



Procura de emprego na transição Universidade - Mercado de Trabalho

Sónia Trindade

Research Paper submitted to the

Development Studies Research Seminar Spring 2012

16th April 2012

PDED-WP01/2012

ISEG/UTL, Doutoramento em Estudos de Desenvolvimento

PhD in Development Studies

Procura de Emprego na Transição Universidade-Mercado de Trabalho

Por Sónia Trindade

RESUMO

A degradação das condições do mercado de trabalho, sobretudo para os jovens, é um facto com o qual os indivíduos e as instituições têm de lidar no contexto atual. O crescente número de licenciados, a demora no ajustamento estrutural da economia e a conjuntura económica atual têm proporcionado processos de inserção profissional mais longos e complexos.

A teoria económica tem evoluído a par com as alterações de contexto, no sentido de integrar evidências da realidade na teorização sobre a transição entre a educação inicial e a entrada no mercado de trabalho, sendo frequente o recurso às Teorias do Ciclo de Vida para enquadrar os fenómenos atuais em detrimento das Teorias do Capital Humano.

A economia do trabalho explora, a partir das teorias de procura de emprego, a influência que o comportamento dos indivíduos ao longo do processo de inserção, tem no sucesso da obtenção do emprego, explorando os critérios utilizados na escolha realizada pelo indivíduo e os resultados obtidos no mercado de trabalho.

Os estudos empíricos que têm vindo a ser realizados investigam as relações entre a intensidade da procura e o número de ofertas de empregos recebidas, mas muitos destes estudos ignoram o facto de existirem diferentes métodos de procura de emprego e que a sua eficácia relativa pode ser diferente.

Com suporte nos dados referentes ao primeiro trimestre de 2010 do Inquérito ao Emprego, o presente artigo contribui para analisar o tipo de métodos de obtenção de emprego pelos licenciados, em Portugal, e compreender em que medida explicam diferentemente os resultados obtidos, medidos pelo tempo que demora a obter um emprego e pela sua qualidade.

Palavras-chave: licenciados; métodos de obtenção de emprego; tempo de obtenção do emprego; qualidade do emprego.

1. INTRODUÇÃO

Solow, nos anos 50 do século passado, formulou os princípios essenciais da teoria neoclássica do crescimento económico considerando o capital humano como um bem de investimento, mas sendo o crescimento da produtividade determinado por fatores exógenos ao modelo. Nos anos 80, Romer e Lucas foram os primeiros autores a formalizar modelos em que a taxa de crescimento da produtividade das economias dependia diretamente do capital humano. Este tipo de capital, que tem tido como *proxy* de medição o número de anos de escolaridade – o próprio Índice de Desenvolvimento Humano é assim que o considera – forma-se partindo de comportamentos determinados por opções de investimento em educação que são individuais mas que se repercutem no valor agregado desse capital.

Adicionalmente, este capital só é efetivamente produtivo se ele se encontrar integrado no sistema de produção de uma economia, ou seja, se os indivíduos estiverem a trabalhar, sendo que ele é tanto mais produtivo quanto melhor for o ajustamento entre o perfil dos indivíduos e o perfil funcional nos empregos. Naquilo que depende do indivíduo, a forma como este estrutura a sua procura de emprego, pode determinar a velocidade com que se insere e a qualidade do emprego que obtém.

Como o desemprego dos indivíduos mais qualificados empurra a economia para um funcionamento abaixo do seu potencial de produtividade, o presente artigo focaliza-se na análise do estado da arte do desemprego dos licenciados.

Este artigo divide-se em duas partes. A primeira, inicia-se com uma breve contextualização da situação dos licenciados perante o mercado de trabalho em Portugal, a que se segue um enquadramento teórico sobre o assunto, espelhando a evolução das Teorias do Capital Humanos para as Teorias do Ciclo de Vida como fonte interpretativa daquilo que se tem verificado na realidade.

A segunda parte do artigo sistematiza o contributo das teorias e dos estudos empíricos de procura de emprego e ilustra, partindo da análise do Inquérito ao Emprego, o processo de inserção de um grupo de jovens licenciados.

O objetivo central deste artigo é demonstrar quais as estratégias de procura de emprego mais eficazes do ponto de vista do tempo de obtenção do primeiro emprego após a licenciatura e da qualidade desse mesmo emprego.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DESEMPREGO DE LICENCIADOS

De acordo com os dados apresentados pela OCDE, é possível comprovar que, em 2009, a proporção da população portuguesa com um nível de ensino superior era baixa (15%) quando comparada com a média dos países da OCDE (30%), com a média dos países da UE-21 (27%) e com os países do sul da Europa – sendo apenas equiparada à Itália (15%), dado que Grécia e Espanha registavam 24% e 30%, respetivamente (OCDE, 2011).

Contudo, na década que decorreu entre 1999 e 2009, os níveis de educação da população com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos de idade melhoraram, registando-se em 5,4% a taxa de crescimento média anual da população habilitada com nível de ensino superior (OCDE, 2011).

Este aspeto resulta da tendência para as novas gerações possuírem níveis de educação mais elevados que as gerações anteriores. O esforço indesmentível, que tem sido feito nos últimos anos, para elevar os níveis de habilitação literária dos indivíduos, em particular, e da população portuguesa, em geral, decorre das apostas realizadas em matéria de política educativa, do alargamento institucional da oferta de cursos do ensino superior e do acréscimo na capacidade e vontade de investimento em educação por parte das famílias e dos próprios indivíduos.

