



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL:**  
**PERCEÇÃO DOS JOVENS CABO-VERDIANOS QUE ESTUDARAM  
NO EXTERIOR**

**Mayra Eduarda Tavares Brito**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Ligia Maria Almendra Xavier Barreira Lousada**

Versão Provisória  
Não inclui correções ou alterações sugeridas pelo Júri.

Bragança, dezembro.



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)**

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL:  
PERCEÇÃO DOS JOVENS CABO-VERDIANOS QUE ESTUDARAM  
NO EXTERIOR**

**Mayra Eduarda Tavares Brito**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Ligia Maria Almendra Xavier Barreira Lousada**

Bragança, dezembro.

---

## Resumo

A presente dissertação tem como objetivo analisar as percepções dos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro e que têm dificuldade em reinserir-se no mercado de trabalho cabo-verdiano. Com o aumento da mobilidade académica, estes jovens regressam ao país com qualificações e elevadas expectativas de desenvolvimento profissional, mas enfrentam obstáculos como o reconhecimento de diplomas estrangeiros, a sobrequalificação e a falta de apoio institucional para a sua reintegração.

O estudo utilizou uma abordagem qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas realizadas com jovens repatriados após concluírem o ensino superior no exterior. A análise dos dados seguiu o método de análise de conteúdo, identificando padrões comuns entre os entrevistados e ligações à literatura sobre mobilidade académica e integração profissional.

Os resultados mostram que, apesar do elevado nível de qualificação, muitos enfrentam frustração e desmotivação devido à inadequação do mercado local, que oferece poucas oportunidades compatíveis com a sua formação. A falta de políticas públicas eficazes agrava estas dificuldades, encorajando alguns a considerarem a continuação da migração. Conclui-se que é necessário implementar políticas de apoio que facilitem a integração de jovens qualificados e que aproveitem o seu potencial para o desenvolvimento socioeconómico de Cabo Verde.

**Palavras-chave:** Integração profissional, Jovens Cabo-Verdianos, Estudantes no exterior, Dificuldades de integração.

---

## Abstract

This dissertation aims to analyze the perceptions of young Cape Verdeans who studied abroad and who have difficulty re-entering the Cape Verdean job market. With the increase in academic mobility, these young people return to the country with qualifications and high expectations for professional development, but face obstacles such as the recognition of foreign diplomas, overqualification and the lack of institutional support for their reintegration.

The study used a qualitative approach, based on semi-structured interviews carried out with young people repatriated after completing higher education abroad. Data analysis followed the thematic analysis method, identifying common patterns among interviewees and links with the literature on academic mobility and professional integration.

The results show that, despite the high level of qualification, many face frustration and lack of motivation due to the inadequacy of the local market, which offers few opportunities compatible with their training. The lack of effective public policies exacerbates these difficulties, encouraging some to consider continuing migration. It is concluded that it is necessary to implement support policies that facilitate the integration of qualified young people and take advantage of their potential for the socioeconomic development of Cape Verde.

**Keywords:** Professional integration, Young Cape Verdeans, Students abroad, Integration difficulties, Barriers

---

## Agradecimentos

Concluir esta importante fase da minha vida universitária não teria sido possível sem o apoio incondicional que recebi da minha família e amigos desde o primeiro momento em que decidi assumir este desafio.

Por isso, sou extremamente grato a todos que me incentivaram a cruzar o oceano em busca dessa importante realização pessoal. Gostaria também de agradecer à minha orientadora, Professora Ligia Maria Almendra Xavier Barreira Lousada, pela generosidade na partilha do seu conhecimento e pelos conselhos precisos e eficazes durante a preparação desta dissertação.

---

## Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos

**AICEP** - Agência de Investimento e Comércio Externo de Portugal

**AIIESEC** - Associação Internacional de Estudantes de Economia e Negócios

**AJEC** - Associação de Jovens Empresários de Cabo Verde

**ARES**- Agência Reguladora do Ensino Superior

**CEDEAO** - Comunidade Económica dos Estados Africanos

**CNEP** - Comissão Nacional de Equivalência Profissional

**CPLP** - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

**CTSP**- Cursos Técnicos Superiores Profissionais

**Et al.** – (et al): e outras

**FSE** - Fundo Social Europeu

**IDH** - Índice de Desenvolvimento Humano

**IEFP** - Instituto de Emprego e Formação Profissional

**INE** - Instituto Nacional de Estatística

**OCDE** - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

**OIM** - Organização Internacional para as Migrações

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**OMC** - Organização Mundial do Comércio

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PAC** - Programa de Apoio ao Emprego

**PIB** - Produto Interno Bruto

**PMD** - Países de desenvolvimento médio

**QC** - Quociente Cultural

**TI** - Tecnologia da informação

**TIC** - Tecnologias de informação e comunicação

**Uni-CV** - Universidade de Cabo Verde

---

# Índice Geral

Índice Geral .....	vii
Índice de Figuras .....	x
Índice de Tabelas .....	xi
Introdução.....	1
1. Conceitos e Teorias sobre Integração Profissional.....	4
1.1 Definição de integração profissional .....	4
1.2 O papel da formação académica na integração no mercado de trabalho .....	5
1.3 Fatores que influenciam a integração profissional de jovens qualificados .....	7
1.4 Teorias da transição da educação para o trabalho.....	8
1.5 Modelos de empregabilidade e competências chave no mundo globalizado.....	9
2. Migração e Mobilidade Académica .....	11
2.1 Definição e tipos de migração (migração forçada, voluntária, económica, etc.).....	11
2.2 A mobilidade académica internacional e os seus benefícios.....	12
2.3 Políticas de incentivo à mobilidade estudantil (Erasmus, bolsas de estudo, cooperação internacional) .....	13
2.4 O impacto da experiência internacional no desenvolvimento de competências profissionais .....	14
2.5 Migração de retorno: desafios e oportunidades para os estudantes que voltam ao país de origem .....	16
3. Juventude, Educação e o Mercado de Trabalho em Cabo Verde .....	17
3.1 Características demográficas e socioeconómicas da juventude cabo-verdiana .....	17
3.2 O sistema de ensino superior em Cabo Verde e as oportunidades no exterior .....	19
3.3 Situação atual do mercado de trabalho em Cabo Verde: setores, oferta e procura.....	20
3.4 Desafios e barreiras à entrada de jovens qualificados no mercado de trabalho cabo-verdiano .....	22
4. Desafios da Integração Profissional de Jovens Retornados .....	25
4.1 Obstáculos no regresso ao mercado de trabalho nacional: sobrequalificação, falta de redes de contacto, desajustes culturais .....	25
4.2 O reconhecimento de qualificações obtidas no exterior .....	26
4.3 Barreiras institucionais, culturais e sociais à integração profissional .....	27

---

4.4	Expectativas profissionais dos jovens retornados versus a realidade local .....	29
4.5	O papel da experiência internacional na diferenciação no mercado laboral .....	30
4.6	Políticas públicas de apoio ao emprego jovem em Cabo Verde .....	33
4.7	Iniciativas governamentais e privadas para a reintegração de jovens qualificados no mercado de trabalho.....	34
5.	Metodologia de investigação.....	36
5.1	Instrumento de pesquisa .....	38
5.2	Procedimento de recolha e análise dos dados .....	38
5.3	Amostragem .....	39
5.4	Técnica de tratamento de dados.....	40
6.	Análise e discussão dos resultados .....	41
6.1	Caracterização dos entrevistados .....	42
6.1.1	Formação base.....	42
6.2	Discussão Tema por Tema .....	43
	Conclusão.....	58
	Referências bibliográficas .....	61
	Anexo .....	77
	Anexo A Guião da Entrevista .....	77
	Anexo B e-mail de convite para a participação da entrevista .....	81
	Anexo C Transcrição do discurso do E1 .....	82
	Anexo D Transcrição do discurso do E2.....	88
	Anexo E Transcrição do discurso do E3 .....	93
	Anexo F Transcrição do discurso do E4 .....	97
	Anexo G Transcrição do discurso do E5.....	100
	Anexo H- Grelha de análise de conteúdo: .....	106



---

## Índice de Figuras

Figura1: Habilitações académicas do entrevistado 1 e 2 .....	42
Figura 2: Habilitações académicas do entrevistado 3 e 4 .....	42
Figura3: Habilitações académicas do entrevistado 5 .....	42
Figura4: Motivos que o levaram a estudar no estrangeiro .....	43
Figura5: Experiência académica no estrangeiro .....	44
Figura 6: Adaptação ao Mercado de Trabalho Local .....	45
Figura7: Formação no estrangeiro .....	46
Figura8: Falta de Políticas de Apoio Institucional .....	47
Figura9: Deceções no Mercado de Trabalho .....	48
Figura10: Estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades .....	49
Figura11: Reconhecimento de Qualificações Internacionais .....	50
Figura12: Processo de desenvolvimento profissional .....	51
Figura13: Identificar suas necessidades de formação .....	52
Figura14: Desafios da empresa .....	53
Figura15: Expectativas Profissionais e Frustração .....	54
Figura16: Realidade do mercado comparando com suas expectativas .....	54
Figura17: Preparação específica .....	55
Figura18: Conselho que daria a outros estudantes .....	56

---

## Índice de Tabelas

Tabela 1: Anexo E - Grelha de análise de conteúdo: Reconhecimento de qualificações internacionais .....	106
--	-----

---

## Introdução

A integração profissional dos jovens cabo-verdianos que estudaram no exterior é um tema de grande relevância para a sociedade de Cabo Verde, especialmente devido à crescente mobilidade estudantil e às dificuldades que esses jovens enfrentam ao retornarem ao mercado de trabalho nacional. Muitos optam por estudar fora do país em busca de melhores oportunidades educacionais e para desenvolver competências, experiências e qualificações que os tornem competitivos no mercado global e que possam contribuir de forma significativa para o desenvolvimento do país. O processo de reintegração ao mercado de trabalho local em Cabo Verde é dificultado por desafios como o reconhecimento de diplomas estrangeiros, adaptação ao mercado local e superação de barreiras culturais e sociais, causando uma ausência de uma rede profissional consolidada que limita as oportunidades de emprego. Muitas vezes, a burocracia no reconhecimento de certificações estrangeiras impede ou retarda o acesso a empregos qualificados, forçando muitos a aceitarem posições que não correspondem às suas expectativas ou ao seu nível de formação (Migration Policy Institute, 2022) . Além disso, a sobre qualificação é um problema recorrente jovens com qualificações superiores às exigidas pelo mercado cabo-verdiano encontram dificuldades para

progredir em suas carreiras, o que resulta em frustração e limitações no avanço profissional (Mendes, 2023).

Este estudo tem como objetivo investigar as percepções dos jovens cabo-verdianos que concluíram a sua formação superior no estrangeiro e sobre as dificuldades que enfrentam ao se integrarem no mercado de trabalho em Cabo Verde. Além de identificar os principais desafios, o estudo visa propor soluções que possam facilitar essa transição, promovendo uma melhor utilização das competências e conhecimentos desses jovens para o desenvolvimento do país.

Em suma, o fenómeno da mobilidade estudantil internacional entre os jovens cabo-verdianos têm crescido nas últimas décadas, impulsionado pela busca por melhores oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. No entanto, as dificuldades enfrentadas no processo de reintegração profissional em Cabo Verde requerem uma investigação aprofundada, para que se possam propor estratégias que otimizem a transição e aproveitem o potencial desses jovens para o desenvolvimento socioeconómico do país.

Ao retornarem a Cabo Verde, enfrentam dificuldades em um mercado mais restrito, com menor oferta de empregos qualificados. Muitas vezes, as empresas cabo-verdianas não estão preparadas para absorver profissionais com formações e experiências internacionais, criando uma discrepância entre as competências adquiridas no exterior e as exigências do mercado local.

As expectativas desses jovens também desempenham um papel crucial nesse processo de reintegração. Muitos retornam com a esperança de encontrar boas oportunidades de emprego, remuneração justa e possibilidades de crescimento profissional, semelhantes às que observaram ou vivenciaram no estrangeiro. No entanto, o mercado cabo-verdiano, com suas limitações estruturais e económicas, raramente atende a essas expectativas. Isso gera um desajuste entre as aspirações dos jovens e a realidade do mercado, muitas vezes resultando em desmotivação e até na intenção de emigrar novamente.

Para enfrentar esses desafios, o governo e instituições cabo-verdianas devem promover políticas de apoio, como programas de mentoria, networking e parcerias entre empresas e universidades. A simplificação do reconhecimento de diplomas e incentivos para que empresas valorizem experiências internacionais ajudariam a reduzir o desemprego e fortalecer o desenvolvimento socioeconómico do país.

A metodologia adotada neste estudo combina abordagens quantitativas e qualitativas para proporcionar uma visão holística das experiências dos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro. Para o efeito, foram realizadas entrevistas a uma amostra representativa destes jovens, focando aspetos como as suas percepções sobre o mercado de trabalho em Cabo Verde e as dificuldades encontradas no processo de integração (Botelho, 2016). Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com um grupo selecionado de participantes, com o objetivo de obter uma análise mais aprofundada de suas experiências individuais. Os dados recolhidos serão analisados para identificar padrões comuns de dificuldades e descobrir possíveis soluções que

possam ser implementadas para melhorar a integração destes jovens no mercado de trabalho de Cabo Verde.

Essas iniciativas não apenas ajudariam a aproveitar o capital humano qualificado formado no exterior, mas também fomentariam um ambiente mais acolhedor e dinâmico para os jovens que desejam contribuir para o desenvolvimento do país (Botelho, 2016).

Este trabalho é composto por quatro capítulos principais, além da introdução e conclusão. O primeiro capítulo, Conceitos e Teorias da Integração Profissional, aborda definições e teorias da integração no mercado de trabalho, explorando fatores como o papel da formação acadêmica e competências exigidas globalmente. O segundo capítulo, Migração e Mobilidade Acadêmica, foca na migração internacional e nos benefícios da mobilidade acadêmica, com destaque para o programa Erasmus e os desafios da reintegração dos estudantes retornados a Cabo Verde. O terceiro capítulo, Juventude, Educação e Mercado de Trabalho em Cabo Verde, examina as características socioeconômicas dos jovens cabo-verdianos, o sistema de ensino superior, a formação no exterior e o mercado de trabalho, destacando barreiras de acesso ao emprego. O quarto capítulo, Desafios da Integração Profissional dos Jovens Repatriados, discute os obstáculos enfrentados por jovens qualificados que retornam ao país, como a sobrequalificação, falta de rede de contatos e incompatibilidades com o mercado local. Inclui também uma análise das políticas públicas e iniciativas para apoiar a reintegração desses jovens.

Este estudo enfatiza a importância de abordar as dificuldades na reintegração dos jovens qualificados, propondo soluções que maximizem seu potencial. Superando esses desafios, Cabo Verde poderá valorizar o capital humano que retorna, beneficiando tanto o desenvolvimento pessoal desses jovens quanto o crescimento e competitividade do país. As políticas públicas devem incentivar o retorno, melhorando o reconhecimento de diplomas, promovendo parcerias e fortalecendo redes profissionais. Assim, as competências e experiências internacionais desses jovens poderão contribuir de forma significativa para o progresso de Cabo Verde.

---

# **1. Conceitos e Teorias sobre Integração Profissional**

## **1.1 Definição de integração profissional**

A integração profissional é um processo dinâmico e multifacetado que envolve a adaptação de indivíduos a um ambiente de trabalho específico, considerando fatores sociais, culturais e organizacionais. Esse processo é especialmente relevante para profissionais imigrantes, que buscam reconhecimento e oportunidades em novas áreas de atuação. A literatura destaca a complexidade dessa integração, abordando os desafios enfrentados por esses profissionais e a importância de políticas que facilitem uma integração eficaz (Covell et al, 2016). Além da validação de diplomas, o processo de integração exige adaptação à cultura organizacional e a construção de uma rede social, sendo as competências interpessoais e a comunicação eficaz elementos cruciais para o sucesso nessa nova realidade (Lai et al, 2017).

Houle e Yssaad (2010) afirmam que a integração profissional envolve atividades que ajudam os imigrantes a se adaptarem ao mercado de trabalho local, como programas de certificação e suporte institucional. Van Ngo e Este (2006) destacam a importância de políticas inclusivas e programas de apoio para reduzir barreiras aos imigrantes. Albuquerque (2021) acrescenta que a aprendizagem

técnica e o desenvolvimento de competências ocorrem continuamente, através da prática e troca de conhecimentos no ambiente de trabalho.

O sucesso da integração profissional, portanto, exige a cooperação de todos os membros da equipe, incluindo a gestão, sem desconsiderar a responsabilidade individual do profissional em seu próprio processo de adaptação (Macedo, 2012).

A integração profissional é um processo complexo e contínuo que vai além da validação de diplomas e do reconhecimento formal de competências. Ela envolve adaptação a um novo ambiente de trabalho, construção de redes sociais e compreensão da cultura organizacional. O apoio institucional, juntamente com o desenvolvimento contínuo de habilidades, é crucial para que os profissionais imigrantes possam se integrar plenamente e contribuir para suas novas comunidades. Com base no modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979), conclui-se que o sucesso da integração depende da colaboração entre todos os envolvidos, incluindo gestores e profissionais, sendo a responsabilidade compartilhada um elemento central para a construção de equipes eficazes e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

A teoria do capital humano defende que investimentos em educação, formação e saúde dos trabalhadores aumentam sua produtividade e impulsionam o crescimento econômico. Gary Becker propõe que o capital humano é um fator de produção, assim como o capital físico, e que o progresso tecnológico depende da qualificação da força de trabalho (Schultz, 1961). Investir em capital humano eleva a renda individual e a competitividade econômica (Viana, 2010; Mincer, 1958), além de melhorar produtividade e bem-estar social em regiões que priorizam educação e saúde (Oro et al., 2010).

A teoria regulatória critica a ideia de concorrência perfeita na economia neoclássica, afirmando que os mercados precisam de instituições como sindicatos e legislação para regular emprego e remuneração (Meirelles, 2010). Essa teoria examina os mercados internos, que seguem dinâmicas específicas por causa de regulamentações (Granovetter, 2018). A regulação estatal é vista como essencial para corrigir falhas de mercado, como monopólios e externalidades, promovendo uma alocação mais eficiente de recursos (Pindyck e Rubinfeld, 2013).

## **1.2 O papel da formação acadêmica na integração no mercado de trabalho**

A formação acadêmica desempenha um papel crucial na integração no mercado de trabalho, influenciando a empregabilidade e o desenvolvimento de competências transferíveis. O ensino superior fornece aos indivíduos um conjunto diversificado de habilidades, como resolução de problemas complexos, habilidades analíticas e de comunicação, que são essenciais para navegar em um mercado de trabalho em constante mudança. Estudos recentes mostram que o ensino universitário prepara os estudantes para uma transição mais eficaz para o emprego, ajudando-os a adquirir conhecimentos e competências especializadas que aumentam a sua produtividade e empregabilidade a longo prazo (Dey e Cruzvergara, 2014; Donald et al, 2018).

A formação acadêmica está diretamente ligada ao crescimento dos salários e à capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas. Em muitos países da União Europeia, por exemplo, qualificações mais elevadas provenientes do ensino superior estão associadas a melhores oportunidades de emprego e salários. Este fenómeno é parcialmente explicado pela crescente procura de competências analíticas e cognitivas impulsionada pelo ensino universitário, especialmente nas economias pós-industriais, onde as tarefas rotineiras estão gradualmente a ser substituídas pela automação (Tudor et al, 2023).

Ao mesmo tempo, há uma procura crescente de competências essenciais, como o pensamento analítico e a resolução de problemas, que o ensino superior deve promover. Isto sugere que o papel das instituições de ensino vai além de apenas fornecer conteúdo técnico.

Além disso, a educação também afeta a taxa de emprego dos diplomados, especialmente em países que investem fortemente no ensino universitário. Nos países com menor investimento, a falta de preparação adequada pode aumentar as taxas de desemprego entre os diplomados, sublinhando que não é apenas a posse de um diploma que determina o sucesso profissional, mas também a qualidade e relevância da formação recebida (Tudor et al, 2023). Portanto, o alinhamento entre os programas universitários e as exigências do mercado é essencial para melhorar as perspectivas de emprego, especialmente entre os jovens e recém-licenciados (Muja, 2021).

No contexto de Cabo Verde, o papel da formação acadêmica na integração do mercado de trabalho é particularmente importante, dada a natureza limitada do mercado e a predominância de uma economia baseada no turismo, nos serviços e na agricultura. O ensino superior, especialmente em áreas como as tecnologias de informação, o turismo e a gestão, é visto como um vetor crucial para aumentar a empregabilidade dos jovens. No entanto, existe uma discrepância entre a oferta de qualificações universitárias e a procura do sector privado, o que dificulta o acesso dos jovens licenciados ao mercado local.

Uma estratégia que combine formação técnica, alinhamento de cursos e parcerias entre universidades e empresas poderá ser a chave para melhorar a integração dos jovens licenciados no mercado de trabalho de Cabo Verde. O desenvolvimento destas parcerias tem sido apontado como uma solução viável para aumentar a empregabilidade dos licenciados, uma vez que programas que integram experiências práticas no currículo académico garantem que os estudantes adquiram as competências necessárias para serem competitivos no mercado de trabalho (Mendes, 2023).

Além disso, a migração estudantil desempenha um papel importante na procura de melhores oportunidades de emprego. Muitos jovens cabo-verdianos optam por estudar no estrangeiro, especialmente em Portugal, porque acreditam que as qualificações internacionais aumentam as suas hipóteses de emprego (Instituto Nacional de Estatística, 2019). Contudo, pesquisas mostram que, apesar dos investimentos na educação internacional, os estudantes enfrentam desafios relacionados à falta de informações adequadas sobre os custos e benefícios desta formação, o que pode levá-los a não utilizarem seus diplomas quando retornarem ao país (Botelho, 2016).

A formação académica é um fator determinante para a integração no mercado de trabalho, especialmente em economias em desenvolvimento e em transição como Cabo Verde. No entanto, para maximizar os benefícios desta educação, é necessário um alinhamento eficaz entre os programas académicos e as necessidades do mercado de trabalho (European Training Foundation, 2022). Além disso, a promoção de parcerias entre as universidades e o setor privado pode ser uma solução crucial para aumentar a empregabilidade dos licenciados. Ao mesmo tempo, a migração de estudantes deve ser acompanhada de uma melhor gestão das expectativas e da informação, para que os jovens licenciados aproveitem plenamente as oportunidades oferecidas pelas suas qualificações, tanto nos mercados internacionais como locais (Direção Geral do Emprego, 2024).

### **1.3 Fatores que influenciam a integração profissional de jovens qualificados**

A integração profissional de jovens qualificados em Cabo Verde é influenciada por muitos fatores, como o nível de escolaridade e aspetos sociais, económicos e culturais. O ensino superior, embora essencial, enfrenta desafios para se adaptar às exigências do mercado e proporcionar competências mais práticas. Instituições como a Universidade de Cabo Verde (Uni-CV) desempenham um papel crucial, mas ainda carecem de infraestruturas e recursos suficientes, bem como de uma melhor coordenação com o mercado (Mourão, 2009). A forte concorrência e a discrepância entre a formação académica e as oportunidades de emprego formal, bem como a falta de experiência prática, dificultam a inserção dos jovens no mercado de trabalho (Pessoa et al, 2014; Almeida, 2008).

1. Desconexão entre educação e mercado de trabalho: A falta de uma articulação eficaz entre o sistema educacional e as demandas do mercado de trabalho é um dos principais obstáculos para a integração dos jovens qualificados. Embora o ensino formal desenvolva competências, muitas vezes não está alinhado às exigências do setor privado, resultando em altas taxas de desemprego entre recém-formados (Almeida, 2008).

2. Baixa experiência prática: Outro fator que dificulta a integração profissional é a falta de experiência prática. Mesmo com boa formação académica, muitos jovens encontram barreiras ao buscar emprego, uma vez que as empresas priorizam candidatos com experiência anterior. A criação de parcerias entre universidades e empresas para estágios seria uma solução para facilitar esta transição (Cerqueira, 2020).

3. Influência das expectativas sociais e familiares: As expectativas familiares e sociais também influenciam as escolhas profissionais dos jovens, que muitas vezes são levados a procurar setores de trabalho considerados mais seguros ou mais estáveis. Isto pode limitar as suas oportunidades e retardar a progressão na sua carreira, especialmente em áreas saturadas ou com poucas perspectivas de crescimento (Terrugi et al, 2019).

4. Desafios económicos e oportunidades limitadas: A economia de Cabo Verde, impulsionada principalmente pelo turismo e pelas remessas de migrantes, oferece poucas oportunidades de emprego em áreas especializadas como a tecnologia e a inovação. Isto obriga muitos jovens a

procurar oportunidades de trabalho no estrangeiro, o que leva à perda de capital humano qualificado (Rodrigues, 2024).

5. A migração como estratégia de integração: Embora a migração de jovens qualificados seja uma perda para o país, também oferece uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Muitos jovens procuram formação e emprego no estrangeiro, enriquecendo assim a sua experiência e competências, especialmente em áreas que exigem especialização internacional (Varella, 2007).

## **1.4 Teorias da transição da educação para o trabalho**

Numa situação de turbulência no mercado de trabalho, a formação profissional é importante, mas já não é decisiva para quem procura o primeiro emprego. Para um jovem que termina a universidade ou uma formação, o objetivo após a obtenção do certificado é a integração no mercado de trabalho.

Durante o curso superior, são muitos os desafios, como conciliar estágios e estudos, tirar boas notas e preparar e apresentar o trabalho final do curso. Porém, após a conclusão do curso, surge um obstáculo ainda maior para ingressar no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho é muitas vezes instável e aspetos como a evolução tecnológica, as crises económicas e até o fator desemprego agravam cada vez mais a situação. Em meio a esse cenário, o maior impacto do desemprego recai sobre os jovens, que se veem sem grandes perspectivas diante de um mercado de trabalho que exige cada vez mais profissionais qualificados (Mezzavilla, Cardoso, 2016). Seja uma formação técnica e/ou um tão sonhado diploma, para se destacar no mercado de trabalho, as pessoas procuram cada vez mais a sua formação segundo Sousa e Gonçalves (2016, p. 3).

Com base neste cenário histórico e social, o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo, obrigando as gerações mais jovens a enfrentar situações caracterizadas pela incerteza e pela imprevisibilidade para ingressar no mundo do trabalho. Diante dessa situação de mercado, que atinge diversos segmentos da população, é necessário estudar esse fenômeno presente na realidade de muitos estudantes universitários. Segundo Araújo (2021), referindo-se às observações do mercado de trabalho, podemos perceber as intensas transformações ocorridas nos últimos anos.

Essa situação resulta em um ciclo onde há mão de obra “qualificada” e poucas vagas para esses trabalhadores, que encontram cada vez mais procura por vagas no mercado de trabalho. Para Almeida (2014), o processo de transição da escola para o mundo do trabalho, que os licenciados fazem hoje, tornou-se um período de moratória, exceto em um momento de verdadeira luta.

Segundo o INE o mercado de trabalho em Cabo Verde tem sofrido alterações significativas nos últimos anos, impulsionadas pelo crescimento económico e pela necessidade de adaptação às novas realidades globais. Com uma forte aposta no turismo, que continua a ser um dos principais motores da economia do país, existe uma procura crescente de profissionais qualificados nas áreas de hotelaria, gestão de eventos e serviço ao cliente. Além disso, o sector das tecnologias de informação e comunicação (TIC) também cresceu, com o governo e as empresas privadas a

investirem na inovação digital e em infraestrutura tecnológicas, abrindo oportunidades para especialistas em TI, desenvolvedores de software e analistas de dados (INE, 2023).

Outro setor que tem visto crescimento é o das energias renováveis. Cabo Verde tem investido na sustentabilidade e reduziu a sua dependência dos combustíveis fósseis, criando um mercado promissor para engenheiros ambientais, técnicos de energias renováveis e profissionais especializados em gestão sustentável de projetos. Ao mesmo tempo, a saúde e a educação continuam a ser áreas prioritárias, com necessidade constante de médicos, enfermeiros, professores e educadores especialistas, refletindo os esforços do país para melhorar a qualidade de vida e a educação da população (Banco Mundial,2021).

Segundo Colenci e Berti (2012), quando os profissionais ingressam no mercado, necessitam de uma nova formação, ou neste caso de uma nova construção e estruturação do conhecimento, criada pelos conceitos adquiridos durante sua experiência de isolamento como profissional. Significa um grupo de ideias que consiste na formação ministrada pela instituição de ensino e as experiências adquiridas durante o curso. Além disso, a cultura e a filosofia da nova instituição em que esse profissional ingressa também altera sua perspectiva do mercado de trabalho, portanto todo o processo de formação e qualificação é contínuo e para permanecer no mercado de trabalho é preciso buscar melhorias e atualizações contínuas (Araújo,2021).

## **1.5 Modelos de empregabilidade e competências chave no mundo globalizado**

No contexto atual, a empregabilidade tornou-se uma questão central devido às transformações provocadas pela globalização e pelos avanços tecnológicos. A crescente flexibilidade do mercado de trabalho exige que os trabalhadores se adaptem às novas exigências empresariais, que incluem o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. Estas mudanças refletem a necessidade de adaptação ao novo paradigma fabril, que valoriza a flexibilidade, a colaboração e a inovação. Segundo Helal (2011), às novas formas de trabalho, como as cooperativas de trabalho, não garantem emprego permanente, o que revela a fragilidade das relações de trabalho na era pós-fordista. Este cenário está diretamente relacionado à mudança no modelo de produção e à flexibilização da economia. Numa análise mais crítica, autores como Carrieri e Sarsur (2002) defendem que o emprego, em muitas situações, é considerado uma estratégia neoliberal, que transfere a responsabilidade pela integração do mercado de trabalho dos Estados e das empresas para os próprios trabalhadores. Esta abordagem critica a forma como a empregabilidade responsabiliza os indivíduos pela sua inclusão ou exclusão no mercado de trabalho, sem considerar as condições estruturais que afetam diretamente o emprego.

Além disso, a globalização e as rápidas mudanças tecnológicas moldaram profundamente o mercado de trabalho. Os modelos de trabalho atuais reconhecem que a flexibilidade e a adaptabilidade são essenciais. A mudança do emprego protegido para formas mais flexíveis e precárias, como contratos temporários e terceirização, reflete uma reestruturação produtiva global (Lazzareschi, 2018). Os avanços na automação e digitalização também levaram as empresas a

buscar não apenas competências técnicas, mas também soft skills, como a capacidade de resolver problemas, comunicar de forma eficaz e adaptar-se a contextos multiculturais (Da Rosa, 2020). Estes novos desafios exigem que os trabalhadores se atualizem constantemente e desenvolvam competências que lhes permitam gerir as suas carreiras num contexto globalizado e competitivo.

O mercado de trabalho atual necessita de profissionais que possam atuar em ambientes em constante mudança, gerenciar tecnologias sofisticadas e executar processos complexos (Araújo et al, 2000). Por outro lado, as empresas valorizam não apenas o conhecimento técnico, mas também competências como comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe. Estes elementos mostram que o desenvolvimento contínuo de competências, combinando competências técnicas e soft skills, é crucial para o sucesso profissional num mercado globalizado e cada vez mais competitivo (Da Rosa, 2020).

## 2. Migração e Mobilidade Académica

### 2.1 Definição e tipos de migração (migração forçada, voluntária, económica, etc.)

A migração é um fenómeno global que envolve o movimento de pessoas de uma região para outra, tanto dentro de um país como através das fronteiras internacionais, impulsionado por muitos fatores. Este movimento pode ser classificado de diferentes maneiras, uma das distinções mais importantes é entre migração forçada, voluntária e económica. A compreensão destas categorias é essencial porque nos permite analisar os motivos e as condições que levam as pessoas a migrar. Nolasco (2016) defende que além de definir o fenómeno migratório, o estudo dessas tipologias é essencial para compreender a complexidade dos processos migratórios, que muitas vezes não se enquadram em uma única categoria.

#### ➤ Definição e contexto geral

A migração, de acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), refere-se ao movimento de indivíduos de um país para outro, tanto dentro de um país como entre diferentes nações. Seja qual for o motivo ou a situação jurídica, o termo migrante refere-se a qualquer pessoa que abandone a sua residência habitual (Machado, 2017). Esta definição é suficientemente abrangente para incluir a migração forçada, voluntária e económica, enfatizando a variedade de razões que motivam a migração.

#### ➤ Migração forçada

A migração forçada é caracterizada pela compulsão de indivíduos a abandonarem as suas casas ou países de origem devido a fatores como conflitos armados, perseguição política, violações dos direitos humanos ou catástrofes naturais. Estes migrantes não têm escolha e os seus movimentos estão diretamente ligados à necessidade de sobrevivência e proteção. Com o agravamento das crises económicas e das guerras civis no cenário global, os fluxos de refugiados e de pessoas deslocadas internamente aumentaram significativamente (Pereira, 2022). Neste contexto, estes migrantes encontram-se frequentemente em situações extremamente vulneráveis, muitas vezes sem proteção jurídica ou apoio adequado.

No entanto, a linha entre migração forçada e voluntária pode ser confusa. De acordo com Nolasco (2016), refugiados e migrantes muitas vezes seguem caminhos semelhantes e muitos são forçados a utilizar redes de imigração irregular, o que torna difícil distinguir claramente entre as razões da migração.

#### ➤ Migração voluntária

Já a migração voluntária ocorre quando os indivíduos optam, com maior grau de autonomia, por se deslocar em busca de melhores oportunidades, como emprego, educação ou melhor qualidade de vida. Contudo, esta escolha raramente está completamente isenta de pressões externas. Ottonelli e Torresi (2019) sugerem que, para que a migração seja considerada verdadeiramente voluntária,

o migrante deve ter liberdade de decisão, boas opções de saída e informações suficientes sobre a mudança. Portanto, a decisão de migrar pode ser influenciada pelas condições económicas ou sociais do país de origem, mesmo no caso de migração voluntária. É importante notar que, em muitos casos, a migração voluntária está intimamente ligada a fatores forçados, uma vez que o contexto económico ou social pode exercer uma pressão considerável, limitando as opções disponíveis para o indivíduo.

➤ **Migração económica**

A migração económica ocorre quando as pessoas se deslocam principalmente em busca de melhores condições financeiras ou melhores oportunidades de emprego. Este tipo de migração está frequentemente associado a movimentos entre países em desenvolvimento, onde as oportunidades de emprego são mais abundantes e mais bem remuneradas (Pereira, 2022). Embora se trate de uma migração voluntária, o grau de “escolha” depende das necessidades económicas do migrante. Nos casos em que a situação financeira é incerta ou instável no país de origem, a migração económica pode ser forçada, uma vez que o migrante é forçado a procurar condições de sobrevivência noutra local. Assim, as fronteiras entre a migração voluntária e a forçada são confusas, o que realça a importância de compreender a migração como um fenómeno dinâmico, no qual os indivíduos podem passar de uma categoria para outra ao longo da sua viagem.

A migração, seja ela forçada, voluntária ou económica, é um fenómeno multifacetado em que as motivações dos indivíduos podem variar consideravelmente. Embora a migração forçada esteja associada a situações extremas, como guerras ou catástrofes, a migração voluntária e económica implica uma maior liberdade de escolha, embora também seja moldada por fatores externos, como as condições económicas e políticas. A distinção entre estes tipos de migração é essencial para o desenvolvimento de políticas públicas e de direitos humanos capazes de responder bem às necessidades específicas de cada grupo de migrantes. É importante destacar que estas categorias não são sempre distintas, pois os migrantes podem mudar de uma para outra ao longo de suas jornadas.

## **2.2 A mobilidade académica internacional e os seus benefícios**

A mobilidade académica internacional tem desempenhado um papel fundamental no desenvolvimento de competências dos estudantes, oferecendo a oportunidade de adquirir conhecimentos em diferentes contextos culturais e académicos. Programas como o Erasmus, amplamente distribuídos na Europa, permitem aos estudantes estudar e trabalhar em ambientes internacionais, promovendo o desenvolvimento de competências linguísticas, culturais e profissionais, altamente valorizadas no mercado de trabalho global. Segundo Bryla (2015), essas experiências tornam os alunos mais competitivos, pois os empregadores procuram cada vez mais funcionários que possam trabalhar em equipas internacionais.

Além disso, a mobilidade académica não só proporciona benefícios profissionais, mas também estimula o crescimento pessoal e o desenvolvimento de competências sociais. Estudos como o de Fracalossi (2013) enfatizam que os estudantes buscam essa experiência não apenas por questões

econômicas, mas também por interesses pessoais e pelo desejo de crescimento profissional. Esta dimensão transforma a mobilidade internacional numa experiência enriquecedora, capaz de preparar os jovens para os desafios de um mercado de trabalho globalizado e em constante evolução.

No entanto, apesar das suas vantagens, a mobilidade internacional evidencia disparidades entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. A globalização contribuiu para o que é conhecido como “fuga de cérebros”, onde estudantes e profissionais qualificados de países mais pobres migram para países desenvolvidos em busca de melhores oportunidades. Esta situação, segundo Alves (2015), prejudica o crescimento económico e social dos países de origem, que enfrentam dificuldades em manter os seus recursos humanos mais qualificados.

As competências linguísticas, especialmente o inglês, são outro fator importante na mobilidade académica. Machado e Hernandez (2004) mencionam que a capacidade de se comunicar na língua local facilita a integração cultural e melhora o desempenho académico e profissional dos alunos. Por exemplo, a proficiência na língua inglesa tornou-se uma vantagem importante em contextos académicos e profissionais internacionais, sendo uma competência altamente valorizada, especialmente em países em desenvolvimento que procuram aumentar a sua presença nos mercados globais (Jepsen et al, 2014).

Em Portugal, programas como o Inov Contacto, promovido pela AICEP, são exemplos de como a mobilidade internacional pode beneficiar os jovens licenciados. Este programa, com estágios internacionais, oferece aos estudantes portugueses a oportunidade de adquirir experiência em mercados estrangeiros, preparando-os para carreiras internacionais. Costa (2016) salienta que o Inov Contacto é considerado um exemplo de boas práticas a nível europeu, que promove o emprego de jovens em áreas estratégicas para o desenvolvimento do país. Por último, a mobilidade académica internacional não só contribui para a formação dos estudantes mais qualificados, como também cria uma rede global de contactos profissionais. Esta rede é frequentemente apreciada porque permite que os estudantes tenham melhores oportunidades de carreira, muitas vezes fora do seu país de origem. Conforme observado por Baruch et al (2007), uma percentagem significativa de estudantes opta por permanecer no país onde estudaram, destacando o impacto a longo prazo da mobilidade académica.

### **2.3 Políticas de incentivo à mobilidade estudantil (Erasmus, bolsas de estudo, cooperação internacional)**

As políticas de incentivo à mobilidade estudantil, como o programa Erasmus e as bolsas de estudo, têm desempenhado um papel crucial no aumento da mobilidade internacional de jovens qualificados. Estes programas permitem aos alunos investir na sua formação académica e profissional, oferecendo a oportunidade de estudar e trabalhar em contextos internacionais. A experiência internacional é considerada um diferencial no mercado de trabalho, contribuindo para o sucesso profissional, não só em termos de promoção e salário, mas também de realização pessoal e desenvolvimento de identidade (Costa, 2016).

