

**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**  
**FACULDADE DE ECONOMÍA E EMPRESA**

---

**ESTUDO COMPARATIVO DOS JOVENS  
COM EDUCAÇÃO SUPERIOR NA UNIÃO  
EUROPEIA EM ARTICULAÇÃO COM OS  
INDICADORES DE INSERÇÃO LABORAL**

---

**TESE DE DOUTORAMENTO**

**CARLA SOFIA PIRES DE CARVALHO OLIVEIRA SILVA**

**A CORUÑA, JULHO 2015**



**UNIVERSIDADE DA CORUÑA**  
**FACULDADE DE ECONOMÍA E EMPRESA**

---

**ESTUDO COMPARATIVO DOS JOVENS  
COM EDUCAÇÃO SUPERIOR NA UNIÃO  
EUROPEIA EM ARTICULAÇÃO COM OS  
INDICADORES DE INSERÇÃO LABORAL**

---

**TESE DE DOUTORAMENTO**

**CARLA SOFIA PIRES DE CARVALHO OLIVEIRA SILVA**

**DIRETORES**

**PROF. DRA. MARÍA JESÚS FREIRE SEOANE**

**PROF. DRA. MERCEDES TEIJEIRO ÁLVAREZ**

**A CORUÑA, JULHO 2015**

À minha família, pela paciência demonstrada e infindável capacidade de lidar com  
o meu mau humor, e muito especialmente à Té e ao Fran

À minha mãe, com saudade...

## **Agradecimentos**

Ao longo da caminhada, quando as forças faltavam, as palavras de ânimo das minhas diretoras de tese foram de inestimável valor. Obrigada por me ajudarem a tornar possível este projeto, Maria Jesus e Mercedes. Uma palavra especial também para o Carlos, por toda a colaboração prestada.

Aos que no ISMAI me ajudaram e apoiaram, sobretudo em todo o processo que envolveu a formalização do pedido dos dados, o meu profundo obrigada.

I also would like to thank Eurostat, and it's team, for the contribution to this project.

# ÍNDICE

## CAPÍTULO 1

<b>Introdução</b>	14
-------------------	----

## CAPITULO 2

<b>Teorias da Economia da Educação</b>	18
2.1. Teoria do Capital Humano	19
2.2. Teoria do Job-matching (emparelhamento)	27
2.3. Teoria da Trajetória Ocupacional	30
2.4. Teorias do Filtro e da Sinalização	34
2.5. Teoria Credencialista	38
2.6. Teoria Institucionalista	41
2.7. Teoria Radical	45
Bibliografia	47

## CAPITULO 3

<b>Capital Humano e Transição para o Mercado de Trabalho</b>	51
3.1. O mercado de trabalho – perspetiva histórica	52
3.2. Transição dos jovens universitários ao mercado de trabalho	55
3.3 Métodos de procura de emprego	58
3.3.1. Métodos tradicionais	59
3.3.2 A internet	62
3.4. Qualificação dos jovens diplomados	64
3.4.1. Áreas de Qualificação	65
3.4.2. Sobre e sub qualificação / educação	67
3.5. Flexibilidade Laboral	69
3.5.1. Flexibilidade geográfica	70
3.5.2. Flexibilidade contratual e segurança no emprego	71
3.5.3. Flexibilidade funcional	73

3.5.4. Flexibilidade horária	74
3.6. Centralidade do Trabalho	76
3.7. Auto emprego e empreendedorismo	77
Bibliografia	80

## CAPITULO 4

<b>Empreendedorismo</b>	<b>85</b>
4.1. Conceito de Empreendedorismo	86
4.2. Porque há empreendedores?	89
4.2.1. Características Pessoais	91
4.2.2. Contexto Socioeconómico e Cultural	94
4.3. As principais formas de Empreendedorismo	96
4.3.1. Empreendedorismo Independente	96
4.3.2. Intra empreendedorismo	98
4.3.3. Empreendedorismo em Série	100
4.3.4. Empreendedorismo Social	101
4.4. As empresas empreendedoras	102
4.5. As regiões empreendedoras	105
4.6. O empreendedorismo e o Desenvolvimento Económico das Nações	108
Bibliografia	113

## CAPITULO 5

<b>Resultados descritivos do Labour Force Survey</b>	<b>119</b>
5.1. Objetivos da pesquisa	120
5.2. Origem dos dados e variáveis utilizadas	120
5.3. Caracterização da amostra	121
5.3.1. Caracterização global	121
5.3.2. Educação formal	126
5.3.3. Situação profissional	131
5.3.4. Auto emprego / empreendedorismo	151

5.3.5. Rendimento	166
<b>CAPITULO 6</b>	
<b>Modelização e resultados</b>	175
6.1. Hipóteses formuladas	176
6.1.1. Hipóteses associadas ao auto emprego dos jovens graduados	176
6.1.2. Hipóteses associadas ao rendimento salarial	177
6.2. Modelos Propostos	179
6.2.1 Modelos de auto emprego	179
6.2.1.1. Modelo de auto emprego 1	181
6.2.1.2. Modelo de auto emprego 2	185
6.2.1.3. Discussão dos modelos de auto emprego	188
6.2.1.4. Futuras linhas de investigação	191
6.2.2. Modelos do rendimento	192
6.2.2.1. Modelo de rendimento 1	193
6.2.2.2. Modelo de rendimento 2	202
6.2.2.3. Discussão dos modelos de rendimento	208
6.2.2.4. Futuras linhas de investigação	210
Bibliografia	212
<b>CONCLUSÕES</b>	214
<b>BIBLIOGRAFIA GERAL</b>	217
<b>ANEXOS</b>	232

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação da amostra de acordo com o estado membro e o sexo	122
Tabela 2 – Classificação da amostra de acordo com a faixa etária	123
Tabela 3 – Classificação da amostra de acordo com o sexo e a idade	124
Tabela 4 – Caracterização da amostra de acordo com a origem	125
Tabela 5 – Classificação da amostra de acordo com o maior grau académico	127
Tabela 6 – Distribuição dos graus académicos pelas faixas etárias	128
Tabela 7 – Estatísticas da antiguidade do grau académico	128
Tabela 8 – Classificação da amostra de acordo com o campo de estudo de educação formal	130
Tabela 9 – Classificação cruzada da amostra segundo os estatutos profissionais: da EU e da ILO	131
Tabela 10 – Caracterização da amostra de acordo com o estatuto profissional, em cada estado membro	134
Tabela 11 – Caracterização do estatuto profissional em função do grau académico	135
Tabela 12 – Caracterização dos contratos laborais dos trabalhadores dependentes, em cada estado membro	136
Tabela 13 – Motivos subjacentes à contratação temporária, em cada estado membro	138
Tabela 14 – Caracterização da contratação temporária	140
Tabela 15 - Classificação da intervenção do serviço público de emprego no processo de contratação	142
Tabela 16 – Classificação da intervenção de agência de contratação temporária no processo de contratação	144
Tabela 17 – Caracterização dos empregos de acordo com o regime (integral / parcial), em cada estado membro	145
Tabela 18 – Motivos subjacentes ao trabalho a tempo parcial	146
Tabela 19 – Estatísticas do tempo de trabalho efetuado semanalmente	147
Tabela 20 – Identificação do trabalho realizado em horário atípico – turnos, fim de tarde e noite	148
Tabela 21 – Identificação do trabalho realizado em horário atípico (fins de	150



semana)	
Tabela 22 – Identificação dos auto empregados em cada estado membro	152
Tabela 23 – Caracterização dos auto empregados, de acordo com o sexo, em cada estado membro	154
Tabela 24 – Distribuição dos auto empregados pelos respetivos graus académicos, em cada estado membro	156
Tabela 25 – Distribuição dos indivíduos empregados pelos graus académicos	157
Tabela 26 – Classificação dos auto empregados por grau académico, campo de estudos, e estado membro	158
Tabela 26bis1 – Classificação dos auto empregados por grau académico, campo de estudos, e estado membro	159
Tabela 26bis2 – Classificação dos auto empregados por grau académico, campo de estudos, e estado membro	160
Tabela 27 – Cruzamento da atividade profissional com o auto emprego, em cada país	163
Tabela 28 – Classificação de acordo com o estatuto profissional e a origem, em cada estado membro	165
Tabela 29 – Coeficientes do modelo de auto emprego 1	182
Tabela 30 – Expressão para o cálculo da probabilidade de ser auto empregado de acordo com o modelo de auto emprego 1	184
Tabela 31 – Coeficientes do modelo de auto emprego 2	186
Tabela 32 - Expressão para o cálculo da probabilidade de ser auto empregado de acordo com o modelo de auto emprego 2	188
Tabela 33 – Coeficientes do modelo de rendimento 1	194
Tabela 33bis1 – Coeficientes do modelo de rendimento 1	195
Tabela 33bis2 – Coeficientes do modelo de rendimento 1	196
Tabela 34 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1	199
Tabela 34bis1 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1	200
Tabela 34bis2 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1	200
Tabela 34bis3 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1	201

Tabela 35 – Coeficientes do modelo de rendimento 2	203
Tabela 36 - Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2	206
Tabela 36bis1 - Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2	206
Tabela 36bis2 - Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2	207
Tabela 36bis3 - Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2	207

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Estatutos profissionais dos inquiridos	132
Gráfico 2 – Caracterização dos contratos laborais dos trabalhadores dependentes	137
Gráfico 3 – Motivos subjacentes à contratação temporária	139
Gráfico 4 – Percentagens relativas de mulheres e homens auto empregados, por estado membro	155
Gráfico 5 – Rendimentos dos inquiridos de acordo com o estado membro	167
Gráfico 6 – Variação dos rendimentos de acordo com o sexo	169
Gráfico 7 – Distribuição dos rendimentos pelas faixas etárias	170
Gráfico 8 – Variação dos Rendimentos de acordo com o nível de educação formal	171
Gráfico 9 – Variação dos rendimentos de acordo com o campo de estudo	172
Gráfico 10 – Variação dos rendimentos de acordo com a atividade profissional	173
Gráfico 11 - Variação dos rendimentos de acordo com a atividade económica	174

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- A&H – artes e humanidades  
AgrVet – agricultura e veterinária  
AT – Áustria  
BE – Bélgica  
BG – Bulgária  
CEC – Complex Entrepreneurship Centext Index  
Ciênc - ciências  
CSNJ – ciências sociais, negócios e justiça  
CY - Chipre  
CZ – República Checa  
DE - Alemanha  
DK – Dinamarca  
Educ - educação  
EE - Estónia  
Eng - engenharia  
ES – Espanha  
EU – European Union  
EUA – Estados Unidos da América  
Fem - feminino  
FI – Finlândia  
FR - França  
FMI - Fundo Monetário Internacional  
GR - Grécia  
HR – Croácia  
HU - Hungria  
IC – Intervalo de confiança  
Integr - integral  
IE - Irlanda  
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional  
IT – Itália

ISCED - International Standard Classification of Education  
LFS – Labour Force Survey  
LV – Letónia  
LU – Luxemburgo  
LT – Lituânia  
Masc - masculino  
MT – Malta  
NEET – Not Employed, Education or Training  
NL - Holanda  
OCDE ou OECD - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico  
OR – Odds Ratio  
OMC - Organização Mundial do Comércio  
OIT ou ILO - Organização Internacional do Trabalho  
Parc - parcial  
PIB – Produto Interno Bruto  
PL – Polónia  
POC – Plano Oficial de Contabilidade  
PT - Portugal  
RO – Roménia  
SE – Suécia  
Serv - serviços  
SI - Eslovénia  
SK - Eslováquia  
UE – União Europeia  
UK – Reino Unido  
WEF – World Economic Forum

# 1. Introdução

A transição dos jovens graduados para o mercado de trabalho é, cada vez mais, um motivo de preocupação e reflexão. A nível europeu, o processo tem vindo a complicar-se, e as condições de contratação vêm sendo sucessivamente agravadas, para uma geração de jovens que mais do que qualquer outra se empenhou na aquisição de competências pessoais e profissionais.

A UE<sup>1</sup> defende a existência de uma sociedade alavancada no conhecimento, destinada a promover o desenvolvimento dos países, e assegurar a coesão económica e social das nações que a integram. Para o cumprimento deste objetivo, entende ser necessário garantir o crescimento sustentável do emprego qualificado, que se venha a traduzir numa melhoria do nível, e aumento da esperança de vida, dos seus cidadãos.

O principal objetivo desta tese é caracterizar a situação profissional dos graduados de educação terciária, com idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos, de um modo geral, e a dos auto empregados / empreendedores, de um modo particular, com o recurso a microdados recolhidos no âmbito do “European Union Labour Force Survey” (EU-LFS). Numa primeira fase avalia-se a relação entre o auto emprego e o país de residência. Posteriormente analisa-se a oportunidade do auto emprego / empreendedorismo, dos indivíduos cuja atividade profissional é a gestão.

Outro dos objetivos fundamentais desta tese é identificar as condições que tendem a favorecer o rendimento dos jovens europeus, com graduação de terceiro ciclo, nomeadamente o estado membro em que residem, o grau académico que dispõem, o campo de estudo ou área de conhecimento que abraçaram, o sexo e o regime de trabalho (tempo integral / parcial).

O terceiro objetivo visa avaliar os rendimentos dos inquiridos e relacioná-los com o correspondente grau académico, o campo de estudos, o sexo e a área de exercício da atividade profissional. A modelização será desenvolvida pelo método da regressão logística multinomial.

---

<sup>1</sup>União Europeia

O documento está dividido em sete capítulos, o primeiro dos quais é a presente introdução.

No segundo capítulo são apresentadas e discutidas as principais teorias de economia da educação: capital humano, “job matching” ou emparelhamento, trajetória ocupacional, filtro, credencialista, institucionalista e radical. Sempre que possível é estabelecida uma análise comparativa, destacando os pontos fortes e fracos de cada uma delas.

O terceiro capítulo focaliza-se na transição dos jovens graduados para o mercado de trabalho. Ao nível da procura de emprego são apresentados os métodos tradicionais e destacada a importância crescente da internet e o aumento da sua credibilidade. É depois explorado o nível de qualificação atingido pelos graduados, e confrontado com o grau de competências alcançado, sendo destacados alguns casos de sub e sobre, educação e qualificação, a nível europeu. Discute-se depois a flexibilidade laboral que, cada vez mais, é imposta aos jovens, a crescente insegurança contratual, e finalmente a centralidade que o emprego assume nas suas vidas. Por último apresenta-se o empreendedorismo como alternativa ao trabalho dependente.

O quarto capítulo analisa e aprofunda o conceito de empreendedorismo, destacando as suas vertentes ocupacional e comportamental. Descreve as características pessoais que melhor a ele se adaptam, as condições socio económicas que para ele contribuem; e as diferentes formas que pode assumir, designadamente o empreendedorismo independente, corporativo, social e em série. Discutem-se ainda as empresas e as regiões empreendedoras, e relaciona-se o empreendedorismo com o desenvolvimento económico das nações.

No quinto capítulo é feita uma análise descritiva dos dados fornecidos pelo Eurostat, primeiro, de uma forma global, e depois focalizada em quatro grandes áreas: "educação formal", nomeadamente grau académico e campo de estudos, "situação profissional", explorando desde o tipo de contrato ou relação profissional e área de atividade, "auto emprego" e, por último, “rendimento”.

No sexto capítulo é apresentada a modelização desenvolvida no domínio do auto emprego e do rendimento, precedida pela apresentação dos resultados e discussão dos mesmos.

O sétimo, e último capítulo, é composto pelas conclusões e por sugestões e recomendações para trabalhos de investigação futura, sobre o tema.



## **2. Teorias da Economia da Educação**

É globalmente reconhecido que o “status ocupacional” e o “nível salarial” são fatores determinantes para a classificação dos empregos como “bons” e “menos bons”, ou mesmo “maus”. Apesar de ser amplamente aceite que existe uma diferença salarial expressiva, na Europa, entre os distintos graus académicos (Becker, 2002), estão todavia por esclarecer os meandros da relação entre a educação e o sucesso socioeconómico do indivíduo (Bills, 2003),

Com o intuito de dar resposta a esta pertinente questão, nas linhas seguintes são apresentadas e discutidas as principais teorias da economia da educação, umas mais direcionadas para uma perspetiva económica, outras com uma maior vertente sociológica. Pretende-se destacar os aspetos mais relevantes de cada uma, sem esquecer que até ao momento, não foi ainda possível explicar o fenómeno de interação na íntegra.

## **2.1. Teoria do Capital Humano**

De acordo com a OECD<sup>2</sup> o capital humano reúne conhecimentos, habilidades, competências e atributos, incorporados nos indivíduos, que facilitam a criação de bem-estar pessoal, social e económico (Keeley, 2007).

A teoria do capital humano apresenta as verbas destinadas à educação e instrução, do indivíduo, como forma de investimento de capital, realizado, a nível social, pelo estado, e a nível individual, pela família, com o objetivo de criar cidadãos mais habilitados, competentes e produtivos.

O investimento na educação, sob a perspetiva familiar, é tido como uma forma de valorização dos elementos mais jovens, com vista à obtenção de maiores rendimentos futuros e melhor qualidade de vida: os indivíduos aumentam o seu

---

<sup>2</sup> OECD – Organization for Economic Co-operation and Development

nível de instrução na expectativa de anos mais tarde virem a auferir maiores salários e a garantir uma maior probabilidade de emprego.

Adam Smith foi o primeiro autor a chamar a atenção para a distribuição do trabalho de acordo com os conhecimentos e competências do indivíduo (A. Smith, 2001), afirmando então que a divisão do trabalho permitia um acréscimo da produtividade, que o autor atribuía a três circunstâncias: aumento da destreza dos trabalhadores na atividade, possibilidade de poupança de tempo na transição entre tarefas, e invenção de instrumentos e máquinas facilitadores e redutores do trabalho. Se um indivíduo executar uma só tarefa repetidas vezes, é natural que desenvolva grande destreza e experiência, sendo, por isso, rápido e eficaz na sua concretização; mais, sendo uma tarefa única, não existe necessidade de se deslocar, reposicionar, trocar de ferramenta, não havendo assim motivo para perdas de tempo; mais ainda, tendo-se concentrado e “especializado” nessa tarefa, utiliza a mente para encontrar formas de a otimizar, contribuindo deste modo com ideias para instrumentos e máquinas que possam realizar o mesmo trabalho num mais curto espaço de tempo e esforço reduzido.

Alfred Marshall, marco da economia do século XX e fundador da escola neoclássica, defendia que a educação constituía um estímulo à atividade mental, tornando o homem mais inteligente, adaptável e leal no seu trabalho, melhorava a qualidade da sua vida tanto no trabalho, como fora dele, e atenuava diferenças entre classes ao promover a “mobilidade social” (Marshall, 1890). Contudo, Marshall excluía o capital humano da definição de riqueza e de capital no sentido amplo, não existindo uma explicação exata para tal: o trabalhador vende o seu trabalho sem perda da sua propriedade, o que faz com que os que suportam os seus gastos de educação e aprendizagem, apenas recuperem uma parte deles. Desta forma pretendia demonstrar que nem todo o investimento realizado pelas empresas e famílias, na educação dos indivíduos, era convertido em proveito, não podendo constituir uma forma de capital por entrar em contradição com a teoria do benefício. Na opinião do autor não existia mercado de capital humano em que se permutassem direitos que garantissem proveitos futuros, não obstante ele descrevia a educação como uma importante forma de criação de riqueza material e instrumento de nivelção social.

Mincer deu um forte contributo para a teoria do capital humano, ao desenvolver um modelo que visava relacionar o “treino”<sup>3</sup> de preparação da atividade profissional do indivíduo com o seu rendimento futuro (Mincer, 1958). De facto, no seu estudo, o autor pôde observar que a distribuição dos rendimentos, ao longo dos anos de atividade, para diferentes níveis de treino, não só não correspondia a uma distribuição normal, como apresentava uma assimetria positiva. Optou então por uma representação logarítmica dos rendimentos, em função dos anos de atividade, conseguindo, desta forma, a desejada representação aproximadamente normal: assim, à medida que aumentam os anos de trabalho, é possível observar que os rendimentos vão sendo progressivamente mais incrementados, até se atingir a fase de declínio biológico, que se traduz numa perda de produtividade e numa sucessiva diminuição de atividade, período durante o qual tende a ocorrer redução salarial.

Mas Mincer foi mais longe: ele foi capaz de comprovar que ocupações com graus de preparação distintos, ou seja, diferentes níveis de capital humano, resultam em rendimentos diferentes ao longo da vida ativa: quanto mais prolongado o período de treino, maiores os valores expectáveis. Ainda que numa primeira fase a receita seja condicionada ou mesmo suprimida, pela dedicação do tempo à reunião das competências necessárias ao exercício de determinada função, findo esse período, e iniciada a atividade laboral, o rendimento é superior ao que seria na ausência do treino realizado.

Se por um lado, a preparação para funções com maiores níveis de exigência, retarda o início dos rendimentos, em contrapartida, a atividade profissional prolonga-se até mais tarde, porque indivíduos com menores competências, abraçam, normalmente, funções com maiores exigências a nível físico mas menores a nível cognitivo, cessando a sua atividade mais cedo por falta de capacidade física. Mincer notou também que a progressão salarial era mais acentuada para indivíduos com maiores níveis de treino, desde o início da atividade até ao pico máximo de rendimento, da mesma forma que na fase de declínio biológico, a redução salarial era menos pronunciada.

---

<sup>3</sup> Cabe aqui distinguir o treino formal, correspondente à educação formal, e o treino em processo, associado à experiência adquirida no exercício de funções.

Em 1959 Theodore W. Schultz, professor de economia da universidade de Chicago, utilizava pela primeira vez a expressão “Capital Humano”, que viria a ser repetida e difundida na 73.<sup>a</sup> reunião da “AmericanEconomicSociety”, em St Louis, a 28 de Dezembro de 1960, saltando daí as fronteiras do mundo económico, e transformando-se em sinónimo de educação e formação. Schultz pretendia destacar a importância da formação na produtividade individual e coletiva e no crescimento económico das nações. De facto indivíduos mais instruídos e, conseqüentemente, mais produtivos, obtêm maiores rendimentos, o que se traduz em melhor alimentação e cuidados de saúde, melhor qualidade de vida e maior longevidade. Desta forma o autor contribuía para a formação e difusão da teoria do capital humano, aplicando o conceito de capital de Fisher: capacidade e conhecimentos são uma forma de capital, conseguida através do investimento na educação (Schultz, 1961). Os próprios trabalhadores eram considerados capitalistas, não por serem detentores de organizações, mas sim de capital próprio, apresentado sob a forma de competências e conhecimentos. Como exemplo, o autor referia que a capacidade de recuperação da Alemanha e Japão, no pós-guerra, tinha resultado do capital humano dos seus cidadãos: indivíduos saudáveis e capazes. A ampliação das competências do homem, através do capital humano, permite-lhe alargar a sua gama de opções, conferindo-lhe assim uma maior autonomia e liberdade.

Mas como a instrução livre de encargos não existe (Schultz, 1968), só faz sentido apostar no investimento, quando este se puder traduzir em satisfações e ganhos para o indivíduo.

Mincer foi o primeiro autor a analisar a distribuição dos rendimentos salariais e o capital humano, com o objetivo de avaliar o efeito deste, sobre o primeiro, tendo para tal estudado os rendimentos de indivíduos com diferentes anos de escolaridade e de experiência laboral (Mincer, 1974).

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + u_i \quad (1)$$

Depois de Schultz e Mincer, foi Gary Becker o responsável e dinamizador da teoria do capital humano. Becker veio conferir, ao indivíduo, um carácter unidimensional: “stock de conhecimentos e competências” capaz de compreender

e desenvolver avanços científicos e tecnológicos, aumentar a produtividade, a nível individual e coletivo, e conduzir uma nação ao desenvolvimento económico (Becker, Murphy, & Tamura, 1994). Becker aponta o capital humano como a mais significativa forma de capital das economias modernas, facto que está de acordo com a crescente importância que ele vem assumindo, especialmente desde os anos 80 (Becker, 2002).

O autor destaca duas grandes diferenças entre o capital físico e o capital humano. A primeira reside na depreciação: o capital físico perde valor com o passar do tempo, podendo mesmo chegar a ser obsoleto e desprezável, enquanto a educação valoriza o indivíduo, aumenta o seu conhecimento, amplia-lhe horizontes, desenvolve-lhe capacidades e competências. A segunda grande diferença é a impossibilidade de separar o conhecimento do seu detentor: ainda que possa ser vendido ou oferecido, sob a forma de trabalho realizado ou formação ministrada, ele não é dissociável do seu autor. Não se pode separar o conhecimento do indivíduo que o detém: o conhecimento pode ser transmitido mas não transferido.

Também do ponto de vista contabilístico existem diferenças entre capital humano e outros tipos de capital. Ao analisar os códigos de contas do POC<sup>4</sup>, pode verificar-se a inexistência de itens destinados à amortização dos investimentos das empresas em capital humano. De facto estas verbas têm que ser apresentadas sob a forma de “outras despesas com pessoal”.

A obra “Capital Humano” publicada por (Becker, 1964) organiza e estrutura teoricamente os trabalhos desenvolvidos. O investimento mais rentável para potenciar o desenvolvimento económico é o que se aplica na formação dos indivíduos. Simultaneamente este é também um investimento a título individual porque aumenta a capacidade produtiva, o que de acordo com o marco neoclássico, incrementa os salários que se podem vir a obter.

Becker distingue *capital humano geral* - que compreende competências, conhecimentos, experiências e capacidades com utilidade diversificada, aplicáveis aos diferentes tipos de organizações e negócios - e *específico*, associado ao que é especialmente útil para a organização em que o indivíduo está inserido (Kessler &

---

<sup>4</sup> POC - Plano Oficial de Contabilidade

Christoph, 2006). Concretizando: a forma como executa as funções que lhe são destinadas, o respeito pelas hierarquias, o assumir de responsabilidades, o cumprimento dos objetivos, são exemplos de formas de capital humano generalistas, que constituem uma mais-valia para qualquer entidade empregadora.

Admita-se agora que um trabalhador da indústria alimentar ingressa, mais tarde, no sector têxtil. Qual a mais-valia oferecida pelo empregado à sua nova entidade empregadora, do ponto de vista específico? De que forma a sua experiência e conhecimento, numa área de atuação, poderão contribuir para uma maior produtividade, dentro doutro setor de atividade?

De facto, quando muito, o capital humano específico poderá constituir uma vantagem quando um indivíduo muda de emprego, dentro do mesmo ramo – a um nível técnico ou comercial – ou do mesmo grupo empresarial – mantendo-se assim a filosofia da empresa, políticas, objetivos - mas nem mesmo nestas condições, todo o capital específico será reaproveitável.

A quem caberá então suportar os investimentos em capital humano? Becker é de opinião que o de carácter geral deve ser patrocinado pelo próprio indivíduo, ou alternativamente pela sua família, porque sobre ele recaem todas as vantagens daí resultantes (Kessler & Christoph, 2006). O capital humano geral pode ser aplicado a qualquer organização ou empresa, pelo que se um colaborador abandonar a sua entidade empregadora, poderá utilizá-lo no seu novo emprego. Assumindo o empregador as despesas da formação geral, recairia sobre ele a totalidade do risco de perda do investimento efetuado, no caso do funcionário se despedir.

Analise-se agora o investimento em capital humano específico: quanto maior a especificidade, menor a probabilidade de utilidade numa outra empresa, logo menor o risco associado ao investimento que a entidade empregadora entenda realizar. Se o trabalhador abandonar a empresa, deter, ou não, capital específico, ser-lhe-á indiferente, porque não irá valorizar a nova tarefa a exercer, não se traduzindo, por isso, numa perspetiva de aumento dos seus rendimentos. O abandono do emprego pelo funcionário tende a reduzir-se quando há investimento financiado pelo próprio.

Mas embora haja diferenças substanciais entre capital humano *geral* e *específico*, é necessário ter em conta que eles interagem entre si (Kessler & Christoph, 2006): por um lado, o treino, ou formação específica, requer conhecimentos de carácter geral; por outro, quanto maior o capital humano geral de um indivíduo, maior a vantagem competitiva da empresa ao mantê-lo, porque a probabilidade de incrementar a produtividade e o desempenho da empresa com a sua atividade é superior.

Existem contudo situações em que, subsidiar formação geral a um colaborador, pode constituir vantagem para o empregador. Considere-se um indivíduo com um elevado capital humano específico, num domínio de extrema importância para a empresa: um aumento do seu capital humano geral irá certamente favorecer o seu desempenho, incrementar a sua produtividade e poderá criar ou intensificar uma ligação à empresa, aumentando a probabilidade de duração da parceria. O trabalho é considerado um fator produtivo heterogéneo, de tal forma que o que diferencia os trabalhadores é a qualificação. Por seu lado, a qualificação depende do nível de investimento realizado na área do conhecimento.

A tomada de decisão de investir em capital humano requer uma análise dos valores envolvidos: de forma direta (inscrições e propinas), indireta (matrícula, livros, deslocações) e oportunidade (salário ao qual o jovem renuncia para seguir os seus estudos). Os dois primeiros são normalmente assumidos pela família, podendo ser comparticipadas pelo estado. A nível individual, o tempo despendido é o principal investimento realizado em capital humano (Becker, 2002).

Mas do capital investido resultam dois tipos de benefícios: rendimentos monetários (diferença entre o salário que o sujeito espera obter após realizado o investimento em capital humano e o que obteria sem a sua realização) e não monetários, ligados à natureza do emprego (satisfação pessoal, auto realização, condições de trabalho) que espera obter, se incrementar os seus conhecimentos. Fará então sentido prologar os estudos se a taxa de rendimento do projeto de investimento na educação, superar a taxa de rendimento do capital no mercado financeiro.

Para efetuar esta análise é necessário dispor dos respetivos dados. Ao aceder ao mercado laboral, um jovem começa a retirar dividendos do investimento



realizado, através do salário. A partir deste momento, o investimento deixa de ser apenas seu, passando a ser partilhado com a organização que o emprega, através do saber e experiência adquiridos diariamente, da formação ministrada, das competências que vai acumulando. Ao seu critério fica a possibilidade de continuar estudos, ou complementar formação, em regime pós-laboral, em sistema de “e-learning”, etc.

Findo o sistema educativo do jovem, o investimento em capital humano será continuado através da experiência laboral: formação geral, com vantagens para qualquer empresa; formação específica, que favorece a produtividade na empresa onde trabalha. Enquanto a primeira é aplicável a toda e qualquer atividade que o indivíduo venha a desempenhar, a segunda sê-lo-á na entidade empregadora ou a concorrentes suas. Ou seja, parte dos custos de formação são assumidos pela própria empresa, razão pela qual o nível de investimento vai depender do grau de especialização da organização. Desta forma quanto mais generalista for a formação, menor o interesse da entidade empregadora no seu financiamento, pois maior o risco de não rentabilização do investimento efetuado.

Nelson e Phelps associam o capital humano à capacidade de adaptação do indivíduo ao seu posto de trabalho, hierarquizando as funções de acordo com os graus de exigência: na base da hierarquia são encontradas as ocupações mais rotineiras, que carecem de formas moderadas de capital humano; no topo posicionam-se as atividades que requerem os mais altos níveis de habilidades e competências, e que estão associadas à inovação, novas tecnologias, e investigação (Nelson & Phelps, 1996). Os autores criam uma relação de reciprocidade entre capital humano e inovação tecnológica: maiores níveis de instrução e educação, ou o que é o mesmo, maiores níveis de capital humano, favorecem a difusão tecnológica; por outro lado a difusão tecnológica abre os horizontes a uns indivíduos e estimula as competências e habilidades de outros, contribuindo ambos para o aumento da produtividade e conseqüentemente do desenvolvimento económico.

O modelo de capital humano assenta num sistema meritocrático (Bills, 2003): são os melhores, e conseqüentemente os mais dotados, os incentivados a prolongar os seus estudos e a enveredar pelos temas mais complexos. Quanto

mais capaz o indivíduo, menores as despesas associadas a um mesmo nível de conhecimento, donde, menor custo, maior taxa de rendimento, maior benefício. De uma forma resumida a teoria do capital humano pode ser traduzida por:



*Figura 1 - Esquema da Teoria do Capital Humano - fonte própria*

Mas a teoria apresenta falhas e omissões: pelo menos assim o entendem alguns autores. Ela assenta no pressuposto de que o mercado de trabalho é perfeitamente competitivo, sendo esta, de facto, a maior crítica que lhe pode ser apontada: nem todos os indivíduos têm a possibilidade de se candidatar a todos os postos de trabalho, e um dos principais motivos é que a informação sobre potenciais lugares é seletiva. Mais ainda, a teoria não explica o motivo pelo qual os indivíduos com maior escolaridade têm acesso aos melhores postos de trabalho (Bills, 2003). Por último ela é omissa no que ao papel da oferta da educação diz respeito (Waltenberg, 2006), especialmente quando cada vez mais, vêm surgindo casos de sobre educação.

## **2.2. Teoria do Job-matching (emparelhamento)**

A Teoria do Job-matching (emparelhamento com o emprego) e do Turnover (rotatividade laboral) (Jovanovic, 1979) vem associar a produtividade do indivíduo à função por ele desempenhada, entendendo não ser possível avaliar a primeira “exante”. Por outras palavras, a produtividade de um indivíduo só é passível de rigorosa quantificação, depois do início do exercício da mesma. Esta tese distingue-se da do capital humano ao não estabelecer uma relação direta entre instrução e competências.

O desempenho de uma mesma função por um indivíduo, em duas empresas distintas, pode resultar em diferentes níveis de produtividade, porque cada posto tem um conjunto de condições que, reunidas, o distingue dos restantes - chefias diferentes, políticas específicas, objetivos e metas únicas - e a adaptação do indivíduo a todas estas variáveis pode ser mais fácil nuns casos do que nos outros, traduzindo-se assim num distinto nível de produtividade. Ou seja, a produtividade resulta do emparelhamento indivíduo / posto de trabalho, e ela não é previsível sem a concretização da experiência. Pressupondo-se que o indivíduo deve ser remunerado de acordo com a sua real produtividade, num regime meritocrático, as competências têm que ser demonstradas para que se possa definir corretamente o salário.

Antes da contratação, na fase de avaliação dos candidatos - inspeção (Mincer & Jovanovic, 1981) - cada indivíduo transmite ao empregador informação que tende a ser imperfeita, destacando as suas qualidades, capacidades, competências, os sucessos obtidos, os objetivos estabelecidos, e omitindo ou minimizando experiências menos favoráveis no desempenho de funções anteriores. Cabe pois ao empregador fazer a triagem da informação recebida, procurar e consultar outras fontes, antes de selecionar o candidato e oferecer-lhe um salário, adequado ao seu perfil e à produtividade que dele é esperada.

Também o potencial empregador fornece informação imperfeita, destacando as vantagens associadas ao posto de trabalho e minimizando os aspetos menos favoráveis, cabendo por seu lado ao candidato fazer a correta triagem dos elementos fornecidos.

De acordo com a teoria do emparelhamento, a real produtividade só será conhecida se o candidato chegar a ocupar o posto de trabalho, no exercício das suas funções. O resultado do emparelhamento vai sendo sucessivamente avaliado e o salário periodicamente ajustado.

Nesta perspetiva a base da remuneração deve ser individual, podendo, ou mesmo devendo, existir uma fração variável na remuneração. No limite, um operador fabril pode ser ressarcido em função do número de peças produzidas, um

comercial pelo volume de vendas, um médico pelo número de consultas ou cirurgias realizadas.

Depois de controlados os parâmetros socioeconômicos, a escolha dos empregos deve dar-se de acordo com os melhores emparelhamentos (Miller, 1984): existem condições mínimas de seleção dos candidatos, que podem passar por um diploma, experiência numa função semelhante ou mesmo ramo de atividade, prática na utilização de máquinas ou ferramentas, sendo depois as características pessoais a permitir uma melhor ou pior adaptação do indivíduo ao posto de trabalho.

O emparelhamento indivíduo / posto de trabalho funciona, por isso, como um puzzle ou um casamento: quanto mais eficaz for o encaixe entre as duas peças, ou quanto mais compatíveis forem os dois elementos do casal, melhor será o emparelhamento, mais eficiente e mais durável. Os indivíduos permanecem por isso mais tempo em ocupações em que a sua produtividade é elevada. O modelo cria uma perspectiva de crescimento salarial à medida que o tempo no exercício das funções se vai prolongando.

Seja  $x(t)$  a contribuição do trabalhador para a produtividade da empresa no período  $t$ ,  $\mu$  e  $\sigma (> 0)$  valores contantes, e  $z(t)$  uma distribuição normal com média 0 e desvio padrão  $t$ ,

$$x(t)=\mu t+\sigma z(t) \quad (2)$$

Então,  $x(t)$  é uma função normalmente distribuída com média  $\mu t$  e desvio padrão  $\sigma^2 t$ . Assumindo que  $\sigma$  é idêntico para todos os trabalhadores da empresa, as diferenças residem em  $\mu$ , e este traduz o valor do emparelhamento indivíduo / posto de trabalho. O emparelhamento será tanto mais eficaz, quanto mais elevado o valor da média (Jovanovic, 1979).

O modelo do Job-matching assume particular interesse na análise das diferenças salariais existentes entre indivíduos com os mesmos níveis de instrução, e assim sendo, comparáveis em termos de capital humano. Esta teoria é no entanto omissa no que respeita à interferência de fatores externos no emparelhamento e conseqüentemente no salário, nomeadamente na possibilidade

de um trabalhador receber uma oferta de trabalho de uma outra empresa (Moscarini, 2005).

De facto, uma oferta de emprego economicamente vantajosa, pode levar um indivíduo com elevada produtividade, a romper a ligação à empresa e optar por um novo projeto. Nestas condições, se o emparelhamento resultante for superior, o incremento salarial é justificado, se pelo contrário, o emparelhamento for menos acentuado, a produtividade será mais reduzida, logo menos vantajosa a oferta para o segundo empregador.

Mas a questão pode ainda colocar-se de outro prisma: face à possibilidade de perder um excelente colaborador, o empregador inicial pode apresentar uma contra proposta salarial, de modo a garantir a continuidade da ligação. Assim sendo ocorrerá um benefício para o trabalhador, sem que daí resulte um benefício para o empregador, relativamente ao cenário inicial.

Do ponto de vista do empregador, a única vantagem que pode advir de uma proposta externa a um funcionário seu, que resulte na sua saída, é a possibilidade de obtenção de igual ou superior produtividade, com um outro elemento que aufera um salário mais reduzido. Esta situação nunca é garantida à partida pois, de acordo com a teoria, o novo emparelhamento só poderá ser avaliado *ex-post*.

A análise de emparelhamentos demonstrou não assumir importâncias idênticas para todos os indivíduos. De facto mesmo que não seja muito acentuado, indivíduos com maior capital humano tendem a permanecer mais tempo no mesmo emprego, (Moscarini, 2003), sendo um dos motivos apontados a expressividade da diferença entre o salário e o subsídio de desemprego.

### **2.3. Teoria da Trajetória Ocupacional**

Uma trajetória ocupacional, ou profissional, é um conjunto de ocupações assumidas por um mesmo indivíduo, caracterizada pela acumulação progressiva

de capital humano e pela transferência de competências e experiências ao longo da sua vida profissional.

A teoria da trajetória ocupacional (Sicherman & Galor, 1990) vem acrescentar novas dimensões à teoria do investimento em capital humano, relacionadas com a mobilidade laboral inter e intraempresarial.

A mobilidade interempresarial pode resultar de dois fatores:

- da vontade própria do indivíduo, materializando-se quando este encontra um emprego alternativo ao seu, que lhe perspectiva uma evolução favorável, a nível de condições de trabalho e remuneração;
- da vontade de terceiros, quando é convidado a integrar a equipa de uma outra empresa, sendo-lhe em troca oferecido um acréscimo salarial e eventualmente outros benefícios.

A progressão intraempresarial é uma consequência da intenção da entidade empregadora, que surge se, e quando, for conveniente para a empresa, não dependendo diretamente do indivíduo. Permite ao trabalhador aceder a posições de maior status, como resultado de uma associação do seu nível de instrução, com as competências e habilidades reveladas, no exercício das suas funções, e com a experiência demonstrada. Apesar da progressão intraempresarial partir duma intenção do empregador, uma oferta de emprego externa pode desencadear um processo interno de progressão de carreira, se o empregador entender que é benéfico manter o laço com o funcionário, e estiver na disposição de cobrir a oferta que lhe tenha sido apresentada.

O modelo da trajetória profissional ignora a evolução salarial como resultado do treino acumulado no exercício de uma função, porque se propõe focalizar-se na mobilidade, mas não se abstrai do capital humano entretanto acumulado, por considerar que ele constitui um efeito potenciador dessa mesma mobilidade.

O modelo tem por objetivo a maximização do valor das expectativas globais de rendimento (E) ao longo da vida (T), devendo por isso distribuir o seu tempo pela educação e emprego<sup>5</sup>.

$$E(Y) = \int_0^T e^{-rt} E(w_t) dt \quad (3)$$

A educação proporciona capital humano, logo aumento de ganhos futuros, quer por efeito direto quer indireto. Analise-se o exemplo de um indivíduo que conclui a sua licenciatura, ou mestrado, e se prepara para ocupar determinado posto de trabalho que exige o grau académico obtido: pelo simples facto de ser graduado é enquadrado num nível salarial superior ao dos que não dispõem dele; a instrução dá-lhe um acesso direto ao patamar superior. Esta é a sua primeira vantagem, e constitui um efeito direto positivo sobre os rendimentos de quem investiu em capital humano: maior nível educacional traduz-se em melhor salário.

A segunda vantagem prende-se com a evolução profissional: tendo sido concedido, inicialmente, um salário superior, sempre que ocorra uma progressão salarial, por menor que ela seja, o valor atingido é sempre mais elevado do que seria se a base tivesse sido inferior. Atente-se ao seguinte exemplo: se uma empresa entender aplicar um aumento de 3% aos funcionários que demonstrem um bom desempenho no exercício das suas funções, num determinado ano, os 3% aplicados a um salário de 1000 € correspondem a 30 €, enquanto aplicado a 500 € corresponderão apenas a 15 €. Nestas condições, um ano passado sobre dois empregados com um bom desempenho, traduz-se num crescimento do delta salarial de 500 € para 515 €, ou seja, há uma acentuação progressiva das diferenças. Mais ainda, admitindo a progressão vertical das duas carreiras, os saltos salariais delas resultantes serão sempre mais acentuados nos mais elevados níveis de responsabilidade, e nesta perspetiva os diferenciais só terão tendência a intensificar-se também.

Uma das diferenças entre a teoria da **trajetória ocupacional** e as teorias do **capital humano** e do **job-matching** reside na antiguidade e na rotatividade.

---

<sup>5</sup>r – taxa de juro dos empréstimos contraídos ou concedidos, e que se admite como constante. Ora uma vez que o interesse do mercado nunca é constante, o modelo não se consegue aproximar da realidade (admite-se que é constante)

Enquanto a primeira defende que é necessária a aquisição de competências, conhecimentos e experiências, numa função, para a preparação da ocupação da função seguinte, as duas últimas sustentam que o capital humano específico acumulado no emprego 1, será desperdiçado ao assumir o emprego 2 (Sicherman & Galor, 1990).

Analisando com rigor estas duas posições, parece ser justo afirmar a existência de um fundo de verdade em ambas. Uma mudança de função, inter ou intra-empresarial, destreina o indivíduo do exercício de determinadas tarefas, levando ao seu esquecimento, mas se houvesse necessidade de reassumir a função anterior, verificar-se-ia que esse capital não estaria perdido mas sim adormecido, e que facilmente seria recuperado. Por outro lado, uma mudança de funções estimula competências e habilidades superiores, ou, pelo menos, diferentes, alargando desta forma o capital humano, seja ele geral ou específico.

A escolaridade tem um efeito positivo na trajetória profissional quando se analisa a perspectiva do nível inicial de atividade e dos níveis subsequentes, apresentando no entanto um efeito negativo, no número de diferentes ocupações assumidas, inter e intra empresariais. Por outras palavras, indivíduos mais instruídos iniciam a sua atividade em postos de trabalho de níveis superiores, mas mudam menos vezes de ocupação ao longo da sua vida ativa.

Uma constatação resultante deste modelo é que a mobilidade laboral em indivíduos com níveis de instrução adequados para as funções que desempenham é inferior à mobilidade laboral dos sobre e dos subeducados (procurar o Sicherman 1991). Ora ainda que a teoria justifique fenómenos de sobre educação através de uma maior probabilidade de promoção e de alcançar uma função adequada às competências e habilidades, não o faz no que à subeducação diz respeito.

Uma das teorias sugeridas para os fenómenos de mobilidade com subeducação baseia-se numa articulação da oferta e da procura de trabalho (Büchel & Mertens, 2000): se a oferta para uma ocupação específica for superior à procura, sendo o número de candidatos insuficiente para os lugares disponíveis, o contratante pode optar por selecionar indivíduos com competências inferiores às necessárias para o desempenho da função, garantindo-lhes a formação em falta, à



posteriori. Os trabalhadores são assim especificamente treinados para as funções a assumir, *aprendendo a fazer, fazendo* (learning-by-doing), e desenvolvendo as competências de que não dispunham. Na mesma linha de pensamento é também possível que os fenómenos de sobre educação possam ser explicados pela articulação oferta e procura de trabalho. Se a procura for superior à oferta, os candidatos tenderão a aceitar funções que estejam aquém das suas competências, procurando desta forma obter uma fonte de rendimento que lhes garanta o sustento, enquanto não conseguem o emprego adequado ao seu perfil.

## **2.4. Teorias do Filtro e da Sinalização**

As teorias do filtro (Arrow, 1973) e da sinalização (Spence, 1973), baseiam-se no pressuposto de que cada indivíduo dispõe de atributos pessoais que o caracterizam, uns de carácter definitivo, tais como características físicas, género, raça, idade, designados por índices (Waltenberg, 2006), e outros de carácter adaptativo ou evolutivo, denominados sinais, que abrangem a apresentação, postura, linguagem, escrita, educação.

As teorias, ou a teoria, dependendo de quem sobre ela escreve, defende que um maior nível de educação, ou de instrução, não é garante de maior produtividade, mas sugere a existência de maiores e melhores capacidades do indivíduo, que lhe poderão conferir vantagens na seleção pelas empresas. A educação contribui para a sinalização de talentos, o que facilita a associação do indivíduo certo ao lugar certo: o sistema educativo filtra os indivíduos mais aptos, esperando-se que maior sucesso no sistema educativo, se venha a traduzir numa mais-valia em termos produtivos.

Os apoiantes da teoria do filtro, consideram que o modelo de capital humano revela alguma ingenuidade, por supor que a educação é a promotora da produtividade dos indivíduos, e ao não admitir que mesmo antes da educação, existem nestes habilidades e competências inatas, contribuindo a educação apenas para aperfeiçoamento das mesmas (Waltenberg, 2006).

Para Arrow, ainda que a habilidade produtiva do indivíduo seja completamente independente da educação, ela constitui a única fonte de informação disponibilizada a um empregador, quando analisa os candidatos a uma função (Arrow, 1973).

Um processo de contratação pressupõe sempre um investimento para o empregador: desconhecendo o historial, e perfil, completos, de cada candidato, ele procura filtrar a informação que deste vai recebendo, e identificar sinais que destaquem as suas características e sugiram uma maior produtividade. A educação assume assim uma função informativa sobre a capacidade do indivíduo, deixando para mais tarde, já no exercício das funções, a avaliação da produtividade marginal e um ajuste salarial, quando necessário.

O candidato a um emprego, deve procurar destacar-se dos seus concorrentes, sendo a instrução uma forma de o alcançar. Mas a educação tem custos, requer investimento financeiro e pessoal, só fazendo, por isso, sentido, se houver, à posteriori, uma recompensa: perspectiva de maiores rendimentos, melhor qualidade de vida, mais regalias sociais. De facto o grande objetivo será sempre o da maximização da diferença entre os salários auferidos e os custos de sinalização, razão pela qual uma especial habilidade para emitir sinais favorecedores, traduzir-se-á numa melhor oferta.

A funcionar como um sinal de destaque para os indivíduos, a educação pode começar a ser a opção de muitos, especialmente quando há dificuldades em conseguir um emprego, e assim, uma mesma vaga, terá um maior número de candidatos mais qualificados, e supostamente mais produtivos também. Nestes casos a mais-valia da educação perde força, e não se perspectivam maiores retornos para os indivíduos que realizaram um maior investimento, porque a vaga é a mesma, a remuneração oferecida será também ela igual, e o futuro empregador assume uma posição claramente mais vantajosa, estando apto a receber um empregado com maiores competências, pelo mesmo valor. Este é o caso típico do fenómeno de sobre educação: indivíduos mais preparados tendem a aceitar ofertas de emprego que ficam aquém das suas capacidades.

Mas analise-se com algum detalhe a teoria. Admita-se a existência de apenas dois grupos de candidatos que se distinguem pela produtividade marginal

inata: se o salário depende da produtividade o grupo mais produtivo auferirá maior salário; por outro lado, sendo eles indivíduos mais produtivos, terão tido maiores facilidades de aprendizagem, não tendo necessitado de um tão grande investimento em educação (Spence, 1973).

A teoria foi extremamente revolucionária por tratar a educação como mera forma de sinalização, abstraindo o efeito que pode efetivamente assumir na construção do capital humano do indivíduo, facto que levou a que anos mais tarde o seu autor fizesse a sua revisão (Spence, 2002).

De uma forma resumida: se indivíduos mais produtivos são devidamente reconhecidos no momento da contratação, sendo-lhes oferecido um salário superior, e se pelas suas capacidades necessitaram de um menor investimento em educação e instrução, então os seus benefícios atingirão o valor máximo possível; se, alternativamente, esses mesmos indivíduos não forem devidamente reconhecidos, os salários oferecidos serão inferiores, não sendo alcançado o máximo pretendido.

Analise-se agora a perspectiva dos elementos menos produtivos: se, erradamente, forem sinalizados com um valor superior ao real, saem beneficiados relativamente aos restantes elementos do seu grupo, ainda que não atinjam nunca o benefício máximo, porque o seu investimento em educação deverá ter sido superior ao dos efetivamente mais capazes; se por outro lado elementos menos produtivos, forem identificadas como tal, serão valorizados a um nível inferior pelo empregador, sendo-lhes oferecido um menor salário. Uma vez que o seu investimento em instrução terá sido superior devido ao nível das suas capacidades, o benefício global atingirá o valor mínimo.

De acordo com os cenários apresentados a sinalização de talentos pode funcionar como um imposto, para os mais competentes, mas incapazes de se sinalizar corretamente, e como um subsídio, para os mais hábeis, que sugerem competências de que não dispõem (Stiglitz, 1975).

Note-se que no caso de trabalho em equipa a produtividade que sobressai é a do grupo, não sendo assim possível discriminar com rigor o valor de cada indivíduo. Nestas condições haverá elementos mais competentes a subsidiar os

menos bons. É pois deveras importante que se procurem criar grupos tão homogêneos quanto possível de forma a evitar assimetrias e eventuais prejuízos para os melhores elementos.

Muito embora o nível de investimento em educação deva ser sempre objeto de uma análise custo / benefício, há evidências de que quando os indivíduos, ou as suas famílias, dispõem de situações económicas muito confortáveis, optam por investir em educação, mesmo que tal não resulte num benefício efetivo (Layard & Psacharopoulos, 1974). Analise-se um exemplo concreto: uma família com posses, pode ter um elemento com dificuldades de aprendizagem, selecionando por isso o estabelecimento de ensino mais adequado, proporcionando-lhe acompanhamento individualizado, patrocinando-lhe, inclusivamente, deslocações e viagens capazes de complementar a sua formação. Esta é uma situação em que o investimento na preparação do futuro do indivíduo é desprezado face aos objetivos, para ele, traçados.

A teoria do filtro / sinalização é confrontada com três importantes críticas. Partindo do pressuposto que a educação é uma mera forma de sinalização da produtividade do indivíduo então:

- um grau de ensino incompleto não constitui qualquer valor porque não há emissão de sinal
- fará sentido procurar formas de sinalização de competências e produtividade mais simples e mais económicas
- à medida que a produtividade real de um indivíduo vai sendo efetivamente conhecida, e o salário ajustado, vai ser notória uma aproximação entre os salários dos graduados e não graduados.

As críticas, extremamente pertinentes, demonstram não fazer sentido colocar em causa toda a teoria do capital humano, muito especialmente porque, à medida que a produtividade individual vai sendo avaliada, há fortes evidências de aumento das diferenças salariais entre os menos e os mais instruídos, ou seja, de facto a educação parece desenvolver competências que valorizam o indivíduo (Layard & Psacharopoulos, 1974).

Por último, destaque-se que a teoria da sinalização esquece o lado da demanda de educação, apoiando na teoria do capital humano a noção de que maior nível educacional resulta em maiores rendimentos futuros, considerando no entanto não ser a escolaridade a responsável pela produtividade dos indivíduos, mas cabendo-lhe sinalizá-la (Waltenberg, 2006).

Resumindo, os teóricos do “filtro” e “sinalização” concordam que educação assume dupla função: filtração ou seleção dos indivíduos tendencialmente mais produtivos e sinalização dos seus talentos - a não ser verdade, ela constituiria uma forma de sinalização demasiado dispendiosa. Por outro lado só faz sentido investir em educação enquanto esta for convertível em sinal para o empregador, pois findo este nível, ela deixará de ser valorizada, não havendo assim retorno do investimento efetuado (Riley, 1976).

## **2.5. Teoria Credencialista**

A teoria credencialista sustenta que a educação confere status e não competências (Boylan, 1993). Indivíduos mais instruídos controlam, assim, mais facilmente, o acesso a empregos de elite, não sendo salvaguardadas competências superiores. Desta forma a educação é um dispositivo artificial de monopolização do acesso às ocupações mais lucrativas (Collins, 1979), razão pela qual a crescente exigência de credenciais, não é acompanhada pelo aumento de competências e conhecimentos.

Nos últimos 40 anos presenciou-se um “boom” no número de alunos do ensino superior, boom esse que foi especialmente impactante no caso do género feminino, ainda que não só não existam evidências empíricas de que os benefícios sejam superiores para as mulheres, bem pelo contrário, estas parecem beneficiar os homens. (Becker, Hubbard, & Murphy, 2010).

A crescente “inflação das credenciais”, como Collins lhe chama, e que deu origem à expansão e proliferação de universidades no século XX, é fruto da oferta dos candidatos e não da procura pelos empregadores: à medida que o número de

indivíduos que atinge determinado grau académico aumenta, o seu valor sofre desvalorização, obrigando os mais ambiciosos a procurar atingir um patamar superior, de modo a destacar-se dos restantes concorrentes. Poder-se-á assim dizer que o fenómeno do credencialismo acaba por ser auto alimentado (Collins, 2011). Na opinião do autor, mesmo numa indústria de alta tecnologia, muitas das competências necessárias, têm que ser adquiridas no local de trabalho, e não através do ensino, no entanto os indivíduos mantêm a sua aposta nas credenciais.

Mas se o credencialismo resulta da oferta, e não da procura, porque perdura? Sob perspectiva do empregador, o posto de trabalho que oferece deve ser valorizado, de forma a tornar-se apetecível para um indivíduo com capacidade produtiva elevada. Ao não ser exigente do ponto de vista das credenciais dos candidatos, o empregador diminuiria a distinção do cargo oferecido, reduzindo assim a qualidade dos potenciais candidatos.

Face ao exposto poderá dizer-se que o credencialismo tem custos sociais (Boylan, 1993) porque numa sociedade democrática, em que se pretende a igualdade de oportunidades, esta igualdade só poderá ser instituída se as despesas da educação forem imputadas ao estado. Aumentando o nível de escolaridade, para fazer face às exigências do mercado, as despesas de educação tendem a crescer.

À teoria do credencialismo é também associado o fenómeno “Pele de Ovelha”: as credenciais do candidato fornecem o seu resumo educacional, ao qual o empregador vai responder com uma proposta salarial. À medida que vai sendo conhecido o valor real do funcionário, se o nível de produtividade não corresponder ao respetivo grau académico, sendo-lhe inferior, a correção da diferença só poderá ser feita através de uma limitação da progressão na carreira e da evolução salarial (Bills, 2003). Ou seja, o engano do empregador não é passível de ser automaticamente corrigido, havendo necessidade de o fazer de forma faseada.

Bidner considera ser sempre mais simples e fácil transmitir a produtividade expectável através de um resumo do percurso educacional, do que recorrendo a características individuais tais como criatividade, pontualidade, honestidade, e que a associação de indivíduos com credenciais equivalentes,

favorece o trabalho de equipa, porque o nível de investimento pessoal é sensivelmente o mesmo. Resumindo, sendo o trabalho em equipa nas empresas um fator de suma importância, e reconhecido que a produtividade de cada colaborador é influenciada pela dos seus companheiros, as credenciais assumem um valor intrínseco, ao possibilitar a entrada dos novos colaboradores em grupos de trabalho mais competentes e produtivos (Bidner, 2010). Esta posição constitui uma forte crítica à teoria da sinalização, retirando importância à aquisição de competências no local de trabalho.

Uma das mais fortes evidências do credencialismo, é a sua associação às ofertas de emprego. De facto, mesmo que em certas circunstâncias as competências não sejam indispensáveis, é normalmente exigida uma credencial: uma especialização, uma licenciatura, um mestrado, uma pós graduação ou mesmo um doutoramento, em áreas específicas.

Gary Becker critica a teoria do credencialismo afirmando que apesar de não existir 0% de credencialismo, ele não pode ser apresentado como a fonte dominante dos maiores rendimentos (Keeley, 2007). Por sua parte, Bills afirma existirem evidências empíricas que as credenciais constituem uma forma de avaliação das competências dos candidatos, mas que não assumem demasiada importância na decisão final de contratação (Bills, 1988).

A teoria do credencialismo é a que menos se encontra especificada e a que mais se distingue da teoria do capital humano, por não se basear em competências mas sim em credenciais, diplomas, e a que menos garantias oferece em termos de nível de produtividade alcançada: ela não reconhece, por exemplo, a capacidade de auto aprendizagem que pode ser potenciada por uma credencial. De facto à medida que se vai avançando nos graus de ensino, vai-se desenvolvendo a auto aprendizagem, as técnicas de pesquisa e investigação, seleção e filtração de conteúdos, ampliação de conceitos, articulação de matérias de diferentes áreas, capazes de alargar os horizontes de cada um. Nesta perspetiva, a credencial não se limita a conteúdos mas também a competências. Desta forma explicar-se-ia que indivíduos com melhores credenciais pudessem atingir maior status ocupacional. Acompanhando a mesma linha de pensamento, poder-se-ia procurar avaliar se o próprio status da instituição frequentada, se poderia refletir no peso da credencial,

porque organizações mais exigentes obrigarão os seus alunos a mais esforço, dedicação e empenho, maior rigor, destreza e capacidade de raciocínio e sobretudo pro atividade.

Na opinião de Bills o importante é que a teoria da educação tenha um poder explanatório do credencialismo, que deixe lugar aos efeitos das mudanças tecnológicas e que simultaneamente traduza o efeito da filtração, por parte do empregador, e da sinalização, pelo lado do candidato (Bills, 2003). O autor recomenda ainda que nenhuma teoria seja desenvolvida partindo do pressuposto de que o que é aprendido formalmente não tem qualquer relação com as necessidades dos empregadores.

Cabe ainda destacar que a obtenção de credenciais tem sido uma forma de contornar a problemática do desemprego entre os jovens licenciados, na medida em que o prolongamento dos estudos garante a ocupação construtiva do tempo (M. G. Alves, 2005).

## **2.6. Teoria Institucionalista**

A teoria institucionalista surge pelas mãos de Lester Thurow e vem apontar críticas à teoria neoclássica, nomeadamente no que se refere à competição no mercado laboral, em que os salários não são, de facto, ditados pela lei da oferta e da procura. O modelo de competição laboral de Thurow defende que o indivíduo não compete por salários, mas por uma posição ou lugar (Barth, 1977), lugar esse que deve ser assumido por um perfil específico, delineado pelo empresário empregador.

Os potenciais empregadores desconhecem o custo necessário para que cada candidato assuma dignamente determinada função, recorrendo por isso a filtros e regras de ouro, baseadas nas características discerníveis dos potenciais candidatos, que evidenciem menores necessidades de investimento. Os candidatos são ordenados de acordo com as características do seu “background”, sendo a educação um dos filtros aplicados. A aquisição de competências decorre do treino



em trabalho, e a oportunidade de um treino específico resulta da necessidade. Em cada momento existe uma distribuição de oportunidades que dependem da tecnologia, da sociologia da determinação salarial e da distribuição dos custos de treino.

Ainda de acordo com Thurow os requisitos mais importantes solicitados à “escola” pelo mercado de trabalho, são: a “capacidade de adaptação” (adaptability) e a “propensão à formação” (trainability) (Tibúrcio, 1979). O modelo de competição pelo “emprego” e não pelo salário, pode justificar algumas discrepâncias surgidas entre indivíduos com as mesmas capacidades e habilitações, no preenchimento de determinados lugares.

Mas ainda que o modelo institucionalista continue a assentar na competição pelo emprego, ele evoluiu, assumindo hoje uma visão mais moderna, mais ampla, mais lacta.

Uma instituição é uma ação coletiva que controla, liberta e amplia a ação individual (Commons, 2003). A teoria institucionalista assenta no pressuposto de que as organizações são moldadas por forças institucionais, constituídas por regras formais e informais, explícitas e tácitas (Kaufman, 2010), e quanto maior e mais complexa e importante é uma estrutura organizacional, maior é também a influência institucional sobre ela exercida. O Estado é a instituição base e fundamental de uma sociedade. Desta forma leis, regras, procedimentos, instruções, normas, jurisprudência, são ditados e largamente aplicados, salvaguardando interesses superiores, e desvalorizando as necessidades reais e individuais de cada organização (Scott, 2004).

O mercado de trabalho, de um modo geral, e as organizações que contratam os indivíduos, de um modo particular, ficam condicionados à influência institucional, através da legislação, nomeadamente no que à proteção ao emprego diz respeito, à regulamentação das atividades dos setores, das atividades económicas, a decisões judiciais e também a sindicatos, associações de trabalhadores e ordens profissionais. Compreende-se assim que decisões e negociações se venham a refletir em condições de trabalho e de contratação, nomeadamente em deveres, obrigações, direitos e benefícios (Betcherman, 2012).