Apesar dos progressos registados, “a estrutura educacional em Portugal permanece muito frágil quando comparada com a das restantes economias

avançadas” apresentando uma distribuição da população ativa por níveis educacionais semelhante à que se verificava nos EUA¹ em 1930 (Alves, 2010).

Este quadro de evolução suscita uma reflexão sobre o retorno do investimento feito em educação, nomeadamente de nível superior. Assumindo uma abordagem funcionalista da educação e, como tal, considerando apenas a vertente de análise da relação com o mercado de trabalho proporcionada pela elevação das qualificações escolares, importa desde logo referir que o número de licenciados desempregados à procura de novo emprego tem crescido nos últimos anos em Portugal, em termos absolutos – cifrando-se em 24.806, 20.653 e 35.427, em 2008, 2009 e 2010, respetivamente – e relativos – representando 6,7%, 6,6% e 6,8% do total de desempregados inscritos nos centros de emprego, em 2008, 2009 e 2010, respetivamente (GPEARI 2009 e GPEARI 2010). Contabilizando também os desempregados à procura do 1.º emprego, o número de licenciados desempregados evoluiu de 43.755 em 2009 para 48.522 em 2010 (ou seja, de 8,7% para 9,3% do total de desempregados inscritos nos centros de emprego). Já investigações conduzidas no início deste século concluíam que “o processo de passagem da Universidade para a vida ativa se apresenta, tendencialmente, mais instável e complexo do que no período temporal anterior ao abrangido por este estudo” (Alves, 2003, p. 363).

De facto, no que se refere a este último aspeto, a transversalização da posse de um diploma de ensino superior para um número crescente de indivíduos tem conduzido a que a entrada célere num emprego e a estabilidade da relação de trabalho tenha sido abalada, pois a oferta de empregos que requerem indivíduos com

¹ País líder mundial do século XX no que se refere à escolarização.

aquele perfil não tem acompanhado a dinâmica da procura; como consequência, geram-se situações de sobre educação, ou seja, de desadequação entre o nível de educação possuído pelo indivíduo e o nível de educação necessário para desempenhar as funções no emprego que detém.

A nível micro, isto é, do ponto de vista do indivíduo, poderá dizer-se que de acordo com dados recentes, entre Dezembro de 2009 e Dezembro de 2010, a variação do número total de inscritos nos centros de emprego revela uma taxa de crescimento superior para os indivíduos licenciados face aos não licenciados (GPEARl, 2011). Este facto contraria o registado no período anterior - Dezembro de 2008 a Dezembro de 2009 - em que a taxa de crescimento dos indivíduos licenciados inscritos nos centros de emprego era a menor quando comparada com qualquer outro nível de ensino, o que revela recentemente um agravamento relativo do desemprego para os indivíduos com níveis de ensino mais elevados (GPEARl, 2010). No entanto, a consideração de outros indicadores, como a duração média do desemprego, permite compreender que no período de 2008 a 2010 a proporção de licenciados desempregados há mais de um ano não tem ultrapassado 1/3 do total – 28%, 28% e 30%, respetivamente - e que, na verdade, apresentou mesmo um ligeiro decréscimo no último ano analisado; constata-se igualmente que este grupo de indivíduos tem demonstrado que, em média, sofre uma duração de desemprego menor do que a dos indivíduos com menores níveis de educação. Uma análise recente sobre a transição entre a escola e o mercado de trabalho, realizada a partir do módulo *ad hoc* 2009 do Inquérito ao emprego, permitiu aferir que os indivíduos que apresentavam níveis de escolaridade mais elevados obtinham mais rapidamente o seu primeiro emprego após a saída da instituição de

ensino (Neves, 2010). Em particular, 60% dos indivíduos com nível de ensino superior obtinham o seu primeiro emprego até 3 meses após a conclusão daquele nível de ensino, por comparação com 52% dos que possuíam o nível de ensino secundário e pós-secundário e 36% dos que possuíam no máximo o 3.º ciclo do ensino básico, relativamente àquela mesma duração temporal.

Para além disto, os licenciados recebem um prémio salarial significativo face aos não licenciados, prémio esse que assume uma diferença bastante expressiva no caso português e superior à média dos países da OCDE (OCDE, 2011). Porém, este prémio é menor para os mais jovens, o que significa que, com a crescente oferta de indivíduos que entram no mercado de trabalho com este nível de qualificação e a delonga no ajustamento estrutural da economia, o diferencial face aos não licenciados diminuiu.

O prémio salarial dos licenciados tem sido discutido e refletido não só em análises internacionais como nacionais onde se tem concluído que “o investimento em formação escolar superior oferece, no mercado de trabalho português, uma rentabilidade excecional” (Portugal, 2004). E que “dadas as características atuais do nível de escolaridade e da transição demográfica em Portugal, será de esperar no médio prazo uma persistência das desigualdades nos níveis educativos e uma persistência de elevados retornos da educação” (Alves, 2010, p. 36).

