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha esposa Marta Armando Timbane, aos meus filhos Shelcia Virgínia Moca; Cláudio Casimiro Moca Júnior, Edy Cláudio Moca e ao grande amor da minha vida, pela atenção, carinho e compreensão demonstrados ao longo da minha formação, fazendo com que este sonho se tornasse realidade.

E em memória da minha Mãe, Isabel Mabote, e minhas irmãs Virgínia Tanguela Moca e China Moca meus anjos da-guarda e impulsionadoras dos meus estudos. Estarão sempre no meu coração “lá bem”!

Às famílias Moca, Mabote e Timbane. O meu mais profundo sentido de gratidão por ter caminhado comigo ao longo deste que foi mais uma etapa da minha formação académica, mas também como individuo, homem, pessoa inserido na sociedade, mas sobretudo pelas palavras sabias sempre que a vontade de desistir alcançasse a minha capacidade de querer ir mais além...!

Aos meus irmãos e demais familiares que sempre impulsionar me a não desistir e acreditar que sempre o sacrifício vale apenas, em especial a Mana Cacilda, Rabeca, Diana, Jorge, Raquel. Aos cunhados Júlio, dr. José Amadeu, Caetano e aos meus sobrinho (a) Cláudio, Toni, Beca, Vânia, Olga, Ângela, Belinha, Rutinha, Marcela, Vino, e demais que aqui não foram mencionados, mas que sempre acreditaram que um dia eu iria concluir com êxito esta etapa da minha formação académica, o meu mais profundo sentido de gratidão!

Aos meus colegas de serviço (DRH), em especial dr^a. Luísa Fuel Manhenje (minha mana), dr. Pedro Pota, Dr. Carlos Bire Caixote e dr. Nelson Johane, Gerson Anianes Mutemba, dona. Rosita, Quibi, Sr. Tiago, dr. Emídio Chana, dr. Marcelo Nhassengo, Suzana Chichava, Humberto, Júlia Cumbane, Erica Tovela que sempre foram e tem sido ao longo destes anos mais que meus mentores e anjos de guarda no meu dia-a-dia, em nome da família Moca, o meu muito obrigado...!

Aos amigos um grande agradecimento em especial ao Tomé (amigo de infância e irmão), Orlando Chirinda, Moises Manhique, Edson Barral (Estevinho), Orcídio, Balito Chirinda, Neusa, Janete Chirinda, Graça, Sotho, Francisco, Coelho, Florentino, Ângelo, Nunes, Salesio, que incondicionalmente contribuíram dando me incentivos para continuar lutando, em meu nome pessoal e da minha família, queremos deixar o nosso maior apreço e gratidão.

AGRADECIMENTOS

O meu agradecimento especial vai ao meu supervisor Dr. Danúbio Walter Afonso Lihaha, que admiro desde a minha entrada para a faculdade e a quem agradeço todo o apoio e interesse demonstrado na elaboração deste trabalho.

Aos demais docentes do Departamento de Arqueologia e Antropologia, Dr. Alexandre Mate, Dr. Hilário Madiquida, Dr. José Pimentel Teixeira, Dr. Emídio Gune, Dr. Hélder Nhamaze, dr. Fernando Manjate, dr. Adriano Biza, dr. Johane Zonjo, Dr. Elísio Jossias, Dr. Euclides Gonçalves, Dr. Agostinho Manganhela, Dr. Décio Muianga, dr. Jossias Humbane, dr. Miguel Prista, Dr. Mussa Raja, dr. Omar Madime, dr. Hamilton Matsimbe, dr^a. Sónia Seuane, dr^a. Xénia Carvalho, e as Doutoradas Esmeralda Mariano e Carla Braga, pelos ensinamentos de grande valor que transmitiram durante a minha formação académica, bem como o amadurecimento na vertente humana (pessoa).

Ao meu Inesquecível grupo de estudo e colegas de turma, pelo companheirismo, apoio moral, material e académico durante os quatro excelentes anos de convívio. Um agradecimento especial aos meus colegas e irmãos, Ismael Nurmamad e Luísa Gomes, Daniel Cossa e Cristóvão pelo companheirismo, apoio moral, incentivo e colaboração durante os anos de estudo.

Aos colegas do Curso de Antropologia que sempre se mostraram dispostos a apoiar me, Cremildo Mubate, Amelia Mulungo, Janete, Joaquim Armando Sambo, Maria Judite Mungói, Penina Marrindze, Alda Siteo, e Tomás Rocha, deixo o meu muito Obrigado!

Ao Departamento de Protecção e Segurança (DPS), da Universidade Eduardo Mondlane, na pessoa do dr. Jaime Marques e Sr. Cambula, Sr^a. Ivone, Sr^a Adozinda Dlamine, Sr. Mahamba, Sr. Maurício Chaves e demais informantes, o meu muito *Kanimambo*, pelo apoio incondicional e disponibilidade dispensada durante a recolha de dados. Sem a ajuda destes, o trabalho não teria sido possível.

Ao terminar, não posso deixar de agradecer a todos que, de uma forma directa ou de outra, contribuíram para a concretização do mesmo, e que não estão aqui referenciados, mas cujo contributo foi essencial, dentro e fora da esfera académica.

RESUMO

O presente trabalho, que tem como tema “Inserção Profissional e Estratégias de Mobilidades entre um Grupo de Guardas na Universidade Eduardo Mondlane”. O estudo visava em termos gerais analisar a inserção profissional e estratégias de mobilidades de guardas com formação média ou superior dentro do Corpo de Protecção e Segurança na UEM. E em particular pretende: Descrever o perfil histórico-profissional dos informantes; Identificar as motivações que levam este grupo de indivíduos a concorrerem ou ocuparem a vaga de segurança e; Descrever as estratégias usadas para a promoção ou mudanças de categorias dentro da DPS.

Para realização desta pesquisa recorreu-se à etnografia, incidido sobre uma amostra de indivíduos de sexo masculino e feminino, afectos nas diversas Unidades Orgânica da UEM, Distrito de Ka Pfumo, Cidade de Maputo. Durante a realização do trabalho do campo administrou-se 10 entrevistas aos informantes chaves, onde 8 são indivíduos de sexo masculino e 2 são indivíduos de sexo feminino.

O estudo constatou que a maioria dos nossos entrevistados são indivíduos pertencentes a famílias da classe dos trabalhadores, mas também que este grupo faz parte duma classe de famílias com um nível de formação académica e renda baixa. Todavia, quando analisado o papel da escola na vida profissional destes indivíduos, percebemos que ela constitui um espaço de continuidade (reprodução) da família e das suas respectivas práticas sociais, económicas e culturais, onde se impõe o *Habitus* da classe dominante.

No que diz respeito a motivações para que os indivíduos ocupem vaga de guarda, o estudo constatou a existência de duas principais razões: A primeira está ligada a questão “da herança profissional”. Os indivíduos são fortemente influenciados com um dos membros da família para ocupar a vaga de guarda.

A segunda razão está ligada à falta de oportunidade de emprego em outras áreas e olham a função de guarda como uma porta de entrada para atingir a profissão desejada.

De um modo geral, o estudo constatou que a formação constitui a estratégia mais usada pelos guardas para mudança de carreira e mobilidade profissional na UEM, devido a ausência da confirmação e aprovação de cabimento da verba salarial pela Direcção Nacional de Contabilidade Pública para a promoção (mudança de carreira).