No entanto, um dos desafios associados à mobilidade internacional é a “fuga de cérebros”, especialmente entre países em desenvolvimento como Portugal. Muitos estudantes e profissionais qualificados emigram para países mais desenvolvidos em busca de melhores oportunidades de trabalho e melhores condições de vida. Este fenómeno evidencia as disparidades entre os países de origem e de destino, afetando negativamente o desenvolvimento das economias locais (Fracalossi e Ramos, 2015). A emigração Cabo Verdiana para países como o Portugal, Reino Unido, a Alemanha e o Brasil tem aumentado significativamente, evidenciando a importância deste fenómeno nos últimos anos (Ramos, 2013).

Vários estudos demonstram os benefícios da mobilidade internacional para o sucesso profissional a longo prazo. Biemann e Braakmann (2013) observaram que os licenciados com experiência internacional em empresas alemãs tendem a ter salários mais elevados e maior satisfação no trabalho do que aqueles sem essa experiência. Além disso, a mobilidade internacional contribui para a aquisição de competências de liderança e de uma visão mais global, facilitando a integração em equipas multiculturais e o desenvolvimento de competências interculturais essenciais no mercado de trabalho global (Benson e Pattie, 2008). Contudo, a reintegração no país de origem após uma experiência internacional nem sempre corresponde às expectativas dos repatriados. Muitos lutam para encontrar oportunidades de carreira que utilizem sua experiência internacional, às vezes levando à desilusão e à saída da organização (Oddou e Mendenhall, 1991; Suutari e Taka, 2004). Segundo Andrade et al (2023), para evitar este resultado, as empresas devem valorizar a experiência adquirida no estrangeiro e integrá-la num plano de carreira que envolva o colaborador de uma forma mais global.

Além disso, a mobilidade internacional nem sempre é garantia de sucesso profissional. Estudos mostram que o desenvolvimento da carreira depende de vários fatores, como traços de personalidade, motivações individuais e rede de contatos estabelecida (Dickmann e Harris, 2005; Biemann e Braakmann, 2013). Assim, o impacto da mobilidade no desenvolvimento profissional pode variar em função da preparação do estudante ou profissional, do planeamento da experiência e do apoio recebido durante a fase de repatriamento.

## **2.4 O impacto da experiência internacional no desenvolvimento de competências profissionais**

A experiência internacional tem se mostrado um fator crucial no desenvolvimento de competências profissionais, influenciando diversas áreas da carreira de um indivíduo. A exposição a diferentes culturas, desafios e ambientes permite o aprimoramento de habilidades essenciais para o mercado de trabalho global, como as soft skills e hard skills. Esta dissertação aborda como essas vivências no exterior contribuem para a formação de profissionais mais completos, flexíveis e aptos a enfrentar um mercado cada vez mais competitivo.

Uma das principais vantagens da experiência internacional é o aprimoramento de soft skills, como a adaptabilidade, criatividade e a capacidade de trabalhar em ambientes multiculturais. Essas habilidades permitem que o profissional se torne mais flexível e apto a enfrentar desafios em

contextos diversos, além de estimular o pensamento inovador, altamente valorizado no mercado de trabalho global (Santos et al, 2023). Outro ponto importante é o desenvolvimento de competências técnicas, como o domínio de novos idiomas. A fluência numa segunda língua, como inglês ou espanhol, é cada vez mais indispensável em contextos de mobilidade estudantil e trabalho à distância (Baranzeli, 2021). Esta competência técnica não só alarga as oportunidades de carreira, como também facilita o acesso a conteúdos e publicações em outras línguas, o que é essencial para acompanhar as tendências do setor. Além disso, esta habilidade confere uma vantagem competitiva, uma vez que muitas empresas valorizam colaboradores capazes de se comunicar com parceiros internacionais (Rodrigues et al, 2023).

A experiência internacional também fortalece as habilidades de networking. A construção de uma rede global de contatos durante o Erasmus facilita a interação com outros profissionais, abrindo portas para novas oportunidades de trabalho e parcerias de negócios. Empregadores valorizam essa vivência, que demonstra iniciativa, coragem e desejo de aprendizado contínuo, características essenciais no ambiente corporativo (Athanzio et al, 2009). Além disso, a vivência no exterior oferece acesso direto a inovações tecnológicas e de mercado, muitas vezes indisponíveis no país de origem. Isso permite que o profissional promova inovações nas empresas onde atua ou empreenda novos negócios (Tomazzoni et al, 2013).

Participar de programas de Erasmus ou vivências no exterior não apenas aprimora competências profissionais, como também desenvolve competências comportamentais, como flexibilidade, autonomia e capacidade de trabalhar em equipes diversas. Essas experiências proporcionam aos profissionais uma perspectiva global, o que aumenta sua competitividade no mercado (França, 2016).

A aprendizagem experiencial, conforme a teoria de Kolb (1984), também é um elemento crucial no desenvolvimento de competências. Por meio da experimentação ativa e da observação reflexiva, os profissionais são capazes de transformar suas experiências internacionais em competências duradouras, que influenciam sua trajetória ao longo da carreira (Monteiro, 2017). Estudos indicam que os participantes de programas de mobilidade internacional valorizam principalmente a flexibilidade e a ampliação de horizontes, que são fundamentais para se adaptarem aos futuros desafios globais (França, 2016).

De maneira geral, a experiência internacional oferece benefícios significativos tanto no desenvolvimento de competências técnicas quanto comportamentais. A imersão em diferentes culturas e contextos não apenas expande o conhecimento acadêmico, mas também fortalece as capacidades de interação social e cultural, resultando em um profissional mais completo e preparado para enfrentar os desafios globais. Essas vivências no exterior impactam diretamente a empregabilidade e o sucesso na carreira, tornando-se um diferencial competitivo no ambiente corporativo (Oliveira et al, 2017; Pimentel et al, 2007).

## 2.5 Migração de retorno: desafios e oportunidades para os estudantes que voltam ao país de origem

A migração de retorno dos estudantes cabo-verdianos que concluíram seus estudos no exterior é um fenômeno complexo que apresenta tanto desafios quanto oportunidades. O choque cultural reverso é uma realidade frequentemente subestimada, onde o regresso à sociedade cabo-verdiana pode ser complicado por mudanças sociais que ocorreram durante a ausência do estudante e pela nova perspectiva adquirida no exterior (Teixeira, 2014). Este texto examina as dificuldades enfrentadas por esses estudantes na reintegração social e cultural ao seu país de origem, bem como as oportunidades que surgem a partir de suas experiências internacionais.

O processo de reintegração social e profissional é frequentemente dificultado por expectativas familiares e sociais que podem não refletir a realidade vivida pelos estudantes durante seus anos de estudo no exterior. O retorno pode ser caracterizado por dificuldades em encontrar oportunidades adequadas às suas qualificações, devido às limitações do mercado de trabalho local. A isso se junta o desafio do reajustamento cultural, após anos de contato com diferentes realidades (Mourão, 2013).

Além dessas dificuldades, é importante considerar o aspecto emocional do retorno. Muitos estudantes enfrentam sentimentos de saudade, não apenas do país onde estudaram, mas também das amizades e experiências construídas durante esse período. Essa adaptação emocional pode ser tão desafiadora quanto a reintegração profissional.

Apesar das dificuldades, o retorno dos estudantes traz novas perspectivas e conhecimentos valiosos. Aqueles com qualificações internacionais frequentemente introduzem visões que contribuem para o desenvolvimento local, especialmente em setores emergentes como inovação tecnológica e empreendedorismo (Carling e Erdal, 2018). Por exemplo, um estudante que estudou engenharia ambiental pode implementar projetos de sustentabilidade na sua comunidade.

Nesse sentido, as políticas que incentivam o investimento da diáspora são fundamentais para facilitar a criação de empresas e iniciativas de desenvolvimento sustentável. Um exemplo disso é a Iniciativa de Repatriação de Cabo Verde, que visa apoiar estudantes retornados na validação de seus diplomas e na criação de negócios.

É essencial que o governo e as instituições locais forneçam apoio efetivo aos repatriados. A implementação de programas de reintegração, validação de diplomas e políticas de promoção de emprego são fundamentais para aproveitar o capital humano adquirido no exterior (Carling e Erdal, 2018). Iniciativas que fomentem a aceitação e integração cultural desses estudantes podem minimizar os impactos negativos da reintegração, criando um ambiente acolhedor.

## **3. Juventude, Educação e o Mercado de Trabalho em Cabo Verde**

### **3.1 Características demográficas e socioeconômicas da juventude cabo-verdiana**

Cabo Verde, localizado a 455 km da costa da África Ocidental, é um arquipélago composto por dez ilhas vulcânicas, sendo uma delas desabitada (INE, 2015). Descoberto pelos portugueses em 1460, o país tornou-se independente em 1975, após séculos de colonização. Embora tenha alcançado avanços significativos, Cabo Verde ainda enfrenta desafios relacionados à pobreza, ao desemprego juvenil e à falta de recursos naturais. Este ensaio explora as características geográficas, históricas, demográficas e socioeconômicas do país, destacando seus progressos e os obstáculos persistentes.

Geograficamente, Cabo Verde possui uma área total de 4.033 km<sup>2</sup> (INE, 2015), e é dividido em dois grupos de ilhas: Barlavento (Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal e Boavista) e Sotavento (Maio, Santiago, Fogo e Brava) (ONU, 2010). Com apenas 10% de terras aráveis, as limitações naturais do território tornam a agricultura pouco expressiva, levando o país a depender fortemente de outros setores, como o turismo e as remessas de emigrantes (ONU, 2010). Em 2015, o Produto Interno Bruto (PIB) de Cabo Verde foi de 1,63 bilhões de dólares, com uma taxa de crescimento de 2,466% (Banco Mundial, 2015). Entretanto, a economia informal representava cerca de 12,1% do PIB, refletindo a fragilidade do mercado de trabalho (Asemana, 2015).

Após sua independência em 1975, Cabo Verde foi governado por um regime de partido único até 1991. A abertura política em 1992 trouxe a implementação do multipartidarismo, estabelecendo Cabo Verde como uma república democrática, conforme a Constituição de 1992 (Constituição da República, artigo 1.º). Desde então, o país tem se destacado pela estabilidade política e pela sua participação ativa em organizações internacionais como a ONU, OMC, CEDEAO e CPLP (BCV, 2016). Essa integração permitiu ao país estabelecer parcerias importantes e consolidar sua presença global.

Demograficamente, Cabo Verde contava com 524.833 habitantes em 2015, com uma distribuição quase igual entre homens e mulheres (INE, 2015). O país possui uma população jovem: 29,4% dos habitantes têm menos de 14 anos e 20% estão na faixa etária de 15 a 24 anos (INE, 2015). No entanto, a emigração juvenil é um desafio significativo. A taxa de desemprego juvenil, que foi de 35,8% em 2014, caiu para 28,6% em 2015, mas ainda permanece alta (Banco Mundial, 2016). Muitos jovens qualificados optam por emigrar em busca de melhores oportunidades de estudo ou trabalho, o que resulta numa diminuição da população jovem no país, especialmente entre os 18 e 24 anos (INE, 2021).

Cabo Verde também tem experimentado um aumento da urbanização, com 73,9% da população vivendo em áreas urbanas em 2021, contra 61,8% em 2010 (INE, 2021). Essa urbanização

crescente reflete a migração interna em direção às cidades maiores, como a capital, Praia, e São Vicente, onde as oportunidades econômicas são mais concentradas (INE, 2021).

Em termos socioeconômicos, o país tem mostrado progresso na redução da pobreza. Entre 2003 e 2008, a taxa de pobreza caiu de 37% para 27%, enquanto a pobreza extrema foi reduzida de 21% para 12% (Banco Mundial, 2016). No entanto, o desemprego continua a ser um dos maiores desafios, especialmente entre os jovens. O fosso entre o sistema educativo e as exigências do mercado de trabalho tem feito com que muitos jovens qualificados não consigam encontrar emprego adequado, forçando-os a emigrar ou a retornar aos estudos (BULA, 2021). A economia informal e a falta de experiência profissional agravam ainda mais essa situação, deixando os jovens vulneráveis a condições socioeconômicas precárias (Revista Santiago, 2024).

Apesar dessas dificuldades, Cabo Verde foi promovido ao grupo dos países de desenvolvimento médio (PMD) pelas Nações Unidas em 2004, graças a melhorias no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e no rendimento per capita (Expresso, 2008). O IDH de Cabo Verde em 2014 foi de 0,654, colocando o país no 122.º lugar entre 188 países, destacando seu progresso contínuo (Relatório de Desenvolvimento Humano, 2015).

É um país abençoado com recursos naturais limitados e uma geografia que o torna vulnerável aos choques climáticos, conseguindo superar muitos desafios, como a pobreza e o isolamento internacional. Desde a sua independência em 1975, Cabo Verde tem vivido uma transição democrática estável, sendo um dos países africanos mais bem-sucedidos neste aspeto. Esta estabilidade política, aliada à abertura ao mercado global, permitiu um aumento significativo do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que reflete melhorias na saúde, na educação e nos rendimentos.

No entanto, os desafios permanecem, e o desemprego juvenil é elevado, o que representa um obstáculo ao crescimento inclusivo. A economia informal ainda prevalece, dificultando a cobrança de impostos e o acesso a benefícios sociais. A emigração, fator estrutural da sociedade cabo-verdiana, embora conduza a remessas significativas, também conduz a uma fuga de talentos, o que limita o desenvolvimento do capital humano do país.

Nestas condições, é fundamental investir em políticas que alinhem o sistema educativo com as exigências do mercado de trabalho. A formação de uma mão-de-obra qualificada, adaptada às necessidades locais e globais, ajudará a aliviar o desemprego e a fortalecer os sectores económicos em desenvolvimento. Além disso, a promoção do crescimento inclusivo e sustentável ajudará a expandir os benefícios sociais em benefício de toda a população.

### **3.2 O sistema de ensino superior em Cabo Verde e as oportunidades no exterior**

A migração para obtenção de um diploma acadêmico, embora não seja um fenômeno novo, tem-se tornado cada vez mais comum devido à globalização e à valorização dos títulos acadêmicos internacionais no mercado de trabalho. Esse movimento é impulsionado tanto por estudantes que buscam melhores oportunidades de estudo e pesquisa em universidades renomadas, quanto por profissionais que buscam aprimorar suas qualificações para se destacarem em suas carreiras. Além disso, programas de Erasmus e bolsas de estudo oferecidos por diversas instituições e governos têm incentivado a mobilidade acadêmica, permitindo que mais pessoas recebam educação de qualidade fora de seus países de origem.

O ensino superior gratuito e a oportunidade de estudar no exterior trazem benefícios significativos, como aprender um novo idioma e conhecer outra cultura. O sistema de ensino superior em alguns países africanos, incluindo Cabo Verde, não é acessível a todos os cidadãos, especialmente devido às mensalidades, que constituem um grande investimento para muitas famílias. Conforme destacado por Mourão (2016).

Cabo Verde e Portugal assinaram o primeiro acordo de cooperação no domínio do ensino superior em 1976, possibilitando que diversas instituições públicas e privadas oferecessem aos cidadãos cabo-verdianos o acesso às universidades portuguesas, com vagas em cursos de licenciatura, mestrado e CTSP (Cursos Técnicos Superiores Profissionais) concedidas através de um sistema especial vaga ou bolsas de estudo sem a exigência de testes. As vagas mais concorridas estão em áreas como engenharias, gestão e medicina.

Em 7 de maio de 2001, foi criada a primeira universidade de Cabo Verde, a Universidade Jean Piaget, de natureza privada. Antes disso, o país contava apenas com alguns institutos superiores. Atualmente, existem dez instituições de ensino superior em Cabo Verde: cinco universidades, três institutos superiores e dois institutos universitários. A influência histórica das tradições educativas de Portugal e do processo de Bolonha é significativa no desenvolvimento do sistema educativo do país (Silva, 2015). Com a criação da Universidade Pública de Cabo Verde (UNI-CV) em 2006, o governo fez um investimento considerável no ensino superior, priorizando bolsas de estudo para cursos no exterior que não estão disponíveis no país (Mourão, 2016).

Após a conclusão do ensino secundário, a escolha da instituição e do país de estudo é intensamente discutida entre os alunos e suas famílias. A pressão para tomar a decisão "certa" impacta não só o desenvolvimento acadêmico e profissional dos jovens, mas também o seu bem-estar emocional, gerando grandes expectativas e ansiedade. Muitos preferem que seus filhos estudem em Portugal, devido aos laços históricos, culturais e de parentesco. Os pais sentem-se "mais seguros" ao contar com a ampla rede de apoio em Portugal, que inclui suporte emocional e ajuda com a habitação (Mourão, 2016).

O sistema de ensino superior em Cabo Verde é predominantemente público, com a Universidade de Cabo Verde como a principal instituição. Além dela, várias instituições privadas oferecem

diversos cursos de graduação e pós-graduação. O crescimento do ensino superior no país é impulsionado por iniciativas que visam aumentar a qualidade do ensino e a acessibilidade para os estudantes. Contudo, Silva e Almeida (2020) afirmam que o sistema enfrenta desafios significativos, incluindo a necessidade de melhorias nas infraestruturas e na formação de professores, além da integração curricular que atenda às demandas do mercado de trabalho. Apesar das dificuldades, a educação superior busca responder às necessidades do país, ainda que existam lacunas a serem preenchidas em termos de qualidade e relevância dos cursos.

Desde a independência em 1975, o sistema de ensino superior em Cabo Verde evoluiu, com várias instituições oferecendo uma gama diversificada de cursos. A Uni-CV, estabelecida em 2006, visa promover a educação superior, a pesquisa e a extensão (Cardoso, 2017). A busca de estudantes cabo-verdianos por oportunidades de estudar no exterior é, muitas vezes, uma estratégia para contornar as limitações do sistema local e a falta de recursos em certas áreas de conhecimento (Góis, 2006). O acesso a programas de Erasmus e bolsas de estudo é uma prioridade para o governo, permitindo que os alunos enriqueçam suas formações acadêmicas e profissionais (Araújo, 2021). A formação adquirida no exterior pode oferecer vantagens competitivas, ampliando as oportunidades de emprego e contribuindo para o desenvolvimento do país. A experiência internacional não só enriquece o currículo dos estudantes, mas também cria uma rede de contatos valiosa para suas futuras carreiras (Cardoso, 2017). Além disso, a diáspora cabo-verdiana desempenha um papel importante na criação de laços entre o país e o exterior, contribuindo para a troca de conhecimentos e experiências (Machado, 2017).

### **3.3 Situação atual do mercado de trabalho em Cabo Verde: setores, oferta e procura**

O mercado de trabalho de Cabo Verde em 2023 reflete desafios e mudanças significativas. A taxa de desemprego é de 10,3%, 0,7 pontos percentuais inferiores à de 2022, e a população ativa é de 212.313, 0,8% inferior à do ano anterior (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2024). A taxa de atividade atingiu 57,8%, ainda inferior à de 2022, enquanto a população empregada diminuiu 0,1%. A taxa de emprego manteve-se estável em 51,8%. A subutilização do trabalho (refletindo subemprego ou desmotivação dos trabalhadores) também melhorou, com a taxa caindo para 33,6% (INE, 2024). Por outro lado, a população inativa aumentou 5,8%, representando 42,2% da população total, um aumento de 0,4 pontos percentuais em relação ao ano anterior.

Esta visão geral revela que, apesar da diminuição da taxa de desemprego e da subutilização da força de trabalho, há um aumento significativo da inatividade, o que pode indicar desmotivação ou falta de oportunidades de emprego. Além disso, a ligeira diminuição da população empregada e a estabilização da taxa de emprego mostram que a criação de novas oportunidades tem sido insuficiente para compensar a redução da participação ativa (INE, 2024).

Para enriquecer a análise do mercado de trabalho de Cabo Verde em 2023, é necessário compreender a estrutura setorial e as dinâmicas regionais que influenciam a oferta e a procura de emprego. O setor dos serviços, particularmente o comércio e a reparação de automóveis e

motociclos, desempenha um papel central na economia de Cabo Verde. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), o setor empresarial privado representa 47,2% do emprego, seguido dos trabalhadores independentes (19,9%) e da administração pública (17,4%). Isto reflete a importância do setor dos serviços e o domínio do setor privado na criação de empregos no país (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2023).

Além disso, a desigualdade de gênero é uma questão digna de nota no mercado de trabalho de Cabo Verde. Em 2023, as mulheres apresentaram taxas de desemprego mais elevadas (11,4%) do que os homens (9,4%). A disparidade reflete-se também no subemprego, que é de 13,9% para as mulheres e 10,1% para os homens. Estes números sugerem que as mulheres enfrentam maiores barreiras à obtenção de emprego formal, refletindo possíveis lacunas na igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Balai, 2023).

Outro fato preocupante é o elevado nível de inatividade entre os jovens. Em 2023, cerca de 46.149 jovens entre os 15 e os 35 anos (26,4% desta faixa etária) estavam desempregados e fora do sistema de ensino ou formação. A situação é mais grave entre os adolescentes de 15 a 24 anos, que representam 25,7%. Este elevado nível de inatividade indica que os jovens estão fortemente excluídos do mercado de trabalho e realça a necessidade de políticas públicas que visem a inclusão e a formação desta faixa etária. Além destas questões, existem também diferenças regionais significativas. A taxa de desemprego urbano caiu para 10,0%, enquanto a taxa de desemprego rural subiu para 11,7%. Isto reflete os desafios específicos nas zonas rurais, onde há menos oportunidades de emprego e um desenvolvimento económico mais lento, exacerbando as disparidades entre regiões (Balai, 2023).

Esses pontos revelam a complexidade do mercado de trabalho cabo-verdiano, que se caracteriza por desafios relacionados não só com o desemprego e a subutilização do trabalho, mas também com a desigualdade de gênero, a exclusão dos jovens e as disparidades regionais. Estes fatores exigem a implementação de políticas públicas que visem uma distribuição mais equitativa das oportunidades de emprego, bem como programas de formação e inclusão de jovens para garantir uma maior integração no mercado de trabalho.

Além do setor do comércio e reparação, o turismo continua a ser um setor crucial para o mercado de trabalho em Cabo Verde, especialmente devido à sua contribuição significativa para a economia local. Apesar das dificuldades causadas pela pandemia da COVID-19, o turismo recuperou gradualmente e representa uma das maiores fontes de emprego, especialmente nas zonas urbanas e costeiras. Em 2023, o setor do turismo apresentou sinais de recuperação, embora ainda esteja longe dos níveis pré-pandemia. É, portanto, importante referir que o turismo, aliado ao comércio, é um setor que exige trabalho sazonal, o que afeta diretamente a oferta e a procura de trabalho ao longo do ano (Instituto Nacional de Estatística INE, 2023).

Um dos principais desafios do mercado de trabalho de Cabo Verde é a falta de qualificação profissional em setores mais técnicos, como as tecnologias de informação e as energias renováveis, que têm demonstrado potencial de crescimento. A elevada taxa de inatividade juvenil, especialmente entre os jovens dos 15 aos 24 anos, evidencia um problema estrutural no sistema de

educação e formação profissional. Muitos jovens estão excluídos do sistema educativo e não possuem as qualificações necessárias para ingressar no mercado de trabalho. A falta de políticas de formação fortes, especialmente nas áreas tecnológicas e técnicas, afeta diretamente a capacidade de absorção dessa força de trabalho (Balai, 2023).

É fundamental observar que o nível de escolaridade tem um impacto direto na subutilização da força de trabalho, e isso deve ser uma prioridade para as políticas públicas. Nos últimos anos, o governo de Cabo Verde tem implementado diversas iniciativas para aliviar o desemprego e incentivar o empreendedorismo, especialmente entre os jovens. Programas como o programa Start-Up para jovens e o Plano Nacional de Emprego foram concebidos para incentivar a criação de pequenos negócios e melhorar a formação técnica dos jovens, com o objetivo de reduzir a taxa de desemprego e aumentar o emprego no mercado de trabalho. Contudo, a falta de continuidade e de recursos adequados limitou a eficácia destas iniciativas. A promoção do empreendedorismo e o incentivo ao setor das energias renováveis, por exemplo, são áreas de grande potencial, mas também carecem de um apoio institucional mais forte (Banco Mundial, 2022).

Cabo Verde, sendo uma pequena economia insular, é particularmente vulnerável a choques externos, tais como crises econômicas globais e alterações climáticas. O mercado de trabalho, especialmente nos setores do turismo e da agricultura, é frequentemente afetado por esses fatores. A pandemia da COVID-19 teve um impacto significativo, com um abrandamento da atividade turística e uma queda na procura de empregos nesses setores. Além disso, as alterações climáticas afetaram a agricultura, um setor que ainda emprega uma parte significativa da população rural, levando à migração interna e aumentando a pressão sobre o mercado de trabalho urbano (Banco Mundial, 2022).

### **3.4 Desafios e barreiras à entrada de jovens qualificados no mercado de trabalho cabo-verdiano**

Segundo Grassi e Melo (2007), a resolução dos momentos-chave dos subprocessos de transição nas diversas áreas da vida de um jovem (universidade, trabalho, família e comunidade) determina todo o processo de transição e conduz à diversidade desde a juventude até a idade adulta. O autor destaca que a transição pode ocorrer antes mesmo da formatura, caso o estudante universitário (trabalhador ou trabalhador-estudante) mantenha vínculo formal com o mercado de trabalho, mas prolongar o tempo escolar no contexto universitário prolonga processos de socialização em grande escala. Uma colocação que garanta que o jovem permaneça em casa e seja economicamente dependente nos primeiros anos de entrada no mercado de trabalho, para posteriormente alcançar total independência da família.

Do ponto de vista psicossocial, Grassi e Melo (2007) aponta que há necessidade de um modelo explicativo do processo de adaptação dos jovens universitários ao mercado de trabalho, que expresse tanto variáveis contextuais macroeconômicas (quantidade e qualidade da oferta), (demanda do mercado de trabalho) e microeconômicas (grau, qualidade da instituição de ensino, dinâmicas específicas do mercado de trabalho) e pessoais (gênero, classe social, origem

geográfica, desempenho acadêmico, formação continuada, imagem do papel profissional, construção da identidade profissional, subjetivo para o trabalho). E exploração da carreira profissional e que considera o graduado como objeto ativo. Para Melo entende que a universidade deve assumir o seu papel de apoio aos estudantes para facilitar a entrada no mercado de trabalho.

Para o pesquisador Saliba et al (2012) aborda as dificuldades enfrentadas pelos recém-formados em início de carreira, destacando diversas categorias de desafios. As principais dificuldades incluem encontrar emprego, conquistar a confiança de outros profissionais e pacientes, enfrentar condições de trabalho inadequadas e baixos salários, lidar com inseguranças relacionadas à formação acadêmica obtida e falta de experiência administrativa. Dentre eles, a insegurança e o antagonismo com a formação acadêmica destacam-se pela complexidade e são subdivididos em outras categorias. Relatos de regressos indicam que a formação universitária não os prepara adequadamente para a realidade do mercado de trabalho, que muitas vezes é duro e obriga os profissionais a agirem de forma contrária às suas crenças. A falta de experiência administrativa é um problema recorrente, principalmente para quem busca trabalhar de forma autônoma.

Por fim, o artigo identifica a falta de integração de conteúdos teóricos e práticos durante a graduação como um inconveniente que prejudica a preparação dos profissionais para o mercado de trabalho.

**Ganhar confiança:** Os recém-formados enfrentam grandes desafios ao entrar no mercado de trabalho, incluindo a dificuldade em encontrar uma posição e ganhar a confiança de outros profissionais e pacientes, que muitas vezes hesitam em confiar em recém-chegados.

**Condições de trabalho inadequadas e baixos salários:** Um tema recorrente nos relatórios de pós-graduação foram as condições de trabalho inadequadas, muitas vezes associadas a baixos salários. Isto sugere que muitos profissionais aceitam essas condições para evitar a perda do emprego, refletindo a instabilidade do mercado de trabalho.

**Insegurança e antagonismo:** A insegurança relacionada à formação acadêmica é uma questão complexa que pode ser dividida em diversas subcategorias. Alguns profissionais afirmam que tiveram que se submeter a situações inadequadas para trabalhar, revelando uma desconexão entre a formação universitária e a realidade do mercado de trabalho. Esta incompatibilidade obriga os trabalhadores a irem contra as suas crenças para permanecerem empregados.

**Falta de experiência em gestão:** Muitos recém-formados citam a falta de experiência em gestão como um desafio significativo. Por exemplo, a formação dentária oferece múltiplas possibilidades de atuação, incluindo atuação autônoma. A falta de conhecimento em gestão e administração pode dificultar o ingresso no mercado de trabalho e prejudicar o desempenho e o sucesso na carreira.

**Fraquezas na formação acadêmica:** Entre os aspectos negativos apontados, destacam-se a falta de preparo administrativo e a carência de integração entre conteúdos teóricos e práticos. A licenciatura é criticada por não preparar adequadamente os alunos para a gestão profissional. Além disso, a falta de integração entre teoria e prática dificulta a aplicação do conhecimento em contextos profissionais e limita as oportunidades de adquirir experiência prática diversificada.

De acordo com a pesquisa feita pela De Paula, 2024 revelou que as principais dificuldades enfrentadas pelos jovens para entrar no mercado de trabalho são a falta de experiência e a concorrência generalizada na região. Segundo Hudari (2022), 77% dos jovens enfrentam essas barreiras, criando uma situação paradoxal. Este círculo vicioso é uma das maiores frustrações para os recém-licenciados que não conseguem entrar no mercado de trabalho devido à experiência anterior.

Além disso, quando questionados sobre a qualidade de vida após a graduação, 89,7% dos jovens disseram que melhoraram e 10,3% disseram que permaneceram os mesmos. Isso mostra que, apesar das dificuldades iniciais na inserção profissional, a licenciatura tem um impacto positivo significativo na percepção da qualidade de vida dos jovens. Este contraste entre a melhoria da qualidade de vida e dificuldade de inserção profissional evidencia a complexidade da integração dos jovens licenciados no mercado de trabalho, especialmente para aqueles que enfrentam desafios adicionais quando estudam no estrangeiro e regressam ao seu país de origem.

Neste processo de inserção profissional é importante destacar desafios importantes e o trabalho a realizar envolve uma aprendizagem substancial nas áreas das relações interpessoais decorrentes do ambiente de trabalho (ambiente vivido no local de estágio). Esta fase de abrangência ou aprendizagem é normalmente seguida pelo “estabelecimento de formas e meios de agir e pensar no campo do trabalho” (Morgado,2018). Hoje em dia, na vida das pessoas, a movimentação entre espaços de formação e espaços de trabalho também se torna cada vez mais uma realidade para uma convivência eficaz.

## **4. Desafios da Integração Profissional de Jovens Retornados**

### **4.1 Obstáculos no regresso ao mercado de trabalho nacional: sobrequalificação, falta de redes de contacto, desajustes culturais**

O regresso ao mercado de trabalho em Cabo Verde enfrenta muitos obstáculos, especialmente para profissionais qualificados e com formação académica avançada. Entre os principais desafios estão a sobrequalificação, a falta de redes de contacto profissionais e os desequilíbrios culturais. Estes fatores afetam diretamente a capacidade destes trabalhadores de reentrar no mercado, criando dificuldades, especialmente num contexto onde o sector informal continua dominante. Este estudo irá explorar como estes fatores afetam o regresso dos profissionais ao mercado de trabalho cabo-verdiano e as implicações nas suas carreiras e nas suas expectativas.

A sobrequalificação é um problema frequente para profissionais que retornam a Cabo Verde com qualificações superiores às exigidas pelo mercado local. Esses indivíduos, muitas vezes com formação avançada no estrangeiro, encontram um mercado que não absorve plenamente suas competências, resultando em frustração e subemprego, especialmente nas ciências sociais, onde a oferta de empregos qualificados é escassa. Segundo Sabino (2017), o crescimento no número de graduados não é acompanhado por uma oferta proporcional de empregos formais e qualificados, levando muitos a aceitar cargos abaixo de suas qualificações. Além disso, o setor informal, ainda predominante no país, oferece poucas vagas qualificadas e com benefícios sociais, agravando o cenário para esses profissionais.

Outro obstáculo importante é a falta de redes de contacto profissionais. Nas pequenas economias como Cabo Verde, a rede é um fator determinante para o sucesso no mercado de trabalho. Muitos profissionais que retornam, principalmente aqueles que estudaram no exterior, têm dificuldade para estabelecer conexões com o mercado interno. A falta destas redes fortes limita o acesso à informação sobre ofertas de emprego e oportunidades de desenvolvimento de carreira, especialmente no sector formal, onde a concorrência é maior. Gonçalves (2021) indica que, sem conexões adequadas, os profissionais enfrentam desafios significativos para obter cargos que correspondam ao seu nível de qualificação e experiência.

Além disso, os desequilíbrios culturais representam um desafio significativo para os profissionais que passaram longos períodos no estrangeiro. A adaptação aos padrões culturais e profissionais locais pode ser difícil, especialmente para aqueles que aprenderam costumes e expectativas diferentes nos mercados estrangeiros. Monteiro (2017) indica que estas discrepâncias podem ir desde diferenças nas práticas de trabalho até à forma como as relações hierárquicas são estabelecidas nas empresas cabo-verdianas. A dificuldade de adaptação a estas características locais pode pôr em causa a aceitação destes profissionais no mercado de trabalho, criando assim obstáculos adicionais à sua reintegração.

Em conclusão, os profissionais qualificados que regressam a Cabo Verde enfrentam uma série de desafios no mercado de trabalho, incluindo a sobrequalificação, a falta de redes de contatos e conflitos culturais. O facto de muitos regressarem com qualificações superiores às exigidas pelos empregos disponíveis, juntamente com a prevalência do sector informal, contribui para o subemprego e a frustração. Além disso, a falta de redes profissionais limita as oportunidades de carreira, enquanto os choques culturais dificultam a adaptação às normas locais. Para fazer face a estes desafios, é necessário desenvolver políticas públicas que incentivem a criação de redes de contactos, harmonizar a formação académica com as reais necessidades do mercado e ampliar as oportunidades de emprego formal para garantir uma reinserção mais eficaz destes profissionais no mercado de trabalho cabo-verdiano.

## **4.2 O reconhecimento de qualificações obtidas no exterior**

Em Cabo Verde, o processo de reconhecimento dos diplomas obtidos no estrangeiro é organizado para garantir a equivalência com os padrões educativos do país. Este processo é crucial para a validação de títulos universitários e certificações profissionais, sendo liderado por instituições como a ARES (Agência Reguladora do Ensino Superior) e a CNEP (Comissão Nacional de Equivalência Profissional).

No que diz respeito aos diplomas universitários, o reconhecimento é fornecido pela ARES. O processo abrange os graus universitários, de mestrado e de doutoramento, nos termos do decreto-lei n. 05/2010. Para obter equivalência é necessário apresentar documentação completa, como diplomas, certificados e histórico escolar. Esses documentos, se emitidos em língua estrangeira, deverão ser traduzidos e legalizados de acordo com a Convenção de Haia, que simplifica o reconhecimento de documentos públicos estrangeiros (ARES, 2022). O pedido de reconhecimento é submetido através de sistema digital disponível na plataforma ARES, o que facilita o processo para residentes e não residentes no país.

A equivalência profissional, regulamentada pelo CNEP, visa validar formações ou diplomas obtidos em instituições de ensino ou organismos de formação estrangeiros. Este processo inclui a análise das qualificações que beneficiam de dupla certificação (académica e profissional), garantindo que os profissionais formados no estrangeiro possam exercer legalmente as suas atividades em Cabo Verde. A avaliação é realizada com base em documentos como certificados de habilitação, programas de cursos e históricos escolares, que também devem ser traduzidos e legalizados. O CNEP se reúne mensalmente para avaliar essas questões e os resultados são devolvidos após análise minuciosa de cada caso (SNQ, 2019).

Estes processos são essenciais para garantir que as qualificações obtidas no estrangeiro cumprem as exigências do sistema educativo e profissional de Cabo Verde, permitindo a integração dos profissionais no mercado de trabalho local. O tempo médio de reconhecimento pode ser de até 30 dias, mas pode variar de acordo com a complexidade do processo e a rapidez das instituições estrangeiras envolvidas.

### 4.3 Barreiras institucionais, culturais e sociais à integração profissional

A integração profissional de indivíduos de diferentes contextos sociais e culturais enfrenta muitos obstáculos, que podem ser classificados em três categorias principais: institucionais, culturais e sociais. Cada uma dessas barreiras limita o acesso às oportunidades de trabalho, afeta a mobilidade social e contribui para a persistência das desigualdades no mercado de trabalho.

#### ➤ **Barreiras Institucionais**

As barreiras institucionais referem-se a normas, políticas e práticas organizacionais que dificultam o envolvimento dos profissionais em determinados setores. A burocracia excessiva, a falta de políticas de diversidade e inclusão, e os processos de contratação que priorizam a experiência anterior podem excluir candidatos qualificados. Segundo um estudo de Ng e Burke (2010), a ausência de políticas claras de diversidade pode limitar o acesso de grupos sub-representados ao mercado de trabalho, reforçando a necessidade de mudanças institucionais para promover a inclusão.

#### ➤ **Barreiras Culturais**

As barreiras culturais estão frequentemente enraizadas em estereótipos e preconceitos que afetam a percepção e o tratamento de indivíduos de diferentes origens. A cultura organizacional pode valorizar certas identidades e experiências em detrimento de outras, criando um ambiente hostil para aqueles que não se encaixam nesse molde. Mor Barak (2011) enfatiza que a diversidade cultural enriquece as organizações, mas a falta de sensibilidade cultural pode resultar em conflitos e exclusão.

#### ➤ **Barreiras Sociais**

As barreiras sociais incluem fatores como classe socioeconômica, redes de contato e capital social, que desempenham um papel crucial na integração profissional. Indivíduos de classes sociais mais baixas enfrentam desafios adicionais, como o acesso limitado à informação sobre oportunidades de emprego e a falta de conexões profissionais. Um estudo de Putnam (2000) destaca que a ausência de capital social pode limitar as oportunidades de emprego e a progressão na carreira, reforçando a ideia de que redes sociais são fundamentais para a mobilidade profissional.

Essas barreiras são complexas e refletem desigualdades existentes fora do ambiente de trabalho. Segundo Bourdieu (1986), a noção de “capital social” é crucial para entender como as redes de contatos influenciam a integração ocupacional. Aqueles sem acesso a redes profissionais bem estabelecidas enfrentam dificuldades significativas na busca por oportunidades de emprego. Além disso, a discriminação social, que pode se manifestar de várias formas, contribui para essas barreiras.

Para superar esses obstáculos, é fundamental que as organizações adotem uma abordagem proativa à diversidade e inclusão. Isso pode incluir a implementação de programas de mentoria, formação em diversidade e revisão das políticas de recrutamento e promoção. Como sugere

Roberson (2006), a inclusão deve ser uma prioridade estratégica para as organizações, não apenas uma resposta a pressões externas. A adoção de iniciativas de diversidade pode não só ajudar a superar barreiras, mas também criar um ambiente de trabalho mais inovador e colaborativo.

➤ **Falta de Profissionais Qualificados**

A escassez de profissionais qualificados no mercado de trabalho é uma preocupação crescente que afeta diversos setores e regiões do mundo. Este fenômeno, muitas vezes motivado por diversas causas, gera impactos significativos não apenas nas empresas, mas também na economia e no desenvolvimento social. Compreender as causas profundas da falta de mão de obra qualificada, bem como os impactos e as possíveis soluções, é essencial para enfrentar esse desafio complexo.