Dados sobre o emprego estruturado – que naturalmente não consideram o trabalho precário associados à falsa prestação de serviços comumente denominado de “falso recibo verde” – confirmam que “em média um licenciado quando entra no mercado de trabalho auferir um salário que é o dobro da média dos salários dos

trabalhadores que entram nesse ano” (Escária, 2006), pelo que o prémio salarial dos licenciados se evidencia desde logo aquando da entrada no mercado de trabalho.

Estes valores médios – duração do desemprego de licenciados e valor do salário - escondem, no entanto, disparidades, sendo que existirão casos em que os indivíduos licenciados estão sujeitos a uma elevada duração da situação de desemprego e situações em que o prémio salarial não se faz sentir, bem como outras condições intrínsecas e extrínsecas ao trabalho e ao emprego que refletem uma baixa qualidade do mesmo.

3. REVISÃO DA TEORIA

3.1 Das Teorias do Capital Humano às Teorias do Ciclo de Vida – uma breve revisão

As abordagens iniciais sobre a escola e os ciclos de vida dos indivíduos radicam no princípio de que os ciclos de vida são lineares e unidirecionais, compostos por fases distintas, estanques e subsequentes temporalmente, iniciando-se com a frequência escolar, passando para o emprego e finalizando-se com a reforma. Nos anos 50 do século XX, o conceito de qualificação do trabalhador foi revisto e alargado e passou a agregar à formação escolar, a formação profissional e a experiência profissional. Este conceito adquiriu consistência com a Teoria do Capital Humano (TCH), que teve como principal autor Gary Becker (1964).

Outros autores desenvolveram a TCH, com especial destaque para a abordagem *standard* de Jacob Mincer (1974) que pressupunha que a escolaridade terminava necessariamente antes da inserção no mercado de trabalho e que este último processo ocorria de forma automática e instantânea naquilo que denominava como sendo o *overtaking year*. A experiência de trabalho era, segundo o autor, única e cumulativa, o que permitiria um crescimento natural da produtividade do trabalho até ao momento em que se começaria a tornar obsolescente, de forma natural e inevitável, culminando este processo com a saída do indivíduo do mercado de trabalho para a reforma.

As conceções iniciais do investimento em capital humano foram postas em causa pelas alterações contextuais favorecidas pelo choque petrolífero e pelo facto de, devido à indivisibilidade técnica do capital, ser o fator trabalho aquele onde se

poderiam reduzir mais facilmente os custos de produção, nomeadamente através de uma sub-remuneração das qualificações dos trabalhadores. Complementarmente, aquela tendência reforçava-se através de uma redução dos períodos de utilização da mão-de-obra, reservando-se a concentração da sua utilização para determinadas fases de maior pressão dos ciclos produtivos. Estas alterações começaram a originar formas mais flexíveis de contratação do trabalho (contratação a termo) e a implicar o fim do emprego para toda a vida, considerando a possibilidade de períodos de desemprego recorrentes (Chagas Lopes, 2001).

Outras evoluções a nível tecnológico, da organização e estratégias empresariais e da evolução dos mercados (especialmente com o reforço da globalização) trouxeram um novo quadro à divisão internacional do trabalho; este veio a favorecer as economias pautadas por estratégias de incremento da competitividade assentes na produção e transmissão/apropriação de conhecimento, tendo com consequência a valorização dos processos de aprendizagem mais longos, mais diversificados e que extravasam o ciclo de vida inicial, desenvolvendo-se, ao invés, ao longo da vida.

A conceção básica inerente às TCH não admite que a experiência de trabalho se interrompa por motivos de desemprego ou de passagem à inatividade. Tal como, não considera a hipótese de regresso à escola, a tempo parcial ou completo, uma vez finda a escolaridade inicial. Refira-se ainda que a forma como foi concebido o *overtaking year* não se coaduna com a turbulência e incerteza que se regista atualmente com a entrada dos jovens no mercado de trabalho, constituindo as elevadas taxas de desemprego dos jovens e as dificuldades de obtenção de um primeiro emprego, uma das preocupações centrais da política social europeia (Comissão Europeia, 2010).

As Teorias do Ciclo de Vida (TCV) - para a formulação das quais muito contribuiu Willis (1986) – têm procurado refletir, em grande medida, as implicações destas evoluções na tomada de decisão de investimento em educação por parte dos indivíduos, sendo, por isso, um enquadramento teórico mais ajustado à realidade atual. As TCV consideram, em oposição às TCH, as hipóteses de descontinuidade e de reversibilidade e interdependência temporal dos processos de aprendizagem ao longo da vida, bem como a influência dos aspetos de contexto em que esses processos ocorrem.

No que se refere às trajetórias no mercado de trabalho, segundo as TCV o seu início não é marcado, como nas TCH, pelo *overtaking year*, mas sim por um período de tempo em que ocorre o processo de inserção profissional e que pode ser mais ou menos longo, pressupondo diferentes cenários de ajustamento consoante o número de empregos precários e/ou estágios que antecedam a obtenção de empregos mais estáveis.