Palavras – Chave: *Inserção Profissional e Estratégias de Mobilidade.*

LISTA DE ABREVIATURAS

- **CPS** – Corpo de Protecção e Segurança;
- **DNCP** – Direcção Nacional de Contabilidade Publica;
- **DPS**- Departamento de Protecção e Segurança;
- **EGFAE** – Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado;
- **OTM** – Organização dos Trabalhadores de Moçambique;
- **REFGAE** – Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado;
- **RH**- Recurso Humanos
- **DRH** – Direcção de Recursos Humanos;
- **SNE** – Sistema Nacional de Educação;
- **TGA** – Teoria Geral de Administração;
- **UEM** – Universidade Eduardo Mondlane;
- **UPS** – Unidade de Protecção e Segurança.

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE HONRA	i
DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO	iv
LISTA DE ABREVIATURAS	v
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Justificação e Pertinência	3
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	5
2.1. Problemática da Pesquisa.....	8
3.ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL.....	10
3.1.1. Teoria da Reprodução	10
3.1.2. Teorias de Inspiração Marxista ou Neomarxista.....	11
3.2. Conceitos.....	12
3.2.1. Inserção Profissional.....	12
3.2.2. Mobilidade Profissional.....	13
4. METODOLOGIA.....	14
4.1. Método	14
4.2. Técnicas de Recolha de Dados.....	14
4.3 Universo e Unidade de Análise.....	15
4.4. Constrangimentos e Superação.....	15
5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	16
5.1. Perfil Sociodemográfico e Histórico-Profissional dos/as Informantes.....	16
5.2. Motivações que levam os indivíduos a concorrerem e/ ou ocuparem as vagas de Segurança na UEM	19
5.3. Estratégias usadas para a promoção e/ ou mudanças de categorias dentro da UEM.	20
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objectivo geral, analisar a inserção profissional e estratégias de mobilidade de funcionários/colaboradores, tendo como exemplo para reflexão um grupo de Guardas da Universidade Eduardo Mondlane. A questão de inserção profissional e estratégias de mobilidade tem sido discutido em muitos ramos das ciências sociais, sobretudo no campo da economia. Porém, a Antropologia e a Sociologia têm centralizado as suas análises em torno do estigma da mobilidade social, mas pouca atenção tem sido dada as estratégias para obtenção do emprego.

De acordo com o Regulamento Interno do Departamento de Protecção e Segurança da UEM (2010:5), DPS é uma unidade que zela pela segurança de pessoas e bens da UEM em todas suas instalações. O objectivo do Corpo de Protecção e Segurança consiste em garantir a segurança interna e a defesa dos meios humanos, matérias e financeiros da UEM, incluindo o seu património imobiliário, prevenir e combater incêndios e outras tarefas. Neste estudo olhar-se corpo de protecção e segurança como sendo o grupo de todos os indivíduos que, directa ou indirectamente, exercem as funções de segurança, neste caso na DPS, outrora UPS¹.

A problemática analítica sobre a inserção profissional e estratégias de mobilidade é, desde finais da década de setenta, uma das principais preocupações dos poderes públicos, estando na origem da proliferação de um conjunto diversificado de medidas no âmbito das políticas de emprego, de educação/formação e da juventude. A eleição da inserção profissional como um dos principais problemas com que se debate a juventude contemporânea, se não mesmo o principal, tem sido uma problemática teórica dos cientistas sociais (Santos 2010).

Em uma época de complexas mudanças e incertezas como a que atravessamos nos dias de hoje, a administração tornou-se uma das mais importantes áreas de actividades humanas.

¹ A designação actual do Departamento de Protecção e Segurança (DPS), adstrita à Direcção do Património e Desenvolvimento Institucional, outrora designada “Unidade de Protecção e Segurança (UPS)”, está enraizada no seio da Comunidade Universitária (docentes, investigadores, estudantes e CTA). Entretanto, CPS refere-se ao pessoal de segurança (Guardas), em activo, dentro do Departamento de Protecção e Segurança da UEM.

Vivemos em uma civilização em que predominam as organizações e na qual o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. E a tarefa básica da Administração é a de fazer as coisas por meio das pessoas de maneira eficiente e eficaz. Nas organizações - seja nas indústrias, comércio, organizações de serviços públicos, hospitais, universidades, instituições militares ou em qualquer outra forma de empreendimento humano a eficiência e a eficácia com que as pessoas trabalham em conjunto para conseguir objectivos comuns dependem directamente da capacidade daqueles que exercem a função administrativa. O avanço tecnológico e o desenvolvimento do conhecimento humano, por si apenas, não produzem efeitos se a qualidade da administração efectuada sobre os grupos organizados de pessoas não permitir uma aplicação efectiva dos recursos humanos e materiais (Chiavenato 2010).

Para Chiavenato (2008), cada vez mais e mais, as organizações estão reconhecendo a necessidade de seus funcionários terem carreiras altamente satisfatórias e com muito sucesso profissional. Isso é bom para as organizações e é excelente para as pessoas. Percebeu-se que a carreira é também um elemento básico na motivação das pessoas em um plano temporal mais alongado. Como a carreira está orientada ao longo do tempo, a motivação dela decorrente se estende por anos a fio. Em função disso, as organizações estão criando programas que permitem aos funcionários alcançar seus objectivos pessoais dentro da sua arquitectura interna sem deixar de lado os critérios e demandas organizacionais. Até os anos de 1980, o desenvolvimento de carreira era uma ferramenta das organizações para atender exclusivamente às necessidades do negócio dentro do ambiente corporativo. A partir de 1990, essa ênfase mudou e o foco passou a ser um balanceamento entre duas necessidades: as da organização e as de cada indivíduo. O que antes parecia incompatível e dissonante mostrou-se perfeitamente conciliável.

O desenvolvimento de carreira é agora visto como um processo estratégico em que se procura maximizar o potencial de carreira de cada pessoa para poder incrementar o sucesso da organização como um todo. O indicador de sucesso está nas duas pontas: atender às demandas globais da organização e simultaneamente atender às demandas individuais das pessoas. De um lado, o programa de desenvolvimento de carreira beneficia a organização no sentido de reter e desenvolver futuros talentos necessários às suas operações actuais e futuras. Seu sucesso e competitividade em um mundo de negócios mutável e dinâmico dependem

directamente disso. De outro lado, beneficia as pessoas no sentido de facilitar e incentivar o seu progresso profissional.

No entanto, apesar da multiplicidade de estudos empíricos sobre esta temática, a inserção profissional e mobilidade continuam sendo um fenómeno social complexo para a análise. A complexidade do fenómeno deve-se, de certa forma, as dinâmicas sociais aliadas as transformações no mercado de trabalho que tem contribuído bastante para a dificuldade nos processos de integração no mercado de trabalho remetendo os jovens ou os recém-graduados a ocupações de vagas vulneráveis, assim como ao desemprego (Martinez 2000). Não obstante a este fenómeno, ao nível do mercado do trabalho tem surgido reformas quer no sector privado e no público. Com a Reformas do Sector Público em Moçambique surge uma contínua necessidade de lidar com problemas relacionados com a eficiência e eficácia na prestação de serviços e na melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados.

Em termo geral este estudo procura: i) Analisar a inserção profissional e estratégias de mobilidade entre um grupo de guardas com formação média ou superior. E em particular pretende: ii) Descrever o perfil histórico-profissional dos informantes; iii) Identificar as motivações que levam este grupo de indivíduos a concorrerem ou ocuparem a vaga de segurança; iv) Descrever as estratégias usadas para a promoção ou mudanças de categorias dentro da UPS.