Uma das principais causas da falta de profissionais qualificados é o envelhecimento da população e a diminuição da natalidade. Essa mudança demográfica resultou em uma diminuição da força de trabalho, especialmente em setores que exigem competências especializadas. À medida que a população envelhece, muitos profissionais experientes se aposentam, criando um vazio no mercado de trabalho que não é facilmente preenchido por jovens qualificados. Além disso, a evolução tecnológica acelerou a demanda por habilidades específicas que não estão disponíveis.

Outra questão importante é a lacuna de competências, que se refere à discrepância entre as habilidades que os trabalhadores possuem e as exigidas pelo mercado. Essa diferença resulta em escassez em setores específicos, prejudicando o crescimento empresarial e a competitividade. A migração de talentos também contribui para essa escassez, pois muitos profissionais buscam oportunidades em regiões ou países com melhores condições de trabalho e qualidade de vida, levando à fuga de talentos.

Os impactos da escassez de profissionais qualificados são profundos e variados. As empresas enfrentam desafios como a redução da produtividade, atrasos em projetos e aumento dos custos de contratação e treinamento. Isso não apenas afeta a eficiência operacional, mas também pode prejudicar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

Diante dessa realidade, é imperativo buscar soluções eficazes. Investir na educação e na formação é fundamental. Programas de treinamento alinhados às necessidades do mercado podem criar um fluxo contínuo de profissionais qualificados. Isso inclui a modernização dos currículos escolares e a oferta de cursos técnicos e universitários que atendam às demandas do setor (Araújo, 2024).

Em suma, a falta de profissionais no mercado de trabalho é um desafio multifacetado que requer uma abordagem colaborativa e estratégica. A adoção de soluções que incluam educação, formação, migração de talentos e parcerias público-privadas pode ajudar a colmatar essa lacuna, garantindo o crescimento econômico sustentável e a competitividade global. Como destaca o autor, “enfrentar a falta de profissionais exige esforços conjuntos entre os setores público e privado” (Araújo, 2024).

#### **4.4 Expectativas profissionais dos jovens retornados versus a realidade local**

A transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho é caracterizada por diferentes atitudes e expectativas em relação ao seu futuro profissional. Embora muitos estejam otimistas com o término de seus estudos, como apontam Graham e McKenzie (1995), a falta de clareza sobre os desafios e particularidades de sua área é uma realidade comum (Gondim, 2002; Perrone e Vickers, 2003). Para alguns, o fim dos estudos representa o início de uma carreira previamente planejada, enquanto outros ainda demonstram incerteza sobre o caminho que devem seguir.

O estabelecimento de objetivos de carreira claros desempenha um papel crucial no sucesso e na satisfação profissional porque orientam as ações e permitem ajustes ao longo do caminho (Greenhaus, Callanan, e Kaplan, 1995). A escolha de carreira envolve a capacidade de escolher e comprometer-se com uma orientação educacional ou profissional (Osipow, Carney, e Barak, 1976) e está intimamente relacionada com a construção da identidade profissional, ou seja, demonstrar a clareza que o indivíduo tem sobre os seus interesses, talentos e objetivos profissionais (Spokane, 1996). Contudo, os desafios do mercado de trabalho podem dificultar esse processo de tomada de decisão, principalmente para quem tem pouca perspectiva, gerando ambivalência sobre o caminho escolhido.

Muitos fatores influenciam o processo de escolha da carreira durante o período de pós-graduação. Clareza do autoconceito, expectativas de autoeficácia, comportamento exploratório e barreiras e apoios percebidos são alguns dos principais determinantes (Super, Savickas, e Super, 1996; Bandura, 2001). A clareza do autoconceito está relacionada ao senso de identidade do indivíduo, o que facilita escolhas mais consistentes com seus interesses e talentos (Campbell et al, 1996; Greenhaus et al, 1995). As expectativas de autoeficácia referem-se à crença na capacidade de desempenhar bem determinadas tarefas, influenciando diretamente as decisões de carreira (Bandura, 2001; Betz, 1994). Outro fator importante é a percepção de oportunidades no mercado de trabalho. A crença na existência de boas oportunidades permite ao indivíduo focar nos interesses pessoais na hora de escolher uma carreira, sem precisar ajustar suas expectativas às exigências do mercado. Por outro lado, a falta de alternativas pode gerar incerteza e indecisão, afetando negativamente a escolha profissional (Betz, 1994). A exploração de informações de mercado e de apoio social também influencia esse processo, ampliando as oportunidades para escolhas mais informadas e estratégicas.

Um grupo específico que enfrenta grandes desafios no mercado de trabalho são os jovens repatriados que regressam ao seu país de origem após formação ou experiência no estrangeiro. Muitas vezes, estes jovens esperam aplicar os seus conhecimentos internacionais nos mercados locais, mas enfrentam um ambiente que valoriza mais a experiência prática e o conhecimento local do que as suas qualificações adquiridas no estrangeiro (OIT, 2021). Esta lacuna entre as expectativas e a realidade pode fazer com que muitas pessoas aceitem empregos fora da sua área de formação ou em níveis abaixo dos seus conhecimentos.

A falta de reconhecimento das competências adquiridas no estrangeiro é um dos principais obstáculos para estes jovens. As empresas locais apresentam frequentemente as suas qualificações internacionais, priorizando o conhecimento do mercado local. Este cenário perpetua a fuga de cérebros, pois muitos profissionais qualificados procuram oportunidades noutros países que valorizem as suas competências (Banco Mundial, 2021). Esta perda de talentos representa um obstáculo ao desenvolvimento local, especialmente em países como Cabo Verde, onde o desemprego juvenil é elevado, acima da média nacional (Banco Mundial, 2021).

O sentimento de incerteza quanto ao futuro profissional não é novo, como aponta Sennett (2009), porque é uma característica histórica das relações de trabalho. Contudo, no cenário atual, esta sensação de instabilidade é exacerbada por fatores socioeconómicos que afetam principalmente os jovens repatriados. Estes indivíduos lutam para aplicar as suas competências nos mercados locais, que muitas vezes não estão dispostos a absorver as suas competências. Esta realidade afeta não só os objetivos profissionais destes jovens, mas também a sua identidade e vínculos sociais. No caso de Cabo Verde, muitos jovens repatriados querem contribuir para o desenvolvimento do país, mas lutam para encontrar um emprego que reconheça as suas qualificações e competências. A frustração criada por este fosso entre as expectativas e a realidade pode afastar estes talentos das oportunidades locais que, se devidamente exploradas, podem estimular o desenvolvimento económico e social do país.

Para evitar a fuga de cérebros e maximizar o potencial de desenvolvimento local, é essencial que sejam implementadas políticas públicas que promovam qualificações internacionais e criem oportunidades adaptadas às expectativas dos jovens. Isto inclui iniciativas que incentivam a integração destes talentos no mercado de trabalho, contribuindo assim para o crescimento económico e o desenvolvimento social dos países. Alinhar as expectativas dos jovens com a realidade do mercado de trabalho pode oferecer-lhes um percurso profissional mais gratificante e a plena utilização das suas competências para o bem coletivo.

#### **4.5 O papel da experiência internacional na diferenciação no mercado laboral**

A experiência internacional, além de promover a aquisição de competências técnicas e sociais, permite aos indivíduos trazer para o mercado cabo-verdiano uma visão mais ampla das melhores práticas profissionais. Isto não só melhora a competitividade individual, mas também ajuda a alinhar o mercado de trabalho local com as tendências globais. A cooperação internacional, especialmente com os países europeus, tem sido essencial para a preparação dos jovens para as novas tecnologias e para a expansão dos setores (Silva, 2020). Contudo, quem tem acesso a uma formação profissional adequada, muitas vezes baseada em experiências internacionais, consegue entrar no mercado de forma mais eficaz (Silva, 2020).

A experiência internacional tem um impacto significativo na diferenciação do mercado de trabalho em Cabo Verde, principalmente em sectores como o ensino superior e o emprego. Os licenciados que participam em intercâmbios ou fazem estágios em países com mercados mais desenvolvidos

têm a oportunidade de adquirir competências e uma visão mais globalizada, aumentando assim a sua competitividade. Isto é particularmente importante em setores emergentes como a tecnologia e o turismo, onde as práticas internacionais e a adaptação às exigências globais são essenciais (Sabino, 2017). Além disso, a cooperação internacional entre Cabo Verde e países como Portugal tem contribuído para a formação de profissionais que, ao regressarem, aplicarão novas metodologias e padrões de trabalho. A massificação do ensino superior no país e o aumento do número de jovens licenciados evidenciam o desafio de garantir a empregabilidade destes indivíduos, que muitas vezes necessitam de experiência internacional ou formação especializada para terem sucesso no mercado (Carvalho, 2021).

A experiência internacional contribui significativamente para a diferenciação do mercado de trabalho de Cabo Verde. Os graduados que participam de programas internacionais, como intercâmbios e estágios, aprendem habilidades essenciais, como adaptabilidade e conhecimento das melhores práticas globais. Isto aumenta a empregabilidade, especialmente em setores emergentes como o turismo e a tecnologia. Além disso, a cooperação internacional, como a entre Cabo Verde e Portugal, oferece novos modelos e metodologias que fortalecem o perfil dos profissionais locais. Isto é essencial num contexto de crescimento educativo e de desafios de integração no mercado de trabalho (Sabino, 2017).

A experiência internacional desempenha um papel fundamental na diferenciação dos profissionais no mercado de trabalho de Cabo Verde. Segundo a investigação, a globalização e a mudança na dinâmica empresarial apresentam aos profissionais cabo-verdianos novos desafios e oportunidades, especialmente no contexto de expansão nos mercados internacionais, como o da CEDEAO (Comunidade Económica dos Estados Africanos). Este movimento cria a necessidade de uma maior formação, não só técnica, mas também cultural, pois os negócios de Cabo Verde devem adaptar-se a diferentes ambientes culturais e económicos, como evidenciam as relações com o Mali, na CEDEAO (Pereira, 2014). Além disso, o ambiente de negócios em Cabo Verde é caracterizado por um desenvolvimento crescente da economia de serviços, com uma maioria de profissionais envolvidos em sectores como o turismo e o comércio internacional. Estudos mostram que a experiência internacional, seja por meio de Erasmus ou atuação em mercados estrangeiros, melhora as competências interpessoais e técnicas dos profissionais, tornando-os mais competitivos (Rosário, 2022). No entanto, apesar destas vantagens, a entrada no mercado de trabalho de jovens, especialmente daqueles formados em áreas como as ciências sociais, ainda enfrenta desafios significativos, como a baixa absorção de trabalho qualificado (Sabino, 2017).

Por outro lado, o ensino superior em Cabo Verde, com a sua democratização, criou uma massa crescente de graduados. Esses profissionais, mesmo que tenham formação mais avançada, muitas vezes enfrentam dificuldades no trabalho. A experiência internacional, neste caso, pode ser um importante diferencial para abertura de portas, pois permite uma ampliação do repertório cultural e profissional, essencial em um mercado de trabalho globalizado (Sabino, 2017). Esses estudos enfatizam que a experiência internacional não só amplia as perspetivas dos profissionais, mas

também proporciona a oportunidade de adaptação às novas dinâmicas do mercado, tornando-os mais flexíveis e adaptáveis.

A experiência internacional tem desempenhado um papel importante na diferenciação do mercado de trabalho em Cabo Verde, com impactos visíveis ao nível da mobilidade social e de competências adquiridas que aumentam a empregabilidade. Segundo estudo de Carvalho (2021), um fator importante que distingue os trabalhadores de Cabo Verde é a exposição a contextos internacionais, especialmente em setores como turismo, comércio e serviços. Estas experiências trazem consigo formação e uma melhor adaptação às necessidades do mercado global, o que resulta numa valorização dos trabalhadores que têm um histórico de mobilidade (Carvalho, 2021). Além disso, estudos como os de Lima et al. (2022) mostram que a experiência internacional proporciona uma base sólida aos trabalhadores cabo-verdianos, permitindo-lhes adaptar-se às exigências de uma economia cada vez mais globalizada e diversificada. Trabalhadores com experiência internacional geralmente demonstram maior capacidade de inovação, liderança e adaptação às novas tecnologias, aspetos valorizados no mercado de trabalho local (Lima et al, 2022).

O impacto da internacionalização reflete-se também no desenvolvimento de novas competências, como o domínio de línguas estrangeiras e a capacidade de networking em contextos multiculturais, fatores cada vez mais importantes no mercado de trabalho cabo-verdiano (Carvalho, 2021). As características da experiência internacional determinam a intensidade com que o QC (Quociente Cultural, ou QI cultural) será afetado. Estudos mostram que pessoas cuja experiência internacional foi para estudo ou trabalho apresentam um nível de QC mais elevado do que aquelas cuja experiência foi realizada por outros motivos, como o turismo (Mansur, 2019). O tempo de experiência é outra característica analisada. Os experimentos realizados por Mansur (2019) mostraram que experiências com duração de seis meses ou mais resultam em um nível de imersão mais eficaz em termos de compreensão dos valores, tradições e crenças da cultura local.

A experiência internacional está emergindo como um importante diferencial no mercado de trabalho atual. A vida no exterior não só enriquece os currículos dos profissionais, mas também contribui para o desenvolvimento de competências sócio emocionais e técnicas altamente valorizadas pelos empregadores. A adaptabilidade, o domínio de línguas estrangeiras e a capacidade de trabalhar em contextos multiculturais são competências essenciais proporcionadas pela experiência internacional e destacam-se como elementos-chave para a integração e valorização no mercado de trabalho. No entanto, apesar dos benefícios associados a esta experiência, persistem desafios ao emprego dos jovens, especialmente em domínios específicos como as ciências sociais. É, portanto, fundamental garantir que os programas internacionais de formação e cooperação continuem a ser implementados, promovendo a formação adequada e a integração de profissionais qualificados nas exigências de um mercado de trabalho globalizado.

## 4.6 Políticas públicas de apoio ao emprego jovem em Cabo Verde

A teoria institucional do mercado de trabalho enfatiza que os processos de formação, seleção e recompensa não são determinados apenas pelas competências e pela lógica do mercado, mas também pelas normas e práticas estabelecidas pelas empresas e instituições (Oliveira, 2009). No contexto de Cabo Verde, isto é particularmente importante, uma vez que o governo tem reconhecido a importância dos jovens no desenvolvimento do país, criando iniciativas como o emprego e a formação profissional. No entanto, os jovens que regressam de estudos no estrangeiro enfrentam desafios importantes, que sugerem a necessidade de políticas públicas estruturadas para facilitar a sua integração no mercado de trabalho.

A segmentação do mercado de trabalho, defendida pela teoria institucionalista, mostra que as oportunidades para indivíduos com a mesma qualificação podem variar de acordo com os padrões específicos de cada setor ou empresa (Toledo, 2003). Esta realidade é evidente nas dificuldades que os jovens enfrentam na procura de emprego, especialmente aqueles que regressam depois de estudar no estrangeiro. Os obstáculos financeiros, como a falta de bolsas de estudo (apenas 13% dos estudantes recebem auxílio) e as dificuldades de adaptação académica, social e cultural, constituem obstáculos significativos. As taxas de abandono escolar são elevadas, em parte devido à disparidade entre a formação académica em Cabo Verde e as exigências dos sistemas educativos estrangeiros, como os da China, onde as diferenças linguísticas e culturais intensificam estas dificuldades (Balai, 2024).

Em resposta a estes desafios, o governo também incentiva novos empreendedores através de microcréditos e programas de apoio técnico, contribuindo para a criação de novos negócios e fortalecendo a economia local (Graça, 2023). O serviço de emprego e formação profissional visa melhorar o perfil laboral dos jovens e incentivar o empreendedorismo em setores estratégicos. Além disso, o observatório do mercado de trabalho monitoriza a implementação de políticas como a estratégia nacional para a promoção do emprego digno, que visa monitorizar as taxas de emprego e a inclusão social. Apesar destas iniciativas, o ajustamento académico e social continua a ser um desafio. A falta de apoio emocional e social é muitas vezes ignorada, levando a dificuldades de adaptação, especialmente para aqueles que estão longe da família e enfrentam barreiras culturais e linguísticas. Portanto, a implementação de políticas de monitoramento contínuo desde a saída até o retorno é essencial para melhorar o bem-estar dos estudantes e reduzir as taxas de evasão (Freitas, 2024).

Além disso, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) implementou um programa de estágios e formação profissional em cooperação com empresas locais. Este programa facilita a transição dos jovens do ensino para o mercado de trabalho, dando-lhes a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos nas instituições de ensino. Segundo o IEFP (2023), “os estágios oferecem aos jovens a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos, tornando-os mais competitivos no mercado”. O IEFP organiza também feiras de emprego e seminários de formação

profissional, fornecendo informação valiosa sobre as necessidades do mercado de trabalho e como se destacar nas candidaturas a emprego.

As políticas públicas de emprego jovem em Cabo Verde são coordenadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que desempenha um papel central na criação de programas de combate ao desemprego juvenil. Um exemplo é o Programa de Apoio ao Emprego (PAC), lançado em 2023, que visa criar até 70 empregos no primeiro ano, com foco nas pequenas e médias empresas. O IEFP é também essencial na formação profissional, existindo centros de emprego espalhados pelas ilhas, que visam combater as desigualdades regionais e insulares (Graça, 2023). Essas iniciativas têm sido reforçadas por projetos de modernização, com ênfase na transformação digital e na economia verde, preparando os jovens para os desafios dos setores emergentes.

Além disso, Cabo Verde procura a cooperação internacional, como a cooperação com Portugal, para transformar os centros de formação em centros de excelência, alinhando as qualificações dos jovens com as exigências do mercado.

Assim, a teoria institucional do mercado de trabalho mostra que as oportunidades de emprego e as políticas de integração dos jovens em Cabo Verde são influenciadas por fatores institucionais, para além de fatores económicos. As dificuldades encontradas pelos jovens no estrangeiro, como a falta de apoio financeiro e de adaptação académica e social, realçam a necessidade de políticas públicas mais abrangentes para facilitar a sua integração no mercado de trabalho. A implementação de programas que abordem estes desafios pode aumentar o sucesso académico e as taxas de integração profissional, contribuindo assim para o desenvolvimento sustentável de Cabo Verde. Políticas que promovam o empreendedorismo, as competências técnicas e as iniciativas de cooperação internacional são essenciais para preparar os jovens para o mercado de trabalho globalizado.

#### **4.7 Iniciativas governamentais e privadas para a reintegração de jovens qualificados no mercado de trabalho**

Em Cabo Verde, o governo implementou diversas políticas e programas que visam a reintegração de jovens qualificados no mercado de trabalho. Um dos principais esforços é o programa de formação profissional, que visa proporcionar formação técnica adaptada às necessidades do mercado. Segundo o Ministério da Educação e Formação de Cabo Verde (2023), este programa visa reduzir o desemprego juvenil, promovendo a integração dos jovens através de cursos que vão ao encontro das exigências das indústrias locais. O esforço faz parte de uma estratégia mais ampla para fazer crescer a economia e reduzir as taxas de desemprego entre a população jovem do país.

Além do programa de formação profissional, o governo lançou a Iniciativa para o Emprego Jovem, que dá incentivos às empresas para a contratação de jovens. Segundo Borges (2019), esta iniciativa tem sido eficaz no aumento das taxas de emprego jovem, ao oferecer subsídios e incentivos fiscais às empresas que empregam aprendizes e estagiários. Esta abordagem não só facilita a entrada imediata dos jovens no mercado de trabalho, mas também lhes proporciona uma valiosa experiência prática para as suas futuras carreiras. O Governo de Cabo Verde tem demonstrado um

compromisso contínuo com a formação e reintegração de jovens qualificados através de diversas políticas estratégicas, como o Plano Nacional de Emprego.

O Plano Nacional de Emprego visa promover a criação de empregos de qualidade e a inclusão social, incluindo ações específicas destinadas à formação profissional. Segundo o Ministério da Economia e Emprego (2022), o principal objetivo do plano é reduzir o desemprego, especialmente entre os jovens, através de uma abordagem integrada que inclua a formação profissional e a promoção do empreendedorismo. Esta estratégia multidimensional visa não só a entrada no mercado de trabalho, mas também o desenvolvimento sustentável e a redução das desigualdades sociais.

Outra iniciativa importante é o Programa de Mobilização e Formação Juvenil, que visa promover a participação ativa dos jovens na sociedade e no mercado de trabalho. Este programa combina formação técnica e práticas empresariais e, segundo Martins (2011), a mobilização dos jovens no mercado de trabalho é uma prioridade do governo. Esta implementação está em linha com os objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, que promovem uma educação de qualidade e um trabalho digno para todos.

No sector privado, as organizações têm trabalhado com o governo para facilitar a reintegração de jovens qualificados. A Associação de Jovens Empresários de Cabo Verde (AJEC) é um exemplo, implementando programas que incentivam o empreendedorismo entre os jovens. Mendes Monteiro (2024) afirma que a AJEC oferece formação e mentoria, ajudando jovens empreendedores a desenvolverem as suas ideias de negócio. Estas iniciativas não só incentivam a criação de novos negócios, mas também estimulam a inovação e o desenvolvimento económico do país.

A Fundação para o Desenvolvimento de Cabo Verde desempenha também um papel importante na ligação de jovens qualificados com empresas e organizações não governamentais através de um programa de estágios. Segundo a Comissão da União Africana (2024), este programa é essencial para que os jovens ganhem experiência prática e se familiarizem com o ambiente de trabalho, aumentando assim as suas chances de emprego. Este tipo de iniciativa é essencial para reduzir o desfasamento entre as competências dos jovens e as exigências do mercado, contribuindo assim para uma força de trabalho mais qualificada.

A incapacidade das instituições governamentais em resolver os problemas sociais existentes têm contribuído para o surgimento de iniciativas desenvolvidas pela sociedade civil para responder às necessidades sociais atuais (Vicente, 2016). Em suma, o Governo de Cabo Verde, em cooperação com o sector privado e a sociedade civil, tem implementado uma série de políticas e programas que visam a reintegração de jovens qualificados no mercado de trabalho. A combinação de formação profissional, incentivos ao emprego e programas de empreendedorismo tem mostrado resultados promissores na redução do desemprego juvenil. No entanto, a persistência dos desafios sociais realça a necessidade de um esforço contínuo e integrado entre todos os atores envolvidos para garantir um futuro mais próspero e sustentável para a juventude cabo-verdiana.

---

## 5. Metodologia de investigação

A investigação científica é uma atividade que visa desenvolver o conhecimento e buscar soluções para problemas concretos, sendo amplamente utilizada em diversas áreas do saber. Segundo Ludke e André (1986) e Santos (1999, 2002), a pesquisa é um esforço direcionado ao entendimento de aspetos da realidade, com o objetivo de propor soluções para questões identificadas. Bell (1997) reforça essa ideia ao afirmar que "a investigação é feita para resolver problemas e expandir o conhecimento e, portanto, constitui um processo que visa enriquecer o conhecimento existente".

Diante disso, a presente investigação adota uma abordagem qualitativa e multi - metodológica, utilizando como técnicas de coleta de dados a observação, a análise documental e entrevistas semiestruturadas. Esse tipo de abordagem permite uma maior compreensão do objeto estudado, sendo capaz de captar nuances que, muitas vezes, passam despercebidas em métodos quantitativos. A observação é uma técnica fundamental na pesquisa qualitativa, conforme defendido por Ludke e André (1986). Ela se caracteriza pelo uso dos sentidos para coletar informações sobre algum aspeto da realidade, obrigando o pesquisador a um contato mais direto com o objeto de estudo.

Lakatos e Marconi (1990) e Santos (1999, 2002) destacam que a observação é uma ferramenta que ajuda a identificar e evidenciar objetivos que, por vezes, os indivíduos não percebem, mas que orientam suas ações e comportamentos. Independentemente de ser estruturada ou não, o papel da observação é registrar de maneira objetiva os fenômenos, para que os dados possam ser posteriormente analisados e interpretados. Entre as vantagens dessa técnica, Ludke e André (1986) mencionam a capacidade de aproximar-se do "ponto de vista do sujeito" e de verificar os eventos diretamente. Além disso, Lakatos e Marconi (1990) enfatizam que a observação pode revelar dados que não são captados em questionários.

Além da observação e da análise documental, a entrevista também foi utilizada nesta pesquisa como uma técnica complementar de recolha de dados. Segundo Miranda (2009), a entrevista pode ser definida como "um processo de interação social entre duas pessoas, no qual o entrevistador busca obter informações do entrevistado". No contexto científico, ela é uma ferramenta valiosa para a obtenção de dados, tanto objetivos quanto subjetivos. Enquanto dados objetivos podem ser adquiridos por meio de questionários ou testes, os dados subjetivos como valores, opiniões e atitudes só podem ser coletados por meio de entrevistas, o que as torna indispensáveis em determinadas situações de pesquisa

A preparação da entrevista é um aspeto crucial do processo de investigação, uma vez que demanda planeamento e organização cuidadosos. Lakatos e Marconi (1996) sugerem que o pesquisador deve considerar diversos fatores ao planejar a entrevista, como o objetivo a ser alcançado, a escolha adequada dos entrevistados, a duração da entrevista e a garantia de sigilo e confidencialidade. Além disso, o roteiro da entrevista deve ser cuidadosamente elaborado, evitando perguntas vagas ou tendenciosas e mantendo uma sequência lógica que permita ao entrevistado expressar suas ideias de forma coerente. Miranda (2009) sugere que, em alguns casos, o entrevistador pode obter uma "história natural" do entrevistado ao estimular lembranças de uma parte específica de sua vida, o que possibilita uma maior profundidade nas respostas. Nesta investigação, a metodologia utilizada foi de natureza qualitativa e a técnica de coleta de dados escolhida foi a entrevista aberta, particularmente indicada para pesquisas exploratórias. Segundo Ludke e André (1986), esse tipo de entrevista permite ao entrevistado maior liberdade para discutir o tema proposto, proporcionando ao pesquisador a oportunidade de refinar perguntas e conceitos. A pesquisa foi realizada com cinco jovens cabo-verdianos que estudaram no exterior em diferentes áreas, como Ciências da Computação, Ciências Humanas, Saúde e Administração, e em países como Argélia, China, Portugal e Senegal. Os participantes foram escolhidos intencionalmente para garantir a diversidade de cursos e países, assegurando uma ampla gama de perspetivas sobre as dificuldades enfrentadas no processo de integração profissional.

A presente investigação, baseada em uma abordagem qualitativa multi - metodológica, demonstrou a relevância do uso combinado de técnicas como a observação, a análise documental e a entrevista semiestruturada para a recolha de dados. A observação permitiu uma aproximação direta com a realidade dos sujeitos, enquanto a entrevista proporcionou a obtenção de dados subjetivos essenciais para compreender as vivências dos jovens cabo-verdianos que estudaram no exterior.

Como evidenciado por Ludke e André (1986), Lakatos e Marconi (1990), e Haguette (1997), essas técnicas complementares foram fundamentais para explorar de maneira mais profunda as dificuldades de integração profissional enfrentadas pelos jovens diplomados, contribuindo para uma compreensão mais rica e detalhada do fenômeno investigado

## **5.1 Instrumento de pesquisa**

A recolha de dados através de entrevistas semiestruturadas permitiu uma exploração aprofundada das experiências pessoais dos jovens e com base numa revisão da literatura sobre integração profissional e imigração de estudantes internacionais. O tema abordado nas entrevistas inclui: expectativas de carreira antes de regressar a Cabo Verde, desafios enfrentados durante o processo de procura de emprego, percepções das competências adquiridas no estrangeiro em comparação com as necessidades do mercado de trabalho cabo-verdiano e melhoria da qualidade dos jovens que estudam em Cabo Verde aconselhamento sobre integração profissional no estrangeiro.

## **5.2 Procedimento de recolha e análise dos dados**

Para a realização das entrevistas foi previamente elaborado um roteiro de entrevista seguindo os parâmetros identificados na abordagem qualitativa. O roteiro é uma estrutura flexível que permite ao entrevistador guiar a conversa sem limitar as respostas dos participantes, seguindo as recomendações de Boni e Quaresma (2005) para entrevistas semiestruturadas.

Este formato foi utilizado para permitir que os entrevistados expressassem livremente seus pontos de vista, experiências e opiniões sobre o tema central do estudo, sem serem restringidos por perguntas rígidas ou fechadas. O roteiro consistia em perguntas abertas elaboradas para captar as nuances e a complexidade das perspetivas dos gestores entrevistados.

Além disso, o roteiro proporcionou adaptação de acordo com o fluxo da conversa, permitindo ao entrevistador fazer perguntas adicionais ou pedir esclarecimentos quando necessário, para explorar determinados pontos com profundidade. Este tipo de flexibilidade é um dos pontos fortes da entrevista semiestruturada, que permite uma investigação mais rica e detalhada, como mostram Harrell e Bradley (2009).

As entrevistas foram combinadas através de rede social (WhatsApp, Messenger e Instagram), a partir do consentimento da pessoa em participar da amostra de pesquisa após esclarecimentos sobre os objetivos destas, a acessibilidade dos resultados aos participantes e o tratamento coletivo dos dados para evitar a identificação dos indivíduos. Tais entrevistas foram realizadas através do zoom e gravadas com permissão do entrevistado e transcritas visando à análise de conteúdo temática. Cada entrevista durou entre 20 a 30 minutos, garantindo tempo suficiente para discutir detalhadamente as dificuldades encontradas na integração profissional.

Após a realização da entrevista, o discurso de cada entrevistado foi transcrito na íntegra. Essas transcrições encontram-se nos Anexos C, D, E, F e G, onde cada anexo se refere a um dos entrevistados, denominados E1, E2, E3, E4 e E5 respetivamente.

Em seguida, foi realizada uma análise de conteúdo, conforme recomendam autores como Bardin (2001), cujo objetivo principal é identificar e categorizar as informações obtidas por meio das perguntas feitas durante a entrevista. Neste processo foi fundamental sintetizar os dados recolhidos, organizar as informações de forma que facilitasse a interpretação e categorização dos temas centrais que emergiram das respostas.

Para tanto, foram criadas redes de análise de conteúdo, onde os dados são codificados e categorizados, dividindo-os em categorias, subcategorias, descritores e unidades de registo. As categorias foram definidas de acordo com os temas mais recorrentes mencionados pelos entrevistados e organizadas em quatro grandes grupos temáticos, visíveis no anexo H.

Em seguida, os resultados obtidos são descritos, interpretados e analisados. Cada entrevista foi analisada individualmente e as respostas foram comparadas para identificar convergências e divergências de opinião entre os entrevistados. Durante esta fase foram tiradas conclusões que proporcionaram uma melhor compreensão dos pontos de concordância e discordância entre os gestores entrevistados sobre o tema em questão.

Além disso, as informações obtidas nas entrevistas foram vinculadas a pesquisas bibliográficas anteriores. Esta etapa visa comprovar ou refutar os fatos já mencionados na literatura, garantindo que as conclusões extraídas das falas dos entrevistados possam ser apoiadas por uma forte base teórica. Este cruzamento entre dados empíricos e teóricos fortalece a validade dos resultados do estudo, conforme sugerido por autores como Carmo e Ferreira (2008).

### **5.3 Amostragem**

A amostra utilizada neste estudo foi uma amostra não probabilística, estratégia comumente adotada em pesquisas qualitativas, conforme descrita por Bolfarine e Bussab (2005). Este tipo de amostragem permite selecionar os participantes mais acessíveis ao pesquisador e que manifestaram interesse em contribuir com a pesquisa, cumprindo assim os objetivos do estudo. Segundo Lubisco e Vieira (2008), esta abordagem é válida quando o objetivo é explorar as percepções e experiências de um determinado grupo de interesse, sem recorrer à representação estatística.

Neste estudo, foram selecionados cinco entrevistados com base na disponibilidade e vontade de participar da pesquisa, sendo eles E1, E2, E3, E4 e E5. Todos os participantes trabalharam em diferentes áreas e tiveram diferentes percursos profissionais, o que lhes proporcionou uma compreensão mais completa e diversificada das competências e desafios enfrentados em contextos de gestão.

A amostra foi suficiente para fornecer uma variedade de perspectivas, que em estudos qualitativos são mais relevantes do que o número de participantes, como afirma Dalfovo et al. (2008). Além disso, a utilização da amostragem por conveniência justificou-se pela necessidade de coletar informações aprofundadas de indivíduos com conhecimento específico sobre o tema em estudo, de acordo com os objetivos exploratórios e descritivos da pesquisa.

## 5.4 Técnica de tratamento de dados

A técnica de processamento de dados utilizada neste estudo foi a análise de conteúdo, método amplamente utilizado em pesquisas qualitativas para interpretar e categorizar informações de entrevistas conforme descrito por Bardin (2001). A análise de conteúdo identifica padrões, temas e categorias nas respostas dos entrevistados, facilitando assim a interpretação e organização dos dados de forma sistemática e objetiva.

A primeira etapa do tratamento dos dados envolveu a pré-análise, incluindo a leitura detalhada das transcrições das entrevistas, com o objetivo de familiarizar o pesquisador com o conteúdo da entrevista e identificar as principais opiniões expressas pelos participantes. Segundo Bardin (2001), esta etapa é crucial para organizar o material que será analisado e definir um plano de classificação dos dados.

Em seguida, foi realizada a codificação para converter as informações em unidades de registos e categorizadas de acordo com os temas mais relevantes que emergiram das entrevistas. Seguindo as recomendações de Carmo e Ferreira (2008), este processo de classificação foi estruturado como uma grelha de análise de conteúdo. Essas grades incluem a divisão das informações em categorias, subcategorias e descritores destinados a facilitar a organização e análise dos dados.

A classificação dos dados foi realizada de forma que as unidades de registo (isto é, respostas e comentários dos entrevistados) fossem agrupadas com base na similaridade temática, permitindo a construção de temas. Esses temas foram comparados entre diferentes entrevistados para determinar concordância e discordância sobre os temas investigados.

Por fim, a técnica de análise de conteúdo foi complementada pela interpretação dos resultados. Os dados foram cruzados com informações teóricas de estudos da literatura realizados anteriormente para verificar ou refutar hipóteses e comparar as percepções dos entrevistados com discussões apresentadas na literatura. Como salientam Silva et al (2005), o objetivo da fase final é dar sentido aos dados recolhidos e inseri-los no quadro teórico da investigação, potenciando assim a validade e fiabilidade dos resultados.

## 6. Análise e discussão dos resultados

A entrevista realizada a jovens cabo-verdianos que regressaram ao país depois de estudarem no estrangeiro pretende compreender as dificuldades encontradas na reintegração no mercado de trabalho. Os entrevistados, de 25 a 35 anos, compartilharam sua percepção sobre o processo de retorno e suas expectativas profissionais. A análise será estruturada em torno dos principais temas identificados nas entrevistas, nomeadamente o reconhecimento dos diplomas, as expectativas profissionais, a adaptação ao mercado local e a falta de apoio institucional.

Após realização de estudo bibliográfico sobre o tema e seleção do método adequado, os dados foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas. Um guia de entrevista (Anexo A) foi preparado para garantir que os principais tópicos fossem abordados de forma consistente. Foram realizadas entrevistas a cinco jovens cabo-verdianos, denominados E1, E2, E3, E4 e E5. As respostas foram transcritas e analisadas pela técnica de análise de conteúdo sugerida por Bardin (2001).

Relativamente à categorização e codificação dos dados, os mesmos foram organizados em quatro categorias principais, o que permitiu uma interpretação estruturada das informações. A categorização envolveu a criação de unidades censitárias e subcategorias, facilitando a identificação de padrões de concordância e divergência nas respostas dos entrevistados. As principais categorias incluem o reconhecimento das qualificações internacionais, as expectativas e frustrações profissionais, a adaptação ao mercado de trabalho local e a falta de políticas de apoio institucional. As respostas mostram que, embora haja reconhecimento formal dos diplomas, a sua avaliação prática no mercado interno é muitas vezes insuficiente. E1 e E3 mencionam que a falta de valorização da formação internacional tem impacto direto nas suas oportunidades de trabalho. A análise das respostas revela uma lacuna significativa entre as expectativas de desempenho e a realidade do mercado de trabalho. A frustração com a falta de oportunidades, a baixa valorização e o apoio institucional foi um tema recorrente, com E2 e E5 a referirem que as suas expectativas não foram satisfeitas, levando a um sentimento de desilusão.

A adaptação ao mercado de trabalho local foi identificada como um desafio, com muitos entrevistados, como E4 e E1, a relatarem dificuldades em alinhar as suas competências adquiridas no estrangeiro com as necessidades locais. As respostas sugerem que as empresas ainda não estão preparadas para integrar profissionais com formação internacional. Além disso, a falta de iniciativas governamentais e de apoio institucional foi um tema importante nas entrevistas. E4 e E2 mencionam a falta de programas formais de assistência à reintegração, sugerindo uma necessidade crítica de políticas que favoreçam o desenvolvimento e a valorização dos talentos que regressam. A análise dos dados identificou tendências gerais nas percepções dos entrevistados. A comparação entre os discursos e a ligação com a literatura forneceram uma forte base teórica para as conclusões. As respostas dos entrevistados confirmam, em grande medida, as dificuldades e desafios já mencionados na literatura, destacando tanto convergências como divergências nos temas abordados. As dificuldades enfrentadas pelos jovens cabo-verdianos quando regressam a casa após uma formação no estrangeiro são complexas e multifacetadas. O insuficiente

reconhecimento das qualificações, a discrepância entre as expectativas e as realidades do mercado de trabalho e a falta de apoio institucional criam um cenário que requer atenção e ação por parte do governo e do sector privado. A análise sugere que a implementação de políticas adequadas pode facilitar a reintegração e maximizar o potencial do regresso dos profissionais.

## 6.1 Caracterização dos entrevistados

### 6.1.1 Formação base

A formação base dos entrevistados é um aspecto fundamental para compreender o contexto acadêmico de cada pessoa e suas trajetórias profissionais posteriores. Estes graus académicos constituem um ponto de partida para compreender como a formação formal tem contribuído para o desenvolvimento de competências e habilidades utilizadas na sua carreira atual.