De facto, o “termo inserção profissional é associado, essencialmente, à obtenção de um emprego e de uma situação profissional e contratual estável” (Alves, 2003, p. 153). De acordo com Hannan (2001), a transição da escola para o mercado de trabalho pode ser considerada como uma sequência de mudanças de estados através dos quais os jovens se movem da participação em educação a tempo inteiro para um ponto subsequente em que alcançam uma estado/posição estável no mercado de trabalho. Neste aceção mais convencional do conceito de inserção profissional o que ganha ênfase é o tempo que um dado indivíduo demora para obter um emprego, bem

como a qualidade do mesmo do ponto de vista da estabilidade proporcionada pelo vínculo contratual.

No entanto, refira-se que a determinação do fim do processo de inserção profissional é recheado de controvérsia podendo ser considerados múltiplos critérios para a sua delimitação; segundo Alves “na linha de Vincens, admitimos a existência de critérios de natureza subjetiva (do tipo: situação que corresponde às expectativas prévias ao ingresso no mundo do trabalho) ou objetiva (por exemplo: obtenção de um emprego com um contrato com termo indeterminado)” (Alves, 2003, p. 377). Na verdade, esta discussão tem sido alargada à modelização da qualidade do emprego. Num estudo promovido pelo Comité do Emprego e dos Assuntos Sociais foram identificadas três possibilidades de abordagem à qualidade do emprego (Bustillo, 2009):

- Medir a satisfação (subjetiva) no emprego: a importância de medir a qualidade do emprego deve-se ao facto das características do emprego produzirem impacto no bem-estar dos trabalhadores. Assim, em vez de se medir o *input* (características do emprego) para avaliar a qualidade do emprego, mede-se o *output*, ou seja, o bem-estar dos trabalhadores no emprego. Porém, a ausência de um método de mensuração de bem-estar que seja objetivo e as limitações do recurso à satisfação no emprego declarada pelos trabalhadores (dissonância cognitiva, pensamento relativo, expectativas adaptativas) condiciona a sua utilidade.

- Perguntar aos trabalhadores o que é que caracteriza um “bom emprego”: o aspeto favorável desta alternativa é, tal como na anterior, o facto de considerar a opinião dos trabalhadores e de tornar o modelo flexível e adaptável aos contextos locais e temporais. As principais limitações devem-se ao facto de, para ser funcional, ter de se apresentar aos trabalhadores uma lista de opções, e a identificação prévia de itens pode ser tão perniciosa como a modelação da própria qualidade do emprego, correndo-se o risco de deixar de fora elementos relevantes e promovendo assim o enviesamento da análise. Adicionalmente essa recolha de opinião junto de um dado perfil de trabalhadores pode comprometer a sua utilidade noutros contextos.
- Conceber o indicador a partir da literatura das ciências sociais: na literatura das ciências sociais existe uma longa tradição de estudos de análise da forma como o trabalho e o emprego afetam o bem-estar dos trabalhadores, recolhidos a partir da perspetiva económica e da abordagem sociológica.

Assim, tomando em consideração este último critério, refira-se que a análise empírica da economia do trabalho tem privilegiado o estudo dos salários e do número de horas de trabalho e considerado que são indicadores suficientes para medir a qualidade do emprego, sendo estes dois argumentos que compõem a função de utilidade dos trabalhadores (rendimento/número de horas de trabalho ou de lazer).

Porém, o facto de estudos empíricos realizados a partir das apreciações subjetivas dos trabalhadores contradizerem, em certa medida, aquela abordagem,

valorizando mais outros aspetos no emprego para além dos salários e do número de horas de trabalho, conduz, de certa forma, à necessidade de considerar outras características do emprego para medir a sua qualidade (Clark, 2004), tais como, por exemplo, o tipo de vínculo contratual e a autonomia e responsabilidade no exercício das funções.

Uma das razões explicativas para o enfoque da investigação científica sobre o processo de inserção profissional dos indivíduos, deve-se ao facto de o número de vezes e da duração em que ocorre o desemprego durante esse processo não ser inconsequente para outros períodos subsequentes na vida dos indivíduos. Bradley e Nguyen (2004) analisaram os efeitos ao longo da vida de períodos de desemprego ocorridos durante os processos de inserção profissional dos jovens. Concluíram que existe uma forte evidência de dependência inter-temporal da duração do desemprego para jovens dos EUA². Na verdade, os autores constataam que o aumento de um mês na duração de desemprego/inatividade no passado, estende, em média, a duração esperada de futuros períodos de desemprego/inatividade em 0,39 meses. Identificaram, ainda, impactos negativos do desemprego dos jovens nos níveis de rendimentos futuros, bem como aquilo que denominaram de “cicatrizes” no bem-estar geral do indivíduo que podem “conduzir ao desencorajamento, incapacidade para adquirir novas competências, ou desempenho insatisfatório durante as entrevistas de emprego, o que se traduz numa baixa probabilidade de receber ofertas de emprego” (Bradley e Nguyen, 2004, p. 485).

Para além da situação de desemprego durante o período de inserção profissional, os jovens podem ainda deparar-se com situações em que detêm emprego mas existe um desajustamento entre as qualificações detidas e as necessárias para desempenhar as funções nesse emprego.