1.1. Justificação e Pertinência

Em África, 200 milhões de pessoas têm idades entre os 15 e os 24 anos, o que representa mais de 20% da população. A população de África está em rápido crescimento e está a conhecer uma transição demográfica lenta, o que vai aumentar a pressão para a criação de empregos, sentida pelos países. A grande maioria dos jovens vive em zonas rurais e trabalha sobretudo na agricultura, onde representam 65% do total do emprego. Mas os jovens não são um grupo homogéneo, e as suas perspectivas de emprego variam de acordo com vários factores, que vão da região, ao género e à escolaridade, o que requer diferentes políticas de inserção no mercado do trabalho (OTM 2014).

Olhando para o índice de desemprego em Moçambique percebe-se que é alto e atinge, principalmente, os jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho pela primeira vez, segundo indica um relatório da Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM). De acordo com a pesquisa da (OTM 2014), o acesso ao emprego não é apenas dificultado pelas

exigências do mercado, mas também pela falta de transparência no processo de absorção da força de trabalho. Outro factor tem a ver com contratos precários, que rapidamente retornam as pessoas à situação de desempregados. Com o acesso ao sector formal cada vez mais difícil, por um lado, pelas razões acima arroladas, por outro lado pela falta de postos de trabalho, jovens ou recém-graduados tem optado em concorrer as vagas de nível baixo em relação ao seu nível de formação académica ou profissional.

A entrada na vida activa e entrada no trabalho são assim expressões que, embora designem o mesmo fenómeno, a passagem do sistema educativo para o sistema de emprego (inserção profissional), se diferenciam pela forma como constroem o objecto de estudo, tais como: Análise das condições perante o trabalho com que os jovens são confrontados depois de terem por terminada a sua formação inicial; análise do processo de socialização profissional e análise dos mecanismos usados para a inserção profissional.

Contudo, diante do exposto acima, surgiu em mim a necessidade de estudar o fenómeno de inserção profissional e estratégias de mobilidade. Este interesse está ancorado em duas principais razões: A primeira é de ordem académica, que surge pelo facto de haver uma necessidade de se aprofundar a reflexão sobre o crescente número de jovens, com um nível de escolaridade superior ao exigido para a categoria de Guarda (7ª Classe SNE ou equivalente), optarem por integrar se nas fileiras do pessoal de serviços de segurança que é inferior a sua formação académica ou profissional.

A segunda é de carácter pessoal e profissional em querer compreender as estratégias usadas por este grupo de indivíduos para sua inserção no mercado de trabalho, bem como as estratégias adoptadas na mobilidade, mas também perceber como eles comungam com a relação existente entre trabalho/indivíduo, tomando-se em consideração uma multiplicidade de factores, não apenas económicos, mas também sociais e culturais, que interferem no funcionamento do mercado de trabalho. Estas informações irão enriquecer o meu conhecimento profissional como um técnico de gestão de recursos humanos.

CAPÍTULO II

2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste espaço apresenta-se as principais linhas de abordagem e as constatações de autores que desenvolveram estudos sobre inserção profissional e mobilidade dentro das organizações.

Quando analisamos a literatura científica que se debruça sobre o conceito de inserção profissional constatou-se que ela é considerada como passagem do sistema educação/formação para o sistema de emprego, logo confrontados com a diversidade de termos utilizados para denominar este fenómeno social. Para Chiavenato (2010), a História da Administração é recente e ela é um produto típico do século XX. Na verdade, a Administração tem pouco mais de cem anos e constitui o resultado histórico e integrado da contribuição cumulativa de vários precursores, filósofos, físicos, economistas, estadistas e empresários que, no decorrer dos tempos, foram, cada qual em seu campo de actividades, desenvolvendo e divulgando suas obras e teorias. Por isso, a moderna Administração utiliza conceitos e princípios empregados nas Ciências Matemáticas (inclusive a Estatística), nas Ciências Humanas (como Psicologia, Sociologia, Biologia, Educação etc.), nas Ciências Físicas (como Física, Química etc.), como também no Direito, na Engenharia, na Tecnologia da Informação etc. Referências pré-históricas acerca das magníficas construções erigidas durante a Antiguidade no Egito, na Mesopotâmia, na Assíria testemunharam a existência em épocas remotas de dirigentes capazes de planejar e guiar os esforços de milhares de trabalhadores em monumentais obras que perduram até nossos dias, como as pirâmides do Egito.

Os papiros egípcios atribuídos à época de 1300 A.C. já indicam a importância da organização e da administração da burocracia pública no Antigo Egito. Na China, as parábolas de Confúcio sugerem práticas para a boa administração pública. Apesar dos progressos no conhecimento humano, a chamada Ciência da Administração somente surgiu no despojar do início do século XX. A TGA é uma área nova e recente do conhecimento humano. Para que ela surgisse foram necessários séculos de preparação e antecedentes históricos capazes de permitir e viabilizar as condições indispensáveis ao seu aparecimento.

Os processos de aplicar pessoas envolvem a integração e orientação das pessoas, modelagem de cargos e avaliação do desempenho. A orientação das pessoas é o primeiro passo para sua adequada aplicação dentro dos cargos da organização e envolve a aculturação, isto é, o ajustamento a cultura organizacional. Cada organização tem a sua própria cultura corporativa. Ela se refere ao conjunto de hábitos e crenças estabelecidos pelas normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. Alguns aspectos da cultura são formais e abertos, enquanto outros são informais e ocultos, como um iceberg. A cultura se apresenta em vários níveis: artefactos, valores compartilhados e pressuposições básicas. Ela pode ser forte ou fraca, adaptativa ou não-adaptativa, isto é, conservadora. No fundo, há uma dupla necessidade de estabilidade e de adaptabilidade da cultura. Os funcionários aprendem a cultura de várias formas, como histórias, rituais e cerimónias, símbolos materiais e forma de linguagem. A socialização organizacional significa a adaptação das pessoas a cultura da organização. Os métodos de socialização organizacional mais utilizados são: o processo selectivo, o conteúdo do cargo, o supervisor como tutor, o grupo de trabalho e o programa de integração, que é o mais utilizado. As vantagens do programa de integração são várias: redução da ansiedade das pessoas, redução da rotatividade, economia de tempo e ajustamento das expectativas (Chiavenato 2010).

Outros autores, como por exemplo Santos (2010), que olha a inserção profissional como entrada na vida activa, transição profissional, transição da escola para o trabalho, entrada no trabalho ou entrada no emprego. De acordo com (Castel 1995), ao se estudar a questão da inserção profissional estar-se-á a refletir em torno da função que ela desempenha como elo de integração social no trabalho ou emprego e ao seu bem como estuda-se a questão do seu papel na coesão social, permitindo compreender as inquietações sociais que se instalam quando o desemprego se generaliza e a flexibilização da relação laboral ameaça o modelo normativo de inscrição na relação salarial, fazendo regressar o que Castel (1995) apelida de vulnerabilidade de massa e que se julgava definitivamente erradicada, com o surto de crescimento económico do pós-guerra. Na verdade, o desemprego e a precariedade são os fenómenos que estão no cerne da degradação da sociedade salarial, como lhe chama Castel (1995), da dualização social, como referem Dubet e Martucelli (1998), da exclusão social.