Abaixo segue uma descrição detalhada da formação básica dos entrevistados, com base nas informações recolhidas:

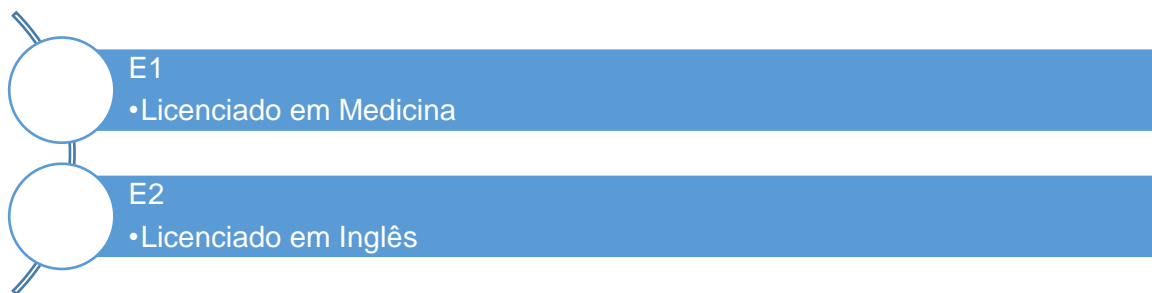


Figura1: Habilitações académicas do entrevistado 1 e 2

Fonte: Elaboração própria



Figura 2: Habilitações académicas do entrevistado 3 e 4

Fonte: Elaboração própria

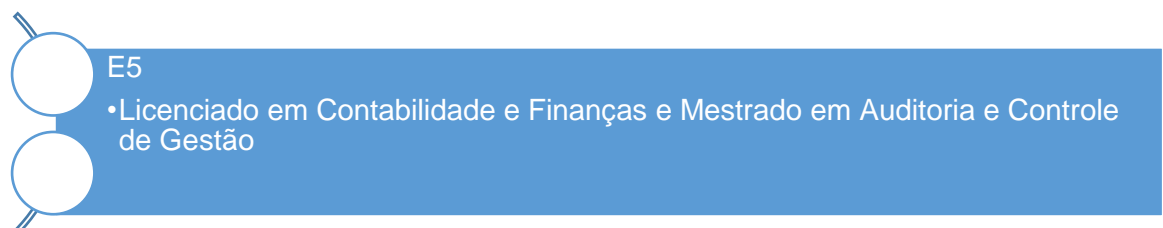


Figura3: Habilitações académicas do entrevistado 5

Fonte: Elaboração Própria

Esses cinco entrevistados possuem formações diversas que refletem a riqueza de suas experiências profissionais. Cada formação contribui para o desenvolvimento de competências básicas específicas às suas áreas de atuação. A análise do ensino básico é importante para compreender como estas habilitações acadêmicas afetam diretamente o seu desempenho e desenvolvimento profissional, bem como a sua percepção das competências exigidas no atual mercado de trabalho.

## 6.2 Discussão Tema por Tema

### a) Motivos que o levaram a estudar no estrangeiro

As respostas dos inquiridos refletiram uma combinação de razões práticas e aspiracionais comuns entre os estudantes que procuram formação no estrangeiro, o que podemos verificar na Figura 4.

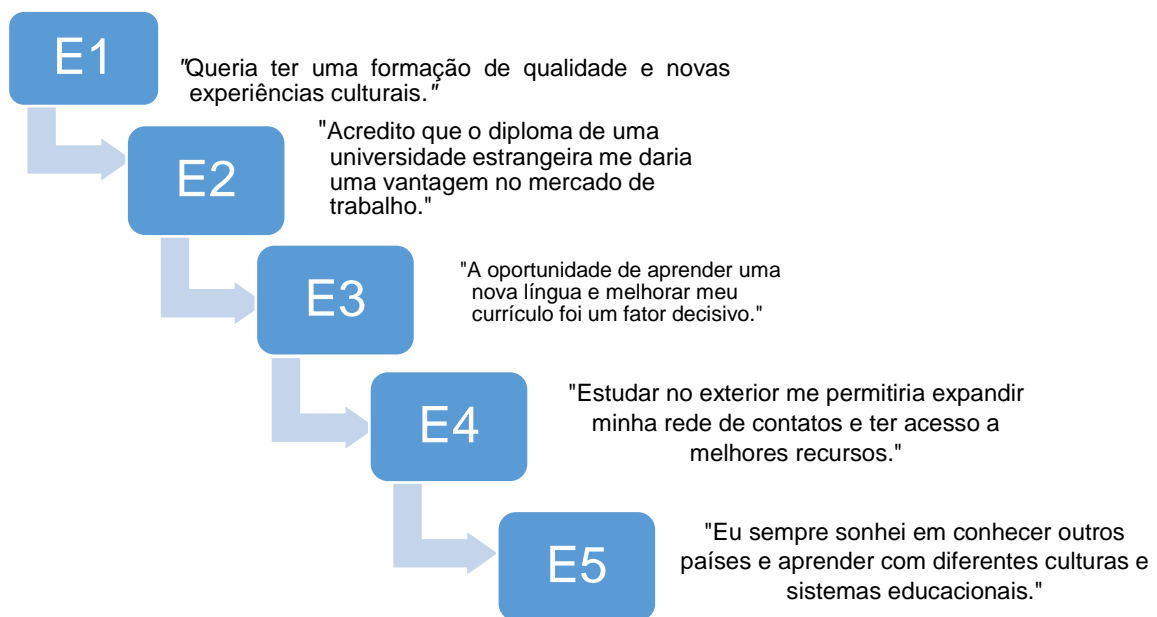


Figura4: Motivos que o levaram a estudar no estrangeiro

Fonte: Elaboração própria

A resposta de E1 alinha-se com Baruch et al (2007), que afirmam que estudantes buscam educação de qualidade e qualificações internacionais como motivação para estudar no estrangeiro, focando na excelência e no enriquecimento cultural. E2 está de acordo com Carvalho (2021), que sugere que a experiência internacional confere uma vantagem competitiva por meio do reconhecimento de diplomas estrangeiros.

E3 confirma Machado e Hernandes (2004), destacando a importância das competências linguísticas para a integração cultural e o desempenho profissional. E4 enfatiza, segundo Athanazio et al (2009), a relevância do networking e do acesso a recursos de qualidade para novas oportunidades de carreira.

Por fim, E5 reflete a visão de França (2016) sobre o crescimento pessoal e a descoberta de novas culturas como razões para a mobilidade acadêmica, preparando os alunos para um mercado de trabalho globalizado.

### b) Experiência acadêmica no estrangeiro

As experiências descritas pelos entrevistados refletem os benefícios e desafios comuns enfrentados pelos estudantes que estudam no exterior, como podemos constatar na Figura 5.

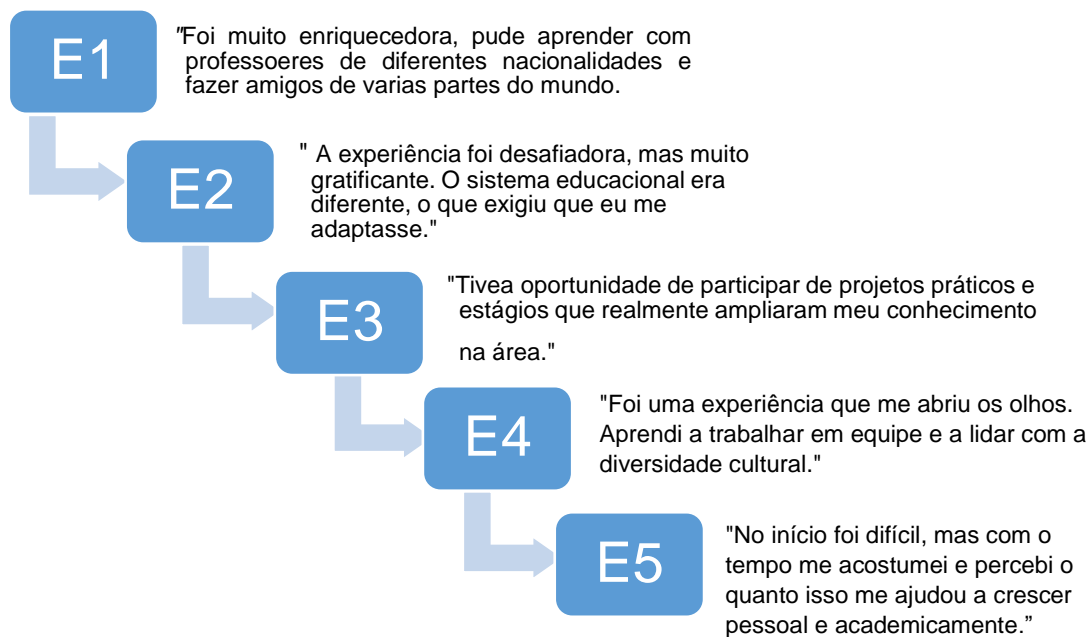


Figura5: Experiência acadêmica no estrangeiro

Fonte: Elaboração própria

A resposta de E1 alinha-se com França (2016) sobre o valor da diversidade cultural e a troca de experiências como enriquecimento acadêmico e pessoal. E2 está de acordo com Athanzio et al (2009), que vê os desafios da adaptação a sistemas educativos estrangeiros como oportunidades de crescimento. E3 destaca a importância da experiência prática, conforme defendido por Machado e Hernandes (2004), para aplicação de conhecimento e vantagem profissional. A resposta de E4 reforça a teoria de Baruch et al (2007) sobre a importância do trabalho em equipa e a competência intercultural. E5 reflete Carvalho (2021), que valoriza o crescimento pessoal e a superação de desafios no exterior.

### c) Adaptação ao Mercado de Trabalho Local

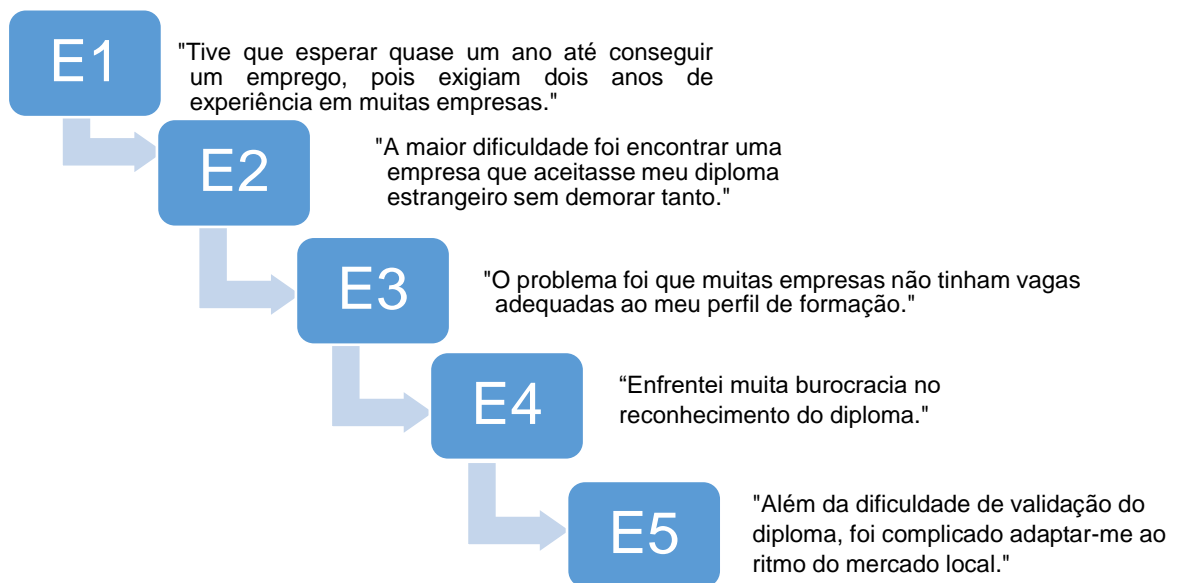


Figura 6: Adaptação ao Mercado de Trabalho Local

Fonte: Elaboração própria

Segundo Migration Policy Institute (2022), a falta de reconhecimento imediato dos diplomas estrangeiros e a necessidade de experiência são problemas frequentes dos jovens formados no exterior. Estes desafios mencionados pelos entrevistados confirmam a literatura, que destaca os obstáculos à validação das qualificações e o descompasso entre a formação recebida no estrangeiro e as necessidades locais do mercado de trabalho.

A literatura, segundo Carling e Erdal (2018), aponta que a falta de absorção de jovens qualificados com experiência internacional pelo mercado local é uma barreira comum. Em Cabo Verde, o pequeno mercado concentrado em setores tradicionais, como turismo e administração pública, oferece poucas vagas para cargos especializados. Esse descompasso entre as competências adquiridas no exterior e as necessidades locais foi um tema recorrente nas entrevistas, especialmente em relação ao mercado limitado da Cidade do Cabo. A ausência de programas que conectem esses jovens às demandas reais do mercado intensifica o problema, resultando em frustração e subemprego.

#### d) Formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde

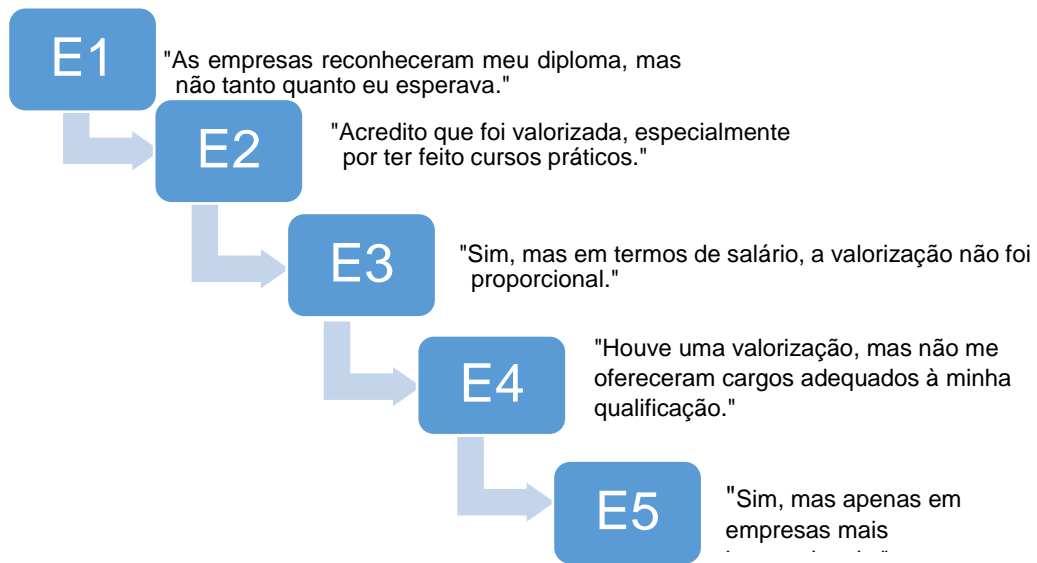


Figura7: Formação no estrangeiro

Fonte: Elaboração própria

Segundo Carvalho (2021), a formação no exterior é geralmente considerada um diferencial, principalmente em setores que exigem conhecimentos internacionais e línguas estrangeiras. Contudo, o reconhecimento nem sempre se reflete nos cargos ou nos salários, o que confirma a percepção dos entrevistados. Contudo, a experiência prática e a adaptação ao mercado local vêm muitas vezes antes das qualificações internacionais, o que vai ao encontro da percepção dos entrevistados. Muitos deles mencionaram que embora as suas qualificações fossem oficialmente reconhecidas, esta avaliação não se refletia nas oportunidades profissionais e salariais.

Mourão (2013) também discute a "desvalorização da sobrequalificação", em que o mercado cabo-verdiano nem sempre absorve bem os jovens qualificados que regressam do estrangeiro. Assim, as respostas dos entrevistados confirmam as teorias da literatura, que destacam a lacuna entre as expectativas dos migrantes que regressam e a realidade do mercado de trabalho local.

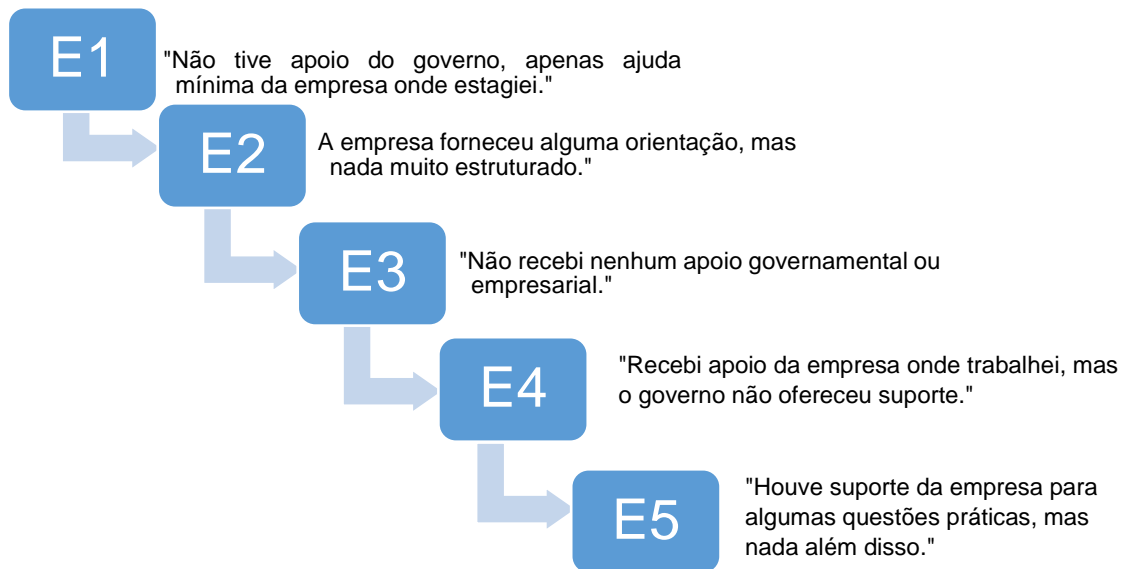
**e) Falta de Políticas de Apoio Institucional**

Figura8: Falta de Políticas de Apoio Institucional

Fonte: Elaboração própria

A afirmação de E1 reforça a análise de Vicente (2016) sobre a falta de políticas públicas para reintegrar jovens qualificados no mercado de trabalho de Cabo Verde, dificultando a reintegração sem apoio estruturado. A resposta de E2 complementa essa visão, alinhando-se com Oliveira (2009), que aponta o apoio empresarial como insuficiente e desestruturado. A experiência de E3 reflete os obstáculos identificados por Freitas (2024), mostrando que a falta de apoio governamental e empresarial é um desafio para os repatriados. E4 confirma a análise de Mourão (2013) sobre a carência de políticas públicas, que limita a valorização dos jovens. E5 destaca o apoio empresarial restrito a questões práticas, conforme Graça (2023), que defende a necessidade de suporte contínuo e monitorado para uma integração efetiva.

## f) Deceções no Mercado de Trabalho

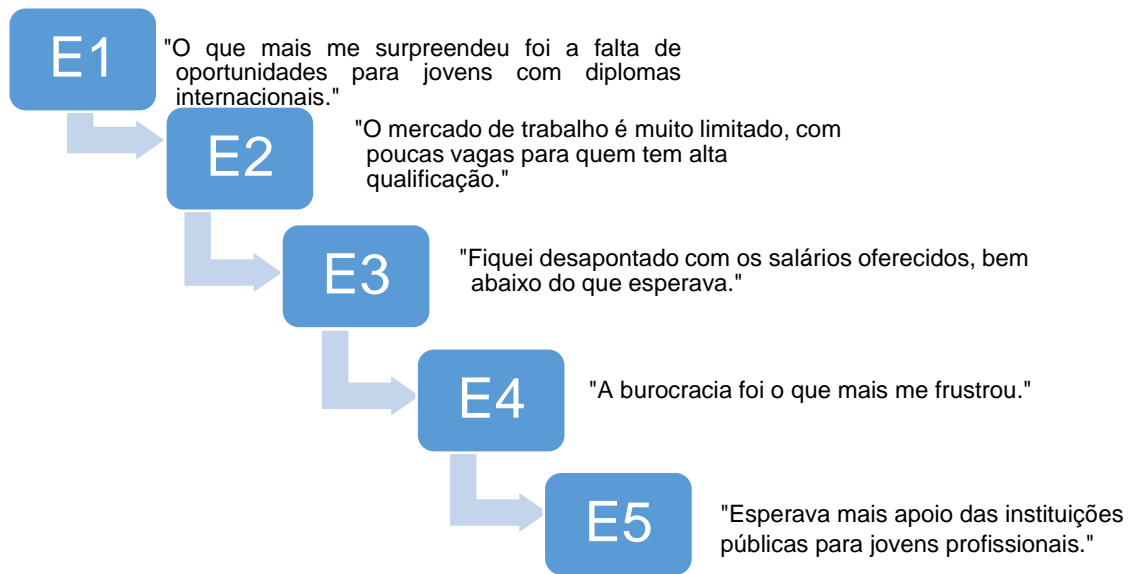


Figura9: Deceções no Mercado de Trabalho

Fonte: Elaboração própria

A resposta reflete a citação de Mendes (2023), que aponta a falta de apoio do governo e das empresas na reintegração dos jovens qualificados de Cabo Verde, resultando em frustração e dificuldades na adaptação ao mercado de trabalho local. O relato E1 confirma essa dificuldade, evidenciando a ausência de um sistema estruturado de apoio. A experiência do E2, em consonância com Botelho (2016), destaca que o apoio empresarial, embora importante, é geralmente informal e insuficiente, reiterando a necessidade de um suporte mais contínuo. O E3 revela uma total falta de apoio, corroborando a análise de Albuquerque (2021) sobre a ineficácia das políticas públicas nesse contexto. O E4, ao mencionar apoio empresarial, mas não governamental, alinha-se à análise de Van Ngo e Este (2006), que defende a colaboração público-privada para uma reintegração eficaz. Por fim, o E5, que menciona um apoio prático limitado, confirma a observação de Houle e Yssaad (2010) sobre a insuficiência do suporte para atender às necessidades de desenvolvimento profissional, enfatizando a importância de um sistema de apoio abrangente que prepare melhor os jovens para o mercado local.

### g) Estratégias utilizadas para ultrapassar as dificuldades

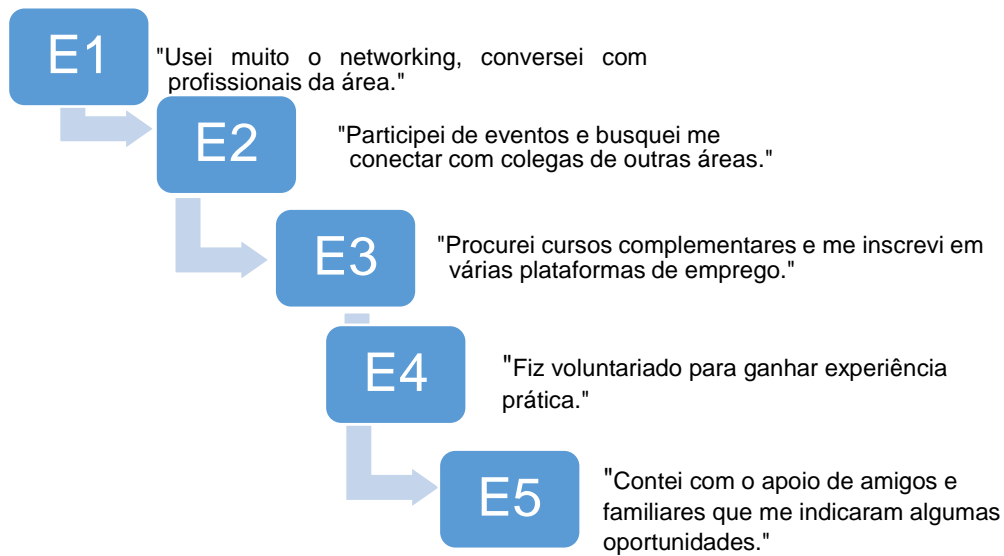


Figura10: Estratégias utilizadas para ultrapassar as dificuldades

Fonte: Elaboração própria

As estratégias utilizadas pelo (E1) e participar de eventos (E2) são abordagens frequentemente destacadas por Carling e Erdal (2018) como essenciais para construir uma rede profissional e descobrir oportunidades.

E3 menciona a procura por capacitação complementar, o que vai ao encontro da teoria de que a atualização e o aprimoramento contínuos são essenciais para a competitividade no mercado. E4 optar por fazer trabalho voluntário para ganhar experiência prática é uma estratégia comum para adquirir competências relevantes e fortalecer o seu currículo, uma abordagem que Mourão (2013) sugere ser benéfica para os jovens repatriados.

Por fim, E5 sublinha a importância do apoio de familiares e amigos na procura de oportunidades, elemento essencial de apoio social que pode facilitar a reinserção no mercado de trabalho. Esta perspectiva é amplamente reconhecida na literatura como um factor positivo que ajuda a mitigar as dificuldades enfrentadas pelos repatriados.

## h) Reconhecimento de Qualificações Internacionais

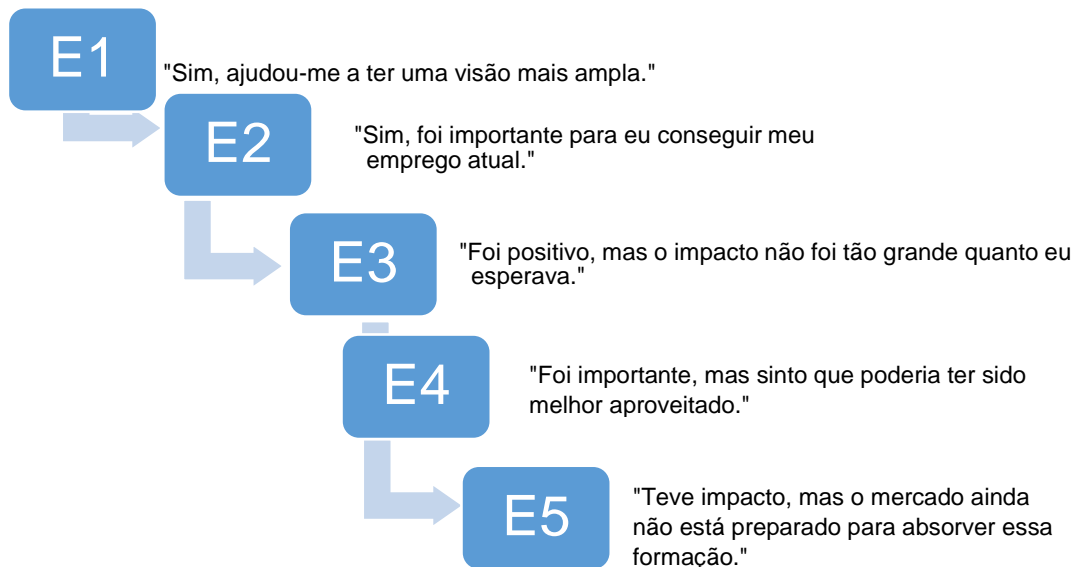


Figura11: Reconhecimento de Qualificações Internacionais

Fonte: Elaboração própria

As respostas dos entrevistados mostram um reconhecimento diferente do impacto das qualificações internacionais nas suas trajetórias profissionais. Segundo Carvalho (2021), a formação internacional pode oferecer uma visão mais ampla e novas oportunidades, conforme mencionado por E1 e E2. Estas experiências muitas vezes expandem a capacidade dos indivíduos de contribuir para a força de trabalho de formas que não seriam possíveis sem esta formação.

No entanto, a percepção de que o impacto tem sido inferior ao esperado, conforme reportado por E3, e a ideia de que o mercado ainda não está totalmente preparado para esta formação (E5), refletem as barreiras estruturais que existem no reconhecimento e avaliação das qualificações estrangeiras. Isto vai ao encontro da teoria de Mourão (2013), que discute a resistência do mercado interno à adoção e valorização de competências adquiridas no exterior, o que pode limitar a plena utilização das competências dos jovens retornados.

A observação de E4 de que o potencial não é plenamente realizado sugere que, embora exista reconhecimento, a aplicação eficaz das competências e conhecimentos adquiridos é muitas vezes dificultada por factores como o enviesamento do mercado e a falta de programas de rendimento que liguem os profissionais que regressam às suas competências adquiridas. Estas dinâmicas realçam a necessidade de políticas que promovam um ambiente mais acolhedor e integrado para aqueles que trazem experiência e formação de fora.

### i) Processo de desenvolvimento profissional

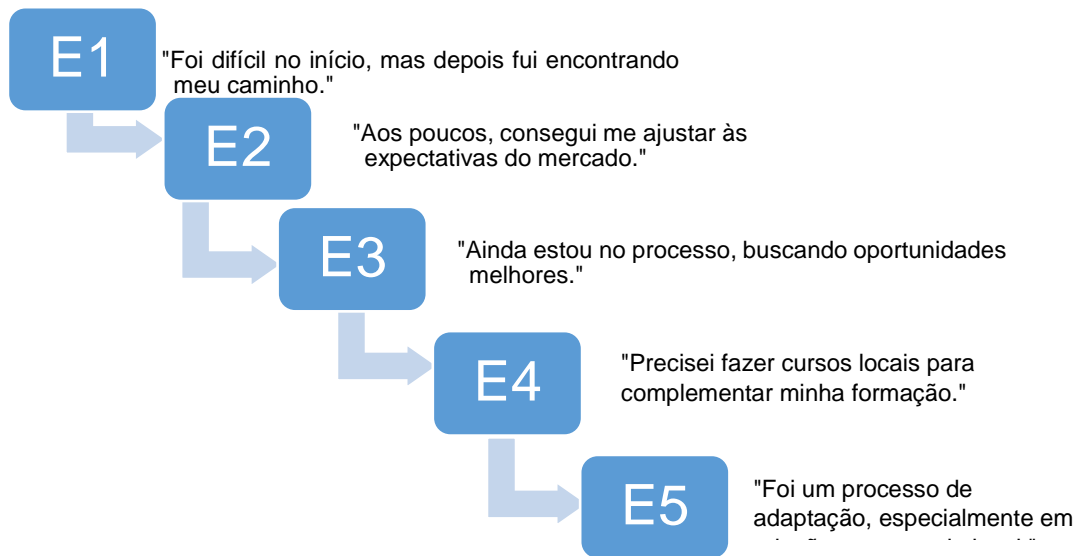


Figura12: Processo de desenvolvimento profissional

Fonte: Elaboração própria

Sousa e Gonçalves (2016) argumentam que o desenvolvimento profissional após o regresso requer a adaptação das competências aprendidas no estrangeiro às necessidades locais. As respostas dos entrevistados reflectem esta realidade, sublinhando a importância da flexibilidade e procurando cursos complementares (E2) e actualizações (E3) como estratégias de adaptação às exigências do mercado de trabalho de Cabo Verde.

A necessidade de entender quais são os valores de mercado (E4) e a consciência de adaptação ao treinamento (E5) também vão ao encontro das recomendações de Mourão (2013), que enfatiza a importância de profissionais que retornam de suas experiências internacionais serem proativos na identificação e preencha as lacunas em suas habilidades. Esta proatividade é essencial para melhorar a empregabilidade e garantir que as suas qualificações são reconhecidas e valorizadas no contexto local.

Além disso, a percepção de que o processo é difícil (E1) reforça a ideia de que, apesar das qualificações adquiridas no estrangeiro, a reintegração no mercado de trabalho local pode ser complexa e exige um esforço constante de adaptação e aprendizagem

## j) Identificar suas necessidades de formação

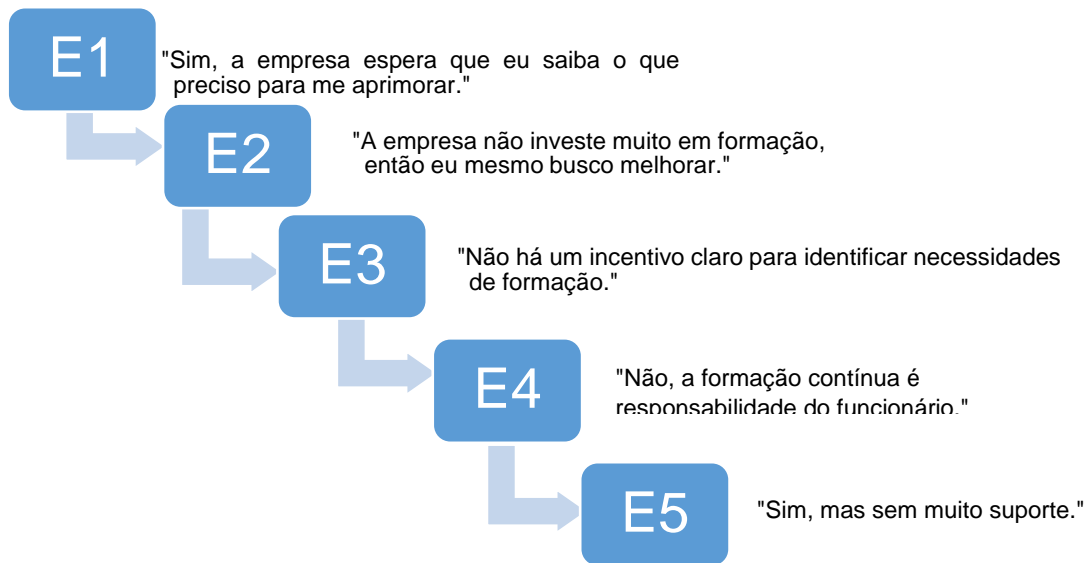


Figura13: Identificar suas necessidades de formação

Fonte: Elaboração própria

As respostas dos entrevistados refletem uma realidade mista quando se trata de identificar necessidades de formação no local de trabalho. A teoria de (Covell et al, 2016), sugere que no retorno é fundamental que o profissional identifique suas lacunas de formação para se adaptar ao mercado local. A expectativa do E1 de que a empresa ajude a identificar necessidades de treinamento é comum em organizações que prezam pelo desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. Por outro lado, E2 e E4 destacam a falta de investimento da empresa na formação, refletindo a realidade de muitas empresas em Cabo Verde, onde o desenvolvimento profissional está altamente dependente da iniciativa individual. Isso vai ao encontro da pesquisa de Mourão (2013), que enfatiza a necessidade de políticas organizacionais que incentivem e apoiem a formação contínua dos colaboradores.

As respostas de E3 e E5 mostram que, em alguns casos, não existe um sistema claro para identificar as necessidades de formação, o que pode levar à frustração e à falta de alinhamento entre as expectativas dos colaboradores e as oportunidades oferecidas pelas empresas. Esta falta de apoio pode limitar o desenvolvimento profissional e o potencial de reintegração dos trabalhadores que regressam ao mercado de trabalho local.

### k) Desafios da empresa

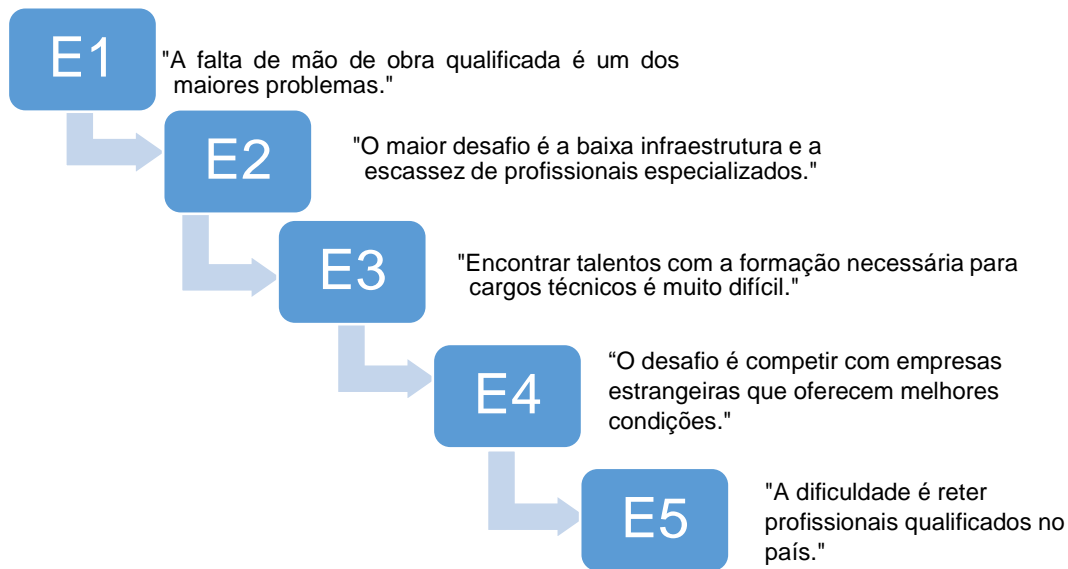


Figura14: Desafios da empresa

Fonte: Elaboração própria

Segundo Mourão (2013), a falta de mão de obra qualificada e de infraestruturas são obstáculos comuns em economias em desenvolvimento como Cabo Verde. As respostas dos entrevistados refletem esta realidade, indicando que a concorrência com empresas estrangeiras (E4) e a dificuldade de retenção de talentos (E1) apresentam desafios significativos. Estes aspectos realçam a necessidade de um ambiente de trabalho mais atrativo e competitivo, essencial para evitar a fuga de cérebros.

Além disso, a menção à burocracia (E2) e à falta de infraestrutura sustentam a teoria de que as empresas crescem e se desenvolvem, o apoio institucional é essencial para facilitar o seu funcionamento e promover um ambiente de negócios saudável. A falta de recursos financeiros (E5) também é um fator limitante que pode afetar a capacidade das empresas investirem em inovação e formação, conforme explica Araújo (2024), que enfatiza a importância de investir em educação e formação para garantir um fluxo contínuo . . de profissionais qualificados no mercado. Estes desafios enfrentados pelas empresas não só afectam o seu funcionamento, mas também têm implicações directas no desenvolvimento económico de Cabo Verde, o que evidencia a necessidade de políticas públicas eficazes que incentivem a formação, retenham talentos e melhorem as infra-estruturas disponíveis.

### I) Expectativas Profissionais e Frustração

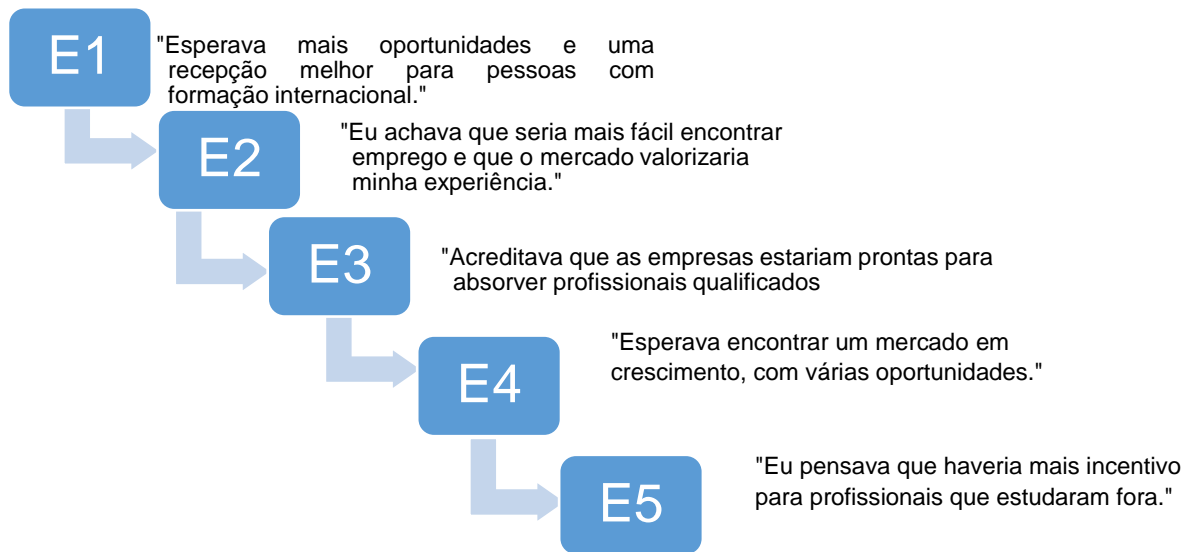


Figura15: Expectativas Profissionais e Frustração

Fonte: Elaboração própria

Mourão (2013) discute a "frustração de retorno", um fenômeno em que as expectativas dos retornados não correspondem à realidade do mercado de trabalho. As expectativas dos entrevistados eram mais altas do que o que encontraram ao regressar, confirmando essa teoria.