No caso português, o desajustamento entre procura e oferta de trabalho para alguns níveis de qualificação e/ou áreas de formação tem vindo a repercutir-se em taxas crescentes de desemprego dos licenciados, as quais só não são mais elevadas porque os licenciados se inserem frequentemente em empregos cujo nível de exigência é inferior à preparação escolar obtida (para os quais são, portanto, *overeducated*). Através de um processo designado por “efeito êmbolo” (*chimney effect*) desenvolve-se então, em paralelo, uma maior pressão sobre os menos qualificados que se veem assim empurrados para o desemprego (Chagas Lopes, 2010).

A este propósito, refira-se que a OCDE (2010) passou a identificar entre os grupos de jovens mais desfavorecidos perante o mercado de trabalho, para além dos que possuem baixas qualificações e/ou com problemas de exclusão social, os indivíduos com qualificações médias e elevadas que passam por sucessivos períodos de empregos temporários, desemprego e/ou inatividade, denominando esse grupo de *poorly-integrated new entrants*.

Naquilo que depende da tomada de decisão individual, as TCV admitem que, no processo de inserção profissional, os indivíduos com um dado nível de educação – neste artigo, os licenciados – combinem estratégias de aprendizagem, como por exemplo, formação profissional, com estratégias de procura de um emprego, potenciando desse modo a probabilidade de obtenção de um emprego estável.

Neste artigo privilegia-se a perspetiva de análise das estratégias de procura de emprego e, especialmente, das modalidades melhor sucedidas na obtenção de emprego.

3.2 As teorias da procura de emprego

A análise dos fatores que determinam a velocidade com que os indivíduos desempregados encontram e aceitam novos empregos (designadamente, a intensidade da procura e o salário de reserva) é descrita pela teoria económica por via da análise do processo de procura de emprego, no qual se valoriza o impacto que o comportamento do indivíduo tem no sucesso de obtenção do mesmo.

O modelo simplificado de procura de emprego pode ser explicitado da forma que se segue (Ehrenberg e Smith, 2004).

Considera-se que as competências mínimas necessárias requeridas para que um indivíduo possa desempenhar as funções associadas a um dado emprego se podem sintetizar numa única variável (K); considera-se também que a informação sobre o mercado de trabalho é imperfeita, no sentido em que enquanto um candidato não sabe quais as empresas que oferecem determinado salário, nem os requisitos de recrutamento em concreto, o processo de procura de emprego pode ser conceptualizado enquanto um processo em que o indivíduo visita um conjunto de empresas de forma aleatória. Então, se os requisitos de recrutamento excederem K^* (capital humano do indivíduo), ele não será selecionado para a função; mas se forem iguais ou inferiores a K^* , o indivíduo recebe uma oferta de emprego. Para o indivíduo,

seria vantajoso acumular um certo número de ofertas de emprego e, posteriormente, selecionar a melhor; porém, os empregadores não permitem este exercício, ao invés, o indivíduo tem de decidir de forma quase instantânea se aceita a oferta de emprego ou não, pois de outra forma ela será proposta a um outro candidato que reúna condições para tal. Deste modo, a procura de emprego nunca é suficientemente extensiva para assegurar a oferta melhor remunerada em todas as circunstâncias (Smith, 1994).

De acordo com o que foi dito, pressupõe-se que a procura de emprego ocorre num dado momento do tempo e que relativamente a esse momento é possível fazer um corte temporal e medir o capital humano acumulado no ciclo de vida até então. Assim, uma vez fixado K^* , estando tudo o resto constante, um aumento da intensidade da procura de trabalho por parte dos indivíduos irá reduzir a duração do período de procura de emprego (por hipótese, o desemprego), pois a recolha de informação de forma mais eficiente sobre as vagas disponíveis (e, do mesmo modo, sobre os candidatos) pode aumentar a velocidade da resolução do processo de procura para ambas as partes no mercado de trabalho.

Os canais através dos quais a informação sobre as oportunidades de emprego é obtida podem ser de natureza formal (serviços públicos de emprego, serviços privados de emprego, anúncios e bases de dados na Internet) ou informal (candidaturas diretas e espontâneas aos empregadores e abordagens através de familiares, amigos e conhecidos) (Gray, 2005; Try, 2005).

No que se refere aos métodos formais, para efeitos da presente reflexão destaque-se que vários estudos empíricos sobre a utilização dos serviços públicos de emprego (SPE) sugerem que, inicialmente, os indivíduos recorrem a outros métodos de

emprego e que só no caso de não serem bem sucedidos é que se dirigem aos SPE. Uma possível explicação para este aspeto poderá ser o facto de os SPE serem vistos como um meio relativamente ineficiente de encontrar um emprego, ou o facto das vagas de emprego registadas nos SPE serem em média menos atrativas do que as ofertas geradas por outros métodos de procura de emprego. Porém, se a necessidade individual de encontrar emprego aumentar durante a situação de desemprego, o salário de reserva irá diminuir e a predisposição para procurar emprego através dos SPE pode aumentar (Try, 2005). Isto implica que os utilizadores dos SPE podem consistir, essencialmente, num grupo com baixas probabilidades de encontrar emprego em curto espaço de tempo e, também, de indivíduos com probabilidade de encontrar empregos com menor qualidade do que os indivíduos que procuram e encontram emprego através de outros métodos.

No que se refere aos métodos informais, destaque-se que diversos autores - inicialmente com origem na sociologia e mais recentemente na economia social - têm vindo a analisar a importância do capital social para a obtenção de determinadas posições no mercado de trabalho.