Para Santos (2010), citando Martínez (2000) chama a atenção para o facto de que a transição se deve definir como um processo de mudança e está intimamente relacionado com a transição para a vida adulta e para a vida activa, pelo que inclui a inserção social e a inserção

profissional. Ou seja, a transição não é apenas a passagem da escola para o trabalho, mas também, é sobretudo, um processo complexo que incorpora, desde a adolescência social, a educação escolar de base e as respectivas trajetórias, a formação em contextos formais e informais, as experiências pré-laborais, os processos de autonomia familiar e a transição profissional propriamente dita (Casal 1996; Martínez 2000) envolvendo mudanças de natureza social, material e simbólica nas experiências do indivíduo. Por conseguinte, a significância de transição para a vida activa relaciona-se com a passagem da ambiência escolar (ou formativa) para o mercado de trabalho e culmina com a inserção profissional.

Para Freitas (2009), A noção de capital simbólico dado por Bourdieu (1994), surge junto com as noções de capital cultural, capital social e poder simbólico, em suas obras de 1972, 1980 e 1994. Nesses trabalhos o autor desenvolve uma estrutura conceitual de forma progressiva e tendo aos poucos aprofundados as possibilidades de aplicação nos diferentes campos. O autor buscou construir uma teoria da acção social, na qual as noções de incorporação das regras e estruturas sociais, esquemas de interpretação e as disposições de classe tiveram lugar privilegiado em uma análise ao mesmo tempo individual, colectiva, mental, psicológica e sociológica.

Segundo Freitas (2009), citando Bourdieu (1994), não é apenas o dinheiro que conta na vida. O capital cultural é entendido como o conjunto de diplomas, conhecimentos adquiridos, códigos culturais, idiomas falados, maneiras de se comunicar e “boas maneiras” ao passo que o capital social compreende as redes de relações de indivíduo ou grupo, ambos são recursos simbólicos tão úteis quanto o capital económico representado pelos bens financeiros e patrimoniais, na determinação e na reprodução de posições sociais.

Para Freitas (2009), em Bourdieu & Passeron (1970), a reprodução do capital cultural se dá por meio de três mecanismos: o estado incorporado (as disposições duráveis do organismo: docilidade ou a disposição a se deixar instruir); o estado objectivado (o acesso aos bens culturais: bibliotecas, museus, livrarias), e o estado institucionalizado (o papel da escola, dos títulos académicos, dispositivos legais relacionados ao exercício da profissão e programas de formação).

Segundo Freitas (2009), o capital mobilidade não constitui um dom, mas sim, um aprendizado que pode se beneficiar de várias fontes e processos de socialização, uns mais acessíveis que os outros. Argumenta que esse aprendizado depende, como todo aprendizado

de um capital económico, mas que não é dele uma mera decorrência; depende da estimulação a curiosidade e ao gosto pela aventura e risco, incentivado pela família e escola; depende do acesso a tecnologia moderna de comunicação em rede, especialmente na escola, mas também pode ser facultada pelo histórico familiar, na medida em que uma convivência multicultural em casa ajuda no processo de adaptação e aprendizagem de idiomas; viagens de todos os tipos auxiliam a relativizar as verdades culturais e a desenvolver o auto-conhecimento e a tolerância ao outro. Ainda na mesma linha de pensamento, Freitas (2009), argumenta que um possível aspecto antidemocrático do capital mobilidade não nos parece que seja mais que as outras formas de capital, tais como o económico, o cultural, o político, o intelectual ou o social. O garante fundamento e o diferencial na aquisição desse tipo de capital a existência de políticas públicas na área da educação, como o acesso a uma escola que contemple a diversidade, o respeito pelo diferente, que incentive a curiosidade, que promova o encontro com o outro, que alimente o desejo de saber e aprender outras línguas e culturas, que crie oportunidades de intercâmbios e viagens, e que ensine e facilite o acesso ao uso de computadores.

Segundo Freitas (2009), nenhum desses requisitos é derivado, exclusivamente, dos aspectos económicos, sociais ou culturais, tais como entendidos os recortes da classe social até aqui, mas certamente eles reflectem uma mentalidade mais aberta e mais democrática das instituições de ensino e de seus órgãos reguladores. Acreditamos que a escola do futuro não será apenas um aparelho de Estado, como queria Althusser (1974), mas um aparelho do mundo da vida e das coisas, como dizia Habermas (1987). Ou seja, a escola não representa apenas um sistema de controlo ideológico do Estado, mas uma estrutura fundamental na construção do mundo, da vida, pois não haverá, dentro em breve um lugar social e nem uma identidade social para aqueles que não tenham empregos.

2.1. Problemática da Pesquisa

De acordo com Regulamento Interno do Departamento de Protecção e Segurança da UEM, o ingresso na Carreira de Agente de Serviço, Categoria de “Guarda”, no DPS é feito através de um concurso público aberto para o efeito, nos termos estabelecidos pelo Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, conjugado com o Regulamento do Estatuto do Geral dos Funcionários e Agentes do Estado. O EGFAE preconiza que o ingresso na carreira de Agente de Serviço, para a categoria de “Guarda”, dentre vários requisitos exigidos, o candidato deve ter nível elementar (7ª classe ou equivalente). Portanto, nesta unidade tem-se observado nos

últimos 5 anos, candidatos com formações do nível, médio, técnico profissional e superior (licenciados), optarem por ingressar na carreira de Agente de Serviço, categoria de Guarda, isto é, nas fileiras do pessoal de serviços de segurança, que é inferior a sua formação académica ou profissional. Entretanto, decorridos dois anos após o exercício de funções, estes agentes passam de funcionários na situação de provimento probatório (provisório) para funcionários de nomeação definitiva, passando a gozar de todos os direitos estabelecidos no EGFAE; Regulamentos da UEM e demais instrumentos em vigor no aparelho de Estado. Assim, com os instrumentos legais ao seu favor, estes funcionários começam a criar mecanismo de mobilidades (transferência) para outras áreas de actividades e simultaneamente apresentam certificados com níveis mais elevados com objectivo de submeter o pedido de mudança de carreira, aproveitando a fragilidade do sistema de gestão de pessoal a nível das suas unidades e da Direcção de Recursos Humanos da UEM, bem como a ausência de uma Carreira Específica para o DPS, e um quadro de pessoal devidamente estruturado, mas também, aliado ao facto de a UEM ter uma certa autonomia administrativa e financeira nos processos de promoção (mudança de carreira), visto que não depende da Direcção Nacional da Contabilidade Pública para aprovação de cabimento orçamental de verba para o efeito, Estas reflexões levaram a seguinte pergunta de partida:

Quais são os mecanismos usados no processo de inserção profissional e estratégias de mobilidade entre um grupo de guardas com formação média ou superior na UEM?

CAPÍTULO III

3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL

Nesta secção traz-se as principais linhas de abordagem em torno da temática inserção profissional e estratégias de mobilidade, bem como os conceitos mais relevantes do estudo. Faz-se também uma operacionalização das teorias e dos conceitos de acordo com a realidade da pesquisa.

3.1. Quadro Teórico

Considerando que a inserção profissional não é um objecto social isolado nem alheio a princípios, a políticas nem mesmo a pontos de vista socialmente construídas, procura-se trazer as teorias que procuram estudar este fenómeno.