Analise-se um caso concreto: o número de horas de trabalho definidas numa lei geral que é, por si só, condicionador do número de trabalhadores contratados por uma organização. A título de exemplo, o alargamento de um horário de trabalho semanal de 35 para 40 horas, pode permitir a dispensa de trabalhadores, na medida em que outros disporão de tempo para o exercício das funções dos primeiros. Neste cenário é possível que sindicatos exerçam pressão para contrariar estas mudanças, com o intuito de salvaguardar a manutenção dos postos de trabalho. Temos pois duas “instituições”, estado / empregadores e sindicatos, a competir pelos respetivos interesses, e empenhados em fazer cumprir os seus objetivos.

Analise-se agora o papel das ordens: estas impõem regras aos seus profissionais, obrigando-os, por exemplo, a exames de acesso, antes de obtenção de uma licença para o exercício da atividade. Ao definir o grau de exigência desse mesmo exame, a instituição limita o número de novos profissionais a entrar no mercado. A sua influência poderá mesmo surgir a montante, se lhe for permitida a interferência direta da definição de números *clausus* em instituições de ensino superior.

Analise-se agora a posição de instituições educativas: podem ser criados novos cursos, curricula, programas e pressionar a sua validação como inovação legítima, e a sua perpetuação, de modo a tornarem-se os pioneiros em determinados domínios (Meyer & Rowan, 1977). Dito de outra forma, pode ser uma instituição de ensino, a criar uma nova carreira, e a contribuir para o crescimento da sua importância, em articulação com outras instituições poderosas: ordens, ou ministérios, por exemplo.

O poder das instituições é de tal forma alargado, importante e determinante, que chegam a ser criados “mitos racionalizados”, que Scott define como “sistemas de regras cuja eficácia resulta de uma ampla aplicação ou promulgação” por quem de direito (Scott, 2004) mas que não tem por objetivo a eficiência.

De uma forma geral poder-se-á dizer que as instituições do mercado laboral têm um efeito modesto na transferência dos rendimentos do capital para o trabalho, sendo ainda menos significativo do ponto de vista da produtividade e na

razão emprego / desemprego (Betcherman, 2012). A força institucional sobre as organizações é de tal forma determinante que não existe um único mercado de trabalho, mas sim dois grandes segmentos, interno e externo (Oliveira & Piccinini, 2011), cujas principais diferenças residem no grau de estabilidade e qualidade dos empregos oferecidos.

No mercado interno os indivíduos encontram contratos sem termo, níveis salariais elevados, muitas vezes complementados com regalias: viaturas, tecnologia, seguros, prémios, viagens, despesas de representação e horários flexíveis. No mercado externo o emprego é relativamente precário, com contratos a termo certo ou recibos verdes, baixos salários, sem direito a quaisquer outras regalias económicas, e rigidez horária. O mercado externo rege-se de acordo com a economia clássica, num modelo que privilegia a competição pura, e em que a mobilidade e o salário variam de acordo com a oferta e a procura (Kaufman, 2013).

Uma análise cuidada aos dois segmentos permite verificar que dificilmente um indivíduo que inicie a sua atividade profissional no segmento externo, poderá vir a transferir-se para o interno. De facto este último não está acessível a todos, não se encontram anúncios seus em jornais, nem em plataformas de oferta ou centros de emprego, mas selecionam-se os indivíduos para os lugares através de redes de contactos sociais, familiares ou políticos. O institucionalismo é uma relação homem-homem (Commons, 2003). Compreenda-se assim que dois indivíduos com idêntica instrução formal, por exemplo mesmo grau académico, obtido eventualmente na mesma área e instituição de ensino, possam ter à sua frente futuros profissionais profundamente distintos, desde que o nível económico e cultural das famílias, e o meio social em que se movem, constituam realidades diferentes. O acesso ao segmento interno é pois restrito e condicionado, razão pela qual os atores das diferentes instituições assumem uma destacada importância.

A globalização da economia e dos mercados tem feito com que as organizações operem simultaneamente em diversos ambientes institucionais, ficando desta forma, não só dependentes de forças institucionais internas, como transnacionais e globais, através de acordos, tratados e associações. A nível do mercado de trabalho destaque-se diretivas europeias que o regulamentam,

observatórios e associações de âmbito europeu, internacional e transnacional (OIT, 2010): OIT<sup>6</sup>, responsável pelas Normas Internacionais do Trabalho, FMI<sup>7</sup>, OECD<sup>8</sup>, Banco Mundial, OMC<sup>9</sup>.

Grupos profissionais procuram padrões de referência que permitam que os indivíduos de várias origens e nacionalidades possam ser avaliados segundo critérios idênticos, e possam competir pelos mesmos empregos em diferentes partes do mundo. Mas, também a nível global, eles encontrarão um mercado de trabalho interno e externo. O aumento da concorrência promovido pelo comércio internacional é muitas vezes apontado como um fator de sustentação e de crescimento do trabalho precário.

Os sindicatos têm a sua função cada vez mais dificultada quando tentam aproximar salários de indivíduos com níveis de competências distintas: de facto o seu papel tende a orientar-se para a sensibilização e persuasão dos empregadores para a requalificação de trabalhadores e para esquemas de reestruturação que promovam as habilidades dos seus atuais colaboradores (Baccaro, 2008).

## **2.7. Teoria Radical**

A teoria radical surge com Samuel Bowles e Herbert Gintis na década de 70, e defende que mais importante do que do que o valor cognitivo da educação, é o seu valor não cognitivo (Bowles & Gintis, 2002).

Tal como a Teoria do Capital Humano, concorda com a existência de uma relação entre investimento na educação e rendimento no mercado de trabalho, mas não a considera uma importante relação causal, na medida em que o rendimento futuro vai resultar fundamentalmente da riqueza familiar e relações sociais herdadas, sendo a unidade fundamental de análise a classe social, e não o indivíduo. Cada segmento do mercado de trabalho está sujeito a diferentes

---

<sup>6</sup> Organização Internacional do Trabalho

<sup>7</sup> Fundo Monetário Internacional

<sup>8</sup> Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

<sup>9</sup> Organização Mundial do Comércio

critérios de seleção, promoção, valorização: a título de exemplo indivíduos de classes mais elevadas serão valorizados pela autonomia e determinação, enquanto os de classes inferiores, serão pela docilidade e submissão (Bills, 1988).

Os radicais consideram que a teoria neoclássica falha ao não distinguir o “trabalho” da “força de trabalho”, porque enquanto o primeiro representa algo real e efetivo, o segundo assenta numa expectativa ou potencialidade, pelo que no momento de acordo não se contrata trabalho mas sim potencial. De facto só após o início da atividade será possível confirmar se o trabalho condiz com a força de trabalho esperada.

A teoria distingue claramente a posição do empregador, que classifica de capitalista, da do trabalhador, que designa de proletariado, considerando que os seus interesses são distintos: cabe ao empregador criar mecanismos de controlo e uma política de incentivos que equilibre os interesses de ambas as partes. Os neoclássicos consideravam que a tecnologia era a responsável pela divisão do trabalho. Os radicais defendem que o objetivo da divisão é controlar a força do trabalho.

Tal como os neoclássicos, os radicais admitem que a educação contribui para o aumento dos ingressos marginais, ao melhorar as capacidades produtivas reais do indivíduo e o seu grau de motivação, mas contestam as diferenças que a própria educação impõe às diferentes classes sociais, procurando desenvolver as capacidades de raciocínio dos mais favorecidos, e limitando-as nas classes inferiores. Um estudo desenvolvido por Coleman, nos anos 60, veio revelar que o desempenho escolar tinha uma mais forte dependência na origem socioeconómica dos indivíduos, e no contexto escolar, do que dos recursos injetados na produção da educação (Coleman et al., 1966). Importará neste caso analisar se a educação é diferente para as diferentes classes sociais, ou se são as classes menos favorecidas que menosprezam o papel da educação e o seu grau de importância.

Bowles e Gintis defendem que o desempenho dos indivíduos não depende do seu saber cognitivo, mas essencialmente dos seus traços de personalidade: assim a indivíduos com baixo nível de instrução pede-se que cumpram horários, tarefas, que sejam obedientes e submissos, enquanto em graus mais elevados de educação se procura liderança, autonomia, rigor, capacidade de decisão (Bills,

2003). Para lugares de topo, as organizações procuram indivíduos que pensem, enquanto para os de base os que executem e cumpram. Analise-se um exemplo da aplicação direta desta teoria: dois indivíduos de duas classes sociais, o da mais favorecida opta por um diploma superior e o da menos favorecida por um profissional ou técnico. Tomam-se duas distintas direções: objetivos e perspetivas futuras não são coincidentes.

Mas será sempre assim? De facto os autores desta teoria parecem esquecer-se que se os mesmos dois indivíduos optarem ambos por um diploma superior, e esta é uma situação cada vez mais frequente, a educação pode ser uma forma de promover a mobilidade social, na medida em que pode permitir ao elemento menos favorecido atingir um patamar, que pelas limitações económicas e socio-relacionais, doutra forma não alcançaria.

Resumindo, a teoria radical é apresentada como uma variante à teoria do capital humano ao destacar o poder da classe social, apesar de tudo a estrutura do seu argumento é semelhante, na medida em que as escolas querem preparar os indivíduos para o mercado de trabalho e os empregadores respondem a este estímulo. Não obstante, a teoria radical prepara os trabalhadores para um mercado capitalista, a teoria do capital humano assume independência do sistema (Bills, 1988).

## Bibliografia

- Alves, M. G. (2005). Como se entrelaçam a educação e o emprego? Contributos da investigação sobre licenciados, mestres e doutores. *Interacções*, 1, 179–201.
- Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193–216.
- Baccaro, L. (2008). *Labour, globalization and inequality: are trade unions still redistributive?* (No. 102). *International Institute for Labour Studies*. Geneva.
- Barth, M. C. (1977). Generating Inequality - a review article. *The Journal of Human Resources*, 12(1), 92–102.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. (Chicago: & University of Chicago Press, Eds.).
- Becker, G. S. (2002). The age of human capital. In *Education in the Twenty-First Century* (pp. 3–8). Hoover Institution Press.
- Becker, G. S., Hubbard, W. H. J., & Murphy, K. M. (2010). Explaining the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203–241.
- Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. (1994). Human capital, fertility and economic growth. In G. S. Becker (Ed.), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed., pp. 323–350). The University of Chicago Press.
- Betcherman, G. (2012). *Labor market institutions: a review of the literature* (No. 6276). *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Bidner, C. (2010). *A spillover-based theory of credentialism* (No. 2010). *The University of New South Wales, Australian School of business, School of Economics Discussion Paper*.
- Bills, D. B. (1988). Credentials and capacities: employers' perceptions of the acquisition of skills. *The Sociological Quarterly*, 29(3), 439–449.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.

- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Schooling in capitalist america revisited. *Sociology of Education*, 75(1), 1–18.
- Boylan, R. D. (1993). The effect of the number of diplomas on their value. *Sociology of Education*, 66(3), 206–221. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/211273>
- Büchel, F., & Mertens, A. (2000). *Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility* (No. 195). *Iza Discussion Paper Series*. Bonn.
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., & York, R. L. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington.
- Collins, R. (1979). *The credential society. An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Collins, R. (2011). Credential inflation and the future of universities. *Italian Journal of Sociology of Education*, 2, 228–251.
- Commons, J. R. (2003). Economía institucional. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191–201.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *The Journal of Political Economy*, 87(5 - Part 1), 972–990.
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate. *ILRRReview*, 63(3).
- Kaufman, B. E. (2013). Sidney and beatrice Webb's institutional theory of labor markets and wage determination. *Industrial Relations*, 52(3), 765–791. doi:10.1111/irel.12032
- Keeley, B. (2007). *Percepciones de la OCDE. Capital humano - cómo influye en su vida lo que usted sabe*. Ediciones Castillo, S.A.
- Kessler, A. S., & Christoph, L. (2006). The theory of human capital revisited: on the interaction of general and specific investments. *The Economic Journal*, 116(514), 903–923.
- Layard, R., & Psacharopoulos, G. (1974). The Screening Hypothesis and the Returns to Education. *Journal of Political Economy*, 82(5), 985–998.
- Marshall, A. (1890). *Principles of economics: an introductory volume* (8th ed.). Indianapolis: The Online Library of Liberty.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.



- Miller, R. A. (1984). Job matching and occupational choice. *The Journal of Political Economy*, 92(6), 1086–1120.
- Mincer, J. A. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.
- Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. In J. A. Mincer (Ed.), *Schooling, Experience and Earnings* (pp. 83–96). Columbia University Press.
- Mincer, J. A., & Jovanovic, B. (1981). Labor mobility and wages. In S. Rosen (Ed.), *Studies in Labor Markets* (pp. 21–64). University Chicago Press.
- Moscarini, G. (2003). Skill and luck in the theory of turnover. Retrieved April 20, 2014, from [https://scholar.google.com/scholar?q=Skill+and+Luck+in+the+Theory+of+Turnover&btnG=&hl=pt-PT&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?q=Skill+and+Luck+in+the+Theory+of+Turnover&btnG=&hl=pt-PT&as_sdt=0,5)
- Moscarini, G. (2005). Job matching and the wage distribution. *Econometrica*, 73(2), 481–516.
- Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1996). Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *The American Economic Review*, 56(1), 69–75.
- OIT. (2010). Políticas de emprego para a justiça social e para uma globalização justa. In *Conferência Internacional do Trabalho, 99ª Sessão*. Genebra.
- Oliveira, S. R. De, & Piccinini, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *RAP - Revista de Administração Pública*, 45(5), 1517–1538.
- Riley, J. G. (1976). Information screening and human capital. *American Economic Review*, 66(2), 254–260.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1968). Resources for higher education - an economist's view. *Journal of Political Economy*, 76(3), 327–347.
- Scott, W. R. (2004). Institutional theory: contributing to a theoretical research program. In K. G. Smith & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in Management: The Process of Theory Development*. Oxford UK: Oxford University Press.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.
- Smith, A. (2001). *A Riqueza das Nações* (4ª ed., Vol. 1). Fundação Calouste Gulbenkian.

- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Spence, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *The American Economic Review*, 92(3), 434–459.
- Stiglitz, J. E. (1975). The theory of screening, education and the distribution of income. *The American Economic Review*, 65(3), 283–300.
- Tibúrcio, L. (1979). Educação e trabalho capitalista: perspectiva histórica e ideias dominantes. *Análise Social*, 15(57), 179–186.
- Waltenberg, F. D. (2006). Teorias economicas de oferta de educação: evolução histórica, estado atual e perspectivas. *Educação E Pesquisa*, 32(1), 117–136.

### **3. Capital Humano e Transição para o Mercado de Trabalho**

### **3.1. O mercado de trabalho – perspectiva histórica**

Falar de mercado de trabalho impõe acima de tudo definir o seu significado. Existem várias perspectivas do que é, de facto, o mercado de trabalho: poder e conflito, na opinião de Karl Marx, qualificação, numa perspectiva neoclássica, interferência do estado, numa visão keynesiana e diversidade de espaços, segundo a teoria da segmentação (Oliveira & Piccinini, 2011).

O mercado de trabalho viveu dois grandes períodos: o primeiro, pré revolução industrial, em que os trabalhadores eram auto empregados, desenvolviam as suas atividades no campo, em pequenas oficinas e vendas familiares, e o segundo, surgido com a revolução industrial, no qual ocorreu o abandono da agricultura, e se deu a criação de grandes indústrias capitalistas, hierarquizadas, em que um reduzido número de elementos qualificados, chefiavam grandes grupos de indivíduos que executavam tarefas simples e rotineiras (Tibúrcio, 1979). Acompanhando o desenvolvimento tecnológico, em que máquinas e equipamentos foram substituindo progressivamente a mão-de-obra menos qualificada, a já reduzida importância dos trabalhadores de base, foi sendo sucessivamente diminuída.

Com o final da 2.<sup>a</sup> guerra mundial, fechou-se um ciclo de 300 anos com um modelo tecnológico mecânico, iniciado quando Denis Papin<sup>10</sup> concebeu a máquina a vapor, e encerrado com a primeira explosão nuclear. Durante estes três séculos, o avanço tecnológico significou maior velocidade, temperaturas mais elevadas e pressões superiores (Drucker, 1997).

Concluídos os trinta anos que precederam a 2.<sup>a</sup> guerra mundial, em que a necessidade de reconstrução dos países vencidos sustentou o desenvolvimento económico, e o mercado de trabalho era estável e os empregos seguros e duradouros, a globalização neoliberal, resultante da competição gerada pelas

---

<sup>10</sup> Denis Papin - físico francês que concebeu a máquina a vapor em 1680

grandes empresas Japonesas e Sul Coreanas, veio propagar o trabalho precário (Kalleberg, 2009).

Os Estados Unidos assistiram, na década de 80, a uma diminuição do emprego, até aí bem pago, na indústria tradicional, e a um crescimento da precaridade no sector dos serviços (Steinmetz & Wright, 1989). Cidadãos habituados a exercer uma única profissão, ocupando, em muitos casos, o mesmo lugar ao longo da toda a vida ativa, e com um forte sentido de segurança profissional, viram-se confrontados com a instabilidade dos mercados e consequentemente das empresas, com a insegurança contratual, a necessidade de mudança de carreira e de adaptação a múltiplos empregos (Birch, 1987).

A América tomou consciência de que os maiores empregadores tinham deixado de ser as grandes empresas, passando a ser os pequenos negócios (Birch, 1979). Estudos revelam que, ainda hoje, século XXI, nos Estados Unidos, as pequenas e médias empresas continuam a ser os principais empregadores (Neumark & Wall, 2011). A tecnologia de ponta, quer na forma de robots, computadores, telecomunicações, biogenética, bioengenharia, e mais recentemente nanotecnologia, criou uma visão de inovação e de espírito empresarial nas sociedades desenvolvidas, ou em franco desenvolvimento, que sustenta o interesse de jovens altamente qualificados em trabalhar em pequenas empresas desconhecidas, e não em grandes organizações.

O mercado de trabalho vai assim evoluindo, mas o desemprego e a precaridade das condições teimam em intensificar-se. Nos EUA, entre finais de 2007 e 2009, 16 % dos indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos perderam os seus empregos, e menos de 50 % foi capaz de regressar à atividade até Janeiro de 2010. Dos reempregados, 20 % apenas conseguiu trabalho a tempo parcial. Como consequência, em termos médios os reintegrados viram os seus salários ser reduzidos em cerca de 17,5%, e os que trabalhavam a tempo integral, em cerca de 21,8% (Farber, 2011).

À semelhança dos EUA, também a Europa perdeu muitos postos de trabalho nos anos 70 e 80: estima-se que no total, cerca de 3 a 4 milhões (Drucker, 1997). De acordo com a Comissão Europeia foram criados, entre 1995 e 2006, 20

milhões de novos postos de trabalho (UE, 2012), não obstante a taxa de desemprego é elevada, e afeta os jovens, sobretudo os menos qualificados.

Só no Reino Unido, estima-se que exista mais de um milhão de desocupados, os NEET<sup>11</sup>, com a agravante que a sua esmagadora maioria são jovens (Sissons & Jones, 2012). Ora se a sociedade dispõe cada vez mais de quem não consegue emprego, não pode ou não quer trabalhar, e simultaneamente o mercado de trabalho vai reduzindo a oferta, e a evolução tecnológica tende a dispensar o serviço de pessoas e a entregá-lo a máquinas, qual o futuro para as sociedades?

A OIT tem alertado para a possibilidade de agitação social na Europa como resultado das elevadas taxas de desemprego: recentemente, na zona euro, o nível global atingiu os 12%, e o do jovem os 23,9%. Os cidadãos europeus de uma forma geral, e os jovens, em particular, não perspetivam vir a conseguir um bom emprego, e conseqüentemente uma melhoria dos padrões da qualidade de vida. Estão nestas condições países como o Chipre, a República Checa, Grécia, Itália, Eslovénia, Portugal e Espanha. É sabido que a estabilidade social de um país é afetada pelo mercado de trabalho, havendo mesmo evidências de uma correlação negativa entre a probabilidade dos jovens obterem um emprego, e a ordem sociopolítica (Betcherman, 2012).

De acordo com dados oficiais da OIT de 2013, a nível mundial existem 200 milhões de desempregados e admite-se que em 2015 sejam atingidos os 208 milhões (ILO, 2013). Estima-se que a crise financeira de 2008 tenha sido responsável por um aumento da taxa de desemprego em cerca de 30%, até 2013. De um modo geral poder-se-á dizer que têm sido sobretudo as economias emergentes e em desenvolvimento, as que menos têm sentido o fenómeno.

A incorporação de jovens no mercado de trabalho merece uma atenção muito especial uma vez que representa um elevado custo social. O desemprego juvenil converteu-se num sério problema para a maioria dos países da OCDE. Basicamente trata-se de uma fase de transição do sistema educativo para a vida ativa, e esta tem-se mostrado especialmente difícil nos países do Sul da Europa.

---

<sup>11</sup> No Employment, Education or Training – indivíduos que não têm emprego, não estudam nem estagiam

Para 2013 a taxa de desemprego juvenil mundial foi estimado em 12,6%, o que representa cerca de 73 milhões de jovens desempregados, e os custos sociais resultantes do desemprego de curta e longa duração, do trabalho precário ou de reduzida qualidade, continuam a crescer (OIT, 2013). São apontados fenómenos de sobre educação em países desenvolvidos, de subeducação, em países em desenvolvimento, e sobretudo um desajuste entre competências adquiridas e necessidades reais dos mercados de trabalho.

Ainda que conscientes da gravidade do cenário atual, os países vão apresentando indicadores de desemprego jovem positivamente afetados: recurso ao trabalho em regime parcial, prestação de serviços à hora, e sobretudo aumento da emigração (Bell & Blanchflower, 2011).

### **3.2. Transição dos jovens universitários ao mercado de trabalho**

A transição dos jovens universitários ao mercado de trabalho vem assumindo uma importância crescente: são indivíduos que ao longo de 15, ou mais anos, foram capazes de acumular conhecimentos, sobretudo teóricos, mas dispõem de uma reduzida experiência, não sendo suscetíveis de atrair, no imediato, potenciais empregadores.

A contratação de recém-graduados obriga a um investimento elevado por parte da entidade empregadora: é necessário disponibilizar recursos humanos e materiais para dar a conhecer a organização, as políticas e filosofia da empresa, os procedimentos gerais, apresentar as equipas de trabalho, e só depois tomar contacto com as tarefas específicas da função a desempenhar. Nesta fase de integração, a capacidade produtiva do jovem será, por conseguinte, muito reduzida, se não mesmo nula.

Por seu lado, os jovens acabados de graduar, realizaram um investimento económico e pessoal na sua formação, colocando em segundo plano outros aspetos de relevo na sua vida pessoal e familiar, na expectativa de vir a ser reembolsados, tão rapidamente quanto possível. De facto, é sabido que nas

economias avançadas, a educação traduz-se num prémio salarial, correspondente ao retorno do investimento efetuado (N. Alves, Centeno, & Novo, 2010). Os graduados acreditam nas suas habilidades, competências e capacidades produtivas, esperando por isso receber vencimentos compatíveis, porém quando confrontados com a realidade do mercado de trabalho, deparam-se com sérias dificuldades de integração.

Mesmo durante a fase final dos seus estudos, o universitário vai analisando as perspetivas de emprego futuras, principalmente as da sua área de formação (Pietro, 2013):

- Se a oferta for ampla e variada, ele motivar-se-á para concluir o seu diploma, sem no entanto se preocupar com os resultados das avaliações, pois sentir-se-á confiante e seguro, relativamente ao futuro;
- se encontrar evidências de vir a obter um bom emprego na eventualidade de obter muito bons resultados, ele será encorajado a esforçar-se e aplicar-se, para atingir os seus objetivos;
- se as perspetivas de emprego na sua área forem pouco aliciantes, ele sentir-se-á confortável para adiar a transição ao mercado de trabalho, quer atrasando a conclusão do diploma em curso, quer iniciando um grau de nível superior (pós graduação, mestrado, doutoramento, ou mesmo pós doutoramento) (Melo & Borges, 2007).

As condições do mercado de trabalho, sobretudo no campo de estudos do indivíduo, são, por isso, determinantes na motivação, empenho e esforço, desenvolvidos na reta final da sua formação.

Concluída a fase de qualificação vários cenários são possíveis. O cenário mais favorável é o de uma oferta de emprego com segurança contratual e condições vantajosas, que lhe perspetivem uma séria oportunidade de carreira profissional. Este é, no entanto, um cenário pouco provável, pelo menos para a maioria dos indivíduos, ainda que possa surgir no caso do potencial empregador identificar capacidades extraordinárias no candidato, ou quando as relações sociais assim o potenciarem.



De facto a inserção no mercado de trabalho não pode ser dissociada do estrato social: estas variáveis são muito importantes na análise dos percursos educacionais e profissionais (M. G. Alves, 2005). Em primeiro lugar porque, quer em casa quer na escola, os valores inculcados, tais como o sentido de responsabilidade, o respeito, o saber ser, estar e relacionar-se, vão moldando e alicerçando a personalidade; em segundo lugar, as amizades que vão sendo construídas, vão permitir conhecer as realidades de quem lhe é próximo, e estabelecer comparações com a sua própria; em terceiro lugar, à medida que vai amadurecendo, haverá tendência para a convergência de objetivos de vida, ambições pessoais e económicas, status, podendo mesmo haver o estímulo à competitividade; em quarto lugar, porque na fase da procura do primeiro emprego, ainda que os potenciais empregadores desconheçam as reais capacidades produtivas do indivíduo, a pertença a uma destacada rede de relacionamentos, sociais e familiares, será um “handicap” para a credibilidade – a inserção no mercado de trabalho poderá assim ser considerada “socialmente marcada”. Nas palavras de Dubar – a relação educação trabalho é socialmente construída (M. G. Alves, 2005).

Num cenário já não tão promissor como o primeiro, o recém-graduado pode receber uma proposta real de emprego, mas ser-lhe oferecido um salário reduzido, um excessivo número de horas de trabalho, apenas a tempo parcial, ou mesmo um emprego temporário. No caso de rejeição da proposta, outro candidato estará certamente disponível para a aceitar e, assim sendo, a oportunidade é perdida. Nestas condições caberá ao jovem decidir apostar, ou não, na oferta recebida, esperando que a curto ou médio prazo lhe surja uma outra oportunidade, mais vantajosa. Entretanto poderá ir ganhando experiência e independência económica que lhe confirmem alguma capacidade negocial perante nova oferta (Longhi & Taylor, 2011).

Uma outra possibilidade é o indivíduo ser confrontado com uma oferta de emprego que exija uma qualificação complementar, cabendo-lhe (Melo & Borges, 2007):

- adiar a sua entrada no mercado de trabalho, e conseqüentemente a sua independência económica, para se qualificar, e neste caso a transição

ao mercado do trabalho acaba exatamente onde começou, ou seja, no regresso à educação e à formação;

- optar por conciliar trabalho e qualificação, dispondo-se a aceitar condições contratuais menos favoráveis, numa fase de transição em que ganhará experiência profissional, na expectativa de, concluído o objetivo, poder ocupar as funções inicialmente oferecidas.

Um último cenário a analisar, e destacadamente o mais desfavorável, é o do universitário não receber qualquer proposta de emprego, e nestas condições ele pode: simplesmente desistir de si próprio e ir vivendo à custa de familiares ou da própria sociedade; equacionar deslocalizar-se para zonas, ou mesmo países, em que a oferta de emprego seja maior; ou ainda retomar a educação numa outra área, ou dentro da sua própria, num nível mais avançado. No caso desta última opção, existe a possibilidade de candidatura a uma bolsa de estudos ou de investigação que garanta o sustento temporário.

### **3.3. Métodos de procura de emprego**

O emprego é a mais importante fonte de rendimento do indivíduo, assumindo um papel preponderante na manutenção do padrão de vida, da segurança económica, e consequentemente da diminuição do risco de pobreza (Betcherman, 2012): torna-se por isso fundamental aceder-lhe, sobretudo se conferir segurança e estabilidade, bom nível salarial, e eventualmente até “status”.

Na opinião de alguns autores, o método adotado, exercendo influência sobre o primeiro emprego alcançado, poderá vir a condicionar os seguintes ou a promover novas oportunidades, e como tal, tornar-se determinante no percurso profissional do indivíduo e, consequentemente, nos seus ganhos e rendimentos futuros (Carroll, 2013). Nesta perspetiva é importante que cada candidato tenha objetivos claramente definidos, recorra a métodos de procura adequados, e seja capaz de selecionar as ofertas que estejam ao nível das suas ambições.

Mas quais os métodos disponíveis, e como avaliar a sua eficácia? A procura de emprego teve início com métodos tradicionais, mas hoje é profundamente influenciada pelas novas tecnologias.

### **3.3.1. Métodos tradicionais**

São vários os métodos tradicionais de procura de emprego, estando perfeitamente identificados e não variando muito de país para país. A título de exemplo, um estudo desenvolvido nos EUA, aponta (Kuhn & Skuterud, 2000):

- Agências de emprego públicas
- Agências de emprego privadas
- Contactos de amigos ou parentes
- Gabinetes de apoio ao emprego das instituições de ensino
- Anúncios nos meios de comunicação tradicionais
- Contacto direto com empregadores
- Envio espontâneo de currícula
- Sindicatos e associações profissionais

Um estudo recente, realizado na Austrália (Carroll, 2013), caracteriza os métodos como:

- formais – nos quais inclui as respostas a anúncios nos meios de comunicação social e os serviços de apoio ao emprego das universidades
- informais – que contemplam os contactos pessoais e a procura direta de potenciais empregadores.

A importância assumida por cada método, carece de avaliação, sendo-lhe frequentemente aplicado o índice de eficácia individual:

$$\text{Índice Eficácia (i)} = \frac{\text{n.º indivíduos que obtiveram emprego pelo método i}}{\text{n.º indivíduos que usaram o método i para encontrar emprego}} \quad (4)$$

Este índice não pode, nem deve, ser analisado cegamente, devendo ser contextualizado, em termos socioeconómicos e geográficos: haverá regiões em que fará mais sentido contactar empregadores diretamente; outras em que a instituição de formação do indivíduo poderá assumir um papel mais ativo; em zonas mais desenvolvidas, com forte atividade de grandes grupos económicos, poderá mostrar-se mais eficaz responder a anúncios ou contactar agências privadas de colocação.

Analise-se então casos concretos. Um estudo empírico realizado em 1997, numa região industrializada da Áustria, demonstrou que 60% dos candidatos a emprego, recorriam a contactos pessoais ou anúncios nos meios de comunicação, 30% procurava diretamente o empregador, e apenas 8% recorria ao serviço público respetivo (Weber & Mahringer, 2008). O mesmo estudo veio revelar que as ofertas disponíveis no serviço público de emprego, propunham salários cerca de 16% inferiores à média, e uma duração da ordem dos 50% desta, motivos que contribuía para diminuir o interesse por este meio, e justificavam o reduzido tempo de ocupação destas vagas. Poder-se-ia assim depreender que os principais interessados nestes empregos seriam os indivíduos menos qualificados, e com baixos perfis salariais.

Também um estudo desenvolvido em Portugal veio apresentar evidências de que os empregos obtidos a partir do instituto de emprego, IEFP<sup>12</sup>, apresentavam uma taxa de acerto ou de emparelhamento reduzida, e ofereciam, de um modo geral, também eles, salários inferiores e menor duração contratual (Addison & Portugal, 2002). Face ao exposto, compreende-se que o serviço público não dê um forte contributo na redução do desemprego, e que seja essencialmente utilizado por um perfil de indivíduos menos qualificados, com reduzidas habilidades e competências. A existência de espaço para a intervenção

<sup>12</sup> IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

de organizações privadas de recrutamento e seleção do pessoal mais qualificado, é por isso perfeitamente compreensível.

No que diz respeito ao método de procura através do “Contacto de familiares e amigos” parece existir uma ideia, mais ou menos generalizada, de que os empregos obtidos por esta via são melhores, e os salários superiores. Este pressuposto assenta na base de que um indivíduo conhecido e bem sinalizado, apresentará características adequadas em termos de conduta, educação, respeito, discrição, que transmitem confiança e oferecem garantias ao potencial empregador. Este fenómeno é encontrado em países como Bélgica, Dinamarca e Áustria. Perspetiva oposta apresentam Reino Unido, Irlanda, Itália, Grécia e Finlândia, nos quais pessoas com menos produtivas recorrem frequentemente a contactos informais, pois só assim aumentam a probabilidade de vir a ser contratados. Nos restantes países europeus os candidatos que optam por esta via não apresentam características que os distingam dos restantes (Pellizzari, 2010).

O mesmo estudo vem também evidenciar que o contacto informal é mais utilizado para a obtenção de empregos no sector privado do que no público, facto atribuído a que, candidatos a empregos públicos, estão sujeitos a provas de acesso ou a concursos de dimensão regional, ou mesmo nacional, com critérios de seriação perfeitamente especificados: este é, por exemplo, o caso da colocação de professores em Portugal.

A situação de cada mercado laboral será sempre determinante, quer no processo de seleção dos candidatos, quer nos salários propostos: em países com taxas de desemprego elevadas, as grandes empresas tenderão a investir em recrutamento, por acreditar no benefício marginal resultante da adequada seleção do trabalhador, enquanto, em países com maior oferta de trabalho e menor procura, as organizações tentarão reduzir as despesas de contratação dos candidatos. A forma de seleção será também função da importância do lugar oferecido: cargos de menor relevo tenderão a ser mais facilmente atribuídos através de contactos diretos, enquanto o recrutamento para cargos de topo ficará sobretudo associado a maiores níveis de investimento e maiores graus de exigência (Pellizzari, 2010).

Empregador e candidato não são, como já referido, atores únicos no cenário de seleção e contratação, partilhando posições com agências públicas e privadas de recrutamento de pessoal, instituições de ensino, associações profissionais e organizações sindicais, e ficando condicionados à capacidade negocial das partes e às eventuais limitações legais (Bills, 2003).

### **3.3.2. A internet**

Na atualidade a internet vem-se assumindo como uma forma complementar, e simultaneamente alternativa, aos métodos tradicionais da procura de emprego, por dois motivos fundamentais: pesquisa fácil e custos reduzidos. Ou seja, o candidato a um emprego pode, ao fazer uma busca, identificar uma oportunidade de emprego, e apresentar a sua candidatura sem realizar qualquer despesa, bastando-lhe dispor de acesso ao serviço.

De facto, a facilidade crescente do acesso à internet dos últimos 20 anos, promoveu a expansão deste método de procura. Nos anos 90 muitos indivíduos não recorriam à internet simplesmente porque não dispunham do serviço na sua residência.

Um estudo desenvolvido nos EUA em 2000, não evidenciava diferenças significativas entre a duração do desemprego de quem recorria à internet, e quem não o fazia, fazendo supor que pesquisar emprego na internet não reduzia o período sem trabalho. Por outro lado o mesmo estudo indicava que alguns empregadores consideravam desprestigiante, para o candidato, a procura de emprego “online” (Kuhn & Skuterud, 2004).

Esta perceção está hoje completamente abandonada: as agências públicas e privadas de emprego dispõe de “sites” onde os candidatos podem pesquisar ofertas de trabalho e disponibilizar os currícula de modo a dar-se a conhecer a potenciais empregadores; as empresas e grupos económicos apresentam nas suas plataformas, zonas destinadas à oferta de emprego e receção de candidaturas; as universidades disponibilizam “online” ofertas dirigidas aos seus estudantes e

diplomados; os próprios contactos com familiares e amigos são estabelecidos pela “web”, e os currícula encaminhados por correio eletrónico.

Apoiando esta percepção, um estudo recente desenvolvido nos Estados Unidos veio pôr em evidência que entre 1998/2000 e 2008/2009, a fração de jovens desempregados que procurava emprego através da internet tinha triplicado, passando de 24% para 74% (Kuhn & Mansour, 2014). Também na Austrália há registo de uma forte utilização da internet para a procura de emprego a tempo integral: de facto em 2011 mais de um quarto dos graduados atingiu o seu objetivo por este método (Carroll, 2013).

Até a própria União Europeia dispõe, desde 1999, dispõe de um portal de acesso a uma rede de serviços europeus, o Eures, destinada a apoiar a mobilidade profissional no seu Espaço Económico. São parceiros nesta rede, para além dos próprios Serviços Europeus do Emprego, os serviços públicos dos diferentes membros e de alguns dos seus vizinhos (Suíça, Liechtenstein, Islândia e Noruega), sindicatos e organizações de empregadores (European Commission, n.d.).

Uma das principais vantagens da internet na procura de emprego, reside na facilidade de acesso à informação (B. Stevenson, 2009): o cargo, o perfil desejado, o trabalho a realizar, a entidade que faz a oferta, a localização, as condições contratuais... Recorrendo a um motor de busca, o indivíduo pode tomar conhecimento da existência de uma vaga, em qualquer parte do mundo. Mais ainda, serão possivelmente as empresas tecnologicamente mais avançadas, e as que procuram maiores níveis de capital humano, as primeiras a disponibilizar as ofertas de trabalho “online”. Ou seja, serão as maiores empresas ou grupos económicos, a oferecer os empregos, o que significa que serão estas, muito provavelmente as melhores ofertas a nível mundial. É o fenómeno da globalização a invadir o mercado de trabalho: em segundos, pode-se apresentar uma candidatura, isenta de custos, a uma vaga em qualquer parte do mundo.

Nos últimos anos tem-se verificado um aparecimento e florescimento de agências de mediação de emprego “offshore”, que permitem a aproximação entre trabalhadores e trabalhos que se encontram a grandes distâncias, inclusivamente em diferentes continentes (Stanton & Thomas, 2014). Este é o caso da oDesk.com, que se dedica à mediação de contratações entre freelancers de todo o

mundo, e empresas ou empregadores que dispõem de trabalho para lhes oferecer: estas empresas filiam sobretudo jovens altamente qualificados, mas com pouca experiência no mercado de trabalho, proporcionando-lhes contratações de serviços com remunerações significativamente acima da média. Uma das grandes vantagens destas empresas é que concluído o serviço, quer contratando quer contratado, são avaliados, e os resultados tornados públicos dentro do universo do respetivo “site”. Assim, quando um potencial novo empregador analisar o perfil de um candidato com serviço prestado no âmbito deste universo, ele disporá de informação sobre os trabalhos efetuados e as capacidades e competências demonstradas, o que noutra situação seria uma total incógnita.

### **3.4. Qualificação dos jovens diplomados**

*“A formação e a qualificação devem levar ao emprego” (UE, 2012)*

Nos anos 90, Peter Drucker, afirmava que o saber era o recurso-chave da sociedade, não podendo ser comprado nem criado com investimento de capital, mas residindo na pessoa, no trabalhador do conhecimento (Drucker, 1997).

O conhecimento é, assumidamente, um ativo estratégico das empresas (Grant, 1996) Indivíduos com maiores conhecimentos apresentam menor probabilidade de cometer erros, estão mais habilitados a dar resposta a novas situações, requerem menor supervisão, dispõem de maior capacidade para assumir riscos e responsabilidades, e têm maior facilidade em adaptar-se à mudança (Correia & Pereira, 2006).

A tecnologia evolui a uma velocidade vertiginosa, e é necessário como mínimo, acompanhá-la, e sempre que possível, antecipá-la, inovando. Impõe-se saber gerir o conhecimento e aplicá-lo a novas situações, melhorá-lo e aprofundá-lo. É fundamental que o indivíduo compreenda que a educação constituiu apenas uma rampa de lançamento para o saber, que interiorize que tem que crescer,



evoluir e adaptar-se, e que apesar de globalmente reconhecida a mais-valia do capital humano no mercado de trabalho, um grau de instrução, ou mesmo um diploma, não garante o acesso a um emprego de nível correspondente (M. G. Alves, 2005), porque graduação não é sinónimo de qualificação, nem de competências, e muito menos de produtividade. De facto não existe uma correspondência perfeita entre grau educacional e a aquisição de capacidades produtivas (Paola & Scoppa, 2007).

Numa perspetiva diametralmente oposta, não dispor de um grau ou diploma, desprestigia e desvaloriza o candidato, reduzindo a sua capacidade negocial junto de um potencial empregador (Marques, 2009). Tal como referido no capítulo anterior, a inflação das credenciais é um resultado da procura de emprego e não da oferta deste (Collins, 2011).

Os graduados têm que ser líderes, como mínimo de si próprios, têm que se auto motivar e motivar também os que os acompanham: as suas equipas, os seus subordinados e eventualmente até, os seus superiores. Por isso as empresas confiam nos licenciados, conferindo-lhes autonomia, atribuindo-lhes responsabilidades, e designando-os para funções de chefia, embora não traduzam essa confiança na retribuição material (Marques, 2009). De facto, os empregadores defendem a sua posição, advogando que uma licenciatura recente carece de experiência, e que se impõe estabelecer um período provatório para confirmar a capacidade produtiva do indivíduo. E ainda que a maioria dos graduados considere que os conhecimentos adquiridos na fase de formação tenham sido significativamente importantes, ou mesmo muito importantes, para o exercício das suas funções, é interessante verificar que também para eles, os primeiros 4 a 5 anos de exercício de atividade<sup>13</sup> são fundamentais para a aquisição das competências necessárias (Allen & Velden, 2011).

### **3.4.1. Áreas de qualificação**

---

<sup>13</sup> O valor médio obtido é de 4,6 anos.

Pensar que todas as áreas de qualificação apresentam igual probabilidade de sucesso, quer em termos de obtenção de emprego, quer de retorno do investimento efetuado, parece pura utopia. De facto há evidências que apontam que as áreas da saúde, engenharia, negócio e justiça dominam as posições de elite, enquanto educação, humanidades e agricultura, assumem menor destaque e perspetivam rendimentos significativamente inferiores (Allen & Velden, 2011). No que diz respeito à velocidade da transição é novamente a saúde, acompanhada por informática, arquitetura ou negócios, a liderar, neste caso, a rapidez da transição ensino / emprego (Salas-Velasco, 2007).

Ora se nem todos os campos de estudo ou mesmo áreas de especialização, apresentam idênticas probabilidades de integração no mercado do trabalho, jovens com graus equiparáveis, podem confrontar-se com cenários de transição completamente díspares.

Facto é que se cada jovem for encaminhado, não para a área de seu maior apreço, ou vocação, mas para a que lhe oferece melhores perspetivas profissionais, poderá não dispor de suficiente motivação para a aquisição das qualificações e competências respetivas, condicionando assim a produtividade e o sucesso futuros.

Quando um indivíduo, a sua família, ou mesmo o estado, investe na educação com o objetivo da qualificação, há todo o interesse em que a área de formação esteja de acordo com as suas preferências, aptidões, gostos e ambições. Compreender-se-á, por exemplo, que alguém com uma especial habilidade para a literatura, procure vir a desempenhar a sua atividade profissional no domínio da escrita, ou da comunicação, e que tenda a fugir de áreas que lhe sejam menos apetecíveis, como as ciências exatas. Da mesma forma, um jovem hábil para o desenho procurará certamente ser arquiteto, desenhador, artista plástico; um apaixonado pela atividade experimental sentir-se-á tentado a enveredar por ciências como a física ou a química; um interessado em plantas e animais optará pela biologia; um habilidoso ou inventor procurará uma engenharia.

A área vocacional nem sempre é coincidente com a área de qualificação, ou porque as perspetivas de exercício de funções nesse domínio são muito reduzidas e o jovem prefere fazer uma escolha que lhe ofereça mais garantias de

sucesso, ou as suas notas não lhe permitiram o acesso à graduação desejada, ou não lhe é possível deslocalizar-se, ou não dispõe de recursos económicos para tal.

Há também muitos jovens que não são conscientes da sua área vocacional, optando, nestes casos, por escolher a que, ou uma das que, menos lhe desagrada. Compreenda-se que nestas condições, os candidatos a emprego tendam a satisfazer as necessidades dos potenciais empregadores, ou seja, se num determinado momento o mercado procura indivíduos com elevadas competências no domínio das tecnologias, tendencialmente os estudantes procurem satisfazê-lo; se o mercado reclama indivíduos hábeis na escrita, essa competência tende a ser desenvolvida. Mas se a dado momento muitos candidatos cumprem as exigências requeridas, resta aos potenciais empregadores desvalorizar as competências comuns, criando novas necessidades, que lhes possibilitem a distinção. Ou seja, quanto mais o mercado pede, mais a oferta procura satisfazer as necessidades reclamadas, levando os empregadores a redefinir exigências para diferenciar (Wilton, 2011).

Ao nível das áreas de qualificação, cabe também destacar em último lugar os sectores em declínio, ou por perda de competitividade numa região ou país, ou porque tecnologia, produto ou serviço se estão a tornar obsoletos: esta situação confere ao trabalhador um risco acrescido de desemprego. Segundo a sua perspectiva, justificar-se-ia a atribuição de salários mais elevados, destinados a compensar os riscos e o investimento pessoal num capital humano específico que tenderá a desvalorizar-se (Quintin & Stevens, 2003). Contudo, do ponto de vista empresarial, não é possível promover um aumento das despesas, quando as perspectivas são de diminuição do volume de negócio ou mesmo de completa extinção deste. Resta ao trabalhador nestas condições a requalificação, e integração noutra sector ou área de atividade.

### **3.4.2. Sobre e sub qualificação / educação**

A expansão ocorrida no ensino superior nas últimas décadas, na Europa, tem levantado a hipótese de estar a ser criado um fenómeno de sobre educação

generalizada, contudo, dados recentes não corroboram esta afirmação. De facto Alemanha, Itália, República Checa e Áustria restringiram o acesso ao ensino superior, assegurando assim o número de graduados adequados às suas necessidades. Por seu lado Noruega, Finlândia e Holanda aumentaram o número de graduados, mas paralelamente criaram empregos qualificados destinados a estes perfis. Espanha assume destaque no fenómeno da sobre educação, ao ter permitido uma expansão do ensino superior não acompanhada pela criação de emprego compatível, a uma dimensão tal, que coloca em causa a própria Teoria do Capital Humano (Barone & Ortiz, 2011). De destacar ainda que o fenómeno de sobre educação não é uniformemente distribuído, existindo áreas em que se assume como mais provável, como acontece com as Humanísticas (Barone & Ortiz, 2011).

Um estudo realizado a nível europeu, revelou que 10% dos graduados considerava que as suas competências ficavam aquém das necessidades do seu posto de trabalho, enquanto 15% entendia suplantar largamente as exigências deste (Allen & Velden, 2011), o que se traduzia num desajuste global de 25%, ou seja, um quarto do capital humano mais qualificado. Uma vez que a qualificação, requer investimento por parte do próprio, da família e da sociedade em que se integra - % PIB afeta à educação - facilmente se compreenderá que o investimento não está a ser canalizado da melhor forma.

Um estudo mais recente desenvolvido no Reino Unido, sugere que 36% dos graduados britânicos se encontra sobre qualificado para o primeiro emprego, valor que decresce para 14%, cinco anos após a conclusão da graduação (McGuinness & Sloane, 2011). O mesmo estudo revela ainda que há uma distinção clara entre indivíduos sobre educados e sobre qualificados<sup>14</sup>, com os primeiros a assumirem como seus principais objetivos a segurança contratual e a possibilidade de disporem de tempo para a família, e os segundos a focalizarem-se nos rendimentos obtidos e a sofrerem de insatisfação profissional. Por último destaque-se que do ponto de vista salarial, apenas o género masculino parece ser penalizado pela qualificação. Interessante é também registar que fenómeno

---

<sup>14</sup> Há autores que em alternativa a considerar que os indivíduos podem ser sobre educados e sobre qualificados, os qualificam respetivamente como sobre qualificados formais, e sobre qualificados reais, no entanto as conclusões sobre o tema são semelhantes (Green & Zhu, 2010).

idêntico foi identificado na Austrália (Mavromaras, McGuinness, O’Leary, Sloane, & Wei, 2013).

A globalização que sustenta a concorrência mundial, o desenvolvimento tecnológico e as migrações, impõem sistemas de educação flexíveis e adaptáveis (UE, 2012). O processo de Bolonha veio facilitar a colaboração, a mobilidade e a coesão social na Europa, mas como cada vez mais se pensa num mercado de trabalho global, haverá tendência para um ajuste do ensino superior a nível das sociedades desenvolvidas e uma cooperação internacional entre sistemas de ensino, governos e empresas.

### **3.5. Flexibilidade Laboral**

A flexibilidade laboral vem sendo legitimada pela dinâmica das economias, o que faz com que a transição dos jovens ao mercado de trabalho esteja, em muito casos coberta de vulnerabilidade, especialmente nos países com maior proteção ao emprego, e sobretudo nos mais expostos à especulação dos mercados financeiros, devido à dimensão das suas dívidas soberanas (Kovács, 2013).

A situação do mercado laboral é importante na definição da escolha ocupacional do indivíduo. Relaxar a proteção do emprego permite obter um mercado mais flexível, em que os salarizados possam assumir a opção de eles próprios se tornarem empreendedores, e que os emigrantes, que numa fase inicial não têm acesso a empregos bem remunerados, criem o seu próprio trabalho (Stam et al., 2012).

Quando o jovem graduado é confrontado com a inexistência de emprego na área pretendida ou na região em que habita, ele será confrontado com três opções possíveis:

- desviar-se do objetivo inicial, e começar a atividade laboral numa nova área;
- deslocalizar-se para regiões onde existam vagas disponíveis;

- prolongar o seu período de formação, adiando a procura de trabalho.

Os graduados são indivíduos com conhecimentos teóricos no seu campo de estudos, que admitem ser qualificados nessa área, mas que são confrontados com a necessidade de ser mais ou menos flexíveis para aceder ao mercado de trabalho e aumentar a empregabilidade ao longo da sua carreira (Allen & Velden, 2011). Existem vários tipos de flexibilidade, com importâncias e impacto distintos na vida do indivíduo, cabendo destacar a geográfica, a contratual, a funcional e a horária.

### **3.5.1. Flexibilidade geográfica**

A flexibilidade geográfica ou mobilidade, tem assumido uma expressão muito significativa nos últimos anos: o graduado não consegue obter emprego na sua região, optando por deslocalizar-se para zonas em que as perspetivas sejam mais promissoras. Quando a flexibilidade geográfica é colocado a um nível regional, o investimento efetuado pelo estado no indivíduo é sempre convertido em produtividade interna, contudo quando assume uma dimensão internacional, a produtividade e, conseqüentemente, o benefício dela resultante, são transferidos para o país de destino.

O fenómeno de deslocalização dos indivíduos mais qualificados é designado por “Brain Drain” - drenagem ou escoamento de cérebros. A nível mundial estão identificados três fenómenos de larga escala de “Brain Drain”: o de profissionais de saúde de origem africana, o de cientistas europeus e o de engenheiros de alta tecnologia indianos (Docquier & Rapoport, 2012).

No caso europeu podem-se destacar duas situações (Grip, Fouarge, & Sauermann, 2010).

- mobilidade intra europeia, dos países menos, para os mais desenvolvidos

- emigração de cidadãos europeus, com um particular destaque para os destinos Estados Unidos, Canadá e Austrália, cujos elevados níveis de I&D sugerem melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e progressão salarial.

A mobilidade profissional no espaço europeu, tendo sido um objetivo da União Europeia destinado a promover a Coesão Social, pode contribuir para acentuar as assimetrias entre os países do Norte, e os do Sul e Oeste da Europa, sendo cada vez mais desenvolvidos os primeiros, com cientistas e técnicos altamente qualificados, os mais dotados e com maior capacidade de inovação. Consequentemente serão estes países a destacar-se em termos de desenvolvimento e de crescimento económico.

Para além do próprio estímulo e apoio que tem sido dado à mobilidade profissional europeia, existem dois fatores que contribuem favoravelmente para o fenómeno: a existência de experiência familiar de emigração, nomeadamente a de pais ou de avós dos jovens graduados, e a importância assumida pelo programa Erasmus, sendo expressivos os casos de jovens que regressam à região em que cumpriram o programa, para aí exercerem a sua atividade profissional (Grip et al., 2010).

Registe-se que os jovens que se dispõem à mobilidade durante o período de graduação ou imediatamente após a conclusão deste, obtêm, tendencialmente, melhores condições contratuais, salvo no que à segurança respeito: destaque-se horário a tempo integral, salário mais elevado, em empresas modernas, inovadoras e internacionais. Apesar destas vantagens, nem por isso revelam maior satisfação profissional (Allen & Velden, 2011).

Por outro lado o escoamento de “mentes brilhantes” europeias para Estados Unidos, Canadá e Austrália, fomentará os sectores das indústrias e dos serviços, criando competitividade nos seus mercados, num claro apoio ao desenvolvimento destes países em detrimento da Europa.

### 3.5.2. Flexibilidade contratual e segurança no emprego

A entrada no mercado de trabalho é composta por fases, que variam de acordo com a idade e experiência: concluída uma primeira etapa de formação, que poderá vir a revelar-se, ou não, a única, surge a necessidade de obter um emprego e um salário. Neste período da sua vida, em que dispõe de conhecimentos essencialmente teóricos e carece de experiência, as expectativas e exigências do futuro trabalhador não são elevadas, estando disponível para se conformar com condições menos favoráveis, quer do ponto de vista da estabilidade contratual, quer da remuneração.

Nos primeiros anos de atividade, o que de acordo com estudos empíricos parece corresponder aos primeiros 10 ou 15 anos, o indivíduo tem dois principais objetivos: ganhar experiência e competências – capital humano geral – aumentar os seus rendimentos através de incrementos salariais, o que pode ser conseguido com a progressão e com a rotatividade entre empresas; encontrar um emprego que reúna as condições necessárias ao desenvolvimento de uma carreira profissional ao nível das suas ambições pessoais, na qual possa crescer e estabelecer-se (Mincer & Jovanovic, 1981).

Nesta fase, é pois compreensível que a estabilidade não seja uma preocupação, sobretudo se o jovem não dispuser de dependentes a seu cargo. De facto é quase imperativo experimentar diversas funções, que possibilitem o contacto com realidades distintas, e adquirir capital humano diversificado, sobretudo de carácter geral. Desta forma será possível avaliar a função, ou funções, de maior conforto e motivação, que permitirão alcançar maiores níveis de produtividade e de satisfação.

O jovem graduado com formação superior passa por uma pluralidade de estatutos contratuais na fase de integração, que vão desde o estágio profissional, aos recibos verdes, contrato a termo certo, trabalho temporário e bolsas de investigação. A situação é de tal forma generalizada, que no caso português é o próprio estado o primeiro a evitar contratações a título definitivo, apostando cada vez mais em soluções de reduzida estabilidade (Marques, 2009).



A Alemanha, país que se caracterizava nos anos 90, por um forte rigor contratual, sofreu, nas duas últimas décadas, uma reforma ao nível das políticas públicas e da negociação coletiva (Eichhorst & Marx, 2011). O mercado do trabalho alemão permanece dual, com uma vertente de empregos considerada padrão e outra marginal, contudo, ambas se tornaram mais flexíveis. Nos empregos tradicionais, ou padrão, a proteção contra o despedimento foi mantida, contudo houve uma moderação a nível das exigências salariais, de horário de trabalho e de negociação coletiva. Paralelamente o mercado marginal também se desenvolveu, sobretudo à custa de agências de trabalho temporário, de contratações a termo fixo e a tempo parcial. O resultado traduziu-se num aumento do número total de empregos criados, e uma maior diversidade dos mesmos, ainda que privilegiando sempre contratos de inferior qualidade.

Estudos empíricos têm revelado a existência de um impacto negativo da legislação de proteção ao emprego, nos níveis de desemprego jovem (Bernal-Verdugo, Furceri, & Guillaume, 2012), o que sugere haver vantagens na agilidade dos processos de contratação e despedimento, e na redução das despesas a eles associados.

A aceitação da flexibilidade contratual parece cada vez mais maior, como resultado de políticas destinadas a responder à dinâmica dos mercados, e vem favorecendo o aumento do número de empregos criados (Bernal-Verdugo et al., 2012). Por outro lado, ela vem constituindo um incentivo ao autoemprego e ao empreendedorismo, na medida em que a segurança promovida por um contrato sem termo tende a desaparecer, e a probabilidade de aumentar o rendimento através de um negócio próprio compensa o risco assumido na criação do mesmo.

Apesar de tudo, é importante destacar que há já algumas evidências de que a flexibilidade e insegurança contratuais estão a contribuir para o adiamento da constituição das famílias e para o declínio da fertilidade, nos países do Sul da Europa (Blossfeld, Buchholz, Hofäcker, & Bertolini, 2012).

### **3.5.3. Flexibilidade funcional**

Percursos profissionais que outrora se caracterizavam pela regularidade, continuidade, estabilidade e homogeneidade, são hoje descontínuos, incertos, indiferenciados e individualizados (Kovács, 2013). São estes os motivos pelos quais é cada vez maior a necessidade de flexibilidade funcional, e a uma dimensão superior, de requalificação profissional.

A flexibilidade funcional resulta da capacidade de aceitação de novas e diferentes tarefas dentro do mesmo emprego, empresa ou área funcional (Seoane, Álvarez, & Lozano, 2007): o indivíduo sente necessidade, ou vê-se obrigado, a alargar a sua atividade a um novo domínio, com o objetivo de uma maior polivalência, de uma progressão ou mesmo mudança de carreira.

A flexibilidade funcional é um fenómeno que pode ocorrer em qualquer fase da vida ativa, sobretudo na do graduado, porque sendo sobre este grupo de indivíduos que assenta a mudança e inovação das empresas, facilmente se compreenderá que muitas vezes serão os próprios, os responsáveis pelas adaptações necessárias, ao assumir desafios não diretamente associados às suas áreas originais (Allen & Velden, 2011).

A nível europeu há evidências de que nos primeiros cinco ou seis anos de atividade laboral 31% dos graduados mudam de emprego uma vez e outros 31% mudam duas ou mais vezes. No mesmo período 40% dos graduados muda de funções (Coates & Edwards, 2011).

A flexibilidade funcional pode assumir ainda uma dimensão superior, quando o graduado não consegue obter emprego na sua área de estudo, ficando assim condicionado às ofertas disponíveis. Ele procurará um emprego ao qual seja possível adaptar-se, dispondo-se a adquirir conhecimentos e ganhar competências num novo domínio.

Quando se insiste em que o graduado deve ter capacidade de iniciativa, ser proactivo, não se limitando aos conhecimentos adquiridos na graduação, é exatamente porque esta fase de formação se destinou a conferir-lhe autonomia e capacidade de auto aprendizagem: ele tem que se assumir como aprendiz autodidata, sempre que o mercado o exigir.

### 3.5.4. Flexibilidade horária

A flexibilidade horária está associada ao trabalho fora do que é considerado o horário laboral tradicional, em dias úteis, com início entre às 08h ou 9h e final às 17h ou 18h. Ela pode surgir na forma de alargamento da jornada, realização de trabalho em período noturno, fins-de-semana, feriados e dias santos, havendo ainda a possibilidade do regime de turnos.

Analise-se então cuidadosamente o que o empregador espera de um colaborador recém graduado: entrada atempada, prolongamento do período de trabalho para além do horário estipulado, e se necessário, pelo período noturno, disponibilidade aos fins-de-semana, feriados e dias santos, sempre que o volume de trabalho assim o solicitar. Apesar do exagero no cenário criado, a questão é que quando o mercado de trabalho apresenta maior procura do que oferta, o grau de exigência, do empregador sobre o colaborador, tende a aumentar: se o trabalhador não estiver satisfeito, haverá certamente candidatos à sua posição, e eventualmente até, a um mais baixo custo.

O ajuste do número de horas de serviço, às necessidades da entidade empregadora é uma forma de flexibilidade que vem sendo cada vez mais utilizada, mesmo no caso de contratos sem termo (Taylor, 2011). De facto, quando cada vez mais se pretende uma Europa competitiva, é necessário que os trabalhadores, quer dos serviços quer da indústria, estejam dispostos a ajustar o número de horas prestadas mensalmente, às necessidades da organização. Impõe-se que a carga horária se adapte a variações cíclicas e inesperadas, no volume de trabalho.

Suponha-se uma empresa de serviços, projetos de arquitetura ou engenharia, por exemplo: em períodos de grande procura, importa que os trabalhadores estejam disponíveis para trabalhar mais do que as vulgares 7 ou 8 horas diárias, sendo fundamental, em certos casos, ser capaz de laborar 12 ou 15 horas seguidas, de modo a cumprir os prazos exigidos pelo cliente. Na perspetiva oposta, é também imprescindível que o colaborador esteja na disposição de trabalhar a meio tempo, em momentos de reduzidas necessidades da empresa.

Analise-se agora o cenário aplicado a uma indústria, a têxtil por exemplo: numa fase em que é necessário preparar e ultimar coleções, será compreensível um aumento da carga horária semanal, eventualmente a redução do descanso semanal para um único dia, ou o não cumprimento de feriados. Por outro lado, em épocas de reduzidas encomendas, e o volume de trabalho é substancialmente diminuído, fará então sentido, compensar os trabalhadores com os dias de descanso que ficaram por gozar e as horas que foram dedicadas em excesso. Na Alemanha, por exemplo, os picos de produção são cobertos por mão-de-obra de empresas de trabalho temporário (Eichhorst & Marx, 2011).

### **3.6. Centralidade do Trabalho**

O trabalho, fazendo parte do dia-a-dia de um indivíduo, ou pelo menos da esmagadora maioria, pode assumir graus de importância distintos, variáveis entre um máximo, em que se vive para trabalhar, e um mínimo, em que se trabalha para viver. Haverá os economicamente privilegiados que simplesmente não necessitam de trabalhar; destes, os que usam o emprego como forma de ocupação, e os que não concebem perder tempo com trabalho.

Na perspectiva dos que vivem para trabalhar, este é o objetivo único, ou máximo, de vida. Mas para os restantes será apenas uma forma de obter rendimento? Haverá quem esteja disponível para abandonar o emprego, se dispuser de capital ou rendimentos suficientes para satisfazer plenamente as suas necessidades e caprichos?

O trabalho é visto por muitos, e sobretudo pelos que apresentam maiores níveis de capital humano, não apenas como uma forma de rendimento, mas também de realização pessoal, de estatuto social, e uma via para o relacionamento interpessoal. Ele compete com domínios como a família, o lazer, a religião e a vida comunitária e social do indivíduo, (Kubo & Gouvêa, 2012). De facto a competição trabalho / família, é, em determinados casos, tão intensa, que pode resultar em frustrações que afetam sobretudo os filhos dos visados (Lim & Kim, 2014).