Granovetter (1983) teve um contributo notável nesta matéria, na medida em que explicitou a natureza da rede de laços nas relações sociais, afirmando que o conjunto de pessoas composto pelo indivíduo e os seus conhecidos (laços fracos) constitui uma rede de baixa densidade, em que muitas das possíveis ligações relacionais estão ausentes, enquanto que o conjunto composto pelo mesmo indivíduo e os seus amigos próximos (laços fortes) estão densamente ligados pois muitas das possíveis relações estão presentes.

Os indivíduos com poucos laços fracos estarão privados de informação oriunda de partes distantes do sistema social e estarão confinados às notícias e perspetivas limitadas dos seus amigos mais próximos, colocando-os também em situação de desvantagem no mercado de trabalho, já que as posições de vantagem neste mercado podem depender de ter conhecimento sobre a abertura de vagas de emprego no momento adequado.

Na prática, os indivíduos usam simultaneamente múltiplas estratégias de procura de emprego (Addison, 1998), de acordo com os seus recursos, com o intuito de maximizar a probabilidade de sucesso.

As teorias de procura de emprego e os estudos empíricos associados investigam as relações entre a intensidade da procura (medida por indicadores tais como o número de contactos feitos, o tempo gasto na utilização dos métodos de procura, o número de métodos utilizados, entre outros) e o número de ofertas de emprego recebidas (Gray, 2005); e também a associação entre os critérios de escolha individual (salário de reserva, nível de autonomia, responsabilidade e liderança...) e os resultados no mercado de trabalho (efeitos da duração do desemprego, probabilidade de obter emprego, entre outros). Mas muitos destes estudos ignoram o facto de existirem diferentes métodos de procura de emprego, sendo que a eficácia relativa de métodos de procura alternativos pode ser diferente (Try, 2005).

Um estudo conduzido por Schomburg (2006) evidencia que nos países do Sul da Europa analisados (Itália e Espanha) o capital social desempenha um papel importante no sucesso da procura de emprego, ou seja, na obtenção do emprego. Marques (2007) confirma que Portugal (mais concretamente, a região NUTS II Norte)

segue a mesma tendência que os seus correspondentes neste ideal-tipo de países, pelo que as relações pessoais, sejam elas do foro familiar ou de outra natureza, têm exercido um papel relevante na promoção da eficácia do mercado de trabalho, no que se refere ao processo de procura de emprego. Esta análise confirma as conclusões anteriores de Addison (1998) numa análise por inferência estatística para a população portuguesa em geral, onde constava que o recurso aos amigos e familiares emergia como a estratégia de procura de emprego melhor sucedida, seguida a alguma distância pelas candidaturas diretas e espontâneas às empresas.

A análise que se segue poderá confirmar ou infirmar a manutenção desta tendência.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Pressupostos Metodológicos

Tendo em conta que a conceção de qualidade do emprego que aqui é considerada se desagrega em duas componentes (Bustillo, 2009): uma associada à relação contratual (tipo de contrato, carga horária, horário, salário, benefícios sociais, etc.) – e outra associada aos conteúdos do trabalho e às condições em que este se desenvolve (autonomia, condições físicas, ambiente social, etc.), no âmbito deste artigo serão consideradas as seguintes variáveis de operacionalização, correspondentes às questões indicadas do Inquérito ao Emprego:

- Tipo de contrato/vínculo (Questão 32³)
- Carga horária completa / parcial (Questão 40⁴)
- Escalão de rendimento salarial (Questão 135⁵ e Questão 135A⁶)
- Funções/responsabilidades de supervisão ou de coordenação (Q31A⁷)
- Tempo de obtenção do primeiro emprego após a conclusão da licenciatura (Questão 86⁸ e Questão 75⁹)

Serão ainda consideradas as variáveis referentes aos meios de obtenção do emprego (Questão 30¹⁰), bem como a situação perante o trabalho a partir da variável

³ Com que tipo de contrato trabalha?

⁴ Trabalho a tempo completo ou parcial?

⁵ Indique o montante mensal líquido dos ganhos salariais na atividade principal (em euros).

⁶ Em que escalão diria que se situa o montante mensal líquido dos seus ganhos salariais?

⁷ Na profissão principal exerce funções ou tem responsabilidades de supervisão ou coordenação?

⁸ Em que ano terminou o nível indicado?

⁹ Em que data começou a trabalhar nesse emprego?

¹⁰ Como encontrou o atual emprego/trabalho?

auxiliar calculada na própria base de dados do IE referente à condição perante o trabalho.

Como se descreverá no ponto 4.3 – Metodologia de Análise, o estudo desta última variável será depois confrontado com as variáveis relativas à qualidade do emprego obtido e, ainda, com os valores assumidos pela variável auxiliar que deliberadamente foi construída a fim de indicar a duração do tempo até à primeira colocação.

4.2 Dados

A análise que se segue mobiliza os dados do Inquérito ao Emprego, conduzido pelo Instituto Nacional de Estatística, referentes ao primeiro trimestre de 2010. Este instrumento possibilita caracterizar a população portuguesa face ao mercado de trabalho, a partir da recolha de observações individuais. Foi utilizada a sub-amostra de dados para o Continente e para os indivíduos com licenciatura.