3.1.1. Teoria da Reprodução

A teoria da reprodução de Pierre Bourdieu (1973) salienta o papel da origem socioeconómica e enfatiza a importância do capital cultural não cognitivo como distintivo do *Status* do grupo dominante. Este autor observa que, com o desenvolvimento tecnológico e industrial das sociedades, há a tendência para a massificação das políticas educacionais e todos os indivíduos passam a ter acesso às qualificações. Contudo, as oportunidades de inserção profissional dos indivíduos não tenderiam para a igualdade. As “elites” continuariam a ter as melhores oportunidades e as maiores possibilidades no mercado de trabalho porque tiveram oportunidade de construir (e herdar) redes sociais caracterizadas por um grande *Stock* de capital cultural, proporcionado pelas condições sociais e pelo um nível de escolaridade mais elevado dos seus pais.

Para este autor a escola é considerada uma continuidade (ou uma reprodução) da família e das respectivas práticas sociais, mas impondo o *Habitus* da classe dominante. Bourdieu (1973) afirma que o *Habitus* é uma forma de organização caracterizadora de uma prática de um grupo ou de uma classe, ou seja, é a interiorização de estruturas objectivas das suas condições de classe (ou de grupo) social que origina estratégias, respostas ou asserções objectivas ou subjectivas para a resolução de problemas colocados pela reprodução social.

Todavia, de acordo com este autor acima mencionado, para os filhos das classes trabalhadoras, a escola representa uma ruptura no que refere aos seus valores e práticas sociais, pois necessitam de aprender novos padrões ou modelos de cultura. Dentro dessa lógica, é intuitivo que para os alunos oriundos das classes dominantes se torna mais fácil alcançar o sucesso escolar e profissional. Os censores de Bourdieu referem como crítica mais perceptível que nem sempre se verifica a reprodução do *Habitus* de classes, pois a existir não explicaria a diversidade de possibilidades de inserção em torno de uma mesma oportunidade de trabalho (Bills 2003).

3.1.2. Teorias de Inspiração Marxista ou Neomarxista

A perspectiva marxista centra sua análise sobre o capital e nas formas de relações laborais conflituais, comportando uma óptica utilitarista. A oferta de trabalho é ocasionada pela procura, sendo o mercado regulado pelo determinismo estrutural. Como corolário, o desemprego é inevitável e, simultaneamente, necessário à lógica de reprodução do capital (Freysinet 2007). Ao reclamar a mobilização dos trabalhadores desqualificados ou de trabalhadores altamente qualificados, admite concepções de mobilidade e de qualificações diferenciadas, articuladas com as necessidades causais de valorização do capital. O salário é o ponto-chave que alimenta os conflitos laborais (Graça; Neves 2000), pois é passível de ser valorizado na perspectiva do custo de reprodução da força de trabalho em detrimento do respectivo preço. Ainda que advogando a preferência por ofertas de educação e formação de cariz marcadamente público, admite que a condição “classe social” continua a ser fortemente discriminatória. Isto é, a educação é multinível já que as classes altas (devido a determinantes económicos e culturais) têm acesso facilitado a níveis educativos mais altos, que as ditas classes médias ou as classes trabalhadoras.

Consequentemente a educação e a formação reflectem a estrutura de classes, tanto ao nível das possibilidades de empregabilidade (e de inserção profissional), como ao nível do salário futuro. Esta teoria considera que o capitalismo é um sistema (político e social) no qual os meios de produção são propriedade de uma pequena minoria privilegiada. Por conseguinte, a grande massa de pessoas que não tem esses recursos produtivos, é constringida a alienar a sua força de trabalho. A educação, a formação profissional e a saúde desempenham duas funcionalidades de carácter económico: têm um papel importante, ainda que indirecto, na produção e são fundamentais para a perpetuidade da ordem económica e social. Os resultados

da força de trabalho não são produto do nível de escolaridade, mas sim das condições tecnológicas e da organização dos processos produtivos.

Assim, o aumento dos requisitos de anos de estudo estaria mais aliado à expansão do sistema de educação e de formação do que às reais necessidades das empresas. A inflação de credenciais (ou de qualificações), conferindo mais *Status* que competências, e que resulta das premissas desta teoria, constitui uma das críticas mais frequentes (Bills 2003; Martínez 2000). Mais, como constataremos posteriormente, o excesso de qualificações (*overeducation*) torna-se cada vez mais um obstáculo à inserção profissional, principalmente em mercados de trabalho.

3.2. Conceitos

3.2.1. Inserção Profissional

Berges (1971) afirma que a expressão inserção profissional aparece pela primeira vez, no início dos anos setenta, em textos legislativos, mas todos os autores que discutem esta temática são unânimes em considerar que a designação inserção e, em particular, o termo inserção profissional adquiri definitivamente visibilidade com o relatório elaborado por Bernard Schwartz, em 1981.

Assim, uma das características distintivas da expressão inserção profissional relativamente aos outros termos que temos vindo a analisar e que, em certa medida, pode explicar a forma como é adoptada pelas comunidades política e científica, reside no facto de ela ser utilizada para designar um fenómeno social que se começava a delinear na sociedade francesa. Embora correndo alguns riscos de abuso de linguagem, somos tentados a afirmar que a expressão inserção profissional se apresenta como um termo novo para designar um fenómeno social também novo (*idem*).

Portanto, Propôs-se olhar neste trabalho o conceito de inserção profissional como passagem do sistema educação ou formação para o sistema de emprego ou como a entrada na vida activa, transição profissional, transição da escola para o trabalho, entrada no trabalho ou entrada no emprego.

Este fenómeno social tem desempenhado uma função integradora do trabalho-emprego e ao seu papel na coesão social. Esta função permite compreender as inquietações sociais que se

instalam quando o desemprego se generaliza e a flexibilização da relação laboral ameaça o modelo normativo de inscrição na relação salarial.

3.2.2. Mobilidade Profissional

Os programas de desenvolvimento de carreira são criados para facilitar e incentivar o encarecimento dos funcionários dentro da organização. Funcionam para provocar e intensificar a mobilidade do pessoal. Neste sentido, eles podem ser enquadrados nos subsistemas de provisão de RH, juntamente com recrutamento e selecção e tendo em vista o planeamento estratégico de RH.

Segundo Chiavenato (2008), A mobilidade interna dos funcionários se refere à maneira como eles são promovidos e transferidos dentro da organização. Ela constitui uma maneira de preencher cargos na hierarquia organizacional através de promoções e transferências de funcionários. A mobilidade interna pode assumir um direccionamento vertical quando as pessoas são promovidas para cargos gradativamente superiores na hierarquia organizacional. A mobilidade pode assumir um direccionamento horizontal quando as pessoas são transferidas para o cargo do mesmo nível ou valor, para acrescentar novos conhecimentos, competências e habilidades colaterais. Em alguns casos, a mobilidade pode seguir um direccionamento longitudinal, quando a promoção representa também uma mudança de área de actividade. Para Chaviano (2008), a maioria das organizações utiliza candidatos internos para suprir as oportunidades que surgem, pois as melhores fontes de recrutamento estão localizadas dentro da organização. O recrutamento interno é sempre mais eficaz do que o recrutamento externo.

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se as questões relativas a metodologia, nomeadamente ao método usado na pesquisa, as técnicas de recolha de dados e os constrangimentos metodológicos.

4.1. Método

Neste trabalho usou-se o método Etnográfico. O uso deste método deveu-se, parafraseando Peirano (1992), a possibilidade que oferece para sofisticação da teoria antropológica, através de novas descobertas da realidade. O método consistiu em observar, conversar e ouvir os entrevistados.

4.2. Técnicas de Recolha de Dados

A realização do trabalho decorreu em três fases: A primeira consistiu na revisão da literatura, elaborada através de consultas de livros de Antropologia, Sociologia e artigos publicados na internet ou artigos físicos e revistas científicas.