### m) Realidade do mercado comparando com suas expectativas

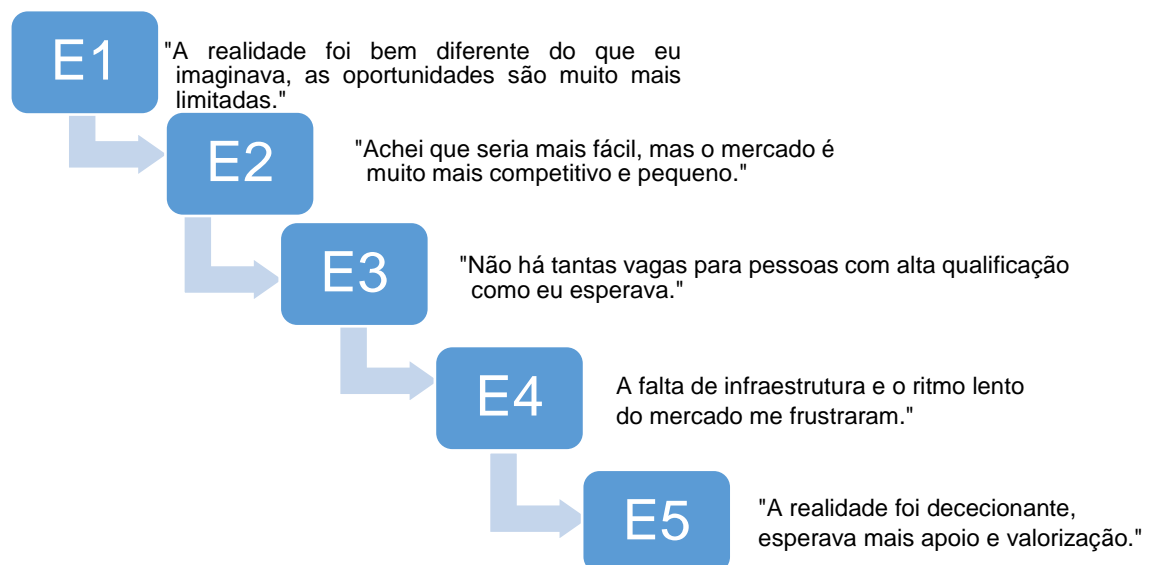


Figura16: Realidade do mercado comparando com suas expectativas

Fonte: Elaboração própria

As respostas dos entrevistados refletem uma evidente lacuna entre as expectativas de regresso ao mercado de trabalho e a realidade observada. Esta frustração é um tema recorrente nas discussões sobre a reintegração de jovens qualificados nos seus países de origem, como mostra Mourão (2013). Os entrevistados mencionam uma série de obstáculos que vão desde a falta de oportunidades (E1) até a forte concorrência num mercado que consideram pequeno (E2).

A menção de E3 à falta de vagas para pessoas altamente qualificadas e a menção de E4 à frustração com a infraestrutura e à lentidão do mercado destacam as dificuldades estruturais que esses profissionais enfrentam ao tentar reingressar. Esta situação é corroborada pela análise de Carvalho (2021), que indica que muitas vezes o mercado de trabalho não está preparado para absorver adequadamente profissionais qualificados, o que leva à frustração e decepção. Além disso, E5 manifesta a sua decepção com o apoio e a avaliação, que são aspetos fundamentais para facilitar a reintegração de jovens qualificados. Isto realça a necessidade de políticas públicas mais fortes que apoiem e promovam um ambiente que valorize o retorno do capital humano.

Estas experiências realçam a importância de um melhor alinhamento entre as expectativas dos profissionais que regressam e a realidade do mercado de trabalho cabo-verdiano, sugerindo que a falta de oportunidades e o apoio institucional insuficiente podem levar a um ciclo de desmotivação e insatisfação.

#### n) Preparação específica

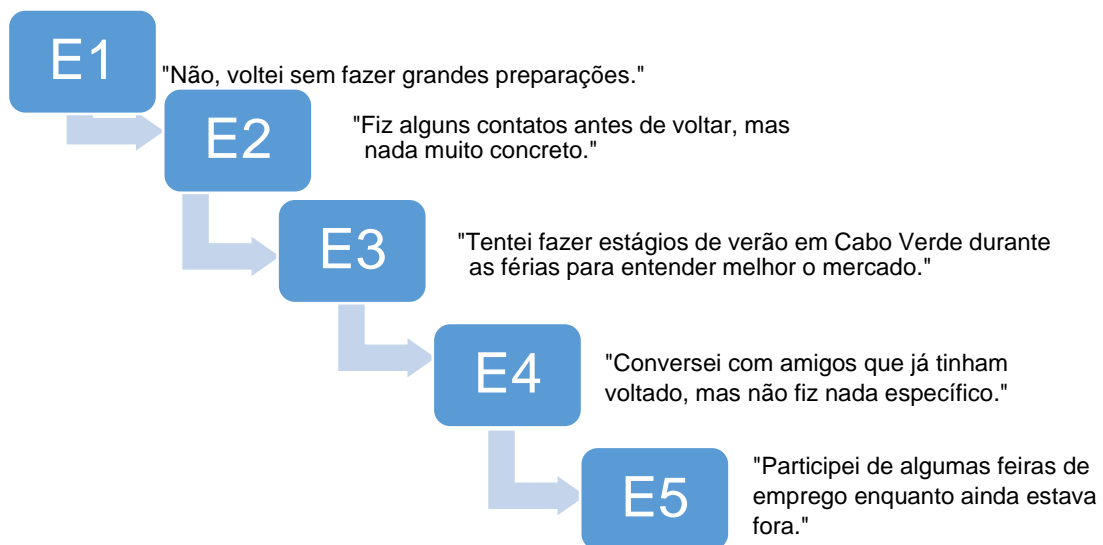


Figura17: Preparação específica

Fonte: Elaboração própria

As respostas dos entrevistados destacaram uma falta específica de preparação antes de regressar a Cabo Verde, reflectindo um desafio comum enfrentado por muitos jovens qualificados que estudam no estrangeiro. A falta de preparação formal (E1) e a falta de iniciativas concretas (E2)

mostram que muitos deles não se sentem preparados para reingressar no mercado de trabalho local.

O esforço da E3 na organização de estágios de verão demonstra uma abordagem proativa, recomendada por Teixeira (2014) como forma eficaz de preparar o mercado. No entanto, a incerteza ainda estava presente, pois E4 disse que tinha falado com amigos, mas não tinha tomado quaisquer medidas práticas para se preparar especificamente.

Participar em feiras de carreiras (E5) é uma estratégia útil porque permite aos repatriados fazer ligações e compreender as expectativas do mercado, o que é apoiado por Carling e Erdal (2018) na literatura sobre feiras de emprego.

Essas respostas destacam a necessidade de uma preparação mais robusta e direcionada para jovens que retornam, incluindo iniciativas institucionais que incentivem estágios e a criação de redes de contatos antes do retorno. A falta de uma preparação específica pode contribuir para a "frustração de retorno" discutida por Mourão (2013), onde as expectativas dos profissionais não se concretizam devido à falta de alinhamento entre suas qualificações e as oportunidades disponíveis.

#### o) Conselho que daria a outros estudantes

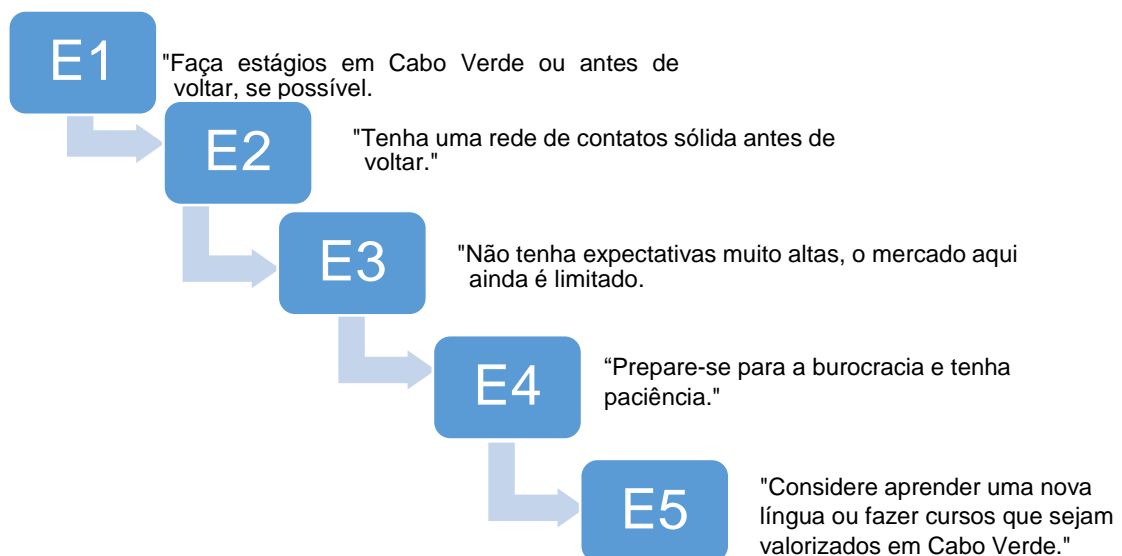


Figura18: Conselho que daria a outros estudantes

Fonte: Elaboração própria

As recomendações dos entrevistados refletem a necessidade de preparação e estratégia ao retornar a Cabo Verde. A literatura, como discutido por Cerqueira (2020), sugere que uma preparação adequada, como estágios e construção de uma rede de contatos, pode facilitar a reintegração no mercado de trabalho. Além disso, a menção de "manter expectativas realistas" é uma alusão ao fenômeno da "frustração de retorno" discutido por Mourão (2013), onde as expectativas dos jovens frequentemente não correspondem à realidade do mercado. As sugestões de aprimoramento de

habilidades, como aprender uma nova língua, também estão alinhadas com a teoria de Carvalho (2021), que enfatiza a importância de competências adicionais para aumentar a empregabilidade em Cabo Verde. Portanto, as orientações fornecidas pelos entrevistados estão em sintonia com as melhores práticas e recomendações teóricas para uma reintegração bem-sucedida.

### **Principais conclusões**

Os exemplos dados pelos entrevistados reforçam as dificuldades mencionadas na literatura relativamente à integração de jovens qualificados no mercado de trabalho de Cabo Verde. O atraso no reconhecimento dos diplomados, o choque de expectativas, a sobrequalificação e a falta de políticas institucionais de apoio são factores que impedem uma reintegração efectiva. Tal como Teixeira (2014), a experiência internacional suscita grandes expectativas, mas sem o apoio institucional necessário, os jovens que regressaram enfrentam obstáculos que limitam a sua capacidade de contribuir para o desenvolvimento do país. A discussão deverá, sempre, vincular os resultados das entrevistas com os estudos teóricos. A literatura fornece informações que podem ajudar a explicar os desafios e obstáculos enfrentados pelos entrevistados. Esta comparação entre dados empíricos e teoria fortalece a análise e dá maior consistência às conclusões.

A análise das entrevistas confirma muitos dos desafios descritos na literatura sobre a reintegração dos migrantes que regressam. O atraso no reconhecimento das qualificações, a falta de oportunidades no mercado de trabalho local e a decepção com as expectativas profissionais são obstáculos comuns aos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro. A falta de políticas públicas eficazes para apoiar a transição destes jovens reflecte uma lacuna importante, que, se corrigida, poderá aumentar o potencial de desenvolvimento do país.

---

## **Conclusão**

O principal objectivo desta dissertação foi examinar as percepções dos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro sobre as dificuldades que encontraram ao regressar a Cabo Verde e a sua procura de integração no mercado de trabalho. A investigação pretende identificar os principais obstáculos enfrentados por estes indivíduos e as estratégias que têm adotado para superá-los, proporcionando uma visão das necessidades de apoio e melhorias no processo de reintegração.

Os resultados das entrevistas que os jovens cabo-verdianos enfrentam muitas dificuldades quando tentam entrar no mercado de trabalho local após os estudos no estrangeiro. Entre as principais dificuldades estão a adaptação aos padrões e práticas profissionais locais, o reconhecimento e promoção das qualificações obtidas no estrangeiro, bem como a complexidade dos processos burocráticos relacionados com o reconhecimento de diplomas. Além disso, observou-se que a falta de experiência prática em algumas áreas também pode dificultar a integração destes profissionais.

---

Os resultados desta investigação têm implicações importantes para a formulação de políticas de apoio à reintegração de profissionais com formação internacional. É essencial desenvolver programas de integração, incluindo apoio administrativo e orientação profissional para ajudar na adaptação às práticas locais. Além disso, a avaliação das qualificações obtidas no estrangeiro deverá ser definida de forma mais clara e os procedimentos burocráticos relacionados com o reconhecimento de diplomas deverão ser simplificados. Tais medidas não só melhoram a integração destes profissionais, mas também fortalecem a utilização das suas competências para o desenvolvimento do país.

A investigação futura poderá alargar o seu âmbito para incluir um maior número de participantes e diferentes áreas profissionais, dando uma imagem mais completa dos desafios enfrentados pelos profissionais com formação internacional. É fundamental analisar como o mercado de trabalho de Cabo Verde percebe e valoriza as qualificações obtidas no estrangeiro comparativamente às obtidas localmente. Compreender as percepções dos empregadores sobre as competências e a formação internacional pode ajudar a alinhar as expectativas e melhorar a aceitação das qualificações estrangeiras. Este estudo pode informar estratégias para melhor promover o valor das qualificações internacionais e facilitar a integração no mercado de trabalho. Seria também útil estudar o impacto de políticas e práticas públicas específicas noutros países no apoio à reintegração. Além disso, estudos regionais adicionais em Cabo Verde poderiam ajudar a compreender melhor as diferenças na integração profissional por localização e sector. Estudar as diferenças na experiência de reintegração profissional entre as diferentes regiões de Cabo Verde pode fornecer informações valiosas sobre as mudanças nas condições de mercado e nas oportunidades disponíveis. Comparar a integração nas zonas urbanas e rurais pode ajudar a identificar desafios específicos e a criar estratégias adaptadas às realidades regionais. Isto pode levar a políticas e programas mais eficazes que tenham em conta as particularidades locais e promovam uma integração mais igualitária.

Os entrevistados sublinharam que, apesar das experiências enriquecedoras obtidas durante os estudos no estrangeiro, a reintegração em Cabo Verde não é isenta de desafios. Muitos deles encontraram grandes dificuldades na adaptação aos padrões e práticas locais, encontraram obstáculos burocráticos relativamente ao reconhecimento das suas qualificações e notaram uma lacuna entre a teoria ensinada e a prática exigida no contexto cabo-verdiano. As estratégias para superar esses desafios variam, mas incluem esforços pessoais para adaptação às realidades locais e busca de oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo.

As experiências dos entrevistados sugerem que, embora o regresso a casa possa apresentar desafios, também oferece oportunidades de crescimento e uma importante contribuição para o desenvolvimento local. Valorizar as competências adquiridas no estrangeiro e fornecer apoio adequado durante a transição pode facilitar uma integração mais eficaz e bem-sucedida. Criar um ambiente que reconheça e utilize adequadamente o conhecimento destes profissionais é essencial para maximizar o seu impacto positivo na sociedade e no mercado de trabalho em Cabo Verde

---

A reintegração dos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro é um desafio multifacetado que exige uma abordagem abrangente e bem estruturada. Embora os profissionais que regressam tragam um conjunto valioso de competências e conhecimentos adquiridos no estrangeiro, os obstáculos encontrados, como a adaptação às práticas e à burocracia locais, podem dificultar a sua plena integração. É, portanto, essencial implementar estratégias eficazes para apoiar estes indivíduos, reconhecendo e valorizando adequadamente as suas qualificações. O desenvolvimento de uma política mais completa e de um apoio contínuo pode facilitar a integração destes profissionais, explorando o seu potencial para contribuir para o progresso de Cabo Verde.

---

## Referências bibliográficas

- African Union Commission. (2024). Políticas para o desenvolvimento de competências produtivas e inclusivas em África. Obtido de: Políticas para o desenvolvimento de competências produtivas e inclusivas em África | Dinâmicas do desenvolvimento em África 2024: Competências, emprego e produtividade | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org).
- Almeida, P. (2020). A Organização Internacional para as Migrações e os Desafios Migratórios no Século XXI (Master's thesis, Universidade de Lisboa (Portugal)). Obtido de: Repositório da Universidade de Lisboa: A Organização Internacional para as Migrações e os desafios migratórios no século XXI
- Almeida, D., & Pinho, L. V. D. (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica*, 20, 173-184. Obtido de: SciELO - Brasil - Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional
- Almeida, S. (2014). A transição da escola para o mundo do trabalho constituída em objecto de estudo: uma abordagem teórico-metodológica. *Cadernos CEDES*, 34(94), 385-400. Obtido de: SciELO - Brasil – A transição da escola para o mundo trabalho constituída em objeto de estudo: Uma abordagem teórico-metodológica a transição da escola para o mundo do trabalho constituída em objeto de estudo: Uma abordagem teórico-metodológica
- Alves, E. (2015). Estudantes internacionais no ensino superior português: motivações, expectativas, acolhimento e desempenho (Vol. 46). Obsevatório das Migrações, ACM, IP. Obtido de: Estudantes Internacionais no Ensino Superior Português: Motivações ... - Elisa Alves - Google Livros
- Andrade, R., & Galvani, D. (2023). Terapia Ocupacional Social, pandemia e interculturalidades: oficinas temáticas no contexto da mobilidade estudantil internacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 31, e3403. Obtido de: SciELO - Brasil - Terapia Ocupacional Social, pandemia e interculturalidades: oficinas temáticas no contexto da mobilidade estudantil internacional <sup/> Terapia Ocupacional Social, pandemia e interculturalidades: oficinas temáticas no contexto da mobilidade estudantil internacional <sup/>
- Araujo, D. (2024). Escassez de profissionais no mercado de trabalho: causas, impactos e soluções. LinkedIn. Obtido de: Escassez de Profissionais no Mercado de Trabalho - Causas, Impactos e Soluções | LinkedIn
- Araújo, D, & Borges, D. F. (2000). Globalização e mercado de trabalho: educação e empregabilidade. *Organizações & Sociedade*, 7, 9-16. Obtido de: SciELO - Brasil - Globalização e mercado de trabalho: educação e empregabilidade Globalização e mercado de trabalho: educação e empregabilidade

- Araújo, D. (2021). A Transição Da Universidade Para O Mercado De Trabalho: O Caso Dos Egressos Em Administração Da UFT. Obtido de: Repositório UFT: A Transição Da Universidade Para O Mercado De Trabalho: O Caso Dos Egressos Em Administração Da UFT
- ARES. (2022). Reconhecimento de Graus e Diplomas. Obtido de: Reconhecimento de Graus e Diplomas - ARES - Agência Reguladora do Ensino Superior
- Asemana. (2015) Economia informal e seu impacto no PIB de Cabo Verde. Obtido de REE 2022\_junho2023 VF.pdf
- Asemana. (2016). Taxa de desemprego em Cabo Verde baixa 3,4%. Obtido de: RCA 2016.pdf
- Athanazio, D. A., Neves, F. B. C. S., Bôaventura, C. S., & Athanazio, P. R. F. (2009). O ensino de Patologia nas escolas médicas está em crise? Uma revisão sobre a experiência internacional. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 33, 49-54. Obtido de: SciELO - Brasil - O ensino de Patologia nas escolas médicas está em crise? Uma revisão sobre a experiência internacional O ensino de Patologia nas escolas médicas está em crise? Uma revisão sobre a experiência internacional
- Balai. (2024). UECL quer criar bolsas de estudo para apoiar e incentivar estudantes em Lisboa. Portugal: UECL lança campanha de apoio financeiro para estudantes cabo-verdianos - Balai
- Balai.cv. (2023). Taxa de Desemprego em Cabo Verde desce para 10,3%. Obtido de: Taxa de desemprego em Cabo Verde desce para 10,3% em 2023, segundo dados do INE - Balai
- Banco Mundial (2015). Relatório Anual. Acedido a 3 de Setembro, 2024. Obtido de: Relatório anual do Banco Mundial 2015: Relatório anual de 2015 do Banco Mundial
- Banco Mundial. (2015). Acedido em Setembro, 10, 2024, Obtido de: Overview-Portuguese.pdf
- Banco Mundial. (2015). Indicadores econômicos de Cabo Verde. Obtido de: Principais Indicadores da Economia Cabo Verdiana
- Banco Mundial. (2016). Acedido em: World Bank annual report 2016: Relatório anual de 2016 do Banco Mundial
- Banco Mundial. (2021). Cabo Verde: A economia em tempos de COVID-19 e perspectivas futuras. Obtido de: A Pandemia da COVID-19 colocou desafios sem precedentes à economia de Cabo Verde e expôs as vulnerabilidades do Modelo de Crescimento
- Banco Mundial. (2021). Cabo Verde: Caminhos para a sustentabilidade energética. Washington, D.C.: Banco Mundial. Obtido de: Banco Mundial Apoia Desenvolvimento Energético Sustentável em Cabo Verde
- Banco Mundial. (2022). Relatório sobre o Desenvolvimento em Cabo Verde. Obtido de: Relatório de Desenvolvimento Mundial.
- Bandura, A. (2001). Teoria social cognitiva: uma perspectiva agente. *Revisão anual de psicologia*, 52(1), 1-26. Obtido de: Social cognitive theory: An agentic perspective.

- Baranzeli, C. (2021). Internacionalização da educação superior e o desenvolvimento de competências: perspectivas docentes em distintos contextos. Obtido de: TEDE PUCRS: Internacionalização da educação superior e o desenvolvimento de competências: perspectivas docentes em distintos contextos.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2001. Obtido de: (35) BARDIN, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa edições, 70, 225. | Renan Silva - Academia.edu
- Baruch, Y., Budhwar, P. S., & Khatri, N. (2007). Fuga de cérebros: Inclinação para permanecer no exterior após os estudos. *Jornal de negócios mundiais*, 42(1), 99-112. Obtido de: Fuga de cérebros: inclinação para ficar no exterior após os estudos - ScienceDirect
- BCV, (2009). Workshop “regulação e supervisão das microfinanças”. Obtido de: Microsoft PowerPoint - Work\_Shop\_BCV
- BCV, (2016). Banco de Cabo Verde. Relatório sobre a integração de Cabo Verde em instituições internacionais. Obtido de: REE 2016\_junho2023 VF.pdf
- BCV, (2024). Relações Internacionais. Obtido de: Relações Internacionais
- BCV. (2010). Manual de Monitorização e Supervisão de Instituições de Microfinanças. Obtido de: PowerPoint Presentation
- Benson, G. S., & Pattie, M. (2008). Is expatriation good for my career? The impact of expatriate assignments on perceived and actual career outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1636-1653. Obtido de: A expatriação é boa para minha carreira? O impacto das atribuições de expatriados nos resultados de carreira percebidos e reais: *The International Journal of Human Resource Management*: Vol 19, No 9 (tandfonline.com)
- Betz, N. E. (1994). Teoria do autoconceito no desenvolvimento de carreira e aconselhamento. *O Desenvolvimento de Carreira Trimestral*, 43(1), 32–42. Obtido de: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00844.x>
- Biemann, T., & Braakmann, N. (2013). O impacto da experiência internacional no sucesso objetivo e subjetivo da carreira no início da carreira. *O Jornal Internacional de Gestão de Recursos Humanos*, 24(18), 3438-3456. Obtido de: SciELO - Brasil - O Impacto da Liderança nos Comportamentos de Aprendizagem das Equipes de Trabalho O Impacto da Liderança nos Comportamentos de Aprendizagem das Equipes de Trabalho
- Bolfarine, H., & de Oliveira Bussab, W. (2005). Elementos de amostragem. Editora Blucher. Obtido de: Elementos de Amostragem - Heleno Bolfarine, Wilton de Oliveira Bussab - Google Livros
- Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Em tese*, 2(1), 68-80. Obtido de: Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais | Em Tese (ufsc.br)

- Borges, N. M. G. (2019). O Empreendedorismo Social em Cabo Verde: Estudo de Caso: A Associação Abi-Djan (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)). Obtido de: `<html><head><meta name='ValidationSchema' content='http://www.w3.org/2002/08/xhtml/xhtml1-strict.xsd'/><title></title></head><body>O Empreendedorismo Social em Cabo Verde: Estudo de Caso: A Associação Abi-Djan</body></html>` - ProQuest
- Botelho, D. M. R. (2016). A inserção dos jovens no mercado de trabalho: o caso dos jovens com o ensino secundário. Instituto Politécnico de Setúbal. Obtido de: A inserção dos jovens no mercado de trabalho: o caso dos jovens com o ensino secundário
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood. Obtido de: As Formas de Capital. Pierre Bourdieu 1986 | PDF | Economia | Capital (economia)
- Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Harvard University Press google schola, 2, 139-163. Obtido de: The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design - Urie Bronfenbrenner
- Bryła, P. (2015). O impacto da mobilidade estudantil internacional no emprego e na carreira profissional subsequentes: uma pesquisa em larga escala entre ex-estudantes Erasmus poloneses. *Procedia-Ciências sociais e comportamentais*, 176, 633-641. Obtido de: Repositório da Universidade de Lisboa: Trajetórias de Mobilidade Estudantil Internacional: estudantes brasileiros no ensino superior em Portugal
- BULA, (2021). Educação e desemprego juvenil em Cabo Verde. Obtido de: (87) Políticas Públicas e promoção de emprego dos jovens em Cabo Verde | Olena Kovtun
- Campbell, J. D., Trapnell, P. D., Heine, S. J., Katz, I. M., Lavalley, L. F., & Lehman, D. R. (1996). Clareza do autoconceito: medição, correlatos de personalidade e limites culturais. *Jornal de personalidade e psicologia social*, 70(1), 141. Obtido de: Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries.
- Cardoso, A. P. B. (2017). Políticas de avaliação institucional da educação superior: criação e implementação do sistema de avaliação do ensino superior de Cabo Verde. Obtido de: 000486014-Texto+Completo-0.pdf.
- Carling, J., & Erdal, M. B. (2018). Return migration and transnationalism: How and why migrants return to their country of origin. *Population, Space and Place*, 24(2). Obtido de: Capítulo 3: Retorno e transnacionalismo em: Manual de Migração de Retorno.
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). Metodologia da Investigação—Guia para Auto-aprendizagem (2ª edição). Lisboa: Universidade Aberta, 15, 16. Obtido de: MIC-Carmo\_e\_Ferreira-libre.pdf.
- Carrieri, A. P., & Sarsur, M. S. (2002). A empregabilidade e suas implicações no mercado de trabalho brasileiro Obtido de: (88) A Empregabilidade e suas implicações no mercado de trabalho.

- Carvalho, C. (2021). Desafios da Governação: O Mercado de Trabalho em Cabo Verde. Universidade de Cabo Verde. Recuperado de Obtido de: Publicações - Centro de Investigação em NEGÓCIOS E GOVERNAÇÃO - Desafios da Governação: O Mercado de Trabalho em Cabo Verde.
- Cerqueira, F. G. (2020). A precariedade laboral e os desafios na inserção profissional de jovens diplomados (Master's thesis, Instituto Politecnico do Porto (Portugal)). Obtido de: Francisca\_Cerqueira\_MGDRH\_2021.pdf (ipp.pt).
- Cleary, J., & Van Noy, M. (2014). A Framework for Higher Education Labor Market Alignment: Lessons and Future Directions in the Development of Jobs--Driven Strategies. Working Paper. John J. Heldrich Center for Workforce Development Obtido de: ED565469.pdf.
- Colenci, R., & Berti, H. W. (2012). Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 46, 158-166 Obtido de: SciELO - Brasil - Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem.
- Comissão Europeia (2014). Avaliação de impacto Erasmus confirma contributo do programa de Obtido de: Avaliações de impacto - Comissão Europeia.
- Costa, S. M. (2016). A importância das experiências internacionais para a empregabilidade e sucesso profissional Obtido de: \*166260.pdf.
- Covell, C. L., Neiterman, E., & Bourgeault, I. L. (2016). Revisão de escopo sobre a integração profissional de profissionais de saúde com formação internacional. Recursos humanos para a saúde, 14, 1-12 Obtido de: Revisão de escopo sobre a integração profissional de profissionais de saúde com formação internacional – PubMed.
- da Rosa, M. P. (2020). Competência, comportamento e tecnologia: as mudanças no mundo do trabalho e a Geração Millennium. Ponto-e-Vírgula, (27), 85-98 Obtido de: Competência, comportamento e tecnologia: as mudanças no mundo do trabalho e a Geração Millennium | Ponto-e-Vírgula.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. Revista interdisciplinar científica aplicada, 2(3), 1-13. Obtido de: MÉTODOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS: UM RESGATE TEÓRICO | Request PDF.
- Garza Toledo, E. (Ed.). (2003). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. FLACSO México, UAM, FCE. Obtido de: 51934.pdf.
- Lima Pereira, G. (2022). Direitos humanos e migrações forçadas: introdução ao direito migratório e ao direito dos refugiados no Brasil e no mundo. Editora da PUCRS Obtido de: Direitos humanos e migrações forçadas: introdução ao direito migratório e ao - Gustavo de Lima Pereira.

- Paula, A. M., Junior, P. D., & Zoboli, J. A. (2024). Perspetiva e realidade dos egressos do curso de administração no mercado do trabalho. *Cadernos Camilliani e-ISSN: 2594-9640*, 20(4), 222-242. Vista do PERSPECTIVA E REALIDADE DOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM RELAÇÃO À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO (saocamillo-es.br) Obtido de: de Paula, A. M., Junior, P. D., & Zoboli, J. A. (2024).
- Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New directions for student services*, 2014(148), 5-18. Obtido de: Evolution of Career Services in Higher Education.
- Dickmann, M., & Harris, H. (2005). Desenvolvendo capital de carreira para carreiras globais: o papel das atribuições internacionais. *Jornal de Negócios Mundiais*, 40(4), 399-408. Obtido de: [conteúdo](#).
- Direção Geral do Emprego. (2024). Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais - RVCC. Obtido de: [dge.gov.cv](#).
- do Rosário, M. G. (2022). *Atividade Empresarial em Cabo Verde: O Ambiente de Negócios e a Sua Evolução* (Master's thesis, Instituto Politecnico de Braganca (Portugal)). Obtido de: Biblioteca Digital do IPB: *Atividade empresarial em Cabo Verde: o ambiente de negócios e a sua evolução*.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalização, fuga de cérebros e desenvolvimento. *Jornal de literatura econômica*, 50(3), 681-730. Obtido de: *Globalização, fuga de cérebros e desenvolvimento por Frédéric Docquier, Hillel Rapoport: SSRN*.
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career development international*, 23(5), 513-540. Obtido de: (PDF) *Perceções dos estudantes sobre educação e empregabilidade: Facilitar a transição de carreira do ensino superior para o mercado de trabalho*.
- European Training Foundation. (2022). *Skills Forecasting in the EU: Trends and Challenges*. Obtido de: [europa.eu](#).
- Europeia, C. (2007). *Relatório Geral sobre a Actividade da União Europeia*. Obtido de: *A UE em 2021 — Relatório Geral sobre a Atividade da União Europeia (europa.eu)*.
- Expresso. (2008). *Promoção de Cabo Verde ao grupo dos países de desenvolvimento médio*. Obtido de: [europa.eu](#).
- Fracalossi, C. (2013). *Mobilidade atual de jovens portugueses qualificados para o Brasil*. Obtido de: *Proposta de Tese (up.pt)*.
- Fracalossi, C., & Ramos, M. D. C. P. (2015). *Mobilidade internacional e desenvolvimento da carreira de jovens migrantes portugueses qualificados no Brasil*. *Revista TOMO*. Obtido de: *Repositório Aberto: Mobilidade internacional e desenvolvimento da carreira de jovens migrantes portugueses qualificados no Brasil*.

- França, C., & Mellet, D. (2016). Soft skills required! uma análise da demanda por competências não-técnicas de profissionais para a indústria de software e serviços. Anais do IX Fórum de Educação em Engenharia de Software (FEES 2016), 101-112. Obtido de: (PDF) Habilidades interpessoais necessárias! Uma Análise da Demanda por Competências Não-Técnicas de Profissionais para a Indústria de Software e Serviços.
- Freitas, P. (2024). Falta de informação pode levar a insucesso escolar de estudantes cabo-verdianos em Portugal. Expresso das Ilhas. Obtido de: Falta de informação pode levar a insucesso escolar de estudantes cabo-verdianos em Portugal – Investigador.
- Góis, P. (2006). Emigração cabo-verdiana para (e na) Europa e a sua inserção em mercados de trabalho locais: Lisboa, Milão, Roterdão (Vol. 5). Observatório da Imigração, ACIME. Obtido de : (86) Emigração Cabo-verdiana para (e na) Europa ea sua Inserção em Mercados de Trabalho Locais: Lisboa, Milão, Roterdão, Teses 5, Observatório da ... | Pedro Góis.
- Gonçalves, A. S. M. (2021). Mercado informal e género: A importância das Rabidantes para o desenvolvimento de Cabo Verde (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa (Portugal)). Obtido de: Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa: Mercado informal e género: A importância das Rabidantes para o desenvolvimento de Cabo Verde.
- Gondim, S. M. G. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação académica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia (Natal), 7, 299-309. Obtido de: SciELO - Brasil - Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação académica pela perspectiva de estudantes universitários Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação académica pela perspectiva de estudantes universitários
- Graça, A. S. P. (2023). A importância da retribuição justa nos estágios: Uma reflexão sobre o caso português (Master's thesis). Obtido de: Master\_andreia\_pinheiro\_graca.pdf.
- Graham, C., & McKenzie, A. (1995). Cumprir a promessa: a transição do ensino superior para o trabalho. Educação + Treinamento, 37(1), 4-11. Obtido de: Revista - Vol 11(2),2010.indd
- Granovetter, M. (2018). Conseguir um emprego: Um estudo de contatos e carreiras. Imprensa da Universidade de Chicago. Obtido de: (PDF) Conseguir um emprego: Um estudo de contatos e carreiras. Imprensa da Universidade de Chicago E
- Grassi, M., & Melo, D. (2007). Portugal na Europa e a questão migratória: associativismo, identidades e políticas públicas de integração. ICS Working Paper Obtido de: (PDF) Portugal na Europa e a questão migratória: associativismo, identidades e políticas públicas de integração.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. International Journal of career management, 7(5), 3-12. Obtido de : (PDF) A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual

- Harrell, M. C. (2009). Métodos de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas e grupos focais. Corporação RAND. Obtido de: (PDF) A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual.
- Helal, D. H., & Rocha, M. (2011). O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. *Cadernos Ebape*. Br, 9, 139-154. Obtido de: SciELO - Brasil - O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial.
- Houle, R., & Yssaad, L. (2010). Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience. *Perspectives on labour and income*, 22(4), 18. Obtido de: Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience – ProQuest.
- Hudari, G., Brosco, A. V. P., Boratto, S. D. F., Horta, S. H. C., Balsamo, F., Agresta, V. M., ... & Zara, A. (2022). EXENTERAÇÃO PÉLVICA: NUNCA DESISTIR. LESÕES IRRESSECÁVEIS OU FALTA DE EXPERIÊNCIA DO CIRURGIÃO. *Journal of Coloproctology*, 42(S 01), A184. Thieme E-Journals - Journal of Coloproctology / Full Text (thieme-connect.com) Obtido de: EXENTERAÇÃO PÉLVICA: NUNCA DESISTIR. LESÕES IRRESSECÁVEIS OU FALTA DE EXPERIÊNCIA DO CIRURGIÃO? | Semantic Scholar
- IEFP. (2023). Óbito de Estágios e práticas profissionais: oportunidades para jovens em Cabo Verde. Obtido de: Estágios - IEPF, I.P.
- IEFP. (2023). Obtido de Iniciativa de Mobilidade e Empregabilidade Laboral Cabo Verde - Portugal Obtido de: Iniciativa de Mobilidade e Empregabilidade Laboral Cabo Verde - Portugal 2022 - IEPF, I.P.
- INE, (2015). Anuário Estatístico. Acedido em setembro, 20, 2024, em: 15ICOR2016\_PT.pdf.
- INE, (2015). Linha da pobreza. Acedido em 10 de Setembro, 20, 2024, em: Portal do INE.
- INE. (2021). Relatório do Censo demográfico e urbanização em Cabo Verde. Obtido de : Censo 2021 – INE.
- Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde. (2024). Estatísticas do mercado de trabalho – Ano de 2024. Obtido de: Mercado de Trabalho - INE
- Instituto Nacional de Estatística. (2019). Estatísticas do Mercado de Trabalho: Desemprego e Taxa de Desemprego. Obtido de: INE Cabo Verde.
- Instituto Nacional de Estatística. (2023). Estatísticas do Mercado de Trabalho - IMC 2023. Disponível: Obtido de: imc-2023-estatisticas-mercado-trabalho-002.pdf.
- Jepsen, D. M., Sun, J. J. M., Budhwar, P. S., Klehe, U. C., Krausert, A., Raghuram, S., & Valcour, M. (2014). Carreiras acadêmicas internacionais: reflexões pessoais. *O Jornal Internacional de Gestão de Recursos Humanos*, 25(10), 1309-1326. Obtido de: Sci-Hub | International academic careers: personal reflections. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1309–1326 | 10.1080/09585192.2013.870307

- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. *Career development: Self-concept theory*, 42-78. Obtido de: Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, p.38. Obtido de: (PDF) Aprendizagem Experiencial: Experiência Como Fonte De Aprendizagem E Desenvolvimento.
- Lai, D. W., Shankar, J., & Khalema, E. (2017). Unspoken skills and tactics: Essentials for immigrant professionals in integration to workplace culture. *Journal of International Migration and Integration*, 18, 937-959. Obtido de: Habilidades e táticas tácitas: essenciais para profissionais imigrantes em integração à cultura do local de trabalho | Solicitar PDF.
- Lazzareschi, N. (2018). Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho. *Ciências Sociais Unisinos*, 54(1), 93-105. Obtido de: Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho.
- Lima, S., Sousa, E., & Fortes, M. F. (2022). A experiência internacional e a valorização no mercado de trabalho em Cabo Verde. Obtido de: (88) A experiência internacional e a valorização no mercado de trabalho em Cabo Verde.
- Lubisco, N. M. L., & Vieira, S. C. (2008). *Manual de estilo acadêmico: monografias, dissertações e teses*. EDUFBA. Universidade Federal da Bahia: Manual de estilo acadêmico: monografias, dissertações e teses.
- Macedo, M. R. (2012). *Supervisão na integração de enfermeiros à luz do modelo bioecológico* (Master's thesis, Universidade de Aveiro (Portugal)). Obtido de: 7045.pdf.
- Machado, H. V., & Hernandez, C. A. (2004). Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 8, 53-73. Obtido de: SciELO - Brasil - Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional.
- Machado, R. S. (2017) *MIGRAÇÃO EM PORTUGAL E NA EUROPA: DETERMINANTES E IMPACTO NA SAÚDE*. L11-Cap13.pdf (conass.org.br). Obtido de: L11-Cap13.pdf (conass.org.br)
- Mansur, J. (2019). As vantagens de ser global: A experiência internacional como diferencial de carreira. Obtido de: (PDF) As Vantagens de Ser Global: A Experiência Internacional como Diferencial de Carreira.
- Martins, F. (2011). Os jovens e o paradoxo das oportunidades em Cabo Verde. *Poiésis – Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado – Universidade do Sul de Santa Catarina*. Obtido de: (PDF) Os jovens e o paradoxo das oportunidades em Cabo Verde.
- Meirelles, D. S. (2010). Teorias de mercado e regulação: por que os mercados e o governo falham? *Cadernos EBAPE*. br, 8, 644-660. Obtido de: SciELO - Brasil - Teorias de mercado e

regulação: por que os mercados e o governo falham? Teorias de mercado e regulação: por que os mercados e o governo falham?