Da amostra de indivíduos que consta na base de dados geral (33.302 indivíduos), registam-se 2.031 licenciados que verificam a seguinte situação perante o mercado de trabalho:

QUADRO I

DISTRIBUIÇÃO DOS LICENCIADOS SEGUNDO A SITUAÇÃO PERANTE O MERCADO DE TRABALHO - 1.º TRIMESTRE DE 2010 (VALORES ABSOLUTOS)

	N.º
Empregado civil	1.544
Militar de carreira	9
Desempregado – 1.º emprego	47
Desempregado – novo emprego	84
Estudante	98
Doméstico	26
Reformado	198
Outro inativo	23
Total	2.031

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

No 1.º trimestre de 2010 existiam 1.544 indivíduos licenciados que estavam empregados, dos quais 607 estavam no seu primeiro emprego e 467 tinham acedido a esse mesmo emprego após a obtenção da licenciatura. Será esta a subamostra a considerar na análise.

4.3 Metodologia de análise

A hipótese de investigação que norteia este artigo pode definir-se da seguinte forma: para um mesmo nível de educação (licenciatura), o tipo de estratégias de procura de emprego selecionadas determina o tempo de obtenção de um emprego bem como a sua qualidade.

Para os 467 indivíduos que compõem a subamostra considerada, será feito o seguinte tratamento:

- Cálculo da variável “duração”, obtida pela diferença entre a data (ano) do primeiro emprego e a data (ano) de conclusão da licenciatura;
- Estudo da associação estatística entre a variável “duração” e a variável “métodos de obtenção do emprego”;
- Verificação da existência de associação estatística entre os métodos de obtenção do emprego e as variáveis de caracterização da qualidade do mesmo (tipo de vínculo, carga horária, nível de remuneração, exercício de funções de coordenação/supervisão)

Complementarmente será constituído um grupo de controlo da análise, composto pelos indivíduos que entre o momento em que concluíram a licenciatura e obtiveram o seu primeiro emprego, realizaram educação e/ou formação de adultos, de modo a analisar o efeito da mesma sobre a variável “duração”.

Considerando dois grupos de indivíduos (os que fizeram e os que não fizeram educação e/ou formação de adultos nesse período) será estudado o efeito conjunto das estratégias de procura de emprego e de educação e formação, sujeito à hipótese de investigação que o tempo de obtenção de emprego diminui e a qualidade do emprego obtido aumenta, quando se verifica uma utilização conjunta de ambas as estratégias no período de transição entre a universidade e o mercado de trabalho.

Porém, não foi ainda possível proceder a esta análise para esta fase, devido a limitações associadas à base de dados considerada, pelo que na fase subsequente da investigação, serão, complementarmente, exploradas outras bases de dados (por

exemplo, módulo *ad-hoc* do Inquérito ao Emprego 2009, outros trimestres do Inquérito aos Emprego).

4.4 Caracterização geral da transição para o primeiro emprego

O método de procura de emprego, a partir do qual uma maior proporção de licenciados obteve o seu primeiro emprego, foi o contacto direto com o empregador. Curiosamente, o método de procura de emprego melhor sucedido é aquele que se revela como mais utilizado pelos licenciados que no mesmo período temporal se encontram desempregados à procura do seu primeiro emprego, revelando que as expectativas acerca do melhor método para promover a empregabilidade o são de facto. A resposta a anúncios foi o segundo método de obtenção de emprego mais frequentemente indicado pelos licenciados.

QUADRO II

DISTRIBUIÇÃO DOS LICENCIADOS EMPREGADOS NO 1.º EMPREGO SEGUNDO OS MÉTODOS DE OBTENÇÃO DO ATUAL EMPREGO – 1.º TRIMESTRE DE 2010 (%)

	%
Através do Centro de Emprego	2,8%
Através de agência privada	0,6%
Através de contacto direto com o empregador	31,5%
Através de pessoa conhecida ou associação sindical	15%
Através de anúncio	18,6%
Estabeleceu-se por conta própria	9,2%
Por outro meio	22,3%
Total	100%

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

A maioria dos licenciados (53,1%) obteve o seu primeiro emprego no mesmo ano em que obteve esse mesmo grau académico. De notar que os dados se referem ao primeiro trimestre de 2010 e que, uma análise sobre dados mais recentes não

conduzirá, muito provavelmente, à mesma conclusão. O tempo médio de obtenção de um primeiro emprego é, para esta amostra de licenciados, de aproximadamente 10 meses.

Relativamente a uma das questões centrais da investigação – a duração da inserção, medida como o tempo que medeia entre a conclusão do grau de ensino mais elevado e a entrada no primeiro emprego - constata-se que o método mais eficaz é a agência privada, pois a totalidade dos indivíduos que obtiveram emprego através deste método conseguiram-no no ano em que se licenciaram, seguindo-se-lhe o recurso aos serviços públicos de emprego (61,5%) e, em terceiro lugar, a rede de pessoas conhecidas ou associação sindical (57,1%). Refira-se que os indivíduos que optaram por se estabelecer por conta própria não o fizeram maioritariamente no ano da sua licenciatura.