A segunda fase consistiu na pesquisa exploratória de cariz etnográfica. Para alcançar os informantes usou-se a técnica de bola de neve (*Snowball*). Essa técnica é uma forma de amostra não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”). O “ponto de saturação” é atingido quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes à pesquisa (WHA 1994). Para recolha de informação qualitativa usou-se técnica de entrevistas abertas. A técnica de entrevista abertas foi administrada aos informantes chaves (os guardas do DPS, com formação técnico profissional, superior ou guardas que estão em processo de formação profissional ou académica).

A terceira fase do consistiu na compilação e sistematização de toda informa recolhida no campo. E por último fez-se uma análise da informação.

4.3 Universo e Unidade de Análise

O estudo de campo foi desenvolvido no recinto do Campus Universitário da Universidade Eduardo Mondlane, concretamente na Reitoria; Faculdade de Letras e Ciências Sociais; Faculdade de Economia, Faculdade de Ciências; Escola Superior de Ciências de Desporto; Biblioteca Central Brazão Mazula; Departamento de Protecção e Segurança (DPS) e Residências Universitárias n.ºs. 6,7 e 9.

Quanto ao universo dos entrevistados o trabalho administrou 10 entrevistas aos informantes chave, onde 8 são indivíduos de sexo masculino e 2 são indivíduos de sexo feminino.

4.4. Constrangimentos e Superação

O primeiro constrangimento registado ao longo do trabalho foi a dificuldade por parte do Departamento de Protecção e Segurança (DPS), no sentido de facultar o acesso a informação do funcionamento e organização da estrutura interna, uma vez que o estudo, inicialmente, pretendia integrar as estruturas administrativas do DPS, como sendo também grupo-alvo. Esta dificuldade deveu-se pelo facto dos Chefes não serem abertos quanto ao assunto, e este fenómeno está associado a questões de ordem operacional, isto é, pelo facto de ser uma unidade paramilitar houve uma certa relutância na abordagem de algumas questões.

O segundo constrangimento, não pouco importante, está associado ao facto de em alguns casos em que tive que realizar a pesquisa durante o período nocturno, o que por alguns momentos senti um fechamento por parte dos informantes, mas que nada tenha influenciado nos resultados da pesquisa.

Quanto a superação, gostaria de referir que na realização do trabalho do campo onde tive a oportunidade de estar em contacto directo e constante com os entrevistados, pude perceber o grau de satisfação que foi possível captar através dos seus semblantes e conversas, na emoção, motivação dos informantes sobre o tema uma vez que o mesmo busca perceber as diversas formas que encontram para contornar as normas existente dentro do grupo.

CAPÍTULO V

5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Nesta secção apresenta-se os resultados do estudo, onde apresenta-se o perfil histórico profissional dos entrevistados, em seguida apresenta-se as motivações que estão por detrás da ocupação de vagas de nível básico ou medio por indivíduos com formações de nivele superior e por último, mostra-se as estratégias usadas para a inserção e mobilidade profissional entre um grupo de guardas da UEM.

5.1. Perfil Sociodemográfico e Histórico-Profissional dos/as Informantes

a) Número e Sexo dos/as Entrevistados (as)

Com base no trabalho de campo, foram entrevistados no total 10 guardas, através de entrevistas abertas, sendo, na sua maioria (8), constituído por indivíduos do sexo masculino e 2 de sexo feminino.

De acordo com os dados do campo constatamos que as vagas de guarda são constituídas maioritariamente por indivíduos de sexo masculino. Este facto está ligado por um lado a questões socio culturais, sobretudo a socialização das profissões. No contexto do nosso estudo, a profissão de guarda tem sido associado aos homens pelo facto de acreditar-se que constitui uma função de risco uma vez que os mesmos trabalham em turnos diurnos e noturnos. Os turnos noturnos são, segundo os nossos entrevistados, muito perigosos porque nos deparamos com muitas situações que perigam a nossa própria.

b) Nível de Escolaridade dos/as informantes

No que se refere ao nível de escolaridades, o estudo constatou, através dos dados fornecidos pela Direcção de Recursos Humanos, dos 475 guardas efectivos que a UEM dispõem, 42 estão no processo de formação, tendo alguns já graduados nos cursos de licenciatura, técnicos médios e profissionais, conforme a tabela abaixo. Todavia, dos entrevistados (10), 2 tem nível superior, 2 nível medio profissional e os restantes estão no processo de formação no nível medio e superior respectivamente. Entretanto no período da sua candidatura a vaga de guarda a maioria dos informantes possuíam o nível básico de escolaridade.

Tabela nº 1- Efectivo de Guardas em ActIvidades nas Diversas Unidades Orgânicas da UEM

Quant.	Carreira	Categoria	Sexo	Curso/Especialidade/Inst. Formação
4	TEC. SUPERIOR N1	GUARDA	M	Ciência da Informação (1), Antropologia (03) - UEM
5	TEC. PROF. ADM. PUBLICA	GUARDA	M	Administração Pública e Autárquica
16	TEC. PROFISSIONAL	GUARDA	M	Formação Militar (04), Instituto (05), S/Inf (07)
78	TECNICO	GUARDA	M (64) F (14)	Nível Médio
211	ASSIST. TECNICO	GUARDA	M (185) F (26)	Nível básico (55); 7ª Classe. (23); Escola Comercial. (01); Electricidade (01); 6ª classe (01); 5ª classe (01); S/Inf (129)
161	AGENTE SERVICO	GUARDA	M (126) F (35)	Nível básico (46); Instit. Médio (26) Nível Médio (15) 7ª Classe. (23); Escola Comercial. (04); S/Inf (47)
475				

Fonte: DRH-UEM, Fevereiro de 2017.

Segundo os nossos entrevistados, na criação da DPS, outrora UPS, o nível mais elevado aceitável era a 10ª classe e o mais baixo, a 7ª classe, e os guardas eram integrados em regime de contratos e equiparados a carreira de Assistente Técnico, classe C, escalão 3, independentemente de ter ou não a 10ª classe como forma de atractivo salarial. Foi desde modo que uma parte de funcionários já no quadro da UEM, muitos deles com a categoria de servente, viu ali uma forma de melhor as suas condições salariais e preferiram passar para as fileiras de pessoal de segurança.

c) Capital Cultural dos Informantes

A teoria da reprodução de Pierre Bourdieu (1973) mostra o quão o papel da origem socioeconómica dos indivíduos influencia no *Status* do grupo dominante/dominados na sociedade.

Através dos dados colhidos no campo pode-se afirmar que a maioria dos nossos entrevistados são indivíduos pertencentes a famílias da classe dos trabalhadores ou mesmo, na linguagem de Marx, a classe dominada. Este grupo faz parte duma classe de famílias com um nível de formação académica e renda baixa. Como podemos ver através dos seguintes extratos.

Os meus pais tinham a 7ª classe como nível de escolaridade. Ele trabalhava em Mecuco, e era mecânico minha mãe era domestica” Benjamim (32 anos).

Eles tinham a 10ª Classe, e os dois (pai/mãe) trabalhavam no Ministério da Saúde, isto em Maputo. O meu pai era um Técnico Administrativo. Eu consegui este emprego de guarda aqui na UEM, graças ao meu marido, Berta (38 anos).