Se num cenário de excesso de dedicação ao emprego, um indivíduo vir decrescer a sua importância na organização, ou no limite se for confrontado com a extinção do seu posto ou mesmo da empresa empregadora, é natural que faça um balanço e se questione se a centralização da sua vida no trabalho, não terá ultrapassado os limites da razoabilidade.

Talvez por estas situações serem cada vez mais frequentes, por as condições de contratação tenderem a ser cada vez menos atrativas, e porque a própria mentalidade dos indivíduos está a mudar, encontram-se fortes evidências da perda de centralidade do trabalho nas camadas mais jovens. De facto, um estudo desenvolvido nos EUA, mostra que enquanto as gerações anteriores privilegiavam os fatores intrínsecos do trabalho, tais como o interesse por ele suscitado, o orgulho colocado nas diferentes tarefas, os resultados com ele obtidos, e os valores sociais, como criar amizades e companheirismo, e altruísticos, ajudar os outros e contribuir para o bem-estar social de terceiros, a geração mais recente focaliza-se no estatuto profissional e no rendimento dele resultante (Twenge, Campbell, Hoffman, & Lance, 2010), ou seja, os jovens parecem encarar o trabalho como uma necessidade para atingir o fim último: auto realização. Ora num mercado cada vez mais exigente, em que a globalização aumenta a competitividade entre candidatos e condiciona os salários, parece existir um profundo desajuste entre as ambições dos jovens e as dos potenciais empregadores.

A nível Europeu, um estudo comparativo entre o leste e o ocidente vem destacar assimetrias, com o emprego a assumir uma importância acrescida no leste, enquanto no ocidente, provavelmente como resultado dos diferentes padrões de vida e da estabilidade social da região, é notório um conflito trabalho / lazer, com este último a assumir protagonismo (Torgler, 2012). Realce-se a correlação positiva obtida em religião e centralidade no trabalho, com a religião protestante a assumir aqui um papel de destaque. São também significativas as diferenças entre géneros, com os homens a permitirem que o emprego assuma maior protagonismo nas suas vidas e a preocuparem-se com o estatuto profissional, enquanto as mulheres se focalizam na segurança profissional, e na possibilidade de socializar, procurando moderação nas horas de serviço e generosidade nas de lazer. Por último, e como facilmente se compreenderá, o emprego assume uma maior

centralidade em empreendedores e trabalhadores por conta própria, e menor importância nos trabalhadores por conta de outrem.

### **3.7. Auto emprego e empreendedorismo**

O empreendedorismo favorece a criação de postos de trabalho, muito embora seja sabido que as empresas empreendedoras apresentam uma taxa de dissolução elevada, que resulta na extinção dos lugares criados, contribuindo para a instabilidade e volatilidade laboral (van Praag & Versloot, 2007). O balanço global é, ainda assim, positivo.

O que pode levar um indivíduo a entrar no empreendedorismo? Porque motivo o empreendedorismo ou o exercício de uma atividade por conta própria, devem ser considerados como alternativas de emprego pelos jovens diplomados?

Viu-se já que os jovens graduados têm dificuldades em transitar ao mercado do trabalho: eles vivem as suas primeiras experiências profissionais em estágios, trabalhos precários, empregos de curta duração, a tempo parcial. Sendo sabido que a grande vantagem de um salariado reside essencialmente na segurança oferecida, a falta desta fará o jovem equacionar outras opções.

A escolaridade formal e o trabalho por conta de outrem devem ser encarados como formas complementares de capital humano, sendo a escolaridade valorizada pela experiência profissional, por haver competências adquiridas e desenvolvidas com o exercício da atividade, com a análise do comportamento de terceiros, com ensinamentos de chefias (Iversen, Malchow-Møller, & Sørensen, 2009).

É por isso importante que após a sua graduação o jovem adquira experiências em empresas ou organizações já estabelecidas, onde possa ganhar conhecimentos práticos e competências, conhecer mercados, estabelecer relações profissionais, e identificar oportunidades que poderão facilitar a criação de um negócio próprio.

Fomentar o empreendedorismo requer articulação de conhecimento, experiência e ação, parecendo certo que as experiências vividas em novas e pequenas empresas constituam um efeito positivo (Davidsson, 2006).

O modelo ocupacional do empreendedorismo de Lucas defende a tese de que o talento empreendedor se distribui de uma forma contínua pela força do trabalho, contudo apenas os indivíduos com habilidades inatas neste domínio optam pelo auto emprego (Lucas, Robert E., 1978).

Kihlstrom e Laffont sustentam que todos os indivíduos apresentam idênticas capacidades para se tornar empreendedores, residindo as diferenças unicamente na sua capacidade de lidar com o risco (Kihlstrom & Laffont, 1979). Indivíduos com sentimentos de aversão ao risco tenderão a procurar um emprego por conta de outrem, que lhes possibilite um maior grau de segurança. Por seu lado, indivíduos com maior capacidade de lidar com o risco, sentir-se-ão capazes de se tornar independentes, criando o seu próprio negócio, com a consciência que, apenas desta forma, terão possibilidade de vir a auferir maiores rendimentos.

De facto, de uma forma consistente tem-se verificado que os retornos da educação para empreendedores são superiores aos dos trabalhadores por conta de outrem em cerca de 30% (Hartog, van Praag, & van Der Sluis, 2010), ou seja, indivíduos com idênticas habilidades e competências a nível geral e específico, só pelo facto de serem profissionais por conta própria, obtêm rendimentos substancialmente superiores, o que não significa que todo e qualquer indivíduo seja bem sucedido no empreendedorismo, nem que todos os empreendedores venham a auferir de salários mais elevados do que trabalhadores dependentes. Quando as habilidades, ambições e capacidades são reduzidas, o sucesso profissional e remuneratório será limitado, independentemente da opção escolhida. Cabe apenas destacar que a força trabalhadora de elite, das áreas das ciências exatas e sociais, são as que apresentam maior probabilidade de sucesso no empreendedorismo, recomendando-se por isso o incentivo à sua independência profissional.

## Bibliografia

- Addison, J. T., & Portugal, P. (2002). Job Search Methods and Outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505–533.
- Allen, J., & Velden, R. Van Der (Eds.). (2011). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education* (Vol. 35). Springer Science & Business Media.
- Alves, M. G. (2005). Como se entrelaçam a educação e o emprego? Contributos da investigação sobre licenciados, mestres e doutores. *Interacções*, 1, 179–201.
- Alves, N., Centeno, M., & Novo, Á. (2010). Investment in education in Portugal: returns and heterogeneity. *Banco de Portugal Economic Bulletin*, 16(1), 9–36.
- Barone, C., & Ortiz, L. (2011). Overeducation among european university graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. *Higher Education*, 61(3), 325–337. doi:10.1007/s10734-010-9380-0
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267.
- Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., & Guillaume, D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: new empirical evidence of static and dynamic effects. *Comparative Economic Studies*, 54, 251–273. doi:10.1057/ces.2012.3
- Betcherman, G. (2012). *Labor market institutions: a review of the literature* (No. 6276). *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.
- Birch, D. L. (1979). *The job generation process - final report to economic development administration*. Cambridge.
- Birch, D. L. (1987). Job creation in America: how our smallest companies put the most people to work. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*. Free Press.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Hofäcker, D., & Bertolini, S. (2012). Selective flexibilization and deregulation of the labor market. The answer of



continental and southern europe. *Stato E Mercato*, 32(3), 363–390.  
doi:10.1425/38643

Carroll, D. (2013). A panel data investigation of the relationship between graduate job search and employment outcomes. *Journal of Institutional Research*, 18(1), 47–55.

Coates, H., & Edwards, D. (2011). The graduate pathways survey: new insights on education and employment outcomes five years after bachelor degree completion. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 74–93. doi:10.1111/j.1468-2273.2010.00471.x

Collins, R. (2011). Credential inflation and the future of universities. *Italian Journal of Sociology of Education*, 2, 228–251.

Correia, I. M., & Pereira, O. P. (2006). Spillovers de conhecimento e desenvolvimento regional: evidência de Portugal. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 13, 67–82.

Davidsson, P. (2006). Nascent entrepreneurship: empirical studies and developments. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 2(1), 1–76.

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730.  
doi:10.1257/jel.50.3.681

Drucker, P. F. (1997). *Inovação e Gestão*. (Presença, Ed.). Lisboa.

Eichhorst, W., & Marx, P. (2011). Reforming german labor market institutions: a dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73–87.

European Commission. (n.d.). The European Job Mobility Portal. Retrieved October 7, 2014, from <https://ec.europa.eu/eures/page/index>

Farber, H. S. (2011). *Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984-2010* (No. 5696). *Iza Discussion Paper Series*.

Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-base theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.

Green, F., & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740–763.

Grip, A. de, Fouarge, D., & Sauermann, J. (2010). What affects international migration of European science and engineering graduates? *Economics of Innovation and New Technology*, 19(5), 407–421.  
doi:10.1080/10438590903434828

- Hartog, J., van Praag, C. M., & van Der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947–989. doi:10.1111/j.1530-9134.2010.00274.x
- ILO. (2013). *World of Work Report 2013 - Repairing the economic and social fabric*. Geneva.
- Iversen, J., Malchow-Møller, N., & Sørensen, A. (2009). *Entrepreneurial human capital* (No. 4). *University of Southern Denmark Discussion Paper on Business and Economics*.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Kihlstrom, R. E., & Laffont, J.-J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *The Journal of Political Economy*, 87(4), 719–748.
- Kovács, I. (2013). *Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa* (No. 012013). *Socius Working Papers*.
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540–554. doi:10.5700/rausp1057
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233. doi:10.1111/eoj.12119
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: internet versus traditional. *Monthly Labor Review*, 3.
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2004). Internet job search and unemployment durations. *The American Economic Review*, 94(1), 218–232.
- Lim, V. K. G., & Kim, T.-Y. (2014). The long arm of the job: parents' work-family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology*, 63(1), 151–167. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00527.x
- Longhi, S., & Taylor, M. (2011). *Explaining differences in job search outcomes between employed and unemployed job seekers* (No. 17). *University of Essex ISER Working Paper Series*.
- Lucas, Robert E., J. (1978). On the size distributions of business firms. *The Bell Journal of Economics*, 9(2), 508–523.
- Marques, A. P. (2009). “Novas” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85–115.

- Mavromaras, K., McGuinness, S., O’Leary, N., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). Job mismatches and labour market outcomes: panel evidence on university graduates. *Economic Record*, 89(286), 382–395. doi:10.1111/1475-4932.12054
- McGuinness, S., & Sloane, P. (2011). *Labour market mismatch among UK graduates: an analysis using REFLEX data* (No. 4168). *Economics of Education Review*. Bonn. doi:10.1016/j.econedurev.2010.07.006
- Melo, S. L. De, & Borges, L. D. O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência E Profissão*, 27(3), 376–395.
- Mincer, J. A., & Jovanovic, B. (1981). Labor mobility and wages. In S. Rosen (Ed.), *Studies in Labor Markets* (pp. 21–64). University Chicago Press.
- Neumark, D., & Wall, B. (2011). Do Small Businesses Create More Jobs ? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series. *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 16–29.
- OIT. (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2013 - una generación en peligro*. Geneve.
- Oliveira, S. R. De, & Piccinini, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *RAP - Revista de Administração Pública*, 45(5), 1517–1538.
- Paola, M. De, & Scoppa, V. (2007). Returns to skills, incentives to study and optimal educational standards. *Journal of Economics*, 92(3), 229–262.
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 494–510.
- Pietro, G. di. (2013). Giorgio di Pietro, 44(May), 1–7.
- Quintin, E., & Stevens, J. J. (2003). Firm specific human capital vs job matching: a new test. Retrieved April 23, 2013, from <http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2003/200333/200333pap.pdf>
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333–360. doi:10.1007/s10734-006-9000-1
- Seoane, M. J. F., Álvarez, M. T., & Lozano, F. B. (2007). *Los jóvenes gallegos y su relación con el empleo*. (Tórculo, Ed.). A Coruña.
- Sissons, P., & Jones, K. (2012). *Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training*. Lancaster. Retrieved from <http://www.voced.edu.au/content/ngv51928>

- Stam, E., Bosma, N., van Witteloostuijn, A., De Jong, J., Bogaert, S., Edwards, N., & Jaspers, F. (2012). *Ambitious entrepreneurship: a review of the academic literature and new directions for public policy - english summary*. Hague.
- Stanton, C., & Thomas, C. (2014). Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. Retrieved April 7, 2015, from <http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/20-10-11-THO.pdf>
- Steinmetz, G., & Wright, E. O. (1989). The fall and rise of the american petty bourgeoisie: changing patterns of self-employment in the postwar United States. *American Journal of Sociology*, 94(5), 973–1018.
- Stevenson, B. (2009). The internet and job search. In D. H. (Ed.), *Studies of Labor Market Intermediation* (pp. 67–86). Chicago: University of Chicago Press.
- Taylor, M. (2011). *Self-employment flows and persistence: a European comparative analysis* (No. 2011-26). *ISER Working Paper Series*.
- Tibúrcio, L. (1979). Educação e trabalho capitalista: perspectiva histórica e ideias dominantes. *Análise Social*, 15(57), 179–186.
- Torgler, B. (2012). *Work Values in Western and Eastern Europe* (No. 645). Retrieved from [http://services.bepress.com/feem/paper645/?utm\\_source=services.bepress.com/feem/paper645&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://services.bepress.com/feem/paper645/?utm_source=services.bepress.com/feem/paper645&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. doi:10.1177/0149206309352246
- UE. (2012). Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o “Emprego juvenil, competências técnicas e mobilidade” parecer de iniciativa). *Jornal Oficial Da União Europeia (PT)*, 2012/C(68/02), 11–14.
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351–382. doi:10.1007/s11187-007-9074-x
- Weber, A., & Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods. *Choice and Success of Job Search Methods. Empirical Economics*, 35(1), 153-178., 35(1), 153–178.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the graduate labour market? *Work, Employment and Society*, 25(1), 85–100.

## **4. Empreendedorismo**

## 4.1. Conceito de Empreendedorismo

O termo empreendedor remonta à economia francesa dos séculos XVII e XVIII e tem por base a palavra “prendre”, com significado de “tomar a si”: o empreendedor é o indivíduo que se compromete com um projeto ou atividade. Usando palavras de Jean Baptiste Say, o empreendedor *"transfere recursos económicos para áreas de maior produtividade e rendimento"* (Dees, 1998). O conceito passa, mais tarde, a ser aplicado a indivíduos que estimulam o progresso económico, encontrando novas e melhores formas de executar tarefas e cumprir objetivos.

O empreendedorismo, tal como se apresenta na atualidade, surge com Schumpeter nos anos 60, sendo, por este motivo, o autor apelidado de seu “pai” (Drucker, 1997; Parker, 2005; Swedberg, 2007). Schumpeter considerava os empreendedores agentes da “destruição criativa”, capazes de perturbar e desorganizar os equilíbrios metastáveis das empresas, aplicando a inovação ao contexto dos negócios. Na opinião do autor, a mudança era algo natural e saudável para os empresários, fruto da influência de forças externas, e poderia constituir oportunidade de negócio.

O empreendedor era, nesta perspetiva, o indivíduo que aproveitava os recursos necessários (capital, gestão, pessoal e estratégia empresarial) e transformava uma invenção num produto: era o agente potenciador do novo, do diferente, e da sua novidade resultaria a alteração dos valores.

O empreendedorismo de Schumpeter assumia diversas formas: novo produto, novo método de produção, novo mercado, nova fonte de oferta de materiais, nova empresa, faltando-lhe contudo o valor da organização e a estruturação do negócio (Swedberg, 2007). Analise-se o exemplo da McDonalds: não é uma simples empresa de comercialização de hamburguers e outras comidas rápidas; é a empresa que comercializa o produto padronizado, mediante um

atendimento padronizado, segundo uma imagem também ela padronizada. A McDonalds desenvolveu toda uma estruturação do negócio que constituiu uma forma de inovação.

Como refere Drucker: *“A aplicação de conceitos e técnicas de gestão, através de normalização de produto, planeamento de processo e de ferramentas, formação de pessoal, definição de normas, provoca um aumento drástico do rendimento dos recursos e dá origem a um novo mercado e um novo consumidor”* (Drucker, 1997).

Os empreendedores de Schumpeter combinam ou recombinaem ideias: a combinação torna-se assim o cerne do processo económico, e ela consiste na conversão de uma inovação em negócio, quer sob o ponto de vista tecnológico quer segundo uma perspetiva económica, prevalecendo a última sobre a primeira (Swedberg, 2007). Mas há combinações que resultam e há outras que não, e as de maior sucesso são as que simplificam processos e procedimentos e reduzem custos; combinações que tendam a complicar sistemas e processos tenderão a desaparecer.

Kirzner associa o empreendedorismo à identificação da oportunidade: quando um empreendedor detém grande conhecimento sobre um determinado mercado, ele está especialmente habilitado para perceber imperfeições, nele, existentes e explorá-las, transformando-as num negócio lucrativo (Kirzner, 1979). *De facto imperfeições, falhas, incongruências, são sintomas de oportunidade para inovar: revelam a existência de uma instabilidade sobre a qual pequenos esforços podem fazer deslocar grandes massas* (Drucker, 1997).

Na mesma linha de pensamento, Filion apresenta o empreendedor como um criativo com objetivos fixos, e profundo conhecedor da sua envolvente, que utiliza para detetar oportunidades de negócios (Filion, 1999). Idêntica perspetiva é adotada por Gartner, numa associação do empreendedorismo à procura e exploração da oportunidade económica (Gartner, 1988).

O empreendedorismo compreende o reconhecimento, avaliação e perseguição de oportunidades empreendedoras: a forma como são descobertas ou

mesmo criadas e exploradas, e convertidas em produtos e serviços de interesse comercial (Shane & Venkataraman, 2000).

Alguns autores defendem que para ser empreendedor basta criar *novas organizações*: são as atividades e o comportamento do indivíduo que o tornam empreendedor e o levam a dar vida a uma organização (Gartner, 1988). Nesta linha de pensamento o empreendedorismo é: “*qualquer aposta num novo negócio ou criação de nova empresa, tal como o auto emprego, uma nova organização, ou uma expansão de um negócio já existente, por um indivíduo, um grupo de indivíduos ou de empresários.*” (Bosma, Wennekers, & Amorós, 2012)

Mas o verdadeiro empreendedorismo tem que ser muito mais do que arrancar um novo negócio: impõe-se que o criador disponha de capacidades relevantes, quer para a deteção da oportunidade, quer para a perseguição e confiança no sucesso (H. H. Stevenson & Jarillo, 1990). Se a simples criação de uma nova organização constitui uma forma de empreendedorismo, então, contrariamente à visão inicial de Schumpeter, ele nem sempre estará associado à inovação, podendo também assumir uma vertente imitativa (Sanditov & Verspagen, 2011)

Carland procura definições que distingam “empreendedor” de “pequeno empresário”, sugerindo que o primeiro assume um comportamento inovador, estabelece e gere um negócio recorrendo a estratégias claramente definidas, com o propósito do lucro e do crescimento, enquanto o segundo tem no seu negócio a principal fonte de rendimento, o consumidor do seu tempo e recursos e projeção da sua personalidade, necessidades e desejos, e provável fonte de sucessos pessoais (Carland, Hoy, Boulton, & Carland, 1984)

Baumol distingue dois tipos de empreendedores:

- o organizador, que cria, organiza e faz funcionar a empresa, promovendo, ou não, algo de novo;
- o inovador, que transforma invenções e ideias em entidades economicamente viáveis, independentemente de criar ou não uma empresa (Baumol, 1990).



Analise-se o caso da marca “Salsa”, que iniciou a sua atividade com a comercialização de calças de ganga. Questionado, o seu fundador, sobre o motivo que o levou a adquirir a pequena empresa de um familiar, onde trabalhava, a dedicar-lhe todo o seu tempo, e a fazê-la crescer até alcançar aquela que é hoje uma marca internacional, a sua única resposta foi: “a necessidade”. Onde terminou o papel de pequeno empresário e teve início o de empreendedor? Não será o “empreendedor” o expoente máximo do empresário?

Ainda que alguns entendam que abrir um negócio para criar um emprego possa ser uma forma de empreendedorismo, não é esta a desejada: pretende-se um empreendedorismo ser ambicioso, um aproveitar de oportunidades que promova mudanças substanciais, e avanços na sociedade (Stam et al., 2012). É necessário compreender e ampliar um fenómeno, que fomenta o desenvolvimento económico dos países e aumenta o emprego (Gartner, 1988).

## 4.2. Porque há empreendedores?

Existem pelo menos duas grandes razões para o empreendedorismo: a oportunidade para criar um negócio e a necessidade de obter uma fonte de rendimento (Baptista, Karaöz, & Mendonça, 2007). A *perspetiva ocupacional* do empreendedorismo está associada aos proprietários e gestores que assumem um negócio por conta e risco próprios e apresenta-se na forma de auto emprego, empreendedorismo independente ou proprietário gestor; a *perspetiva comportamental* está associada à perseguição da oportunidade empreendedora, e designa-se simplesmente por comportamento empreendedor ou, simplesmente, por empreendedorismo, numa alusão aos conceitos de Say e Schumpeter (Sternberg & Wennekers, 2005).

Em países em desenvolvimento, o *empreendedorismo ocupacional* assume maior protagonismo: se o mercado de trabalho não oferece emprego, cabe ao próprio criá-lo para se sustentar a si e à família. Este é o fenómeno que alguns autores designam por “efeito do refugiado” (Thurik, Carree, van Stel, & Audretsch, 2008). Torna-se assim possível que um indivíduo menos preparado e

com menores competências, arrisque criar o seu próprio negócio e se empenhe em alcançar o sucesso.

Nos países desenvolvidos, o empreendedorismo tende, essencialmente, a assumir uma vertente *comportamental*: com uma sociedade orientada para o conhecimento, os indivíduos tornam-se capazes de avaliar os cenários de intervenção e identificar as oportunidades de novos negócios. Mas nestes países existe uma menor probabilidade de trabalhadores dependentes, com capacidades e competências para se tornarem empreendedores, se motivarem a criar a sua própria empresa, porque o mercado de trabalho oferece cargos e rendimentos suficientemente atrativos para permanecerem nos seus postos. A inércia empreendedora é justificada com a perspectiva de elevados custos na perseguição da oportunidade e com a necessidade de bem-estar do ser humano - satisfeito com a sua situação, ele tende a acomodar-se, evitando afetar o agradável equilíbrio alcançado (Stam et al., 2012).

A emergência de empreendedores entre indivíduos empregados, qualificados, com experiência e competências, capazes de identificar e / ou criar as suas próprias oportunidades, e de perseguir e realizar os seus objetivos é muito importante, porque eles demonstram maior capacidade, sensibilidade para o negócio e profundo conhecimento sobre o mesmo. Alcançado o sucesso, e atingindo as suas empresas uma dimensão apreciável, é frequente surgirem grupos económicos, interessados em adquirir e absorver as organizações por eles criadas, e a integrá-los nos seus quadros de pessoal (Parker, 2005).

Mas entenda-se que nem todas as tentativas de empreendedorismo conduzem ao sucesso, porque o dinamismo empresarial resulta quer da criação de novas empresas, quer da saída das não viáveis (Kelley, Bosma, & Amorós, 2010). Importa, no entanto, ser capaz de identificar a origem do insucesso e não perder o entusiasmo por novas oportunidades. É por este motivo que uma fração considerável de ex empreendedores, cujos negócios falharam no passado, fazem novas apostas no sector empresarial, evidenciando ter aprendido com os seus próprios erros e aumentado o seu talento (Stam, Audretsch, & Meijaard, 2008). Admitindo que o sucesso das atividades empreendedoras se possa traduzir por

uma distribuição binomial, quanto maior o número de experiências, maior o número de possíveis sucessos.

As decisões estratégicas dos indivíduos se tornarem empreendedores à imagem de Schumpeter, resultam de três variáveis pessoais: do já referido capital humano, das capacidades cognitivas e dos traços de personalidade (Caliendo, Fossen, & Kritikos, 2011). Como os traços empreendedores são mais acentuados nuns indivíduos do que noutros, recomenda-se que o empreendedorismo seja promovido junto dos primeiros, para que possa, mais facilmente, florescer.

Por outro lado, os indivíduos podem reagir de forma distinta a uma mesma oportunidade, dependendo do ambiente em que estão inseridos (Autio & Acs, 2010). Importa, por isso, não só avaliar as características pessoais do empreendedor, como também toda a sua envolvente (Parker, 2011).

#### **4.2.1. Características Pessoais**

Uma das áreas de investigação mais importantes em empreendedorismo, consiste na avaliação das características pessoais, ou traços de personalidade do empreendedor, com o intuito de compreender se são indivíduos especialmente hábeis para a arte do negócio, ou moldados para o mesmo. Ao abordar a questão do empreendedorismo pelo lado dos traços do indivíduo, procura-se identificar uma “personalidade tipo”, um padrão que permita caracterizar a “espécie empreendedora”.

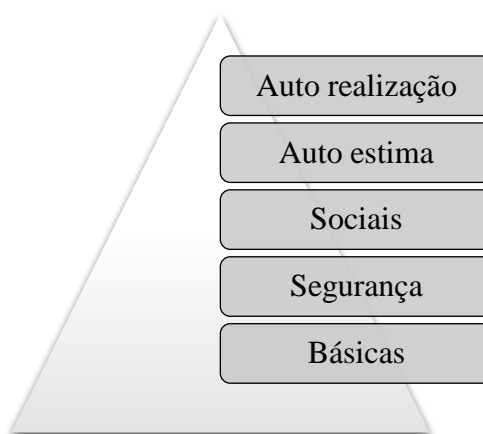
Timmons defende não existir um único conjunto de características associadas ao empreendedor, ainda que lhe assistam comportamentos e capacidades semelhantes, não só a nível da necessidade de estatuto e poder, como também da capacidade de compromisso, iniciativa, confiança, tolerância ao risco, determinação e responsabilidade (Timmons & Smollen, 1985).

Gartner também sustenta que não é possível, do ponto de vista psicológico, distinguir, criteriosamente, empreendedores, gestores e população em geral, porque a diversidade das características individuais resulta em incompatibilidades

e contradições (Gartner, 1988). Nesta perspectiva, o autor não crê que a focalização nos traços do empreendedor facilite a compreensão do empreendedorismo.

Drucker afirma ter encontrado indivíduos com as mais diversas personalidades e temperamentos enfrentar com êxito desafios empreendedores, muito embora realce que pessoas com necessidade de segurança e fraca tolerância ao risco, dificilmente se venham a converter em bons empreendedores, da mesma forma que é também improvável, que sejam bem-sucedidas numa imensidão de outras atividades (Drucker, 1997).

Mas cientistas do comportamento verificaram que há indivíduos com necessidades de realização mais fortes, o que pode ser motivo para maior sucesso como empreendedores ou gestores. Analise-se o empreendedorismo sob a perspectiva da Hierarquia das Necessidades (Maslow, 1943):



A pirâmide hierárquica permite evidenciar as prioridades genericamente estabelecidas pelo indivíduo: numa primeira fase ele concentrar-se-á em satisfazer as suas necessidades mais básicas, tais como a fome e a sede; num segundo nível preocupar-se-á com a segurança e a proteção pessoal; num patamar superior passará a dar atenção às suas relações sociais e familiares; na fase seguinte procurará satisfazer a autoestima, através da conquista de respeito e confiança dos outros e pelos outros; num nível máximo empenhar-se-á na auto realização, com desenvolvimento pessoal e conquista de objetivos específicos.

Se no primeiro nível podemos encontrar os empreendedores *ocupacionais*, que resultam da necessidade e criam o seu próprio negócio para tentar garantir a

subsistência, numa fase inicial, e a segurança, logo de imediato, a níveis superiores deparamo-nos com perfis mais ambiciosos e proactivos: empreendedores *comportamentais* (Sternberg & Wennekers, 2005).

McClelland aponta aos empreendedores comportamentais, dois tipos de necessidades, todas elas ao mais alto nível da hierarquia de Maslow: realização e poder: “...grandes necessidades de realização devem tornar as pessoas particularmente interessadas e aptas para um negócio, porque os negócios requerem pessoas que tomem riscos moderados, assumam responsabilidades pessoais pela sua performance, tomem especial atenção ao feedback em termos de custos e lucros e encontrem formas novas e inovadoras de fazerem um novo produto ou serviço.”(McClelland, 1987).

A necessidade de poder traduz-se na vontade de ser influente, efetivo e impactante, de liderar e fazer prevalecer as próprias ideias: é a procura do estatuto e do prestígio; é a atratividade do empreendedorismo enquanto opção de carreira. De facto, estudos desenvolvidos na Holanda (van Praag, 2009) e EUA (Parker & van Praag, 2010) evidenciaram uma forte associação entre a perceção do estatuto do empreendedor<sup>15</sup> e a probabilidade dos indivíduos demonstrarem interesse em enveredar por esta atividade. Objetivos pessoais como o sucesso financeiro, a necessidade de independência e o desejo de reconhecimento surgem em qualquer profissão, não precisando de estar associada ao empreendedorismo (Carter, Gartner, Shaver, & Gatewood, 2003).

Destaquem-se, então, características pessoais que podem favorecer o fenómeno: auto motivação, auto confiança, competitividade, autoridade, capacidade de decisão e de adaptação, tolerância ao risco (Galor & Michalopoulos, 2012; Jong, Parker, Wennekers, & Wu, 2011; Kihlstrom & Laffont, 1979; McNeil, Fullerton, & Murphy, 2004), persistência e resistência, mesmo em caso de insucesso (Davidsson, 2006).

Concentrando-se na propensão para o risco e na capacidade de resistência, Schumpeter afirmava que para haver empreendedores tinha que haver líderes, indivíduos dispostos a despende energia, profundamente motivados e dotados de forte intuição, chegando mesmo a ser visionários, desejosos de poder e

---

<sup>15</sup> O estatuto do empreendedor resulta de trabalho árduo e elevados rendimentos (van Praag, 2009).

ambiciosos nos objetivos, orgulhosos da posição social e permanentemente insatisfeitos: querendo sempre mais e mais (Ruda, Martin, Arnold, & Danko, 2012).

De facto é nas organizações empreendedoras que se encontram maiores níveis de satisfação, motivação, empenho dos indivíduos, resultantes da autonomia instituída, assim como é nas grandes empresas que os mais avessos ao risco se sentem mais confortáveis (van Praag & Versloot, 2007). Parece pois existir evidência de que certos traços e características pessoais afetam a probabilidade do indivíduo se tornar empreendedor e obter sucesso no seu papel, ainda que não expliquem integralmente o fenómeno.

Sintetizando, auto confiança, determinação, extroversão, ambição, disponibilidade para novas experiências, sensibilidade para o negócio e para a perceção de oportunidades, tendem a favorecer o trabalho independente e as atitudes empreendedoras (Caliendo et al., 2011). Aversão ao risco, medo de falhar, necessidade de segurança, diminuem a probabilidade de um indivíduo ser tornar empreendedor (Arenius & Minniti, 2005), o mesmo acontecendo com a “amabilidade”, que interfere com a capacidade negocial (Caliendo et al., 2011).

Cabe ainda destacar que o empreendedorismo é um fator muito dependente do género, existindo evidências universais que apontam para uma maior propensão de homens empreendedores. De facto o sucesso financeiro e a inovação assumem-se como fatores de suma importância no seio do género masculino (Carter et al., 2003). As mulheres mostram evidências empíricas do abandono voluntário do empreendedorismo, em favor do casamento e do apoio à família, quando há filhos pequenos, e evidências contrárias, de motivação para o empreendedorismo, para fazer face ao aumento das despesas familiares, quando os filhos crescem e se tornam jovens, menos dependentes a nível físico, mas mais exigentes a nível económico (Justo & DeTienne, 2008). Não deixa de ser contudo interessante que as mulheres, apesar de auferirem salários inferiores, sentem-se mais satisfeitas e realizadas do que os homens (Carree & Verheul, 2011).

#### 4.2.2. Contexto Socioeconómico e Cultural

Comunidades diferentes a nível tecnológico, económico, institucional, e cultural, contribuem para a diferença de oportunidades, recursos, competências e preferências dos indivíduos, e como tal afetam as taxas de empreendedorismo.

É sabido que existem muitos obstáculos à criação de novos negócios (Gelderen, Thurik, & Patel, 2011): limitações ao crédito, burocracia, legislação, restrições de acesso à informação, concorrência, flutuação do mercado e, eventualmente até, falta de apoio familiar. Sendo certo que a criação do negócio passa pela conjugação do conhecimento com o capital, as relações sociais adequadas tendem a favorecer o fluxo de informação e a identificação de oportunidades, contribuindo para o contorno dos obstáculos e para a mobilização dos recursos (Justo, Castro, & Maydeu-Olivares, 2008).

A rede de conhecimentos e relacionamentos é pois determinante na captura de perceções e no desenvolvimento de atitudes e atividades empreendedoras (Audretsch & Thurik, 2004; Bosma & Schutjens, 2010), especialmente quando existem fortes ligações a elementos com envolvimento em negócios inovadores recentes (Arenius & Minniti, 2005; Minniti & Nardone, 2007).

Na mesma linha de pensamento, a existência de familiares próximos, pais, avós, tios, primos, com experiências positivas como trabalhadores por conta própria, proprietários e gestores de negócios e mesmo empreendedores, facilita a compreensão dos processos, confere motivação e promove a aprendizagem com o exemplo e com a ajuda (Bosma, Hessels, Schutjens, van Praag, & Verheul, 2012; Parker, 2011)

Indivíduos com níveis educativos mais elevados posicionam-se mais favoravelmente para se tornarem empreendedores de sucesso, estão sujeitos a menores restrições ao crédito (Parker & van Praag, 2004) e dispõem de maior probabilidade de possuir modelos de referência, sendo capazes de lhes atribuir a importância devida (Bosma, Hessels, et al., 2012).

Mas não só o nível de escolaridade do próprio empreendedor, como também o da população em que está inserido assume destaque. De facto uma população bem qualificada, eventualmente até graduada, serve de condutor à performance do empreendedorismo (Millán, Congregado, Román, van Praag, & van Stel, 2012): os fornecedores estarão mais habilitados para apresentar e defender os seus produtos e serviços, destacando vantagens, dispendo de maior capacidade e habilidade negocial; os clientes terão um maior grau de exigência, sabendo reconhecer diferenças de qualidade dos produtos e de desempenho dos serviços; os colaboradores serão selecionados de modo a satisfazerem os clientes, compreendendo as suas reais necessidades e reconhecendo-lhes eventuais debilidades, que possam ser exploradas comercialmente.

A nível cultural existem duas importantes contribuições (Stephan & Uhlaner, 2010): a da qualidade das instituições formais de apoio ao empreendedorismo, nomeadamente políticas e programas de incentivo e financiamento; e a das normas culturais descritivas de um país ou região, ou seja, hábitos, competências, comportamentos e estilos de vida da maioria dos indivíduos.

De facto se a população de um país tem tradição de autonomia e independência, são maiores as probabilidades de dispor de elevados níveis de empreendedorismo (Wennekers, van Stel, Carree, & Thurik, 2010), nas suas diversas formas, até porque este será um meio facilitador da aceitação social.

### **4.3. As principais formas de Empreendedorismo**

#### **4.3.1. Empreendedorismo Independente**

O empreendedorismo independente é a forma mais frequente e está associada a uma iniciativa individual de proprietários / gestores (Wennekers et al., 2010), que criam empresas com o objetivo do autoemprego, ou de um líder, um promotor da



mudança, que reconhece oportunidades e é capaz de lidar com os problemas e com o fator risco.

Miner considera que existem quatro categorias distintas de empreendedores independentes (Miner, 1996): o “gestor”, indivíduo com desejo de exercer poder, detentor de uma forte necessidade de promoção e atualização, executor de tarefas de gestão rotineiras e dotado de grande capacidade de comunicação e supervisão, com uma atitude positiva em direção à autoridade; o “super-vendedor”, cuja estratégia é a força das vendas, que associa empatia e estilo cognitivo, habilidade e facilidade para a criação de alianças, valoriza o processo social e tem necessidade de relações de harmonia; o “expert gerador de ideias”, inovador e avesso ao risco, inteligente e desenvolto na resolução de problemas; o “empreendedor individual”, verdadeiro empreendedor de Schumpeter, que cumpre integralmente os requisitos da criação de empresa, alcança o sucesso devido ao forte empenho pessoal e responsabilidade individual, motivado para objetivos e capaz de lidar com falhas e adversidades.

Viu-se já que existem dois grandes motivos para entrar no empreendedorismo: a vontade própria e espírito empreendedor, e a necessidade de criar um emprego. Os indivíduos que perseguem o empreendedorismo pela *oportunidade* e pela *necessidade*, distinguem-se fundamentalmente pelo capital humano, com os primeiros a apresentarem níveis significativamente superiores aos segundos, podendo esta ser uma justificação para que negócios explorados por empreendedores de *oportunidade* sejam, em média, mais lucrativos do que os explorados por empreendedores de *necessidade* (Block & Wagner, 2010).

Poder-se-ia ainda apontar um terceiro grande motivo de entrada no empreendedorismo, que passaria pela obrigação de assumir um negócio familiar, ainda que tomar conta de uma empresa familiar não requeira o mesmo tipo de competências que arrancar um negócio de início: há evidências de que o empreendedor independente aposta mais no capital humano formal, enquanto o que recebe um negócio herda capital humano informal do seu antecessor (Parker & van Praag, 2012).

Note-se que a aquisição de um negócio de pequena / média dimensão por um elemento externo à organização, acarreta perda de capital humano específico,

enquanto uma passagem interna do testemunho é, provavelmente, mais serena. As grandes empresas encontram-se, normalmente, bem documentadas e dispõem de informação suficiente para que uma transação não implique perdas elevadas de dados, mas numa Europa em que uma fração muito significativa do tecido empresarial é composta por pequenas e médias organizações, as mudanças de proprietário podem pôr em risco um elevado número de postos de trabalho.

Um indivíduo com capital humano elevado, que ocupa um posto de trabalho por conta de outrem, que não sente estar a ser especialmente pressionado, que auferir um salário que lhe parece compatível com o grau de exigência estabelecido, não estará potencialmente motivado para abandonar a sua posição de conforto e tornar-se empreendedor, mesmo que reconheça uma oportunidade. De facto o bem-estar pessoal tende a sobrepor-se à vontade de mudar o mundo (Stam et al., 2012).

Por outro lado jovens que foram ganhando experiência a realizar estágios, em trabalhos com contratos precários, que identificaram uma oportunidade efetiva de negócio, desde que estejam sensibilizados para o efeito e disponham de características de autonomia, independência, auto confiança, ambição, podem perfeitamente tentar a sua oportunidade pessoal.

#### **4.3.2. Intra empreendedorismo**

O intra empreendedorismo<sup>16</sup> ou empreendedorismo corporativo, é uma vertente em crescimento, que floresce dentro das organizações.

Admita-se que o colaborador de uma empresa identifica uma oportunidade de negócio, quer sob a forma de produto quer de serviço, impondo-se-lhe assumir uma de duas posturas:

- fazer segredo da oportunidade identificada e avançar com o seu próprio negócio, de forma independente;

---

<sup>16</sup>termo introduzido por Pinchot [(1985); (1987)].

- divulgar a oportunidade à hierarquia superior, esperando que esta venha a constituir uma forte aposta da organização, da qual possa vir a ser recompensado.

O *intra empreendedorismo* é a via que opta pelo não abandono da organização, apostando na combinação das vantagens do aproveitamento das estruturas e dos recursos disponíveis, com as características de independência, criatividade e capacidade de inovação de um projeto autónomo.

O *intra empreendedor* é o indivíduo que cria, inova, busca e identifica oportunidades de negócio para a organização com a qual colaboradora, contribuindo para a criação de valor na mesma (Bosma, Wennekers, et al., 2012; Parker, 2011). À semelhança do *empreendedor independente*, ele apresenta uma maior intenção de criar o seu próprio negócio do que os restantes colaboradores das organizações, e de uma forma geral, possui níveis académicos mais elevados do que estes (Bosma, Stam, & Wennekers, 2011).

As consequências da perda de talentos empreendedores pelas organizações são mais graves do que a simples perda de um técnico qualificado, ou de um elemento eficaz de uma área administrativa específica. Por esta razão é necessário estimular ou reativar o espírito empreendedor na empresa, promovendo o envolvimento pessoal destes colaboradores, o que pode ser conseguido através da participação na gestão, no capital da empresa ou nos resultados.

Longe de ser um fenómeno generalizado – estima-se que represente uma fração ligeiramente inferior a 5% dos colaboradores das organizações (Bosma et al., 2011) - o *intra empreendedorismo* vem assumindo uma importância crescente, sobretudo nos países mais desenvolvidos: os que de acordo com o “World Economic Forum” são designados como “Eficazes” e sobretudo os classificados como “Inovadores” (Bosma, Stam, & Wennekers, 2012).

De facto as competências adquiridas na vida ativa, os conhecimentos acumulados, as experiências vivenciadas e os contactos e laços estabelecidos com parceiros profissionais e comerciais, permitem identificar necessidades do mercado, a nível de produto e de serviço, que constituem oportunidades de

negócio. É muito importante conhecer um sector antes de se tornar empregador, mesmo que apenas de si próprio e por esse motivo são frequentes os casos de intra empreendedores que evoluem e se tornam independentes.

A tomada de consciência da existência e sobretudo da importância do intra empreendedorismo veio revolucionar de alguma forma a investigação neste domínio, porque muitos dos estudos desenvolvidos centravam-se exclusivamente nas novas organizações e esqueciam os fenómenos que decorriam nas empresas já estabelecidas (Bosma, Stam, & Wennekers, 2013). Admite-se que a sua omissão e consequente não avaliação tenha vindo a afetar os resultados de estudos sobre a matéria, importando, por isso, avaliar a possibilidade de existência de um efeito de substituição do empreendedorismo independente pelo intra empreendedorismo, sobretudo em economias mais desenvolvidas (Bosma et al., 2011).

De facto, estudos recentes, a nível macro, revelam que a atividade intra empreendedora e a atividade empreendedora independente se encontram negativamente relacionadas, o que sugere a possibilidade de, para um mesmo país, poderem substituir-se parcialmente. De facto a análise comparativa de 36 países (Bosma et al., 2013) com situações económicas muito diversificadas, mostra que as razões entre os dois tipos de empreendedorismo são muito variáveis, e sugere que estas diferenças possam depender quer do grau de desenvolvimento das economias, quer do ambiente institucional das nações.

A crescente importância do fenómeno do intra empreendedorismo impõe que este seja quantificado, medido, procurando-se atualmente as formas mais indicadas para o fazer. Uma proposta surgida foi o IB - individuals' intrapreneurialbehavior, assente na inovação, na proactividade e na capacidade dos colaboradores assumirem riscos (Jong et al., 2011).

### **4.3.3. Empreendedorismo em Série**

Os empreendedores em série fundam várias empresas, umas com sucesso e outras não, vendem e fecham negócios originais, herdram, estabelecem e compram outros

negócios (Baptista et al., 2007; Hessels, Grilo, Thurik, & Zwan, 2011; Naudé, 2008) e ainda procuram atingir o patamar da internacionalização das suas empresas ou grupo (Bosma, Wennekers, et al., 2012)

O típico empreendedor em série é o indivíduo que não tem medos: é um tolerante ao risco, com um forte desejo de criação e realização. Apesar de tudo, em áreas de atividade que exigem maior investimento, frequentemente opta pela entrada no mercado através da aquisição total ou parcial de empresas já estabelecidas, operando-lhes posteriormente as alterações necessárias. Esta decisão apoia-se em evidências que empresas estabelecidas apresentam um menor risco e dispõem de maiores facilidades de acesso ao crédito (Parker & van Praag, 2012).

Os empreendedores em série estão, muitas vezes, na origem de grandes grupos económicos: criam umas empresas, adquirem outras, abandonam oportunidades esgotadas e partem em busca de novas. Há autores que sugerem a sua divisão em dois grandes grupos: os que repetem empresas, criando segundas unidades, por razões de segurança, e os que reagem perante as oportunidades, constituindo novos negócios ligados à organização principal (Wright, Robbie, & Ennew, 1997).

#### **4.3.4. Empreendedorismo Social**

Numa versão completamente distinta das anteriores, o empreendedorismo social (Lepoutre & Bosma, 2011), resulta da criação de empresas sem fins lucrativos com missões sociais. A atividade representava 7% do PIB dos EUA nos anos 90 e assume uma relevante importância em países em desenvolvimento (Lepoutre & Bosma, 2011). De facto, esta forma de empreendedorismo procura desenvolver uma missão social, recorrendo a métodos e modelos de gestão mais efetivos: é uma forma de combinar um objetivo ou paixão pessoal, com negócios, inovação e determinação (Dees, 1998).

Importará certamente compreender o que leva um empreendedor a apostar numa organização sem fins lucrativos, em alternativa a uma empresa sua, com perspectiva de lucros próprios. O altruísmo e os benefícios fiscais não deverão constituir motivo suficiente para o investimento pessoal que uma missão acarreta, uma vez que empresas de carácter social apareceram antes mesmo de existirem benefícios fiscais, mas poderá ser possível que as organizações sem fins lucrativos, não permitindo distribuição de lucros na forma de ações de capital, constituam uma salvaguarda para investidores e aumentem a sua confiança (Parker, 2005).

De qualquer modo, a missão social parece ser a força motriz do processo, mas o seu cumprimento poderá não estar perfeitamente alinhado com a maximização da criação de valor, não devendo divergir substancialmente desta, sob pena de prejudicar a própria missão (Dees, 1998).

As organizações sem fins lucrativos fazem-se cobrar por serviços prestados, recorrem a donativos e voluntários, e os seus domínios de atividade estendem-se da educação à saúde, e da arte e ciência ao desenvolvimento social (Gartner, 1988).

Apontam-se três fatores para a ocorrência de empreendedorismo social (Martin & Osberg, 2007):

- Identificação de um equilíbrio num cenário de injustiça, exclusão, marginalização, sofrimento, que necessite de suporte financeiro ou proteção política;
- Reconhecimento de uma oportunidade de alteração do mesmo, através da apresentação de uma proposta de valor social, aliada a um forte empenho e profunda convicção nos resultados;
- Criação de um novo equilíbrio, mais justo e mais ameno para o destinatário e para a sociedade em geral.

Cabe destacar que há autores que consideram que a aplicação da responsabilidade social aos negócios é uma forma de empreendedorismo social (Dees, 1998), o que conferiria esta distinção a todas as empresas que entendessem

incluir a responsabilidade social nos seus modelos de gestão integrada, mas de facto importará destacar que a missão não é o objetivo primeiro destas organizações, mas sim o último.

#### **4.4. As empresas empreendedoras**

O empreendedorismo está associado a um processo dinâmico: é necessário que sejam criados novos negócios e que estes, de acordo com a sua viabilidade económica, cresçam ou se extingam. Por outro lado, é necessária estabilidade, para testar o potencial do negócio criado e promover o sucesso. As empresas são o resultado do empreendedorismo, que envolve novos bens, novos serviços e, sobretudo, novo conhecimento económico (Corrigan, 2007).

A “empresa empreendedora” vem sendo definida como uma organização de pequena dimensão, máximo de 100 trabalhadores, relativamente jovem, menos de 7 anos de existência (van Praag & Versloot, 2007), que apresenta, à sua escala, uma taxa de criação de emprego elevada, mas não oferece garantias de sustentabilidade e durabilidade, nem dos postos de trabalho que detém, nem de si própria.

Foi Jovanovic o primeiro a sugerir que, na indústria, as empresas pequenas cresciam mais rapidamente, mas ao mesmo tempo apresentavam maior probabilidade de insucesso do que as grandes, e foi ele também o responsável pela associação da eficiência, ao crescimento e sucesso do negócio, e da ineficiência, ao seu declínio e extinção (Jovanovic, 1982).

De facto a dinâmica de mercado, promovida pelas empresas empreendedoras, fá-las-á crescer rapidamente, até que os seus concorrentes se reposicionem e reequilibrem, e quando tal acontece, ou as organizações mais antigas foram capazes de recuperar a sua capacidade competitiva, destruindo as novas organizações ou assimilando-as, ou elas abdicaram de competir em determinados nichos de mercado, orientando-se para um público-alvo distinto, e

deixando as primeiras assumir, livremente, a sua liderança em determinados domínios.

Novas indústrias de alta tecnologia, por exemplo, podem refletir maior qualidade, e nessa perspectiva apresentar maior probabilidade de sobrevivência (Mueller, 2007) quando, competindo com empresas já estabelecidas, vêm impor grandes alterações tecnológicas – “Technology Push Strategy” (UN, 2010).

Não obstante, as probabilidades de sucesso parecem favorecer as unidades de maiores dimensões, com operação prolongada, capitalizadas e criadas em momentos economicamente favoráveis e geridas por empreendedores sérios experientes e com elevados níveis de formação (Parker, 2005).

Contudo é possível que pequenas organizações empreendedoras de hoje, possam vir a tornar-se gigantes económicos amanhã. Veja-se a título de exemplo o Facebook, que nasceu de uma ideia de dois alunos de Harvard: um com desejo de estabelecer relações virtuais de amizade, para colmatar a sua incapacidade de relacionamento pessoal, e dotado de competências científicas ao nível da programação; um seu colega detentor de algum capital e disposto a investi-lo. O Facebook tornou-se uma empresa cotada em bolsa que movimenta milhões em todo o mundo.

Sob o ponto de vista de localização, compreende-se que as empresas empreendedoras se procurem estabelecer nas proximidades de grandes organizações, alcançando o sucesso em mercados consolidados, através da exploração das oportunidades por elas deixadas escapar, e em novos mercados, alterando os padrões de competição (Katila, Chen, & Piezunka, 2012). A própria competitividade dos mercados garantirá a seleção natural e a sobrevivência das mais eficientes. A propagação do conhecimento por elas gerado e derramado, tem dado origem ao crescimento das taxas de empregabilidade das regiões, a longo prazo.

Do ponto de vista da inovação, importará caracterizar o investimento realizado, as patentes registadas, os diversos produtos e serviços inovadores e a sua aceitação pelos mercados. Nesta linha de pensamento, pareceria, talvez, natural, que uma empresa empreendedora efetuasse avultados investimentos em



I&D, detivesse várias patentes e surgisse frequentemente com novos produtos. Contudo há evidências empíricas que apontam no sentido contrário: poucas patentes e um número limitado de produtos, mas uma destacada eficiência nas suas apostas. De facto, uma organização pequena, normalmente com financiamento limitado, não poderá diversificar, restando-lhe apostar na especialidade, e garantir resultados máximos, ao menor custo possível (van Praag & Versloot, 2008).

Ainda sob o ponto de vista da inovação, as grandes empresas podem recorrer ao seu capital humano e a meios e instalações próprias para produzir conhecimento, apostar num maior número de movimentações (novos produtos, novos serviços, novos mercados e diferentes parceiros comerciais). As empreendedoras encontram vantagens na associação à investigação desenvolvida pelas universidades e realizam movimentações meticolosas, em número, em parcerias, e no “timing” de ação (Katila et al., 2012). Estes resultados estão de acordo com um estudo recente que encontra evidências de uma correlação positiva entre personalidade empreendedora (do proprietário ou gestor da empresa empreendedora) e estratégia e performance das operações realizadas (Gupta & Muita, 2013).

Por último, analisem-se as diferenças enquanto entidades empregadoras. Os salários e outras formas de rendimento, tais como prémios de produtividade, despesas de representação, viatura, telemóvel, cartão de crédito, são geralmente superiores nas grandes organizações, o mesmo acontecendo com os benefícios sociais, sendo efetuados maiores descontos para a segurança social e eventualmente até, atribuição de seguros de saúde pessoais ou mesmo para a família. No que respeita ao número de horas de trabalho, as grandes empresas têm tendência a cumprir com maior rigor a legislação laboral, efetuando declaração e pagamento de horas extraordinárias, enquanto nas empresas empreendedoras os horários de trabalho são geralmente alargados, e sem contrapartidas materiais.

Mas, ainda que os postos de trabalho criados por uma empresa empreendedora tendam a oferecer menor segurança, e que os colaboradores obtenham rendimentos inferiores, facto é que estes indivíduos se sentem mais fortemente motivados, empenhados e realizados a nível profissional (van Praag &

Versloot, 2008). Estes sentimentos poderão resultar da autonomia que lhes é concedida no exercício das funções, e da consciência do seu contributo individual para os resultados da organização e para o sucesso coletivo.

#### **4.5. As regiões empreendedoras**

O empreendedorismo é amplamente aceite como um fenómeno variável com o espaço geográfico, moldado por fatores de âmbito regional, que importam caracterizar (Audretsch, Hülsbeck, & Lehmann, 2012).

As regiões empreendedoras tendem a desenvolver-se em ambientes com fortes redes de relacionamento inter empresarial, em que são identificáveis boas oportunidades de negócio, o que justifica a afirmação que “... *regiões empreendedoras tendem a reforçar as taxas de empreendedorismo por si próprias*”(Bosma & Schutjens, 2010).

De facto, analisando o que já aqui foi explorado a nível do contexto socioeconómico e cultural do empreendedorismo, e das características pessoais dos seus atores, facilmente se compreende a dinâmica instalada. As regiões empreendedoras são “clusters”, que concentram um elevado número de indivíduos, normalmente do mesmo ramo ou setor de atividade, com forte tradição empresarial, ambiciosos, auto confiantes e dispostos a lidar com o risco, com experiências de vida semelhantes e referências pessoais comuns. A sua natural socialização facilita o fluxo de informação, de conhecimento, a transmissão de oportunidades identificadas e não integralmente exploradas, de dificuldades encontradas, contornadas e ultrapassadas. São ambientes que promovem a criação de sociedades e parcerias, e nos quais o acesso ao crédito é facilitado.

Por outro lado, a elevada concentração sectorial, possibilita-lhes a negociação coletiva com autoridades locais e regionais, de forma a obter políticas de apoio e incentivo: disponibilização de infraestruturas para implantação de

empresas, e apoios específicos a empresários e a equipas de investigação (Audretsch, Hülsbeck, et al., 2012).

Simultaneamente, entre empresas do mesmo ramo de atividade, é favorecida a troca de colaboradores, que procuram melhorar as suas condições contratuais. Estas movimentações promovem a partilha de experiências e consequentemente o derrame do conhecimento tácito, que não sendo facilmente transferido à distância, vai permanecendo no núcleo regional e sustentando a competitividade do mesmo (Audretsch, Hülsbeck, et al., 2012).

Há autores que defendem que um stock de conhecimento regional, nomeadamente ao nível da I&D, facilitaria a criação de start-ups de elevada qualidade, capazes de aumentar a competitividade e sustentar o crescimento económico (Mueller, 2007). Contudo, outros não encontram uma relação direta entre a criação de conhecimento regional, contexto económico e cultura empreendedora, com intenções individuais de criar novas empresas, embora identifiquem uma relação entre o conhecimento criado numa região, e a capacidade de deteção de oportunidades de negócio, que possam vir a ser concretizadas (Stuetzer, Obschonka, Brixey, Sternberg, & Cantner, 2013).

Para haver regiões empreendedoras, ou mesmo “vibrantemente” empreendedoras, como Silicon Valley (Califórnia), Cambridge (Reino Unido), e Montpellier (França), considerados “clusters<sup>17</sup>” regionais de alta tecnologia inovadora (Audretsch, Grilo, & Thurik, 2012), é necessário reunir novos conhecimentos e atividades, com condições económicas favoráveis (Sternberg & Wennekers, 2005). Nestes casos concretos aponta-se uma conjugação de fatores: investidores, consultores, defensores da propriedade intelectual, comunidade universitária...

De facto existem fortes evidências de que a competitividade regional e o derrame de conhecimento das universidades (que constituem fontes de conhecimento científico), são fortes complementos da atividade inovadora das empresas (Audretsch, Hülsbeck, et al., 2012).

---

<sup>17</sup> Aglomerados

Cabe ainda destacar que da investigação desenvolvida nas universidades podem surgir “spin-offs,” destinadas a competir, com as empresas instaladas, pelos mesmos mercados, e nesse caso deixa de existir uma parceria universidade / empresas, e é criada uma relação concorrencial. Este cenário pode ser benéfico do ponto de vista do desenvolvimento da região, mas pode resultar numa forma indireta de concorrência desleal, se a investigação tiver sido suportada por capitais públicos.

Um ponto importante, é que nem toda e qualquer região se pode transformar num polo de desenvolvimento de uma área específica, porque há capacidades estruturais limitantes. Assim ela deve tomar consciência da área, ou áreas, em que pode apresentar vantagem competitiva e procurar afirmar-se nela(s) (Stolarick, Lobo, & Strumsky, 2011).

Mas se por um lado a região pode ser um fator impulsionador de algumas formas de empreendedorismo, certo é que sob a perspetiva tecnológica, pode ser desvantajosa: há evidências de que aglomerados espaciais de indústrias podem ser vulneráveis a bloqueios tecnológicos. De facto, um avanço num determinado domínio, pode ser tão inovador, que o sucesso alcançado bloqueie intelectualmente os empreendedores de uma região, impedindo a evolução. Por esta razão, em determinadas circunstâncias, para novas tecnologias e novas ideias, são necessários novos lugares (Audretsch, Grilo, et al., 2012).

Resumindo, a “região” parece assumir influência sobre o empreendedorismo, e as regiões empreendedoras tendem a reforçar as taxas de empreendedorismo por si próprias, apesar de tudo, as características regionais continuam a demonstrar ser menos importantes do que sentimentos subjetivos e perceções dos indivíduos (Bosma & Schutjens, 2010).

#### **4.6. O empreendedorismo e o Desenvolvimento Económico das Nações**

As economias mundiais estão distribuídas por três níveis, de acordo com os fatores que as potenciam (Acs, Desai, & Hessels, 2008):

- Produção - uma economia conduzida pelas necessidades básicas, ou fatores de produção, que assenta numa elevada taxa de auto empregabilidade: os indivíduos criam e detêm o seu pequeno negócio na impossibilidade do mercado lhes oferecer trabalho; a este nível a economia não exporta conhecimento e não apresenta inovação.
- Eficiência - um crescimento económico elevado e sustentado, ocorre uma expansão da generalidade das empresas, com conseqüente oferta de emprego e redução do empreendedorismo ocupacional.
- Inovação - existem grandes organizações fortemente industrializadas: as políticas de apoio ao empreendedorismo não só o afetam positivamente como ainda favorecem o desenvolvimento das suas formas mais ambiciosas.

O crescimento económico dos países assenta nos fatores tradicionais de produção, terra, capital e trabalho, e cada vez mais no conhecimento, ou Capital Humano (Lucas, Robert E., 1988), com este último a assumir uma particular relevância por ser propenso à difusão.

Schumpeter foi o responsável pela criação de uma das mais famosas teorias sobre a importância do empreendedorismo para o crescimento económico: os empreendedores procuram oportunidades de lucro, criando novas combinações e inovações, destruindo o equilíbrio na economia e dando origem a novo equilíbrio (van Praag & Versloot, 2007, 2008)

De facto a prosperidade de uma economia, independentemente do seu estado de desenvolvimento, depende fortemente da dinâmica do sector do empreendedorismo (Kelley, Singer, & Herrington, 2011), apontando-se três motivos para que tal aconteça (Audretsch & Thurik, 2004):

- o aumento do número de empresas e conseqüentemente da competitividade
- a variedade e diversidade de empresas criadas

- o derrame do conhecimento, que é, por si só, transversal às empresas.

De facto, se ocorrer derrame de conhecimento, haverá uma proliferação de empresas destinadas a comercializar as novas ideias, que conduzirão ao crescimento económico (Acs, Audretsch, Braunerhjelm, & Carlsson, 2006)

Com efeito são vários os autores que associam o empreendedorismo ao desenvolvimento económico, sendo também verdade que a forma como estas variáveis se correlacionam entre si é distinta, para diferentes graus de desenvolvimento (Acs et al., 2008; Sanditov & Verspagen, 2011).

A relação entre o desenvolvimento económico de um país, avaliado pelo seu PIB<sup>18</sup> per capita, e o nível de empreendedorismo, traduzido pela taxa de empresários na força laboral, vem sendo analisada ao longo dos anos: numa primeira fase verificou-se um aumento do desenvolvimento económico com o decréscimo do empreendedorismo. Posteriormente, com o recurso a dados de um maior número de anos e valores de PIB mais elevados, foram encontradas evidências de uma relação em forma em U (Sternberg & Wennekers, 2005; Wennekers et al., 2010).

Traduzam-se então estes resultados:

- fase 1 - para níveis mais baixos do PIB, correspondentes a economias em desenvolvimento, o empreendedorismo é elevado, devido às taxas de auto emprego, tendendo a decrescer à medida que o PIB aumenta;
- fase 2 - correspondente às economias de eficiência, é atingido e mantido um patamar mínimo de empreendedorismo, pois a expansão das empresas é garantia da criação de postos de trabalho;
- fase 3 - economias de inovação, o empreendedorismo cresce acentuadamente com o aumento do PIB.

De facto apesar do empreendedorismo ser um veículo para o fluxo do conhecimento, o arranque de atividades inovadoras, é mais efetivo para o crescimento económico, do que o seu aumento global (Mueller, 2007), porque a

---

<sup>18</sup> PIB – Produto Interno Bruto

inovação contribui para o crescimento da atividade económica dos países, ainda que de forma variável: cerca de 5% nas economias de fator de produção, 10 % nas de eficiência e 30% nas de inovação (Acs & Naudé, 2012; Naudé, Szirmai, & Goedhuys, 2011)

De acordo com o WEF<sup>19</sup> a *inovação tecnológica* aproxima as fronteiras do conhecimento: a possibilidade de integrar e adaptar tecnologias exógenas tende a desaparecer, muito embora os países menos avançados possam melhorar a sua produtividade adotando tecnologias existentes ou implementando melhorias em algumas áreas, para os que alcançam o estado de inovação, já não existe forma alternativa de aumentar a produtividade (WEF, 2011)

Entretanto vêm sendo utilizadas outras variáveis e componentes, destinadas a caracterizar quer o empreendedorismo, quer o desenvolvimento económico, de modo a que as suas correlações nos permitam tirar novas conclusões. São disso exemplo:

- a taxa de autoemprego<sup>20</sup> versus a variável combinada de % PIB afeta à I&D e escolaridade média da população<sup>21</sup> (Acs et al., 2006).
- o CEC (Complex Entrepreneurship Context Index) - associação de 26 variáveis que incluem atividades, estratégias e atitudes empreendedoras, que pode assumir qualquer valor no intervalo [0-1] - versus PIB. Neste caso a relação é representada por um gráfico em forma de um “S” horizontal (Acs et al., 2008; Acs & Naudé, 2012)

As políticas governamentais e a rede institucional são fundamentais para determinar a quantidade e qualidade do comportamento empreendedor uma vez que definem os incentivos individuais e coletivos para transformar oportunidades percebidas em ações (Arenius & Minniti, 2005). Do ponto de vista político, parece haver motivos para suporte dos países ao empreendedorismo (Naudé, 2008), ainda que os responsáveis políticos sejam conscientes de que os efeitos resultantes de ações políticas só se revelem a longo prazo.