- Mendes Monteiro, A. T. (2024). Utilização da Informação Financeira na Gestão PME Cabo Verdianas (Doctoral dissertation). Obtido de: Repositório Comum: Utilidade da Informação Financeira na Gestão PME Cabo Verdiana.
- Mendes, A. (2023). Cabo Verde NQF: Contexto e Desafios. Obtido de: [https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/forum-of-national-qualifications-frameworks-forum-des-cadres-nationaux-des-certifications-continentale/th-1-2\\_cabo-verde-nqf\\_a-mendes.pdf/@@display-file/file/th-1-2\\_cabo-verde-nqf\\_a-mendes.pdf.pdf](https://acqf.africa/capacity-development-programme/webinars/forum-of-national-qualifications-frameworks-forum-des-cadres-nationaux-des-certifications-continentale/th-1-2_cabo-verde-nqf_a-mendes.pdf/@@display-file/file/th-1-2_cabo-verde-nqf_a-mendes.pdf.pdf).
- Mezzavila, I. C. V., & Cardoso, J. M. M. (2016). QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE: REFLEXÕES PERTINENTES. DIVERSITÀ: Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde, 2(1). Obtido de: marcela, +Journal+manager, +5.pdf
- Migration Policy Institute. (2022). Credential Recognition in the United States. Obtido de: Pesquisa: Reconhecimento de Credenciais nos Estados Unidos. | migrationpolicy.org
- Mincer, J. (1958). Investimento em capital humano e distribuição de renda pessoal. *Jornal de economia política*, 66(4), 281-302. Obtido de: C:\publicações\Rev. Interacoes.
- Ministério da Economia e Emprego. (2022). Plano Nacional de Emprego. Obtido de: Ministério de Educação (gov.cv)
- Ministério da Educação e Formação de Cabo Verde. (2023). Programa de Formação Profissional. Obtido de: Ministério de Educação (gov.cv)
- Monteiro, A. C. F., & Mourão, L. (2017). Desenvolvimento profissional: A produção científica nacional e estrangeira. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 39-45. Obtido de: Desenvolvimento profissional: a produção científica nacional e estrangeira.
- Monteiro, C. J. D. N. M. (2017). Ensino superior e mercado de trabalho em Cabo Verde. Obtido de: 

```
<html><head><meta
                                name='ValidationSchema'
                                content='http://www.w3.org/2002/08/xhtml/xhtml1-
                                strict.xsd/'><title></title></head><body>Ensino Superior e Mercado de Trabalho em Cabo
                                Verde: A Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados em Ciências
                                Sociais</body></html>
```

 - ProQuest
- Mor Barak, M. E. (2011). *Inclusion in the Workplace: An Interdisciplinary Perspective*. New York, NY: Routledge. Obtido de: Locais de trabalho inclusivos: uma revisão e um modelo – ScienceDirect
- Morgado, E. M. G., Silva, L. L. F. D., & Rodrigues, J. B. (2018). O universo da supervisão: uma abordagem inclusiva no domínio da inserção profissional. Obtido de: Pro-Posições, 29, 492-516. \* (scielo.br). Obtido em: (86) O universo da supervisão: uma abordagem inclusiva no domínio da inserção profissional | elsa morgado - Academia.edu

- Mourão, D. E. (2009). Guiné-Bissau e Cabo Verde: identidades e nacionalidades em construção. *Pro-Posições*, 20, 83-101. Obtido de: v20n1a06.p65
- Mourão, D. E. (2016). Estudantes cabo-verdianos do ensino superior no Brasil e em Portugal: projeto de vida e elaboração de identidades. *Revista Antropológicas*, 27(1). Obtido de: Mourão, D. E. (2016). Estudantes cabo-verdianos.
- Muja, A., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2021). Vocational education and youth labor market integration. *Young adult development at the school-to-work transition: International pathways processes*, 268-292. Obtido de: *Young Adult Development at the School-to-Work Transition: International*.
- Ng, E. S., & Burke, R. J. (2010). Diversity at Work: The Experience of Women and Visible Minorities in the Workplace. Industrial Relations Research Association. Obtido de: (PDF) Diversidade e inclusão no local de trabalho.
- Nolasco, C. (2016). Migrações internacionais: conceitos, tipologia e teorias. *Oficina do CES*, 434, 1-29. Obtido de: Migrações internacionais: conceitos, tipologia e teorias | Estudo Geral.
- Oddou, G. R., & Mendenhall, M. E. (1991). Planejamento de sucessão para o século 21: quão bem estamos preparando nossos futuros líderes empresariais? *Horizontes de negócios*, 34(1), 26-34. Obtido de: Planejamento de sucessão para o século 21: quão bem estamos preparando nossos futuros líderes empresariais? *Horizontes de negócios*.
- OIM. (2024). Obtido de: Organização Internacional para as Migrações | OIM, ONU Migração (iom.int) Obtido de: Organização Internacional para as Migrações | OIM, ONU Migração.
- Oliveira, A. L. D., & Freitas, M. E. D. (2017). Relações interculturais na vida universitária: experiências de mobilidade internacional de docentes e discentes. *Revista Brasileira de Educação*, 22, 774-801. Obtido de: Sci-Hub | Relações interculturais na vida universitária: experiências de mobilidade internacional de docentes e discentes. *Revista Brasileira de Educação*, 22(70), 774–801 | 10.1590/s1413-24782017227039.
- Oliveira, S. (2009). Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses (Doctoral dissertation, Dissertação de Doutorado, Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil). Obtido de: [lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18329/000728458.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18329/000728458.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- ONU. (2010). Relatório sobre terras aráveis e recursos naturais em Cabo Verde. Obtido de: 2023\_SimposioCaboVerde\_livro\_p47.pdf
- ONU. (2010). Sobre Cabo Verde: situação geográfica de Cabo Verde. Obtido de: As Nações Unidas em Cabo Verde.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). Relatório sobre o emprego juvenil em Cabo Verde. Recuperado de OI: Novo relatório da OIT sobre as Perspetivas de Emprego no

- Mundo | International Labour Organization (ilo.org). Obtido de: Página inicial da OIT | Organização Internacional do Trabalho
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2021). Relatório sobre o emprego juvenil em Cabo Verde. Obtido de: Novo relatório da OIT sobre as Perspetivas de Emprego no Mundo | International Labour Organization
- Oro, I. M., Naue, J., Stürmer, A. L., & de Brito, F. (2010). Egressos em Ciências Contábeis: análise do desenvolvimento profissional sob o enfoque da Teoria do Capital Humano. *Revista Universo Contábil*, 6(4), 35-49. Obtido de: (PDF) ACCOUNTING GRADUATES: PROFESSIONAL DEVELOPMENT ANALYSIS UNDER THE HUMAN CAPITAL THEORY.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). Uma escala de indecisão educacional-vocacional: uma abordagem tipológica. *Jornal de comportamento vocacional*, 9(2), 233-243. Obtido de: Uma escala de indecisão educacional-vocacional: uma abordagem tipológica – ScienceDirect.
- Ottonelli, V., & Torresi, T. (2019). Projetos de migração temporária, direitos especiais e dumping social. *Teoria ética e prática moral*, 22, 267-281. Obtido de: Reivindicações dos migrantes temporários à inclusão democrática: um ensaio de revisão sobre o direito de não permanecer de Valeria Ottonelli e Tiziana Torresi: | Solicitar PDF.
- Pereira, C. A. A. (2014). A internacionalização das empresas cabo-verdianas para o mercado da CEDEAO, em contexto de diversidade cultural: o perfil do Mali (Master's thesis). Obtido de: Repositório do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa: A internacionalização das empresas cabo-verdianas para o mercado da CEDEAO, em contexto de diversidade cultural: o perfil do Mali.
- Perrone, L., & Vickers, M. H. (2003). A vida após a formatura como um "mundo muito desconfortável": um estudo de caso australiano. *Educação + Treinamento*, 45(2), 69-78. Obtido de: Centro de Ciência | A vida após a formatura como um "mundo muito desconfortável": um estudo de caso australiano. *Educação + Treinamento*, 45(2), 69–78 | 10.1108/00400910310464044.
- Pessoa, M. C. B., Alberto, M. D. F. P., Máximo, T. A. C. D. O., & Souza, P. C. Z. D. (2014). Formação profissional de jovens: a que se destina. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19, 22-30. Obtido de: SciELO - Brasil - Formação profissional de jovens: a que se destina? Formação profissional de jovens: a que se destina?
- Pimentel, A. (2007). A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional. *Estudos de Psicologia (natal)*, 12, 159-168. Obtido de: SciELO - Brasil - A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional.

- Pindyck, R. S., Rubinfeld, D. L., & Rabasco, E. (2013). *Microeconomia* (pp. 768-768). Pearson Educación. Obtido de: (35) *Microeconomia - Robert Pindyck & Daniel Rubinfeld* | Gaby Cardoso - Academia.edu.
- PNUD. (2014). Relatório de desenvolvimento. Acedido em Agosto, 5, 2016, em: [human-development-report-2014-summary-portuguese](#). [human-development-report-2014-summary-portuguese](#).
- PNUD. (2015). Síntese: relatório de desenvolvimento humano – o trabalho como fator do desenvolvimento humano. Acedido: [hdr15overviewpt.pdf](#).
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York, NY: Simon & Schuster. Obtido de: *Bowling Alone: O Colapso e o Renascimento da Comunidade Americana*.
- Ramos, M. D. C. P. (2013). Globalização e multiculturalismo. *Revista Inter-Legere*, (13), 75-101. Obtido de: *Globalização e multiculturalismo* | *Revista Inter-Legere*.
- Ramos, M. D. C. P. (2013). Mobilidades qualificadas e empreendedoras no contexto dos movimentos migratórios contemporâneos e da crise económica. *Revista Ambivalências*, 1(2), 73-103. Obtido de: *Repositório Aberto: Mobilidades qualificadas e empreendedoras no contexto dos movimentos migratórios contemporâneos e da crise económica*.
- Ramos, M. D. C. P. (2014). Mobility, internationalisation, higher education: European challenges. In *Handbook of research on trends in European higher education convergence* (pp. 44-61). IGI Global. Obtido de: *Mobilidade, Internacionalização, Ensino Superior: Desafios Europeus: Capítulo de Livro sobre Educação* | IGI Global.
- Relatório de Desenvolvimento Humano. (2015). Avaliação do IDH em Cabo Verde. [hdr15overviewpt.pdf](#).
- Roberson, Q. M. (2006). Desembaraçando os significados de diversidade e inclusão nas organizações. *Gestão de grupos e organizações*, 31(2), 212-236. Obtido de: *Desembaraçando os Significados da Diversidade e Inclusão nas Organizações - Quinetta M. Roberson, 2006*.
- Rodrigues, I. A., & Vasconcelos, B. M. (2023). Competências e atribuições do BIM Manager. *ENCONTRO NACIONAL SOBRE O ENSINO DE BIM*, 5, 1-1. Obtido de: *Competências e atribuições do BIM Manager* | *ENCONTRO NACIONAL SOBRE O ENSINO DE BIM*.
- Rodrigues, M. D. J. C. (2024). *Desafios no acesso ao mercado de trabalho por recém-licenciados – sub-região do Tâmega e Sousa* (Doctoral dissertation). Obtido de: *Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto: Desafios no acesso ao mercado de trabalho por recém-licenciados – sub-região do Tâmega e Sousa*.
- Sabino, C. J. D. N. M. (2017). *Ensino Superior e Mercado de Trabalho em Cabo Verde: A Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados em Ciências Sociais* (Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)). Obtido de: `<html><head><meta`

name='ValidationSchema' content='http://www.w3.org/2002/08/xhtml/xhtml1-strict.xsd'/><title></title></head><body>Ensino Superior e Mercado de Trabalho em Cabo Verde: A Inserção no Mercado de Trabalho dos Diplomados em Ciências Sociais</body></html> - ProQuest.

- Saliba, N. A., Moimaz, S. A. S., Prado, R. L. D., & Garbin, C. A. S. (2012). Percepção do cirurgião-dentista sobre formação profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho. *Revista de Odontologia da UNESP*, 41, 297-304. Obtido de: SciELO - Brasil - Percepção do cirurgião-dentista sobre formação profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho Percepção do cirurgião-dentista sobre formação profissional e dificuldades de inserção no mercado de trabalho
- Santos, K. G. Z. (2023). Análise do desenvolvimento de soft skills propostos pelo Projeto Político Pedagógico em alunos e egressos do curso de Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia, empregabilidade e o impacto da participação em projetos de extensão ativamente. Obtido de: [contente](#).
- Savickas, M. L., Super, C. M., & Super, D. E. (1996). The life span, life space approach to careers. D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 121-178. Obtido de: [Uma abordagem de vida útil e espaço de vida para o desenvolvimento de carreira – ScienceDirect](#).
- Schultz, T. W. (1961). Investimento em capital humano. *A revisão econômica americana*, 51(1), 1-17. Obtido de: [edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8337491/mod\\_resource/content/1/Schultz%2C%20TW%20-%20O%20capital%20humano%20investimentos%20em%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20pesquisa%20-%20comprimido.pdf](#).
- Sennett, R. (2015). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Editora Record. Obtido de: [contemporanea\\_n05\\_15\\_glauco.pdf](#).
- Silva, A. (2020). *Inserção laboral no mercado nacional de jovens imigrantes oriundos dos PALOP: O caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde*. Tese de doutoramento. Universidade Técnica de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. Obtido de: [Repositório da Universidade de Lisboa: Inserção Laboral no Mercado Nacional de Jovens Imigrantes Oriundos dos PALOP: O Caso da Guiné-Bissau e Cabo-Verde](#).
- Silva, S. (2015). *Competências do Século XXI: Revelações e Reflexões sobre a Literacia Digital para a Língua Portuguesa*. Relatório Cabo Verde. Obtido de: [Relatório Cabo Verde\\_draft\\_02-SWM.pdf](#).
- SNQ. (2019). *Equivalências Profissionais*. Disponível em: [Equivalências Profissionais – SNQ Website Oficial](#).
- Spokane, A. R. (1996). Holland's theory. *Career choice and development*, 3, 33-74. Obtido de: (PDF) [9 Teoria das Personalidades de Holland em Ambientes de Trabalho](#).

- Suutari, V., & Taka, M. (2004). Âncoras de carreira de gerentes com carreiras globais. *Jornal de Desenvolvimento Gerencial*, 23(9), 833-847. Obtido de: (PDF) ÂNCORAS DE CARREIRA: POR ONDE CAMINHAM AS GERAÇÕES?
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). Percepções de estudantes universitários sobre as barreiras ao desenvolvimento de carreira. *Jornal de comportamento vocacional*, 38(1), 92-106. Obtido de: College students' perceptions of barriers to career development.
- Teixeira, M. A. (2014). Migration return and reintegration in Cape Verde: The impact of migration on development. *African Diaspora*, 7(1), 85-105. Obtido de: Return, Reintegration and Re-migration | OECD.
- Terruggi, T. P. L., Cardoso, H. F., & Camargo, M. L. (2019). Escolha profissional na adolescência: a família como variável influenciadora. *Pensando famílias*, 23(2), 162-176. Obtido de: Escolha profissional na adolescência: a família como variável influenciadora.
- Tomazzoni, E. L., & de Oliveira, C. C. (2013). Turismo de intercâmbio: perfis dos intercambistas, motivações e contribuições da experiência internacional. *Turismo: Visão e Ação*, 15(3), 388-408. Obtido de: (86) Turismo de intercâmbio: perfis dos intercambistas, motivações e contribuições da experiência internacional | Edegar Luís Tomazzoni - Academia.edu
- Tudor, S., Cilan, T. F., Năstase, L. L., Ecobici, M. L., Opran, E. R., & Cojocaru, A. V. (2023). Evolution of interdependencies between education and the labor market in the view of sustainable development and investment in the educational system. *Sustainability*, 15(5), 3908. Obtido de: (35) Evolução das Interdependências entre Educação e Mercado de Trabalho na Visão do Desenvolvimento Sustentável e do Investimento no Sistema Educacional | Mihaela Loredana Ecobici - Academia.edu.
- Van Ngo, H., & Este, D. (2006). Professional re-entry for foreign-trained immigrants. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 7, 27-50. Obtido de: (PDF) Reingresso Profissional para Imigrantes Formados no Exterior.
- Varella, T. C., & Pierantoni, C. R. (2007). A migração de enfermeiros: um problema de saúde pública. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 7, 199-211. Obtido de: v7n2a15.qxp (scielo.br)
- Viana, G., & Lima, J. F. D. (2010). Capital humano e crescimento econômico. *Interações (Campo Grande)*, 11, 137-148. Obtido de: SciELO - Brasil - Capital humano e crescimento econômico Capital humano e crescimento econômico.
- Vicente, Z. G. B. (2016). Obtido de: Empreendedorismo social em Cabo verde (Doctoral dissertation). \*Zidyane\_Setembro de 2016\_Empreendedorismo Social em Cabo Verde documento final - copia.pdf (ipp.pt) el Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto: Empreendedorismo social em Cabo verde.



---

## **Anexo**

### **Anexo A Guião da Entrevista**

#### **Guião de Entrevista**

**População: Diplomados Cabo-Verdianos**

**Participantes: 5**

**Objetivos da entrevista:**

No âmbito da Dissertação do Mestrado em Gestão das Organizações, pretende-se desenvolver um estudo sobre Integração profissional perceção dos jovens cabo-verdianos que estudaram no exterior. O estudo é destinado a todos os estudantes cabo-verdianos que concluíram a sua formação superior no estrangeiro e que regressaram a Cabo Verde com o intuito de se integrarem no mercado de trabalho destas ilhas. O objetivo deste estudo é tentar perceber quais as maiores dificuldades que estes ex-alunos enfrentaram durante a integração no mercado de trabalho

## MATRIZ DE ENTREVISTA

Blocos	Objetivos	Tópicos	Notas/ Observações
<p style="text-align: center;">Bloco A</p> <p>Legitimação e explicitação da entrevista</p>	<p style="text-align: center;">Situar a entrevista no contexto da dissertação. Criar clima de confiança e de colaboração.</p>	<p>A entrevista é um instrumento de recolha de dados, a qual visa obter informações sobre a perceção dos diplomados repatriados, ao nível das dificuldades que enfrentaram durante o processo de integração no mercado de trabalho. Agradecer a presença e disponibilidade para a realizar a entrevista. Informar que as informações transmitidas serão tratadas com sigilo profissional e serão apenas utilizadas para fins académicos. Esclarecer eventuais dúvidas do entrevistado.</p>	<p>Explicitar os objetivos da entrevista</p> <p>Prevê-se 20/25 minutos de entrevista.</p>
<p style="text-align: center;">Bloco B</p> <p>Dados sobre o percurso escolar e académico</p>	<p style="text-align: center;">Percurso escolar e académico</p>	<p>Qual é o seu nome? Qual a sua idade? Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação? Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização? Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro? Como foi a sua experiência académica no estrangeiro? Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?</p>	<p>Entender qual a formação base, experiência e formação do entrevistado.</p>
<p style="text-align: center;">Bloco C</p> <p>Dados sobre o percurso profissional</p>	<p style="text-align: center;">Percurso profissional</p>	<p>Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha? Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento? Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?</p>	

Blocos	Objetivos	Tópicos	Notas/ Observações
<p>Bloco D: Integração no Mercado de Trabalho</p>	<p>Entender as dificuldades enfrentadas ao integrar-se no mercado de trabalho em Cabo Verde.</p>	<p>Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho? Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde? Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração? O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde? Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração? Considera que a formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?</p>	
<p>Bloco E Desenvolvimento Profissional</p>	<p>Recolher elementos sobre que competências mais valorizam no exercício da sua profissão</p>	<p>Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional. Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação? A formação é ministrada pela empresa em que trabalha? Quais são os principais desafios que encontrou ao tentar integrar-se no mercado de trabalho em Cabo Verde? Que desafios a empresa enfrenta hoje? Que atividades desenvolve todos os dias? Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?</p>	<p>Explorar como os trabalhadores acedem à formação profissional, assim como perceber como um gestor deve resolver uma situação crítica.</p>

Blocos	Objetivos	Tópicos	Notas/ Observações
Bloco F: Expectativas e Realidade	Comparar expectativas prévias e a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde.	Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar? Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas? Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil? O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?	
Finalização da entrevista	Sumariar a principal informação e assegurar a sua compreensão.	Dar oportunidade ao entrevistado de esclarecer eventuais dúvidas. Agradecer a sua disponibilidade e colaboração.	

Fonte: Elaboração própria

---

## **Anexo B e-mail de convite para a participação da entrevista**

Prezada,

Espero que este e-mail a encontre bem.

Estou neste momento a desenvolver a minha tese de mestrado, cujo tema é “Integração profissional: percepção das dificuldades dos jovens cabo-verdianos que estudaram no estrangeiro”. No âmbito da minha investigação, realizei entrevistas a jovens que estudaram fora de Cabo Verde e regressaram ao país, para melhor compreender as suas experiências e os desafios que enfrentam para reentrar no mercado de trabalho.

Gostaria de convidá-lo a participar numa entrevista virtual, que poderá ser realizada por meio de uma plataforma de sua preferência (como Zoom, WhatsApp, Google Meet, etc.) onde poderemos discutir as suas percepções sobre a integração profissional após o seu regresso a casa. A entrevista pode ser feita presencialmente ou virtualmente, dependendo das suas preferências, e terá a duração aproximada de 20/25 minutos.

Sua contribuição seria muito valiosa para minha pesquisa e ficaria muito grato por sua disponibilidade. Por favor, deixe-me saber sua disponibilidade para que eu possa agendar um horário que funcione.

Agradeço desde já pela atenção e espero contar com a sua participação.

Atenciosamente, Mayra Brito

## A nexo C Transcrição do discurso do E1

1- Qual a sua idade?

R: Tenho 26 anos.

2- Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação?

R: Concluí a minha formação na China na província Jiangsu, Universidade de Sudeste.

3- Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização?

R: Fiz Medicina Clínica Geral.

4- Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro?

R: Primeiramente, acho que foi, não posso dizer á facilidade, mas consegui uma bolsa de estudos. E também a vontade de conhecer outros países e cidades.

5- Como foi a sua experiência académica no estrangeiro?

R: No geral, foi muito boa. Apesar de que temos que passar por muita coisa, tem a faculdade de adaptação num país completamente estranho, uma língua completamente estranha, então o processo de familiarização, aprendizagem da língua, adaptação, mas foi uma experiência muito boa. Uma experiência que se tivesse ficado aqui, nunca teria tido essa experiência.

6- Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?

R: O regressei para Cabo Verde a 11 meses, precisamente. O próximo mês, 15 de agosto, completa um ano que voltei.

7- Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha?

R: De momento, sou médica clínica no Banco de Urgência e Pediatria do Hospital Agostinho Neto.

8- Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento?

R: O percurso académico, na China, os cinco anos de licenciatura, digo que foram cinco anos de luta. Primeiro até o último, porque obstáculos sempre tem. Os primeiros anos foi mais a parte de linguística mesmo. O primeiro ano foi a aprendizagem da língua, mas eu acho que o primeiro ano foi o ano mais suave. Porque quando estás a aprender, as pessoas têm toda aquela paciência e depois sabem mesmo que estás num país em que a língua e cultura são completamente diferentes, então no primeiro ano foi mais de boa. Já no segundo ano, na China, o primeiro ano de curso, os dois primeiros anos é que foram os mais difíceis. Primeiro, a língua. Segundo, o método de ensino. Terceiro, mesmo os conteúdos. Então, os dois primeiros anos foram os mais difíceis. A partir do terceiro, pelo menos no meu caso, eu acho que já tinha pegado o ritmo, entender mais ou menos a metodologia dos professores e os conteúdos, as aulas eram em mandarim, mas estudava já em inglês, português nem tanto mesmo, só no último ano é que comecei a ler mais coisas em português mesmo, mas antes era mesmo assistir às aulas em mandarim e estudar com vídeos, livros em inglês.

Em relação ao percurso profissional, comecei o estágio profissional em novembro e terminei no mês de junho. Foram oito meses de estágio.

Para realização de estágio geralmente é o mínimo de seis meses. Então, acho também que os primeiros meses foram mais difíceis, porque aquela fase de adaptação. Tive também um pouco de problema com a língua, como se poderia uma língua completamente diferente, os termos técnicos, muitas vezes também as condutas, apesar de que medicina em todos os países a conduta é sempre igual, só que muitas vezes temos às segundas, terceiras opções, só que não foi onde eu estudei. Tínhamos acesso a todos os medicamentos, a todos os exames, a todos os equipamentos, a tudo só que aqui temos algumas limitações. Desde os primeiros meses tem sido uma aprendizagem, pois cada dia tem sido um acontecimento diferente.

Os primeiros meses era mais readaptação à realidade, ao sistema de saúde conhecer já como funciona tudo. Agora eu posso dizer é claro que todos os dias vou aprender uma coisa nova. A medicina, eu acho que mesmo em todas as áreas, sempre tem algo novo para aprender todos os dias. E tem sido uma ótima experiência.

9- Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?

R: Por acaso, não. Na China Única, fizemos um estágio, mas era um estágio curricular, então não foi mesmo uma experiência profissional.

10- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho?

R: Não sei, quando és novo numa área, sempre tens meio que provar a tua capacidade. Eu acho que isso é em todas as áreas. Quando vens, é meio que tens que mostrar que realmente sabes o que estás a fazer. Então, essa parte mesmo de mostrar a tua capacidade e competência, no começo foi ainda um pouco assim não, um pouco difícil porque além da dificuldade dos termos técnicos, a parte prática mesmo, na China, pelo menos na minha escola, eu digo que eles são mais teóricos. Na parte prática, nós não praticamos tanto assim, porque quando eu vejo os alunos que estudaram, por exemplo, no Brasil ou em Cuba, principalmente em Cuba, tem muita prática. E tipo, vem mesmo já prontos para integrar no mercado. Nós não, nós temos que praticar ainda muitos procedimentos, temos que viver como se faz, fazer pela primeira vez, depois tentar fazer uma outra vez, foi um pouco difícil. Eu acho que nós temos uma grande dificuldade aí com a parte prática. Mas quando já vem, já vês uma vez, a segunda já tentas fazer. E a cada vez que vais praticando, sempre vai ficando melhor mesmo naquele procedimento. Acho que todo médico, no começo, tem essa coisa das receitas. São muitos medicamentos, a dose dos medicamentos, principalmente em pediatria, que tem uns cálculos de dose e que às vezes dão um pouco de dor de cabeça, mas é, com o tempo, à medida que vai sempre passando as receitas, às vezes tem sempre aqueles remédios que passas muitas mais vezes do que outros. Então já com a prática isso vai ficando mais fácil.

11- Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde?

R: Como posso dizer? De uma forma geral sim e ao mesmo tempo não. De uma forma geral o hospital sempre precisa de médicos. Então o curso de medicina aqui na Universidade de Cabo Verde só foi iniciado em 2015 por aí foi recentemente. Então, ainda não tem capacidade de formar tanto os médicos quanto a nossa necessidade. Então, claro que os cursos no exterior ainda sim serão a maior fonte de renda, a maior fonte daqueles profissionais, não só da área de saúde, mas de todas as áreas aqui para Cabo Verde. Então, de uma certa forma, é sim apreciada, porque se não tivéssemos estudado no exterior não teriam tantos médicos quanto tem. Mas é claro que cada país tem às vezes a sua maneira, mesmo que a medicina seja global, as condutas, as doenças são as mesmas em todos os sítios, só que cada pessoa tem a sua particularidade. Mas mesmo assim, eu acho que alguns países, algumas instituições são sempre mais valorizadas do que outras.

12- Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração?

R: Pelo hospital, temos sempre um outro médico, em cada departamento que nos guia, por assim dizer. Mas ao mesmo tempo também temos, aqui no Hospital Agostinho Neto, costumam fazer algumas palestras, alguns seminários sobre as condutas em algumas doenças mais frequentes, de várias especialidades, isso ajuda muito, tem os protocolos também que são desenvolvidos por cada enfermaria, também ajudam muito. Da parte do governo, às vezes tem alguma não é exatamente do governo. Mas mesmo às vezes tem alguns seminários, há pouco tempo teve um seminário, da Ordem dos Médicos, juntamente com a Associação de Médicos Cabo Verdianos que reside nos Estados Unidos. Fizeram alguns simpósios, deram algumas formações no hospital, o Ministério da Saúde, às vezes também fazem alguns seminários, alguns simpósios. Eu acho que isso é importante, na verdade, porque sempre acabamos por aprender algo novo, mesmo porque às vezes fazem para apresentar alguns temas nessas atividades, tem que se fazer pesquisas, muitas vezes tem artigos novos, estudos novos, que não tinham ainda ouvido, vais ouvir nessas atividades e sempre tem a partilha de conhecimentos, já dos médicos mais experientes. Eu digo que a experiência mesmo é que faz um bom profissional, porque podes ter todo o conhecimento teórico, mas a prática sempre vai ter alguma diferença. Nunca é como encontrar aí nos livros.

13- O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde?

R: O que mais me surpreendeu foi a dificuldade para integrar-me. Eu acho que antes a integração não era tão dificultada quanto agora, mas eu acho que agora é mais porque tem mais concorrência. Ainda agora também todos os anos temos uma turma de medicina que se forma aqui, mesmo na Universidade de Cabo Verde. Então agora temos mais ou menos concorrência. E, não sei, às vezes o processo mesmo tem toda aquela burocracia de tirar os documentos, equivalência, inscrição no ministério, na ordem, e depois ainda tem a parte de procurar um estágio profissional. Então, é um pouco, eu acho que agora, agora ainda mais. está um pouco mais difícil.

14- Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração?

R: Nesse caso, eu acho que nem tive uma estratégia concreta. Porque a parte de tirar os documentos da equivalência foi mesmo só tirar os documentos renovados. Por exemplo, o

documento de identificação, que agora também tem um pouco de demanda, então agora tem que fazer o agendamento para fazer o CNI. Precisava de um agendamento na casa de cidadão aqui na cidade da praia para fazer CNI com urgência porque não tinha mesmo o bilhete de identidade já tinha caducado há muito tempo então queria fazer o CNI só que quando fui tentar fazer a marcação disseram que só tinha vaga para , daqui a um mês mais ou menos, eu precisava mesmo urgente nem tem a opção de urgência. Mas consegui fazer, porque mesmo aqui, às vezes, algumas pessoas vão para cidades mais próximas, Ribeira Grande, Santiago, ou talvez Santa Catarina e São Domingos e vão fazer nessas cidades, porque a demanda é menos do que aqui na cidade da Praia que é a capital.

No estágio só fiz uma carta para o hospital pedir o estágio, foi escolhida acho que umas duas semanas ou uma semana depois de entregar a carta, não demorou tanto assim. Mas não tive uma estratégia assim concreta.

15- Considera que a formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?

R: Sim. Não sei, se não tivesse passado por todas as dificuldades que tive que passar no estrangeiro talvez quando estivesse aqui não teria a capacidade de lidar com os obstáculos que encontrei aqui. Então isso meio que fez uma preparação psicológica de saber lidar com obstáculos, mesmo que não seja exatamente um obstáculo, mas qualquer tipo de dificuldade que venha a aparecer.

16- Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional?

R: Eu digo que quando cheguei tinha sim já o conhecimento teórico que era necessário para começar. Só que como eu disse tem toda aquela adaptação à nossa realidade, às nossas condições ao nosso sistema, mas se for comparar a minha capacidade profissional de quando eu cheguei quando eu comecei o estágio e hoje em dia digo que teve um desenvolvimento mesmo. Sim. Porque agora já tendo aquele conhecimento do nosso sistema, nossa realidade, sei o que temos, não temos. Quando, por exemplo, tens uma doença, já sabes que, por exemplo, a primeira linha de tratamento pode não estar disponível, mas já sabes o que nós temos, que podemos usar tem algumas particularidades de cada faixa etária de cada sexo, então também já estou mais não digo familiarizada, mas de tanto ver já tenho uma noção mais ou menos. Mas eu digo que não tem comparação mesmo, no nível profissional, de quando cheguei e agora. E mesmo, digo até da semana passada e esta semana, porque todos os dias, como eu disse antes, todos os dias aprendemos algo novo.

17- Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação?

R: Não, acho que nós mesmo é que identificamos as nossas necessidades mesmo, por exemplo, para sabermos as áreas em que tem mais demanda, em que se necessita de mais profissionais o hospital não nos dá essa informação. Acho que nós mesmos, quando estamos a passar em cada departamento, nós vemos o tipo, por exemplo, certa área tem tantos médicos, mas a demanda é

muito maior do que isso. Então, tipo, ficamos já a pensar, se eu fizer essa especialidade, talvez quando eu regresso eu tenha maior facilidade de integração já nessa área. Exemplo aqui tem poucos profissionais ortopedistas e tem muita demanda, vão precisar mesmo de mais profissionais porque os médicos aqui, acho que temos agora 6 ou 7 médicos ortopedistas.

Aqui em Cabo Verde todos os dias temos trauma todos os dias, não tinha noção de quantas fraturas temos aqui mesmo em hospital por dia. Eu não tinha noção de como as pessoas partem mesmo os ossos, digo facilidade, as pessoas mais idosas têm muitas quedas, e por terem os ossos mais fracos, fazem muitas fraturas. Temos muitos acidentes de trabalho nas obras, com as máquinas, também têm sempre lesões desportivas. Os profissionais que temos aqui em Cabo Verde nessa área são quase todos, por exemplo, da mesma faixa etária, e muitos deles estudaram juntos, começaram juntos a trabalhar, então quando tiverem a reformar para sair também vão sair quase todos por uma vez.

18- Quais são os desafios que a empresa enfrenta hoje?

R: Eu digo, acho que a demanda, principalmente. Acho que às vezes a demanda supera a mão de obra mesmo. Porque nós só temos um hospital central. Então temos os hospitais regionais, os centros de saúde, as delegacias o que não se pode tratar nessas outras instituições são encaminhados para o hospital central. E às vezes temos essa sobrecarga. Quando vês os bancos de urgência de adultos, de pediatria e de maternidade, muitas vezes está superlotado de pessoas. E muitas vezes também eu digo que sempre tem dois tipos de pessoas: tem o tipo de pessoa que vai ao hospital por tudo e por nada e tem o tipo de pessoa que vai ao hospital só quando está tipo está mesmo mal, mal, mal. Tem esses dois tipos de pessoas.

Tem algumas pessoas que chegam aqui quando falam o que eu vejo é que são coisas que podem ser tratadas num centro de saúde do que num banco de urgência de pediatria. É algo que eu entendo, porque com criança o cuidado tem sempre que ser redobrado. Mas uma das coisas que mais chegam aí são as gripes. Uma gripe mesmo comum. Todos os dias, o que mais tem no Banco de Urgência de Pediatria, gripe. E são coisas que eu acho que também, mesmo não só o nosso Ministério da Saúde, e também mesmo da parte individual de cada profissional, é algo que deve haver lugar, devemos informar mais as pessoas sobre o que é urgente e o que pode ser mesmo tratado em casa. E muitas vezes, algumas coisas poderiam ir aos centros de saúde, mas não, não vão aos centros de saúde, vão diretamente para o hospital de urgência.

19- Que atividades desenvolve todos os dias?

R: O que é mais comum é o atendimento mesmo, principalmente agora, no momento em que a gente vive, é o atendimento. Mas enquanto estava no estágio, muitas vezes ficava nas enfermarias. Então, diariamente era mesmo examinar os doentes. Tínhamos sempre em algumas camas alguns doentes para examinar, fazer a evolução, ver se precisava ou não de uma mudança na terapêutica, se mantinha mesmo os mesmos medicamentos, se precisava de suspender ou iniciar algum outro medicamento alguns procedimentos, mesmo os outros médicos nos chamavam mesmo os

estagiários ou para fazermos mesmo ou para vermos o procedimento se fosse algo que nunca tínhamos feito íamos ver pela primeira vez e da próxima já poderíamos fazer nós mesmos.

20- Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?

R: Para cumprir esse papel mesmo tem que fazer curso de medicina.

Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar?

R: Na verdade, eu acho que não tinha uma expectativa, porque por não conhecer o mercado de trabalho, apesar de que em 2019, quando tinha vindo de férias, tinha feito um pequeno estágio no serviço de medicina, mas só foi na enfermaria, então não conhecia mesmo os outros serviços, não sabia mesmo o que esperar dos outros serviços. Então não tinha uma expectativa em mente. A única coisa que eu tinha em mente era, eu vou começar agora, vou conhecer a nossa realidade, ver mesmo como funciona o hospital, o sistema mesmo de saúde aqui. E um dos objetivos sempre foi mesmo aprender o necessário, pelo menos o básico, porque como clínico geral não tem coisas que só os especialistas é que fazem mesmo, não que o clínico geral não deva saber, mas mesmo sabendo são coisas que já cabe aos especialistas tratarem para saber mesmo, tipo, aprender o máximo possível de todas as áreas e também dentro disso enquanto estivesse já no estágio ver, ter a certeza mesmo qual área que eu queria que eu gostava mais e a partir daí escolheria uma área para fazer a especialidade.

21- Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas?

R: Como não tinha nenhuma expectativa concreta assim então não tem como comparar com a realidade do mercado.

22- Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil?

R: Na verdade, não tinha nenhuma expectativa concreta e não houve nenhuma preparação mesmo. A única coisa é que eu sempre tive em mente do tipo, vou voltar e vou ver o que me espera cá, mas alguns colegas, amigos da área mesmo, sempre tentava perguntar como é que iam as coisas aqui, para ter mais ou menos uma noção do que me esperava, mas não tinha assim nenhuma expectativa, quando a preparação, não houve nenhuma preparação, só que, por exemplo, como eu estudei numa língua diferente, sabia que tinha de familiarizar com os termos já na língua portuguesa e então foi mais ou menos essa a preparação, mas de resto foi mesmo com a experiência que conta.

23- O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?

R: Tem que ser feita uma preparação mental, porque quando chegas, acredito que para muitos não posso dizer para todos ou quase todos que vêm do estrangeiro sempre têm alguma dificuldade, principalmente nos que estudaram em línguas diferentes, posso dizer da experiência de estudar na China, Rússia, alguns países com as línguas diferentes.

E nesses países os alunos fazem quase de tudo e estão já em países com mais recursos do que o nosso. Então, ainda tens acesso a tudo. E quando chegas aqui, tens que ver adaptar se com a falta de muita coisa e a nossa realidade, um país pobre e desenvolvimento médio, tem algumas particularidades de um país desenvolvido. Não tem as mesmas características, as situações mais vistas não são as mesmas. Acho que mesmo nos outros setores também os que fazem informática estão em um país que tem todas as condições tem muitas máquinas, têm mesmo acesso a tudo quando chegas aqui tem que trabalhar, com o que nós temos de acordo com a realidade do país que não tem equipamentos atualizados.