O meu pai tem o nível básico (10ª Classe), ele trabalhava no aeroporto como telefonista e a minha mãe trabalhava a conta própria (emprego informal). Consegui este emprego por via da minha irmã, ela era a secretária do Director de Recursos Humanos da UEM. (Afonso 31 anos).

Os meus pais tinham a 4ª classe da era colonial. Ele trabalhava nos caminhos de Ferro de Moçambique como conferente cá em Maputo, e a minha mãe era doméstica. Eu venho de uma família humilde, os meus pais não tiveram oportunidade de fazer o nível médio. Eu comecei a trabalhar na UEM, em 2012, na altura tinha simplesmente o nível básico. (Mário, 34 Anos).

Através do texto acima exposto pode-se perceber que os indivíduos, por um lado são fortemente influenciados pelo seu capital cultural, sobretudo na componente da reprodução do seu *Status*/ posição intelectual, económica e social dos seus parentes. É notório observar-se situações em que a vida social, económica e cultural dos indivíduos é fortemente influenciada pelo capital cultural dos seus ascendentes, sobretudo nos aspectos profissionais. Por exemplo as probabilidades de uma família de médicos terem filhos médicos é maior em relação a família de camponeses ou pedreiros. Por outro lado, reconhecemos a capacidade de readaptação/ (ré) socialização dos indivíduos, alguns indivíduos de classes dominadas podem adquirir *Status* ou pertencer a classe dos dominantes. Como é o caso dos funcionários/guardas na UEM que procuram dentro das suas profissões elevar os seus níveis académicos e por outro lado auferirem salários altos e conseqüentemente conquistarem o *Status* desejados.

d) Escola como lugar de reprodução do capital cultural dos indivíduos

As oportunidades de inserção profissional dos indivíduos entrevistados não tendem para a igualdade. As “elites” continuariam a ter as melhores oportunidades e as maiores possibilidades no mercado de trabalho porque tiveram oportunidade de construir (e herdar) redes sociais caracterizadas por um grande *Stock* de capital cultural, proporcionado pelas condições sociais e pelo um nível de escolaridade mais elevado dos seus pais ou progenitores.

No contexto do nosso estudo, a escola é considerada como um espaço de continuidade (ou uma reprodução) da família e das suas respectivas práticas sociais, económicas e culturais, onde se impõe o *Habitus* da classe dominante. Para os filhos das classes trabalhadoras, neste

caso os guardas da UEM, a escola representa/representou uma ruptura no que se refere aos seus valores e práticas sociais, pois necessitaram de aprender novos padrões ou modelos de cultura.

Estes pressupostos acima mencionados são rectificados também pela teoria Credencialista (Berg 1971). Este autor procurou atestar que as instituições educativas e formativas consagram, sobretudo, credenciais ou títulos (Ex.. diplomas, certificados) que proporcionam a manutenção de *Status* por parte das elites, uma vez que as necessidades de qualificações não aumentaram tanto como as necessidades e as exigências de diplomas.

5.2. Motivações que levam os indivíduos a concorrerem e/ ou ocuparem as vagas de Segurança na UEM

Quando se fala de motivação neste estudo refere-se as razões que ditaram/ou levaram aos indivíduos a concorrerem a vaga de guarda. De acordo com os dados colhidos no campo constatou-se que os indivíduos optaram em ingressar na vaga de guarda por duas grandes razões: A primeira está ligada a questão “da herança profissional”, isto é, um dos seus parentes, sobretudo no meio onde o individuo foi socializado, é/foi membro das forças armadas/paramilitares ou guarda de alguma instituição pública e privada, ou funcionário (Guarda) da UEM. Muitos destes grupos entrevistados tiveram conhecimento da existência de uma vaga através de um parente que trabalha na UEM, no departamento de Segurança. Como podemos ver através das narrativas abaixo:

Eu consegui este emprego de guarda aqui na UEM, graças ao meu marido, que trabalhou também no DPS. (Berta, 38 anos);

Consegui este emprego por via da minha irmã, ela era secretária do Director de Recursos Humanos da UEM. (Benjamim, 32 anos).

A segunda razão está ligada a falta de oportunidade de emprego em outras áreas. Estes indivíduos olham a função de guarda como uma porta de entrada para atingir a função/profissão desejada. Dentro deste grupo as questões ligadas a segurança no posto de trabalho também são fortemente referenciadas como razões peculiares que concorrem para a tomada de decisão na escolha de funções ou postos de trabalho. Como podemos ver através da seguinte narrativa:

Escolhi o trabalho de guarda por falta de outras opções, o mercado de emprego está mas exigente e competitivo para lugares onde possamos realizar os nossos sonhos. No fim acho que valeu apenas o sacrifício de trabalhar como guarda. (Pedro, 46 anos);

No meu caso foi por falta de outras vagas. Mas também alguém me influenciou para a opção. (Afonso 31 anos)

No cômputo geral, em relação as motivações na escolha de profissão, quer de guarda ou não, estão fortemente ligados, por um lado, as questões de socialização familiar ou seja constatamos a reprodução social das profissões no seio das famílias, na medida em que os pais exercem uma grande influência na escolha da futura profissão dos filhos ou mesmo impõem os seus filhos a fazer os cursos X ou Y. Por outro lado, porem em casos menores, observa-se circunstâncias em que os indivíduos, pelas influências sociais externas a socialização primária, optam em profissões que estão muito fora do contexto familiar, registrando-se uma certa ruptura da reprodução do capital cultural do individuo.

5.3. Estratégias usadas para a promoção e/ ou mudanças de categorias dentro da UEM.

Actualmente, o conceito de estratégia é uma das palavras mais utilizadas na vida empresarial ou trata-se da forma de pensar no futuro, integrada no processo decisório, com base em um procedimento formalizado e articulador de resultados. Neste espaço usaremos o conceito meios que os profissionais usam para mudar de carreira.

No atinente a estratégias usadas pelos guardas para mudarem de categorias dentro da UEM, o estudo constatou que a escola/formação tem sido usada maioritariamente como estratégias de inserção profissional e mobilidade. Esta inserção é feita mediante a disponibilização de vagas existentes no sector. O Sector público, sobretudo instituições do Estado, diferente do sector privado oferecem mais oportunidade de mobilidade profissional.

Segundo os nossos entrevistados, nos últimos anos, a UEM abriu uma possibilidade de participação dos funcionários no processo de apuramento especial aos exames de admissão em vários cursos ministrados a nível da UEM, houve um fluxo de guardas a formar-se em várias áreas, mas muitos deles ainda continua a exercer actividades de segurança por falta de oportunidades. A inexistência de uma carreira profissional específica para acomodar as varias situação de promoção na carreira profissional onde os guardas ascenderiam dentro da esfera

profissional da sua carreira e muito preocupante, visto que a ausência duma carreira específica de Agentes de Segurança (guarda) tem criado migrações de guardas para outras carreiras e conseqüentemente outras actividades, provocando deste modo uma ruptura de guardas com experiencias acumulativas para assegurar o bom funcionamento da unidade.

No meu caso em particular, tive a sorte de ficar na Direcção de Recursos Humanos, porque fui como estagiário do IFAPA, e a DRH estava com grande déficit de técnicos na área administrativa, o que culminou com o convite para integrar o grupo de trabalho de forma integral e definitivo. (Pedro, 46 anos).

No entanto, existem casos dentro da UEM que os indivíduos ainda exercem actividades de Guarda e auferem salário de licenciado, isto porque não há espaços de enquadramento dos mesmos.