---

<sup>19</sup> WEF – World Economic Forum

<sup>20</sup> Exclui-se o setor agrícola

<sup>21</sup> Idade inferior a 25 anos

Há autores que sugerem dois tipos de intervenção política (Audretsch & Thurik, 2004): a promoção da criação de empresas de novas tecnologias em novas indústrias; e a política destinada à criação de novas empresas, independentemente da sua classificação industrial, com fontes financeiras, tecnológicas e organizacionais destinadas ao crescimento dos mercados nacional e internacional. Esta solução poderia resultar em novos produtos e novas abordagens.

Parker, por exemplo, recomenda a redução de impostos (Parker, 2005), contudo alerta para a necessidade de moderação na aplicação desta medida, porque a promoção excessiva do empreendedorismo, tenderá a diminuir a sua qualidade se indivíduos menos capazes se sentirem tentados a empreender (Parker & van Praag, 2010).

Cabe ainda realçar que a história das sociedades desempenha também um papel determinante na eficiência das políticas promovidas, porque medidas idênticas podem ter sucessos diferentes em comunidades distintas.

Por último, atente-se a que existem formas de empreendedorismo que a médio ou longo prazo são destrutivas de desenvolvimento económico. São disso exemplo a mediocridade do mercado de trabalho, as oportunidades no seio de conflitos e a alocação perversa de atividades, que se tornam individualmente lucrativas, mas desvantajosas do ponto de vista social (Desai, Acs, & Weitzel, 2010).

A identificação de oportunidades no seio de conflitos impõe que se avalie o contexto do próprio conflito e as relações entre as instituições e o empreendedorismo (Naudé, 2007). Em situações específicas poderão surgir questões de minorias e etnias que deverão ser devidamente analisadas e salvaguardadas.



## Bibliografia

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P., & Carlsson, B. (2006). *Growth and entrepreneurship: an empirical assessment* (No. 5409). *CEPR Discussion Papers*.
- Acs, Z. J., Desai, S., & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234. doi:10.1007/s11187-008-9135-9
- Acs, Z. J., & Naudé, W. (2012). *Entrepreneurship, stages of development, and industrialization* (No. 21). *UNU-Merit working paper series*.
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233–247. doi:10.1007/s11187-005-1984-x
- Audretsch, D. B., Grilo, I., & Thurik, A. R. (2012). *Globalization, entrepreneurship and the region*. Zoetermeer, The Netherlands.
- Audretsch, D. B., Hülsbeck, M., & Lehmann, E. E. (2012). Regional competitiveness, university spillovers, and entrepreneurial activity. *Small Business Economics*, 39(3), 587–601. doi:10.1007/s11187-011-9332-9
- Audretsch, D. B., & Thurik, A. R. (2004). A model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2(2), 143–166.
- Autio, E., & Acs, Z. J. (2010). Intellectual property protection and the formation of entrepreneurial growth aspirations. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(3), 234–251.
- Baptista, R., Karaöz, M., & Mendonça, J. (2007). *Entrepreneurial backgrounds, human capital and start-up success* (No. 45). *Jena Economic Research Papers*.
- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship: productive, unproductive and destructive. *Journal of Political Economy*, 98(5), 893–921.
- Block, J. H., & Wagner, M. (2010). Necessity and opportunity entrepreneurs in Germany: characteristics and earnings differentials. *Schmalenbach Business Review*, 62, 154–174.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., van Praag, C. M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410–424. doi:10.1016/j.joep.2011.03.004

- Bosma, N., & Schutjens, V. (2010). Understanding regional variation in entrepreneurial activity and entrepreneurial attitude in Europe. *The Annals of Regional Science*, 47(3), 711–742. doi:10.1007/s00168-010-0375-7
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2011). *Intrapreneurship versus independent entrepreneurship: a cross-national analysis of individual entrepreneurial behavior* (No. 04). Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series.
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2012). *Entrepreneurial employee activity: a large scale international study* (No. 12). Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series.
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2013). *Institutions and the allocation of entrepreneurship across new and established organizations* (No. H201213). EIM Research Report.
- Bosma, N., Wennekers, S., & Amorós, J. E. (2012). *2011 Extended Report: entrepreneurs and entrepreneurial employees across the globe. Global Entrepreneurship Monitor*.
- Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2011). *Personality characteristics and the decision to become and stay self-employed. SOEP papers*. Berlin.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners : A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9(2), 354–359.
- Carree, M. A., & Verheul, I. (2011). What makes entrepreneurs happy? Determinants of satisfaction among founders. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 371–387. doi:10.1007/s10902-011-9269-3
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 13–39.
- Corrigan, T. (2007). Born globals and the entrepreneurial theory of the firm. *Journal of Management Studies*, 44(7), 1107–1124.
- Davidsson, P. (2006). Nascent entrepreneurship: empirical studies and developments. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 2(1), 1–76.
- Dees, J. G. (1998). The meaning of “social entrepreneurship.” Retrieved November 26, 2013, from <http://www.redalmarza.cl/ing/pdf/TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>
- Desai, S., Acs, Z. J., & Weitzel, U. (2010). *A model of destructive entrepreneurship* (No. 34). UNU-Wider working Paper series.
- Drucker, P. F. (1997). *Inovação e Gestão*. (Presença, Ed.). Lisboa.

- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração*, 34(2), 5–28.
- Galor, O., & Michalopoulos, S. (2012). Evolution and the growth process: natural selection of entrepreneurial traits. *Journal of Economic Theory*, 147(2), 759–780.
- Gartner, W. B. (1988). “Who is an entrepreneur?” Is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11–32.
- Gelderen, M. Van, Thurik, A. R., & Patel, P. (2011). Encountered problems and outcome status in nascent entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 49(1), 71–91. doi:10.1111/J.1540-627X.2010.00315.X
- Gupta, A., & Muita, S. R. (2013). Relationship between entrepreneurial personality, performance, job satisfaction and operations strategy: an empirical examination. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 86–95. doi:10.5539/ijbm.v8n2p86
- Hessels, J., Grilo, I., Thurik, A. R., & Zwan, P. van Der. (2011). Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evolutionary Economics*, 21(3), 447–471.
- Jong, D., Parker, S. C., Wennekers, S., & Wu, C. (2011). *Corporate entrepreneurship at the individual level: measurement and determinants* (No. H201108). *EIM Research Reports*.
- Jovanovic, B. (1982). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica*, 50(3), 649–670.
- Justo, R., Castro, J. O. de, & Maydeu-Olivares, A. (2008). Indicators of entrepreneurship activity: some methodological contributions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(4), 604–621.
- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). *Gender, family situation and the exit event: reassessing the opportunity-costs of business ownership* (No. GE8-108-1). *IE Business School Working Paper*.
- Katila, R., Chen, E. L., & Piezunka, H. (2012). All the right moves: how entrepreneurial firms compete effectively. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6, 116–132. doi:10.1002/sej
- Kelley, D. J., Bosma, N., & Amorós, J. E. (2010). *2010 Global Report*.
- Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2011). *The Global Entrepreneurship Monitor 2011 Global Report*.
- Kihlstrom, R. E., & Laffont, J.-J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *The Journal of Political Economy*, 87(4), 719–748.

- Kirzner, I. M. (1979). *Perception, opportunity and profit: studies in the theory of entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lepoutre, J., & Bosma, N. (2011). Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: the global entrepreneurship monitor study. *Small Business Economics*, (September).
- Lucas, Robert E., J. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(February), 3–42.
- Martin, B. R. L., & Osberg, S. (2007). Social entrepreneurship: the case for definition. *Stanford Social Innovation Review*, 5(2), 28–39.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McNeil, S., Fullerton, D., & Murphy, L. (2004). Understanding entrepreneurs: an examination of the literature. In *Entrepreneurship in atlantic canadian university environments - Part 1*.
- Millán, J. M., Congregado, E., Román, C., van Praag, C. M., & van Stel, A. (2012). *The value of an educated population for an individual's entrepreneurship success*. Zoetermeer, The Netherlands.
- Miner, J. B. (1996). Evidence for the existence of a set of personality types, defined by psychological tests, that predict entrepreneurial success. *Frontiers of Entrepreneur Research*.
- Minniti, M., & Nardone, C. (2007). Being in someone else's shoes: the role of gender in nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28, 223–238. doi:10.1007/s11187-006-9017-y
- Mueller, P. (2007). Exploiting entrepreneurial opportunities: the impact of entrepreneurship on growth. *Small Business Economics*, 28(4), 355–362.
- Naudé, W. (2007). *Peace, prosperity and pro-growth entrepreneurship* (No. 02). *UNU-Merit Working Paper Series*.
- Naudé, W. (2008). *Entrepreneurship in economic development* (No. 20). *UNU-Wider working Paper series*.
- Naudé, W., Szirmai, A., & Goedhuys, M. (2011). Innovation and Entrepreneurship in Developing Countries. *UNU-Policy Brief*, 1.
- Parker, S. C. (2005). The economics of entrepreneurship: what we know and what we don't. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 1(1), 1–54.

- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19–34. doi:10.1016/j.jbusvent.2009.07.003
- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2004). *Schooling, capital constraints and entrepreneurial performance: the endogenous triangle* (No. 106/3). *Tinbergen Institute Discussion Paper*.
- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2010). Group status and entrepreneurship. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 919–945. doi:10.1111/j.1530-9134.2010.00280.x
- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2012). The entrepreneur's mode of entry: business takeover or new venture start? *Journal of Business Venturing*, 27(1), 31–46. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.08.002
- Ruda, W., Martin, T. A., Arnold, W., & Danko, B. (2012). Comparing Start-up Propensities and Entrepreneurship Characteristics of Students in Russia and Germany. *Acta Polytechnica Hungarica*, 9(3), 97–113.
- Sanditov, B., & Verspagen, B. (2011). Multilevel analysis of the determinants of innovative entrepreneurship across Europe. In *Final DIME Conference*. Maastricht.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Stam, E., Audretsch, D. B., & Meijaard, J. (2008). Renascent entrepreneurship. *Journal of Evolutionary Economics*, 18(3-4), 493–507. doi:10.1007/s00191-008-0095-7
- Stam, E., Bosma, N., van Witteloostuijn, A., De Jong, J., Bogaert, S., Edwards, N., & Jaspers, F. (2012). *Ambitious entrepreneurship: a review of the academic literature and new directions for public policy - english summary*. Hague.
- Stephan, U., & Uhlaner, L. M. (2010). Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1347–1364. doi:10.1057/jibs.2010.14
- Sternberg, R., & Wennekers, S. (2005). Determinants and effects of new business creation using global entrepreneurship monitor data. *Small Business Economics*, 24(3), 193–203. doi:10.1007/s11187-005-1974-z
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11(Special Issue Corporate Entrepreneurship), 17–27.

- Stolarick, K., Lobo, J., & Strumsky, D. (2011). Are creative metropolitan areas also entrepreneurial? *Regional Science Policy & Practice*, 3(3), 271–286. doi:10.1111/j.1757-7802.2011.01041.x
- Stuetzer, M., Obschonka, M., Brixy, U., Sternberg, R., & Cantner, U. (2013). Regional characteristics, opportunity perception and entrepreneurial activities. *Small Business Economics*, 42(2), 221–244. doi:10.1007/s11187-013-9488-6
- Swedberg, R. (2007). Rebuilding Schumpeter's theory of entrepreneurship. In *Conference on Marshall, Schumpeter and Social Science, Hitotsubashi University, March 17-18, 2007*.
- Thurik, A. R., Carree, M. A., van Stel, A., & Audretsch, D. B. (2008). Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing*, 23(6), 673–686. doi:10.1016/j.jbusvent.2008.01.007
- Timmons, J. A., & Smollen, L. E. (1985). *New Venture Creation*. Homewood, Illinois: Irwing.
- UN. (2010). Entrepreneurship education, innovation and capacity-building in developing countries. In *United Nations Conference on Trade and Development*. Geneva.
- Van Praag, C. M. (2009). Who values the status of the entrepreneur? *SSRN Electronic Journal*, 56(3). doi:10.2139/ssrn.1422506
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351–382. doi:10.1007/s11187-007-9074-x
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2008). The economic benefits and costs of entrepreneurship: a review of the research. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 4(2), 65–154.
- WEF. (2011). *WEF Global Competitiveness Report 2010-2011*.
- Wennekers, S., van Stel, A., Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2010). The relationship between entrepreneurship and economic development: is it U-shaped? Retrieved April 8, 2015, from <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/H200824.pdf>
- Wright, M., Robbie, K., & Ennew, C. (1997). Serial entrepreneurs. *British Journal of Management*, 8(3), 251–268. doi:10.1111/1467-8551.00064

## **5. Resultados descritivos do Labour Force Survey**

## **5.1. Objetivos da pesquisa**

O principal objetivo deste projeto consiste na caracterização da situação profissional dos jovens<sup>22</sup>, da União Europeia, com grau académico (nível 5 b, nível 5 a, e nível 6). Para o efeito proceder-se-á à análise, por estado membro, das proporções relativas de cada um dos graus, antiguidade dos mesmos, campo de estudos ou área de conhecimento que lhes correspondem, estatuto profissional alcançado, e área de exercício da atividade profissional.

O segundo grande objetivo consiste na caracterização da fração de graduados que opta pelo auto emprego: país, grau académico, área de conhecimento ou campo de estudo e sexo. Serão utilizados métodos de regressão logística binária para modelizar os dados dos auto empregados.

Numa terceira fase pretende-se avaliar os rendimentos dos inquiridos e relacioná-los com o correspondente grau académico, o campo de estudos, o sexo e a área de exercício da atividade profissional. A modelização será desenvolvida pelo método da regressão logística multinomial.

## **5.2. Origem dos dados e variáveis utilizadas**

Os microdados utilizados nesta tese foram cedidos pelo Eurostat, tendo sido recolhidos no âmbito do “European Labour Force Survey” (EU-LFS), no ano civil de 2013 e correspondendo aos 28 estados membros da União Europeia. Os resultados obtidos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade do autor da tese.

---

<sup>22</sup>Idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos, ambos os valores incluídos



O estudo restringe-se a indivíduos com idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos, com um diploma de terceiro ciclo de nível 5 b, 5 a, ou 6<sup>23</sup>.

As variáveis utilizadas, são descritas no Anexo I, e encontram-se divididas em 6 categorias: contexto demográfico, características da principal atividade profissional, trabalho atípico, duração do trabalho, estatuto laboral principal, educação e treino, e rendimento.

### **5.3. Caracterização da amostra**

#### **5.3.1. Caracterização global**

A amostra é composta por dados recolhidos a 214 674 cidadãos, que se distribuem pelos estados membros de acordo com a Tabela 1. As mulheres perfazem um total de 125997 (58,7%), enquanto os homens são 88677 (41,3%).

---

<sup>23</sup> De acordo com o ISCED 1997

Tabela 1 – Classificação da amostra de acordo com o estado membro e o sexo

País	Amostra Feminina		Amostra Masculina		Amostra Global	
	n	% relativa	n	% relativa	n	% total
AT	3056	55,7	2430	44,3	5486	2,6
BE	3853	58,6	2718	41,4	6571	3,1
BG	540	57,9	392	42,1	932	0,4
CY	2525	63,8	1431	36,2	3956	1,8
CZ	946	59,9	633	40,1	1579	0,7
DE	10218	54,9	8403	45,1	18621	8,7
DK	3346	58,9	2335	41,1	5681	2,6
EE	873	64,3	485	35,7	1358	0,6
ES	3635	57,3	2710	42,7	6345	3,0
FI	1366	60,9	877	39,1	2243	1,0
FR	15481	57,2	11601	42,8	27082	12,6
GR	6100	57,1	4578	42,9	10678	5,0
HR	634	58,4	452	41,6	1086	0,5
HU	5338	61,8	3306	38,2	8644	4,0
IE	9794	59,9	6570	40,1	16364	7,6
IT	9379	63,3	5443	36,7	14822	6,9
LT	1862	59,6	1261	40,4	3123	1,5
LU	556	60,3	366	39,7	922	0,4
LV	1113	64,5	612	35,5	1725	0,8
MT	746	58,2	536	41,8	1282	0,6
NL	2754	56,8	2091	43,2	4845	2,3
PL	14799	62,2	8992	37,8	23791	11,1
PT	3566	64,2	1986	35,8	5552	2,6
RO	4077	55,3	3299	44,7	7376	3,4
SE	11837	54,8	9774	45,2	21611	10,1
SI	1952	60,7	1262	39,3	3214	1,5
SK	2657	58,2	1908	41,8	4565	2,1
UK	2994	57,4	2226	42,6	5220	2,4
TOTAL	125997	58,7	88677	41,3	214674	100,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

A distribuição dos dados de acordo com a faixa etária (ver Tabela 2) põe em evidência uma predominância dos indivíduos com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos (n = 93005; 43,3%) seguida pelos da gama dos 25 aos 29 anos (n = 84877; 39,5%) e em último os da faixa dos 20 aos 24 anos (n = 36792; 17,1%). Estes resultados estão de acordo com o expectável, uma vez que, à medida que a idade vai avançando, é previsível que um maior número de indivíduos vá concluindo graus de terceiro ciclo.

*Tabela 2 – Classificação da amostra de acordo com a faixa etária*

País	20 – 24 anos		25 - 29 anos		30 – 34 anos	
	n	%	n	%	n	%
AT	615	11,2	2136	38,9	2735	49,9
BE	1538	23,4	2344	35,7	2689	40,9
BG	104	11,2	408	43,8	420	45,1
CY	761	19,2	1630	41,2	1565	39,6
CZ	278	17,6	684	43,3	617	39,1
DE	1893	10,2	7416	39,8	9312	50,0
DK	652	11,5	2576	45,3	2453	43,2
EE	218	16,1	564	41,5	576	42,4
ES	1437	22,6	2314	36,5	2594	40,9
FI	91	4,1	835	37,2	1317	58,7
FR	6891	25,4	9316	34,4	10875	40,2
GR	1267	11,9	4750	44,5	4661	43,7
HR	154	14,2	551	50,7	381	35,1
HU	1333	15,4	3478	40,2	3833	44,3
IE	3000	18,3	5563	34,0	7801	47,7
IT	2013	13,6	6282	42,4	6527	44,0
LT	536	17,2	1287	41,2	1300	41,6
LU	127	13,8	334	36,2	461	50,0
LV	286	16,6	735	42,6	704	40,8
MT	345	26,9	494	38,5	443	34,6
NL	825	17,0	1957	40,4	2063	42,6
PL	3532	14,8	10334	43,4	9925	41,7
PT	1401	25,2	2076	37,4	2075	37,4
RO	1342	18,2	3184	43,2	2850	38,6
SE	3717	17,2	8458	39,1	9436	43,7
SI	394	12,3	1344	41,8	1476	45,9
SK	945	20,7	1969	43,1	1651	36,2
UK	1097	21,0	1858	35,6	2265	43,4
<b>TOTAL</b>	<b>36792</b>	<b>17,1</b>	<b>84877</b>	<b>39,5</b>	<b>93005</b>	<b>43,3</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

A análise cruzada das variáveis sexo e idade (ver Tabela 3) permite verificar que existem, 22173 (10,3%) mulheres e 14619 (6,8%) homens, com idades compreendidas entre os 20 e os 24 anos, 49871 (23,2%) mulheres e 35006 (16,3%) homens na faixa etária dos 25 aos 29 anos, e 53953 (25,1%) mulheres e 39052 (18,2%) homens, com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos. Destaque-se que para todo e qualquer estado membro, a proporção de mulheres

dentro de cada faixa etária é superior à dos homens, e que a proporção na amostra cresce à medida que a idade aumenta.

*Tabela 3 – Classificação da amostra de acordo com o sexo e a idade*

País	20 – 24 anos		25-29 anos		30-34 anos	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
AT	445	170	1203	933	1408	1327
BE	904	634	1359	985	1590	1099
BG	63	41	217	191	260	160
CY	612	149	967	663	946	619
CZ	185	93	422	262	339	278
DE	1225	668	4109	3307	4884	4428
DK	384	268	1494	1082	1468	985
EE	151	67	356	208	366	210
ES	844	593	1302	1012	1489	1105
FI	77	14	510	325	779	538
FR	3827	3064	5415	3901	6239	4636
GR	828	439	2703	2047	2569	2092
HR	91	63	340	211	203	178
HU	857	476	2162	1316	2319	1514
IE	1772	1228	3370	2193	4652	3149
IT	1274	739	3957	2325	4148	2379
LT	293	243	757	530	812	488
LU	78	49	203	131	275	186
LV	189	97	462	273	462	242
MT	208	137	290	204	248	195
NL	483	342	1106	851	1165	898
PL	2388	1144	6359	3975	6052	3873
PT	899	502	1346	730	1321	754
RO	789	553	1774	1410	1514	1336
SE	1840	1877	4673	3785	5324	4112
SI	225	169	834	510	893	583
SK	611	334	1118	851	928	723
UK	631	466	1063	795	1300	965
TOTAIS (n)	22173	14619	49871	35006	53953	39052
(%)	10.3%	6.8%	23.2%	16.3%	25.1%	18.2%

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Por último cabe analisar se os inquiridos residem, ou não, no seu país de origem (ver Tabela 4). Os resultados globais mostram que 9,8% dos inquiridos não residem no seu país de origem, com as mulheres a constituir 6,6% e os homens 3,2%, ou seja, as mulheres correspondem a mais de dois terços dos não nativos.

O Luxemburgo é o estado membro com a maior proporção de não nativos na amostra, assumindo um valor de 45,8%, seguido do Reino Unido com 24,3% e da Irlanda com 22,4%. No extremo oposto encontram-se a Roménia, com 0,2%, a Polónia, com 0,4%, e a Bulgária, com 0,6%.

*Tabela 4 – Caracterização da amostra de acordo com a origem*

País	Nativos (total)		Não nativos (total)		Não nativos mulheres		Não nativos homens	
	n	%	n	%	n	%	n	%
AT	4392	80,1	1094	19,9	664	12,1	430	7,8
BE	5599	85,2	972	14,8	574	8,7	398	6,1
BG	926	99,4	6	,6	5	0,5	1	0,1
CY	3111	78,6	845	21,4	552	14,0	293	7,4
CZ	1516	96,0	63	4,0	33	2,1	30	1,9
DE	15606	83,8	3015	16,2	1736	9,3	1279	6,9
DK	5063	89,1	618	10,9	376	6,6	242	4,3
EE	1273	93,7	85	6,3	53	3,9	32	2,4
ES	5983	94,3	362	5,7	229	3,6	133	2,1
FI	2111	94,1	132	5,9	78	3,5	54	2,4
FR	24712	91,2	2370	8,8	1421	5,2	949	3,5
GR	10344	96,9	334	3,1	260	2,4	74	0,7
HR	1032	95,0	54	5,0	27	2,5	27	2,5
HU	8512	98,5	132	1,5	65	0,8	67	0,8
IE	12701	77,6	3663	22,4	2218	13,6	1445	8,8
IT	13656	92,1	1166	7,9	906	6,1	260	1,8
LT	3070	98,3	53	1,7	35	1,1	18	0,6
LU	500	54,2	422	45,8	267	29,0	155	16,8
LV	1674	97,0	51	3,0	39	2,3	12	0,7
MT	1160	90,5	122	9,5	86	6,7	36	2,8
NL	4519	93,3	326	6,7	206	4,3	120	2,5
PL	23703	99,6	88	,4	36	0,2	52	0,2
PT	5103	91,9	449	8,1	302	5,4	147	2,6
RO	7364	99,8	12	,2	4	0,1	8	0,1
SE	18346	84,9	3265	15,1	1894	8,8	1371	6,3
SI	3114	96,9	100	3,1	67	2,1	33	1,0
SK	4515	98,9	50	1,1	26	0,6	24	0,5
UK	3949	75,7	1271	24,3	750	14,4	521	10,0
TOTAL	193554	90,2	21120	9,8	12909	6,6	8211	4,2

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

### 5.3.2. Educação formal<sup>24</sup>

Os resultados da caracterização da educação formal são apresentados na Tabela 5. A amostra é composta por 48515 (22,6%) indivíduos com grau 5 b, 162604 (75,7%) com grau 5 a, e 3555 (1,7%) com grau 6, demonstrando que a principal opção recai num mestrado, cerca de um quinto dos indivíduos opta pela licenciatura, e uma fração reduzida, próxima de 2%, aposta no doutoramento.

De acordo com os dados amostrais, o estado membro que mais privilegia o doutoramento é Portugal, com 15,5% dos inquiridos a ter completado este grau, e o que menos o faz é a Bulgária com 0,1%, seguida da Roménia com 0,2% e da Letónia com 0,3%. A amostra com a maior percentagem de licenciaturas corresponde à Eslovénia com 42,0%, seguida pela Grécia com 41,0%. No extremo oposto surge a Polónia com 0,2% e a Itália com 0,7%.

---

<sup>24</sup> De acordo com o ISCED 2011 a educação formal de terceiro ciclo é classificada segundo os níveis 5 (curta duração), 6 (licenciatura), 7 (mestrado) e 8 (doutoramento), contudo a informação fornecida pelo Eurostat regula-se pelo ISCED 1997. Nestas condições os níveis de educação formal serão 5b, 5a e 6, e equivalem aos novos 6, 7 e 8 (Anexo F ISCED 2013). Os cursos de nível 5 (ISCED 2011), não foram contemplados no estudo.

Tabela 5 – Classificação da amostra de acordo com o maior grau académico

País	Nível 5 b		Nível 5 a		Nível 6	
	n	% global	n	%	n	%
AT	1318	24,0	3918	71,4	250	4,6
BE	2505	38,1	4006	61,0	60	0,9
BG	46	4,9	885	95,0	1	0,1
CY	792	20,0	3126	79,0	38	1,0
CZ	177	11,2	1383	87,6	19	1,2
DE	5984	32,1	12150	65,2	487	2,6
DK	746	13,1	4845	85,3	90	1,6
EE	494	36,4	852	62,7	12	0,9
ES	2173	34,2	4136	65,2	36	0,6
FI	25	1,1	2196	97,9	22	1,0
FR	11181	4,3	15640	57,8	261	1,0
GR	4374	41,0	6243	58,5	61	0,6
HR	391	36,0	691	63,6	4	0,4
HU	929	10,7	7614	88,1	101	1,2
IE	5188	31,7	10991	67,2	185	1,1
IT	100	0,7	14509	97,9	213	1,4
LT	1066	34,1	2028	64,9	29	0,9
LU	353	38,3	537	58,2	32	3,5
LV	255	14,8	1464	84,9	6	0,3
MT	56	4,4	1221	95,2	5	0,4
NL	226	4,7	4572	94,4	47	1,0
PL	36	0,2	23630	99,3	125	0,5
PT	157	2,8	4536	81,7	859	15,5
RO	570	7,7	6789	92,0	17	0,2
SE	6143	28,4	15228	70,5	240	1,1
SI	1351	42,0	1642	51,1	221	6,9
SK	154	3,4	4363	95,6	48	1,1
UK	1725	33,0	3409	65,3	86	1,6
TOTAL	48515	22,6	162604	75,7	3555	1,7

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Os resultados do cruzamento do grau académico com as faixas etárias (ver Tabela 6), evidenciam uma potencial tendência para o aumento dos mestrados nos próximos anos, uma vez que a percentagem de mestres com idade compreendida entre os 25 e os 29 anos (78,6%) é superior à da faixa dos 30 aos 34 anos (75,8%), sendo que essa diferença não é integralmente compensada pelo acréscimo que surge na proporção de doutoramentos: de 1,3% para 2,5%.

*Tabela 6 – Distribuição dos graus académicos pelas faixas etárias*

Faixa Etária (anos)	Nível 5 b		Nível 5 a		Nível 6	
	n	%	n	%	n	%
20–24	11194	30,4	25416	69,1	182	0,5
25-29	17116	20,2	66684	78,6	1077	1,3
30-34	20205	21,7	70504	75,8	2296	2,5

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Uma simples análise estatística da antiguidade do grau académico<sup>25</sup> permitiu identificar a existência de vários dados errados, na variável correspondente ao ano de conclusão do grau de habilitações máximo, alcançado pelo indivíduo: tinha início a 1979. Nessas condições, assumindo que estes inquiridos tinham como máximo 34 anos<sup>26</sup>, eles ter-se-iam graduado, no terceiro ciclo, no próprio ano de nascimento (ver Tabela 7).

*Tabela 7 – Estatísticas da antiguidade do grau académico*

Faixa Etária (anos)	Nível 5 b	Nível 5 a	Nível 6
Média	5.69	4.61	3.22
Desvio padrão	4.13	3.35	2.52
Mínimo	0	0	0
Máximo	34*	34*	23*

\* Valores impossíveis. Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria.

Os valores mínimos são perfeitamente admissíveis, uma vez que nada impede que os inquiridos tenham concluído o seu mais elevado grau académico no ano do próprio inquirido. Atendendo ao elevado número de dados tratados, o

<sup>25</sup> A antiguidade do grau académico é relativa ao ano de referência (2013)

<sup>26</sup> Limite máximo considerado no estudo, e objeto de aplicação de filtro.



efeito que possa ter sido exercido no cálculo da média e do desvio da antiguidade, é completamente desprezável.

Relativamente ao campo de estudos ou área de conhecimento, ele não foi identificado por 3008 (1,4%) indivíduos. Os resultados obtidos com os restantes 211666 inquiridos são apresentados na Tabela 8.

De uma forma global, o campo mais incidente é o das “Ciências sociais, negócios e justiça”, que contempla 34,3% da amostra<sup>27</sup>, seguido pela “Engenharia” com 15,2% e pela “Saúde e bem-estar” com 12,5%. Cabe realçar que 1,3% dos inquiridos aponta campos desconhecidos<sup>28</sup>.

A nível individual os países têm todos comportamentos relativamente semelhantes, com exceção do Reino Unido. De facto neste estado membro 40,2% dos indivíduos optou pelo campo “Desconhecido”. Como consequência as proporções das restantes categorias são afetadas, com um particular destaque para “Ciências Sociais, Negócios e Justiça”, que apresenta um valor de 17,0%, inferior a metade da proporção global.

Nos restantes estados membros, o campo de estudos preferido é o das Ciências Sociais, Negócios e Justiça, sendo o que ocupa o segundo lugar, variável: as humanidades destacam-se em Chipre; as ciências da educação na Hungria e no Luxemburgo; a saúde na Bélgica, Alemanha, Dinamarca, Holanda e Portugal; engenharia é encontrada na Áustria, Bulgária, Estónia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Roménia, Suécia e Eslovénia, e na República Checa e Eslováquia, equiparada à saúde, na primeira, e às ciências da educação na segunda.

Cabe ainda destacar que os “Programas Gerais” não estão representados na maioria dos estados membros, e que a “Agricultura e Veterinária” é, a seguir a este, o campo de estudos menos escolhido pelos jovens.

---

<sup>27</sup>Note-se que seria desejável que este campo estivesse dividido nos três domínios, contudo a informação disponibilizada não permitiu fazer a distinção entre eles.

<sup>28</sup>De acordo com o anexo F do ISCED 2013.

Tabela 8 – Classificação da amostra de acordo com o campo de estudo de educação formal

País	Programas Gerais		Ciências da Educação		Humanidades		Ciências Sociais, Negócios e Justiça		Ciências Exatas		Engenharia		Agricultura e Veterinária		Saúde e Bem estar		Serviços		Desconhecido	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
AT	0	0,0	819	14,9	530	9,7	1653	30,1	498	9,1	1003	18,3	109	2,0	655	11,9	218	4,0	1	0,0
BE	48	0,7	710	10,8	654	10,0	2212	33,7	632	9,6	777	11,8	102	1,6	1062	16,2	242	3,7	1	0,0
BG	0	0,0	74	7,9	61	6,5	439	47,1	67	7,2	168	18,0	13	1,4	52	5,6	49	5,3	9	1,0
CY	0	0,0	399	10,1	575	14,5	1491	37,7	392	9,9	388	9,8	36	0,9	319	8,1	356	9,0	0	0,0
CZ	0	0,0	201	12,7	108	6,8	501	31,7	164	10,4	239	15,1	57	3,6	235	14,9	74	4,7	0	0,0
DE	34	0,2	2082	11,2	1536	8,2	5108	27,4	1871	10,0	3273	17,6	262	1,4	3494	18,8	660	3,5	2	0,0
DK	0	0,0	481	8,5	722	12,7	1668	29,4	546	9,6	651	11,5	71	1,2	1365	24,0	163	2,9	14	0,2
EE	0	0,0	57	4,2	141	10,4	466	34,3	180	13,3	192	14,1	35	2,6	111	8,2	172	12,7	4	0,3
ES	12	0,2	692	10,9	474	7,5	1816	28,6	632	10,0	1067	16,8	124	2,0	804	12,7	387	6,1	58	0,9
FI	0	0,0	117	5,2	245	10,9	539	24,0	148	6,6	566	25,2	40	1,8	421	18,8	165	7,4	2	0,1
FR	19	0,1	249	0,9	2624	9,7	11370	42,0	2843	10,5	4537	16,8	583	2,2	3093	11,4	1680	6,2	78	0,3
GR	0	0,0	554	5,2	1385	13,0	3321	31,1	1028	9,6	1756	16,4	517	4,8	1171	11,0	944	8,8	2	0,0
HR	0	0,0	158	14,5	45	4,1	393	36,2	109	10,0	171	15,7	42	3,9	86	7,9	82	7,6	0	0,0
HU	9	0,1	1405	16,3	533	6,2	2985	34,5	800	9,3	1013	11,7	380	4,4	738	8,5	778	9,0	0	0,0
IE	186	1,1	1439	8,8	1558	9,5	5596	34,2	1379	8,4	2025	12,4	272	1,7	1950	11,9	1410	8,6	142	0,9
IT	0	0,0	736	5,0	2583	17,4	5323	35,9	1378	9,3	2437	16,4	91	0,6	1963	13,2	292	2,0	0	0,0
LT	0	0,0	176	5,6	257	8,2	1464	46,9	235	7,5	548	17,5	61	2,0	223	7,1	159	5,1	0	0,0
LU	3	0,3	125	13,6	123	13,3	372	40,3	85	9,2	55	6,0	13	1,4	83	9,0	16	1,7	47	5,1
LV	0	0,0	139	8,1	126	7,3	900	52,2	90	5,2	213	12,3	44	2,6	118	6,8	91	5,3	1	0,1
MT	0	0,0	168	13,1	135	10,5	477	37,2	154	12,0	110	8,6	2	0,2	199	15,5	37	2,9	0	0,0
NL	13	0,3	572	11,8	320	6,6	1749	36,1	297	6,1	475	9,8	59	1,2	930	19,2	319	6,6	0	0,0
PL	0	0,0	3249	13,7	1745	7,3	9181	38,6	2299	9,7	2487	10,5	517	2,2	1461	6,1	1398	5,9	9	0,0
PT	0	0,0	674	12,1	474	8,5	1511	27,2	342	6,2	870	15,7	134	2,4	1072	19,3	475	8,6	0	0,0
RO	0	0,0	147	2,0	667	9,0	3623	49,1	813	11,0	1171	15,9	149	2,0	420	5,7	386	5,2	0	0,0
SE	0	0,0	2444	11,3	1682	7,8	5757	26,6	1561	7,2	4786	22,1	259	1,2	3650	16,9	904	4,2	263	1,2
SI	3	0,1	301	9,4	234	7,3	1232	38,3	178	5,5	633	19,7	129	4,0	291	9,1	213	6,6	0	0,0
SK	4	0,1	632	13,8	297	6,5	1525	33,4	475	10,4	635	13,9	157	3,4	568	12,4	272	6,0	0	0,0
UK	2	0,0	128	2,5	718	13,8	889	17,0	490	9,4	323	6,2	54	1,0	342	6,6	177	3,4	2097	40,2
TOTAL	333	0,2	18928	8,8	20552	9,6	73561	34,3	19686	9,2	32569	15,2	4312	2,0	26876	12,5	12119	5,6	2730	1,3

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

### 5.3.3. Situação profissional

A situação profissional dos graduados de 3.º ciclo é analisada segundo várias perspetivas, a primeira das quais a do estatuto profissional. Para o efeito foram cruzadas as variáveis classificativas da EU e da ILO. Os resultados são apresentados na Tabela 9 (ver também Gráfico 1).

*Tabela 9 – Classificação cruzada da amostra segundo os estatutos profissionais: da EU e da ILO*

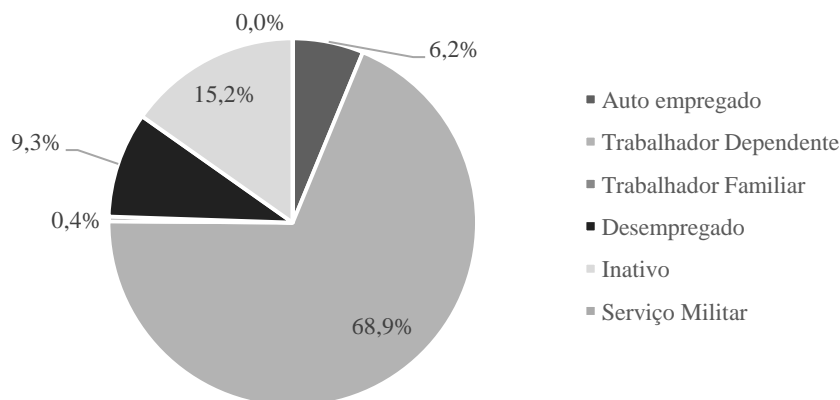
Classificação UE	Classificação ILO									
	Empregado		Desempregado		Inativo		Serviço Militar		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Auto empregado	13351	6,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13351	6,2
Trabalhador dependente n	147888	68,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	147888	68,9
Trabalhador familiar n	882	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	882	0,4
Não aplicável	0	0,0	19875	9,3	32659	15,2	8	0,0	52542	24,5
TOTAL	162121	75,5	19875	9,3	32659	15,2	8	0,0	214663	100,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Uma análise dos resultados permite verificar que, num total de 214663 dados válidos, a esmagadora maioria dos indivíduos (n = 147888; 68,9%) é trabalhador dependente, existindo 13351 (6,2%) auto empregados<sup>29</sup> e 882 (0,4%) trabalhadores familiares. A amostra é ainda composta por 19875 (9,3%) de desempregados, 32659 (15,2%) de inativos e 8 (0,0%) indivíduos a cumprir o serviço militar. Os resultados são traduzidos no Gráfico 1.

<sup>29</sup> A taxa de auto emprego, aqui calculada, engloba os indivíduos inativos, porque o objetivo é descrever integralmente a amostra. No ponto seguinte deste mesmo capítulo, a avaliação da taxa de auto emprego exclui os inativos, apresentando assim valores mais elevados.

Gráfico 1 – Estatuto profissional dos inquiridos



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Na Tabela 10 apresentam-se os mesmos resultados, distribuídos pelos estados membros. Destaque-se que foram identificados onze registos omissos: um na Espanha, seis na Lituânia e quatro no Reino Unido.

O país com a maior taxa de auto emprego foi a Itália, com 14,0%, seguido pela Grécia, com 10,7%. As taxas mais baixas correspondem à Dinamarca, com 2,4%, e à Suécia, com 3,1%. Os valores mais elevados, para trabalhadores dependentes, são encontrados na Holanda (83,4%) e Malta (83,0%), enquanto os mais reduzidos surgem na Itália (41,4%) e Espanha (54,7%). Os trabalhadores familiares dispõem de taxas muito reduzidas em todos os estados membros, sendo o valor mais elevado o da Eslovénia, com 2,0%, seguida por Itália (0,6%) e Roménia (0,6%).

No que diz respeito aos desempregados, Grécia, com 33,0%, Espanha, com 23,4%, e Hungria, com 20,1%, assumem a liderança. Portugal, Chipre, Itália e Eslovénia apresentam taxas com dois dígitos nas unidades, respetivamente de 18,1%, 17,4%, 12,8% e 12,1%. Os países com as melhores taxas de desemprego entre os jovens graduados de terceiro ciclo, são a Alemanha, com 2,7%, e Malta, com 3,1%.

Áustria, Estónia e Suécia registam os únicos casos de indivíduos em serviço militar, segundo a Estónia a dispor da taxa mais elevada, com 0,4%.

As taxas de inatividade são extremamente elevadas, na medida em que as amostras só incluem indivíduos com idade máxima de 34 anos, e um diploma de educação formal de nível terciário.

A Itália apresenta o valor mais elevado, com 31,2%, seguida pela Eslováquia, com 26,9%, e pela República Checa 25,5%. Hungria (20,3%), Estónia (19,4%), Polónia (19,4%) e Bélgica (17,2%), apresentam também valores altos.

Para concluir, cabe referir que a Itália é o estado membro cujo comportamento mais se destaca: elevada inatividade, reduzidos valores de trabalho dependente, compensados parcialmente por uma taxa de auto emprego superior. Alemanha, Holanda, Letónia e Malta, assumem protagonismo pelas suas reduzidas taxas de inatividade e desemprego e elevada taxa de trabalho dependente, surgindo como países com mercado de trabalho potencialmente interessante para jovens altamente qualificados.

Tabela 10 – Caracterização da amostra de acordo com o estatuto profissional, em cada estado membro

País	Auto empregado		Trabalhador dependente		Trabalhador familiar		Desempregado		Serviço Militar		Inativo		Total (válido)	Dados Omissos
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n
AT	405	7,4	4304	78,5	8	0,1	220	4,0	2	0,0	547	10,0	5486	0
BE	495	7,5	4510	68,6	17	0,3	422	6,4	0	0,0	1127	17,2	6571	0
BG	36	3,9	679	72,9	2	0,2	82	8,8	0	0,0	133	14,3	932	0
CY	284	7,2	2605	65,8	16	0,4	688	17,4	0	0,0	363	9,2	3956	0
CZ	130	8,2	974	61,7	7	0,4	66	4,2	0	0,0	402	25,5	1579	0
DE	1142	6,1	15084	81,0	20	0,1	507	2,7	0	0,0	1868	10,0	18621	0
DK	139	2,4	4530	79,7	1	0,0	392	6,9	0	0,0	619	10,9	5681	0
EE	69	5,1	933	68,7	4	0,3	83	6,1	5	0,4	264	19,4	1358	0
ES	303	4,8	3469	54,7	20	0,3	1483	23,4	0	0,0	1069	16,8	6344	1
FI	100	4,5	1725	76,9	2	0,1	98	4,4	0	0,0	318	14,2	2243	0
FR	1474	5,4	19488	72,0	12	0,0	2081	7,7	0	0,0	4027	14,9	27082	0
GR	1141	10,7	5023	47,0	143	1,3	3527	33,0	0	0,0	844	7,9	10678	0
HR	46	4,2	682	62,8	1	0,1	218	20,1	0	0,0	139	12,8	1086	0
HU	359	4,2	5997	69,4	18	0,2	515	6,0	0	0,0	1755	20,3	8644	0
IE	673	4,1	12347	75,5	64	0,4	1263	7,7	0	0,0	2017	12,3	16364	0
IT	2071	14,0	6132	41,4	95	0,6	1894	12,8	0	0,0	4630	31,2	14822	0
LT	148	4,7	2523	80,8	14	0,4	248	7,9	0	0,0	190	6,1	3123	0
LU	54	5,9	655	71,5	0	0,0	48	5,2	0	0,0	159	17,4	916	6
LV	104	6,0	1312	76,1	2	0,1	115	6,7	0	0,0	192	11,1	1725	0
MT	59	4,6	1064	83,0	0	0,0	40	3,1	0	0,0	119	9,3	1282	0
NL	291	6,0	4042	83,4	3	0,1	190	3,9	0	0,0	319	6,6	4845	0
PL	1785	7,5	15280	64,2	279	1,2	1831	7,7	0	0,0	4616	19,4	23791	0
PT	286	5,2	3305	59,5	17	0,3	1006	18,1	0	0,0	938	16,9	5552	0
RO	252	3,4	5159	69,9	45	0,6	698	9,5	0	0,0	1222	16,6	7376	0
SE	665	3,1	17176	79,5	17	0,1	1136	5,3	1	0,0	2616	12,1	21611	0
SI	206	6,4	2185	68,0	65	2,0	387	12,0	0	0,0	371	11,5	3214	0
SK	325	7,1	2634	57,7	3	0,1	376	8,2	0	0,0	1227	26,9	4565	0
UK	309	5,9	4071	78,1	7	0,1	261	5,0	0	0,0	568	10,9	5216	4
TOTAL	13351	6,2	147888	68,9	882	0,4	19875	9,3	8	0,0	32659	15,2	214663	11

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Os resultados do cruzamento do estatuto profissional dos indivíduos com o seu grau académico, são apresentados na Tabela 11.

*Tabela 11 – Caracterização do estatuto profissional em função do grau académico*

		Estatuto Profissional (classificação EU)				TOTAL
		Auto Empregado	Trabalhador Dependente	Trabalhador Familiar	Desempregado /inativos	
Grau Académico	Grau 5 b n (%)	2801 (5,8%)	34295 (70,7%)	192 (0,4%)	11225 (23,1%)	48513
	Grau 5 a n (%)	10309 (6,3%)	110853(68,2 %)	684 (0,4%)	40749 (25,1%)	162595
	Grau 6 n (%)	241 (6,8%)	2740 (77,1%)	6 (0,2%)	568 (16,0%)	3555
	TOTAL n	13351	147888	882	52542	214663

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Da sua análise destaca-se que a taxa de auto emprego aumenta, ainda que ligeiramente, com o grau académico, a taxa de trabalhador dependente diminui um pouco para depois aumentar significativamente, a de trabalhador familiar praticamente não se altera, mas a de indivíduos desempregados ou inativos, diminui substancialmente no grupo do grau 6, dos doutorados. A independência entre as variáveis estatuto profissional e grau académico é rejeitada (p-value<sup>30</sup>=0.000), o que na prática significa que o grau académico influencia a distribuição dos indivíduos pelos diferentes estatutos profissionais.

Na Tabela 12 (ver também Gráfico 2) caracterizam-se os contratos laborais a que estão sujeitos os trabalhadores dependentes.

<sup>30</sup> Teste qui-quadrado da independência

*Tabela 12 – Caracterização dos contratos laborais dos trabalhadores dependentes, em cada estado membro*

País	Permanente		Temporário		Total	Omissos
	n	% global	n	%	n	n
AT	3532	82,1	772	17,9	4304	0
BE	3809	84,5	701	15,5	4510	0
BG	657	96,8	22	3,2	679	0
CY	2102	80,7	503	19,3	2605	0
CZ	843	86,6	131	13,4	974	0
DE	11597	77,1	3439	22,9	15036	48
DK	3768	83,2	762	16,8	4530	0
EE	907	97,2	26	2,8	933	0
ES	2026	58,4	1443	41,6	3469	0
FI	1321	76,7	402	23,3	1723	2
FR	14750	75,7	4738	24,3	19488	0
GR	4205	83,7	818	16,3	5023	0
HR	442	64,8	240	35,2	682	0
HU	5350	89,2	647	10,8	5997	0
IE	10590	86,4	1664	13,6	12254	93
IT	3918	63,9	2214	36,1	6132	0
LT	2479	98,3	44	1,7	2523	0
LU	554	84,8	99	15,2	653	2
LV	1277	97,4	34	2,6	1311	1
MT	974	91,5	90	8,5	1064	0
NL	2889	71,7	1141	28,3	4030	12
PL	10400	68,1	4880	31,9	15280	0
PT	1741	52,7	1564	47,3	3305	0
RO	5082	98,5	77	1,5	5159	0
SE	12295	71,6	4881	28,4	17176	0
SI	1467	67,2	717	32,8	2184	1
SK	2493	94,6	141	5,4	2634	0
UK	3756	92,4	311	7,6	4067	4
TOTAL	115224	78,0	32501	22,0	147725	163

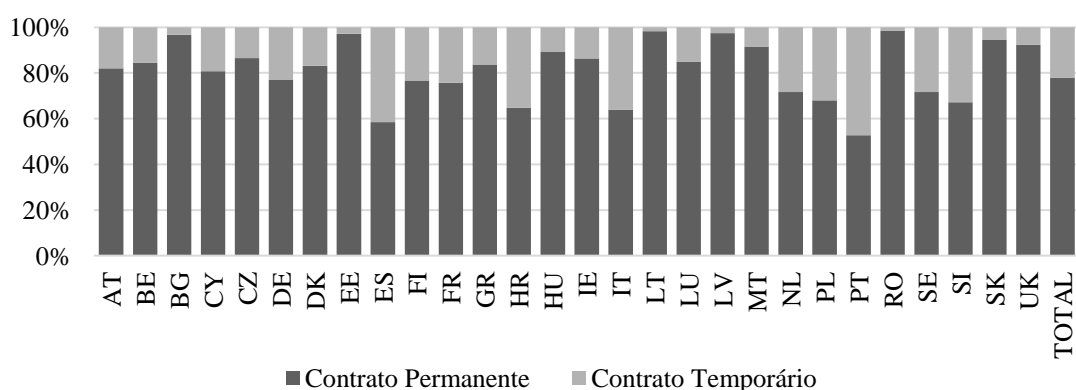
Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

São encontrados oito estados membros com uma taxa de emprego permanente superior a 90%: a Roménia, com o valor mais elevado (98,5%),



seguida pela Lituânia (98,3%), pela Letónia (97,4%), a Estónia (97,2%), a Bulgária (96,8%), a Eslováquia (94,6%), o Reino Unido (92,4%) e Malta (91,5%). Por seu lado as taxas mais baixas surgem em Portugal (52,7%), Espanha (58,4%) e Itália (63,9%). Destaque-se ainda que 163 inquiridos, na sua esmagadora maioria da Irlanda, optaram por não responder à questão.

*Gráfico 2 – Caracterização dos contratos laborais dos trabalhadores dependentes*



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

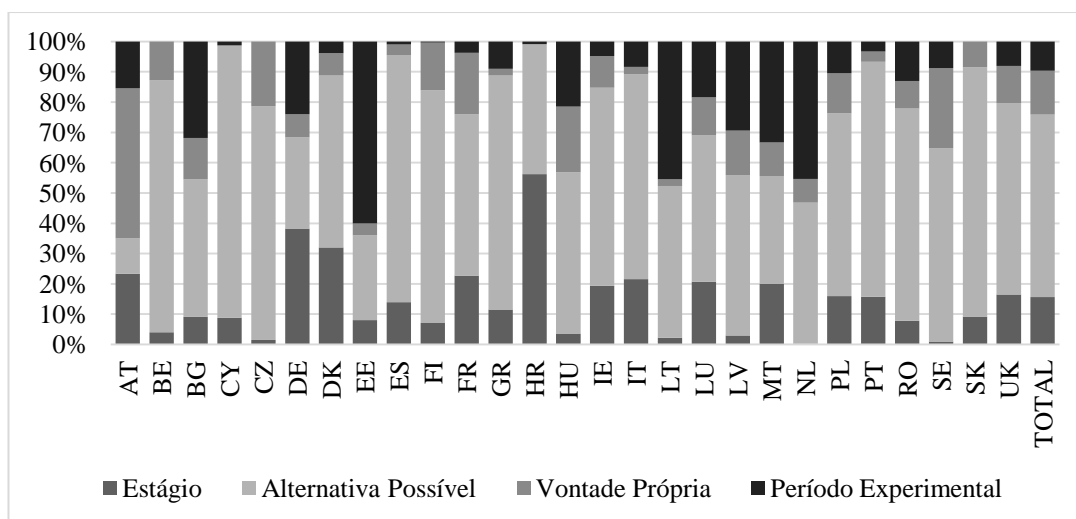
Relativamente aos motivos que estiveram subjacentes à contratação temporária (ver Tabela 13 e Gráfico 3) o que mais se destaca é ser a “alternativa possível para a obtenção de um emprego”. Estão nestas condições Portugal, Espanha e Itália, e também países em que a taxa de contratação temporária é substancialmente inferior a estes, como Chipre e Bélgica. A Croácia é o único estado membro a identificar o “período de estágio” como o principal motivo para a existência de trabalho temporário. A Áustria destaca a vontade própria em 49,5% dos casos, seguindo-se-lhe a Suécia, com 26,5%. Relativamente à Alemanha, quase 50% dos inquiridos não apresenta resposta. Por sua parte a Eslovénia não disponibilizou os resultados a estas questões.

*Tabela 13 – Motivos subjacentes à contratação temporária, em cada estado membro*

País	Período de Estágio		Alternativa Possível		Vontade Própria		Período Experimental		Total	Omissos
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n
AT	180	23,3	91	11,8	382	49,5	119	15,4	772	0
BE	28	4,0	583	83,2	90	12,8	0	0,0	701	0
BG	2	9,1	10	45,5	3	13,6	7	31,8	22	0
CY	44	8,7	451	89,7	2	0,4	6	1,2	503	0
CZ	2	1,5	101	77,1	28	21,4	0	0,0	131	0
DE	676	38,2	534	30,2	134	7,6	425	24,0	1769	1670
DK	244	32,0	432	56,7	57	7,5	29	3,8	762	0
EE	2	8,0	7	28,0	1	4,0	15	60,0	25	1
ES	179	13,9	1048	81,6	44	3,4	13	1,0	1284	159
FI	19	7,1	205	76,8	42	15,7	1	0,4	267	135
FR	958	22,7	2240	53,2	858	20,4	155	3,7	4211	527
GR	81	11,5	542	77,2	16	2,3	63	9,0	702	116
HR	135	56,3	103	42,9	0	0,0	2	0,8	240	0
HU	23	3,6	345	53,3	140	21,6	139	21,5	647	0
IE	264	19,3	894	65,4	143	10,5	65	4,8	1366	298
IT	475	21,6	1489	67,7	53	2,4	184	8,4	2201	13
LT	1	2,3	22	50,0	1	2,3	20	45,5	44	0
LU	18	20,7	42	48,3	11	12,6	16	18,4	87	12
LV	1	2,9	18	52,9	5	14,7	10	29,4	34	0
MT	18	20,0	32	35,6	10	11,1	30	33,3	90	0
NL	2	0,2	461	46,6	77	7,8	449	45,4	989	152
PL	778	15,9	2946	60,4	646	13,2	510	10,5	4880	0
PT	247	15,8	1213	77,6	52	3,3	52	3,3	1564	0
RO	6	7,8	54	70,1	7	9,1	10	13,0	77	0
SE	45	0,9	3079	63,8	1278	26,5	424	8,8	4826	55
SI	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	717
SK	13	9,2	116	82,3	12	8,5	0	0,0	141	0
UK	35	16,5	134	63,2	26	12,3	17	8,0	212	99
TOTAL	4476	15,7	17192	60,2	4118	14,4	2761	9,7	28547	3954

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Gráfico 3 – Motivos subjacentes à contratação temporária



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Impõem-se ainda proceder à análise da duração dos contratos temporários (ver Tabela 14).

*Tabela 14 – Caracterização da contratação temporária*

<b>País</b>	<b>Respostas válidas (n)</b>	<b>Média (meses)</b>	<b>Desvio padrão (meses)</b>	<b>Omissos</b>
AT	772	14,7	11,0	0
BE	701	10,4	9,5	0
BG	22	6,3	4,9	0
CY	503	15,6	12,1	0
CZ	131	17,7	11,8	0
DE	3393	18,1	10,7	46
DK	735	16,0	11,5	27
EE	26	9,1	11,3	0
ES	1334	7,6	9,1	109
FI	266	13,2	10,8	136
FR	3820	9,3	7,3	918
GR	818	12,1	10,3	0
HR	238	10,1	8,5	2
HU	647	7,5	7,0	0
IE	984	16,0	12,1	680
IT	2128	12,5	10,3	86
LT	44	6,7	9,9	0
LU	97	16,1	11,0	2
LV	33	8,6	10,2	1
MT	90	19,0	12,1	0
NL	504	12,2	9,3	637
PL	4880	14,8	11,2	0
PT	1401	9,6	7,8	163
RO	77	9,3	7,7	0
SE	4543	11,9	12,0	338
SI	717	11,4	9,3	0
SK	141	9,0	7,8	0
UK	206	15,0	11,1	105
<b>TOTAL</b>	<b>29251</b>	<b>12,8</b>	<b>10,8</b>	<b>3250</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Malta apresenta a média mais elevada (19,0 meses), seguida pela Alemanha (18,1 meses) e República Checa (17,7 meses). As médias mais baixas surgem na Bulgária (6,3 meses), Lituânia (6,7 meses), Hungria (7,5 meses) e Espanha (7,6 meses).

Tendo-se referido no capítulo 3, que as ofertas disponibilizadas no serviço público de emprego, ofereciam salários reduzidos e curtos períodos de contratação, destinando-se sobretudo a indivíduos pouco qualificados, interessa confirmar se, de facto, os graduados de terceiro ciclo prescindem ou não do contacto com este serviço (ver Tabela 15). O grande ponto de destaque é que a esmagadora maioria dos inquiridos considera que a intervenção do serviço público de emprego não lhe é aplicável, ou seja o seu perfil não se adequa ao dos utilizadores do mesmo.

O segundo ponto de destaque é que a percentagem de jovens com grau académico, cujo processo de contratação envolve o serviço público de emprego é muito reduzida, assumindo o seu valor máximo na Croácia, com 5,0%, seguida pela Suécia, com 4,3%, e não atingindo sequer 1,0%, na esmagadora maioria dos estados membros.

*Tabela 15 - Classificação da intervenção do serviço público de emprego no processo de contratação*

País	Sem intervenção		Com intervenção		Não Aplicável		Total	Omissos
	n	%	n	%	n	%	n	n
AT	1090	19,9	42	0,8	4354	79,4	5486	0
BE	890	13,5	50	0,8	5631	85,7	6571	0
BG	78	8,4	1	0,1	853	91,5	932	0
CY	629	15,9	25	0,6	3302	83,5	3956	0
CZ	181	11,5	4	0,3	1390	88,3	1575	4
DE	3030	16,6	157	0,9	15015	82,5	18202	419
DK	1503	26,5	43	0,8	4135	72,8	5681	0
EE	205	15,1	3	0,2	1150	84,7	1358	0
ES	791	12,6	26	0,4	5467	87,0	6284	61
FI	217	9,7	52	2,3	1972	88,0	2241	2
FR	3365	12,7	262	1,0	22773	86,3	26400	682
GR	842	7,9	62	0,6	9774	91,5	10678	0
HR	100	9,2	54	5,0	932	85,8	1086	0
HU	1195	13,8	100	1,2	7349	85,0	8644	0
IE	2510	15,4	102	0,6	13691	84,0	16303	61
IT	1480	10,0	29	0,2	13310	89,8	14819	3
LT	551	17,6	26	0,8	2546	81,5	3123	0
LU	129	14,0	14	1,5	777	84,5	920	2
LV	286	16,6	8	0,5	1431	83,0	1725	0
MT	191	14,9	5	0,4	1086	84,7	1282	0
NL	277	6,5	10	0,2	3958	93,2	4245	600
PL	2477	10,4	252	1,1	21062	88,5	23791	0
PT	816	14,7	112	2,0	4624	83,3	5552	0
RO	483	6,5	24	0,3	6869	93,1	7376	0
SE	4748	22,0	894	4,2	15893	73,8	21535	76
SI	312	9,9	98	3,1	2735	87,0	3145	69
SK	402	8,8	7	0,2	4156	91,0	4565	0
UK	921	17,7	56	1,1	4235	81,3	5212	8
TOTAL	29699	14,0	2518	1,2	180470	84,9	212687	1987

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Por último cabe avaliar a importância que as agências de contratação temporária poderão assumir neste tipo de contratos (ver Tabela 16). Destaque-se que a Bulgária não dispõe de resultados sobre o tema, mas também não apresenta casos omissos, o que faz supor que a questão não terá sido colocada aos seus inquiridos.

Numa primeira análise global é possível verificar que a proporção de indivíduos cujo processo de contratação temporária passou por uma agência da especialidade é relativamente baixo (4,6%) e que o único estado membro que sugere uma significativa intervenção destas empresas é o Reino Unido. Contudo, o reduzido número de respostas válidas, num total de 21, contra 105 omitidas, não oferecem garantias de representatividade.

Excluindo o caso do Reino Unido, os países com a maior intervenção das agências de contratação temporária são a Eslovénia (18,4%), a Holanda (12,0%) e a Bélgica (10,6%).

*Tabela 16 – Classificação da intervenção de agência de contratação temporária no processo de contratação*

País	Sem intervenção		Com intervenção		Total	Omissos
	n	%	n	%	n	n
AT	759	98,3	13	1,7	772	0
BE	627	89,4	74	10,6	701	0
BG	0	0,0	0	0,0	0	0
CY	503	100,0	0	0,0	503	0
CZ	127	96,9	4	3,1	131	0
DE	2243	97,1	67	2,9	2310	46
DK	747	98,0	15	2,0	762	27
EE	26	100,0	0	0,0	26	0
ES	1296	95,1	67	4,9	1363	109
FI	260	97,4	7	2,6	267	136
FR	4331	91,4	407	8,6	4738	918
GR	803	98,8	10	1,2	813	0
HR	233	97,1	7	2,9	240	2
HU	626	96,8	21	3,2	647	0
IE	1589	95,7	71	4,3	1660	680
IT	2152	97,5	55	2,5	2207	86
LT	44	100,0	0	0,0	44	0
LU	97	98,0	2	2,0	99	2
LV	34	100,0	0	0,0	34	1
MT	90	100,0	0	0,0	90	0
NL	1002	88,0	137	12,0	1139	637
PL	4798	98,3	82	1,7	4880	0
PT	1507	96,4	57	3,6	1564	163
RO	70	90,9	7	9,1	77	0
SE	4734	97,0	145	3,0	4879	338
SI	585	81,6	132	18,4	717	0
SK	135	95,7	6	4,3	141	0
UK	4	19,0	17	81,0	21	105
<b>TOTAL</b>	<b>29422</b>	<b>95,4</b>	<b>1403</b>	<b>4,6</b>	<b>30825</b>	<b>1676</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria



Numa análise comparativa das proporções de indivíduos que dispõem de trabalho a tempo integral versus parcial (ver Tabela 17), a Holanda assume um importante destaque com 44,7% dos inquiridos a trabalhar em “part-time”. Segue-se-lhe a Dinamarca com 26,2% e a Áustria com 25,5%. Com uma reduzida taxa de trabalho a tempo parcial encontra-se a Roménia (1,3%), a Bulgária (2,1%) e a Croácia (2,1%), e a Eslováquia (2,8%).