Por isso e não só as dificuldades aqui são outras, a realidade é outra acho que também as prioridades já acabam por ser outras, quando já é estudante não tem toda essa preocupação de depender se tens bolsa ou não se vai estudar por conta própria ou alguma coisa e tens que trabalhar e estudar ao mesmo tempo mas por exemplo quem tem bolsa, não tens essa preocupação de estar a trabalhar, nós na China, nós vivíamos no dormitório da escola, não tínhamos a preocupação de pagar o alojamento todos os meses, porque já vinha incluso na bolsa de estudos, mas aqui é aquela coisa, quando voltas, a rede é outra, se não tiveres onde ficar, mesmo com quem fiques procurar mesmo o teu canto são outras coisas, outras responsabilidades outras preocupações e já trabalhando a carga horária, só a carga horária em si já é cansativa, mas mesmo assim ainda tens outras atividades para fazer tens toda uma vida, né? Então acho que o mais importante é se estás a pensar em regressar para o teu país, tens que ter uma preparação psicológica. Se puder mesmo fazer uma pesquisa do mercado de trabalho da sua área, se tiver alguém que é da área, um conhecido, um amigo que é da área, ou alguém que possa te orientar, sempre procurar a orientação dessa pessoa. Porque mesmo que não te prepare, não te dê todas as informações que precise. mas já vais ter pelo menos uma noção do que te espera.

Voltar é sempre bom. Eu digo que vou voltar se quiser, depende da pessoa, porque podes ter a vontade de viver no teu país. Então, sim, eu aconselho mesmo a voltar, a fazer mesmo a tua integração. Mesmo que tenhas que sair de novo, continuar os estudos, pelo menos quando estiveres a voltar, já sabes o que vais encontrar. O que fazer já não vai estar tão perdido. Por exemplo, para mim, eu digo que a melhor coisa que eu fiz foi mesmo voltar antes de fazer a especialidade. Porque eu queria fazer antes queria fazer uma outra especialidade mas quando eu voltei eu tive mesmo o contato com aquela especialidade vi mesmo a realidade, o que vais ver no dia a dia como é que é trabalhar com aquela especialidade eu fiquei já em dúvida do tipo eu acho que ainda bem que ainda não tinha feito especialidade quando eu vim eu tive a oportunidade de ver todas as outras coisas todas ou quase todas as especialidades, como funciona, como que eu trabalho. Então, eu vi mesmo o que eu quero fazer.

## **Anexo D Transcrição do discurso do E2**

1- Qual a sua idade?

R: Tenho 37 anos

Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação?

R: Estudei na Faculdade de Letras e Línguas na Argélia.

2- Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização?

R: Licenciatura em inglês, serve praticamente para tudo tradução, ensino da língua estrangeira.

3- Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro?

R: Primeiro porque foi bolsa de estudo, experimentar algo novo, conhecer novos horizontes, ganhar experiências novas na vida, conhecer um mundo totalmente diferente do meu. É mais ou menos isso.

4- Como foi a sua experiência académica no estrangeiro?

R: A experiência académica de um jovem cabo-verdiano que estuda na Argélia pode ser única, repleta de desafios e oportunidades. A adaptação a uma nova cultura, a uma língua diferente (árabe ou francês) e a costumes sociais contrastantes exige resistência. A educação num país com uma rica história política e cultural oferece uma perspetiva internacional única.

5- Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?

R: Vai completar 13 anos.

6- Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha?

R: Sou professor do Ensino Secundário.

7- Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento?

R: Bom, é assim, não é um país que eu gosto de viver, mas para estudar foi tranquilo tem boas universidades ali, excelentes professores em termos de ensino aprendizagem para mim foi muito bom agora em relação ao estilo de vida de Argélia a sociedade o sistema político, religião ali já não me agrada muito vejo que ali praticamente não tem democracia, praticamente é uma sociedade muito fechada devido à religião muçulmana, não são liberais. Não são tolerantes em relação ao estrangeiro, do tipo de expressares, a tua forma de ser, a tua religião, etc. Não aceitam que levas uma vida igual à que levas em Cabo Verde. Eu não estou a dizer que eles estão errados, cada país tem as suas regras, então eu segui as regras, vivi lá conforme as regras e normas sociais deles, então não tive problema nenhum, porque eu já sabia que eu estava lá por um tempo de, 5 anos? Então, já sabia que fui lá para estudar e depois voltar. Então, essa parte de ser pessoas diferentes a nível social, político, religioso, um país onde a relação interpessoal é totalmente diferente do que em Cabo Verde ou então Portugal. Como é que eu vou dizer? Tipo, para mim, cada um vive da sua maneira. Então, eu não estou lá para dizer, ah, vocês têm que mudar, etc.

Não concordo, mas aceito porque como dizem, cada um faz a sua regra dentro da sua própria casa. Então, eu não posso ir na casa de alguém e dizer, olha, o frigorífico não está no bom lugar, olha, não é assim que deves preparar essa carne não é assim que deve fazer isso, etc. Não. Cada um faz da sua maneira. Então, essa forma de pensar me ajudou muito, porque entendi que, para viver ali durante aqueles anos de estudos, teria que aceitar e encaixar no estilo de vida deles, e não o contrário. Então, não foi fácil no início, mas pronto, com o tempo, me acostumei, passei a ignorar

completamente certas coisas, e foquei nos meus estudos, porque eu sei o que me levou a Argélia, e pronto. E também tem um pouco de racismo ali, em relação aos estrangeiros.

Quanto ao meu percurso profissional terminei, voltei em 2012, comecei a trabalhar em 2013, fiz uma prestação de serviço no liceu de maio, depois voltei para a praia, trabalhei no liceu de Achada Grande Frente também fui prestação de serviço durante três meses. E logo de seguida, consegui uma vaga definitiva para lecionar no liceu de Assomada, passei cinco anos e tal e depois consegui uma transferência para a praia, trabalhei no liceu de São Felipe.

8- Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?

R: Não, não tive.

9- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho?

R: Acho que é o que todos nós temos quando voltamos para a nossa terra, tem que esperar aquele tempo e tem que tirar equivalência, tem que explorar, tem que candidatar em vários trabalhos até que apareça um. Então, passei praticamente um ano parado, só depois que consegui.

10- Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde?

R: Acredito que sim, apesar que nunca disseram nada em relação a isso diretamente, mas acredito que sim.

11- Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração?

R: Nenhum, não tive apoio nenhum.

12- O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde?

R: Não, é assim, eu já sabia que tinha essa possibilidade de ficar um tempo parado, que seja um ou dois, porque acontece sempre, não só comigo, praticamente com uma boa parte dos estudantes, então eu já sabia dessa possibilidade, então isso não foi algo que dececionou-me, porque é algo que de antemão eu já sabia que provavelmente poderia passar por isso. Mas também antes disso, consegui fazer algumas prestações também de serviço agências de viagens, como guia turístico. Lecionei também durante alguns meses a língua francesa para ensino de adulto.

13- Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração?

R: Não. Eu morava com os meus pais, então não tive problema nenhum. Não usei nenhuma estratégia, sempre consegui fazer alguma prestação de serviço, economizava, porque eu sabia que não era algo definitivo, mas do resto não usei estratégia nenhuma. Continuei sempre a me candidatar em vários empregos, tipo Telecom, Electra, escolas, ensino de criança também, algumas escolas particulares.

14- Considera que sua formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?

R: Tem sim não só o ensino em si mas pelo fato de ter estudado num país completamente diferente do meu. Estudar na Argélia, aprendi que nós não somos iguais e o que eu penso que é certo, nem sempre é certo para ti e vice-versa porque eu cheguei com uma mentalidade de que isso, aquilo, não sei o quê, se é o bom, o ideal, é o melhor, é o correto, mas para eles não. Então isso ajudou-me a ser um pouco mais tolerante, mais resiliente, mais paciente, compreensivo, ter mais empatia, etc. entender que nós não somos iguais.

A cultura e o sistema político é diferente, a tradição, religião então temos uma sociedade que é praticamente diferente da sociedade cabo-verdiana então no início quando chegas, fica tipo Ah, fazem isso aqui! Mas depois com o tempo vai ficar mais tranquilo, vai adaptar-te. e com o aumento de fluxo de estudantes estrangeiros e sobretudo culturas ocidentais na Argélia fez com que também eles, digamos, ficassem um pouco mais liberal e um pouco também mais paciente para que eles possam entender que nós não somos iguais. Então eu considero estudar ali na Argélia não só no aspeto acadêmico, mas também aprendi muito no aspeto social, político, econômico, religioso, cultural e tradicional e para ser sincero, eu achei interessante e mesmo se pudesse voltar atrás, nunca diria, ah, se pudesse voltar atrás não ia estudar na Argélia. Sim, iria sim, porque aprendi muito, vais aprender muita coisa, vais conhecer um novo mundo. E até hoje, tenho vontade de conhecer outros países, por exemplo, que são totalmente diferentes no caso do Japão, China.

E tipo, sei que ali é tudo diferente, porque Portugal e Cabo Verde não têm muita diferença no aspeto religioso, social, cultural, tradicional. Bom, cultural e tradicional tem um pouco, mas não é nada que eu vou dizer uau, é diferente de Cabo Verde. Não, não tem nada que possa me impressionar, porque nós fomos colonizados portugueses, então temos muitas coisas ainda que eles nos deixaram com essas coisas. Então, um país tipo, gostaria de conhecer, por exemplo, China, Japão, Mongólia, Cazaquistão, Rússia.

15- Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional?

R: Não, não tivemos nenhuma formação profissional e tudo depende de nós, nós tivemos que aperfeiçoar e fazer alguns workshops, algumas reuniões, etc. Também trocar ideias com colegas, ler algum livro, pedagogia, coisa do tipo, mas não tive nada assim para dizer que, como vou dizer, algo assim específico mesmo para dizer que me ajudou etc. Não. Dia a dia fui aprendendo, adaptando, etc.

16- Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação?

R: Não.

17- Quais desafios a empresa enfrenta hoje?

R: Eu acredito que um dos maiores desafios são os alunos. Uma vez que hoje temos pais que não educam os filhos corretamente, não transmitem valores corretamente, então o menino tem que estar preparado para aprender. O indivíduo mal preparado também fica um pouco complicado para ensinar esse indivíduo, para que ele possa ensinar, quer dizer, para que ele possa aprender. Então, o maior desafio, eu acho, do professor hoje é ensinar aluno que não quer aprender.

18- Que atividades desenvolve todos os dias?

R: Aulas, corrigir os testes, trabalhos, atividades ou passeios coordenação

19- Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?

R: A minha formação base é o inglês e para cumprir esse papel acho que a partir do terceiro ano já podes lecionar porque a partir do terceiro ano já tens uma bagagem suficiente para lecionar

20- Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar?

R: Não tinha expectativa nenhuma. Uma vez que era ainda novo, não tinha, digamos, experiência com vida, nunca tive uma responsabilidade que é para poder saber o salário tanto, preciso sobreviver. Então eu não tinha nenhuma expectativa, o objetivo principal no momento era se enquadrar e integrar no mercado de trabalho. Era o primeiro passo, independentemente se o salário agradava ou não.

21- Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas?

R: Tipo, antes não pude fazer essa comparação, mas agora sim, acho que deveria pagar mais, sobretudo agora que estamos a sofrer uma inflação. Está a ficar mais caro, então acho que compensaria aumentar o salário. Mas o salário é deficiente, então ele não cresce.

22- Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil?

R: Tudo estava incluído no curso, nos meus estudos estava tudo incluído técnicas de ensino, lidar com alunos, tudo estava incluído. Porque eu fiz licenciatura na língua inglesa, mas também estudei psicologia e psicopedagogia também, didática, é mais ou menos isso.

23- O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?

R: Não conciliaria nada eu acho que cada um deve decidir por si mesmo porque cada um tem a sua sorte eu posso aconselhar um deus certo, e o outro não der certo, vou dizer, ah, foi o Patrick que disse. Então cada um escolhe o seu caminho, decide o que é que vai fazer, e pronto, cada um a sua sorte. Não, não é que não aconselharia, o que eu estou a dizer é isso já depende de cada um cada pessoa com a sua sorte, se quiser voltar para tentar, pronto, vai. Se não der certo, pode voltar outra vez, se der certo, pode ficar. Tem algumas situações em que não dá para voltar mais, por isso a pessoa tem que levar isso em conta. Tem que pensar nisso tudo e ver se realmente vale a pena ir

ou não. Mas eu mesmo, pessoalmente, não vou dar opinião sobre isso o que é melhor para mim pode não ser o melhor para o outro.

## **Anexo E Transcrição do discurso do E3**

1- Qual a sua idade?

R: Tenho 38 anos.

2- Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação?

R: Concluí a minha licenciatura e mestrado na Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar de Peniche, no sul de Leiria e o doutoramento estou a terminar na Faculdade de Economia de Gambelas em Algarve.

3- Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização?

R: Fiz turismo e no mestrado foi turismo mais ligado ao marketing, no momento estou a fazer o doutoramento em turismo.

4- Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro?

R: Tenho muitos irmãos e os meus pais não tinham condições para pagar a universidade, mesmo que fosse aqui no país ou fora tive que lutar para procurar ajuda e tive a oportunidade de ganhar uma bolsa de estudos fora do país e ter novas experiências.

5- Como foi a sua experiência académica no estrangeiro?

R: Pelo fato de eu ter entrado aqui em Portugal com 17 anos foi uma experiência muito boa, praticamente comecei a minha juventude aqui, primeira namorada aqui são sensações que nunca vou esquecer então foi uma experiência muito boa.

6- Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?

R: Regressei logo que terminei a licenciatura, a primeira vez regressei em 2007, depois voltei outra vez em 2015 para fazer o mestrado e terminei em 2017 e regressei a Cabo Verde. Em 2022 fui fazer o doutoramento, mas ainda não terminei nesse momento estou a fazer tese a distância.

7- Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha?

R: Sou professor de inglês.

8- Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento?

R: Trabalhar como professor na Ilha do Sal foi uma experiência muito boa porque comecei a trabalhar com colegas que já estavam lá há 10 anos, 12, 15 anos. Aprendi muita coisa com os colegas, embora a forma de trabalhar seja diferente, porque eles são professores há muito tempo, dão aulas não só no público, mas trabalham no privado, enquanto eu dava aulas, mas depois ia para o aeroporto fazer transferes em Santa Maria fazer outros serviços relacionado com hotelaria.

9- Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?

R: Quando fui fazer licenciatura e mestrado, trabalhei nos trabalhos que todos os jovens trabalham como estudante na hotelaria e restauração e também cheguei a trabalhar no aeroporto de Lisboa, como assistente de informação.

10- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho?

R: Olha, aqui no mercado de trabalho a questão salarial pesa muito. Estás num país onde a maioria dos produtos é importado, o custo de vida é muito elevado. Quando eu fui para a agência de viagens que me ofereceram um contrato de 35 mil escudos por mês, a partir do segundo mês, porque o primeiro mês era estágio. Eu fiquei dececionado e acabei por sair do estágio, porque não me interessava. Preferia trabalhar como freelancer, transferes na ilha do sal do que esperar até começar a trabalhar na área de formação.

11- Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde?

R: De um certo modo sim, porque quando o Ministério procurou as pessoas para dar aulas, naquele momento foi possível eles apreciarem o meu curso de turismo, para dar aulas de inglês. Aproveitei a oportunidade, uma coisa que hoje não é possível, porque hoje em dia exigem a licenciatura na área de educação, de modo geral. Mas de modo geral o estado valorizou a minha formação.

12- Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração?

R: Não há iniciativas diretamente que eu possa associar. A não ser que de vez em quando, quando saía, das duas vezes que saí para fazer o mestrado e doutoramento, foi por minha própria iniciativa. Mas ao nível do estado, cada um deve ter a sua iniciativa própria. Não há criação de condições para se estudar.

13- O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde?

R: Eu aprecio muito a questão laboral em Cabo Verde porque estamos muito bem na área de serviços em Cabo Verde, mas o nível de salário temos que melhorar. Não podem estar a tratar os licenciados da forma como os fazem. Pagar um licenciado 35 mil escudos, isto não é valorização ou criam uma lei e estabelecem um valor a ser pago pros recém-licenciados. Acho que assim temos que melhorar nessa parte, a questão da valorização salarial.

14- Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração?

R: Olha, eu preferi fazer várias outras coisas, não só dar aulas. Preferi trabalhar como freelancer, fazer prestação de serviço na área de turismo. A ilha do Sal é uma ilha muito pequena, pode-se deslocar facilmente. Eu ia para Santa Maria prestar os meus serviços, voltava, descansava, no outro dia eu estaria a dar aulas tranquilamente. Tive que trabalhar em várias áreas, não só numa, para poder ter melhores condições.

Considera que a formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?

R: Tevê, porque imagina, eu quando estive em Portugal lidava com pessoas de várias culturas. Mesmo com alunos que vinham da Grécia e de outros países da Europa de leste, que faziam Erasmus, esses programas todos. Quando estava a trabalhar no sal, também com turistas, trabalhava com pessoas de várias culturas. Aquela experiência que eu tive em Portugal me ajudou muito para abrir a mente e trabalhar com pessoas de várias procedências culturais.

15- Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional?

R: No meu caso eu sempre trabalhei como professor, nunca deixei de dar aulas. Eu comecei a trabalhar logo depois de quatro anos, eu entrei no quadro do Ministério da Educação, preferi ficar como professor porque a função pública tem alguma valorização salarial. Mas ganhei outras competências na área de turismo, a trabalhar com pessoas e desenvolver novas competências.

16- Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação?

R: Em Cabo Verde, de modo geral, as pessoas que vão estudar é porque precisam de alguma equiparação salarial ou porque têm que progredir na empresa. Mas se já está a ganhar muito bem, normalmente as pessoas nem ligam para os estudos. No meu caso, por uma questão pessoal, preferi sair em 2015 para fazer o mestrado e agora depois, em 2022, para regressar de novo para fazer o doutoramento, fiz isso porque gosto de estudar, gosto de investigar, eu quero estar na área de investigação e gostaria muito de dar aulas na universidade de Cabo Verde esta é a minha meta.

17- Quais desafios a empresa enfrenta hoje?

R: Hoje como professor um dos maiores desafios das escolas e dos professores é manter os alunos engajados e motivados para o estudo, alguns funcionários são resistentes ao novo sistema de aprendizagem, a falta de recursos adequados, como materiais didáticos ou tecnologia de apoio, pode dificultar a eficácia das aulas.

18- Que atividades desenvolve todos os dias?

R: As aulas em Cabo Verde ainda são muito teóricas, mas de um modo geral há visitas de estudos que fazemos com os alunos, aulas fora da sala basicamente é isso, porque são crianças, não há também muita margem de mobilidade, porque as famílias em Cabo Verde de um modo geral colocam as crianças na escola para depois trabalharem. quando a escola funciona num período só, não há tempo para fazer tantas coisas diversificadas.

19- Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?

R: Por uma questão de emergência em Cabo Verde, nós ainda temos muita falta de professor, por isso só com a formação consegues entrar e depois a experiência vais adquirindo aos poucos. Mas acredito que se for num setor privado em Cabo Verde, a experiência que tens no público te ajuda a entrar no privado, nas escolas privadas. Até porque a maioria dos professores que estão no ensino

privado já dão aulas no ensino público. E é essa experiência que depois te leva. Mas entrar diretamente numa escola privada não é fácil em Cabo Verde.

20- Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar?

R: Pensava que valorizaria mais um licenciado. As pessoas que ficaram tipo 4 ou 5 anos a fazer uma licenciatura e quando voltam para a sua terra para dar o contributo recebem 35 mil escudos enquanto que outras recebem um valor exagerado, por isso, devem ter uma grelha mínima de vencimento. Um limite para pessoas com licenciatura. Não podemos estar a praticar esses tipos de situações laborais para depois não motivar as pessoas a continuarem a estudar.

21- Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas?

R: Ao nível das condições de trabalho, sempre encontramos pessoas muito experientes, que já estão há 20 anos, acaba por aprender muita coisa, mas a questão salarial acaba por ser muito marcante porque eu acho que há uma cultura de congelamento de salário no nosso país que acaba não ajudando e desmotivando os jovens e por essas razões e outras que estamos a perder muitos jovens qualificados. A cada ano de serviço, a pessoa de quadro tem essa progressão normalmente é sempre congelada. Estou a dizer-te isso por experiência própria, por aquilo que eu tenho ouvido e visto de vários colegas que já foram para a reforma com salários. Muito baixo porque simplesmente há congelamento, é uma cultura de congelamento. E depois há muita corrupção política quando uma certa cor partidária quer ajudar os professores ou outra que está na oposição simplesmente não ajuda, quer bloquear, não sei por que motivação.

22- Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil?

R: Nesse caso, quando regresssei antes de dar aulas, foi fazer a carta de condução, depois fiz uma formação de segurança aeroportuária e tive experiência como trabalhador de aeroporto também ali na Ilha do Sal. Acho que essas são as experiências que eu tive. e quando entrei a dar aula já tinha alguma experiência assim.

23- O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?

R: Eu acho que para além da formação devem voltar com experiência e com alguma condição financeira para desenvolverem o seu próprio negócio, porque não podemos estar a voltar da Europa e ficar à espera de empresas ou do governo. Tens que preparar para andar no deserto e nadar sozinho e fazer alguma coisa, porque acho que culturalmente a valorização em Cabo Verde vem depois de muito esforço, depois de teres sofrido durante todo o caminho, depois vem a valorização. De uma hora para outra assim não é fácil, porque o mercado é pequeno e as pessoas conhecem umas às outras e estão ajudando.

## Anexo F Transcrição do discurso do E4

1- Qual a sua idade?

R: Tenho 28 anos.

2- Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação?

R: Estudei em Portugal no Instituto Politécnico de Bragança.

3- Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização?

R: Sou licenciada em Gestão de Negócios Internacionais e mestre em Gestão de Empresas

4- Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro?

R: Os principais motivos que me levaram a estudar no estrangeiro foram: diversidade cultural: ter a chance de conhecer novas culturas, aprender sobre outras tradições, hábitos e modos de vida diferentes dos meus, aprimoramento linguístico, desenvolvimento pessoal, qualidade acadêmica: o curso que eu queria frequentar só existia no estrangeiro, expandir a redes de contatos internacionais: estudar fora permitiu que eu conhecesse pessoas de diferentes partes do mundo, o que fez com que eu expandisse a minha rede de contatos e criar oportunidades de colaboração e amizade internacional, oportunidades profissionais.

Sempre achei que ter uma formação internacional no currículo pode ser um diferencial significativo no mercado de trabalho, demonstrando habilidades de adaptação e experiência internacional que são valorizadas por muitos empregadores.

5- Como foi a sua experiência académica no estrangeiro?

R: A minha experiência académica foi desafiador e enriquecedor ao mesmo tempo desafiador porque nunca é fácil deixar o conforto das nossas famílias e a saudade as vezes pode afeta o nosso bem estar, lidar com vistos, permissões de estudo e outras questões relacionados com o cartão de residência também foi desafiador adaptar-se ao novo sistema de ensino também foi um bocado desafiador, porque foi algo totalmente diferente do que eu já estava acostumada, houve também problemas de adaptação no inicio de fazer novas amizades, encontrar habitação, acostumar com um clima totalmente diferenciado, mas ao mesmo tempo muito enriquecedor por muitos dos motivos que mencionei anteriormente: Conhecer novas culturas e pessoas de outras partes do mundo, a experiência Erasmus, conhecer outros países, aprender novas culturas, sair da zona de conforto, networking , ter um crescimento profissional e pessoal, novas oportunidades profissionais.

6- Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?

R: Regressei a Cabo Verde a 7 meses.

7- Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha?

R: Atualmente sou estagiária no Centro de Energias Renováveis e Eficiência Energética.

8- Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento?

R: Até ao momento trabalhei em três empresas nas quais exerci funções semelhantes em ambas, como por exemplo trabalhei e trabalho mais na parte administrativa.

9- Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?

R: Não.

10- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho?

R: Acho que a maior dificuldade que nós jovens enfrentamos hoje em dia é a falta de oportunidades.

11- Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde?

R: Não.

12- Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração?

R: No meu caso, não me foi fornecido nenhum apoio diretamente nem pelo governo ou pela empresa.

13- O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde?

R: O que me surpreendeu é que o governo quer tanto que os jovens estudem para ter uma vida mais estável para ser um futuro do país, mas não tem plano de reintegração profissional e o que me desapontou é a falta de oportunidades para os jovens recém-graduados.

14- Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração?

R: Não desistir com muita persistência, candidatei-me a várias vagas de emprego/ofertas de trabalho até conseguir.

15- Considera que a formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?

R: De certa forma sim, a formação no estrangeiro ofereceu acesso a currículos e métodos de ensino avançados, proporcionando uma base de conhecimento mais robusta e habilidades especializadas que podem não estar amplamente disponíveis localmente. Isso contribuiu para uma compreensão mais profunda de áreas específicas e uma melhor capacidade de aplicação dessas habilidades no mercado de trabalho de Cabo Verde. Estudar no estrangeiro permitiu também construir uma rede de contatos internacionais, o que foi extremamente valioso para futuras colaborações, parcerias de negócios ou oportunidades de emprego.

16- Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional.

R: Regressar a Cabo Verde após uma experiência profissional no exterior pode ser uma oportunidade enriquecedora, mas também apresenta desafios específicos.

Ao retornar a Cabo Verde, percebi que essa experiência internacional foi uma grande vantagem, mas também compreendi que seria necessário adaptar minhas habilidades e estratégias ao contexto local. O primeiro passo foi avaliar cuidadosamente as competências e experiências que adquiri fora e como elas poderiam ser aplicadas aqui. Isso incluiu a identificação das habilidades mais relevantes para o mercado cabo-verdiano e como essas poderiam contribuir para o desenvolvimento das empresas e organizações locais.

Uma das minhas prioridades foi estabelecer e expandir minha rede de contatos em Cabo Verde. Participei de eventos de networking, me envolvi com associações profissionais e busquei conectar-me com antigos colegas e novos profissionais. Acredito que o fortalecimento da rede de contatos é fundamental para entender as necessidades locais e identificar oportunidades de colaboração.

17- Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação?

R: Na minha perspectiva penso que não.

18- Que atividades desenvolve todos os dias?

R: no meu dia a dia faço trabalhos administrativas

19- Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?

R: Ter alguma experiência pode ser útil, mas não é sempre um requisito absoluto para trabalhos administrativos. Muitas funções administrativas exigem habilidades básicas que podem ser desenvolvidas em cursos, estágios ou até mesmo em experiências de voluntariado. Habilidades como organização, comunicação, e proficiência em software de escritório são muito importantes com ou sem experiência prévia.

20- Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar?

R: Não criei muitas expectativas, sinceramente sempre vim com a consciência de que não seria fácil.

21- Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas?

R: Assim muito sinceramente não criei muitas expectativas porque como já tinha respondido na pergunta anterior, quando cheguei á Cabo Verde sempre vim consciente da situação, A economia cabo-verdiana é relativamente pequena e dependente do turismo, comércio e serviços. Setores como turismo, hotelaria e serviços públicos são grandes empregadores. Existe uma alta taxa de desemprego, especialmente entre jovens e recém-graduados, e algumas regiões podem ter menos oportunidades comparadas a outras. Muitas das vezes os jovens sentem-se frustrados com a expectativa de uma remuneração justa o que pode ser um desafio, especialmente em um mercado onde a competição é alta e as ofertas podem e são um bocado limitadas.

22- Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil?

R: Não.

23- O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?

R: Antes de regressar, é aconselhável fazer uma pesquisa detalhada sobre o mercado de trabalho em Cabo Verde. Identificando os setores em crescimento e as áreas com demanda por profissionais qualificados, fazer contacto e criar redes de conexão com pessoas que já estão aqui empregadas também é aconselhado.

## **Anexo G Transcrição do discurso do E5**

1- Qual a sua idade?

R: Tenho 26 anos.

2- Em que país e instituição de ensino superior concluiu a sua formação?

R: Estudei no Senegal na Universidade Católica da África do Oeste.

3- Qual o curso que frequentou e qual a sua área de especialização?

R: Sou formada em Contabilidade Financeira e mestre em Auditoria e Controle de Gestão.

4- Quais foram os principais motivos que o levaram a estudar no estrangeiro?

R: Fui estudar no estrangeiro para ter, primeiramente para ganhar mais uma língua no meu currículo, para estudar num país que tenha a língua diferente do meu, e também para ter mais conhecimento geral a nível de base, porque estudar no Senegal é um país que tem muita oferta e também o ensino é muito exigente.

5- Como foi a sua experiência académica no estrangeiro?

R: No início foi difícil, visto que é um país francófono. Tive um ano de ensino de francês e logo depois comecei a fazer contabilidade, que é uma área também que não tinha conhecimento de economia porque não tive no décimo segundo ano nesse ano estudei CT que é ciências e tecnologias que as disciplinas de peso são física química biologia. Então, o primeiro ano foi muito difícil. Depois, com a dedicação, consegui terminar o curso. Estudei durante 7 anos (6 anos de línguas 3 de licenciaturas 2 de mestrado).

6- Há quanto tempo regressou a Cabo Verde?

R: Há um ano e oito meses. Dezembro de 2022

7- Qual a sua posição atual e em que empresa trabalha?

R: Trabalho no banco Ecobank como assistente financeira.

8- Poderia descrever brevemente o seu percurso académico e profissional até ao momento?

R: O percurso profissional está sendo muito aprendido e experiência comecei como atendente, depois de três meses tive um concurso interno, participei e atualmente sou assistente financeira.

9- Antes de regressar a Cabo Verde, teve alguma experiência profissional fora do país? Se sim, onde e em que função?

R: Sim, tive uma experiência como contabilista e assistente comercial numa empresa no Senegal. A empresa é Gesso Profil, fui assistente comercial e contabilista durante seis meses.

10- Quais foram as maiores dificuldades que enfrentou quando regressou a Cabo Verde e tentou integrar-se no mercado de trabalho?

R: A maior dificuldade foi a entrega de currículo e procura de emprego, porque na área de contabilidade e na área financeira, tem muita demanda e nos requisitos para a candidatura sempre exigiam sempre anos de experiência mínimo dois anos e no final acabei por procurar estágio, e também como estudei no senegal acabei por aprender normas contabilísticas da francofonia então foi um pouco complicado tive que estudar de novo as normas contabilísticas de cabo verde.

11- Considerou que a sua formação no estrangeiro foi apreciada pelas empresas de Cabo Verde?

R: Sim, tenho o domínio da língua francesa no meu currículo e o Ecobank valorizou-me em relação e por ter estudado fora no Senegal numa universidade de renome. As empresas de Cabo Verde apreciam muito estudantes que estudaram fora, principalmente os que estudaram em países que têm um outro domínio de língua sempre tem uma mais valia para a empresa.

12- Quais são os recursos ou o apoio fornecido pela empresa ou pelo governo para facilitar a integração?

R: Em relação a empresa Ecobank o estágio é remunerado recebe 20 mil escudos e graças a deus tenho um bom chefe que quando tenho alguma dúvida ele ajuda me ou quando temos alguma dificuldade na empresa envia nos para formação quanto a governo não tive, mas quando fazes estágio através do IEFP o governo paga 50% a empresa 50%.

13- O que o surpreendeu ou desapontou mais no mercado de trabalho em Cabo Verde?

R: O que mais desapontou é que tem pouca demanda, a remuneração, esses dois fatores vem me surpreendendo porque em Cabo Verde quando és recém formado as empresas sempre fazem de tudo para pagarem o mínimo que a empresa oferece aos estagiários que não tem experiência eles pagam 30 mil escudos independentemente do grau académico se és licenciado ou mestre ou não. Eles sabem que os recém-formados acabam por aceitar porque querem ganhar experiência e também hoje em dia não são todas as empresas que aceitam estagiários sabendo que hoje em dia estão a pedir experiência.

14- Que estratégias utilizou para ultrapassar as dificuldades iniciais da integração?

R: Utilizei as minhas vantagens que tenho no currículo para ultrapassar as dificuldades que eram o domínio da língua francesa, o fato de ter estudado fora para fazer contabilidade e mestrado em

auditoria usei isso para posicionar - me no mercado de trabalho e também procurei empresas que eu sei que vão precisar de contabilista, financeiro ou um auditor com o domínio dessas três áreas conseguir abranger o meu leque de procura de emprego ao meu favor e também procurei empresas que têm laços com países francófonos.

15- Considera que a formação no estrangeiro tem um impacto positivo na sua carreira em Cabo Verde? De que maneira?

R: Sim, tem a parte positiva de estudar fora porque tive que me esforçar mais por causa da língua para conseguir aprender a contabilidade. Pelo fato de que desde a licenciatura me dedico isso ajudou-me a esforçar cada vez mais para progredir na minha carreira e também os desafios que encontro, a cada dia que passa estou à procura de mais conhecimento sobre a contabilidade PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa) porque é diferente do sistema francófono. Estudar fora é muito desafiador, mas no final o esforço que fiz durante o meu percurso académico está a dar resultados.

16- Poderia falar brevemente sobre o processo de desenvolvimento profissional depois de regressar a Cabo Verde? Por exemplo, no que diz respeito à formação profissional.

R: Atualmente sinto-me mais capacitada do que quando regresssei a Cabo Verde, sinto-me mais encorajada quando cheguei no início apesar de já ter feito 3 estágios em empresas diferentes, mas mesmo não tinha muita confiança na minha pessoa e também no meu currículo. Tinha medo porque as empresas tinham recrutamento para estágios direto e quando precisavam de um efetivo exigiam anos de experiência na área, mas não como estagiário.

17- Os trabalhadores são levados a identificar as suas necessidades de formação, e sobre as áreas em que necessitam de mais formação?

R: O Ecobank em outros países é o número um porquê eles sempre procuram tirar o melhor da empresa para oferecer aos funcionários, sempre tem formação, não só em Cabo Verde como na diáspora. Como o Ecobank tem em 35 países, se o diretor observar que temos dificuldade na forma de trabalhar que não está muito bem desenvolvida em Cabo Verde, o departamento de RH envia-nos de 1 a 3 meses para fazer formação.

Exemplo tenho um colega técnico financeiro que teve um pouco de dificuldade esteve, semana passada, no Togo, por quatro dias de formação então, a empresa dá essa facilidade de aprendizado, coisas novas para o Ecobank.

Os trabalhadores que não têm domínio de língua, têm formação uma vez por ano de língua, escreverem francês, inglês, ou espanhol uma vez por ano têm três meses de formação de língua.

18- Que atividades desenvolve todos os dias?

R: Diariamente faço o segmento de cliente diário. Por exemplo, na segunda-feira vai ser dia de fazer seguimento de cliente no dia anterior, que nesse caso é o Domingo. Tenho que analisar quanto tempo falta para o cliente terminar de pagar o seu crédito.

Então, se tem cliente que tem dois, três meses que não estão a regularizar os créditos, falo com o gestor de conta para entregar em contacto com o cliente para ver o que fazer se tem também cliente que tem depósito a prazo, tenho que estar sempre em coordenação com o gestor de conta faço minha análise, depois dou para o gestor de conta para entrar em contacto com os clientes. Por exemplo, tem cliente que na quinta-feira fez uma transferência de 30 mil contos.

Então, isso é preocupante para nós financeiros e para o banco, porque nós não queremos de jeito nenhum que o dinheiro saia do banco porque com o depósito que vamos fazer o empréstimo, com o depósito vamos fazer o investimento. Então, sempre que tem um valor acima de 5 mil escudos que são um valor exorbitante de transferência de um banco, de pagamento eu peço ao gestor de conta que justifique.

Se a transferência foi comprovada então, é compreensível, mas se é para pagar um fornecedor, por exemplo, a Telecom fez uma transferência para a Tecnicil, e a Ecobank para a Caixa Económica. Vamos dizer, não, não é preciso, porque a Tecnicil tem uma conta aqui então, não é preciso fazer de um banco para o outro. Pode fazer transferência de um banco interno, de a vossa conta para pagar as faturas da conta de Tecnicil.

Então é isso que eu faço e também faço o seguimento de PBT, que é Proof Before Tax. Vejo a saúde do banco todos os dias, antes das 9 horas, para ver a saúde da instituição. Faço isso para ver a saúde da empresa para ver se ganhamos e perdemos, o que mais está a dar resultado qual comissão de qual departamento está a dar mais resultado que departamento tem mais gastos que tem que reduzir o gasto porque temos um budget e ver que o departamento ultrapassou o budget então vai ser finalizado no próximo mês.

Esse é o meu dia a dia, todos os dias antes das 9 horas tenho que fazer isso para ver a saúde do banco e ver o que está certo e o que está errado.

19- Qual deve ser a sua formação básica? E que tipo de experiência você precisa ter para cumprir seu papel?

R: Para cumprir esse papel essa pessoa tinha que ter, por exemplo, um domínio básico de contabilidade e Excel ou uma formação profissional.

20- Quais eram as suas expectativas sobre o mercado de trabalho de Cabo Verde antes de regressar?

R: Pensei que logo chegasse no aeroporto já tinha empresas a chamar-me para trabalhar com eles e que ia encontrar trabalho rápido que não ficaria muito tempo à espera para obter alguma resposta das candidaturas. Cheguei em Cabo Verde em dezembro de 2022, mas só comecei a enviar curriculum em janeiro. Entreguei o currículo no Ecobank no dia 10 de janeiro e só obtive algum feedback no mês de março e no mês seguinte comecei a trabalhar, fiquei muito tempo à espera e só recebi email das empresas que o meu currículo foi recebido. Em 4 meses estive a enviar currículo e nesses 4 meses fiz 2 entrevistas e uma delas foi Ecobank é muito frustrante essas fases de espera.

21-Como se comparou a realidade do mercado de trabalho em Cabo Verde com as suas expectativas?

R: Minha expectativa era que ia ter mais engajamento das empresas com o envio do currículo para a proposta para estágio. Tinha expectativa muita alta de que não ia ficar muito tempo sem trabalhar então, na minha cabeça, vou entregar o currículo hoje, máximo uma semana, duas semanas, vou me chamar para entrevista ia ser um ciclo. Fiz várias candidaturas e poucas entrevistas é muito tempo sem nenhuma resposta, é muito diferente da expectativa que eu tinha baseado na minha realidade.

22-Houve alguma preparação específica que fez antes de devolver o que considerou útil?

R: No início, quando comecei a trabalhar, meti na cabeça que não ia frustrar com o trabalho, então que com o salário só ia fazer o meu máximo para ser reconhecido. Porque não comparar com os outros colegas cada pessoa com o seu conhecimento e objetivos profissionais e pessoais.

Tem um estagiário que entrou essa semana com um salário muito mais do que o meu. Então, acontece. Não vou me comparar com ninguém. Não com salário, nem com vida. Já vi colegas a fazer prestação para comprar carro, para fazer construção de casa, porque tem benefício de 2% só para empréstimo de quem trabalha bom então eu disse, não, não vou me comparar, não vou pôr em perigo em comprar casa ou carro atualmente, isso não ganha o meu foco, nem a minha prioridade, faço sempre o meu trabalho a tempo e perfeito máximo possível, entrego no deadline e estou a ter resultados meu foco é ter experiência.

Atualmente, o meu chefe está de férias, e também mais um colega no departamento financeiro, somos 3 que trabalham nessa área, é o meu primeiro ano que estou a ficar sozinho. Então, antes de eles irem para as férias, disseram que agora tem confiança em mim, porque eu tenho a autonomia de trabalhar sozinha e de dar conta do recado. Isso, eu vi que o meu trabalho está sendo reconhecido aqui, tem a minha confiança eles têm a consciência de parte deles então digo, então isso talvez agora é mais valia do que um salário,

23-O que aconselharia a outros estudantes de Cabo Verde que pretendem regressar a casa depois de concluírem os seus estudos no estrangeiro?