Ao longo do estudo, constatamos que a educação e a formação reflectem a estrutura de classes sociais, tanto ao nível das possibilidades de empregabilidade (e de inserção profissional), como ao nível do salário futuro. A educação e a formação profissional desempenham duas funcionalidades de carácter económico, por um lado têm um papel importante, ainda que indirecto, no exercício das actividades laborais e são fundamentais para a perpetuidade da ordem do capital cultural do individuo, sobretudo na componente económica e social.

O estudo constatou também que a UEM, em relação as outras instituições do Estado é uma das instituições que se regista mais mudanças de carreira (promoção por conclusão de novo nível académico). Nos últimos anos tem-se assistido muitas mudanças de carreira entre funcionários internos da UEM, como podemos ver na tabela abaixo referente ao ano de 2016:

TABELA N.º 2. FUNCIONÁRIOS PROMOVIDOS EM 2016, UEM									
Tec. Superiores N1		Tec. Profissionais de Admin. Publica		Tec. Profissionais		Tec. Médios		Assist e Tec.	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
41	31	3	7	7	3	48	24	43	31
Sub-Total: 72		Sub-Total: 10		Sub-Total: 10 - Deste nr 2 são Guardas		Sub-Total : 72 Deste nr 16 são Guardas		Sub-Total: 74 Deste nr 19 são Guardas	
TOTAL: 138									
Fonte: DRH-UEM, Fevereiro de 2017.									

O elevado número de mudanças de carreira na UEM, deve-se ao facto do processamento/pagamento de salários estarem a ser efectuados fora do Sistema Electrónico (e-folha), isto é, no SISTAFE. Este fenómeno faz com que, a UEM, diferentemente das outras instituições do Estado, tenha a autonomia financeira e administrativa de fazer cabimentação orçamental de verba para suportar as despesas salariais das promoções (mudança de carreira) pela Direcção de Finanças da UEM e não pela Direcção Nacional de Contabilidade Publica (DNCP), como todas as instituições que se encontram dentro do sistema processam.

CAPÍTULO VI

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório ou monografia debruçou-se sobre Inserção Profissional e Estratégias de Mobilidades entre um Grupo de Guardas na Universidade Eduardo Mondlane”.

O trabalho em termos gerais procurou: i) Analisar os mecanismos de inserção profissional e estratégias de mobilidade de guardas com formação média ou superior. E em particular pretendia: ii) Descrever o perfil histórico-profissional dos informantes; iii) Identificar as motivações que levam este grupo de indivíduos a concorrerem ou ocuparem a vaga de segurança; e iv) Descrever as estratégias usadas para a promoção ou mudanças de categorias dentro da DPS.

Em relação ao perfil histórico profissional dos informantes, o estudo constatou que a maioria dos nossos entrevistados são indivíduos pertencentes a famílias da classe dos trabalhadores ou classe dominada. O estudo constatou também que este grupo faz parte duma classe de famílias com um nível de formação académica e renda baixa. Todavia, quando analisado o papel da escola na vida profissional destes indivíduos percebemos que, a escola constitui um espaço de continuidade (ou uma reprodução) da família e das suas respectivas práticas sociais, económicas e culturais, onde se impõe o *Habitus* da classe dominante.

No atinente a motivações que levam os indivíduos a ingressarem/ocuparem vagas de guarda o estudo constatou que existem duas principais razões: A primeira está ligada a questão “da herança profissional”. Os indivíduos são fortemente influenciados ou mesmo coagidos com um dos membros da sua família para ocupar a vaga de guarda.

A segunda razão está ligada a falta de oportunidade de emprego em outras áreas. Estes indivíduos olham a função de guarda como uma porta de entrada para atingir a função/profissão desejada. Dentro deste grupo as questões ligadas a segurança no posto de trabalho também são fortemente referenciadas como razões peculiares que concorrem para a tomada de decisão na escolha de funções ou postos de trabalho

No computo geral, o estudo constatou que a educação/ou formação constitui estratégia mais usada pelos guardas para mudança de carreira na UEM. Esta estratégia encontra êxito na

UEM devido o modelo de mudança de carreira em vigor na UEM, que não depende da contabilidade pública para aprovação de cabimento da verba salarial do funcionário em mudança de carreira.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berg, Ivar. 1971. *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. Boston: Beacon Press.
- Bills, David (ed.). 2003. *The Sociology of Job Training*, Research in the Sociology of Work Series Vol. 12. UK: Elsevier Publishing Limited.
- Bourdieu, Pierre. 1973. Cultural Reproduction and Social Reproduction. *Knowledge, Education, and Social Change: Papers in the Sociology of Education*. London, Tavistock: Edited by Richard Brown: 71-112.
- Bourdieu, P. 1994. Razoes Praticas: Sobre a teoria da acção. Paris: Seuil.
- Bourdieu, P. & Passeron, J-C. 1964. Les héritiers, les étudiants et la culture. Paris: Minuit.
- Bourdieu, P.; Passeron, J.-C., (1970). La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement. Paris: Ed. de Minuit.
- Bowles, Samuel e Gintis, Herbert. 1976. *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.
- Casal, Joaquim. 1996. *Modos Emergentes de Transición a la Vida Adulta en el Umbral del Siglo XXI: Aproximación Sucesiva, Precariedad y Desestructuración*, *Revista Española de Estudios Sociológicos (REIS)*, 75: 295-316.
- Carvalho, Joari Aparecido Soares. 2004. *Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislação, mecanismos de inserção e políticas públicas*. São Paulo: Educandário.
- Castel, R. 1996. Les marginaux dans l'histoire. In S. Paugam (dir). *L'exclusion. L'État des savoirs*. Paris: La Découverte:32-41.
- Chiavenato, Idalberto. 2010. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, Idalberto. 2008. Wordpress.com.
<https://ninacampus.files.wordpress.com/2008/09/>. [consultado em 16 de Setembro de 2016].

- Dubet, F. 1996b. “L’exclusion scolaire : quelles solutions?” In S. Paugam (dir). *L’exclusion. L’État des savoirs*. Paris: La Découverte: 497-506.
- Freitas, Maria Ester. 2009. *A Mobilidade como Novo Capital Simbólico nas Organizações ou seja Nómades?* Salvador: 247-264.
- Freyssinet, Jacques. 2007. *Hétérogénéité du Travail et Organisation des Travailleurs*, Fascicule 4. N° 07.01. Document de travail, France: IRES.
- Martínez, Rafael. 2000. *Aproximaciones Teóricas a Los Procesos de Inserción Laboral*. *Revista del Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales* n° 25/2000: 65-91.
- OTM, org. 2014. Relatório de Acesso ao Emprego em Moçambique: 2012-2014, Organização dos Trabalhadores de Moçambique.
- Paugam, S. 2000. *Le salarié de la precarité*. Paris: PUF.
- Peirano, Mariza. 1992. *A Favor da etnografia*. Brasília: 2-21.
- Robbins, S. P. 2009. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Person Prentice Hall.
- Santos, A.R. 2008. *Gestão Estratégica: Conceitos, modelos e instrumentos*: Escobar.
- Santos, Miguel Baião. 2010. *Inserção no Mercado de Trabalho e Formação Profissional; Guia Teórico para Decisores*: Universidade Técnica de Lisboa.
- WHA, 1994. World Health Association, *Division of Mental Health. Qualitative Research for Health Programmes*. Geneva.
- UEM, 2010. *Regulamento Interno de Departamento de Protecção e Segurança*. Direcção de Administração de Património e Desenvolvimento Institucional: Universidade Eduardo Mondlane.