*Tabela 17 – Caracterização dos empregos de acordo com o regime (integral / parcial), em cada estado membro*

País	Regime integral		Regime parcial		Total	Omissos
	n	%	n	%	n	n
AT	3512	74,5	1205	25,5	4717	769
BE	4234	84,3	788	15,7	5022	1549
BG	702	97,9	15	2,1	717	215
CY	2483	85,5	422	14,5	2905	1051
CZ	1003	90,3	108	9,7	1111	468
DE	13276	81,7	2970	18,3	16246	2375
DK	3448	73,8	1222	26,2	4670	1011
EE	911	90,6	95	9,4	1006	352
ES	2989	78,8	804	21,2	3793	2552
FI	1663	91,0	164	9,0	1827	416
FR	17793	84,8	3181	15,2	20974	6108
GR	5746	91,1	561	8,9	6307	4371
HR	714	97,9	15	2,1	729	357
HU	6154	96,5	220	3,5	6374	2270
IE	11224	85,8	1860	14,2	13084	3280
IT	6562	79,1	1736	20,9	8298	6524
LT	2532	94,3	153	5,7	2685	438
LU	625	87,4	90	12,6	715	207
LV	1325	93,4	93	6,6	1418	307
MT	1035	92,2	88	7,8	1123	159
NL	2397	55,3	1939	44,7	4336	509
PL	16240	93,6	1104	6,4	17344	6447
PT	3108	86,1	500	13,9	3608	1944
RO	5386	98,7	70	1,3	5456	1920
SE	14022	78,6	3829	21,4	17851	3760
SI	2199	89,5	257	10,5	2456	758
SK	2878	97,2	84	2,8	2962	1603
UK	3608	82,2	779	17,8	4387	833
TOTAL	137769	85,0	24352	15,0	162121	52553

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Os motivos subjacentes ao regime parcial são identificados na Tabela 18. O mais premente é o de não ter sido possível obter um emprego a tempo integral (34,2%), contudo existe uma fração significativa dos inquiridos que ainda sendo estudante (23,5%), que necessita de conciliar as duas atividades. Na 3.ª posição é apontado o apoio familiar (22,2%), não sendo especificado se este se destina a elementos mais jovens ou a séniores.

*Tabela 18 – Motivos subjacentes ao trabalho em regime parcial*

País	Estudante		Doente/ incapacitado		Apoio familiar		Pessoais		Alternativa possível		Outros	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
AT	427	35,4	7	0,6	283	23,5	95	7,9	172	14,3	221	18,3
BE	44	5,6	16	2,0	193	24,5	142	18,0	101	12,8	292	37,1
BG	6	40,0	0	0,0	0	0,0	1	6,7	5	33,3	3	20,0
CY	24	5,7	1	0,2	30	7,1	3	0,7	326	77,3	38	9,0
CZ	49	45,4	1	0,9	35	32,4	1	0,9	13	12,0	9	8,3
DE	937	35,3	10	0,4	685	25,8	195	7,3	345	13,0	482	18,2
DK	756	61,9	17	1,4	38	3,1	112	9,2	225	18,4	74	6,1
EE	34	35,8	0	0,0	23	24,2	5	5,3	9	9,5	24	25,3
ES	117	14,6	0	0,0	48	6,0	12	1,5	553	69,0	71	8,9
FI	48	29,3	0	0,0	55	33,5	22	13,4	39	23,8	0	0,0
FR	521	18,1	40	1,4	1115	38,7	167	5,8	897	31,1	143	5,0
GR	22	4,1	3	0,6	14	2,6	20	3,7	427	79,1	54	10,0
HR	0	0,0	0	0,0	2	13,3	0	0,0	11	73,3	2	13,3
HU	38	17,3	0	0,0	26	11,8	12	5,5	110	50,0	34	15,5
IE	391	23,0	3	0,2	218	12,8	97	5,7	864	50,8	127	7,5
IT	138	8,0	5	0,3	173	10,0	17	1,0	1259	72,6	141	8,1
LT	22	14,4	2	1,3	9	5,9	15	9,8	59	38,6	46	30,1
LU	11	12,4	3	3,4	28	31,5	16	18,0	13	14,6	18	20,2
LV	18	19,4	0	0,0	6	6,5	21	22,6	24	25,8	24	25,8
MT	32	36,4	0	0,0	17	19,3	13	14,8	12	13,6	14	15,9
NL	335	20,4	17	1,0	660	40,2	19	1,2	257	15,7	352	21,5
PL	183	16,6	19	1,7	118	10,7	25	2,3	427	38,7	332	30,1
PT	63	12,6	0	0,0	2	0,4	6	1,2	353	70,6	76	15,2
RO	9	12,9	0	0,0	1	1,4	4	5,7	42	60,0	14	20,0
SE	934	27,3	58	1,7	948	27,7	122	3,6	954	27,8	410	12,0
SI	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SK	18	21,4	0	0,0	10	11,9	0	0,0	18	21,4	38	45,2
UK	140	18,0	10	1,3	285	36,7	57	7,3	209	26,9	76	9,8
TOTAL	5317	23,5	212	0,9	5022	22,2	1199	5,3	7724	34,2	3115	13,8

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

No que diz respeito ao número de horas de trabalho realizadas por semana, os resultados são apresentados na Tabela 19, tendo sido distinguidas estatísticas para o trabalho a tempo integral e a tempo parcial. No trabalho a tempo integral, parece não haver grandes diferenças entre estados membros: o valor mais elevado surge na Áustria com 42,9 h/semana, enquanto o mais reduzido é encontrado na Irlanda, com 37,0 h/semana. O trabalho a tempo parcial corresponde a cerca de 50% do período integral, e varia entre um máximo de 22,9 h/semana na Bélgica e um mínimo de 16,6 h/semana em Chipre.

*Tabela 19 – Estatísticas do tempo de trabalho realizado semanalmente*

País	Tempo Integral			Tempo Parcial		
	n	Média (h/semana)	Desvio padrão (h/semana)	n	Média (h/semana)	Desvio Padrão (h/semana)
AT	3512	42,9	7,0	1205	20,4	9,2
BE	4206	37,3	12,1	781	22,9	9,8
BG	676	40,6	2,2	13	17,7	7,4
CY	2483	40,7	6,1	422	16,0	9,7
CZ	1003	41,6	4,8	108	20,2	7,6
DE	13276	41,9	6,0	2970	19,6	8,3
DK	3448	37,5	3,8	1222	16,9	9,8
EE	911	40,3	6,1	95	19,6	9,1
ES	2989	38,6	9,6	804	17,9	8,0
FI	1648	38,8	5,0	156	22,2	8,9
FR	17511	39,9	7,7	2975	23,8	8,9
GR	5746	41,3	8,5	561	18,6	7,1
HR	714	40,6	2,9	15	18,9	6,7
HU	6154	38,4	9,2	220	20,6	9,6
IE	11176	37,0	10,7	1840	16,5	10,0
IT	6531	38,7	7,4	1724	20,1	7,7
LT	2532	36,6	10,6	153	15,1	9,3
LU	608	40,1	6,6	87	22,4	7,8
LV	1323	39,9	4,8	92	20,7	6,4
MT	1035	39,2	7,0	88	21,6	7,9
NL	2397	39,2	3,7	1939	22,5	9,6
PL	16240	40,6	6,2	1104	22,1	8,2
PT	2962	41,2	6,7	448	17,9	9,1
RO	5386	39,8	6,3	70	12,9	12,3
SE	14017	40,2	3,5	3812	22,6	10,7
SI	2199	41,0	3,8	257	20,0	9,3
SK	2836	41,3	4,9	84	21,6	6,8
UK	3579	41,7	8,9	772	20,0	7,6
TOTAL	137098	39,9	7,5	24017	20,6	9,5

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Tabela 20 – Identificação do trabalho realizado em horário atípico – turnos, fim de tarde e noite

País	Regime de Turnos						Fim de Tarde						Noite					
	Normalmente		Algumas vezes		Nunca		Normalmente		Algumas vezes		Nunca		Normalmente		Algumas vezes		Nunca	
	n	%	n	%	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
AT	514	11,9	0	0,0	3790	88,1	498	10,6	1267	26,9	2952	62,6	148	3,1	609	12,9	3960	84,0
BE	173	3,8	0	0,0	4337	96,2	473	9,7	1284	26,5	3097	63,8	97	2,0	450	9,3	4307	88,7
BG	93	13,7	0	0,0	586	86,3	60	8,4	93	13,0	564	78,7	18	2,5	43	6,0	656	91,5
CY	348	13,4	0	0,0	2257	86,6	300	10,3	413	14,2	2192	75,5	71	2,4	262	9,0	2572	88,5
CZ	134	13,8	0	0,0	840	86,2	75	6,8	160	14,4	876	78,8	32	2,9	82	7,4	997	89,7
DE	1965	13,0	0	0,0	13103	87,0	4662	28,7	4345	26,8	7224	44,5	1361	8,4	1127	6,9	13743	84,7
DK	256	5,7	0	0,0	4274	94,3	848	18,2	1611	34,5	2211	47,3	229	4,9	443	9,5	3998	85,6
EE	121	13,0	0	0,0	812	87,0	173	17,2	190	18,9	643	63,9	50	5,0	71	7,1	885	88,0
ES	638	19,7	0	0,0	2604	80,3	675	18,9	505	14,2	2388	66,9	190	5,3	260	7,2	3138	87,5
FI	274	15,9	0	0,0	1451	84,1	280	15,8	473	26,7	1016	57,4	108	6,1	99	5,6	1562	88,3
FR	926	4,9	0	0,0	18076	95,1	458	5,8	1824	22,9	5671	71,3	220	2,8	495	6,2	7238	91,0
GR	1452	28,9	0	0,0	3571	71,1	2229	35,3	1359	21,5	2719	43,1	313	5,0	951	15,1	5043	80,0
HR	141	20,7	0	0,0	541	79,3	11	1,5	214	29,4	504	69,1	11	1,5	54	7,4	664	91,1
HU	591	9,9	0	0,0	5406	90,1	431	6,8	1007	15,8	4936	77,4	229	3,6	477	7,5	5668	88,9
IE	2280	18,5	0	0,0	10060	81,5	1925	14,7	3154	24,2	7976	61,1	935	7,2	1446	11,1	10676	81,8
IT	1120	18,3	0	0,0	5010	81,7	1205	14,5	521	6,3	6556	79,2	652	7,9	281	3,4	7347	88,7
LT	193	7,6	0	0,0	2330	92,4	294	10,9	303	11,3	2088	77,8	79	2,9	98	3,6	2508	93,4
LU	51	7,8	0	0,0	601	92,2	79	11,1	137	19,2	496	69,7	17	2,4	38	5,3	659	92,3
LV	208	15,9	0	0,0	1103	84,1	67	4,7	228	16,1	1122	79,2	33	2,3	76	5,4	1308	92,3
MT	150	14,1	0	0,0	914	85,9	151	13,4	108	9,6	864	76,9	73	6,5	87	7,7	963	85,8
NL	287	7,1	0	0,0	3749	92,9	1156	26,7	1085	25,0	2093	48,3	304	7,0	307	7,1	3724	85,9
PL	3063	20,0	0	0,0	12217	80,0	951	5,5	4960	28,6	11433	65,9	301	1,7	1870	10,8	15173	87,5
PT	708	21,4	0	0,0	2597	78,6	348	9,6	785	21,8	2475	68,6	81	2,2	409	11,3	3118	86,4
RO	709	13,7	0	0,0	4450	86,3	517	9,5	610	11,2	4329	79,3	178	3,3	281	5,2	4997	91,6
SE	3265	19,0	0	0,0	13909	81,0	2363	13,3	3343	18,8	12120	68,0	732	4,1	1517	8,5	15596	87,4
SI	459	21,0	0	0,0	1725	79,0	291	11,8	453	18,4	1712	69,7	95	3,9	220	9,0	2141	87,2
SK	411	15,6	0	0,0	2223	84,4	417	14,3	516	17,7	1987	68,0	229	7,8	214	7,3	2477	84,8
UK	727	17,9	0	0,0	3343	82,1	451	10,3	1217	27,8	2714	61,9	242	5,5	436	10,0	3697	84,5
Total	21257	14,4	0	0,0	125879	85,6	21388	14,4	32165	21,7	94958	63,9	7028	4,7	12703	8,6	128815	86,7

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Um aspeto importante sobre o período de trabalho dos inquiridos é verificar se estes desenvolvem a sua atividade profissional em horários atípicos ou normais. Na Tabela 20 são identificados os casos de trabalho em horário atípico realizado em dias de semana, sendo distinguido o regime de turnos, o prolongamento da jornada pelo fim da tarde / início da noite, e o trabalho noturno.

No que respeita ao regime de turnos, este foi apontado em 14,4% dos casos como normal. O estado membro com a taxa mais elevada de indivíduos a trabalhar em regime de turnos foi a Grécia (28,9%) seguida por Portugal (21,4%). Os valores mais baixos correspondem à Bélgica (3,8%), à França (4,9%) e à Dinamarca (5,7%).

O prolongamento da jornada de trabalho pelo final da tarde e início da noite ocorre frequentemente em 14,4% dos casos, e algumas vezes em 21,7%. Apenas 69,3% dos inquiridos que responderam à questão, afirmaram nunca ter prolongado a sua jornada. A análise individual dos países mostra o valor mais elevado na Grécia (35,3%) e na Alemanha (28,7%). Por sua parte o “nunca” assume o valor mais elevado na Roménia (79,3%) e na Letónia (79,2%) e Itália (79,2%).

A laboração em período noturno é classificada como normal em 4,7% dos casos, e como possível em 8,6%. Na Alemanha 8,4% dos inquiridos que respondeu à questão, confessa realizar trabalho durante a noite frequentemente, o mesmo acontecendo com 7,8% da Eslováquia. Os estados membros que apresentam as taxas mais elevadas para a opção “nunca”, foram a Lituânia, com 93,4%, e o Luxemburgo e a Letónia, ambos com 92,3%.

O trabalho realizado ao fim de semana (Sábados e Domingos) é também objeto de análise (ver Tabela 21), havendo evidências que 18,2% dos inquiridos trabalha normalmente ao sábado, o que acontece “algumas vezes” em 17,8% dos casos. O país que mais se destaca neste item é a Grécia, com 30,5% das respostas a apontarem no “normalmente” e a Irlanda com 27,1%. No extremo oposto, 76,7% das respostas da Letónia indicam nunca trabalhar aos sábados.

Por último, o trabalho aos domingos é considerado normal para 11,5% dos inquiridos, e possível em 12,5% dos casos. A Irlanda apresenta a taxa máxima de trabalho ao domingo, com 17,6% a considerar este cenário normal, sendo seguida pela Dinamarca e Reino Unido, ambos com 16,3%. A Bulgária é o estado membro dispõe do valor mais elevado para a proporção de indivíduos que “nunca” trabalha ao domingo, com 87,4%. Segue-a a Roménia com 85,2% e a Letónia com 84,8%.

*Tabela 21 – Identificação do trabalho realizado em horário atípico (fins de semana)*

País	Sábado						Domingo					
	Normalmente		Algumas vezes		Nunca		Normalmente		Algumas vezes		Nunca	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
AT	1085	23,0	655	13,9	2977	63,1	538	11,4	459	9,7	3720	78,9
BE	854	17,6	696	14,3	3304	68,1	524	10,8	527	10,9	3803	78,3
BG	90	12,6	100	13,9	527	73,5	37	5,2	53	7,4	627	87,4
CY	652	22,4	371	12,8	1882	64,8	267	9,2	288	9,9	2350	80,9
CZ	107	9,6	182	16,4	822	74,0	72	6,5	121	10,9	918	82,6
DE	3502	21,6	3383	20,8	9350	57,6	2449	15,1	2442	15,0	11344	69,9
DK	792	17,0	1058	22,7	2820	60,4	762	16,3	985	21,1	2923	62,6
EE	179	17,8	123	12,2	704	70,0	128	12,7	97	9,6	781	77,6
ES	828	23,6	236	6,7	2442	69,7	473	13,3	185	5,2	2896	81,5
FI	282	16,0	218	12,3	1268	71,7	216	12,2	173	9,8	1378	78,0
FR	1960	24,6	792	10,0	5201	65,4	961	12,1	603	7,6	6389	80,3
GR	1924	30,5	1022	16,2	3361	53,3	740	11,7	815	12,9	4752	75,3
HR	57	7,8	280	38,4	392	53,8	22	3,0	124	17,0	583	80,0
HU	379	5,9	1355	21,3	4640	72,8	311	4,9	769	12,1	5294	83,1
IE	3532	27,1	1178	9,0	8325	63,9	2297	17,6	1020	7,8	9718	74,6
IT	2229	27,0	745	9,0	5287	64,0	1107	13,4	531	6,4	6630	80,2
LT	306	11,4	438	16,3	1941	72,3	166	6,2	264	9,8	2255	84,0
LU	66	9,2	121	16,9	528	73,8	38	5,3	104	14,5	573	80,1
LV	189	13,3	141	10,0	1086	76,7	103	7,3	113	8,0	1201	84,8
MT	193	17,2	171	15,2	759	67,6	116	10,3	135	12,0	872	77,6
NL	934	21,5	876	20,2	2525	58,2	680	15,7	734	16,9	2922	67,4
PL	1317	7,6	5544	32,0	10483	60,4	649	3,7	2915	16,8	13780	79,5
PT	340	9,4	1151	31,9	2117	58,7	242	6,7	669	18,5	2697	74,8
RO	810	14,8	768	14,1	3878	71,1	367	6,7	440	8,1	4649	85,2
SE	2746	15,4	2961	16,6	12129	68,0	2574	14,4	2852	16,0	12414	69,6
SI	317	12,9	703	28,6	1436	58,5	204	8,3	382	15,6	1870	76,1
SK	389	13,3	643	22,0	1888	64,7	351	12,0	409	14,0	2160	74,0
UK	1007	23,3	453	10,5	2858	66,2	705	16,3	372	8,6	3242	75,1
TOTAL	27066	18,2	26364	17,8	94930	64,0	17099	11,5	18581	12,5	112741	76,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

### 5.3.4. Auto emprego / empreendedorismo

Os dados relativos ao auto emprego, correspondem aos indivíduos que são responsáveis pela criação do seu próprio emprego, tendo, ou não, a seu cargo, trabalhadores dependentes. Ainda que o LFS distinga estas duas categorias, esta informação não foi fornecida, pelo que os dados terão que ser analisados em conjunto. Note-se que a distinção era desejável pois, tal como referido no capítulo 4 desta tese, os indivíduos que criam empregos, para além do seu próprio, são os verdadeiros empreendedores, e poderá passar por neles a solução para o crescimento do emprego na Europa.

Uma análise comparativa da taxa de auto emprego<sup>31</sup> nos diversos estados membros (ver Tabela 22), revela que a Itália assume a liderança com 25,2%, sendo seguida pela Grécia com 18,5% e pela República Checa, com 11,8%. Eslováquia atinge os 11,0%, enquanto a Polónia se fica pelos 10,5%. Todos os outros estados membros têm taxas inferiores a 10%.

---

<sup>31</sup> Exclui os indivíduos inativos

Tabela 22 – Identificação dos auto empregados em cada estado membro

País	Auto empregado não		Auto empregado sim		Total
	n	%	n	%	n
AT	4304	91,4	405	8,6	4709
BE	4510	90,1	495	9,9	5005
BG	679	95,0	36	5,0	715
CY	2605	90,2	284	9,8	2889
CZ	974	88,2	130	11,8	1104
DE	15084	93,0	1142	7,0	16226
DK	4530	97,0	139	3,0	4669
EE	933	93,1	69	6,9	1002
ES	3469	92,0	303	8,0	3772
FI	1725	94,5	100	5,5	1825
FR	19488	93,0	1474	7,0	20962
GR	5023	81,5	1141	18,5	6164
HR	682	93,7	46	6,3	728
HU	5997	94,4	359	5,6	6356
IE	12347	94,8	673	5,2	13020
IT	6132	74,8	2071	25,2	8203
LT	2523	94,5	148	5,5	2671
LU	655	92,4	54	7,6	709
LV	1312	92,7	104	7,3	1416
MT	1064	94,7	59	5,3	1123
NL	4042	93,3	291	6,7	4333
PL	15280	89,5	1785	10,5	17065
PT	3305	92,0	286	8,0	3591
RO	5159	95,3	252	4,7	5411
SE	17176	96,3	665	3,7	17841
SI	2185	91,4	206	8,6	2391
SK	2634	89,0	325	11,0	2959
UK	4071	92,9	309	7,1	4380
<b>TOTAL</b>	<b>147888</b>	<b>91,7</b>	<b>13351</b>	<b>8,3</b>	<b>161239</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria



Os valores mais baixos encontram-se na Dinamarca, com 3,0% e na Suécia, com 3,7%. A taxa média é de 8,3%.

A comparação das taxas entre os dois sexos (ver Tabela 23 e Gráfico 4), evidencia uma maior tendência para o auto emprego nos homens, que na amostra global dispõem de 55,0%, contra os 45,0% das mulheres. As diferenças são estatisticamente significativas ( $p\text{-value}^{32} = 0.000$ ).

As maiores assimetrias são encontradas na Croácia (67,4 % H; 32,6% M), na Eslovénia (67,0 % H; 33,0% M), na Hungria (66,0 % H; 34,0% M), e na Dinamarca (65,0 % H; 35,0% M).

Ao nível dos estados membros, a Eslováquia surge com a menor percentagem de mulheres auto empregadas (28,3%), seguindo-se-lhe a Croácia (32,6%). No extremo oposto o Luxemburgo dispõe da maior taxa (63,0%), sendo a segunda posição ocupada pela Letónia (60,6%).

---

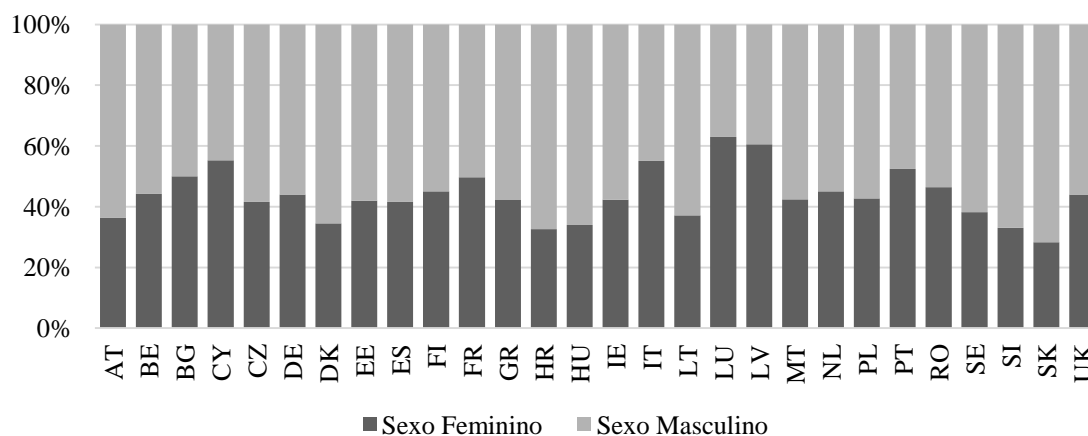
<sup>32</sup> Teste da binomial

*Tabela 23 – Caracterização dos auto empregados, de acordo com o sexo, em cada estado membro*

País	Mulheres		Homens		Total
	n	%	n	%	n
AT	147	36,3	258	63,7	405
BE	219	44,2	276	55,8	495
BG	18	50,0	18	50,0	36
CY	157	55,3	127	44,7	284
CZ	54	41,5	76	58,5	130
DE	503	44,0	639	56,0	1142
DK	48	34,5	91	65,5	139
EE	29	42,0	40	58,0	69
ES	126	41,6	177	58,4	303
FI	45	45,0	55	55,0	100
FR	733	49,7	741	50,3	1474
GR	481	42,2	660	57,8	1141
HR	15	32,6	31	67,4	46
HU	122	34,0	237	66,0	359
IE	285	42,3	388	57,7	673
IT	1140	55,0	931	45,0	2071
LT	55	37,2	93	62,8	148
LU	34	63,0	20	37,0	54
LV	63	60,6	41	39,4	104
MT	25	42,4	34	57,6	59
NL	131	45,0	160	55,0	291
PL	763	42,7	1022	57,3	1785
PT	150	52,4	136	47,6	286
RO	117	46,4	135	53,6	252
SE	254	38,2	411	61,8	665
SI	68	33,0	138	67,0	206
SK	92	28,3	233	71,7	325
UK	136	44,0	173	56,0	309
<b>TOTAL</b>	<b>6010</b>	<b>45,0</b>	<b>7341</b>	<b>55,0</b>	<b>13351</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Gráfico 4 – Percentagens relativas de mulheres e homens auto empregados, por estado membro*



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

No que diz respeito ao grau académico dos auto empregados (ver Tabela 24), as primeiras grandes diferenças entre estados membros surgem na Polónia, que não apresenta indivíduos com o grau “5 b”, mas apenas “5 a” e “6”, em oposição a Bulgária, Dinamarca, Estónia, Croácia, Malta e Eslováquia, que apresentam inúmeros graus “5 b”, mas nenhum grau “6”. A esmagadora maioria dos indivíduos dispõe de uma grau “5 a”, o que corresponde a um mestrado.

*Tabela 24 – Distribuição dos auto empregados pelos respetivos graus académicos, em cada estado membro*

País	Grau 5 b		Grau 5 a		Grau 6		Total
	n	%	n	%	n	%	
AT	157	38,8	228	56,3	20	4,9	405
BE	159	32,1	334	67,5	2	0,4	495
BG	3	8,3	33	91,7	0	0,0	36
CY	67	23,6	213	75,0	4	1,4	284
CZ	9	6,9	118	90,8	3	2,3	130
DE	375	32,8	748	65,5	19	1,7	1142
DK	27	19,4	112	80,6	0	0,0	139
EE	24	34,8	45	65,2	0	0,0	69
ES	120	39,6	181	59,7	2	0,7	303
FI	3	3,0	96	96,0	1	1,0	100
FR	677	45,9	787	53,4	10	0,7	1474
GR	363	31,8	766	67,1	12	1,1	1141
HR	18	39,1	28	60,9	0	0,0	46
HU	22	6,1	332	92,5	5	1,4	359
IE	234	34,8	432	64,2	7	1,0	673
IT	17	0,8	1996	96,4	58	2,8	2071
LT	62	41,9	84	56,8	2	1,4	148
LU	11	20,4	36	66,7	7	13,0	54
LV	12	11,5	90	86,5	2	1,9	104
MT	2	3,4	57	96,6	0	0,0	59
NL	10	3,4	280	96,2	1	0,3	291
PL	0	0,0	1782	99,8	3	0,2	1785
PT	8	2,8	223	78,0	55	19,2	286
RO	12	4,8	240	95,2	0	0,0	252
SE	216	32,5	447	67,2	2	0,3	665
SI	74	35,9	110	53,4	22	10,7	206
SK	5	1,5	320	98,5	0	0,0	325
UK	114	36,9	191	61,8	4	1,3	309
<b>TOTAL</b>	<b>2801</b>	<b>21,0</b>	<b>10309</b>	<b>77,2</b>	<b>241</b>	<b>1,8</b>	<b>13351</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Viu-se, no ponto anterior deste mesmo capítulo, que o estatuto profissional variava em função do grau académico, contudo não foi ainda quantificado o efeito específico do grau académico, na taxa de auto emprego<sup>33</sup>.

*Tabela 25 – Distribuição dos indivíduos empregados pelos graus académicos*

	<b>Auto empregados</b>	<b>Não auto empregados</b>	<b>Total</b>
Grau 5 b: n (%)	2801 (1,5%)	39529 (21,7%)	42330 (23,3%)
Grau 5 a: n (%)	10309 (5,7%)	126073 (69,3%)	136382 (74,9%)
Grau 6: n (%)	241 (0,1%)	3051 (1,7%)	3292 (1,8%)
<b>TOTAL</b>	<b>13351 (7,3%)</b>	<b>168653 (92,7%)</b>	<b>182004 (100,4%)</b>

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

De acordo com os resultados (ver Tabela 25), rejeita-se a independência das variáveis, (p-value=0,000), o que evidencia que o grau académico afeta a taxa de auto emprego.

Outro dos aspetos importantes relativos ao auto emprego, é a identificação dos campos de estudos ou áreas do conhecimento, aos quais eles estão mais associados. Os resultados são apresentados na Tabela 26.

<sup>33</sup> Taxa de auto emprego = auto empregados / (auto empregados + trabalhadores dependentes + trabalhadores familiares + desempregados + indivíduos em serviço militar) x 100

Tabela 26 – Caracterização do grau acadêmico e do campo de estudos dos auto empregados, em cada estado membro

País	Grau		Campo de Estudos									Total	
			Programas Gerais	Ciências Educação	Humanidades	Ciências Sociais, Negócios, Justiça	Ciências Exatas	Engenharia	Agricultura e Veterinária	Saúde e Bem-estar	Serviços		Desconhecido
AT	5 b	%	0,0	1,2	4,2	1,5	0,0	12,8	5,9	3,7	9,4	0,0	38,8
	5 a	%	0,0	5,7	12,6	17,3	6,7	4,9	1,5	6,7	1,0	0,0	56,3
	6	%	0,0	0,2	1,2	3,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	4,9
	Total	%	0,0	7,2	18,0	21,7	6,9	18,0	7,4	10,4	10,4	0,0	100,0
BE	5 b	%	0,0	1,2	4,3	9,3	4,7	3,9	1,9	6,0	1,4	0,0	32,7
	5 a	%	0,0	0,6	6,2	23,7	2,7	11,5	3,5	17,3	1,4	0,0	66,9
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0,4
	Total	%	0,0	1,9	10,5	32,9	7,4	15,4	5,6	23,5	2,9	0,0	100,0
BG	5 b	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	2,9	0,0	0,0	8,3
	5 a	%	0,0	0,0	11,1	38,9	2,8	22,2	8,3	2,8	2,8	2,8	91,7
	Total	%	0,0	0,0	11,1	38,9	2,8	27,8	8,3	5,6	2,8	2,8	100,0
CY	5 b	%	0,0	0,0	1,8	3,5	0,0	3,9	0,0	0,7	13,7	0,0	23,6
	5 a	%	0,0	10,2	13,4	23,2	8,1	9,2	2,5	7,0	1,4	0,0	75,0
	6	%	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
	Total	%	0,0	10,2	15,8	26,8	8,1	13,7	2,5	7,7	15,1	0,0	100,0
CZ	5 b	%	0,0	0,0	0,0	3,1	0,8	2,3	0,0	0,8	0,0	0,0	6,9
	5 a	%	0,0	6,2	12,3	29,2	13,1	16,2	5,4	6,2	2,3	0,0	90,8
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,8	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
	Total	%	0,0	6,2	12,3	33,1	15,4	18,5	5,4	6,9	2,3	0,0	100,0
DE	5 b	%	0,0	0,8	3,1	3,8	0,4	11,1	2,9	5,9	4,6	0,0	32,6
	5 a	%	0,6	3,9	21,1	20,8	5,7	7,1	1,5	3,4	1,7	0,0	65,8
	6	%	0,0	0,0	0,1	0,3	0,4	0,2	0,1	0,6	0,0	0,0	1,6
	Total	%	0,6	4,7	24,3	24,8	6,5	18,3	4,5	9,9	6,3	0,0	100,0
DK	5 b	%	0,0	0,0	8,7	8,7	0,0	8,7	0,0	0,0	8,7	0,0	34,8
	5 a	%	0,0	0,0	10,1	21,7	13,0	10,1	0,0	2,9	7,2	0,0	65,2
	Total	%	0,0	0,0	18,8	30,4	13,0	18,8	0,0	2,9	15,9	0,0	100,0
ES	5 b	%	0,0	0,0	2,7	6,2	6,5	14,8	0,3	1,7	7,6	0,3	40,2
	5 a	%	0,0	2,4	6,9	18,6	3,8	12,7	1,7	9,6	3,1	0,3	59,1
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,7
	Total	%	0,0	2,4	9,6	24,7	10,7	27,5	2,1	11,7	10,7	0,7	100,0
FI	5 b	%	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	3,0
	5 a	%	0,0	4,0	23,0	19,0	7,0	21,0	6,0	12,0	4,0	0,0	96,0
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Total	%	0,0	4,0	24,0	19,0	8,0	21,0	7,0	12,0	5,0	0,0	100,0
FR	5 b	%	0,0	0,0	2,4	14,4	1,4	4,5	3,9	16,5	2,7	0,0	45,9
	5 a	%	0,0	0,1	7,7	19,8	4,3	6,3	1,9	11,2	2,0	0,1	53,4
	6	%	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,7
	Total	%	0,0	0,1	10,4	34,1	5,8	11,1	5,8	27,7	4,7	0,3	100,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Tabela 26bis1 – Caracterização do grau académico e do campo de estudos dos auto empregados, em cada estado membro

País	Grau		Campo de Estudos									Total	
			Programas Gerais	Ciências Educação	Humanidades	Ciências Sociais, Negócios, Justiça	Ciências Exatas	Engenharia	Agricultura e Veterinária	Saúde e Bem-estar	Serviços		Desconhecido
GR	5 b	%	0,0	0,0	1,1	9,3	3,3	9,9	2,6	5,1	0,5	0,0	31,8
	5 a	%	0,0	0,4	8,2	24,0	5,2	21,7	1,4	4,6	1,7	0,0	67,1
	6	%	0,0	0,3	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0	1,1
	Total	%	0,0	0,7	9,2	33,3	8,9	32,0	4,0	9,7	2,2	0,0	100,0
HR	5 b	%	0,0	0,0	0,0	23,9	6,5	2,2	2,2	0,0	4,3	0,0	39,1
	5 a	%	0,0	0,0	8,7	28,3	8,7	8,7	0,0	4,3	2,2	0,0	60,9
	6	%	0,0	0,0	8,7	52,2	15,2	10,9	2,2	4,3	6,5	0,0	100,0
	Total	%	0,0	0,0	17,4	84,4	24,4	22,6	2,2	8,6	8,7	0,0	100,0
HU	5 b	%	0,0	0,8	0,0	1,7	0,0	0,3	1,7	0,8	0,8	0,0	6,1
	5 a	%	0,0	8,4	15,3	32,3	12,5	6,4	10,0	1,9	5,6	0,0	92,5
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,6	0,0	0,0	1,4
	Total	%	0,0	9,2	15,3	34,0	12,5	6,7	12,5	3,3	6,4	0,0	100,0
IE	5 b	%	0,3	1,8	5,7	5,9	2,2	7,4	1,5	1,4	7,4	0,5	34,1
	5 a	%	1,8	2,2	11,6	21,7	4,2	13,1	3,2	5,2	1,4	0,5	64,9
	6	%	0,0	0,0	0,6	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
	Total	%	2,2	4,0	18,0	28,1	6,5	20,7	4,8	6,7	8,9	0,9	100,0
IT	5 b	%	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
	5 a	%	0,0	2,7	12,5	36,3	8,0	19,4	0,6	14,2	2,7	0,0	96,4
	6	%	0,0	0,0	0,1	1,3	0,7	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	2,8
	Total	%	0,0	2,7	13,4	37,6	8,7	19,9	0,6	14,3	2,8	0,0	100,0
LT	5 b	%	0,0	0,0	2,7	14,9	2,7	12,8	0,0	3,4	5,4	0,0	41,9
	5 a	%	0,0	2,0	10,1	27,0	3,4	7,4	3,4	1,4	2,0	0,0	56,8
	6	%	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
	Total	%	0,0	2,0	12,8	43,2	6,1	20,3	3,4	4,7	7,4	0,0	100,0
LU	5 b	%	0,0	1,9	5,6	5,6	1,9	0,0	1,9	1,9	1,9	0,0	20,4
	5 a	%	0,0	0,0	9,3	33,3	0,0	5,6	0,0	18,5	0,0	0,0	66,7
	6	%	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	1,9	1,9	5,6	0,0	0,0	13,0
	Total	%	0,0	1,9	14,8	42,6	1,9	7,4	3,7	25,9	1,9	0,0	100,0
LV	5 b	%	0,0	0,0	0,0	9,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	11,5
	5 a	%	0,0	1,9	10,6	55,8	1,9	1,0	5,8	4,8	4,8	0,0	86,5
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
	Total	%	0,0	1,9	10,6	65,4	3,8	1,0	5,8	4,8	6,7	0,0	100,0
MT	5 b	%	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
	5 a	%	0,0	0,0	16,9	35,6	18,6	8,5	0,0	10,2	6,8	0,0	96,6
	Total	%	0,0	0,0	20,3	35,6	18,6	8,5	0,0	10,2	6,8	0,0	100,0
NL	5 b	%	0,0	0,0	0,4	0,7	0,4	0,0	0,4	1,1	0,4	0,0	3,2
	5 a	%	0,0	5,6	16,5	33,1	7,7	8,8	3,5	17,3	3,9	0,0	96,5
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
	Total	%	0,0	5,6	16,9	34,2	8,1	8,8	3,9	18,3	4,2	0,0	100,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Tabela 26bis2 – Caracterização do grau académico e do campo de estudos dos auto empregados, em cada estado membro

País	Grau		Campo de Estudos										Total
			Programas Gerais	Ciências Educação	Humanidades	Ciências Sociais, Negócios, Justiça	Ciências Exatas	Engenharia	Agricultura e Veterinária	Saúde e Bem-estar	Serviços	Desconhecido	
PL	5 a	%	0,0	9,1	8,0	39,9	11,5	12,7	5,3	7,1	6,3	0,1	99,8
	6	%	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
	Total	%	0,0	9,1	8,1	39,9	11,5	12,7	5,3	7,2	6,3	0,1	100,0
PT	5 b	%	0,0	0,0	1,0	1,4	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8
	5 a	%	0,0	5,2	9,8	27,6	2,1	11,2	1,7	13,6	6,6	0,0	78,0
	6	%	0,0	0,3	2,1	7,7	1,4	2,4	0,0	4,5	0,7	0,0	19,2
	Total	%	0,0	5,6	12,9	36,7	3,5	14,0	1,7	18,2	7,3	0,0	100,0
RO	5 b	%	0,0	0,0	0,0	2,8	0,4	0,8	0,0	0,0	0,8	0,0	4,8
	5 a	%	0,0	0,0	15,1	55,2	7,1	9,5	2,0	4,4	2,0	0,0	95,2
	Total	%	0,0	0,0	15,1	57,9	7,5	10,3	2,0	4,4	2,8	0,0	100,0
SE	5 b	%	0,0	0,3	9,0	8,7	2,4	5,5	1,2	2,1	1,2	1,5	32,0
	5 a	%	0,0	4,7	15,9	17,4	4,1	12,2	2,1	8,7	1,7	0,9	67,7
	6	%	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
	Total	%	0,0	5,0	25,2	26,1	6,6	17,7	3,4	10,8	2,9	2,4	100,0
SI	5 b	%	0,0	0,0	1,0	15,0	1,9	12,6	2,4	0,0	2,9	0,0	35,9
	5 a	%	0,0	6,3	13,1	19,9	0,5	5,3	4,9	1,5	1,9	0,0	53,4
	6	%	0,0	0,0	6,8	0,5	0,5	1,9	1,0	0,0	0,0	0,0	10,7
	Total	%	0,0	6,3	20,9	35,4	2,9	19,9	8,3	1,5	4,9	0,0	100,0
SK	5 b	%	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,3	0,0	0,6	0,3	0,0	1,5
	5 a	%	0,6	5,8	4,0	39,4	12,3	21,5	4,3	4,9	5,5	0,0	98,5
	Total	%	0,6	5,8	4,0	39,7	12,3	21,8	4,3	5,5	5,8	0,0	100,0
UK	5 b	%	0,3	0,6	4,5	0,6	0,3	3,2	1,0	0,3	3,6	22,3	36,9
	5 a	%	0,0	0,3	20,7	6,5	5,8	5,2	1,3	4,9	1,6	15,5	61,8
	6	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	1,3
	Total	%	0,3	1,0	25,2	7,1	6,1	8,4	2,3	5,2	5,2	39,2	100,0
Global	5 b	%	0,0	0,3	2,1	4,9	1,2	4,5	1,4	3,5	2,3	0,6	20,9
	5 a	%	0,2	3,7	11,8	27,9	6,8	12,4	2,6	8,5	2,9	0,5	77,3
	6	%	0,0	0,0	0,3	0,6	0,3	0,3	0,1	0,2	0,0	0,1	1,8
	Total	%	0,2	4,0	14,3	33,4	8,2	17,1	4,1	12,2	5,2	1,1	100,0

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria



Numa primeira análise cabe destacar que há 85 inquiridos que não identificaram o seu campo de estudo ou área de conhecimento, razão pela qual a amostra da Tabela 26 é inferior à da Tabela 24. Relativamente às respostas obtidas, é possível verificar que na maioria dos casos os auto empregados provêm maioritariamente das “ciências sociais, negócios e justiça”. Estão nestas condições: Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Alemanha, Dinamarca, Estónia, França, Grécia, Croácia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Polónia, Portugal, Roménia, Suécia, Eslovénia e Eslováquia. Em Espanha os auto empregados são sobretudo da engenharia, delegando para a segunda posição as ciências sociais os negócios e a justiça. Por sua parte na Finlândia o campo de estudos que mais vezes surge é o das humanidades, e no Reino Unido é um desconhecido. Em termos da segunda área de conhecimento mais frequente, existe uma variação significativa entre as humanidades, a engenharia e a saúde. Destaquem-se apenas a Croácia e a Polónia, que têm na segunda posição as ciências.

No que respeita à atividade profissional dos auto empregados (ver Tabela 27), apenas a Dinamarca regista auto empregados nas forças armadas (7,1%). Itália e Grécia dispõem das taxas mais elevadas de auto empregados no seio dos profissionais altamente qualificados, respetivamente com 37,2%, e 24,0%. Bélgica, Chipre, República Checa, e Eslováquia variam entre os 11 e os 12,2%, França fica-se pelos 10,0%, e os restantes países posicionam-se todos abaixo deste valor. Ao nível dos técnicos, Itália toma novamente a dianteira com 20,1%, a Grécia com 13,6% e finalmente a República Checa atinge os 11,1%. Nenhum dos restantes estados membros ultrapassa os 10,0% nesta atividade profissional. No grupo dos clérigos, nenhum país atinge os dois dígitos, sendo novamente a Itália a que dispõe do maior valor (7,1%). Nos serviços e vendas a taxa de auto emprego é muito elevada, ultrapassando na grande maioria dos casos os 50,0%. Luxemburgo, Suécia, Alemanha, Letónia e Eslováquia, variam entre os 33% e os 40%. República Checa, Dinamarca e Estónia não têm registo de trabalhadores por conta própria nesta atividade.

No domínio da agropecuária e veterinária, a maior taxa de auto empregados encontra-se na República Checa (39,1%), seguida por Malta

(37,5%), Dinamarca (36,0%), Croácia (33,0%), Itália (32,9%) e Grécia (30,2%). Com uma percentagem variável entre os 20 e os 30% encontra-se Chipre, França, Lituânia, Polónia Eslováquia e Reino Unido. Portugal apresenta a taxa mais baixa, com 4,6%.

O auto emprego junto de operadores de máquinas e instalações atinge o valor máximo na Eslováquia, com 31,0%, seguida da Grécia com 29,6%, a República Checa com 16,7% e da Áustria e Portugal com 15,0%. O Reino Unido conta com 12,0%, a Holanda com 10,0%, e os restantes não atingem os dois dígitos.

Relativamente às ocupações consideradas elementares, cabe registar que na Roménia, 36,1% são auto empregados, na Áustria contam-se 11,8% e em Chipre 11,6%. Os restantes países apresentam taxas inferiores a 10%.

Por último, e por ser possivelmente a atividade económica de maior importância no âmbito do estudo desenvolvido, analise-se com maior detalhe o grupo dos gestores. Na Grécia e Itália, a maioria dos gestores são auto empregados, assumindo valores de 70,9% na primeira e 64,8% na segunda. A Croácia tem exatamente 50,0% de gestores auto empregados. Letónia, Luxemburgo e Estónia ultrapassam os 30%. Na amostra da Finlândia não foram encontrados gestores a trabalhar por conta própria (0,0%).

O destaque atribuído a esta atividade é uma consequência da elevada probabilidade dos verdadeiros empreendedores, os que são mais desejados na EU, serem de facto os gestores, pois serão potencialmente eles os empresários responsáveis pela criação de emprego. Por este motivo desenvolver-se-á uma análise mais profunda neste grupo, capaz de gerar o máximo interesse.

Tabela 27 – Cruzamento da atividade profissional com o auto emprego, em cada país

País	Forças Armadas		Gestores		Profissionais Altamente Qualificados		Técnicos		Clérigos		Trabalhadores de Serviços e Vendas		Trab. Agropecuária e Veterinária		Operadores Máquinas e Instalações		Ocupações Elementares	
	Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado		Auto empregado	
	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
AT	100,0%	0,0%	94,0%	6,0%	92,1%	7,9%	94,8%	5,2%	100,0%	0,0%	36,5%	63,5%	84,3%	15,7%	85,0%	15,0%	88,2%	11,8%
BE	100,0%	0,0%	84,1%	15,9%	88,9%	11,1%	93,0%	7,0%	99,2%	0,8%	22,2%	77,8%	81,9%	18,1%	92,5%	7,5%	98,0%	2,0%
BG	100,0%	0,0%	84,2%	15,8%	97,1%	2,9%	98,5%	1,5%	98,9%	1,1%	33,3%	66,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
CY	100,0%	0,0%	89,3%	10,7%	88,1%	11,9%	94,1%	5,9%	99,3%	0,7%	.	.	70,9%	29,1%	100,0%	0,0%	88,4%	11,6%
CZ	100,0%	0,0%	84,1%	15,9%	87,8%	12,2%	88,9%	11,1%	96,6%	3,4%	100,0%	0,0%	60,9%	39,1%	83,3%	16,7%	100,0%	0,0%
DE	100,0%	0,0%	86,7%	13,3%	92,3%	7,7%	95,9%	4,1%	98,5%	1,5%	61,5%	38,5%	82,7%	17,3%	93,7%	6,3%	94,9%	5,1%
DK	92,9%	7,1%	90,5%	9,5%	97,1%	2,9%	96,6%	3,4%	99,4%	0,6%	100,0%	0,0%	64,0%	36,0%	100,0%	0,0%	98,0%	2,0%
EE	100,0%	0,0%	67,0%	33,0%	95,0%	5,0%	97,1%	2,9%	98,6%	1,4%	100,0%	0,0%	92,6%	7,4%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
ES	100,0%	0,0%	71,8%	28,2%	92,4%	7,6%	93,1%	6,9%	98,9%	1,1%	31,6%	68,4%	87,3%	12,7%	91,2%	8,8%	100,0%	0,0%
FI	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	95,2%	4,8%	96,3%	3,7%	100,0%	0,0%	18,2%	81,8%	86,7%	13,3%	92,9%	7,1%	100,0%	0,0%
FR	100,0%	0,0%	94,0%	6,0%	90,0%	10,0%	96,0%	4,0%	100,0%	0,0%	49,5%	50,5%	76,6%	23,4%	96,6%	3,4%	97,7%	2,3%
GR	100,0%	0,0%	29,1%	70,9%	76,0%	24,0%	86,4%	13,6%	97,4%	2,6%	28,1%	71,9%	69,8%	30,2%	70,4%	29,6%	96,2%	3,8%
HR	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	96,3%	3,7%	98,2%	1,8%	96,3%	3,7%	28,6%	71,4%	66,7%	33,3%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
HU	100,0%	0,0%	93,5%	6,5%	94,3%	5,7%	95,8%	4,2%	99,8%	0,2%	29,2%	70,8%	98,3%	1,7%	96,7%	3,3%	97,9%	2,1%
IE	100,0%	0,0%	85,8%	14,2%	95,0%	5,0%	95,4%	4,6%	99,5%	0,5%	54,9%	45,1%	90,4%	9,6%	95,3%	4,7%	96,4%	3,6%
IT	100,0%	0,0%	35,2%	64,8%	62,8%	37,2%	79,9%	20,1%	92,9%	7,1%	14,6%	85,4%	67,1%	32,9%	93,9%	6,1%	92,3%	7,7%
LT	100,0%	0,0%	89,2%	10,8%	98,5%	1,5%	95,7%	4,3%	100,0%	0,0%	10,5%	89,5%	79,4%	20,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
LU	100,0%	0,0%	70,0%	30,0%	92,6%	7,4%	93,1%	6,9%	95,0%	5,0%	66,7%	33,3%	.	.	.	.	100,0%	0,0%
LV	100,0%	0,0%	67,5%	32,5%	94,0%	6,0%	98,8%	1,2%	100,0%	0,0%	60,0%	40,0%	93,5%	6,5%	100,0%	0,0%	95,7%	4,3%
MT	.	.	92,1%	7,9%	95,4%	4,6%	93,8%	6,2%	98,9%	1,1%	.	.	62,5%	37,5%	100,0%	0,0%	.	.
NL	100,0%	0,0%	88,8%	11,2%	92,8%	7,2%	94,9%	5,1%	98,0%	2,0%	41,7%	58,3%	92,3%	7,7%	90,0%	10,0%	95,6%	4,4%
PL	100,0%	0,0%	83,1%	16,9%	91,9%	8,1%	91,7%	8,3%	98,8%	1,2%	2,3%	97,7%	76,0%	24,0%	90,3%	9,7%	94,9%	5,1%
PT	100,0%	0,0%	76,9%	23,1%	92,2%	7,8%	92,2%	7,8%	99,4%	0,6%	34,8%	65,2%	95,7%	4,3%	85,0%	15,0%	96,2%	3,8%
RO	100,0%	0,0%	74,6%	25,4%	97,2%	2,8%	98,0%	2,0%	99,5%	0,5%	20,8%	79,2%	93,6%	6,4%	96,7%	3,3%	63,9%	36,1%
SE	100,0%	0,0%	90,9%	9,1%	96,6%	3,4%	96,7%	3,3%	99,1%	0,9%	64,5%	35,5%	82,5%	17,5%	95,1%	4,9%	92,9%	7,1%
SI	100,0%	0,0%	71,1%	28,9%	92,9%	7,1%	93,0%	7,0%	100,0%	0,0%	22,7%	77,3%	87,3%	12,7%	100,0%	0,0%	93,8%	6,3%
SK	100,0%	0,0%	82,0%	18,0%	88,4%	11,6%	92,8%	7,2%	96,5%	3,5%	60,0%	40,0%	74,6%	25,4%	69,0%	31,0%	94,7%	5,3%
UK	100,0%	0,0%	89,9%	10,1%	92,6%	7,4%	94,4%	5,6%	98,5%	1,5%	38,9%	61,1%	76,9%	23,1%	88,0%	12,0%	93,4%	6,6%

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Por último analise-se a origem dos auto empregados: nativos ou imigrantes. Este ponto tem muito interesse na medida em que se assume que a integração dos imigrantes no mercado de trabalho é muitas vezes mais difícil do que a dos nacionais, o que os obriga a criar o seu próprio emprego. Nestas condições seria de esperar uma elevada percentagem de imigrantes, no grupo dos trabalhadores por conta própria. Os resultados são apresentados na Tabela 28.

Foi identificado um único estado membro em que a proporção de imigrantes com auto emprego é superior à dos nativos: Luxemburgo, com 53,7%. Segue-se-lhe o Reino Unido, em que a taxa de imigrantes, nos auto empregados, supera ligeiramente os trinta por cento (30,1%), a Suécia com 22,3% e o Chipre com 20,4%. Nenhum outro estado membro atinge aos 20%.

*Tabela 28 – Classificação de acordo com o estatuto profissional e a origem, em cada estado membro*

País	Auto empregados - SIM			Auto empregados - NÃO			Total		
	Nativos	Imi-grantes	Total	Nativos	Imi-grantes	Total	Nativos	Imi-grantes	Total
AT	84,9%	15,1%	100,0%	80,9%	19,1%	100,0%	81,3%	18,7%	100,0%
BE	88,1%	11,9%	100,0%	86,3%	13,7%	100,0%	86,5%	13,5%	100,0%
BG	100,0%	0,0%	100,0%	99,7%	0,3%	100,0%	99,7%	0,3%	100,0%
CY	79,6%	20,4%	100,0%	80,7%	19,3%	100,0%	80,6%	19,4%	100,0%
CZ	92,3%	7,7%	100,0%	96,6%	3,4%	100,0%	96,1%	3,9%	100,0%
DE	80,4%	19,6%	100,0%	86,0%	14,0%	100,0%	85,7%	14,3%	100,0%
DK	87,8%	12,2%	100,0%	89,8%	10,2%	100,0%	89,7%	10,3%	100,0%
EE	91,3%	8,7%	100,0%	94,3%	5,7%	100,0%	94,1%	5,9%	100,0%
ES	94,7%	5,3%	100,0%	94,3%	5,7%	100,0%	94,4%	5,6%	100,0%
FI	94,0%	6,0%	100,0%	94,6%	5,4%	100,0%	94,6%	5,4%	100,0%
FR	93,3%	6,7%	100,0%	92,1%	7,9%	100,0%	92,2%	7,8%	100,0%
GR	98,8%	1,2%	100,0%	97,3%	2,7%	100,0%	97,4%	2,6%	100,0%
HR	95,7%	4,3%	100,0%	95,0%	5,0%	100,0%	95,0%	5,0%	100,0%
HU	96,1%	3,9%	100,0%	98,7%	1,3%	100,0%	98,5%	1,5%	100,0%
IE	84,2%	15,8%	100,0%	79,2%	20,8%	100,0%	79,4%	20,6%	100,0%
IT	95,2%	4,8%	100,0%	91,8%	8,2%	100,0%	92,5%	7,5%	100,0%
LT	97,3%	2,7%	100,0%	98,3%	1,7%	100,0%	98,3%	1,7%	100,0%
LU	46,3%	53,7%	100,0%	52,9%	47,1%	100,0%	52,4%	47,6%	100,0%
LV	95,2%	4,8%	100,0%	97,6%	2,4%	100,0%	97,4%	2,6%	100,0%
MT	84,7%	15,3%	100,0%	91,1%	8,9%	100,0%	90,8%	9,2%	100,0%
NL	92,1%	7,9%	100,0%	94,0%	6,0%	100,0%	93,8%	6,2%	100,0%
PL	99,7%	0,3%	100,0%	99,7%	0,3%	100,0%	99,7%	0,3%	100,0%
PT	87,8%	12,2%	100,0%	91,8%	8,2%	100,0%	91,5%	8,5%	100,0%
RO	99,2%	0,8%	100,0%	99,9%	0,1%	100,0%	99,8%	0,2%	100,0%
SE	77,7%	22,3%	100,0%	85,9%	14,1%	100,0%	85,6%	14,4%	100,0%
SI	97,1%	2,9%	100,0%	97,3%	2,7%	100,0%	97,3%	2,7%	100,0%
SK	98,8%	1,2%	100,0%	98,9%	1,1%	100,0%	98,9%	1,1%	100,0%
UK	69,9%	30,1%	100,0%	79,3%	20,7%	100,0%	78,7%	21,3%	100,0%

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

A análise comparativa das taxas de imigrantes, nos grupos dos auto empregados e não auto empregados<sup>34</sup>, revela-se superior para o primeiro nos estados membros: República Checa, Chipre, Alemanha, Dinamarca, Eslovénia, Eslováquia, Estónia, Finlândia, Hungria, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Portugal, Roménia, Suécia e Reino Unido. Na Polónia as duas taxas são idênticas. Nos restantes países ela é mais elevada para os não auto empregados.

### **5.3.5. Rendimento**

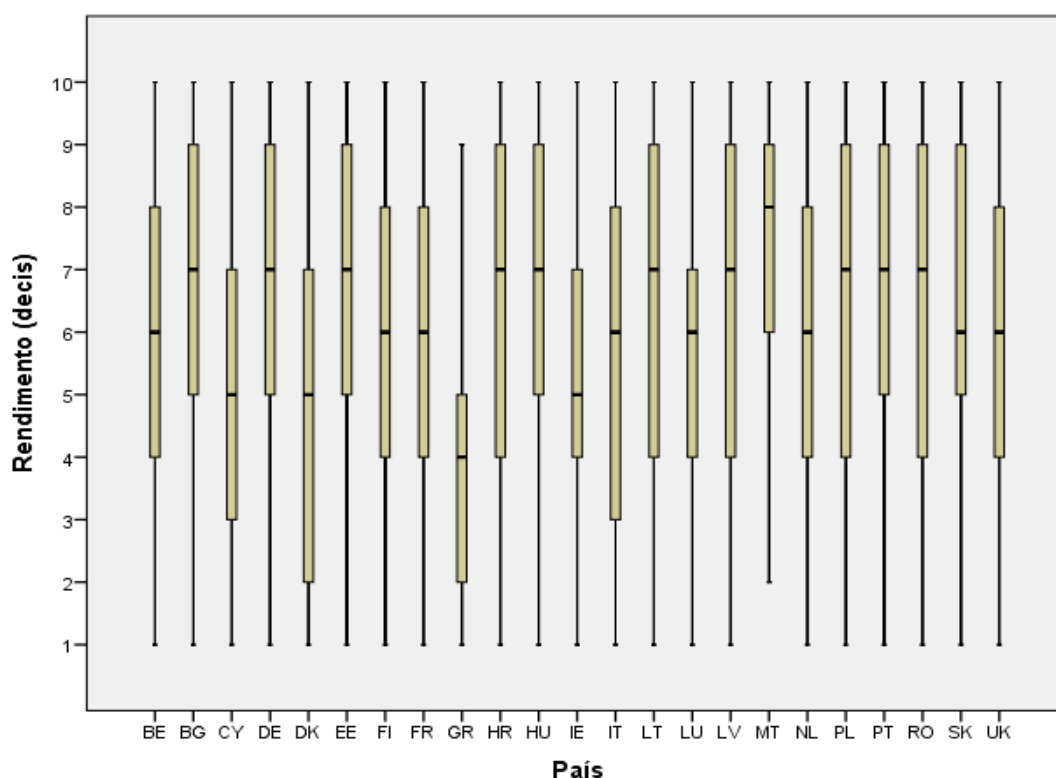
Os rendimentos dos inquiridos, constituindo informação de carácter muito sensível e altamente confidencial, são revelados na forma de decis. Deste modo não é possível quantificar as diferenças existentes entre os estados membros, mas apenas valorizar os indivíduos na sociedade em que se encontram inseridos.

Destaque-se que a resposta a esta questão não era de carácter obrigatório, tendo, muito dos indivíduos optado por omitir a informação. Refira-se também que não foram disponibilizados os rendimentos dos trabalhadores auto empregados, impossibilitando desta forma uma análise comparativa com os trabalhadores dependentes. Os resultados são apresentados no Gráfico 5.

---

<sup>34</sup> A população inativa foi excluída da amostra

Gráfico 5 – Rendimentos dos inquiridos de acordo com o estado membro



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Numa primeira análise é possível verificar que cinco estados membros entenderam não disponibilizar as respostas a esta questão: Áustria, Eslovénia, Espanha, República Checa e Suécia. Nestas condições a análise recairá sobre as restantes vinte e três nações.

Malta é o primeiro país a destacar-se, uma vez que os rendimentos têm início no 2.º decil<sup>35</sup>, ou seja, o simples facto dos indivíduos disporem de um grau de educação formal de terceiro ciclo, permite-lhes obter rendimentos acrescidos na sua sociedade. Note-se que na Dinamarca e Grécia, um quarto dos indivíduos, auferem salários que não ultrapassam o 2.º decil.

A Grécia é de facto o estado membro que menos privilegia o início da carreira profissional dos graduados de nível superior, uma vez que apresenta a mediana mais baixa, correspondente ao 4.º decil da escala dos rendimentos, ou

<sup>35</sup> Registaram-se 3 casos no 1.º decil, que são considerados outliers.

seja, metade dos indivíduos não dispõem de rendimentos que ultrapassam o 4.º decil de toda a sociedade grega.

Note-se que este 4.º decil, corresponde para a maioria dos estados membros, ao nível salarial do 1.º quartil da amostra. Estão nestas condições Bélgica, Finlândia, França, Croácia, Irlanda, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Holanda, Polónia, Roménia e Reino Unido. Malta é o país com o 1.º quartil mais elevado, correspondente ao 6.º decil da sua sociedade.

Viu-se já que a mediana mais baixa correspondia à Grécia (4.º decil), seguindo-se Chipre, Dinamarca e Irlanda com o 5.º decil, ou seja a mediana dos rendimentos dos graduados coincide com a mediana dos rendimentos da própria sociedade. Por seu lado os estados membros com a mediana mais elevada (7.º decil) são a Alemanha, a Bulgária, a Estónia, a Croácia, a Hungria, a Lituânia, a Letónia, Malta, Polónia, Portugal e Roménia.