R: Quando regressarem, não pensem na parte salarial, qualquer oportunidade de fazer uma formação ou um estágio fazem mesmo que não seja remunerado ou quando vais para cabo verde de férias fazem pelo menos 1 mês ou 2 meses de estágio, ou então também antes ou depois de terminar universidade, procurarem conhecer as empresas ou mercado de trabalho em Cabo Verde.

Então o que eu aconselho os estudantes que estão a estudar fora, de ter ligação com uma empresa em Cabo Verde, empresa ou uma instituição, para fazer perguntas por dentro desse meio, não só para fazer estágio

Em umas das minhas férias em 2021 fiz estágio durante 1 mês e pagaram 5 mil escudos, era uma empresa de contabilidade, o senhor é francófono senegalês. Apenas queria conhecer a contabilidade de Cabo Verde, lançamento mesmo de fatura, lançamento que eu queria saber.

Cheguei na empresa para entregar o currículo, e ele disse-me sim que podia estagiar e comecei logo. Por acaso não chegamos a conversar se ia ser remunerado ou não, simplesmente no final ele deu-me um cheque de 5 mil escudos e ele disse que isso é para os custos porque ele sabe que era uma formação.

Não conhecia nada de primavera, que é o que usam para fazer lançamento de fatura, e foi nessas empresa que aprendi a fazer lançamento, retenção na fonte, a partir de IVA, então é isso, procurar uma empresa que tem um bom domínio do teu curso e mesmo a distancia tentar conhecer o mercado procurar empresas ou então instituições em Cabo Verde para saber como funciona na prática

## Anexo H- Grelha de análise de conteúdo:

Tabela 1: Anexo E - Grelha de análise de conteúdo: Reconhecimento de qualificações internacionais

Categoria	Subcategori a	Entrevistad os	Unidades de registo
Idade	Idade	E1	"Tenho 26 anos."
		E2	"Tenho 37 anos"
		E3	"Tenho 38 anos."
		E4	"Tenho 28 anos."
		E5	"Tenho 26 anos."
Habitação académica	Grau académico	E1	"Licenciatura"
		E2	"Licenciatura"
		E3	"Pós-graduado"
		E4	"Mestrado"
		E5	"Mestrado "

	<b>Curso</b>	<b>E1</b>	“Fiz Medicina Clínica Geral.”
		<b>E2</b>	“Licenciatura em inglês.”
		<b>E3</b>	“Fiz turismo e no mestrado foi turismo mais ligado ao marketing, no momento estou a fazer o doutoramento em turismo.”
		<b>E4</b>	“Sou licenciada em Gestão de Negócios Internacionais e mestre em Gestão de Empresas.”
		<b>E5</b>	“Sou formada em Contabilidade Financeira e mestre em Auditoria e Controle de Gestão.”
	<b>Posição atual</b>	<b>E1</b>	“sou médica clínica no Banco de Urgência e Pediatria do Hospital Agostinho Neto.
		<b>E2</b>	“Sou professor do Ensino Secundário.”
		<b>E3</b>	“Sou professor de inglês.”
		<b>E4</b>	“sou estagiária no Centro de Energias Renováveis e Eficiência Energética.”
		<b>E5</b>	“Trabalho no banco Ecobank como assistente financeira.”
<b>Percorso profissional</b>	<b>Percorso académico e profissional</b>	<b>E1</b>	“O percurso académico, na China, os cinco anos de licenciatura.”
		<b>E2</b>	“Eu já sabia que eu estava lá por um tempo de, 5 anos.”
		<b>E3</b>	“Terminei a licenciatura, a primeira vez regresssei em 2007, depois voltei outra vez em 2015 para fazer o mestrado e terminei em 2017 e regresssei a Cabo Verde. Em 2022 fui fazer o doutoramento, mas ainda não terminei.”
		<b>E4</b>	“Ao todo foram 6 anos.”
		<b>E5</b>	“Estudei durante 7 anos (1 ano de língua, 3 de licenciaturas e 2 de mestrado).”
	<b>Motivos de estudar no</b>	<b>E1</b>	“Consegui uma bolsa de estudos, e também a vontade de conhecer outros países e cidades.”
		<b>E2</b>	“Primeiro porque foi bolsa de estudo, experimentar algo novo, conhecer novos horizontes, ganhar experiências novas na vida, conhecer um mundo totalmente diferente do meu”

		<b>E3</b>	“Tive a oportunidade de ganhar uma bolsa de estudos fora do país e ter novas experiências.”
		<b>E4</b>	permitiu que cultural: ter a chance de conhecer novas culturas, aprender sobre outras tradições, hábitos e modos de vida diferentes dos meus, aprimoramento linguístico, desenvolvimento pessoal, qualidade acadêmica: o curso que eu queria frequentar só existia no estrangeiro, expandir a redes de contatos internacionais: estudar fora permitiu que eu conhecesse pessoas de diferentes partes do mundo, o que fez com que eu expandisse a minha rede de contatos e criar oportunidades de colaboração e amizade internacional, oportunidades profissionais”
		<b>E5</b>	“primeiramente para ganhar mais uma língua no meu currículo, para estudar num país que tenha a língua diferente do meu, e também para ter mais conhecimento geral a nível de base, porque estudar no Senegal é um país que tem muita oferta e também o ensino é muito exigente.”
	<b>Regressou a Cabo Verde</b>	<b>E1</b>	“Regressei para Cabo Verde a 11 meses, precisamente. O próximo mês, 15 de agosto, completa um ano que voltei.”
		<b>E2</b>	“Vai completar 13 anos.”
		<b>E3</b>	“Regressei logo que terminei a licenciatura, a primeira vez regressei em 2007, depois voltei outra vez em 2015 para fazer o mestrado e terminei em 2017 e regressei a Cabo Verde. Em 2022 fui fazer o doutoramento, mas ainda não terminei nesse momento estou a fazer tese a distância.”
		<b>E4</b>	“Regressei a Cabo Verde a 7 meses.”
		<b>E5</b>	“Há um ano e oito meses. Dezembro de 2022.”
	<b>Experiência académica no estrangeiro</b>	<b>E1</b>	“No geral, foi muito boa. Apesar de que temos que passar por muita coisa, tem a faculdade de adaptação num país completamente estranho, uma língua completamente estranha, então o processo de familiarização, aprendizagem da língua, adaptação, mas foi uma experiência muito boa. Uma experiência que se tivesse ficado aqui, nunca teria tido essa experiência.”
<b>E2</b>		“A experiência académica de um jovem cabo-verdiano que estuda na Argélia pode ser única, repleta de desafios e oportunidades. A adaptação a uma nova cultura, a uma língua diferente (árabe ou francês) e a costumes sociais contrastantes exige resistência. A educação num país com uma rica história política e cultural oferece uma perspetiva internacional única.”	
<b>E3</b>		“Pelo fato de eu ter entrado aqui em Portugal com 17 anos foi uma experiência muito boa, praticamente comecei a minha juventude aqui, primeira namorada aqui são sensações que nunca vou esquecer então foi uma experiência muito boa.”	

		<b>E4</b>	“A minha experiência académica foi desafiador e enriquecedor ao mesmo tempo desafiador porque nunca é fácil deixar o conforto das nossas famílias e a saudade as vezes pode afeta o nosso bem estar, lidar com vistos, permissões de estudo e outras questões relacionados com o cartão de residência também foi desafiador adaptar-se ao novo sistema de ensino também foi um bocado desafiador, porque foi algo totalmente diferente do que eu já estava acostumada, houve também problemas de adaptação no inicio de fazer novas amizades, encontrar habitação, acostumar com um clima totalmente diferenciado.”	
		<b>E5</b>	“No início foi difícil, visto que é um país francófono. Tive um ano de ensino de francês e logo depois comecei a fazer contabilidade, que é uma área também que não tinha conhecimento de economia porque não tive no décimo segundo ano nesse ano estudei CT que é ciências e tecnologias que as disciplinas de peso são física química biologia. Então, o primeiro ano foi muito difícil. Depois, com a dedicação, consegui terminar o curso. Estudei durante 7 anos (6 anos de línguas 3 de licenciaturas 2 de mestrado).”	
	<b>Experiência Internacional</b>	<b>E1</b>	“Por acaso, não. Na China Única, fizemos um estágio, mas era um estágio curricular, então não foi mesmo uma experiência profissional.”	
		<b>E2</b>	“Não tive”	
		<b>E3</b>	“Por acaso, não. Na China Única, fizemos um estágio, mas era um estágio curricular, então não foi mesmo uma experiência profissional.”	
		<b>E4</b>	“Não”	
		<b>E5</b>	“Sim, tive uma experiência como contabilista e assistente comercial numa empresa no Senegal. A empresa é Gesso Profil, fui assistente comercial e contabilista durante seis meses.”	
	<b>Integração no mercado de trabalho</b>	<b>Dificuldades</b>	<b>E1</b>	“Quando és novo numa área, sempre tens meio que provar a tua capacidade. Eu acho que isso é em todas as áreas. Quando vens, é meio que tens que mostrar que realmente sabes o que estás a fazer. Então, essa parte mesmo de mostrar a tua capacidade e competência, no começo foi ainda um pouco assim não, um pouco difícil porque além da dificuldade dos termos técnicos, a parte prática mesmo, na China, pelo menos na minha escola, eu digo que eles são mais teóricos.”
			<b>E2</b>	“Acho que é o que todos nós temos quando voltamos para a nossa terra, tem que esperar aquele tempo e tem que tirar equivalência, tem que explorar, tem que candidatar em vários trabalhos até que apareça um. Então, passei praticamente um ano parado, só depois que consegui.”
			<b>E3</b>	“O mercado de trabalho a questão salarial pesa muito. Estás num país onde a maioria dos produtos é importado, o custo de vida é muito elevado. Quando eu fui para a agência de viagens que me ofereceram um contrato de 35 mil escudos por mês, a partir do segundo mês, porque o primeiro mês era estágio. Eu fiquei

		dececionado e acabei por sair do estágio, porque não me interessava. Preferia trabalhar como freelancer, transferes na ilha do sal do que esperar até começar a trabalhar na área de formação.”
	<b>E4</b>	“Acho que a maior dificuldade que nós jovens enfrentamos hoje em dia é a falta de oportunidades.”
	<b>E5</b>	“A maior dificuldade foi a entrega de currículo e procura de emprego, porque na área de contabilidade e na área financeira, tem muita demanda e nos requisitos para a candidatura sempre exigiam sempre anos de experiência mínimo dois anos e no final acabei por procurar estágio, e também como estudei no senegal acabei por aprender normas contabilísticos da francofonia então foi um pouco complicado tive que estudar de novo as normas contabilísticos de cabo verde .”
<b>Formação no estrangeiro foi apreciada</b>	<b>E1</b>	“De uma forma geral sim e ao mesmo tempo não. De uma forma geral o hospital sempre precisa de médicos. Então o curso de medicina aqui na Universidade de Cabo Verde só foi iniciado em 2015 por aí foi recentemente. Então, ainda não tem capacidade de formar tanto os médicos quanto a nossa necessidade. Então, claro que os cursos no exterior ainda sim serão a maior fonte de renda, a maior fonte daqueles profissionais, não só da área de saúde, mas de todas as áreas aqui para Cabo Verde. Então, de uma certa forma, é sim apreciada, porque se não tivéssemos estudado no exterior não teriam tantos médicos quanto tem. Mas é claro que cada país tem às vezes a sua maneira, mesmo que a medicina seja global, as condutas, as doenças são as mesmas em todos os sítios, só que cada pessoa tem a sua particularidade. Mas mesmo assim, eu acho que alguns países, algumas instituições são sempre mais valorizadas do que outras.”
	<b>E2</b>	“Acredito que sim, apesar que nunca disseram nada em relação a isso diretamente, mas acredito que sim.”
	<b>E3</b>	“De um certo modo sim, porque quando o Ministério procurou as pessoas para dar aulas, naquele momento foi possível eles apreciaram o meu curso de turismo, para dar aulas de inglês. Aproveitei a oportunidade, uma coisa que hoje não é possível, porque atualmente exigem a licenciatura na área de educação, de modo geral. Mas de modo geral o estado valorizou a minha formação.”
	<b>E4</b>	“Não”
	<b>E5</b>	“Sim, tenho o domínio da língua francesa no meu currículo e o Ecobank valorizou-me em relação e por ter estudado fora no Senegal numa universidade de renome. As empresas de Cabo Verde apreciam muito estudantes que estudaram fora, principalmente os que estudaram em países que têm um outro domínio de língua sempre tem uma mais-valia para a empresa.”
	<b>Recursos ou o apoio</b>	<b>E1</b>
<b>E2</b>		“Nenhum, não tive apoio nenhum.”

	<b>E3</b>	“Não há iniciativas diretamente que eu possa associar. A não ser que de vez em quando, quando saía, das duas vezes que saí para fazer o mestrado e doutoramento, foi por minha própria iniciativa. Mas ao nível do estado, cada um deve ter a sua iniciativa própria. Não há criação de condições para se estudar.”
	<b>E4</b>	“No meu caso, não me foi fornecido nenhum apoio diretamente nem pelo governo ou pela empresa.”
	<b>E5</b>	“Em relação a empresa Ecobank o estágio é remunerado recebe 20 mil escudos e graças a deus tenho um bom chefe que quando tenho alguma dúvida ele ajuda me ou quando temos alguma dificuldade na empresa envia nos para formação quanto a governo não tive, mas quando fazes estágio através do IEFP o governo paga 50% a empresa 50%.”
<b>Surpreendeu ou desapontou</b>	<b>E1</b>	“O que mais me surpreendeu foi a dificuldade para integrar-me. Eu acho que antes a integração não era tão dificultada quanto agora, mas eu acho que agora é mais porque tem mais concorrência.”
	<b>E2</b>	“Já sabia que tinha essa possibilidade de ficar um tempo parado, que seja um ou dois, porque acontece sempre, não só comigo, praticamente com uma boa parte dos estudantes, então eu já sabia dessa possibilidade, então isso não foi algo que me dececionou, porque é algo que de antemão eu já sabia que provavelmente poderia passar por isso.”
	<b>E3</b>	“Eu aprecio muito a questão laboral em Cabo Verde porque estamos muito bem na área de serviços em Cabo Verde, mas o nível de salário temos que melhorar. Não podem estar a tratar os licenciados da forma como os fazem. Pagar um licenciado 35 mil escudos, isto não é valorização ou criam uma lei e estabeleçam um valor a ser pago pros recém-licenciados. Acho que assim temos de melhorar nessa parte, a questão da valorização salarial.”
	<b>E4</b>	“O que me surpreendeu é que o governo quer tanto que os jovens estudem para ter uma vida mais estável para ser um futuro do país, mas não tem plano de reintegração profissional e o que me desapontou é a falta de oportunidades para os jovens recém-graduados.”
	<b>E5</b>	“O que mais desapontou é que tem pouca demanda, a remuneração, esses dois fatores vem me surpreendendo porque em Cabo Verde quando és recém-formado as empresas sempre fazem de tudo para pagarem o mínimo que a empresa oferece aos estagiários que não tem experiência eles pagam 30 mil escudos independentemente do grau académico se és licenciado ou mestre ou não. Eles sabem que os recém-formados acabam por aceitar porque querem ganhar experiência e também atualmente não são todas as empresas que aceitam estagiários sabendo que atualmente estão a pedir experiência.”
<b>Estratégias</b>	<b>E1</b>	“No estágio só fiz uma carta para o hospital pedir o estágio, foi escolhida acho que umas duas semanas ou uma semana depois de entregar a carta, não demorou tanto assim. Mas não tive uma estratégia assim concreta.”

<b>Formação no estrangeiro tem um impacto positivo</b>	<b>E2</b>	“Eu morava com os meus pais, então não tive problema nenhum. Não usei nenhuma estratégia, sempre consegui fazer alguma prestação de serviço, economizava, porque eu sabia que não era algo definitivo, mas do resto não usei estratégia nenhuma. Continuei sempre a me candidatar em vários empregos, tipo Telecom, Electra, escolas, ensino de criança também, algumas escolas particulares”
	<b>E3</b>	“Preferi fazer várias outras coisas, não só dar aulas. Preferi trabalhar como freelancer, fazer prestação de serviço na área de turismo. A ilha do Sal é uma ilha muito pequena, pode-se deslocar facilmente. Eu ia para Santa Maria prestar os meus serviços, voltava, descansava, no outro dia eu estaria a dar aulas tranquilamente. Tive que trabalhar em várias áreas, não só numa, para poder ter melhores condições”
	<b>E4</b>	“Não desistir com muita persistência, candidatei-me a várias vagas de emprego/ofertas de trabalho até conseguir.”
	<b>E5</b>	“Utilizei as minhas vantagens que tenho no currículo para ultrapassar as dificuldades que eram o domínio da língua francesa, o fato de ter estudado fora para fazer contabilidade e mestrado em auditoria usei isso para posicionar - me no mercado de trabalho e também procurei empresas que eu sei que vão precisar de contabilista, financeiro ou um auditor com o domínio dessas três áreas conseguir abranger o meu leque de procura de emprego ao meu favor e também procurei empresas que têm laços com países francófonos.”
	<b>E1</b>	“Sim. Não sei, se não tivesse passado por todas as dificuldades que tive de passar no estrangeiro talvez quando estivesse aqui não teria a capacidade de lidar com os obstáculos que encontrei aqui. Então isso meio que fez uma preparação psicológica de saber lidar com obstáculos, mesmo que não seja exatamente um obstáculo, mas qualquer tipo de dificuldade que venha a aparecer.”
	<b>E2</b>	“Tem sim não só o ensino em si, mas pelo fato de ter estudado num país completamente diferente do meu. Estudar na Argélia, aprendi que nós não somos iguais e o que eu penso que é certo, nem sempre é certo para ti e vice-versa porque eu cheguei com uma mentalidade de que isso, aquilo, não sei o quê, se é o bom, o ideal, é o melhor, é o correto, mas para eles não. Então isso ajudou-me a ser um pouco mais tolerante, mais resiliente, mais paciente, compreensivo, ter mais empatia, etc. entender que nós não somos iguais.”
	<b>E3</b>	“Tive, porque imagina, eu quando estive em Portugal lidava com pessoas de várias culturas. Mesmo com alunos que vinham da Grécia e de outros países da Europa de leste, que faziam Erasmus, esses programas todos. Quando estava a trabalhar no sal, também com turistas, trabalhava com pessoas de várias culturas. Aquela experiência que eu tive em Portugal me ajudou muito para abrir a mente e trabalhar com pessoas de várias procedências culturais.”
	<b>E4</b>	“De certa forma sim, a formação no estrangeiro ofereceu acesso a currículos e métodos de ensino avançados, proporcionando uma base de conhecimento mais robusta e habilidades especializadas que podem não estar amplamente disponíveis localmente. Isso contribuiu para uma compreensão mais profunda de áreas

		específicas e uma melhor capacidade de aplicação dessas habilidades no mercado de trabalho de Cabo Verde. Estudar no estrangeiro permitiu também construir uma rede de contatos internacionais, o que foi extremamente valioso para futuras colaborações, parcerias de negócios ou oportunidades de emprego.”
	<b>E5</b>	“Sim, tem a parte positiva de estudar fora porque tive de me esforçar mais por causa da língua para conseguir aprender a contabilidade. Pelo fato de que desde a licenciatura me dedico isso ajudou-me a esforçar cada vez mais para progredir na minha carreira e também os desafios que encontro, a cada dia que passa estou à procura de mais conhecimento sobre a contabilidade PALOP (Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa) porque é diferente do sistema francófono. Estudar fora é muito desafiador, mas no final o esforço que fiz durante o meu percurso académico está a dar resultados”
<b>Processo de desenvolvimento profissional</b>	<b>E1</b>	“Eu digo que quando cheguei tinha sim já o conhecimento teórico que era necessário para começar. Só que como eu disse tem toda aquela adaptação à nossa realidade, às nossas condições ao nosso sistema, mas se for comparar a minha capacidade profissional de quando eu cheguei quando eu comecei o estágio e hoje em dia digo que teve um desenvolvimento mesmo.”
	<b>E2</b>	“Não, não tivemos nenhuma formação profissional e tudo depende de nós, nós tivemos que aperfeiçoar e fazer alguns workshops, algumas reuniões, etc. Também trocar ideias com colegas, ler algum livro, pedagogia, coisa do tipo, mas não tive nada assim para dizer que, como vou dizer, algo assim específico mesmo para dizer que me ajudou etc. Não. Dia a dia fui aprendendo, adaptando, etc.”
	<b>E3</b>	“No meu caso eu sempre trabalhei como professor, nunca deixei de dar aulas. Eu comecei a trabalhar logo depois de quatro anos, eu entrei no quadro do Ministério da Educação, preferi ficar como professor porque a função pública tem alguma valorização salarial. Mas ganhei outras competências na área de turismo, a trabalhar com pessoas e desenvolver novas competências.”
	<b>E4</b>	“Regressar a Cabo Verde após uma experiência profissional no exterior pode ser uma oportunidade enriquecedora, mas também apresenta desafios específicos. Ao retornar a Cabo Verde, percebi que essa experiência internacional foi uma grande vantagem, mas também compreendi que seria necessário adaptar minhas habilidades e estratégias ao contexto local. O primeiro passo foi avaliar cuidadosamente as competências e experiências que adquiri fora e como elas poderiam ser aplicadas aqui. Isso incluiu a identificação das habilidades mais relevantes para o mercado cabo-verdiano e como essas poderiam contribuir para o desenvolvimento das empresas e organizações locais.”
	<b>E5</b>	“Atualmente sinto-me mais capacitada do que quando regressei a Cabo Verde, sinto-me mais encorajada quando cheguei no início apesar de já ter feito 3 estágios em empresas diferentes, mas mesmo não tinha muita confiança na minha pessoa e também no meu currículo. Tinha medo porque as empresas tinham recrutamento para estágios direto e quando precisavam de um efetivo exigiam anos de experiência na área, mas não como estagiário.”
<b>Des</b>	<b>E1</b>	“Eu digo que quando cheguei tinha sim já o conhecimento teórico que era necessário para começar.”

Identificar as suas necessidades de formação	E2	“Não tive nenhuma formação profissional e tudo depende de nós, nós tivemos que aperfeiçoar e fazer alguns workshops, algumas reuniões, etc. Também trocar ideias com colegas, ler algum livro, pedagogia, coisa do tipo, mas não tive nada assim para dizer que, como vou dizer, algo assim específico mesmo para dizer que me ajudou etc.”
	E3	“No meu caso eu sempre trabalhei como professor, nunca deixei de dar aulas. Eu comecei a trabalhar logo depois de quatro anos, eu entrei no quadro do Ministério da Educação, preferi ficar como professor porque a função pública tem alguma valorização salarial.”
	E4	“Até ao momento trabalhei em três empresas nas quais exerci funções semelhantes em ambas, como por exemplo trabalhei e trabalho mais na parte administrativa.”
	E5	“Atualmente sinto-me mais capacitada do que quando regresssei a Cabo Verde, sinto-me mais encorajada quando cheguei no início apesar de já ter feito 3 estágios em empresas diferentes, mas mesmo não tinha muita confiança na minha pessoa e também no meu currículo. Tinha medo porque as empresas tinham recrutamento para estágios direto e quando precisavam de um efetivo exigiam anos de experiência na área, mas não como estagiário.”
	E1	“Não, acho que nós mesmo é que identificamos as nossas necessidades mesmo, por exemplo, para sabermos as áreas em que tem mais demanda, em que se necessita de mais profissionais o hospital não nos dá essa informação.”
	E2	“Não.”
	E3	“Em Cabo Verde, de modo geral, as pessoas que vão estudar é porque precisam de alguma equiparação salarial ou porque têm que progredir na empresa. Mas se já está a ganhar muito bem, normalmente as pessoas nem ligam para os estudos. No meu caso, por uma questão pessoal, preferi sair em 2015 para fazer o mestrado e agora depois, em 2022, para regresssei de novo para fazer o doutoramento, fiz isso porque gosto de estudar, gosto de investigar, eu quero estar na área de investigação e gostaria muito de dar aulas na universidade de Cabo Verde esta é a minha meta.”
	E4	“Na minha perspetiva penso que não.”
	E5	“Ecobank em outros países é o número um porquê eles sempre procuram tirar o melhor da empresa para oferecer aos funcionários, sempre tem formação, não só em Cabo Verde como na diáspora. Como o Ecobank tem em 35 países, se o diretor observar que temos dificuldade na forma de trabalhar que não está muito bem desenvolvida em Cabo Verde, o departamento de RH envia-nos de 1 a 3 meses para fazer formação.

		<p>Exemplo tenho um colega técnico financeiro que teve um pouco de dificuldade esteve, semana passada, no Togo, por quatro dias de formação então, a empresa dá essa facilidade de aprendizado, coisas novas para o Ecobank.</p> <p>Os trabalhadores que não têm domínio de língua, têm formação uma vez por ano de língua, escreverem francês, inglês, ou espanhol uma vez por ano têm três meses de formação de língua.”</p>
<b>Desafios da empresa</b>	<b>E1</b>	“Eu digo, acho que a demanda, principalmente. Acho que às vezes a demanda supera a mão de obra mesmo porque nós só temos um hospital central. Então temos os hospitais regionais, os centros de saúde, as delegacias o que não se pode tratar nessas outras instituições são encaminhados para o hospital central. E às vezes temos essa sobrecarga.”
	<b>E2</b>	“Eu acredito que um dos maiores desafios são os alunos. Uma vez que hoje temos pais que não educam os filhos corretamente, não transmitem valores corretamente, então o menino tem que estar preparado para aprender. O indivíduo mal preparado também fica um pouco complicado para ensinar esse indivíduo, para que ele possa ensinar, quer dizer, para que ele possa aprender. Então, o maior desafio, eu acho, do professor hoje é ensinar aluno que não quer aprender.”
	<b>E3</b>	“Hoje como professor um dos maiores desafios das escolas e dos professores é manter os alunos engajados e motivados para o estudo, alguns funcionários são resistentes ao novo sistema de aprendizado, a falta de recursos adequados, como materiais didáticos ou tecnologia de apoio, pode dificultar a eficácia das aulas.”
	<b>E4</b>	“As relações interpessoais e a gestão de equipes são aspetos difíceis no ambiente administrativo. Lidar com diferentes personalidades, expectativas e formas de trabalhar requer habilidades de liderança e comunicação. Em muitas situações é preciso saber motivar a equipe e administrar conflitos de forma justa e transparente.”
	<b>E5</b>	“O trabalho no Ecobank apresenta desafios comuns às instituições financeiras multinacionais, especialmente dadas as suas operações em mais de 30 países africanos. Um dos principais desafios é o ambiente multicultural e multinacional, que exige que os colaboradores lidem com diferentes culturas e estilos de trabalho. A comunicação e a adaptação podem ser complicadas, exigindo flexibilidade e competências de cooperação num contexto diferente. Outro ponto crítico é a necessidade de cumprir as regulamentações locais de cada país, o que inclui monitorar a evolução legislativa e garantir o cumprimento nos diversos contextos jurídicos. Além disso, a pressão para atingir metas e resultados elevados é forte, principalmente em um setor tão competitivo, que pode gerar estresse e exigir alto desempenho apoiado por profissionais”
<b>Atividades do</b>	<b>E1</b>	“O que é mais comum é o atendimento mesmo, principalmente agora, no momento em que a gente vive, é o atendimento. Mas enquanto estava no estágio, muitas vezes ficava nas enfermarias. Então, diariamente era mesmo examinar os doentes. Tínhamos sempre em algumas camas alguns doentes para examinar, fazer a evolução, ver se precisava ou não de uma mudança na terapêutica, se mantinha mesmo os mesmos medicamentos, se precisava de suspender ou

		<p>iniciar algum outro medicamento alguns procedimentos, mesmo os outros médicos nos chamavam mesmo os estagiários ou para fazermos mesmo ou para vermos o procedimento se fosse algo que nunca tínhamos feito íamos ver pela primeira vez e da próxima já poderíamos fazer nós mesmos.”</p>
	<b>E2</b>	“Aulas, corrigir os testes, trabalhos, atividades ou passeios coordenação”
	<b>E3</b>	“As aulas em Cabo Verde ainda são muito teóricas, mas de um modo geral há visitas de estudos que fazemos com os alunos, aulas fora da sala basicamente é isso, porque são crianças, não há também muita margem de mobilidade, porque as famílias em Cabo Verde de um modo geral colocam as crianças na escola para depois trabalharem. quando a escola funciona num período só, não há tempo para fazer tantas coisas diversificadas.”
	<b>E4</b>	“No meu dia a dia faço trabalhos administrativas.”
	<b>E5</b>	<p>“Diariamente faço o segmento de cliente diário. Por exemplo, na segunda-feira vai ser dia de fazer seguimento de cliente no dia anterior, que nesse caso é o Domingo. Tenho que analisar quanto tempo falta para o cliente terminar de pagar o seu crédito.</p> <p>Então, se tem cliente que tem dois, três meses que não estão a regularizar os créditos, falo com o gestor de conta para entregar em contacto com o cliente para ver o que fazer se tem também cliente que tem depósito a prazo, tenho que estar sempre em coordenação com o gestor de conta faço minha análise, depois dou para o gestor de conta para entrar em contacto com os clientes. Por exemplo, tem cliente que na quinta-feira fez uma transferência de 30 mil contos.</p> <p>Então, isso é preocupante para nós financeiros e para o banco, porque nós não queremos de jeito nenhum que o dinheiro saia do banco porque com o depósito que vamos fazer o empréstimo, com o depósito vamos fazer o investimento. Então, sempre que tem um valor acima de 5 mil escudos que são um valor exorbitante de transferência de um banco, de pagamento eu peço ao gestor de conta que justifique.”</p>
<b>Formação básica</b>	<b>E1</b>	“Para cumprir esse papel mesmo tem que fazer curso de medicina.”
	<b>E2</b>	“A minha formação base é o inglês e para cumprir esse papel acho que a partir do terceiro ano já podes lecionar porque a partir do terceiro ano já tens uma bagagem suficiente para lecionar.”
	<b>E3</b>	“Por uma questão de emergência em Cabo Verde, nós ainda temos muita falta de professor, por isso só com a formação consegues entrar e depois a experiência vais adquirindo aos poucos. Mas acredito que se for num setor privado em Cabo Verde, a experiência que tens no público te ajuda a entrar no privado, nas escolas privadas. Até porque a maioria dos professores que estão no ensino privado já dão aulas no ensino público. E é essa experiência que depois te leva. Mas entrar diretamente numa escola privada não é fácil em Cabo Verde.”

		<b>E4</b>	“Ter alguma experiência pode ser útil, mas não é sempre um requisito absoluto para trabalhos administrativos. Muitas funções administrativas exigem habilidades básicas que podem ser desenvolvidas em cursos, estágios ou até mesmo em experiências de voluntariado. Habilidades como organização, comunicação, e proficiência em software de escritório são muito importantes com ou sem experiência prévia.”
		<b>E5</b>	“Para cumprir esse papel essa pessoa tinha que ter, por exemplo, um domínio básico de contabilidade e Excel ou uma formação profissional”
	<b>Expectativas sobre o mercado</b>	<b>E1</b>	“Como não tinha nenhuma expectativa concreta assim então não tem como comparar com a realidade do mercado.”
		<b>E2</b>	“Não tinha expectativa nenhuma.”
		<b>E3</b>	“Pensava que valorizaria mais um licenciado.”
		<b>E4</b>	“Não criei muitas expectativas, sinceramente sempre vim com a consciência de que não seria fácil.”
		<b>E5</b>	“Pensei que logo chegasse no aeroporto já tinha empresas a chamar-me para trabalhar com eles e que ia encontrar trabalho rápido que não ficaria muito tempo à espera para obter alguma resposta das candidaturas.”
	<b>Comparou a realidade do mercado com as suas expectativas</b>	<b>E1</b>	“Como não tinha nenhuma expectativa concreta assim então não tem como comparar com a realidade do mercado.”
		<b>E2</b>	“Antes não pude fazer essa comparação, mas agora sim, acho que deveria pagar mais, sobretudo agora que estamos a sofrer uma inflação. Está a ficar mais caro, então acho que compensaria aumentar o salário. Mas o salário é deficiente, então ele não cresce.”
		<b>E3</b>	“Ao nível das condições de trabalho, sempre encontramos pessoas muito experientes, que já estão há 20 anos, acaba por aprender muita coisa, mas a questão salarial acaba por ser muito marcante porque eu acho que há uma cultura de congelamento de salário no nosso país que acaba não ajudando e desmotivando os jovens e por essas razões e outras que estamos a perder muitos jovens qualificados. A cada ano de serviço, a pessoa de quadro tem essa progressão normalmente é sempre congelada. Estou a dizer-te isso por experiência própria, por aquilo que eu tenho ouvido e visto de vários colegas que já foram para a reforma com salários. Muito baixo porque simplesmente há congelamento, é uma cultura de congelamento. E depois há muita corrupção política quando uma certa cor partidária quer ajudar os professores ou outra que está na oposição simplesmente não ajuda, quer bloquear, não sei por que motivação.”
<b>E4</b>		“Assim muito sinceramente não criei muitas expectativas porque como já tinha respondido na pergunta anterior, quando cheguei á Cabo Verde sempre vim consciente da situação, A economia cabo-verdiana é relativamente pequena e dependente do turismo, comércio e serviços. Setores como turismo, hotelaria e serviços públicos são grandes empregadores. Existe uma alta taxa de desemprego, especialmente entre jovens e recém-graduados, e algumas regiões podem	

		ter menos oportunidades comparadas a outras. Muitas das vezes os jovens sentem-se frustrados com a expectativa de uma remuneração justa o que pode ser um desafio, especialmente em um mercado onde a competição é alta e as ofertas podem e são um bocado limitadas.”	
	<b>E5</b>	“Minha expectativa era que ia ter mais engajamento das empresas com o envio do currículo para a proposta para estágio. Tinha expectativa muita alta de que não ia ficar muito tempo sem trabalhar então, na minha cabeça, vou entregar o currículo hoje, máximo uma semana, duas semanas, vou me chamar para entrevista ia ser um ciclo. Fiz várias candidaturas e poucas entrevistas é muito tempo sem nenhuma resposta, é muito diferente da expectativa que eu tinha baseado na minha realidade.”	
	<b>Preparação específica</b>	<b>E1</b>	“Na verdade, não tinha nenhuma expectativa concreta e não houve nenhuma preparação mesmo. A única coisa é que eu sempre tive em mente do tipo, vou voltar e vou ver o que me espera cá, mas alguns colegas, amigos da área mesmo, sempre tentava perguntar como é que iam as coisas aqui, para ter mais ou menos uma noção do que me esperava, mas não tinha assim nenhuma expectativa, quando a preparação, não houve nenhuma preparação, só que, por exemplo, como eu estudei numa língua diferente, sabia que tinha de familiarizar com os termos já na língua portuguesa e então foi mais ou menos essa a preparação, mas de resto foi mesmo com a experiência que conta.”
		<b>E2</b>	“Tudo estava incluído no curso, nos meus estudos estava tudo incluído técnicas de ensino, lidar com alunos, tudo estava incluído. Porque eu fiz licenciatura na língua inglesa, mas também estudei psicologia e psicopedagogia também, didática, é mais ou menos isso.”
		<b>E3</b>	“Nesse caso, quando regressei antes de dar aulas, foi fazer a carta de condução, depois fiz uma formação de segurança aeroportuária e tive experiência como trabalhador de aeroporto também ali na Ilha do Sal. Acho que essas são as experiências que eu tive. e quando entrei a dar aula já tinha alguma experiência assim.”
		<b>E4</b>	“Não.”
		<b>E5</b>	“No início, quando comecei a trabalhar, meti na cabeça que não ia frustrar com o trabalho, então que com o salário só ia fazer o meu máximo para ser reconhecido. Porque não comparar com os outros colegas cada pessoa com o seu conhecimento e objetivos profissionais e pessoais.”
<b>Conselhos</b>	<b>Conselhos para quem</b>	<b>E1</b>	“Tem de ser feita uma preparação mental, porque quando chegas, acredito que para muitos não posso dizer para todos ou quase todos que vêm do estrangeiro sempre têm alguma dificuldade, principalmente nos que estudaram em línguas diferentes, posso dizer da experiência de estudar na China, Rússia, alguns países com as línguas diferentes. E nesses países os alunos fazem quase de tudo e estão já em países com mais recursos do que o nosso. Então, ainda tens acesso a tudo. E quando chegas aqui, tens de ver adaptar se com a falta de muita coisa e a nossa realidade, um país pobre e desenvolvimento médio, tem algumas particularidades de um país desenvolvido

	<b>E2</b>	<p>“Não conciliaria nada eu acho que cada um deve decidir por si mesmo porque cada um tem a sua sorte eu posso aconselhar um deu certo, e o outro não der certo, vou dizer, ah, foi o Patrick que disse. Então cada um escolhe o seu caminho, decide o que é que vai fazer, e pronto, cada um a sua sorte. Não, não é que não aconselharia, o que eu estou a dizer é isso já depende de cada um cada pessoa com a sua sorte, se quiser voltar para tentar, pronto, vai. Se não der certo, pode voltar outra vez, se der certo, pode ficar. Tem algumas situações em que não dá para voltar mais, por isso a pessoa tem que levar isso em conta. Tem que pensar nisso tudo e ver se realmente vale a pena ir ou não. Mas eu mesmo, pessoalmente, não vou dar opinião sobre isso o que é melhor para mim pode não ser o melhor para o outro.”</p>
	<b>E3</b>	<p>“Eu acho que para além da formação devem voltar com experiência e com alguma condição financeira para desenvolverem o seu próprio negócio, porque não podemos estar a voltar da Europa e ficar à espera de empresas ou do governo. Tens que preparar para andar no deserto e nadar sozinho e fazer alguma coisa, porque acho que culturalmente a valorização em Cabo Verde vem depois de muito esforço, depois de teres sofrido durante todo o caminho, depois vem a valorização. De uma hora para outra assim não é fácil, porque o mercado é pequeno e as pessoas conhecem umas às outras e estão ajudando.”</p>
	<b>E4</b>	<p>“Antes de regressar, é aconselhável fazer uma pesquisa detalhada sobre o mercado de trabalho em Cabo Verde. Identificando os setores em crescimento e as áreas com demanda por profissionais qualificados, fazer contacto e criar redes de conexão com pessoas que já estão aqui empregadas também é aconselhado.”</p>
	<b>E5</b>	<p>“Quando regressarem, não pensem na parte salarial, qualquer oportunidade de fazer uma formação ou um estágio fazem mesmo que não seja remunerado ou quando vais para cabo verde de férias fazem pelo menos 1 mês ou 2 meses de estágio, ou então também antes ou depois de terminar universidade, procurarem conhecer as empresas ou mercado de trabalho em Cabo Verde.</p> <p>Então o que eu aconselho os estudantes que estão a estudar fora, de ter ligação com uma empresa em Cabo Verde, empresa ou uma instituição, para fazer perguntas por dentro desse meio, não só para fazer estágio.”</p>

Fonte: Elaboração própria