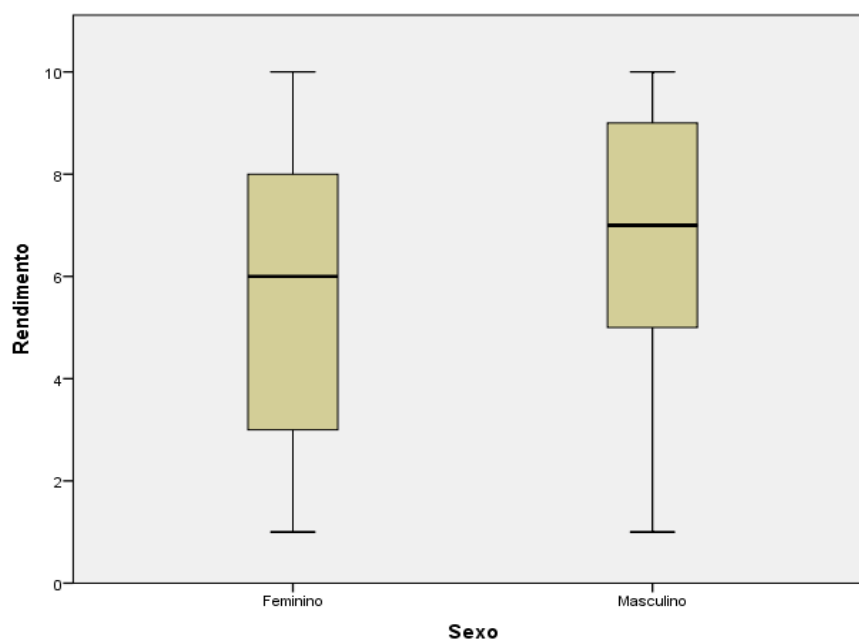
A Grécia apresenta o valor mais baixo para o 3.º quartil dos jovens graduados, que coincide com a mediana dos rendimentos da sociedade grega. Imediatamente a seguir surgem Chipre, Dinamarca, Irlanda e Luxemburgo, com um 3.º quartil ao nível do 7.º decil. A fazer coincidir o 3.º quartil com o 8.º decil encontram-se Bélgica, Finlândia, França, Itália, Holanda e Reino Unido. No patamar do 9.º decil surgem todos os restantes estados membros.

Por último destaque-se que rendimentos ao nível do 10º decil, na Grécia, são considerados outliers, tendo por isso sido omitidos na representação, e que Grécia, Irlanda, Malta e Luxemburgo, apresentam a menor amplitude interquartil, ou seja uma menor variabilidade dos rendimentos, entre os 25% e os 75%.

Outro ponto de interesse na análise do rendimento, é avaliar a influência do sexo do indivíduo, sobre o mesmo (ver Gráfico 6).



Gráfico 6 – variação dos rendimentos de acordo com o sexo

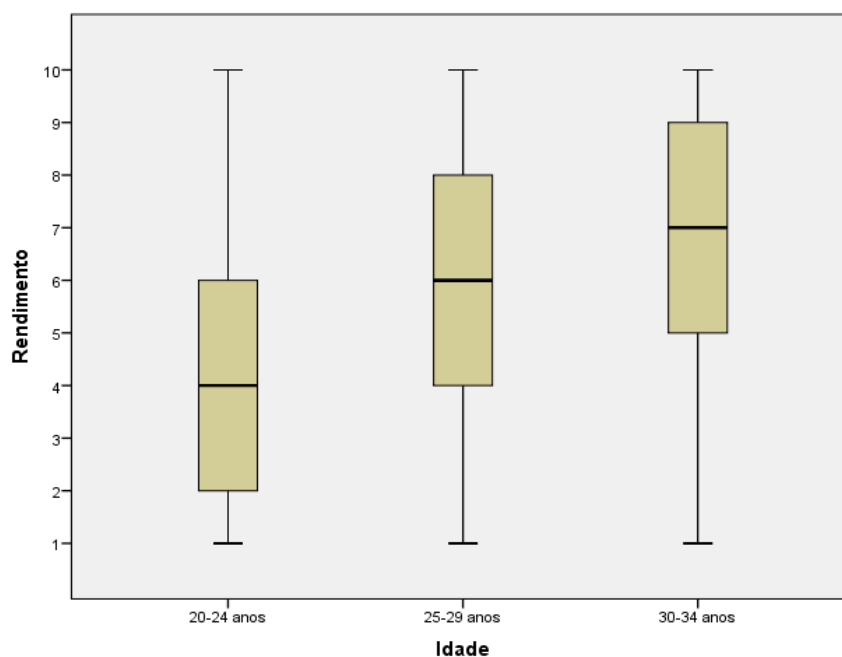


Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Os box-plot sugerem diferenças de rendimento, com o sexo masculino a ser privilegiado, em detrimento do feminino. De facto 1.º quartil, mediana e 3.º quartil, são mais baixos para as mulheres. A nível do máximo e do mínimo, não são encontradas diferenças. Assim sendo parece fazer sentido incluir o sexo como variável independente na modelização do rendimento.

Relativamente à existência de um efeito de aumento do rendimento com a idade (ver Gráfico 7), foi possível verificar que 1.º quartil, mediana e 3.º quartil, crescem com a idade.

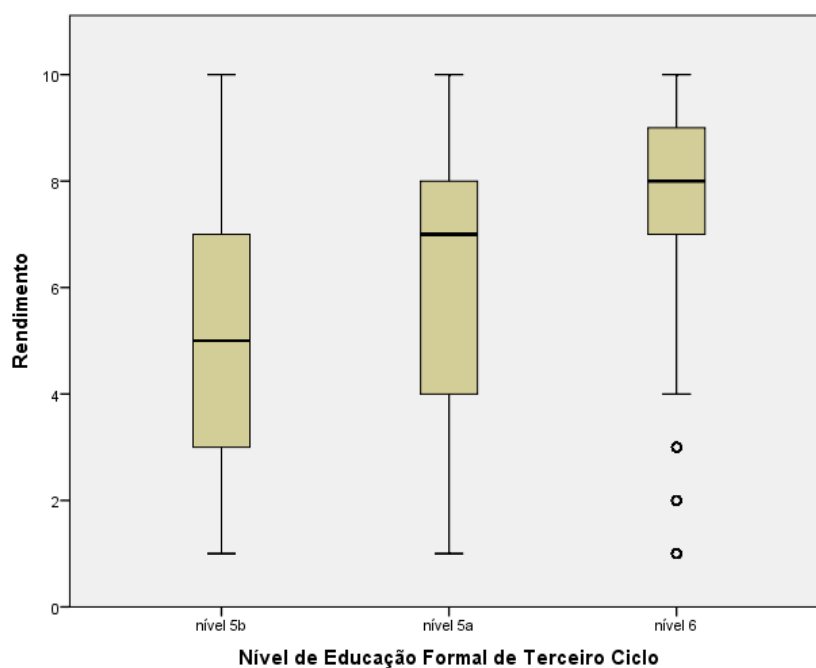
Gráfico 7 – Distribuição dos rendimentos pelas faixas etárias



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Um outro ponto de grande interesse, é verificar se a valorização do grau académico se traduz num acréscimo efetivo do rendimento do indivíduo. A ser verdade, então os resultados apoiariam a teoria do capital humano, que defende que o investimento efetuado na educação formal se traduz num acréscimo do prémio salarial. Com este fim, analisam-se de seguida os rendimentos, de acordo com os três graus de terceiro ciclo objeto de estudo: nível 5 b ou licenciatura, nível 5 a ou mestrado e nível 6, doutoramento (ver Gráfico 8). A avaliação é efetuada a nível global.

Gráfico 8 – Variação dos rendimentos de acordo com o nível de educação formal

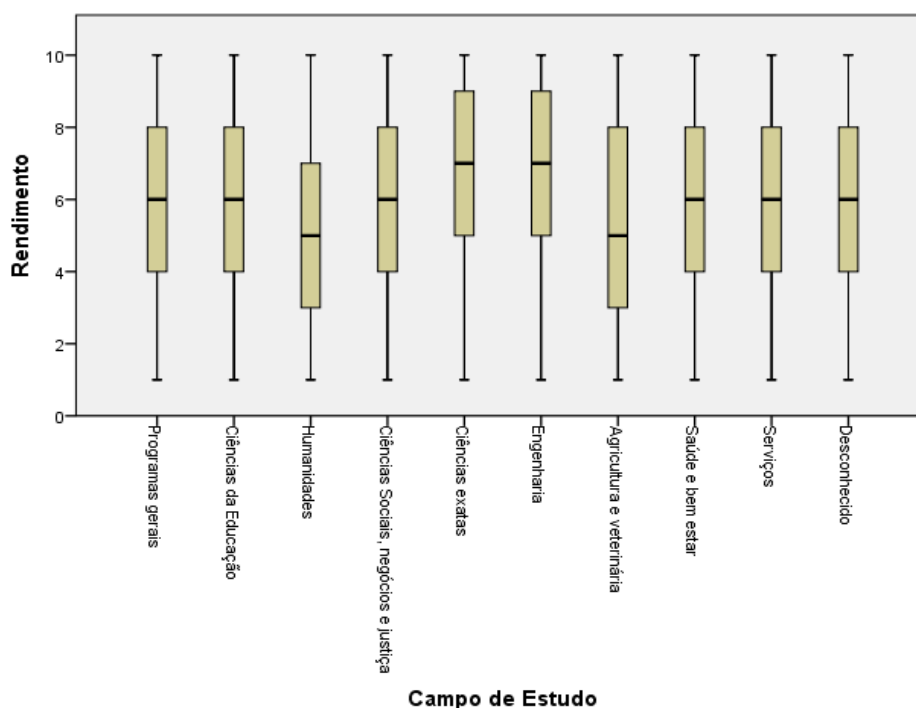


Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

O gráfico 8 sugere que indivíduos com maior grau académico são, de facto, beneficiados nos rendimentos, uma vez que, quer o 1.º quartil, quer a mediana, quer ainda o 3.º quartil, aumentam gradualmente com a educação pelo que a variável foi incluída na modelização do rendimento.

Viu-se no capítulo 3 desta tese, que o campo de estudos pode influenciar o rendimento, uma vez que existem áreas que a bibliografia aponta como de elite e outras que referencia como menos valorizadas. O gráfico 9 tem por objetivo avaliar este efeito.

Gráfico 9 – Variação dos rendimentos de acordo com o campo de estudo



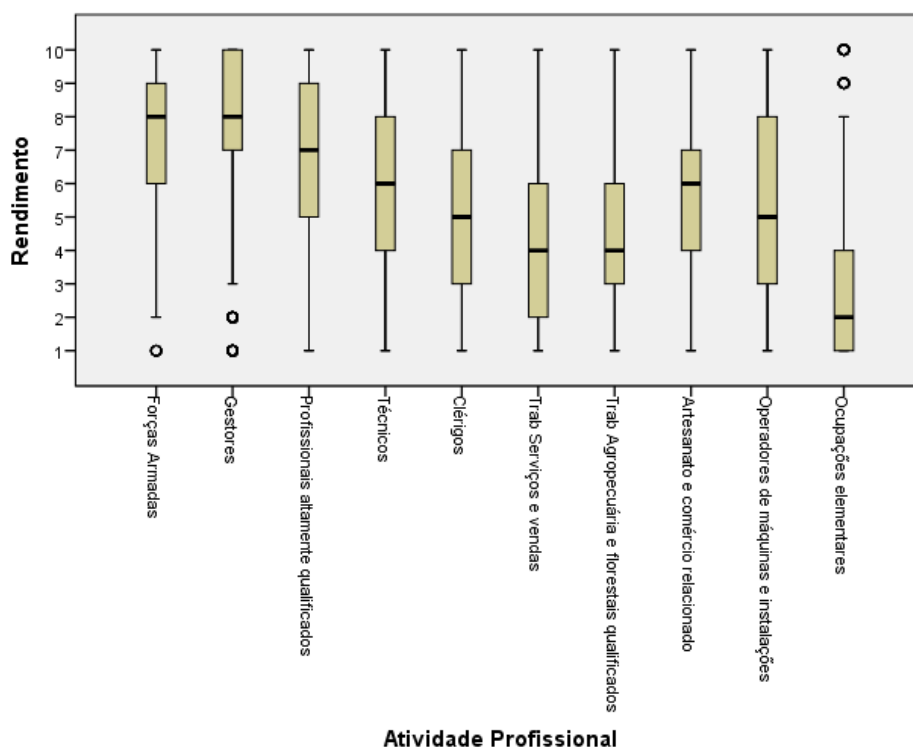
Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Ainda que numa primeira apreciação não existam grandes discrepâncias, verifica-se que as humanidades apresentam os valores mais baixos para 1.º quartil, mediana e 3.º quartil, enquanto as ciências exatas e a engenharia se destacam pela positiva dos restantes campos. Nestas condições a inclusão do campo de estudo como variável independente na modelização do rendimento parece fazer sentido.

Outra variável cuja influência no rendimento merece ser avaliada, é a atividade profissional exercida pelo indivíduo. Os resultados são apresentados no Gráfico 10.

A atividade que oferece o maior rendimento é a gestão, seguida das forças armadas e dos profissionais altamente qualificados. Os trabalhadores elementares encontram-se no extremo oposto, nos menores rendimentos, sendo seguido pelos serviços e vendas. Imediatamente a seguir a estes surgem os trabalhadores agrícolas e do comércio relacionados, os clérigos, precedidos pelos artesãos.

Gráfico 10 – Variação dos rendimentos de acordo com a atividade profissional



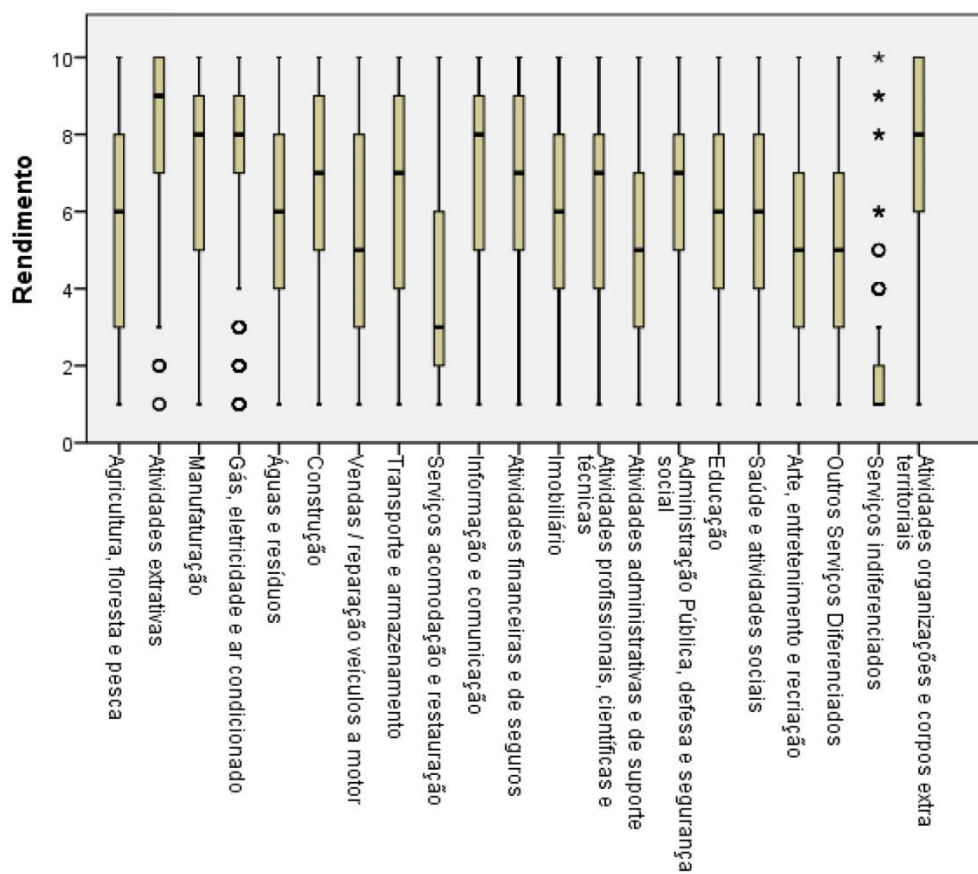
Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

O efeito da atividade económica de exercício da profissão é avaliado de seguida (ver Gráfico 11). O seu objetivo é identificar atividades que por serem mais rentáveis, possam beneficiar financeiramente os seus colaboradores.

Os resultados identificam a existência de graduados de terceiro ciclo a realizar “serviços indiferenciados”. De um modo geral eles apresentam baixos rendimentos. A um nível algo superior, mas ainda reduzido, encontram-se os serviços de “acomodação e restauração”.

As atividades que parecem privilegiar os rendimentos são a “indústria extrativa” e as que estão associadas a “organizações e corporações extraterritoriais”. Imediatamente abaixo destas, é possível encontrar a “manufatura”, “o gás, eletricidade e ar condicionado”, a “construção”, os “transportes”, a “informação e comunicação” e ainda as “atividades financeiras e de seguros”.

Gráfico 11 - Variação dos rendimentos de acordo com a atividade económica



Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

## **6. Modelização e resultados**

## **6.1. Hipóteses formuladas**

### **6.1.1. Hipóteses associadas ao auto emprego dos jovens graduados**

À semelhança de estudos anteriores o auto emprego será avaliado pela fração de trabalhadores por conta própria na população economicamente ativa (Fontenele, Moura, & Leocadio, 2011).

De acordo com os objetivos traçados para o estudo, foram estabelecidas as seguintes hipóteses:

**H1: o país de residência afeta a probabilidade dos jovens graduados serem auto empregados**

Destacou-se no capítulo 4 que o auto emprego recebe uma forte contribuição das normas culturais descritivas de um país ou região (Stephan & Uhlaner, 2010), nomeadamente da autonomia e independência da sua população (Wennekers et al., 2010). Por este motivo, e porque na análise descritiva do auto emprego foram encontradas diferenças substanciais entre estados membros, foi formulada esta hipótese.

**H2: o grau / diploma académico afeta a probabilidade dos jovens graduados serem auto empregados**

Foi discutido no final do capítulo 3 desta tese, que o empreendedorismo é uma aposta da união europeia para reduzir o emprego jovem. O facto de se desejar que surjam empreendedores com elevados níveis de educação formal, prende-se com a associação destes indivíduos a um empreendedorismo de oportunidade e não de necessidade, que pode contribuir de uma forma muito positiva para o desenvolvimento económico das regiões e dos estados membros. Nestas condições seria desejável encontrar evidências de que graus / diplomas



académicos mais elevados estariam associados a uma maior probabilidade de empreendedorismo, razão pela qual é apresentada esta hipótese.

**H3: o campo de estudos afeta a probabilidade dos jovens graduados serem auto empregados**

O empreendedorismo está muito associado à gestão de empresas e à economia porque assenta na criação de um negócio próprio. Nestas condições, graduados, desta área do conhecimento, disporão, tendencialmente, de maior probabilidade de optar por uma carreira empreendedora. Foi já referido que a rede de relacionamentos e muito especialmente o conhecimento de personalidades de referência no campo dos negócios são fatores promotores do empreendedorismo (Bosma & Schutjens, 2010). Estes relacionamentos e as experiências familiares no domínio empresarial podem incentivar a opção por uma graduação na área da economia e gestão. Previsivelmente estas áreas disporão de uma maior probabilidade dos jovens graduados se tornarem empreendedores. Pretende-se no entanto ir um pouco mais longe na análise e procurar detetar as áreas privilegiadas pelo empreendedorismo.

**H4: o sexo influencia a probabilidade dos jovens graduados serem auto empregados.**

Um dos pontos discutidos no âmbito do empreendedorismo foram as diferenças encontradas entre os sexos masculino e feminino, tendo-se associado o primeiro a uma maior propensão para o negócio. Pretende-se avaliar com esta hipótese se se confirma, ou não, esta tendência. Se os resultados contrariarem a hipótese, não serão encontradas diferenças estatisticamente significativas.

### **6.1.2. Hipóteses associadas ao rendimento salarial**

**H1: o país de residência influencia o rendimento salarial dos jovens graduados**

Viu-se no ponto 5.3.5. que os rendimentos variavam com o país de residência do indivíduo, por este motivo faz sentido avaliar de que forma a influência é exercida, quais os estados membros que oferecem perspectivas mais promissoras para os jovens graduados de terceiro ciclo.

## **H2: o grau / diploma académico influencia o rendimento dos jovens graduados**

Nas economias avançadas a educação traduz-se num prémio salarial correspondente ao retorno do investimento efetuado pelo indivíduo (N. Alves et al., 2010). No pressuposto de que cada nível académico se traduz num aumento do rendimento para o investidor, é de esperar que indivíduos com uma graduação terciária de nível 6, que corresponde a um doutoramento, apresentem rendimentos superiores a um nível 5 a, mestrado, e estes por sua vez apresentem rendimentos acima de um nível 5 b, licenciatura. Os resultados que vierem a ser obtidos podem ser importantes na medida em que permitirão avaliar se o investimento económico e pessoal necessário para a obtenção de cada grau, se traduz num benefício económico real para o indivíduo. Por sua parte, se houver evidências de que a progressão académica não é economicamente vantajosa, poderá sugerir que os jovens se estão apenas a socorrer do prolongamento dos seus estudos, para se manterem ocupados e adiarem o processo de transição ao mercado de trabalho.

## **H3: o campo de estudos / área de conhecimento influencia o rendimento dos jovens graduados**

Tendo já sido discutido que nem todas as áreas de qualificação ou campos de estudo, apresentam igual probabilidade de sucesso de retorno do investimento efetuado, e que existem evidências que sugerem que a saúde, engenharia, negócio e justiça dominam as posições de elite, enquanto educação, humanidades e agricultura, assumem menor destaque e perspetivam rendimentos significativamente inferiores (Allen & Velden, 2011), pretende-se com a hipótese formulada avaliar esta tendência. Se os resultados apontarem nessa direção, procurar-se-á identificar as áreas ou campos de estudo que perspetivam maiores rendimentos.

## **H4: o sexo influencia o rendimento dos jovens graduados**

Há evidências empíricas que sugerem que os rendimentos entre o sexo masculino e o feminino apresentam discrepâncias a nível do rendimento (Seoane & Álvarez, 2008). Note-se que a maternidade é apontada como fator de distinção, uma vez que, no âmbito da parentalidade, o grau de exigência aplicada às mulheres é superior ao dos homens. Com a hipótese formulada pretende-se avaliar se estas diferenças são de facto confirmadas no seio da EU, ou se, contrariamente, elas não são estatisticamente significativas, como seria desejável.

#### **H5: o regime de trabalho (tempo integral / parcial) influencia o rendimento dos jovens graduados**

De acordo com a análise descritiva dos dados, foi possível verificar que 15% dos inquiridos trabalhava em regime de tempo parcial (ver Tabela 17), com reflexos sobre o rendimento obtido. Por este motivo considera-se pertinente avaliar o efeito desta variável.

## **6.2. Modelos Propostos**

Os modelos foram ajustados com o software IBM SPSS Statistics (v. 23). No anexo II apresentam-se os outputs do programa.

### **6.2.1. Modelos de auto emprego**

Os modelos de auto emprego foram desenvolvidos com o recurso à regressão logística.

A regressão logística destina-se a modelar, em termos probabilísticos, a ocorrência, de uma das duas realizações da variável dependente (Marôco, 2010a)

O objetivo do modelo é determinar a probabilidade de sucesso de um dado acontecimento:

$$P (y_i=1 | x_1, x_2, x_3, x_4, \dots x_k) = \hat{\pi} (\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$$

$\hat{\pi}$  é uma função que assume um qualquer valor no intervalo [0, 1]. As funções mais utilizadas para  $\hat{\pi}$  são a logit e a probit.

A função logit para k variáveis independentes é traduzida pela seguinte expressão:

$$\hat{\pi}_i = \exp (i) / [1 + \exp (i)] = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \dots + \beta_k x_{ki}}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \dots + \beta_k x_{ki}}} \quad (6)$$

Representando a mesma expressão na sua forma matricial:

$$\hat{\pi} = \frac{e^{X\beta}}{1 + e^{X\beta}} \quad (7)$$

em que  $\hat{\pi}$  é o vetor das probabilidades estimadas, X é a matriz das variáveis independentes e  $\beta$  é o vetor dos coeficientes de regressão logística. Linearizando a função:

$$\text{Logit} (\hat{\pi}_i) = \text{Ln} \left( \frac{\hat{\pi}}{1 - \hat{\pi}} \right) = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \dots + \beta_k x_{ki} \quad (8)$$

Com cada  $\beta$  a corresponder ao coeficiente de regressão logística de cada variável independente X. A razão  $\left( \frac{\hat{\pi}}{1 - \hat{\pi}} \right)$  é designada por razão de verosimilhança<sup>36</sup> e traduz as chances de se observar um sucesso, contra as chances de ocorrência de um fracasso.

Quando as dimensões das amostras são grandes, à semelhança do que acontece no caso concreto objeto de estudo, o modelo Logit aproxima-se do Probit, e as predições são muito semelhantes.

O modelo de regressão logística vai ser utilizado na determinação da probabilidade de auto emprego, para os jovens graduados de terceiro ciclo. As variáveis independentes, incluídas em cada modelo, são especificadas junto do mesmo.

A regressão logística pelo método forward foi utilizada para estimar a probabilidade de cada indivíduo ser auto empregado.

---

<sup>36</sup> Denominação na língua inglesa: Odds Ratio (OR).

### 6.2.1.1. Modelo de auto emprego 1

#### **Taxa de auto emprego = f (país, campo de estudos, sexo)**

- H1: o país afeta a probabilidade dos jovens graduados de terceiro ciclo se tornarem empreendedores
- H2: o grau / diploma afeta a probabilidade dos jovens graduados de terceiro ciclo se tornarem empreendedores
- H3: o campo de estudos afeta a probabilidade dos jovens graduados de terceiro ciclo se tornarem empreendedores
- H4: o sexo influencia a decisão dos jovens graduados de terceiro ciclo se tornarem empreendedores.

O modelo desenvolvido com as quatro variáveis independentes, não se ajustava aos dados ( $\chi^2 (8) = 98,833$ ;  $p\text{-value}=0,000$ )<sup>37</sup>. O novo modelo ajustado ( $\chi^2 (7) = 0,000$ ;  $p\text{-value}=1,000$ ) foi:

#### **Taxa auto emprego = f (país)**

- H1: o país afeta a probabilidade dos jovens graduados de terceiro ciclo se tornarem empreendedores

Os coeficientes do modelo, e a sua significância, são apresentados na Tabela 29.

---

<sup>37</sup> Resultados do teste de Hosmer e Lemeshow

Tabela 29 – Coeficientes do modelo de auto emprego 1

Variável	B	Erro Padrão	χ <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp (B) (IC 95%)		
						Exp(B)	LimInf	LimSup
País (UK)			4561,415	27	0,000			
País (AT)	0,215	0,079	7,468	1	0,006	1,240	1,063	1,446
País (BE)	0,369	0,076	23,764	1	0,000	1,446	1,247	1,677
País (BG)	-0,359	0,181	3,933	1	0,047	0,699	0,490	0,996
País (CZ)	0,362	0,086	17,749	1	0,000	1,436	1,214	1,700
País (CY)	0,564	0,110	26,111	1	0,000	1,758	1,416	2,183
País (DE)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (DK)	-0,906	0,104	75,278	1	0,000	0,404	0,329	0,496
País (EE)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (ES)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (FI)	-0,270	0,119	5,166	1	0,023	0,764	0,605	0,964
País (FR)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (GR)	1,096	0,068	263,662	1	0,000	2,993	2,622	3,416
País (HR)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (HU)	-0,237	0,080	8,759	1	0,003	0,789	0,674	0,923
País (IE)	-0,331	0,071	21,716	1	0,000	0,718	0,625	0,825
País (IT)	1,493	0,064	539,871	1	0,000	4,450	3,923	5,047
País (LT)	-0,258	0,103	6,244	1	0,012	0,773	0,631	0,946
País (LU)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (LV)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (MT)	-0,314	0,146	4,612	1	0,032	0,731	0,549	0,973
País (NL)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (PL)	0,431	0,064	45,261	1	0,000	1,539	1,357	1,745
País (PT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (RO)	-0,441	0,087	25,415	1	0,000	0,644	0,542	0,764
País (SE)	-0,673	0,071	89,846	1	0,000	0,510	0,444	0,586
País (SI)	0,217	0,094	5,345	1	0,021	1,242	1,034	1,493
País (SK)	0,486	0,083	34,023	1	0,000	1,626	1,381	1,914
Constante	-2,578	0,059	1909,208	1	0,000	0,076		

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

A regressão logística, desenvolvida pelo método “Enter”, revelou que a taxa de auto emprego não é afetada pela residência nos seguintes países: Alemanha ( $B_{\text{País=DE}} = -0,003$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,001$ ; p-value = 0,969), Estónia (B

País=EE = -0,026;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,035$ ; p-value = 0,851), Espanha ( $B_{\text{País=ES}} = 0,140$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 2,789$ ; p-value = 0,095), França ( $B_{\text{País=FR}} = -0,004$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,003$ ; p-value = 0,957), Croácia ( $B_{\text{País=HR}} = -0,118$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,523$ ; p-value = 0,470), Luxemburgo ( $B_{\text{País=LU}} = 0,083$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,290$ ; p-value = 0,590), Letónia ( $B_{\text{País=LV}} = 0,043$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,136$ ; p-value = 0,712), Holanda ( $B_{\text{País=NL}} = -0,053$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,390$ ; p-value = 0,532) e Portugal ( $B_{\text{País=PT}} = 0,131$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 2,361$ ; p-value = 0,124).

A residência na Bulgária ( $B_{\text{País=BU}} = -0,359$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 3,933$ , OR=0,699, p-value=0,047), Dinamarca ( $B_{\text{País=DK}} = -0,906$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 75,278$ , p-value=0,000, OR=0,404), Finlândia ( $B_{\text{País=FI}} = -0,270$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 5,166$ , p-value=0,023, OR=0,764), Hungria ( $B_{\text{País=HU}} = -0,237$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 8,759$ , p-value=0,003, OR=0,789), Irlanda ( $B_{\text{País=IE}} = -0,331$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 21,716$ , p-value=0,000 OR=0,718), Lituânia ( $B_{\text{País=LT}} = -0,258$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 6,244$ , p-value=0,012 OR=0,773), Malta ( $B_{\text{País=MT}} = -0,314$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 4,612$ , p-value=0,032 OR=0,731), Roménia ( $B_{\text{País=RO}} = -0,441$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 25,415$ , p-value=0,000 OR=0,644) e Suécia ( $B_{\text{País=SE}} = -0,673$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 89,846$ , p-value=0,000 OR=0,510), apresentam um efeito negativo, estatisticamente significativo, na taxa de auto emprego dos jovens graduados de terceiro ciclo, ou seja nestes estados membros a probabilidade de se ser trabalhador por conta própria diminui, comparativamente com o país de referência, o Reino Unido. As percentagens de redução são de 21,1% para a Hungria, 22,7% na Lituânia, 23,6% para a Finlândia, 26,9% para Malta, 28,2% para a Irlanda, 30,1% para a Bulgária, 35,6% para a Roménia, 49% para a Suécia e 59,6% para a Dinamarca.

Os países em cuja residência, a probabilidade de ser auto empregado, aumenta, em relação ao Reino Unido, são: a Áustria ( $B_{\text{País=AT}} = 0,215$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 7,468$ , p-value = 0,006, OR = 1,240) a Bélgica ( $B_{\text{País=BE}} = 0,369$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 23,764$ , p-value = 0,000, OR = 1,446), a República Checa ( $B_{\text{País=CZ}} = 0,362$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 17,749$ , p-value = 0,000, OR = 1,436), o Chipre ( $B_{\text{País=CY}} = 0,564$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 26,111$ , p-value = 0,000, OR = 1,758), a Grécia ( $B_{\text{País=GR}} = 1096$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 263,662$ , p-value = 0,000, OR = 2,993), a Itália ( $B_{\text{País=IT}} = 1,493$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 539,871$ , p-value = 0,000, OR = 4,450), a Polónia ( $B_{\text{País=PL}} = 0,431$ ,

$\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 45,261$ , p-value = 0,000, OR = 1,539), a Eslovénia ( $B_{\text{País=SI}} = 0,217$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 5,345$ , p-value = 0,021, OR = 1,242), e a Eslováquia ( $B_{\text{País=SK}} = 0,486$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 34,023$ , p-value = 0,000, OR = 1,626).

Por ordem crescente de probabilidade obteve-se: Áustria com 24,0%, Eslovénia, com 24,2%, República Checa com 43,6%, Bélgica com 44,6%, Polónia com 53,9%, Eslováquia com 62,6%, Chipre com 75,8%, Grécia com 199,3% e por último a Itália, com 345,0%.

Com base nos resultados obtidos a probabilidade de se ser auto empregado é descrita pela expressão apresentada na Tabela 30.

*Tabela 30 – Expressão para o cálculo da probabilidade de ser auto empregado de acordo com o modelo de auto emprego 1*

Probabilidade $\hat{\pi}$
$\frac{1}{(1+e^{-2,578+0,215 \times \text{País(AT)}+0,369 \times \text{País(BE)}-0,359 \times \text{País(BG)}+0,362 \times \text{País(CZ)}+0,564 \times \text{País(CY)}-0,906 \times \text{País(DK)}-0,270 \times \text{País(FI)}+1,096 \times \text{País(GR)}-0,237 \times \text{País(HU)}-0,331 \times \text{País(IE)}+1,493 \times \text{País(IT)}-0,258 \times \text{País(LT)}-0,314 \times \text{País(MT)}+0,431 \times \text{País(PL)}-0,441 \times \text{País(RO)}-0,673 \times \text{País(SE)}+0,217 \times \text{País(SI)}+0,486 \times \text{País(SK)})}$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria



### 6.2.1.2. Modelo de auto emprego 2

O modelo de auto emprego 2 foi aplicado unicamente aos indivíduos cuja atividade profissional era de gestor.

#### **Taxa de auto emprego (gestores) = f (país, sexo)**

- H1: o país de residência afeta a probabilidade dos gestores com grau académico se tornarem empreendedores
- H4<sup>38</sup>: o sexo influencia a decisão dos gestores com grau académico se tornarem empreendedores.

---

38 As hipóteses H2 e H3 não foram consideradas no modelo

Tabela 31 – Coeficientes do modelo de auto emprego 2

Variável	B	Erro Padrão	N <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp(B)	Exp(B) (IC 95%)	
							Inferior	Superior
País(UK)	.	.	742,381	27	0,000	.	.	.
País (AT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (BE)	0,522	0,225	5,373	1	0,020	1,686	1,084	2,621
País (BG)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (CZ)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (CY)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (DE)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (DK)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (EE)	1,437	0,283	25,819	1	0,000	4,209	2,418	7,328
País (ES)	1,267	0,285	19,709	1	0,000	3,549	2,029	6,209
País (FI)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (FR)	-0,566	0,210	7,284	1	0,007	0,568	0,376	0,856
País (GR)	3,095	0,237	171,221	1	0,000	22,085	13,892	35,110
País (HR)	2,188	0,508	18,541	1	0,000	8,917	3,294	24,138
País (HU)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (IE)	0,419	0,210	4,000	1	0,045	1,521	1,008	2,294
País (IT)	2,843	0,263	116,491	1	0,000	17,165	10,243	28,764
País (LT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (LU)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (LV)	1,470	0,246	35,636	1	0,000	4,351	2,685	7,050
País (MT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (NL)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (PL)	0,607	0,197	9,504	1	0,002	1,834	1,247	2,698
País (PT)	1,041	0,249	17,441	1	0,000	2,832	1,738	4,616
País (RO)	1,103	0,232	22,662	1	0,000	3,014	1,914	4,746
País (SE)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (SI)	1,319	0,243	29,375	1	0,000	3,741	2,321	6,028
País (SK)	0,678	0,247	7,560	1	0,006	1,970	1,215	3,194
Sexo (Fem)	-0,482	0,067	52,295	1	0,000	0,617	0,542	0,704
Constante	-2,001	0,183	119,907	1	0,000	0,135		

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

A regressão logística (Tabela 31), desenvolvida pelo método “Enter”, revelou que a taxa de auto emprego não é afetada pela residência nos seguintes países: Áustria ( $B_{\text{País=AT}} = -0,609$ ;  $N^2_{\text{Wald}}(1) = 3,728$ ;  $p\text{-value} = 0,053$ ), Bulgária ( $B_{\text{País=BG}} = 0,548$ ;  $N^2_{\text{Wald}}(1) = 2,266$ ;  $p\text{-value} = 0,132$ ), República Checa ( $B$

País=CZ = -0,007;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,000$ ; p-value = 0,987), Chipre ( $B_{\text{País}=CY} = 0,502$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 1,776$ ; p-value = 0,183), Alemanha ( $B_{\text{País}=DE} = 0,286$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 1,703$ ; p-value = 0,192), Dinamarca ( $B_{\text{País}=DK} = -0,110$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,021$  p-value = 0,886), Finlândia ( $B_{\text{País}=FI} = -19,012$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,000$ , p-value = 0,998), Hungria ( $B_{\text{País}=HU} = -0,504$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 3,194$ , p-value = 0,074), Lituânia ( $B_{\text{País}=LT} = 0,093$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,131$ , p-value = 0,718), Luxemburgo ( $B_{\text{País}=LU} = 1,288$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 3,231$ , p-value = 0,072), Malta ( $B_{\text{País}=MT} = -0,222$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,347$ ; p-value = 0,556), Holanda ( $B_{\text{País}=NL} = 0,066$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,055$ , p-value = 0,815) e Suécia ( $B_{\text{País}=SE} = -0,110$ ;  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 0,219$ , p-value = 0,640).

Comparativamente com o estado membro de referência, Reino Unido, residir na Bélgica ( $B_{\text{País}=BE} = 0,522$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 5,373$ , p-value = 0,020, OR=1,686) aumenta a probabilidade de um gestor ser trabalhador por conta própria, em 68,6%, na Estónia ( $B_{\text{País}=EE} = 1,437$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 25,819$ , p-value = 0,000, OR=4,209) em 320,9%, na Espanha ( $B_{\text{País}=ES} = 1,267$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 19,709$ , p-value = 0,000, OR=3,549) em 254,9%, na Grécia ( $B_{\text{País}=GR} = 3,095$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 171,221$ , p-value = 0,000, OR=22,085), em 2108,5%.

Croácia ( $B_{\text{País}=HR} = 2,188$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 18,541$ , p-value = 0,000, OR=8,917), Irlanda ( $B_{\text{País}=IE} = 0,419$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 4,000$ , p-value = 0,045, OR=1,521), Itália ( $B_{\text{País}=IT} = 2,843$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 116,491$ , p-value = 0,000, OR=17,165) e Letónia ( $B_{\text{País}=LV} = 1,470$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 35,636$ , p-value = 0,000, OR=4,351), dispõem também de maior probabilidade dos gestores serem trabalhadores por conta própria, relativamente ao Reino Unido em, respetivamente 791,7%, 52,1%, 1616,5% e 335,1%.

Finalmente Polónia ( $B_{\text{País}=PL} = 0,607$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 9,504$ , p-value = 0,002, OR=1,834), Portugal ( $B_{\text{País}=PT} = 1,041$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 17,441$ , p-value = 0,000, OR=2,832), Roménia ( $B_{\text{País}=RO} = 1,103$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 22,662$ , p-value = 0,000, OR=3,014), Eslovénia ( $B_{\text{País}=SI} = 1,319$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 29,375$ , p-value = 0,000, OR=3,741) e Eslováquia ( $B_{\text{País}=SK} = 0,678$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 7,560$ , p-value = 0,006, OR=1,970), a probabilidade da taxa de auto emprego dos gestores suplantam a do Reino Unido é, respetivamente de 83,4%, 183,2%, 201,4% 274,1% e 97,0%.

A residência na França ( $B_{\text{País=FR}} = -0,566$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 7,284$ ,  $p\text{-value} = 0,007$ ,  $OR=0,568$ ) diminui a probabilidade do gestor ser auto empregado em 43,2%.

Ser do sexo feminino ( $B_{\text{Sexo=Fem}} = -0,482$ ,  $\chi^2_{\text{Wald}}(1) = 52,295$ ,  $p\text{-value} = 0,000$ ,  $OR=0,617$ ) diminui a probabilidade de um gestor trabalhar por conta própria em 38,3%, relativamente a ser do sexo masculino.

Com base nos resultados obtidos a probabilidade de se ser auto empregado é descrita pela expressão apresentada na Tabela 32.

*Tabela 32 - Expressão para o cálculo da probabilidade de ser auto empregado de acordo com o modelo de auto emprego 2*

Probabilidade $\hat{\pi}$
$\frac{1}{1 + e^{-2,001 + 0,522 \times \text{País}(\text{BE}) + 1,437 \times \text{País}(\text{EE}) + 1,267 \times \text{País}(\text{ES}) - 0,566 \times \text{País}(\text{FR}) + 3,095 \times \text{País}(\text{GR}) + 2,188 \times \text{País}(\text{HR}) + 0,419 \times \text{País}(\text{IE}) + 2,843 \times \text{País}(\text{IT}) + 1,470 \times \text{País}(\text{LV}) + 0,607 \times \text{País}(\text{PL}) + 1,041 \times \text{País}(\text{PT}) + 1,103 \times \text{País}(\text{RO}) + 1,319 \times \text{País}(\text{SI}) + 0,678 \times \text{País}(\text{SK}) - 0,482 \times \text{Sexo}(\text{Fem})}}$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

### 6.2.1.3. Discussão dos modelos de auto emprego

O primeiro modelo proposto, tinha como objetivo identificar os países com as taxas mais elevadas de auto emprego, o(s) grau(s) académico(s) que favorecem a criação do trabalho por conta própria, os campos de estudos mais favoráveis a esta prática. Pretendia-se também verificar a existência de diferenças entre os sexos. De facto, a incapacidade de ajustamento do modelo aos dados, obrigou à procura de uma alternativa, que passou pela utilização de uma única variável independente: o país de residência.

A primeira conclusão que se pode retirar destes resultados é que a variação da taxa de auto emprego dos jovens graduados de terceiro ciclo, não vai poder ser

explicada pelo grau académico dos indivíduos, nem pelo campo de estudos escolhido. Veja-se com maior cuidado a questão do grau académico: não é pelo facto de um indivíduo optar pelo nível 5 b, 5 a ou 6, que o valor da taxa vai ser afetado. Este cenário põe em evidência que não será através de incentivos à obtenção de graus académicos mais elevados (mestrado ou doutoramento), que as políticas de educação vão promover o crescimento do auto emprego, de um modo geral, e do empreendedorismo, em particular.

Esta constatação pode ter duas explicações: indivíduos que apostam mais na investigação poderão estar mais aptos ou mais desejosos de abraçar uma carreira académica; os auto empregados / empreendedores estão atentos às oportunidades de negócio, não se focalizando na investigação.

Um artigo recente, sugeria aos investigadores de carreira que enveredassem pelo empreendedorismo, com base na produtividade e comprometimento que os caracterizava, e na capacidade de lidar com experiências falhadas (Thon, 2014). Mas o risco associado a uma experiência não é comparável ao de uma empresa, e a acrescer à capacidade de lidar com o risco, é necessário auto confiança, determinação, e sensibilidade para o negócio e para a perceção de oportunidades (Caliendo et al., 2011).

A segunda conclusão é que o auto emprego não é fruto de campos de estudo ou áreas de conhecimento específicas, ou seja, não é por se incentivar a opção por engenharia ou ciências sociais negócios e justiça, que se aumenta a taxa de auto emprego, da mesma forma que não é por apoiar as artes e humanidades que se contribui para a sua redução.

Analise-se então os resultados do modelo ajustado. Ele apresenta um poder discriminante fraco, com uma área sob a curva ROC<sup>39</sup> de 0,652 ( IC 95%: [0,647; 0,657] ), uma especificidade de 100%, mas uma sensibilidade de 0% (Marôco, 2010a), ou seja o modelo não facilita a identificação dos indivíduos que optaram pelo auto emprego.

A primeira evidência, tendo como referência o Reino Unido, é que a residência em certos países não influencia a taxa de auto emprego. São eles a

---

<sup>39</sup>Odds Ratio Curve

Alemanha, a Estónia, a Espanha, a França, a Croácia, o Luxemburgo, a Letónia, a Holanda e Portugal.

Por outro lado, a probabilidade de auto emprego é reduzida em 21,1% para quem habita na Hungria, 22,7% na Lituânia, 23,6% na Finlândia, 26,9% em Malta, 28,2% na Irlanda, 30,1% na Bulgária, 35,6% na Roménia, 49% na Suécia e 59,6% na Dinamarca. Ou seja residir nestes países traduz-se numa menor probabilidade de ser trabalhador por conta própria.

Os países em cuja residência, a probabilidade de ser auto empregado aumenta, em relação ao Reino Unido, são Áustria com 24,0%, Eslovénia, com 24,2%, República Checa com 43,6%, Bélgica com 44,6%, Polónia com 53,9%, Eslováquia com 62,6%, Chipre com 75,8%, Grécia com 199,3% e por último a Itália, com 345,0%. Por outras palavras, nestes países, a probabilidade de se ser trabalhador por conta própria aumenta, com um especial destaque para Grécia e sobretudo para a Itália.

Como o efeito do país na taxa de auto emprego, resulta da contribuição das instituições formais e simultaneamente das normas culturais (Stephan & Uhlaner, 2010), e sendo certo que os países da união estão sujeitos a políticas e programas semelhantes, nos diversos domínios, é muito provável que as taxas elevadas de Grécia e Itália resultem da tradição de autonomia e independência dos seus cidadãos (Wennekers et al., 2010)

Analise-se agora o segundo modelo do auto emprego. Ele nasce da tentativa de focalização no empreendedorismo de oportunidade, tendo-se por isso concentrado o estudo nos indivíduos que exercem uma atividade profissional no domínio da gestão. De facto o grupo dos gestores é o que disporá de maior probabilidade de abranger os empreendedores comportamentais, porque o empreendedorismo está muito associado à sua iniciativa individual (Wennekers et al., 2010).

Um segundo motivo para a focalização nos gestores, resultou de se ter verificado, no ponto 5.3.4., que era neste grupo que a taxa de auto emprego apresentava maiores variações (ver Tabela 27).

O modelo ajustado revelou um poder discriminante aceitável, com uma área sob a curva ROC de 0,724 ( IC 95%: [0,709; 0,739] ), uma especificidade de 98,5%, e uma sensibilidade de 17,7% (Marôco, 2010a), ou seja o modelo facilita a identificação de alguns, ainda que poucos, gestores que trabalham por conta própria.

A primeira constatação, é que quase metade dos países, apresentam uma probabilidade dos gestores trabalharem por conta própria muito equivalente à do Reino Unido. Estão nestas condições Áustria, Bulgária, República Checa, Chipre, Alemanha, Dinamarca, Finlândia, Hungria, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda e Suécia. A França é o único estado membro que apresenta uma probabilidade inferior. Nos países com as maiores probabilidades destacam-se a Itália e, acima desta, a Grécia.

No que respeita ao sexo, foi possível verificar que, ser mulher, reduz a probabilidade de um gestor ser auto empregado, em 43,5%, comparativamente com ser homem. A maior propensão do sexo masculino para o empreendedorismo vem, de facto, sendo apontada por vários autores (Carter et al., 2003; Justo & DeTienne, 2008).

#### *6.2.1.4. Futuras linhas de investigação*

O estudo desenvolvido abre as portas a algumas linhas de investigação, que se deseja vir a desenvolver futuramente.

A primeira é a caracterização dos progenitores dos jovens graduados auto empregados, sejam eles gestores ou não, de modo a avaliar se existe uma relação inter geracional neste domínio.

A segunda é a procura de traços de personalidade que possam estar na base das decisões estratégicas dos indivíduos se tornarem empreendedores, porque na opinião de alguns autores, o empreendedorismo resulta da associação do capital humano, das capacidades cognitivas e dos traços de personalidade (Caliendo et

al., 2011).

### 6.2.2. Modelos do rendimento

Os modelos do rendimento foram desenvolvidos com o recurso à regressão multinomial. Ela destina-se a modelar, em termos probabilísticos, a ocorrência, de uma de várias realizações da variável dependente, que é nominal e policotómica (Marôco, 2010b).

A probabilidade de observar uma classe específica,  $c$ , é sempre estabelecida de forma comparativa, em relação a uma classe que inicialmente é definida como referência, sendo determinada por:

$$P(Y_j=c|x_j) = \frac{e^{x_j\beta_c}}{1 + \sum_{i=1}^k e^{x_j\beta_i}} = \frac{e^{\beta_{c0} + \beta_{c1}x_{1j} + \dots + \beta_{ck}x_{kj}}}{1 + e^{\beta_{i0} + \beta_{i1}x_{1j} + \dots + \beta_{ik}x_{kj}}} \quad (9)$$

A probabilidade para a classe de referência é calculada por:

$$P(Y_j=0|x_j) = \frac{1}{1 + \sum_{i=1}^k e^{x_j\beta_i}} = \frac{1}{1 + e^{\beta_{i0} + \beta_{i1}x_{1j} + \dots + \beta_{ik}x_{kj}}} \quad (10)$$

Para cada sujeito  $j$ , é calculada a probabilidade associada a cada classe, sendo classificado de acordo com a que apresentar o maior valor.

Na regressão multinomial o rácio das chances é sempre relativo à classe de referência, razão pela qual existindo  $k$  classes, serão necessários  $k-1$  rácios.

$$OR(c,0 | X_i) = \text{Exp}(\beta_{ci}) = \frac{P(Y=c|X_i=x_{i+1})/P(Y=0|X_i=x_{i+1})}{P(Y=c|X_i=x_i)/P(Y=0|X_i=x_i)} \quad (11)$$

A regressão multinomial foi utilizada para estimar a probabilidade de cada uma das classes de rendimento 40 (1 – decil 1 a 3, inclusive, doravante designada

---

<sup>40</sup> Uma vez que a variável rendimento foi disponibilizada sob a forma de categorias ordenáveis, decis, procurou-se, numa primeira fase, desenvolver o modelo do rendimento com o recurso à regressão ordinal. Contudo, este modelo pressupõe a homogeneidade dos declives aplicados a



por D1 a D3; 2 – decil 4 a 6, inclusive, doravante designada por D4 a D6; 3 – decil 7 e 8, inclusive, doravante designada por D7 e D8; 4 – decil 9 e 10, inclusive, doravante designada por D9 e D10).

São apresentados dois modelos, ambos estatisticamente significativos. As variáveis independentes, incluídas em cada modelo, são especificadas junto do mesmo.

#### 6.2.2.1. Modelo de rendimento 1

**Rendimento = f (país de residência, grau académico, sexo, regime de trabalho)**

- H1: o país de residência influencia o rendimento salarial
- H2: o grau académico influencia o rendimento salarial
- H4<sup>41</sup>: o sexo influencia o rendimento salarial
- H5: o regime de trabalho (tempo integral / tempo parcial) influencia o rendimento salarial

O modelo ajustado é estatisticamente significativo ( $N^2(78) = 26417,945$ ;  $p\text{-value}=0,000$ ), sendo capaz de classificar corretamente 47,0% dos rendimentos. As estimativas dos coeficientes do modelo, relativas à classe de referência 1 (D1 a D3) são apresentadas na Tabela 33.

---

todas as variáveis, o que não se veio a verificar. A bibliografia consultada recomenda, neste caso, a substituição da regressão ordinal pela regressão multinomial (Marôco, 2010c).

<sup>41</sup> A hipótese H3, relativa ao campo de estudos, apenas será incluída no segundo modelo de rendimento

Tabela 33 – Coeficientes do modelo de rendimento 1

Rendimento	B	Erro Padrão	χ <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp(B)	Exp(B) (IC 95%)	
							LimInf	LimSup
2	Intercepto	-0,695	0,147	22,228	1	0,000		
	Grau (5 b)	-0,360	0,134	7,162	1	0,007	0,698	0,536 0,908
	Grau (5 a)	-0,289	0,132	4,753	1	0,029	0,749	0,578 0,971
	Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Sexo (Fem)	.	.	.	.	.	.	.
	Sexo (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	País (BE)	0,290	0,080	13,107	1	0,000	1,337	1,142 1,564
	País (BG)	-0,617	0,157	15,527	1	0,000	0,540	0,397 0,733
	País (CY)	-0,787	0,085	86,186	1	0,000	0,455	0,386 0,538
	País (DE)	.	.	.	.	.	.	.
	País (DK)	-0,793	0,079	100,469	1	0,000	0,453	0,388 0,529
	País (EE)	-0,451	0,133	11,550	1	0,001	0,637	0,491 0,826
	País (FI)	-0,375	0,127	8,756	1	0,003	0,687	0,536 0,881
	País (FR)	-0,568	0,090	39,975	1	0,000	0,567	0,475 0,676
	País (GR)	-1,176	0,074	254,524	1	0,000	0,308	0,267 0,356
	País (HR)	-1,510	0,180	70,026	1	0,000	0,221	0,155 0,315
	País (HU)	-0,555	0,090	37,977	1	0,000	0,574	0,481 0,685
	País (IE)	-0,358	0,078	21,071	1	0,000	0,699	0,600 0,815
	País (IT)	-0,688	0,074	85,839	1	0,000	0,502	0,434 0,581
	País (LT)	-0,651	0,103	39,969	1	0,000	0,522	0,426 0,638
	País (LU)	.	.	.	.	.	.	.
	País (LV)	-0,595	0,121	23,998	1	0,000	0,552	0,435 0,700
	País (MT)	-0,492	0,145	11,476	1	0,001	0,611	0,460 0,813
	País (NL)	0,407	0,081	24,967	1	0,000	1,502	1,281 1,763
	País (PL)	-0,647	0,073	79,284	1	0,000	0,523	0,454 0,604
	País (PT)	-0,615	0,099	38,352	1	0,000	0,541	0,445 0,657
	País (RO)	-0,896	0,079	128,680	1	0,000	0,408	0,350 0,476
	País (SK)	.	.	.	.	.	.	.
	País (UK)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Tempo (Integr)	1,898	0,032	3500,657	1	0,000	6,669	6,263 7,102
	Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.

<sup>(b)</sup> parâmetro fixado em 0 por redundância. Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Tabela 33bis1 – Coeficientes do modelo de rendimento 1

Rendimento	B	Erro Padrão	χ <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp(B)	Exp(B) (IC 95%)	
							LimInf	LimSup
3 Intercepto	-0,791	0,140	32,173	1	0,000			
Grau (5 b)	-1,083	0,124	76,369	1	0,000	0,339	0,266	0,432
Grau (5 a)	-0,666	0,121	30,098	1	0,000	0,514	0,405	0,652
Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
Sexo (Fem)	-0,298	0,025	143,039	1	0,000	0,742	0,707	0,779
Sexo (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
País (BE)	0,235	0,082	8,191	1	0,004	1,265	1,077	1,485
País (BG)	-0,884	0,154	32,987	1	0,000	0,413	0,306	0,559
País (CY)	-1,214	0,087	192,746	1	0,000	0,297	0,250	0,352
País (DE)	0,327	0,070	21,894	1	0,000	1,387	1,209	1,590
País (DK)	-0,869	0,080	119,038	1	0,000	0,419	0,359	0,490
País (EE)	-0,498	0,132	14,168	1	0,000	0,608	0,469	0,788
País (FI)	-0,366	0,123	8,903	1	0,003	0,693	0,545	0,882
País (FR)	-0,370	0,088	17,483	1	0,000	0,691	0,581	0,822
País (GR)	-1,996	0,079	638,536	1	0,000	0,136	0,116	0,159
País (HR)	-1,054	0,152	47,892	1	0,000	0,348	0,259	0,470
País (HU)	-0,810	0,090	80,781	1	0,000	0,445	0,373	0,531
País (IE)	-0,319	0,078	16,645	1	0,000	0,727	0,624	0,847
País (IT)	-0,981	0,076	167,769	1	0,000	0,375	0,323	0,435
País (LT)	-0,658	0,101	42,484	1	0,000	0,518	0,425	0,631
País (LU)	-0,297	0,144	4,240	1	0,039	0,743	0,560	0,986
País (LV)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (MT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (NL)	0,924	0,082	126,151	1	0,000	2,520	2,144	2,961
País (PL)	-0,598	0,072	68,536	1	0,000	0,550	0,477	0,634
País (PT)	-0,333	0,095	12,381	1	0,000	0,717	0,595	0,863
País (RO)	-1,113	0,079	200,442	1	0,000	0,329	0,282	0,383
País (SK)	-0,348	0,123	7,962	1	0,005	0,706	0,555	0,899
País (UK)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
Tempo (Integr)	2,958	,039	5871,460	1	,000	19,261	17,857	20,775
Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.

<sup>(b)</sup> parâmetro fixado em 0 por redundância. Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

Tabela 33bis2 – Coeficientes do modelo de rendimento 1

Rendimento	B	Erro Padrão	χ <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp(B)	Exp(B) (IC 95%)	
							LimInf	LimSup
4 Intercepto	.	.	.	.	.	.	.	.
Grau (5 b)	-2,624	0,117	505,443	1	0,000	0,072	0,058	0,091
Grau (5 a)	-1,435	0,113	160,225	1	0,000	0,238	0,191	0,297
Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
Sexo (Fem)	-0,951	0,024	1544,546	1	0,000	0,387	0,369	0,405
Sexo (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
País (BE)	0,195	0,083	5,549	1	0,018	1,216	1,033	1,430
País (BG)	-0,692	0,143	23,326	1	0,000	0,500	0,378	0,663
País (CY)	-1,365	0,087	245,671	1	0,000	0,255	0,215	0,303
País (DE)	0,690	0,070	97,981	1	0,000	1,993	1,739	2,285
País (DK)	-1,186	0,081	216,261	1	0,000	0,306	0,261	0,358
País (EE)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (FI)	-0,867	0,125	48,103	1	0,000	0,420	0,329	0,537
País (FR)	-0,404	0,089	20,466	1	0,000	0,667	0,560	0,795
País (GR)	-3,117	0,092	1140,864	1	0,000	0,044	0,037	0,053
País (HR)	-0,624	0,141	19,560	1	0,000	0,536	0,406	0,707
País (HU)	-0,346	0,086	16,301	1	0,000	0,708	0,599	0,837
País (IE)	-1,366	0,085	260,428	1	0,000	0,255	0,216	0,301
País (IT)	-1,021	0,075	186,679	1	0,000	0,360	0,311	0,417
País (LT)	-0,288	0,097	8,852	1	0,003	0,749	0,620	0,906
País (LU)	-0,891	0,155	32,893	1	0,000	0,410	0,303	0,556
País (LV)	-0,637	0,115	30,588	1	0,000	0,529	0,422	0,663
País (MT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (NL)	0,627	0,085	54,891	1	0,000	1,873	1,586	2,211
País (PL)	-0,458	0,071	41,297	1	0,000	0,632	0,550	0,727
País (PT)	.	.	.	.	.	.	.	.
País (RO)	-0,714	0,076	89,193	1	0,000	0,490	0,422	0,568
País (SK)	-0,431	0,120	12,782	1	0,000	0,650	0,513	0,823
País (UK)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.
Tempo (Integr)	3,791	0,046	6761,532	1	0,000	44,286	40,460	48,474
Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	.

<sup>(b)</sup> parâmetro fixado em 0 por redundância. Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência 1 (D1 a D3) para a classe 2 (D4 a D6), não é afetada pelo sexo ( $B_{\text{Sexo=Fem}} = -0,025$ ,  $p\text{-value}=0,329$ ), nem pela residência em três dos países da UE: Alemanha ( $B_{\text{País=DE}} = 0,105$ ,  $p\text{-value}=0,130$ ), Luxemburgo ( $B_{\text{País=LU}} = -0,067$ ,  $p\text{-value}=0,634$ ) e Eslováquia ( $B_{\text{País=SK}} = 0,104$ ,  $p\text{-value}=0,392$ ). Esta transição é afetada negativamente pelo grau académico 5 b ( $B_{\text{Grau=5b}} = -0,360$ ,  $OR=0,698$ ,  $p\text{-value}=0,007$ ) e pelo grau académico 5 a ( $B_{\text{Grau=5a}} = -0,289$ ,  $OR=0,749$ ,  $p\text{-value}=0,029$ ), comparativamente com o grau 6, o que se traduz num decréscimo de 30,2% da probabilidade, no primeiro caso, e num decréscimo de 25,1% no segundo. Por outras palavras, pelo facto de um indivíduo dispor apenas do grau 5b, as suas probabilidades, de ocupar a classe 2 de rendimento, são 30,2% menores do que as de um grau 6. Caso o grau académico corresponda a um 5a, então a redução da probabilidade ficar-se-á pelos 25,1%.

No que respeita ao país de residência, a comparação é estabelecida com o Reino Unido. A Holanda ( $B_{\text{País=NL}} = 0,290$ ,  $OR=1,502$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) é o estado membro que mais beneficia a passagem da classe 1 à classe 2, aumentando em 50,2% a probabilidade que existiria no Reino Unido. Segue-se-lhe a Bélgica ( $B_{\text{País=BE}} = 0,290$ ,  $OR=1,337$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) com um aumento da probabilidade de 33,7%. A residência nos restantes estados membros afeta negativamente a passagem da categoria 1 à 2. As percentagens de decréscimo são, respetivamente de: 46,0% na Bulgária, 54,5% no Chipre, 54,7% na Dinamarca, 36,3% na Estónia, 31,3% na Finlândia, 43,3% na França, 69,2% na Grécia, 77,9% na Croácia, 42,6% na Hungria, 30,1% na Irlanda, 49,8% na Itália, 47,8% na Lituânia, 44,8% na Letónia, 38,4% em Malta, 47,7% na Polónia, 45,9% em Portugal e 59,2% na Roménia.

Relativamente ao regime de trabalho (tempo integral versus parcial), o primeiro ( $B_{\text{Tempo=Integr}} = 1,898$ ,  $OR=6,669$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) favorece a transição da categoria 1 à 2, em relação ao tempo parcial, em 566,9%.

Quanto à probabilidade de passagem da classe 1 (D1 a D3) para a 3 (D7 e D8), ela não é afetada pela residência em dois estados membros: Letónia ( $B_{\text{País=LV}} = -0,152$ ,  $p\text{-value}=0,174$ ) e Malta ( $B_{\text{País=MT}} = -0,016$ ,  $p\text{-value}=0,904$ ).

A transição é prejudicada pelo grau académico 5b ( $B_{\text{Grau}=5b} = -1,083$ ,  $OR=0,339$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 66,1% e pelo grau académico 5a ( $B_{\text{Grau}=5a} = -0,666$ ,  $OR=0,514$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 48,6%.

No que respeita ao país de residência, e estabelecendo novamente a comparação com o Reino Unido, mais uma vez a Holanda assume destaque ( $B_{\text{País}=NL} = 0,924$ ,  $OR=2,520$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), com um aumento de probabilidade de 152,0%, seguida da Alemanha ( $B_{\text{País}=DE} = 0,327$ ,  $OR=1,387$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), com 38,7%. A residência nos restantes estados membros afeta negativamente a passagem da categoria 1 à 3. As percentagens de decréscimo são, respetivamente de: 58,7% na Bulgária, 70,3% em Chipre, 58,1% na Dinamarca, 39,2% na Estónia, 30,7% na Finlândia, 30,9% na França, 86,4% na Grécia, 65,2% na Croácia, 55,5% na Hungria, 27,3% na Irlanda, 62,5% na Itália, 48,2% na Lituânia, 25,7% no Luxemburgo, 45,0% na Polónia, 28,3% em Portugal, 67,1% na Roménia e 29,4% na Eslováquia.

O regime de trabalho a tempo integral ( $B_{\text{Tempo}=Integr} = 2,958$ ,  $OR=19,261$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) beneficia a passagem da classe 1 à 3 em 1826%, comparativamente com o trabalho a tempo parcial.

Por último, a passagem da classe de referência 1 para a 4 (D9 e D10) é afetada negativamente pelo grau académico 5b ( $B_{\text{Grau}=5b} = -2,624$ ,  $OR=0,072$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 92,8% e pelo grau académico 5a ( $B_{\text{Grau}=5a} = -1,435$ ,  $OR=0,238$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 76,2%. Pertencer ao sexo feminino ( $B_{\text{Sexo}=Fem} = -0,951$ ,  $OR=0,387$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) reduz a probabilidade de passagem da categoria 1 à 3, em 61,3%.

A transição não é afetada pela residência em três estados membros: Estónia ( $B_{\text{País}=EE} = 0,143$ ,  $p\text{-value}=0,250$ ), Malta ( $B_{\text{País}=MT} = 0,201$ ,  $p\text{-value}=0,118$ ) e Portugal ( $B_{\text{País}=PT} = 0,027$ ,  $p\text{-value}=0,768$ ). Ela é beneficiada, relativamente ao Reino Unido, na Bélgica ( $B_{\text{País}=BE} = 0,195$ ,  $OR=1,216$ ,  $p\text{-value}=0,018$ ) em 21,6%, na Alemanha ( $B_{\text{País}=DE} = 0,690$ ,  $OR=1,993$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 49,3%, e na Holanda ( $B_{\text{País}=NL} = 0,627$ ,  $OR=1,873$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 87,3%.

A residência nos restantes estados membros afeta negativamente a passagem da categoria 1 à 4. As percentagens de decréscimo são, respetivamente de: 50,0% na Bulgária, 74,5% em Chipre, 69,4% na Dinamarca, 58,0% na Finlândia, 33,3% na França, 95,6% na Grécia, 46,4% na Croácia, 29,2% na Hungria, 74,5% na Irlanda, 64,0% na Itália, 25,1% na Lituânia, 59,0% no Luxemburgo, 47,1% na Letónia, 36,8% na Polónia, 51,0% na Roménia e 35,0% na Eslováquia.

Por último, relativamente ao regime de trabalho (tempo integral versus parcial) (ver tabela 34), o primeiro ( $B_{\text{Tempo=Integr}} = 3,791$ ,  $OR=44,286$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) beneficia a passagem da categoria 1 à 4, em relação ao tempo parcial, em 4228,6%.

*Tabela 34 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1*

<b>Probabilidade, classe 1</b>
$1/(1+e^{-0,695-0,360 \times \text{Grau}(5b)-0,289 \times \text{Grau}(5a)+0,290 \times \text{País}(\text{BE})-0,617 \times \text{País}(\text{BG})+ \\ -0,787 \times \text{País}(\text{CY})-0,793 \times \text{País}(\text{DK})-0,451 \times \text{País}(\text{EE})-0,375 \times \text{País}(\text{FI})-0,568 \times \text{País}(\text{FR})+ \\ -1,176 \times \text{País}(\text{GR})-1,510 \times \text{País}(\text{HR})-0,555 \times \text{País}(\text{HU})-0,358 \times \text{País}(\text{IE})-0,688 \times \text{País}(\text{IT})-0,651 \times \text{País}(\text{LT})+ \\ -0,595 \times \text{País}(\text{LV})-0,492 \times \text{País}(\text{MT})+0,407 \times \text{País}(\text{NL})-0,647 \times \text{País}(\text{PL})-0,615 \times \text{País}(\text{PT})+ \\ -0,896 \times \text{País}(\text{RO})+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+e^{-0,791-1,083 \times \text{Grau}(5b)-0,666 \times \text{Grau}(5a)+ \\ -0,298 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,235 \times \text{País}(\text{BE})-0,884 \times \text{País}(\text{BG})-1,214 \times \text{País}(\text{CY})+0,327 \times \text{País}(\text{DE})-0,869 \times \text{País}(\text{DK})+ \\ -0,498 \times \text{País}(\text{EE})-0,366 \times \text{País}(\text{FI})-0,370 \times \text{País}(\text{FR})-1,996 \times \text{País}(\text{GR})-1,054 \times \text{País}(\text{HR})-0,810 \times \text{País}(\text{HU})+ \\ -0,319 \times \text{País}(\text{IE})-0,981 \times \text{País}(\text{IT})-0,658 \times \text{País}(\text{LT})-0,297 \times \text{País}(\text{LU})+ \\ +0,924 \times \text{País}(\text{NL})-0,598 \times \text{País}(\text{PL})-0,333 \times \text{País}(\text{PT})-1,113 \times \text{País}(\text{RO})-0,348 \times \text{País}(\text{SK})+2,958 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+ \\ +e^{-2,624 \times \text{Grau}(5b)-1,435 \times \text{Grau}(5a)-0,951 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,195 \times \text{País}(\text{BE})-0,692 \times \text{País}(\text{BG})+ \\ -1,365 \times \text{País}(\text{CY})+0,690 \times \text{País}(\text{DE})-1,186 \times \text{País}(\text{DK})-0,867 \times \text{País}(\text{FI})-0,404 \times \text{País}(\text{FR})+ \\ -3,117 \times \text{País}(\text{GR})-0,624 \times \text{País}(\text{HR})-0,346 \times \text{País}(\text{HU})-1,366 \times \text{País}(\text{IE})-1,021 \times \text{País}(\text{IT})-0,288 \times \text{País}(\text{LT})+ \\ -0,891 \times \text{País}(\text{LU})-0,637 \times \text{País}(\text{LV})+0,627 \times \text{País}(\text{NL})-0,458 \times \text{País}(\text{PL})+ \\ -0,714 \times \text{País}(\text{RO})-0,431 \times \text{País}(\text{SK})+3,791 \times \text{Tempo}(\text{Integr})}$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Tabela 34bis1 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1*

<b>Probabilidade, classe 2</b>
$\left( e^{-0,695-0,360 \times \text{Grau}(5b)-0,289 \times \text{Grau}(5a)+0,290 \times \text{País}(BE)-0,617 \times \text{País}(BG)-0,787 \times \text{País}(CY)+0,290 \times \text{País}(DE)-0,793 \times \text{País}(DK)-0,451 \times \text{País}(EE)+0,327 \times \text{País}(DE)-0,869 \times \text{País}(DK)-0,498 \times \text{País}(EE)-0,366 \times \text{País}(FI)-0,370 \times \text{País}(FR)-1,996 \times \text{País}(GR)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} / (1 + e^{-0,695-0,360 \times \text{Grau}(5b)-0,289 \times \text{Grau}(5a)-0,025 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,290 \times \text{País}(BE)-0,617 \times \text{País}(BG)-0,787 \times \text{País}(CY)+0,105 \times \text{País}(DE)-0,793 \times \text{País}(DK)-0,451 \times \text{País}(EE)+0,375 \times \text{País}(FI)-0,568 \times \text{País}(FR)-1,176 \times \text{País}(GR)-1,510 \times \text{País}(HR)-0,555 \times \text{País}(HU)-0,358 \times \text{País}(IE)+0,688 \times \text{País}(IT)-0,651 \times \text{País}(LT)+0,667 \times \text{País}(PL)-0,615 \times \text{País}(PT)-0,896 \times \text{País}(RO)+0,104 \times \text{País}(SK)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} + e^{-0,791-1,083 \times \text{Grau}(5b)-0,666 \times \text{Grau}(5a)-0,298 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,235 \times \text{País}(BE)-0,884 \times \text{País}(BG)-1,214 \times \text{País}(CY)+0,327 \times \text{País}(DE)-0,869 \times \text{País}(DK)-0,498 \times \text{País}(EE)-0,366 \times \text{País}(FI)-0,370 \times \text{País}(FR)-1,996 \times \text{País}(GR)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} + e^{-2,624 \times \text{Grau}(5b)-1,435 \times \text{Grau}(5a)-0,951 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,195 \times \text{País}(BE)-0,692 \times \text{País}(BG)-1,365 \times \text{País}(CY)+0,690 \times \text{País}(DE)-1,186 \times \text{País}(DK)+0,867 \times \text{País}(FI)-0,404 \times \text{País}(FR)-3,117 \times \text{País}(GR)-0,624 \times \text{País}(HR)-0,346 \times \text{País}(HU)-1,366 \times \text{País}(IE)+1,021 \times \text{País}(IT)-0,288 \times \text{País}(LT)-0,891 \times \text{País}(LU)-0,637 \times \text{País}(LV)+0,627 \times \text{País}(NL)+0,458 \times \text{País}(PL)-0,714 \times \text{País}(RO)-0,431 \times \text{País}(SK)+3,791 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} \right)$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Tabela 34bis2 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1*

<b>Probabilidade, classe 3</b>
$\left( e^{-0,791-1,083 \times \text{Grau}(5b)-0,666 \times \text{Grau}(5a)-0,298 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,235 \times \text{País}(BE)-0,884 \times \text{País}(BG)-1,214 \times \text{País}(CY)+0,327 \times \text{País}(DE)-0,869 \times \text{País}(DK)-0,498 \times \text{País}(EE)-0,366 \times \text{País}(FI)-0,370 \times \text{País}(FR)-1,996 \times \text{País}(GR)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} / (1 + e^{-0,695-0,360 \times \text{Grau}(5b)-0,289 \times \text{Grau}(5a)+0,290 \times \text{País}(BE)-0,617 \times \text{País}(BG)-0,787 \times \text{País}(CY)-0,793 \times \text{País}(DK)-0,451 \times \text{País}(EE)+0,375 \times \text{País}(FI)-0,568 \times \text{País}(FR)-1,176 \times \text{País}(GR)-1,510 \times \text{País}(HR)-0,555 \times \text{País}(HU)-0,358 \times \text{País}(IE)+0,688 \times \text{País}(IT)-0,651 \times \text{País}(LT)+0,667 \times \text{País}(PL)-0,615 \times \text{País}(PT)-0,896 \times \text{País}(RO)+0,104 \times \text{País}(SK)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} + e^{-0,791-1,083 \times \text{Grau}(5b)-0,666 \times \text{Grau}(5a)-0,298 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,235 \times \text{País}(BE)-0,884 \times \text{País}(BG)-1,214 \times \text{País}(CY)+0,327 \times \text{País}(DE)-0,869 \times \text{País}(DK)-0,498 \times \text{País}(EE)-0,366 \times \text{País}(FI)-0,370 \times \text{País}(FR)-1,996 \times \text{País}(GR)+1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} + e^{-2,624 \times \text{Grau}(5b)-1,435 \times \text{Grau}(5a)-0,951 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+0,195 \times \text{País}(BE)-0,692 \times \text{País}(BG)-1,365 \times \text{País}(CY)+0,690 \times \text{País}(DE)-1,186 \times \text{País}(DK)+0,867 \times \text{País}(FI)-0,404 \times \text{País}(FR)-3,117 \times \text{País}(GR)-0,624 \times \text{País}(HR)-0,346 \times \text{País}(HU)-1,366 \times \text{País}(IE)+1,021 \times \text{País}(IT)-0,288 \times \text{País}(LT)-0,891 \times \text{País}(LU)-0,637 \times \text{País}(LV)+0,627 \times \text{País}(NL)+0,458 \times \text{País}(PL)-0,714 \times \text{País}(RO)-0,431 \times \text{País}(SK)+3,791 \times \text{Tempo}(\text{Integr})} \right)$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria



*Tabela 34bis3– Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 1*

<b>Probabilidade, classe 4</b>
$  \begin{aligned}  & (e^{-2,624 \times \text{Grau}(5b) - 1,435 \times \text{Grau}(5a) - 0,951 \times \text{Sexo}(\text{Fem}) + 0,195 \times \text{País}(\text{BE}) - 0,692 \times \text{País}(\text{BG}) - 1,365 \times \text{País}(\text{CY}) +} \\  & + 0,690 \times \text{País}(\text{DE}) - 1,186 \times \text{País}(\text{DK}) - 0,867 \times \text{País}(\text{FI}) - 0,404 \times \text{País}(\text{FR}) - 3,117 \times \text{País}(\text{GR}) +} \\  & - 0,624 \times \text{País}(\text{HR}) - 0,346 \times \text{País}(\text{HU}) - 1,366 \times \text{País}(\text{IE}) - 1,021 \times \text{País}(\text{IT}) - 0,288 \times \text{País}(\text{LT}) - 0,891 \times \text{País}(\text{LU}) +} \\  & - 0,637 \times \text{País}(\text{LV}) + 0,627 \times \text{País}(\text{NL}) - 0,458 \times \text{País}(\text{PL}) - 0,714 \times \text{País}(\text{RO}) +} \\  & - 0,431 \times \text{País}(\text{SK}) + 3,791 \times \text{Tempo}(\text{Integr}) \Big/ (1 + e^{-0,695 - 0,360 \times \text{Grau}(5b) - 0,289 \times \text{Grau}(5a) +} \\  & + 0,290 \times \text{País}(\text{BE}) - 0,617 \times \text{País}(\text{BG}) - 0,787 \times \text{País}(\text{CY}) - 0,793 \times \text{País}(\text{DK}) - 0,451 \times \text{País}(\text{EE}) +} \\  & - 0,375 \times \text{País}(\text{FI}) - 0,568 \times \text{País}(\text{FR}) - 1,176 \times \text{País}(\text{GR}) - 1,510 \times \text{País}(\text{HR}) - 0,555 \times \text{País}(\text{HU}) - 0,358 \times \text{País}(\text{IE}) +} \\  & - 0,688 \times \text{País}(\text{IT}) - 0,651 \times \text{País}(\text{LT}) - 0,595 \times \text{País}(\text{LV}) - 0,492 \times \text{País}(\text{MT}) + 0,407 \times \text{País}(\text{NL}) +} \\  & - 0,647 \times \text{País}(\text{PL}) - 0,615 \times \text{País}(\text{PT}) - 0,896 \times \text{País}(\text{RO}) + 1,898 \times \text{Tempo}(\text{Integr}) + \\  & e^{-0,791 - 1,083 \times \text{Grau}(5b) - 0,666 \times \text{Grau}(5a) - 0,298 \times \text{Sexo}(\text{Fem}) + 0,235 \times \text{País}(\text{BE}) - 0,884 \times \text{País}(\text{BG}) - 1,214 \times \text{País}(\text{CY}) +} \\  & + 0,327 \times \text{País}(\text{DE}) - 0,869 \times \text{País}(\text{DK}) - 0,498 \times \text{País}(\text{EE}) - 0,366 \times \text{País}(\text{FI}) - 0,370 \times \text{País}(\text{FR}) - 1,996 \times \text{País}(\text{GR}) +} \\  & - 1,054 \times \text{País}(\text{HR}) - 0,810 \times \text{País}(\text{HU}) - 0,319 \times \text{País}(\text{IE}) - 0,981 \times \text{País}(\text{IT}) - 0,658 \times \text{País}(\text{LT}) - 0,297 \times \text{País}(\text{LU}) +} \\  & + 0,924 \times \text{País}(\text{NL}) - 0,598 \times \text{País}(\text{PL}) - 0,333 \times \text{País}(\text{PT}) - 1,113 \times \text{País}(\text{RO}) +} \\  & - 0,348 \times \text{País}(\text{SK}) + 2,958 \times \text{Tempo}(\text{Integr}) + e^{-2,624 \times \text{Grau}(5b) - 1,435 \times \text{Grau}(5a) - 0,951 \times \text{Sexo}(\text{Fem}) +} \\  & + 0,195 \times \text{País}(\text{BE}) - 0,692 \times \text{País}(\text{BG}) - 1,365 \times \text{País}(\text{CY}) + 0,690 \times \text{País}(\text{DE}) - 1,186 \times \text{País}(\text{DK}) +} \\  & - 0,867 \times \text{País}(\text{FI}) - 0,404 \times \text{País}(\text{FR}) - 3,117 \times \text{País}(\text{GR}) - 0,624 \times \text{País}(\text{HR}) - 0,346 \times \text{País}(\text{HU}) - 1,366 \times \text{País}(\text{IE}) +} \\  & - 1,021 \times \text{País}(\text{IT}) - 0,288 \times \text{País}(\text{LT}) - 0,891 \times \text{País}(\text{LU}) - 0,637 \times \text{País}(\text{LV}) + 0,627 \times \text{País}(\text{NL}) +} \\  & - 0,458 \times \text{País}(\text{PL}) - 0,714 \times \text{País}(\text{RO}) - 0,431 \times \text{País}(\text{SK}) + 3,791 \times \text{Tempo}(\text{Integr}) \Big)  \end{aligned}  $

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

#### 6.2.2.2. Modelo de rendimento 2

**Rendimento = f (grau académico, campo de estudos, sexo,  
tempo integral / parcial)**

- H2<sup>42</sup>: o grau académico influencia o rendimento
- H3: o campo de estudos / área de conhecimento influencia o rendimento
- H4: o sexo influencia o rendimento
- H5: o regime de trabalho (tempo integral / parcial) influencia o rendimento

O modelo ajustado é estatisticamente significativo ( $\chi^2(33) = 19930,622$ ; p-value=0,000), sendo capaz de identificar corretamente 45,0% das classes de rendimento. As estimativas dos coeficientes do modelo, relativas à classe de referência 1 são apresentadas na Tabela 35.

---

<sup>42</sup> A hipótese H1 é não é utilizada neste modelo

Tabela 35 – Coeficientes do modelo de rendimento 2

Rendimento	B	Erro padrão	χ <sup>2</sup> Wald	gl	p-value	Exp(B)	Exp(B) (IC 95%)	
							LimInf	LimSup
2	Intercepto	-0,958	0,141	45,936	1	0,000		
	Grau (5 b)	-0,278	0,133	4,384	1	0,036	0,757	0,583 0,982
	Grau (5 a)	-0,260	0,131	3,907	1	0,048	0,771	0,596 0,998
	Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Sexo (Fem)	-0,078	0,027	8,016	1	0,005	0,925	0,877 0,976
	Sexo (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Tempo (Integr)	1,592	0,029	2972,588	1	0,000	4,916	4,642 5,205
	Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Campo (Educ)	0,268	0,058	21,668	1	0,000	1,308	1,168 1,464
	Campo (A&H)	-0,138	,059	5,538	1	0,019	0,871	0,777 0,977
	Campo (CSNJ)	-0,133	,050	7,089	1	0,008	0,875	0,793 0,965
	Campo (Ciênc)	.	.	.	.	.	.	.
	Campo (Eng)	.	.	.	.	.	.	.
	Campo (AgrVet)	-0,295	0,092	10,221	1	0,001	0,745	0,622 0,892
	Campo (Saúde)	0,419	0,055	57,586	1	0,000	1,521	1,365 1,695
Campo (Serv)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	
3	Intercepto	-0,980	0,131	55,871	1	0,000		
	Grau (5 b)	-1,076	0,121	79,012	1	0,000	0,341	0,269 0,432
	Grau (5 a)	-0,710	0,119	35,565	1	0,000	0,491	0,389 0,621
	Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Sexo (Fem)	-0,306	0,026	134,824	1	0,000	0,737	0,700 0,776
	Sexo (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Tempo (Integr)	2,442	0,035	4914,115	1	0,000	11,500	10,741 12,313
	Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Campo (Educ)	0,357	0,058	38,092	1	0,000	1,429	1,276 1,601
	Campo (A&H)	-0,178	0,059	9,091	1	0,003	0,837	0,745 0,939
	Campo (CSNJ)	.	.	.	.	.	.	.
	Campo (Ciênc)	0,218	0,061	12,613	1	0,000	1,244	1,103 1,403
	Campo (Eng)	0,384	0,058	44,085	1	0,000	1,469	1,311 1,645
	Campo (AgrVet)	-0,451	0,094	23,118	1	0,000	0,637	0,530 0,765
	Campo (Saúde)	0,601	0,056	116,870	1	0,000	1,824	1,636 2,035
Campo (Serv)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	
4	Intercepto	-0,437	0,125	12,249	1	0,000		
	Grau (5 b)	-2,676	0,113	560,824	1	0,000	0,069	0,055 0,086
	Grau (5 a)	-1,540	0,110	194,983	1	0,000	0,214	0,173 0,266
	Grau (6)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Sexo (Fem)	-0,845	0,025	1127,754	1	0,000	0,429	0,409 0,451
	Sex (Masc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Tempo (Integr)	3,265	0,043	5775,132	1	0,000	26,185	24,070 28,485
	Tempo (Parc)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.
	Campo (Educ)	0,227	0,059	14,763	1	0,000	1,255	1,118 1,410
	Campo (A&H)	-0,315	0,060	27,187	1	0,000	0,730	0,648 0,822
	Campo (CSNJ)	0,382	0,050	58,090	1	0,000	1,465	1,328 1,616
	Campo (Ciênc)	0,570	0,060	90,003	1	0,000	1,768	1,571 1,988
	Campo (Eng)	0,856	0,057	226,166	1	0,000	2,354	2,105 2,632
	Campo (AgrVet.)	-0,463	0,093	24,775	1	0,000	0,630	0,525 0,755
	Campo (Saúde)	0,699	0,057	151,853	1	0,000	2,012	1,800 2,248
Campo (Serv)	0 <sup>(b)</sup>	.	.	0	.	.	.	

<sup>(b)</sup> parâmetro fixado em 0 por redundância. Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

De acordo com o modelo ajustado, a passagem da classe de referência 1 (D1 a D3) para a classe 2 (D4 a D6) não é afetada pelos campos de estudo: ciências ( $B_{\text{Campo=Ciências}} = 0,021$ ,  $p\text{-value}=0,741$ ) e engenharia ( $B_{\text{Campo=Eng}} = 0,030$ ,  $p\text{-value}=0,609$ ).

Dispor de um grau acadêmico 5b ( $B_{\text{Grau=5b}} = -0,278$ ,  $OR = 0,757$ ,  $p\text{-value}=0,036$ ), comparativamente com o grau 6, reduz em 24,3% a probabilidade de passagem da classe 1 de rendimento, para a classe 2. Um grau 5a ( $B_{\text{Grau=5a}} = -0,260$ ,  $OR = 0,771$ ,  $p\text{-value}=0,048$ ) reduz apenas em 22,9%.

Ser do sexo feminino ( $B_{\text{Sexo=Fem}} = -0,078$ ,  $OR = 0,925$ ,  $p\text{-value}=0,005$ ) prejudica a transição entre classes, relativamente ao sexo masculino, em 7,5%.

O regime de trabalho a tempo integral ( $B_{\text{Tempo=Integr}} = 1,592$ ,  $OR = 4,916$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) favorece a passagem da classe 1 à classe 2 em 391,6%, comparativamente ao regime de trabalho a tempo parcial.

Os campos de estudo Educação ( $B_{\text{Campo=Educ}} = 0,268$ ,  $OR = 1,308$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) e Saúde ( $B_{\text{Campo=Saúde}} = 0,419$ ,  $OR = 1,521$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), aumentam a probabilidade de transição da classe 1 de rendimento para a 2, comparativamente ao campo de estudos dos serviços em 30,8% para a primeira e em 52,1% para a segunda.

No que diz respeito à passagem da classe 1 à 3 (D7 e D8), a probabilidade não é afetada pelo campo de estudos ciências sociais, negócios e justiça ( $B_{\text{Campo=CSNJ}} = 0,025$ ,  $p\text{-value}=0,614$ ).

A probabilidade de transição é aumentada pelos campos, da Educação ( $B_{\text{Campo=Educ}} = 0,357$ ,  $OR = 1,429$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), relativamente ao dos serviços em 42,9%, da ciência ( $B_{\text{Campo=Cienc}} = 0,218$ ,  $OR = 1,244$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 24,4%, da engenharia ( $B_{\text{Campo=Eng}} = 0,384$ ,  $OR = 1,469$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 46,9% e da saúde ( $B_{\text{Campo=Saúde}} = 0,601$ ,  $OR = 1,824$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 82,4%. A probabilidade é reduzida nos campos de artes e humanidades ( $B_{\text{Campo=A\&H}} = -0,178$ ,  $OR = 0,837$ ,  $p\text{-value}=0,003$ ) em 16,3% e no de agricultura e veterinária ( $B_{\text{Campo=AgrVet}} = -0,451$ ,  $OR = 0,637$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 36,3%.

Ser do sexo feminino reduz a probabilidade de transição da classe 1, de rendimento, para a classe 3 ( $B_{\text{Sexo=Fem}} = -0,306$ ,  $OR = 0,737$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 26,3%.

Por último, o trabalho em regime de tempo integral ( $B_{\text{Tempo=Integr}} = 2,442$ ,  $OR = 11,500$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) favorece a passagem à classe 3 em 1050%, comparativamente ao trabalho em regime parcial.

A probabilidade de mudança da categoria 1 à 4, do rendimento, é reduzida pela detenção de um grau académico 5b ( $B_{\text{Grau=5b}} = -2,676$ ,  $OR = 0,069$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 93,1% quando comparada com um grau 6, e em 78,6% quando o indivíduo dispõe de um grau 5a ( $B_{\text{Grau=5a}} = -1,540$ ,  $OR = 0,214$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ).

A probabilidade é ainda reduzida pela ação dos campos de estudo artes e humanidades ( $B_{\text{Campo=A\&H}} = -0,315$ ,  $OR = 0,730$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 27,0% e agricultura e veterinária ( $B_{\text{Campo=AgrVet}} = -0,463$ ,  $OR = 0,630$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 37,0%, em relação ao campo dos serviços. Contrariamente os campos de educação ( $B_{\text{Campo=Educ}} = 0,227$ ,  $OR = 1,255$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), ciências sociais negócios e justiça ( $B_{\text{Campo=CSNJ}} = 0,382$ ,  $OR = 1,465$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), ciências ( $B_{\text{Campo=ciências}} = 0,570$ ,  $OR = 1,768$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), engenharia ( $B_{\text{Campo=Eng}} = 0,856$ ,  $OR = 2,354$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) e saúde ( $B_{\text{Campo=Saúde}} = 0,699$ ,  $OR = 2,012$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ), com as percentagens respetivas de 25,5%, 46,5%, 76,8%, 135,4% e 101,2%.

Ser do sexo feminino reduz a probabilidade de transição da classe 1, de rendimento, para a classe 4 ( $B_{\text{Sexo=Fem}} = -0,845$ ,  $OR = 0,429$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) em 57,1%, relativamente a ser do sexo masculino, e finalmente, o trabalho em regime de tempo integral ( $B_{\text{Tempo=Integr}} = 3,265$ ,  $OR = 26,185$ ,  $p\text{-value}=0,000$ ) favorece a mudança de classe em 2518,5%, comparativamente ao trabalho em regime parcial. Nas tabelas 36 são apresentadas as expressões para o cálculos da probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2.

*Tabela 36 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2*

<b>Probabilidade, classe 1</b>
$1/(1+e^{-0,958-0,278 \times \text{Grau}(5b)-0,260 \times \text{Grau}(5a)-0,078 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+1,592 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,268 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,138 \times \text{Campo}(\text{A\&H})-0,133 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})-0,295 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,419 \times \text{Campo}(\text{Saúde})+e^{-0,980-1,076 \times \text{Grau}(5b)-0,710 \times \text{Grau}(5a)-0,306 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+2,442 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,357 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,178 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,218 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,384 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,451 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,601 \times \text{Campo}(\text{Saúde})+e^{-0,437-2,676 \times \text{Grau}(5b)-1,540 \times \text{Grau}(5a)-0,845 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+3,265 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,227 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,315 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,382 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})+0,570 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,856 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,463 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,699 \times \text{Campo}(\text{Saúde})})$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Tabela 36bis1 – Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2*

<b>Probabilidade, classe 2</b>
$(e^{-0,958-0,278 \times \text{Grau}(5b)-0,260 \times \text{Grau}(5a)-0,078 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+1,592 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,268 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,138 \times \text{Campo}(\text{A\&H})-0,133 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})-0,295 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,419 \times \text{Campo}(\text{Saúde})})/(1+e^{-0,958-0,278 \times \text{Grau}(5b)-0,260 \times \text{Grau}(5a)-0,078 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+1,592 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,268 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,138 \times \text{Campo}(\text{A\&H})-0,295 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,419 \times \text{Campo}(\text{Saúde})+e^{-0,980-1,076 \times \text{Grau}(5b)-0,710 \times \text{Grau}(5a)-0,306 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+2,442 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,357 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,178 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,218 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,384 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,451 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,601 \times \text{Campo}(\text{Saúde})+e^{-0,437-2,676 \times \text{Grau}(5b)-1,540 \times \text{Grau}(5a)-0,845 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+3,265 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,227 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,315 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,382 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})+0,570 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,856 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,463 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,699 \times \text{Campo}(\text{Saúde})})$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Tabela 36bis2– Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2*

<b>Probabilidade, classe 3</b>
$\left( e^{-0,980-1,076 \times \text{Grau}(5b)-0,710 \times \text{Grau}(5a)-0,306 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+2,442 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,357 \times \text{Campo}(\text{Educ})+0,178 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,218 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,384 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,451 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,601 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} \right) / \left( 1 + e^{-0,958-0,278 \times \text{Grau}(5b)-0,260 \times \text{Grau}(5a)-0,078 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+1,592 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,268 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,138 \times \text{Campo}(\text{A\&H})-0,133 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})-0,295 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,419 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} \right) + e^{-0,980-1,076 \times \text{Grau}(5b)-0,710 \times \text{Grau}(5a)-0,306 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+2,442 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,357 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,178 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,218 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,384 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,451 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,601 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} + e^{-0,437-2,676 \times \text{Grau}(5b)-1,540 \times \text{Grau}(5a)-0,845 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+3,265 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,227 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,315 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,382 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})+0,570 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,856 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,463 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,699 \times \text{Campo}(\text{Saúde})}$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

*Tabela 36bis3– Probabilidade de observação de cada classe de acordo com o modelo de rendimento 2*

<b>Probabilidade, classe 4</b>
$\left( e^{-0,437-2,676 \times \text{Grau}(5b)-1,540 \times \text{Grau}(5a)-0,845 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+3,265 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,227 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,315 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,382 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})+0,570 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,856 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,463 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,699 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} \right) / \left( 1 + e^{-0,958-0,278 \times \text{Grau}(5b)-0,260 \times \text{Grau}(5a)-0,078 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+1,592 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,268 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,138 \times \text{Campo}(\text{A\&H})-0,133 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})-0,295 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,419 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} \right) + e^{-0,980-1,076 \times \text{Grau}(5b)-0,710 \times \text{Grau}(5a)-0,306 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+2,442 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,357 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,178 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,218 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,384 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,451 \times \text{Campo}(\text{AgrVi})+0,601 \times \text{Campo}(\text{Saúde})} + e^{-0,437-2,676 \times \text{Grau}(5b)-1,540 \times \text{Grau}(5a)-0,845 \times \text{Sexo}(\text{Fem})+3,265 \times \text{Tempo}(\text{Integr})+0,227 \times \text{Campo}(\text{Educ})-0,315 \times \text{Campo}(\text{A\&H})+0,382 \times \text{Campo}(\text{CSNJ})+0,570 \times \text{Campo}(\text{Cienc})+0,856 \times \text{Campo}(\text{Eng})-0,463 \times \text{Campo}(\text{AgrVet})+0,699 \times \text{Campo}(\text{Saúde})}$

Fonte: EUROSTAT – LFS 2013. Elaboração própria

### 6.2.2.3. *Discussão dos modelos de rendimento*

Sendo objetivo desta tese, identificar as condições que tendem a favorecer o rendimento dos jovens europeus, com graduação de terceiro ciclo, nomeadamente o estado membro em que residem, o grau académico que dispõem, o campo de estudo ou área de conhecimento que abraçaram, o sexo, o regime de trabalho (tempo integral / parcial), compreende-se que o ideal seria criar um só modelo, que contemplasse todas estas variáveis, e eventualmente até outras: a detenção de um cargo de supervisão, a intervenção de uma empresa de trabalho temporário ou do serviço público no processo de contratação, o próprio regime de contratação ou de relação com a entidade empregadora, a área de atividade profissional e a própria ocupação, etc. A integração simultânea de muitas variáveis e o seu cruzamento com as classes de rendimento, levaria ao surgimento de um elevado número células sem qualquer conteúdo, designadas “vazias”, pelo que se optou por focalizar o estudo nas variáveis que refletem decisões importantes, assumidas pelos jovens, antes e durante a frequência de instituições de ensino superior, e que poderão influenciar o seu rendimento futuro.

No primeiro modelo é dado um particular destaque ao país de residência do indivíduo. Ainda que não seja possível identificar o país, ou países, em que cada jovem obteria maior rendimento, pode-se prever aquele, ou aqueles, em que existe uma maior probabilidade de se classificar favoravelmente, dentro da estrutura salarial.

A segunda perspetiva do primeiro modelo é avaliar se a obtenção de um grau académico mais elevado, beneficia claramente o rendimento que pode vir a ser obtido, ou seja, sendo um dado adquirido que um nível de educação formal se traduz num benefício para o candidato ao mercado de trabalho, quer em termos do rendimento expectável, quer da probabilidade de obter um emprego, procurar-se-á avaliar se, no universo do ensino terciário, esta mais-valia é também confirmada, ou como alguns parecem temer, um grau académico mais elevado poderá não trazer benefícios reais ao jovem indivíduo



No que respeita às variáveis sexo e regime de trabalho, o primeiro visa identificar possíveis assimetrias existentes, e o segundo, impõe-se pelo facto de a amostra dispor de um elevado número de indivíduos a trabalhar em regime parcial, uns por necessidade e outros por vontade própria, e fazer sentido distinguir um alto e baixo rendimento em função da fração de tempo dedicada à profissão.

Analise-se então, de uma forma global e sintética, os resultados do modelo 1.

O primeiro ponto de destaque vai para os países que mais premeiam, dentro da sua estrutura interna de rendimentos, os indivíduos de grau académico mais elevado: o doutoramento. São eles, por ordem decrescente de valor: a Alemanha, a Holanda, e numa terceira posição a Bélgica. Estes estados membros, e muito especialmente os dois primeiros, aumentam substancialmente a probabilidade dos jovens graduados atingirem, até aos 34 anos de idade, um rendimento acima do decil 8, ou do percentil 80, da sociedade em que residem. Num patamar inferior, e relativamente equiparados uns aos outros encontram-se o Reino Unido, Estónia, Malta e Portugal. Nos restantes estados membros um doutorado não será tão valorizado.

Um segundo ponto de destaque é a confirmação de que um maior grau académico promove o aumento do rendimento, o que é comprovado por coeficientes negativos, de maior valor absoluto, à medida que se analisam as transições da classe 1 de rendimento, para as classes, 2, 3, e 4. Por outras palavras, quanto maior o grau académico detido pelo indivíduo, menor a probabilidade do seu rendimento ser baixo, e maior a probabilidade dele se encontrar num escalão de rendimento mais elevado.

Por último destaque-se o efeito do género em todo o processo. Enquanto na transição da primeira classe de rendimento para a segunda, a variável sexo não é estatisticamente significativa, ela passa a sê-lo quando se discute uma passagem à classe 3, e esta diferença intensifica-se quando se aprecia a passagem à classe 4, tornando evidente, que as assimetrias se acentuam à medida que a valorização dos indivíduos aumenta.

Relativamente à variável tempo integral / parcial, cabe apenas destacar que a transição para uma classe de rendimento mais elevada cresce significativamente com a adoção de um regime a tempo integral.

Passando agora ao modelo de rendimento 2, recorde-se que as variáveis consideradas foram o grau académico, o campo de estudos ou área de conhecimento, o regime de trabalho e o sexo. Note-se que a importância deste modelo reside sobretudo no efeito do campo de estudo, e nas condicionantes que resultam da sua escolha.

A classe de rendimento de referência é a 1 (D1 a D3). As comparações são estabelecidas para um grau académico de doutoramento, o campo de estudos dos serviços, o sexo masculino e o regime de trabalho a tempo parcial.

Os campos mais valorizados, e que favorecem a transição à mais elevada classe de rendimentos são, em primeiro lugar a engenharia, em segundo lugar a saúde, e na terceira posição as ciências exatas. Seguem-se-lhe as ciências sociais os negócios e a justiça, e depois a educação. Os restantes campos de estudo, apresentam menores probabilidades de atingir a classe máxima de rendimento do que os serviços, com a agricultura a veterinária a posicionar-se abaixo das artes e humanidades.

Estes resultados estão de acordo com as investigações mais importantes, que apontavam como áreas de elite a engenharia, a saúde, os negócios e justiça, e apresentava a educação, humanidades e agricultura, como áreas com perspectivas de rendimentos significativamente inferiores (Allen & Velden, 2011). Note-se contudo que as ciências surgem integradas no grupo mais privilegiado, facto que não era anteriormente referido.

#### *6.2.2.4. Futuras linhas de investigação*

O estudo desenvolvido sobre o rendimento abre, à semelhança do que aconteceu com o do auto emprego, perspectivas para futuras linhas de investigação.

A primeira é a comparação dos rendimentos dos trabalhadores por conta própria e dos dependentes. Destaque-se que há estudos que sugerem que os retornos da educação para empreendedores são superiores, aos dos trabalhadores por conta de outrem, em cerca de 30% (Hartog et al., 2010).

O segundo é a avaliação do efeito da mobilidade dos jovens graduados, durante o período de educação formal, nos rendimentos dos seus primeiros anos de exercício de atividade profissional (Gripet al., 2010).

## Bibliografia

- Allen, J., & Velden, R. Van Der (Eds.). (2011). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education* (Vol. 35). Springer Science & Business Media.
- Alves, N., Centeno, M., & Novo, Á. (2010). Investment in education in Portugal: returns and heterogeneity. *Banco de Portugal Economic Bulletin*, 16(1), 9–36.
- Bosma, N., & Schutjens, V. (2010). Understanding regional variation in entrepreneurial activity and entrepreneurial attitude in Europe. *The Annals of Regional Science*, 47(3), 711–742. doi:10.1007/s00168-010-0375-7
- Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2011). *Personality characteristics and the decision to become and stay self-employed*. SOEP papers. Berlin.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 13–39.
- Fontenele, E. R. S., Moura, H. J., & Leocadio, A. L. (2011). Capital humano, empreendedorismo e desenvolvimento: evidências empíricas nos municípios do ceará. *RAM, Revista Administração Mackenzie*, 12(5), 182–208.
- Grip, A. de, Fouarge, D., & Sauermann, J. (2010). What affects international migration of European science and engineering graduates? *Economics of Innovation and New Technology*, 19(5), 407–421. doi:10.1080/10438590903434828
- Hartog, J., van Praag, C. M., & van Der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947–989. doi:10.1111/j.1530-9134.2010.00274.x
- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). *Gender, family situation and the exit event: reassessing the opportunity-costs of business ownership* (No. GE8-108-1). IE Business School Working Paper.
- Marôco, J. (2010a). Regressão Logística. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 814–872).
- Marôco, J. (2010b). Regressão Multinomial. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 873–926).
- Marôco, J. (2010c). Regressão Ordinal. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 893–926).

- Seoane, M. J. F., & Álvarez, M. T. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de La Educación*, 5, 285–304.
- Stephan, U., & Uhlaner, L. M. (2010). Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1347–1364.  
doi:10.1057/jibs.2010.14
- Thon, J. N. (2014). Nothing to lose: why early career scientists make ideal entrepreneurs. *Trends in Biochemical Sciences*, 39(12), 571–573.  
doi:10.1016/j.tibs.2014.09.006
- Wennekers, S., van Stel, A., Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2010). The relationship between entrepreneurship and economic development: is it U-shaped? Retrieved April 8, 2015, from <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/H200824.pdf>

## **Conclusões**

Esta dissertação teve como objetivo principal analisar a transição dos jovens graduados do ensino superior europeu para o mercado de trabalho, a estabilidade / instabilidade profissional com a qual se debatem, as vantagens / desvantagens de optarem por graus de ensino universitário mais elevados, designadamente por um mestrado ou doutoramento, em vez de uma simples licenciatura. Para o efeito recorreu-se a dados oficiais do Eurostat, mais concretamente ao European Union – Labor Force Survey.

Ao nível do empreendedorismo, as conclusões mais significativas são:

PRIMEIRA: A variação da taxa de auto emprego dos jovens graduados de terceiro ciclo, não pode ser explicada pelo grau académico dos indivíduos, nem pelo campo de estudos escolhido. Este cenário põe em evidência que não será através de incentivos à obtenção de graus académicos mais elevados (mestrado ou doutoramento), que as políticas de educação vão promover o crescimento do auto emprego, de um modo geral, e do empreendedorismo, em particular.

SEGUNDA: A taxa de auto emprego não é afetada pelo campos de estudo eleitos pelos jovens, podendo ser encontrados trabalhadores por conta própria nas mais diversas áreas de conhecimento.

TERCEIRA: A residência na Itália e na Grécia aumenta a probabilidade de trabalhar por conta própria, o mesmo acontecendo, mas com menor intensidade, em Chipre, Eslováquia e Polónia. Em contrapartida, os países que afetam negativamente a probabilidade de ser auto empregado são, Dinamarca, Suécia, Roménia e Bulgária.

QUARTA: Com relação ao auto emprego / empreendedorismo de oportunidade, associado à atividade da gestão, a França é o único que apresenta menor probabilidade do que o Reino Unido. Os que apresentam maior probabilidade são a Itália, e acima desta a Grécia.

QUINTA: Com relação ao sexo, é possível afirmar que, o facto de ser mulher, reduz a probabilidade de um gestor ser trabalhador por conta própria, em cerca de 40%.

No domínio da análise do rendimento, as principais conclusões são:

SEXTA: Entre os países que mais premiam os indivíduos de grau académico mais elevado estão, por ordem decrescente de valor: a Alemanha, a Holanda, e numa terceira posição a Bélgica. Estes estados membros, e muito especialmente os dois primeiros, aumentam substancialmente a probabilidade dos jovens graduados atingirem, até aos 34 anos de idade, um rendimento acima do decil 8, ou do percentil 80, da sociedade em que residem. Num patamar inferior, e relativamente equiparados uns aos outros encontram-se Reino Unido, Estónia, Malta e Portugal. Nos restantes estados membros um doutorado não será tão valorizado.

SÉTIMA: Um maior grau académico promove o aumento do rendimento, pelo que indivíduos com maiores ambições a nível económico, devem apostar por um nível educativo mais elevado.

OITAVA: A variável sexo não sendo estatisticamente significativa na transição da primeira para a segunda categoria de rendimento, passa a sê-lo a partir da passagem à terceira, intensificando-se quando se atinge a quarta categoria, o que significa que as assimetrias se acentuam à medida que a valorização dos indivíduos aumenta.

NONA: Os campos de estudo mais valorizados, e que favorecem a transição à mais elevada classe de rendimentos são, em primeiro lugar a engenharia, em segundo lugar a saúde, e na terceira posição as ciências exatas. Seguem-se-lhe as ciências sociais os negócios e a justiça, e depois a educação. A agricultura e veterinária e as artes e humanidades apresentam-se nos últimos lugares.



## **Bibliografía Geral**

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P., & Carlsson, B. (2006). *Growth and entrepreneurship: an empirical assessment* (No. 5409). *CEPR Discussion Papers*.
- Acs, Z. J., Desai, S., & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234. doi:10.1007/s11187-008-9135-9
- Acs, Z. J., & Naudé, W. (2012). *Entrepreneurship, stages of development, and industrialization* (No. 21). *UNU-Merit working paper series*.
- Addison, J. T., & Portugal, P. (2002). Job Search Methods and Outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505–533.
- Allen, J., & Velden, R. Van Der (Eds.). (2011). *The flexible professional in the knowledge society: new challenges for higher education* (Vol. 35). Springer Science & Business Media.
- Almeida, M. E. G. G. de, & Magalhães, A. S. (2011). Escolha profissional na contemporaneidade: projeto individual e projeto familiar. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 205–214.
- Alves, M. G. (2005). Como se entrelaçam a educação e o emprego? Contributos da investigação sobre licenciados, mestres e doutores. *Interacções*, 1, 179–201.
- Alves, N., Centeno, M., & Novo, Á. (2010). Investment in education in Portugal: returns and heterogeneity. *Banco de Portugal Economic Bulletin*, 16(1), 9–36.
- Arenius, P., & Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233–247. doi:10.1007/s11187-005-1984-x
- Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193–216.
- Audretsch, D. B., Grilo, I., & Thurik, A. R. (2012). *Globalization, entrepreneurship and the region*. Zoetermeer, The Netherlands.
- Audretsch, D. B., Hülsbeck, M., & Lehmann, E. E. (2012). Regional competitiveness, university spillovers, and entrepreneurial activity. *Small Business Economics*, 39(3), 587–601. doi:10.1007/s11187-011-9332-9
- Audretsch, D. B., & Thurik, A. R. (2004). A model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2(2), 143–166.
- Autio, E., & Acs, Z. J. (2010). Intellectual property protection and the formation of entrepreneurial growth aspirations. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(3), 234–251.

- Baccaro, L. (2008). *Labour, globalization and inequality: are trade unions still redistributive?* (No. 102). *International Institute for Labour Studies*. Geneva.
- Baptista, R., Karaöz, M., & Mendonça, J. (2007). *Entrepreneurial backgrounds, human capital and start-up success* (No. 45). *Jena Economic Research Papers*.
- Barone, C., & Ortiz, L. (2011). Overeducation among european university graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. *Higher Education*, 61(3), 325–337. doi:10.1007/s10734-010-9380-0
- Barth, M. C. (1977). Generating Inequality - a review article. *The Journal of Human Resources*, 12(1), 92–102.
- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship: productive, unproductive and destructive. *Journal of Political Economy*, 98(5), 893–921.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. (Chicago: & University of Chicago Press, Eds.).
- Becker, G. S. (2002). The age of human capital. In *Education in the Twenty-First Century* (pp. 3–8). Hoover Institution Press.
- Becker, G. S., Hubbard, W. H. J., & Murphy, K. M. (2010). Explaining the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203–241.
- Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. (1994). Human capital, fertility and economic growth. In G. S. Becker (Ed.), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed., pp. 323–350). The University of Chicago Press.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the great recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267.
- Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., & Guillaume, D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: new empirical evidence of static and dynamic effects. *Comparative Economic Studies*, 54, 251–273. doi:10.1057/ces.2012.3
- Betcherman, G. (2012). *Labor market institutions: a review of the literature* (No. 6276). *World Bank Policy Research Working Paper*.
- Bidner, C. (2010). *A spillover-based theory of credentialism* (No. 2010). *The University of New South Wales, Australian School of business, School of Economics Discussion Paper*.
- Bills, D. B. (1988). Credentials and capacities: employers' perceptions of the acquisition of skills. *The Sociological Quarterly*, 29(3), 439–449.

- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.
- Birch, D. L. (1979). *The job generation process - final report to economic development administration*. Cambridge.
- Birch, D. L. (1987). Job creation in America: how our smallest companies put the most people to work. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*. Free Press.
- Block, J. H., & Wagner, M. (2010). Necessity and opportunity entrepreneurs in Germany: characteristics and earnings differentials. *Schmalenbach Business Review*, 62, 154–174.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Hofäcker, D., & Bertolini, S. (2012). Selective flexibilization and deregulation of the labor market. The answer of continental and southern europe. *Stato E Mercato*, 32(3), 363–390. doi:10.1425/38643
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., van Praag, C. M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410–424. doi:10.1016/j.joep.2011.03.004
- Bosma, N., & Schutjens, V. (2010). Understanding regional variation in entrepreneurial activity and entrepreneurial attitude in Europe. *The Annals of Regional Science*, 47(3), 711–742. doi:10.1007/s00168-010-0375-7
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2011). *Intrapreneurship versus independent entrepreneurship: a cross-national analysis of individual entrepreneurial behavior* (No. 04). Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series.
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2012). *Entrepreneurial employee activity: a large scale international study* (No. 12). Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper Series.
- Bosma, N., Stam, E., & Wennekers, S. (2013). *Institutions and the allocation of entrepreneurship across new and established organizations* (No. H201213). EIM Research Report.
- Bosma, N., Wennekers, S., & Amorós, J. E. (2012). *2011 Extended Report: entrepreneurs and entrepreneurial employees across the globe*. Global Entrepreneurship Monitor.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Schooling in capitalist america revisited. *Sociology of Education*, 75(1), 1–18.

- Boylan, R. D. (1993). The effect of the number of diplomas on their value. *Sociology of Education*, 66(3), 206–221. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/211273>
- Büchel, F., & Mertens, A. (2000). *Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility* (No. 195). *Iza Discussion Paper Series*. Bonn.
- Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2011). *Personality characteristics and the decision to become and stay self-employed*. *SOEP papers*. Berlin.
- Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. A. C. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners : A conceptualization. *Academy of Management Review*, 9(2), 354–359.
- Carree, M. A., & Verheul, I. (2011). What makes entrepreneurs happy? Determinants of satisfaction among founders. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 371–387. doi:10.1007/s10902-011-9269-3
- Carroll, D. (2013). A panel data investigation of the relationship between graduate job search and employment outcomes. *Journal of Institutional Research*, 18(1), 47–55.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., & Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 13–39.
- Coates, H., & Edwards, D. (2011). The graduate pathways survey: new insights on education and employment outcomes five years after bachelor degree completion. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 74–93. doi:10.1111/j.1468-2273.2010.00471.x
- Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., & York, R. L. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington.
- Collins, R. (1979). *The credential society. An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Collins, R. (2011). Credential inflation and the future of universities. *Italian Journal of Sociology of Education*, 2, 228–251.
- Commons, J. R. (2003). Economía institucional. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191–201.
- Correia, I. M., & Pereira, O. P. (2006). Spillovers de conhecimento e desenvolvimento regional: evidência de Portugal. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 13, 67–82.
- Corrigan, T. (2007). Born globals and the entrepreneurial theory of the firm. *Journal of Management Studies*, 44(7), 1107–1124.

- Davidsson, P. (2006). Nascent entrepreneurship: empirical studies and developments. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 2(1), 1–76.
- Dees, J. G. (1998). The meaning of “social entrepreneurship.” Retrieved November 26, 2013, from <http://www.redalmarza.cl/ing/pdf/TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>
- Desai, S., Acs, Z. J., & Weitzel, U. (2010). *A model of destructive entrepreneurship* (No. 34). *UNU-Wider working Paper series*.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730. doi:10.1257/jel.50.3.681
- Drucker, P. F. (1997). *Inovação e Gestão*. (Presença, Ed.). Lisboa.
- Eichhorst, W., & Marx, P. (2011). Reforming german labor market institutions: a dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73–87.
- European Commission. (n.d.). The European Job Mobility Portal. Retrieved October 7, 2014, from <https://ec.europa.eu/eures/page/index>
- Farber, H. S. (2011). *Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984-2010* (No. 5696). *Iza Discussion Paper Series*.
- Filion, L. J. (1999). Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. *Revista de Administração*, 34(2), 5–28.
- Fontenele, E. R. S., Moura, H. J., & Leocadio, A. L. (2011). Capital humano, empreendedorismo e desenvolvimento: evidências empíricas nos municípios do ceará. *RAM, Revista Administração Mackenzie*, 12(5), 182–208.
- Freire Seoane, M.J., Teijeiro Álvarez, M. y Pais Montes, Carlos (2011). Políticas educativas y empleabilidad, ¿cuáles son las competencias más influyentes?. *Education Policy Analysis and Archives* 19(1), 1-23.
- Freire Seoane, M.J., Teijeiro Álvarez, M. y Pais Montes, C. (2013). La adecuación de las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41
- Galor, O., & Michalopoulos, S. (2012). Evolution and the growth process: natural selection of entrepreneurial traits. *Journal of Economic Theory*, 147(2), 759–780.
- Gartner, W. B. (1988). “Who is an entrepreneur?” Is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11–32.

- Gelderen, M. Van, Thurik, A. R., & Patel, P. (2011). Encountered problems and outcome status in nascent entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 49(1), 71–91. doi:10.1111/J.1540-627X.2010.00315.X
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-base theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109–122.
- Green, F., & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*, 62(4), 740–763.
- Grip, A. de, Fouarge, D., & Sauermann, J. (2010). What affects international migration of European science and engineering graduates? *Economics of Innovation and New Technology*, 19(5), 407–421. doi:10.1080/10438590903434828
- Gupta, A., & Muita, S. R. (2013). Relationship between entrepreneurial personality, performance, job satisfaction and operations strategy: an empirical examination. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 86–95. doi:10.5539/ijbm.v8n2p86
- Hartog, J., van Praag, C. M., & van Der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947–989. doi:10.1111/j.1530-9134.2010.00274.x
- Hessels, J., Grilo, I., Thurik, A. R., & Zwan, P. van Der. (2011). Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evolutionary Economics*, 21(3), 447–471.
- ILO. (2013). *World of Work Report 2013 - Repairing the economic and social fabric*. Geneva.
- Iversen, J., Malchow-Møller, N., & Sørensen, A. (2009). *Entrepreneurial human capital* (No. 4). University of Southern Denmark Discussion Paper on Business and Economics.
- Jong, D., Parker, S. C., Wennekers, S., & Wu, C. (2011). *Corporate entrepreneurship at the individual level: measurement and determinants* (No. H201108). *EIM Research Reports*.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *The Journal of Political Economy*, 87(5 - Part 1), 972–990.
- Jovanovic, B. (1982). Selection and the Evolution of Industry. *Econometrica*, 50(3), 649–670.
- Justo, R., Castro, J. O. de, & Maydeu-Olivares, A. (2008). Indicators of entrepreneurship activity: some methodological contributions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 6(4), 604–621.

- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). *Gender, family situation and the exit event: reassessing the opportunity-costs of business ownership* (No. GE8-108-1). *IE Business School Working Paper*.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Katila, R., Chen, E. L., & Piezunka, H. (2012). All the right moves: how entrepreneurial firms compete effectively. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6, 116–132. doi:10.1002/sej
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional economics and the minimum wage: broadening the theoretical and policy debate. *ILRReview*, 63(3).
- Kaufman, B. E. (2013). Sidney and beatrice Webb's institutional theory of labor markets and wage determination. *Industrial Relations*, 52(3), 765–791. doi:10.1111/irel.12032
- Keeley, B. (2007). *Percepciones de la OCDE. Capital humano - cómo influye en su vida lo que usted sabe*. Ediciones Castillo, S.A.
- Kelley, D. J., Bosma, N., & Amorós, J. E. (2010). *2010 Global Report*.
- Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2011). *The Global Entrepreneurship Monitor 2011 Global Report*.
- Kessler, A. S., & Christoph, L. (2006). The theory of human capital revisited: on the interaction of general and specific investments. *The Economic Journal*, 116(514), 903–923.
- Kihlstrom, R. E., & Laffont, J.-J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *The Journal of Political Economy*, 87(4), 719–748.
- Kirzner, I. M. (1979). *Perception, opportunity and profit: studies in the theory of entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kovács, I. (2013). *Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa* (No. 012013). *Socius Working Papers*.
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47(4), 540–554. doi:10.5700/rausp1057
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233. doi:10.1111/eoj.12119
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: internet versus traditional. *Monthly Labor Review*, 3.



- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2004). Internet job search and unemployment durations. *The American Economic Review*, 94(1), 218–232.
- Layard, R., & Psacharopoulos, G. (1974). The Screening Hypothesis and the Returns to Education. *Journal of Political Economy*, 82(5), 985–998.
- Lepoutre, J., & Bosma, N. (2011). Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: the global entrepreneurship monitor study. *Small Business Economics*, (September).
- Lim, V. K. G., & Kim, T.-Y. (2014). The long arm of the job: parents' work-family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology*, 63(1), 151–167. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00527.x
- Longhi, S., & Taylor, M. (2011). *Explaining differences in job search outcomes between employed and unemployed job seekers* (No. 17). University of Essex ISER Working Paper Series.
- Lucas, Robert E., J. (1978). On the size distributions of business firms. *The Bell Journal of Economics*, 9(2), 508–523.
- Lucas, Robert E., J. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(February), 3–42.
- Marôco, J. (2010a). Regressão Logística. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 814–872).
- Marôco, J. (2010b). Regressão Multinomial. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 873–926).
- Marôco, J. (2010c). Regressão Ordinal. In *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex spss)* (pp. 893–926).
- Marques, A. P. (2009). “ Novas ” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(2), 85–115.
- Marshall, A. (1890). *Principles of economics: an introductory volume* (8th ed.). Indianapolis: The Online Library of Liberty.
- Martin, B. R. L., & Osberg, S. (2007). Social entrepreneurship: the case for definition. *Stanford Social Innovation Review*, 5(2), 28–39.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P., & Wei, Z. (2013). Job mismatches and labour market outcomes: panel evidence on university graduates. *Economic Record*, 89(286), 382–395. doi:10.1111/1475-4932.12054

- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McGuinness, S., & Sloane, P. (2011). *Labour market mismatch among UK graduates: an analysis using REFLEX data* (No. 4168). *Economics of Education Review*. Bonn. doi:10.1016/j.econedurev.2010.07.006
- McNeil, S., Fullerton, D., & Murphy, L. (2004). Understanding entrepreneurs: an examination of the literature. In *Entrepreneurship in atlantic canadian university environments - Part 1*.
- Melo, S. L. De, & Borges, L. D. O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência E Profissão*, 27(3), 376–395.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Millán, J. M., Congregado, E., Román, C., van Praag, C. M., & van Stel, A. (2012). *The value of an educated population for an individual's entrepreneurship success*. Zoetermeer, The Netherlands.
- Miller, R. A. (1984). Job matching and occupational choice. *The Journal of Political Economy*, 92(6), 1086–1120.
- Mincer, J. A. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.
- Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. In J. A. Mincer (Ed.), *Schooling, Experience and Earnings* (pp. 83–96). Columbia University Press.
- Mincer, J. A., & Jovanovic, B. (1981). Labor mobility and wages. In S. Rosen (Ed.), *Studies in Labor Markets* (pp. 21–64). University Chicago Press.
- Miner, J. B. (1996). Evidence for the existence of a set of personality types, defined by psychological tests, that predict entrepreneurial success. *Frontiers of Entrepreneur Research*.
- Minniti, M., & Nardone, C. (2007). Being in someone else's shoes: the role of gender in nascent entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28, 223–238. doi:10.1007/s11187-006-9017-y
- Moscarini, G. (2003). Skill and luck in the theory of turnover. Retrieved April 20, 2014, from [https://scholar.google.com/scholar?q=Skill+and+Luck+in+the+Theory+of+Turnover&btnG=&hl=pt-PT&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?q=Skill+and+Luck+in+the+Theory+of+Turnover&btnG=&hl=pt-PT&as_sdt=0,5)

- Moscarini, G. (2005). Job matching and the wage distribution. *Econometrica*, 73(2), 481–516.
- Mueller, P. (2007). Exploiting entrepreneurial opportunities: the impact of entrepreneurship on growth. *Small Business Economics*, 28(4), 355–362.
- Naudé, W. (2007). *Peace, prosperity and pro-growth entrepreneurship* (No. 02). *UNU-Merit Working Paper Series*.
- Naudé, W. (2008). *Entrepreneurship in economic development* (No. 20). *UNU-Wider working Paper series*.
- Naudé, W., Szirmai, A., & Goedhuys, M. (2011). Innovation and Entrepreneurship in Developing Countries. *UNU-Policy Brief*, 1.
- Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1996). Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *The American Economic Review*, 56(1), 69–75.
- Neumark, D., & Wall, B. (2011). Do Small Businesses Create More Jobs ? New Evidence for the United States from the National Establishment Time Series. *The Review of Economics and Statistics*, 93(1), 16–29.
- OIT. (2010). Políticas de emprego para a justiça social e para uma globalização justa. In *Conferência Internacional do Trabalho, 99ª Sessão*. Genebra.
- OIT. (2013). *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2013 - una generación en peligro*. Geneve.
- Oliveira, S. R. De, & Piccinini, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *RAP - Revista de Administração Pública*, 45(5), 1517–1538.
- Paola, M. De, & Scoppa, V. (2007). Returns to skills, incentives to study and optimal educational standards. *Journal of Economics*, 92(3), 229–262.
- Parker, S. C. (2005). The economics of entrepreneurship: what we know and what we don't. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 1(1), 1–54.
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26(1), 19–34. doi:10.1016/j.jbusvent.2009.07.003
- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2004). *Schooling, capital constraints and entrepreneurial performance: the endogenous triangle* (No. 106/3). *Tinbergen Institute Discussion Paper*.
- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2010). Group status and entrepreneurship. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 919–945. doi:10.1111/j.1530-9134.2010.00280.x

- Parker, S. C., & van Praag, C. M. (2012). The entrepreneur's mode of entry: business takeover or new venture start? *Journal of Business Venturing*, 27(1), 31–46. doi:10.1016/j.jbusvent.2010.08.002
- Pellizzari, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 494–510.
- Pietro, G. di. (2013). Giorgio di Pietro, 44(May), 1–7.
- Quintin, E., & Stevens, J. J. (2003). Firm specific human capital vs job matching: a new test. Retrieved April 23, 2013, from <http://www.federalreserve.gov/pubs/feds/2003/200333/200333pap.pdf>
- Riley, J. G. (1976). Information screening and human capital. *American Economic Review*, 66(2), 254–260.
- Ruda, W., Martin, T. A., Arnold, W., & Danko, B. (2012). Comparing Start-up Propensities and Entrepreneurship Characteristics of Students in Russia and Germany. *Acta Polytechnica Hungarica*, 9(3), 97–113.
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333–360. doi:10.1007/s10734-006-9000-1
- Sanditov, B., & Verspagen, B. (2011). Multilevel analysis of the determinants of innovative entrepreneurship across Europe. In *Final DIME Conference*. Maastricht.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1968). Resources for higher education - an economist's view. *Journal of Political Economy*, 76(3), 327–347.
- Scott, W. R. (2004). Institutional theory: contributing to a theoretical research program. In K. G. Smith & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in Management: The Process of Theory Development*. Oxford UK: Oxford University Press.
- Seoane, M. J. F., & Álvarez, M. T. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de La Educación*, 5, 285–304.
- Seoane, M. J. F., Álvarez, M. T., & Lozano, F. B. (2007). *Los jóvenes gallegos y su relación con el empleo*. (Tórculo, Ed.). A Coruña.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.

- Sissons, P., & Jones, K. (2012). *Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training*. Lancaster. Retrieved from <http://www.voced.edu.au/content/ngv51928>
- Smith, A. (2001). *A Riqueza das Nações* (4<sup>a</sup> ed., Vol. 1). Fundação Calouste Gulbenkian.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Spence, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *The American Economic Review*, 92(3), 434–459.
- Stam, E., Audretsch, D. B., & Meijaard, J. (2008). Renascent entrepreneurship. *Journal of Evolutionary Economics*, 18(3-4), 493–507. doi:10.1007/s00191-008-0095-7
- Stam, E., Bosma, N., van Witteloostuijn, A., De Jong, J., Bogaert, S., Edwards, N., & Jaspers, F. (2012). *Ambitious entrepreneurship: a review of the academic literature and new directions for public policy - english summary*. Hague.
- Stanton, C., & Thomas, C. (2014). Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. Retrieved April 7, 2015, from <http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/20-10-11-THO.pdf>
- Steinmetz, G., & Wright, E. O. (1989). The fall and rise of the american petty bourgeoisie: changing patterns of self-employment in the postwar United States. *American Journal of Sociology*, 94(5), 973–1018.
- Stephan, U., & Uhlaner, L. M. (2010). Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1347–1364. doi:10.1057/jibs.2010.14
- Sternberg, R., & Wennekers, S. (2005). Determinants and effects of new business creation using global entrepreneurship monitor data. *Small Business Economics*, 24(3), 193–203. doi:10.1007/s11187-005-1974-z
- Stevenson, B. (2009). The internet and job search. In D. H. (Ed.), *Studies of Labor Market Intermediation* (pp. 67–86). Chicago: University of Chicago Press.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11(Special Issue Corporate Entrepreneurship), 17–27.
- Stiglitz, J. E. (1975). The theory of screening, education and the distribution of income. *The American Economic Review*, 65(3), 283–300.

- Stolarick, K., Lobo, J., & Strumsky, D. (2011). Are creative metropolitan areas also entrepreneurial? *Regional Science Policy & Practice*, 3(3), 271–286. doi:10.1111/j.1757-7802.2011.01041.x
- Stuetzer, M., Obschonka, M., Brixy, U., Sternberg, R., & Cantner, U. (2013). Regional characteristics, opportunity perception and entrepreneurial activities. *Small Business Economics*, 42(2), 221–244. doi:10.1007/s11187-013-9488-6
- Swedberg, R. (2007). Rebuilding Schumpeter's theory of entrepreneurship. In *Conference on Marshall, Schumpeter and Social Science, Hitotsubashi University Conference on Marshall, Schumpeter and Social Science, Hitotsubashi University, March 17-18, 2007*.
- Taylor, M. (2011). *Self-employment flows and persistence: a European comparative analysis* (No. 2011-26). *ISER Working Paper Series*.
- Teijeiro Álvarez, M., Rungo, P. y Freire Seoane, M.J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firm's needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34(1), 286-295, doi: 10.1016/j.econedurev.2013.01.003
- Thon, J. N. (2014). Nothing to lose: why early career scientists make ideal entrepreneurs. *Trends in Biochemical Sciences*, 39(12), 571–573. doi:10.1016/j.tibs.2014.09.006
- Thurik, A. R., Carree, M. A., van Stel, A., & Audretsch, D. B. (2008). Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing*, 23(6), 673–686. doi:10.1016/j.jbusvent.2008.01.007
- Tibúrcio, L. (1979). Educação e trabalho capitalista: perspectiva histórica e ideias dominantes. *Análise Social*, 15(57), 179–186.
- Timmons, J. A., & Smollen, L. E. (1985). *New Venture Creation*. Homewood, Illinois: Irwing.
- Torgler, B. (2012). *Work Values in Western and Eastern Europe* (No. 645). Retrieved from [http://services.bepress.com/feem/paper645/?utm\\_source=services.bepress.com/feem/paper645&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://services.bepress.com/feem/paper645/?utm_source=services.bepress.com/feem/paper645&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. doi:10.1177/0149206309352246
- UE. (2012). Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o “Emprego juvenil, competências técnicas e mobilidade” parecer de iniciativa). *Jornal Oficial Da União Europeia (PT)*, 2012/C(68/02), 11–14.

- UN. (2010). Entrepreneurship education, innovation and capacity-building in developing countries. In *United Nations Conference on Trade and Development Trade and Development*. Geneva.
- Van Praag, C. M. (2009). Who values the status of the entrepreneur? *SSRN Electronic Journal*, 56(3). doi:10.2139/ssrn.1422506
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351–382. doi:10.1007/s11187-007-9074-x
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2008). The economic benefits and costs of entrepreneurship: a review of the research. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 4(2), 65–154.
- Waltenberg, F. D. (2006). Teorias economicas de oferta de educação: evolução histórica, estado atual e perspectivas. *Educação E Pesquisa*, 32(1), 117–136.
- Weber, A., & Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods. *Choice and Success of Job Search Methods. Empirical Economics*, 35(1), 153-178., 35(1), 153–178.
- WEF. (2011). *WEF Global Competitiveness Report 2010-2011*.
- Wennekers, S., van Stel, A., Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2010). The relationship between entrepreneurship and economic development: is it U-shaped? Retrieved April 8, 2015, from <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/H200824.pdf>
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the graduate labour market? *Work, Employment and Society*, 25(1), 85–100.
- Wright, M., Robbie, K., & Ennew, C. (1997). Serial entrepreneurs. *British Journal of Management*, 8(3), 251–268. doi:10.1111/1467-8551.00064

## **Anexos**



## **Anexo I – Descrição das variáveis utilizadas**

### Contexto Demográfico

**País de Residência:** variável nominal com 28 categorias, correspondentes aos 28 estados membros da UE.

**Sexo:** variável dicotômica com as categorias masculino e feminino

**Ano de nascimento:** variável composta por 4 dígitos. A divulgação dos dados é apresentada na forma de intervalos. No caso concreto do estudo em que foram utilizadas idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos, os dados estarão divididos nos escalões: 20-24, 25-29 e 30-34.

### Principal atividade profissional

**Estatuto profissional UE:** variável nominal composta pelas categorias auto empregado com trabalhadores a cargo, auto empregado sem trabalhadores a cargo, trabalhador dependente, trabalhador familiar e não aplicável. A divulgação dos dados é feita sem a distinção entre primeiras categorias, sendo ambas designada por auto empregado.

**Estatuto profissional ILO:** variável nominal composta pelas categorias empregado, desempregado, inativo e serviço militar

**Contrato com uma agência de trabalho temporário:** variável nominal com as categorias não, sim e não aplicável.

**Regime do trabalho a tempo integral / parcial:** variável nominal com as categorias tempo integral, tempo parcial e não aplicável.

**Envolvimento do serviço público de emprego no processo de contratação:** variável nominal com as categorias não, sim e não aplicável.

**Tipo de contrato ou relação laboral<sup>43</sup>:** variável nominal com categorias emprego permanente ou trabalho sem duração limitada, emprego temporário e não aplicável.

**Motivo para o emprego temporário:** variável nominal com as categorias em estágio, alternativa possível, não pretendia, período experimental e não aplicável.

**Duração do emprego temporário ou contrato laboral de duração limitada:** variável nominal com as categorias menos de um mês, 1 a 3 meses, 4 a 6 meses, 7 a 12 meses, 13 a 18 meses, 19 a 24 meses, 25 a 36 meses, mais de 36 meses e não aplicável. Utilizada sob a forma de variável quantitativa, assumindo o valor do respetivo centro de cada classe.

**Atividade económica:** variável nominal com 21 categorias: agricultura floresta e pesca, atividades extrativas, manufaturação, gás eletricidade e ar condicionado, águas e resíduos,

---

<sup>43</sup> No inquérito a variável é designada por permanência no emprego (permanency on the job)

construção, vendas e reparação de veículos a motor, transporte e armazenamento, serviços de acomodação e restauração, informação e comunicação, atividades financeiras e de seguros, imobiliário, atividade profissionais técnicas e científicas, atividades administrativas e de suporte, administração pública defesa e segurança social, educação, saúde e atividades sociais, arte entretenimento e recreação, outros serviços diferenciados, serviços indiferenciados, atividades organizações e corporações supra territoriais.

**Atividade profissional:** variável nominal com 10 categorias: forças armadas, gestores, profissionais altamente qualificados, técnicos, clérigos, trabalhadores de serviços e vendas, trabalhadores de agropecuária e florestais qualificados, artesanato e comércio relacionado, operadores de máquinas e instalações, ocupações elementares.

### Trabalho atípico

**Trabalho por turnos:** variável nominal com as categorias 1 (normalmente), 2 (algumas vezes), 3 (nunca), 9 (não aplicável).

**Trabalho final da tarde:** variável nominal com as categorias 1 (normalmente), 2 (algumas vezes), 3 (nunca), 9 (não aplicável).

**Trabalho noturno:** variável nominal com as categorias 1 (normalmente), 2 (algumas vezes), 3 (nunca), 9 (não aplicável).

**Trabalho ao sábado:** variável nominal com as categorias 1 (normalmente), 2 (algumas vezes), 3 (nunca), 9 (não aplicável).

**Trabalho ao domingo:** variável nominal com as categorias 1 (normalmente), 2 (algumas vezes), 3 (nunca), 9 (não aplicável).

### Duração do trabalho

**Número de horas normalmente trabalhadas semanalmente:** variável quantitativa com os valores compreendidos entre 1 e 98 horas.

### Educação e treino

**Nível máximo de educação completado com sucesso:** variável ordinal: nível 5 b, nível 5 a, e nível 6.

**Campo de estudo / área de conhecimento do nível máximo de educação completado com sucesso:** variável nominal com as categorias 100 (ciências da educação), 200 (humanidades, línguas e artes), 300 (ciências sociais, negócios e justiça), 400 (ciências,

matemáticas e computadores), 500 (engenharia, manufaturação e construção), 600 (agricultura e veterinária), 700 (saúde e bem estar), 800 (serviços), 900 (desconhecido)<sup>44</sup>.

### Rendimentos

**Rendimentos:** variável ordinal expressa em decis.

---

<sup>44</sup> A categoria “desconhecido” não foi considerada para efeitos de modelização

## Anexo II – Saídas do programa IBM SPSS Statistics (v23).

### Modelo de auto emprego 1

```
LOGISTIC REGRESSION VARIABLES Autoempregado
  /METHOD=FSTEP(COND) COUNTRY
  /CONTRAST (COUNTRY)=Indicator
  /SAVE=PRED PGROUP COOK SRESID
  /CLASSPLOT
  /PRINT=GOODFIT CI(95)
  /CRITERIA=PIN(0.05) POUT(0.10) ITERATE(20) CUT(0.5) .
```

### Regressão logística

#### Resumo de processamento de casos

Casos não ponderados <sup>a</sup>	N	Porcentagem
Casos selecionados		
Incluído na análise	161239	75.1
Casos omissos	53435	24.9
Total	214674	100.0
Casos não selecionados	0	.0
Total	214674	100.0

a. Se a ponderação estiver em vigor, veja a tabela de classificação para o número total de casos.

#### Codificação de variável dependente

Valor original	Valor interno
Não	0
Sim	1

Codificações de variáveis categóricas

país	AT	Frequência	Codificação de parâmetro																										
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)
BE	4709	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
BG	5005	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
CY	715	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
CZ	2889	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
DE	1104	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
DK	16228	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ES	4669	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
FR	1022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
GR	1825	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
HR	20982	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
HU	9184	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
IE	728	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
IT	8356	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
LT	13020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
LU	8203	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
LV	2871	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
MT	709	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
NL	1416	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
PL	1123	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
PT	4333	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
RO	17095	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SE	3591	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
SI	5411	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000	.000
SK	17841	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000	.000
UK	2391	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000	.000
	2959	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000	.000
	4380	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	1.000	.000

## Bloco 0: Bloco Inicial

Tabela de Classificação<sup>a,b</sup>

Observado			Predito		
			Autoempregado		Porcentagem correta
			Não	Sim	
Passo 0	Autoempregado	Não	147888	0	100.0
		Sim	13351	0	.0
Porcentagem global					91.7

a. A constante está incluída no modelo.

b. O valor de recorte é .500

Variáveis na equação

	B	E.P.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	
Passo 0	Constante	-2.405	.009	70820,28	1	.000	.090

**Variáveis não presentes na equação**

			Escore	gl	Sig.
Passo 0	Variáveis	COUNTRY	5292.605	27	.000
		COUNTRY(1)	.655	1	.418
		COUNTRY(2)	17.626	1	.000
		COUNTRY(3)	9.959	1	.002
		COUNTRY(4)	9.307	1	.002
		COUNTRY(5)	17.880	1	.000
		COUNTRY(6)	36.655	1	.000
		COUNTRY(7)	178.053	1	.000
		COUNTRY(8)	2.580	1	.108
		COUNTRY(9)	.311	1	.577
		COUNTRY(10)	19.066	1	.000
		COUNTRY(11)	49.451	1	.000
		COUNTRY(12)	883.231	1	.000
		COUNTRY(13)	3.705	1	.054
		COUNTRY(14)	60.358	1	.000
		COUNTRY(15)	180.530	1	.000
		COUNTRY(16)	3275.915	1	.000
		COUNTRY(17)	26.834	1	.000
		COUNTRY(18)	.413	1	.520
		COUNTRY(19)	1.647	1	.199
		COUNTRY(20)	13.639	1	.000
		COUNTRY(21)	14.348	1	.000
		COUNTRY(22)	119.398	1	.000
		COUNTRY(23)	.483	1	.487
		COUNTRY(24)	96.772	1	.000
		COUNTRY(25)	547.536	1	.000
		COUNTRY(26)	.359	1	.549
		COUNTRY(27)	29.002	1	.000
Estatísticas globais			5292.605	27	.000

**Bloco 1: Método = Forward Stepwise (Condicional)**

**Testes de Omnibus de Coeficientes do Modelo**

		Qui- quadrado	gl	Sig.
Passo 1	Passo	4306.035	27	.000
	Bloco	4306.035	27	.000
	Modelo	4306.035	27	.000

**Sumarização do modelo**

Passo	Log da Verossimilhança -2	R quadrado Cox & Snell	R quadrado Nagelkerke
1	87781,2 <sup>a</sup>	.026	.061

a. Estimação finalizada no número de iteração 6 porque as estimativas de parâmetro mudaram foram alteradas para menos de .001.

**Teste de Hosmer e Lemeshow**

Passo	Qui-quadrado	gl	Sig.
1	.000	7	1.000

**Tabela de contingência para teste de Hosmer e Lemeshow**

		Autoempregado = Não		Autoempregado = Sim		Total
		Observado	Esperado	Observado	Esperado	
Passo 1	1	21706	21706,00	804	804.000	22510
	2	18185	18185,00	961	961.000	19146
	3	16033	16033,00	1003	1003.000	17036
	4	20421	20421,00	1543	1543.000	21964
	5	15084	15084,00	1142	1142.000	16226
	6	12812	12812,00	1056	1056.000	13868
	7	13604	13604,00	1390	1390.000	14994
	8	15280	15280,00	1785	1785.000	17065
	9	14763	14763,00	3667	3667.000	18430

**Tabela de Classificação<sup>a</sup>**

	Observado		Predito		Porcentagem correta
			Autoempregado		
			Não	Sim	
Passo 1	Autoempregado	Não	147888	0	100.0
		Sim	13351	0	.0
Porcentagem global					91.7

a. O valor de recorte é .500

Variáveis na equação

		B	E.P.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. . Inferior
Passo 1 <sup>a</sup>	COUNTRY			4561.415	27	.000		
	COUNTRY(1)	.215	.079	7.468	1	.006	1.240	1.063
	COUNTRY(2)	.369	.076	23.764	1	.000	1.446	1.247
	COUNTRY(3)	-.359	.181	3.933	1	.047	.699	.490
	COUNTRY(4)	.362	.086	17.749	1	.000	1.436	1.214
	COUNTRY(5)	.564	.110	26.111	1	.000	1.758	1.416
	COUNTRY(6)	-.003	.067	.001	1	.969	.997	.876
	COUNTRY(7)	-.906	.104	75.278	1	.000	.404	.329
	COUNTRY(8)	-.026	.138	.035	1	.851	.974	.743
	COUNTRY(9)	.140	.084	2.789	1	.095	1.151	.976
	COUNTRY(10)	-.270	.119	5.166	1	.023	.764	.605
	COUNTRY(11)	-.004	.065	.003	1	.957	.996	.877
	COUNTRY(12)	1.096	.068	263.662	1	.000	2.993	2.622
	COUNTRY(13)	-.118	.163	.523	1	.470	.889	.645
	COUNTRY(14)	-.237	.080	8.759	1	.003	.789	.674
	COUNTRY(15)	-.331	.071	21.716	1	.000	.718	.625
	COUNTRY(16)	1.493	.064	539.871	1	.000	4.450	3.923
	COUNTRY(17)	-.258	.103	6.244	1	.012	.773	.631
	COUNTRY(18)	.083	.153	.290	1	.590	1.086	.804
	COUNTRY(19)	.043	.118	.136	1	.712	1.044	.829
	COUNTRY(20)	-.314	.146	4.612	1	.032	.731	.549
	COUNTRY(21)	-.053	.085	.390	1	.532	.949	.803
	COUNTRY(22)	.431	.064	45.261	1	.000	1.539	1.357
	COUNTRY(23)	.131	.085	2.361	1	.124	1.140	.965
	COUNTRY(24)	-.441	.087	25.415	1	.000	.644	.542
	COUNTRY(25)	-.673	.071	89.846	1	.000	.510	.444
	COUNTRY(26)	.217	.094	5.345	1	.021	1.242	1.034
	COUNTRY(27)	.486	.083	34.023	1	.000	1.626	1.381
	Constante	-2.578	.059	1909.208	1	.000	.076	



Variáveis na equação

		95% C.I. ...
		Superior
Passo 1 <sup>a</sup>	COUNTRY	
	COUNTRY(1)	1.446
	COUNTRY(2)	1.677
	COUNTRY(3)	.996
	COUNTRY(4)	1.700
	COUNTRY(5)	2.183
	COUNTRY(6)	1.136
	COUNTRY(7)	.496
	COUNTRY(8)	1.277
	COUNTRY(9)	1.357
	COUNTRY(10)	.964
	COUNTRY(11)	1.132
	COUNTRY(12)	3.416
	COUNTRY(13)	1.224
	COUNTRY(14)	.923
	COUNTRY(15)	.825
	COUNTRY(16)	5.047
	COUNTRY(17)	.946
	COUNTRY(18)	1.467
	COUNTRY(19)	1.315
	COUNTRY(20)	.973
	COUNTRY(21)	1.120
	COUNTRY(22)	1.745
	COUNTRY(23)	1.348
	COUNTRY(24)	.764
	COUNTRY(25)	.586
	COUNTRY(26)	1.493
	COUNTRY(27)	1.914
	Constante	

a. Variável(is) inserida(s) no passo 1: COUNTRY.

Modelo se o termo for removido<sup>a</sup>

Variável	Log da Verossimilhança de Modelo	Mudança no log da verossimilhança -2	gl	Sig. da mudança
Passo 1 COUNTRY	-46153,7	4526.275	27	.000

a. Com base em estimativas de parâmetro condicional



The Cut Value is ,50  
Symbols: N - Não  
          S - Sim  
Each Symbol Represents 5000 Cases.

```
ROC PRE_1 BY Autoempregado (1)
/PLOT=CURVE (REFERENCE)
/PRINT=SE
/CRITERIA=CUTOFF (INCLUDE) TESTPOS (LARGE) DISTRIBUTION (FREE) CI (95)
/MISSING=EXCLUDE.
```

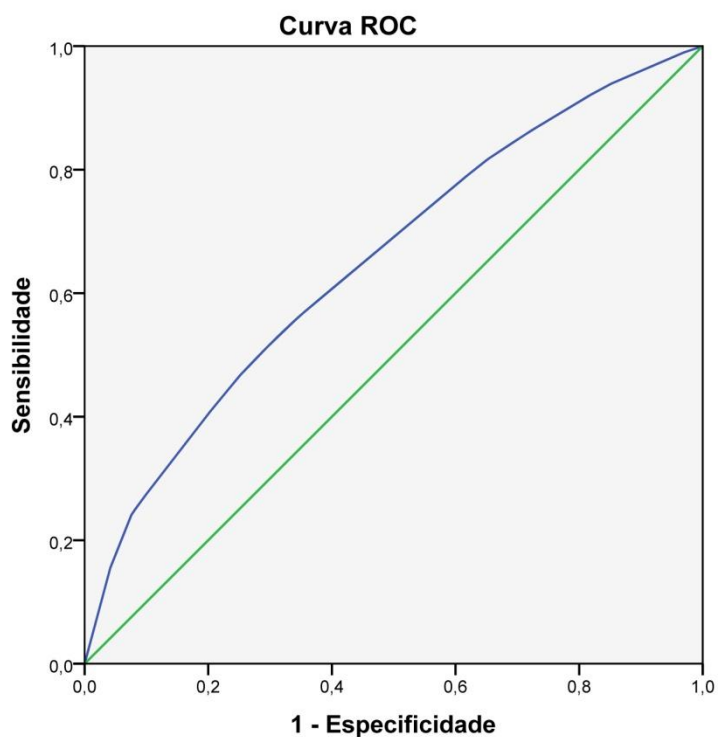
## Curva ROC

### Resumo de processamento de casos

Autoempregado	N válido (listwise)
Positivo <sup>a</sup>	13351
Negativo	147888
Omisso	53435

Os valores maiores da(s)  
variável(is) de resultado de  
teste indicam uma evidência  
mais forte de um estado real  
positivo.

a. O estado real positivo é Sim.



Os segmentos diagonais são produzidos por empates.

**Área sob a curva**

Variável(is) de resultado de teste: Probabilidade predita

Área	Erro Padrão <sup>a</sup>	Sig. assintótico <sup>a,b</sup>	Intervalo de Confiança 95% Assintótico	
			Limite inferior	Limite superior
.652	.003	.000	.647	.657

A variável ou variáveis de resultado de teste: Probabilidade predita possuem pelo menos um empate entre o grupo de estado real positivo e o grupo de estado real negativo. As estatísticas podem ser enviesadas.

a. Sob a suposição não paramétrica

b. Hipótese nula: área verdadeira = 0,5

## Modelo de auto emprego 2

### Regressão nominal

#### Advertências

Há 30 (7.9%) células (ou seja, níveis de variáveis dependentes por subpopulações) com frequências zero.

#### Resumo de processamento de casos

		N	Porcentagem marginal
rend4grupos	1.00	16240	20.8%
	2.00	15300	19.6%
	3.00	19125	24.5%
	4.00	27291	35.0%
Habilitações literárias 97	nível 5b	14619	18.8%
	nível 5a	61817	79.3%
	nível 6	1520	1.9%
Sexo	Feminino	45878	58.9%
	Masculino	32078	41.1%
Tempo integral / parcial	Integral	67242	86.3%
	Parcial	10714	13.7%
Hatfield3	Educação	8303	10.7%
	Artes e Humanidades	6685	8.6%
	Ciências sociais, negócios e justiça	27656	35.5%
	Ciências exatas e da terra	7435	9.5%
	Engenharia	10953	14.1%
	Agricultura e veterinária	1325	1.7%
	Saúde	11122	14.3%
	Serviços	4477	5.7%
Válido		77956	100.0%
Omisso		136718	
Total		214674	
Subpopulação		95 <sup>a</sup>	

a. A variável dependente tem apenas um valor observado em subpopulações 1 (1.1%).

### Sumarização do passo

Modelo	Ação	Efeito(s)	Critérios de ajuste do modelo	Testes de seleção de efeito			
			Log da Verossimilhança -2	Qui-quadrado	gl	Sig.	
Passo 0	0	Inseridas	Intercepto	22275,67	.		
Passo 1	1	Inseridas	HAT97LEV	19832,22	2443.448	6	.000
Passo 2	2	Inseridas	SEX	15990,48	3841.737	3	.000
Passo 3	3	Inseridas	FTPT	3895.313	12095,17	3	.000
Passo 4	4	Inseridas	Hatfield3	2345.047	1550.266	21	.000

Método Stepwise: Forward Stepwise

- O qui-quadrado da entrada tem como base o teste de razão de verossimilhança.
- O qui-quadrado de remoção tem como base o teste de razão de verossimilhança.

### Informações de ajuste do modelo

Modelo	Critérios de ajuste do modelo	Testes de razão de verossimilhança		
	Log da Verossimilhança -2	Qui-quadrado	gl	Sig.
Somente intercepto	22275,67			
Final	2345.047	19930,62	33	.000

### Adequação do ajuste

	Qui-quadrado	gl	Sig.
Pearson	1059.886	249	.000
Deviance	1090.969	249	.000

### Pseudo R quadrado

Cox e Snell	.226
Nagelkerke	.242
McFadden	.094

**Testes de razão de verossimilhança**

Efeito	Critérios de ajuste do modelo	Testes de razão de verossimilhança		
	Log da Verossimilhança -2 do Modelo Reduzido	Qui-quadrado	gl	Sig.
Intercepto	2345,05 <sup>a</sup>	.000	0	.
HAT97LEV	5037.097	2692.050	6	.000
SEX	4049.525	1704.478	3	.000
FTPT	14207,17	11862,12	3	.000
Hatfield3	3895.313	1550.266	21	.000

A estatística qui-quadrado é a diferença no log de verossimilhanças -2 entre o modelo final e um modelo reduzido. O modelo reduzido é formado pela omissão de um efeito do modelo final. A hipótese nula significa que todos os parâmetros desse efeito são 0.

a. Esse modelo reduzido é equivalente ao modelo final porque a omissão do efeito não aumenta os graus de liberdade.

**Estimativas de Parâmetro**

rend4grupos <sup>a</sup>	B	Erro Padrão	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% Intervalo de
							Limite inferior
2.00 Intercepto	-.958	.141	45.936	1	.000		
[HAT97LEV=51]	-.278	.133	4.384	1	.036	.757	.583
[HAT97LEV=52]	-.260	.131	3.907	1	.048	.771	.596
[HAT97LEV=60]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[SEX=0]	-.078	.027	8.016	1	.005	.925	.877
[SEX=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[FTPT=1]	1.592	.029	2972.588	1	.000	4.916	4.642
[FTPT=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[Hatfield3=100.00]	.268	.058	21.668	1	.000	1.308	1.168
[Hatfield3=200.00]	-.138	.059	5.538	1	.019	.871	.777
[Hatfield3=300.00]	-.133	.050	7.089	1	.008	.875	.793
[Hatfield3=400.00]	.021	.063	.109	1	.741	1.021	.903
[Hatfield3=500.00]	.030	.060	.261	1	.609	1.031	.917
[Hatfield3=600.00]	-.295	.092	10.221	1	.001	.745	.622
[Hatfield3=700.00]	.419	.055	57.586	1	.000	1.521	1.365
[Hatfield3=800.00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
3.00 Intercepto	-.980	.131	55.871	1	.000		
[HAT97LEV=51]	-1.076	.121	79.012	1	.000	.341	.269
[HAT97LEV=52]	-.710	.119	35.565	1	.000	.491	.389

Estimativas de Parâmetro

		95% Intervalo ...
		Limite superior
<b>rend4grupos<sup>a</sup></b>		
2.00	Intercepto	
	[HAT97LEV=51]	.982
	[HAT97LEV=52]	.998
	[HAT97LEV=60]	.
	[SEX=0]	.976
	[SEX=1]	.
	[FTPT=1]	5.205
	[FTPT=2]	.
	[Hatfield3=100.00]	1.464
	[Hatfield3=200.00]	.977
	[Hatfield3=300.00]	.965
	[Hatfield3=400.00]	1.155
	[Hatfield3=500.00]	1.159
	[Hatfield3=600.00]	.892
	[Hatfield3=700.00]	1.695
	[Hatfield3=800.00]	.
3.00	Intercepto	
	[HAT97LEV=51]	.432
	[HAT97LEV=52]	.621



Estimativas de Parâmetro

rend4grupos <sup>a</sup>	B	Erro Padrão	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% Intervalo de
							Limite inferior
[HAT97LEV=60]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[SEX=0]	-.306	.026	134.824	1	.000	.737	.700
[SEX=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[FTPT=1]	2.442	.035	4914.115	1	.000	11.500	10.741
[FTPT=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[Hatfield3=100.00]	.357	.058	38.092	1	.000	1.429	1.276
[Hatfield3=200.00]	-.178	.059	9.091	1	.003	.837	.745
[Hatfield3=300.00]	.025	.050	.254	1	.614	1.026	.930
[Hatfield3=400.00]	.218	.061	12.613	1	.000	1.244	1.103
[Hatfield3=500.00]	.384	.058	44.085	1	.000	1.469	1.311
[Hatfield3=600.00]	-.451	.094	23.118	1	.000	.637	.530
[Hatfield3=700.00]	.601	.056	116.870	1	.000	1.824	1.636
[Hatfield3=800.00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
4.00 Intercepto	-.437	.125	12.249	1	.000		
[HAT97LEV=51]	-2.676	.113	560.824	1	.000	.069	.055
[HAT97LEV=52]	-1.540	.110	194.983	1	.000	.214	.173
[HAT97LEV=60]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[SEX=0]	-.845	.025	1127.754	1	.000	.429	.409
[SEX=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[FTPT=1]	3.265	.043	5775.132	1	.000	26.185	24.070
[FTPT=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.
[Hatfield3=100.00]	.227	.059	14.763	1	.000	1.255	1.118
[Hatfield3=200.00]	-.315	.060	27.187	1	.000	.730	.648
[Hatfield3=300.00]	.382	.050	58.090	1	.000	1.465	1.328
[Hatfield3=400.00]	.570	.060	90.003	1	.000	1.768	1.571
[Hatfield3=500.00]	.856	.057	226.166	1	.000	2.354	2.105
[Hatfield3=600.00]	-.463	.093	24.775	1	.000	.630	.525
[Hatfield3=700.00]	.699	.057	151.853	1	.000	2.012	1.800
[Hatfield3=800.00]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.

Estimativas de Parâmetro

		95% Intervalo ...
		Limite superior
<b>rend4grupos<sup>a</sup></b>		
	[HAT97LEV=60]	.
	[SEX=0]	.776
	[SEX=1]	.
	[FTPT=1]	12.313
	[FTPT=2]	.
	[Hatfield3=100.00]	1.601
	[Hatfield3=200.00]	.939
	[Hatfield3=300.00]	1.131
	[Hatfield3=400.00]	1.403
	[Hatfield3=500.00]	1.645
	[Hatfield3=600.00]	.765
	[Hatfield3=700.00]	2.035
	[Hatfield3=800.00]	.
4.00	Intercepto	
	[HAT97LEV=51]	.086
	[HAT97LEV=52]	.266
	[HAT97LEV=60]	.
	[SEX=0]	.451
	[SEX=1]	.
	[FTPT=1]	28.485
	[FTPT=2]	.
	[Hatfield3=100.00]	1.410
	[Hatfield3=200.00]	.822
	[Hatfield3=300.00]	1.616
	[Hatfield3=400.00]	1.988
	[Hatfield3=500.00]	2.632
	[Hatfield3=600.00]	.755
	[Hatfield3=700.00]	2.248
	[Hatfield3=800.00]	.

a. A categoria de referência é: 1.00.

b. Este parâmetro é configurado para zero porque é redundante.

### Classificação

Observado	Predito				Porcentagem Correta
	1.00	2.00	3.00	4.00	
1.00	6880	1677	1929	5754	42.4%
2.00	2075	2246	2730	8249	14.7%
3.00	1164	2097	3230	12634	16.9%
4.00	680	1077	2794	22740	83.3%
Porcentagem global	13.9%	9.1%	13.7%	63.3%	45.0%

### Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4grupos	Frequência			Porcentagem			
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito		
Educação	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	96	137.832	-3.993	14.2%	20.4%		
				2.00	272	238.179	2.723	40.2%	35.2%		
				3.00	243	213.447	2.445	35.9%	31.6%		
				4.00	65	86.542	-2.480	9.6%	12.8%		
			nível 5a	1.00	777	651.971	5.292	17.2%	14.4%		
				2.00	1084	1147.937	-2.184	23.9%	25.3%		
				3.00	1441	1455.459	-.460	31.8%	32.1%		
				4.00	1228	1274.632	-1.541	27.1%	28.1%		
			nível 6	1.00	0	3.009	-1.788	0.0%	5.9%		
				2.00	15	6.869	3.335	29.4%	13.5%		
				3.00	16	13.670	.737	31.4%	26.8%		
				4.00	20	27.451	-2.093	39.2%	53.8%		
			Masculino	nível 5b	1.00	12	21.301	-2.193	8.8%	15.5%	
					2.00	41	39.782	.229	29.9%	29.0%	
					3.00	51	44.773	1.134	37.2%	32.7%	
					4.00	33	31.144	.378	24.1%	22.7%	
				nível 5a	1.00	156	125.029	2.912	11.9%	9.5%	
					2.00	217	237.927	-1.500	16.6%	18.1%	
					3.00	352	378.850	-1.636	26.8%	28.9%	
					4.00	586	569.195	.936	44.7%	43.4%	
				nível 6	1.00	0	.551	-.754	0.0%	3.2%	
					2.00	2	1.358	.574	11.8%	8.0%	
					3.00	4	3.395	.367	23.5%	20.0%	
					4.00	11	11.696	-.364	64.7%	68.8%	
		Parcial	Feminino	nível 5b	1.00	119	125.151	-.946	63.0%	66.2%	
					2.00	57	43.995	2.238	30.2%	23.3%	
					3.00	10	16.852	-1.749	5.3%	8.9%	
					4.00	3	3.001	-.001	1.6%	1.6%	
				nível 5a	1.00	621	722.204	-6.066	52.9%	61.5%	
					2.00	292	258.685	2.346	24.9%	22.0%	
					3.00	163	140.189	2.053	13.9%	11.9%	
					4.00	99	53.922	6.285	8.4%	4.6%	
				nível 6	1.00	6	5.436	.327	50.0%	45.3%	
					2.00	2	2.524	-.371	16.7%	21.0%	
					3.00	1	2.147	-.864	8.3%	17.9%	
					4.00	3	1.894	.876	25.0%	15.8%	
				Masculino	nível 5b	1.00	16	13.592	1.056	72.7%	61.8%
						2.00	6	5.164	.420	27.3%	23.5%
						3.00	0	2.484	-1.673	0.0%	11.3%
						4.00	0	.759	-.887	0.0%	3.4%
					nível 5a	1.00	97	96.467	.081	55.1%	54.8%
						2.00	32	37.345	-.985	18.2%	21.2%
						3.00	17	25.417	-1.805	9.7%	14.4%
						4.00	30	16.772	3.396	17.0%	9.5%

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4rupos	Frequência			Porcentagem			
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito		
Artes e Humanidades	Integral	Feminino	nível 6	1.00	5	2.457	2.014	71.4%	35.1%		
				2.00	1	1.233	-.231	14.3%	17.6%		
				3.00	0	1.317	-1.274	0.0%	18.8%		
				4.00	1	1.993	-.832	14.3%	28.5%		
	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	74	81.509	-.989	26.5%	29.2%		
				2.00	91	93.839	-.360	32.6%	33.6%		
				3.00	73	73.895	-.121	26.2%	26.5%		
				4.00	41	29.756	2.181	14.7%	10.7%		
	Integral	Feminino	nível 5a	1.00	645	709.171	-2.723	19.7%	21.7%		
				2.00	852	831.885	.807	26.0%	25.4%		
				3.00	924	926.818	-.109	28.2%	28.3%		
				4.00	853	806.126	1.902	26.1%	24.6%		
	Integral	Feminino	nível 6	1.00	10	4.674	2.590	20.4%	9.5%		
				2.00	6	7.108	-.449	12.2%	14.5%		
				3.00	12	12.429	-.141	24.5%	25.4%		
				4.00	21	24.789	-1.083	42.9%	50.6%		
	Integral	Masculino	nível 5b	1.00	40	42.544	-.445	21.7%	23.1%		
				2.00	54	52.937	.173	29.3%	28.8%		
				3.00	49	52.352	-.548	26.6%	28.5%		
				4.00	41	36.167	.897	22.3%	19.7%		
	Integral	Masculino	nível 5a	1.00	194	198.544	-.350	14.6%	15.0%		
				2.00	281	251.719	2.050	21.2%	19.0%		
				3.00	394	352.198	2.598	29.7%	26.5%		
				4.00	459	525.539	-3.734	34.6%	39.6%		
	Integral	Masculino	nível 6	1.00	0	1.774	-1.369	0.0%	5.4%		
				2.00	2	2.916	-.562	6.1%	8.8%		
				3.00	8	6.403	.703	24.2%	19.4%		
				4.00	23	21.908	.402	69.7%	66.4%		
	Parcial	Feminino	nível 5b	1.00	70	64.809	1.299	81.4%	75.4%		
				2.00	12	15.179	-.899	14.0%	17.6%		
				3.00	2	5.109	-1.418	2.3%	5.9%		
				4.00	2	.904	1.160	2.3%	1.1%		
	Parcial	Feminino	nível 5a	1.00	822	778.829	2.905	75.6%	71.6%		
				2.00	153	185.856	-2.647	14.1%	17.1%		
				3.00	71	88.505	-1.941	6.5%	8.1%		
				4.00	41	33.810	1.256	3.8%	3.1%		
	Parcial	Feminino	nível 6	1.00	10	9.179	.415	62.5%	57.4%		
				2.00	2	2.840	-.549	12.5%	17.7%		
				3.00	3	2.122	.647	18.8%	13.3%		
				4.00	1	1.859	-.670	6.2%	11.6%		
Parcial	Masculino	nível 5b	1.00	24	20.824	1.311	82.8%	71.8%			
			2.00	3	5.271	-1.094	10.3%	18.2%			
			3.00	1	2.228	-.856	3.4%	7.7%			
			4.00	1	.676	.399	3.4%	2.3%			
Parcial	Masculino	nível 5a	1.00	229	206.840	2.646	73.2%	66.1%			
			2.00	46	53.347	-1.104	14.7%	17.0%			
			3.00	17	31.904	-2.784	5.4%	10.2%			
			4.00	21	20.909	.021	6.7%	6.7%			
Parcial	Masculino	nível 6	1.00	4	3.302	.528	57.1%	47.2%			
			2.00	2	1.104	.929	28.6%	15.8%			
			3.00	1	1.036	-.039	14.3%	14.8%			
			4.00	0	1.557	-1.415	0.0%	22.2%			
Ciências sociais, negócios e justiça	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	632	604.911	1.272	26.1%	25.0%		
				2.00	629	699.560	-3.164	26.0%	28.9%		
				3.00	690	672.280	.804	28.5%	27.8%		
				4.00	469	443.248	1.353	19.4%	18.3%		
			Integral	Feminino	nível 5a	1.00	2034	2056.079	-.533	16.3%	16.5%
						2.00	2461	2422.765	.865	19.7%	19.4%
						3.00	3266	3294.065	-.570	26.2%	26.4%
						4.00	4703	4691.090	.220	37.7%	37.6%
			Integral	Feminino	nível 6	1.00	9	10.528	-.486	5.2%	6.1%
						2.00	19	16.083	.764	11.0%	9.3%

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4rupos	Frequência			Porcentagem		
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito	
	Parcial	Masculino	nível 5b	3.00	37	34.319	.511	21.4%	19.8%	
				4.00	108	112.071	-.648	62.4%	64.8%	
				1.00	203	253.811	-3.529	14.6%	18.3%	
				2.00	330	317.241	.816	23.8%	22.9%	
				3.00	367	382.874	-.953	26.5%	27.6%	
			4.00	487	433.074	3.125	35.1%	31.2%		
			nível 5a	1.00	774	809.546	-1.319	9.8%	10.2%	
				2.00	1099	1031.000	2.271	13.9%	13.0%	
				3.00	1801	1760.436	1.097	22.8%	22.3%	
				4.00	4228	4301.017	-1.649	53.5%	54.4%	
		4.00		4228	4301.017	-1.649	53.5%	54.4%		
		nível 6	1.00	11	3.232	4.390	10.7%	3.1%		
			2.00	6	5.337	.295	5.8%	5.2%		
			3.00	13	14.303	-.371	12.6%	13.9%		
			4.00	73	80.128	-1.690	70.9%	77.8%		
		Feminino	nível 5b	1.00	326	328.705	-.290	72.9%	73.5%	
				2.00	70	77.332	-.917	15.7%	17.3%	
				3.00	31	31.765	-.141	6.9%	7.1%	
				4.00	20	9.198	3.599	4.5%	2.1%	
				4.00	20	9.198	3.599	4.5%	2.1%	
	nível 5a		1.00	1319	1349.107	-1.454	66.7%	68.2%		
			2.00	310	323.399	-.815	15.7%	16.3%		
			3.00	204	187.941	1.231	10.3%	9.5%		
			4.00	145	117.552	2.610	7.3%	5.9%		
	nível 6		1.00	12	11.496	.210	52.2%	50.0%		
			2.00	2	3.573	-.905	8.7%	15.5%		
			3.00	3	3.258	-.155	13.0%	14.2%		
			4.00	6	4.673	.687	26.1%	20.3%		
	Masculino		nível 5b	1.00	83	66.179	3.710	86.5%	68.9%	
				2.00	8	16.828	-2.370	8.3%	17.5%	
				3.00	3	8.681	-2.022	3.1%	9.0%	
				4.00	2	4.312	-1.139	2.1%	4.5%	
			nível 5a	1.00	487	398.530	7.057	74.0%	60.6%	
				2.00	83	103.252	-2.171	12.6%	15.7%	
				3.00	50	75.357	-3.104	7.6%	11.5%	
		4.00		38	80.861	-5.089	5.8%	12.3%		
		nível 6	1.00	4	1.875	1.964	80.0%	37.5%		
			2.00	0	.630	-.849	0.0%	12.6%		
			3.00	1	.721	.355	20.0%	14.4%		
			4.00	0	1.775	-1.659	0.0%	35.5%		
Ciências exatas e da terra		Integral	Feminino	nível 5b	1.00	53	39.512	2.427	29.3%	21.8%
					2.00	62	53.313	1.417	34.3%	29.5%
					3.00	37	53.247	-2.650	20.4%	29.4%
	4.00				29	34.929	-1.117	16.0%	19.3%	
	nível 5a			1.00	254	274.113	-1.311	13.1%	14.1%	
				2.00	385	376.855	.467	19.9%	19.4%	
				3.00	547	532.518	.737	28.2%	27.5%	
				4.00	752	754.514	-.117	38.8%	38.9%	
	nível 6			1.00	8	7.713	.106	5.3%	5.1%	
				2.00	16	13.747	.637	10.6%	9.1%	
			3.00	37	30.487	1.320	24.5%	20.2%		
			4.00	90	99.053	-1.551	59.6%	65.6%		
	Masculino		nível 5b	1.00	86	83.990	.239	16.1%	15.8%	
				2.00	98	122.484	-2.521	18.4%	23.0%	
				3.00	147	153.633	-.634	27.6%	28.8%	
				4.00	202	172.894	2.693	37.9%	32.4%	
			nível 5a	1.00	290	316.933	-1.583	7.9%	8.7%	
				2.00	478	470.931	.349	13.1%	12.9%	
				3.00	837	835.715	.051	22.9%	22.9%	
				4.00	2050	2031.421	.618	56.1%	55.6%	
nível 6		1.00	6	5.053	.427	3.1%	2.6%			
		2.00	10	9.733	.088	5.2%	5.0%			
	3.00	24	27.109	-.644	12.4%	14.0%				
	4.00	153	151.105	-.331	79.3%	78.3%				

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4arunos	Frequência			Porcentagem	
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito
Engenharia	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	20	21.748	-.686	64.5%	70.2%
				2.00	6	5.970	.014	19.4%	19.3%
				3.00	3	2.548	.295	9.7%	8.2%
				4.00	2	.734	1.495	6.5%	2.4%
			nível 5a	1.00	222	230.414	-.929	62.0%	64.4%
				2.00	59	64.443	-.749	16.5%	18.0%
				3.00	52	38.922	2.220	14.5%	10.9%
				4.00	25	24.221	.164	7.0%	6.8%
			nível 6	1.00	5	6.828	-.948	33.3%	45.5%
				2.00	4	2.476	1.060	26.7%	16.5%
		3.00		5	2.347	1.886	33.3%	15.6%	
		4.00		1	3.349	-1.456	6.7%	22.3%	
		Masculino	nível 5b	1.00	29	20.856	3.022	90.6%	65.2%
				2.00	0	6.187	-2.770	0.0%	19.3%
				3.00	3	3.317	-.184	9.4%	10.4%
				4.00	0	1.640	-1.315	0.0%	5.1%
			nível 5a	1.00	224	190.841	3.631	66.1%	56.3%
				2.00	65	57.688	1.057	19.2%	17.0%
				3.00	31	43.757	-2.066	9.1%	12.9%
				4.00	19	46.715	-4.367	5.6%	13.8%
	nível 6		1.00	4	2.999	.708	44.4%	33.3%	
			2.00	2	1.175	.816	22.2%	13.1%	
		3.00	2	1.399	.553	22.2%	15.5%		
		4.00	1	3.426	-1.665	11.1%	38.1%		
	Parcial	Feminino	nível 5b	1.00	74	61.778	1.733	23.3%	19.5%
				2.00	92	84.170	.996	29.0%	26.6%
				3.00	90	98.320	-1.010	28.4%	31.0%
				4.00	61	72.733	-1.567	19.2%	22.9%
			nível 5a	1.00	228	214.175	1.007	12.8%	12.0%
				2.00	316	297.323	1.186	17.7%	16.6%
				3.00	478	491.370	-.708	26.7%	27.5%
				4.00	766	785.132	-.912	42.8%	43.9%
			nível 6	1.00	5	2.360	1.754	8.6%	4.1%
				2.00	2	4.248	-1.133	3.4%	7.3%
		3.00		11	11.019	-.006	19.0%	19.0%	
		4.00		40	40.373	-.106	69.0%	69.6%	
		Masculino	nível 5b	1.00	227	283.554	-3.612	10.9%	13.6%
				2.00	360	417.545	-3.148	17.2%	20.0%
				3.00	675	612.532	3.002	32.3%	29.3%
				4.00	829	777.369	2.336	39.6%	37.2%
nível 5a			1.00	368	411.851	-2.241	6.3%	7.1%	
			2.00	667	617.938	2.087	11.4%	10.6%	
			3.00	1250	1282.526	-1.028	21.4%	22.0%	
			4.00	3543	3515.684	.731	60.8%	60.3%	
nível 6	1.00		0	3.401	-1.863	0.0%	2.0%		
	2.00		14	6.615	2.930	8.4%	4.0%		
	3.00	29	21.547	1.721	17.4%	12.9%			
	4.00	124	135.438	-2.261	74.3%	81.1%			
Masculino	nível 5b	1.00	39	36.973	.594	72.2%	68.5%		
		2.00	9	10.248	-.433	16.7%	19.0%		
		3.00	3	5.117	-.983	5.6%	9.5%		
		4.00	3	1.662	1.054	5.6%	3.1%		
	nível 5a	1.00	185	172.020	1.598	66.3%	61.7%		
		2.00	44	48.580	-.723	15.8%	17.4%		
		3.00	28	34.317	-1.151	10.0%	12.3%		
		4.00	22	24.083	-.444	7.9%	8.6%		
	nível 6	1.00	3	2.886	.087	42.9%	41.2%		
		2.00	1	1.057	-.060	14.3%	15.1%		
3.00		2	1.172	.839	28.6%	16.7%			
4.00		1	1.885	-.754	14.3%	26.9%			
Masculino	nível 5b	1.00	61	46.480	3.492	82.4%	62.8%		
		2.00	9	13.924	-1.464	12.2%	18.8%		

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações Literárias 97	rend4arupos	Frequência			Porcentagem		
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito	
Agricultura e veterinária	Integral	Feminino	nível 5a	3.00	3	8.730	-2.065	4.1%	11.8%	
				4.00	1	4.866	-1.813	1.4%	6.6%	
				1.00	196	150.368	5.404	68.5%	52.6%	
				2.00	34	45.897	-1.917	11.9%	16.0%	
				3.00	38	40.716	-.460	13.3%	14.2%	
			4.00	18	49.020	-4.867	6.3%	17.1%		
			nível 6	1.00	1	1.153	-.169	25.0%	28.8%	
				2.00	0	.456	-.718	0.0%	11.4%	
				3.00	1	.636	.499	25.0%	15.9%	
				4.00	2	1.755	.247	50.0%	43.9%	
		1.00		56	34.123	4.591	54.9%	33.5%		
		Masculino	nível 5b	2.00	32	33.582	-.333	31.4%	32.9%	
				3.00	10	23.548	-3.183	9.8%	23.1%	
				4.00	4	10.746	-2.176	3.9%	10.5%	
				1.00	82	92.003	-1.205	22.4%	25.1%	
				2.00	96	92.256	.451	26.2%	25.2%	
			3.00	97	91.525	.661	26.5%	25.0%		
			4.00	91	90.216	.095	24.9%	24.6%		
			nível 6	1.00	1	2.360	-.940	4.8%	11.2%	
				2.00	0	3.068	-1.895	0.0%	14.6%	
	3.00			10	4.776	2.719	47.6%	22.7%		
	4.00	10		10.796	-.348	47.6%	51.4%			
	1.00	61		46.871	2.412	34.9%	26.8%			
	Masculino	nível 5b	2.00	49	49.855	-.143	28.0%	28.5%		
			3.00	45	43.903	.191	25.7%	25.1%		
			4.00	20	34.372	-2.735	11.4%	19.6%		
			1.00	71	87.102	-1.899	14.3%	17.5%		
			2.00	92	94.399	-.274	18.5%	19.0%		
		3.00	112	117.612	-.592	22.5%	23.6%			
		4.00	223	198.887	2.206	44.8%	39.9%			
		nível 6	1.00	0	.443	-.688	0.0%	6.3%		
			2.00	0	.622	-.826	0.0%	8.9%		
			3.00	6	1.217	4.771	85.7%	17.4%		
	4.00		1	4.718	-2.998	14.3%	67.4%			
	1.00		21	19.650	.658	84.0%	78.6%			
	Parcial	Feminino	nível 5b	2.00	4	3.934	.036	16.0%	15.7%	
				3.00	0	1.179	-1.112	0.0%	4.7%	
				4.00	0	.236	-.488	0.0%	0.9%	
				1.00	56	66.268	-2.538	63.6%	75.3%	
				2.00	19	13.518	1.621	21.6%	15.4%	
3.00			9	5.732	1.412	10.2%	6.5%			
4.00			4	2.482	.978	4.5%	2.8%			
nível 6			1.00	2	3.096	-1.009	40.0%	61.9%		
			2.00	1	.819	.219	20.0%	16.4%		
			3.00	1	.545	.653	20.0%	10.9%		
		4.00	1	.541	.661	20.0%	10.8%			
		1.00	7	6.034	.793	87.5%	75.4%			
Masculino		nível 5b	2.00	1	1.306	-.292	12.5%	16.3%		
			3.00	0	.491	-.724	0.0%	6.1%		
			4.00	0	.169	-.415	0.0%	2.1%		
			1.00	22	21.051	.379	73.3%	70.2%		
			2.00	4	4.641	-.324	13.3%	15.5%		
		3.00	3	2.472	.351	10.0%	8.2%			
		4.00	1	1.836	-.637	3.3%	6.1%			
		Saúde	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	476	372.398	5.882	21.3%
	2.00					778	748.639	1.316	34.9%	33.5%
	3.00					720	736.266	-.732	32.3%	33.0%
4.00	258					374.697	-6.609	11.6%	16.8%	
nível 5a	1.00			567	509.667	2.693	12.3%	11.1%		
	2.00			957	1043.974	-3.061	20.8%	22.7%		
	3.00			1439	1452.605	-.431	31.3%	31.6%		
	4.00			1640	1596.754	1.339	35.6%	34.7%		

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4arunos	Frequência			Porcentagem		
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito	
Hatfield3	Parcial	Masculino	nível 6	1.00	2	8.848	-2.352	0.9%	4.2%	
				2.00	13	23.497	-2.296	6.1%	11.0%	
				3.00	34	51.313	-2.774	16.0%	24.1%	
				4.00	164	129.341	4.863	77.0%	60.7%	
			nível 5b	1.00	55	55.249	-.036	12.1%	12.2%	
				2.00	122	120.042	.208	26.9%	26.5%	
				3.00	154	148.264	.574	34.0%	32.7%	
				4.00	122	129.446	-.774	26.9%	28.6%	
			nível 5a	1.00	105	90.765	1.549	8.0%	7.0%	
				2.00	184	200.941	-1.299	14.1%	15.4%	
				3.00	335	351.129	-1.007	25.7%	26.9%	
				4.00	681	662.165	1.043	52.2%	50.7%	
		nível 6	1.00	3	2.337	.438	2.8%	2.2%		
			2.00	1	6.708	-2.276	0.9%	6.3%		
			3.00	8	18.398	-2.664	7.5%	17.2%		
			4.00	95	79.557	3.419	88.8%	74.4%		
		Feminino	nível 5b	1.00	401	445.253	-3.391	55.6%	61.8%	
				2.00	221	182.093	3.335	30.7%	25.3%	
				3.00	77	76.545	.055	10.7%	10.6%	
				4.00	22	17.109	1.197	3.1%	2.4%	
			nível 5a	1.00	566	701.726	-7.728	45.2%	56.0%	
				2.00	341	292.410	3.246	27.2%	23.4%	
				3.00	246	173.905	5.891	19.6%	13.9%	
				4.00	99	83.959	1.699	7.9%	6.7%	
	nível 6		1.00	4	7.300	-1.556	21.1%	38.4%		
			2.00	4	3.944	.032	21.1%	20.8%		
			3.00	5	3.681	.766	26.3%	19.4%		
			4.00	6	4.075	1.076	31.6%	21.4%		
	Masculino	nível 5b	1.00	27	28.898	-.536	52.9%	56.7%		
			2.00	19	12.773	2.012	37.3%	25.0%		
			3.00	4	6.743	-1.134	7.8%	13.2%		
			4.00	1	2.586	-1.012	2.0%	5.1%		
		nível 5a	1.00	96	78.437	2.761	59.3%	48.4%		
			2.00	28	35.326	-1.394	17.3%	21.8%		
			3.00	24	26.385	-.507	14.8%	16.3%		
			4.00	14	21.853	-1.806	8.6%	13.5%		
		nível 6	1.00	0	1.121	-1.248	0.0%	28.0%		
			2.00	3	.655	3.170	75.0%	16.4%		
			3.00	0	.767	-.974	0.0%	19.2%		
			4.00	1	1.457	-.475	25.0%	36.4%		
	Serviços	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	163	149.537	1.276	27.9%	25.6%
					2.00	215	197.620	1.520	36.8%	33.8%
					3.00	143	162.052	-1.761	24.5%	27.7%
					4.00	63	74.791	-1.460	10.8%	12.8%
				nível 5a	1.00	262	212.950	3.719	22.5%	18.3%
					2.00	272	286.746	-1.003	23.4%	24.6%
					3.00	321	332.673	-.757	27.6%	28.6%
					4.00	309	331.631	-1.470	26.5%	28.5%
nível 6				1.00	2	.910	1.189	16.7%	7.6%	
				2.00	0	1.588	-1.353	0.0%	13.2%	
				3.00	0	2.892	-1.952	0.0%	24.1%	
				4.00	10	6.610	1.967	83.3%	55.1%	
Masculino			nível 5b	1.00	104	159.561	-4.910	12.9%	19.7%	
				2.00	267	227.905	3.056	33.0%	28.2%	
				3.00	249	234.703	1.108	30.8%	29.0%	
				4.00	188	185.832	.181	23.3%	23.0%	
			nível 5a	1.00	135	164.347	-2.443	10.0%	12.2%	
				2.00	211	239.181	-2.009	15.7%	17.7%	
				3.00	376	348.488	1.712	27.9%	25.9%	
				4.00	626	595.984	1.646	46.4%	44.2%	
			nível 6	1.00	0	1.078	-1.060	0.0%	4.1%	
				2.00	2	2.034	-.025	7.7%	7.8%	



Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4arunos	Frequência			Porcentagem		
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito	
Hatfield3	Parcial	Masculino	nível 6	1.00	2	8.848	-2.352	0.9%	4.2%	
				2.00	13	23.497	-2.296	6.1%	11.0%	
				3.00	34	51.313	-2.774	16.0%	24.1%	
				4.00	164	129.341	4.863	77.0%	60.7%	
			nível 5b	1.00	55	55.249	-.036	12.1%	12.2%	
				2.00	122	120.042	.208	26.9%	26.5%	
				3.00	154	148.264	.574	34.0%	32.7%	
				4.00	122	129.446	-.774	26.9%	28.6%	
			nível 5a	1.00	105	90.765	1.549	8.0%	7.0%	
				2.00	184	200.941	-1.299	14.1%	15.4%	
				3.00	335	351.129	-1.007	25.7%	26.9%	
				4.00	681	662.165	1.043	52.2%	50.7%	
		nível 6	1.00	3	2.337	.438	2.8%	2.2%		
			2.00	1	6.708	-2.276	0.9%	6.3%		
			3.00	8	18.398	-2.664	7.5%	17.2%		
			4.00	95	79.557	3.419	88.8%	74.4%		
		Feminino	nível 5b	1.00	401	445.253	-3.391	55.6%	61.8%	
				2.00	221	182.093	3.335	30.7%	25.3%	
				3.00	77	76.545	.055	10.7%	10.6%	
				4.00	22	17.109	1.197	3.1%	2.4%	
			nível 5a	1.00	566	701.726	-7.728	45.2%	56.0%	
				2.00	341	292.410	3.246	27.2%	23.4%	
				3.00	246	173.905	5.891	19.6%	13.9%	
				4.00	99	83.959	1.699	7.9%	6.7%	
	nível 6		1.00	4	7.300	-1.556	21.1%	38.4%		
			2.00	4	3.944	.032	21.1%	20.8%		
			3.00	5	3.681	.766	26.3%	19.4%		
			4.00	6	4.075	1.076	31.6%	21.4%		
	Masculino	nível 5b	1.00	27	28.898	-.536	52.9%	56.7%		
			2.00	19	12.773	2.012	37.3%	25.0%		
			3.00	4	6.743	-1.134	7.8%	13.2%		
			4.00	1	2.586	-1.012	2.0%	5.1%		
		nível 5a	1.00	96	78.437	2.761	59.3%	48.4%		
			2.00	28	35.326	-1.394	17.3%	21.8%		
			3.00	24	26.385	-.507	14.8%	16.3%		
			4.00	14	21.853	-1.806	8.6%	13.5%		
		nível 6	1.00	0	1.121	-1.248	0.0%	28.0%		
			2.00	3	.655	3.170	75.0%	16.4%		
			3.00	0	.767	-.974	0.0%	19.2%		
			4.00	1	1.457	-.475	25.0%	36.4%		
	Serviços	Integral	Feminino	nível 5b	1.00	163	149.537	1.276	27.9%	25.6%
					2.00	215	197.620	1.520	36.8%	33.8%
					3.00	143	162.052	-1.761	24.5%	27.7%
					4.00	63	74.791	-1.460	10.8%	12.8%
				nível 5a	1.00	262	212.950	3.719	22.5%	18.3%
					2.00	272	286.746	-1.003	23.4%	24.6%
					3.00	321	332.673	-.757	27.6%	28.6%
					4.00	309	331.631	-1.470	26.5%	28.5%
nível 6				1.00	2	.910	1.189	16.7%	7.6%	
				2.00	0	1.588	-1.353	0.0%	13.2%	
				3.00	0	2.892	-1.952	0.0%	24.1%	
				4.00	10	6.610	1.967	83.3%	55.1%	
Masculino			nível 5b	1.00	104	159.561	-4.910	12.9%	19.7%	
				2.00	267	227.905	3.056	33.0%	28.2%	
				3.00	249	234.703	1.108	30.8%	29.0%	
				4.00	188	185.832	.181	23.3%	23.0%	
			nível 5a	1.00	135	164.347	-2.443	10.0%	12.2%	
				2.00	211	239.181	-2.009	15.7%	17.7%	
				3.00	376	348.488	1.712	27.9%	25.9%	
				4.00	626	595.984	1.646	46.4%	44.2%	
			nível 6	1.00	0	1.078	-1.060	0.0%	4.1%	
				2.00	2	2.034	-.025	7.7%	7.8%	

Frequências observadas e previstas

Hatfield3	Tempo integral / parcial	Sexo	Habilitações literárias 97	rend4grupos	Frequência			Porcentagem	
					Observado	Predito	Resíduo de Pearson	Observado	Predito
				3.00	6	4.651	.691	23.1%	17.9%
				4.00	18	18.238	-.102	69.2%	70.1%
	Parcial	Feminino	nível 5b	1.00	128	109.972	3.269	84.2%	72.3%
				2.00	12	29.565	-3.599	7.9%	19.5%
				3.00	8	10.363	-.760	5.3%	6.8%
				4.00	4	2.101	1.320	2.6%	1.4%
			nível 5a	1.00	139	144.292	-.780	65.6%	68.1%
				2.00	46	39.526	1.142	21.7%	18.6%
				3.00	22	19.600	.569	10.4%	9.2%
				4.00	5	8.582	-1.248	2.4%	4.0%
			nível 6	1.00	0	.524	-1.049	0.0%	52.4%
				2.00	1	.186	2.092	100.0%	18.6%
				3.00	0	.145	-.411	0.0%	14.5%
				4.00	0	.145	-.412	0.0%	14.5%
		Masculino	nível 5b	1.00	30	29.393	.199	69.8%	68.4%
				2.00	6	8.541	-.971	14.0%	19.9%
				3.00	1	3.759	-1.490	2.3%	8.7%
				4.00	6	1.307	4.168	14.0%	3.0%
			nível 5a	1.00	84	75.358	1.610	68.9%	61.8%
				2.00	22	22.311	-.073	18.0%	18.3%
				3.00	8	13.894	-1.680	6.6%	11.4%
				4.00	8	10.436	-.789	6.6%	8.6%
			nível 6	1.00	3	2.079	.836	60.0%	41.6%
				2.00	2	.798	1.468	40.0%	16.0%
				3.00	0	.780	-.961	0.0%	15.6%
				4.00	0	1.343	-1.355	0.0%	26.9%

As porcentagens são baseadas nas frequências totais observadas em cada subpopulação.