QUADRO III

DISTRIBUIÇÃO DOS LICENCIADOS EMPREGADOS NO 1.º EMPREGO SEGUNDO O MÉTODO DE OBTENÇÃO DO ATUAL EMPREGO POR TEMPO DECORRIDO ENTRE A LICENCIATURA E A OBTENÇÃO DO MESMO – 1.º TRIMESTRE DE 2010 (%)

	No mesmo ano de licenciatura	No ano seguinte ao de licenciatura	Nos dois anos seguintes ao de licenciatura	Mais de 2 anos após a licenciatura
Através do Centro de Emprego	61,5%	23,1%	15,4%	0,0%
Através de agência privada	100%	0,0%	0,0%	0,0%
Através de contacto direto com o empregador	52,4%	34%	7,5%	6,1%
Através de pessoa conhecida ou associação sindical	57,1%	27,1%	8,6%	7,2%
Através de anúncio	55,2%	29,9%	8,0%	6,9%
Estabeleceu-se por conta própria	30,2%	34,9%	18,6%	16,3%
Por outro meio	56,7%	33,7%	3,8%	5,8%
Total	53,1%	31,7%	8,1%	7,1%

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

Nota: tempo médio de obtenção do emprego =0,86 ano, ou seja, aproximadamente 10 meses.

Considerando as variáveis selecionadas para analisar a qualidade do emprego obtido (tipo de vínculo contratual, carga horária, nível remuneratório e funções de coordenação e supervisão) e analisando a sua associação com o método de obtenção do emprego, é possível verificar que apenas o tipo de contrato e as funções de coordenação e supervisão são explicadas, com um nível de significância de 1%, pelo método a partir do qual os licenciados obtiveram o seu primeiro emprego.

QUADRO IV

CORRELAÇÃO ENTRE O MÉTODO DE OBTENÇÃO DO 1.º EMPREGO PELOS LICENCIADOS E O TIPO DE VÍNCULO CONTRATUAL, A CARGA HORÁRIA, GANHOS SALARIAIS E AS FUNÇÕES DE SUPERVISÃO/COORDENAÇÃO - 1.º TRIMESTRE DE 2010

		Como encontrou o Actual Trabalho	Tipo de Contrato	Tempo Completo ou Parcial	Escalão de Ganhos Salariais Mensais (Líquidos)	Funções de supervisão/coordenação
Como encontrou o Actual Trabalho	Pearson Correlation	1	-,139**	,002	,100	-,132**
	Sig. (2-tailed)	.	,004	,960	,172	,006
	N	467	424	467	187	424
Tipo de Contrato	Pearson Correlation	-,139**	1	,324**	,036	,207**
	Sig. (2-tailed)	,004	.	,000	,624	,000
	N	424	424	424	187	424
Tempo Completo ou Parcial	Pearson Correlation	,002	,324**	1	,126	,107*
	Sig. (2-tailed)	,960	,000	.	,085	,028
	N	467	424	467	187	424
Escalão de Ganhos Salariais Mensais (Líquidos)	Pearson Correlation	,100	,036	,126	1	-,045
	Sig. (2-tailed)	,172	,624	,085	.	,539
	N	187	187	187	187	187
Funções de supervisão/coordenação	Pearson Correlation	-,132**	,207**	,107*	-,045	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,028	,539	.
	N	424	424	424	187	424

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

Para os métodos de obtenção de emprego mais eficazes, na perspetiva do tempo de inserção, o vínculo contratual é maioritariamente (66,7%) do tipo permanente embora também se registem situações de prestação de serviços. Já no que se refere aos serviços públicos de emprego, o tipo de vínculo mais frequente (61,5%) é o contrato a prazo.

Excluindo o caso de outros meios de obtenção de emprego, que não os previamente identificados no questionário, é através da resposta a anúncios que a maior parte (70,1%) consegue obter um vínculo contratual permanente.

QUADRO V

DISTRIBUIÇÃO DOS LICENCIADOS EMPREGADOS NO 1.º EMPREGO SEGUNDO O TIPO DE VÍNCULO CONTRATUAL - 1.º TRIMESTRE DE 2010 (%)

	Tipo de vínculo contratual				
	Permanente	Prazo	Recibo	Sazonal	Pontual
Através do Centro de Emprego	30,8%	61,5%	7,7%	0,0%	0,0%
Através de agência privada	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Através de contacto direto com o empregador	66,0%	27,9%	5,4%	0,7%	0,0%
Através de pessoa conhecida ou associação sindical	54,3%	35,7%	10,0%	0,0%	0,0%
Através de anúncio	70,1%	25,3%	3,4%	0,0%	1,1%
Por outro meio	75%	23,1%	1,9%	0,0%	0,0%
Total	66%	28,3%	5,2%	0,2%	0,2%

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

No que se refere ao exercício de funções de coordenação ou supervisão, são os licenciados que obtiveram o seu emprego através de anúncio (29,9%) cujo perfil funcional mais se caracteriza por este tipo de funções, nenhum dos que o obteve através de uma agência privada exerce este tipo de funções e apenas uma pequena proporção dos que obtiveram o primeiro emprego através dos serviços públicos de emprego (23,1%) as exercem.

QUADRO VI

DISTRIBUIÇÃO DOS LICENCIADOS EMPREGADOS NO 1.º EMPREGO SEGUNDO O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE COORDENAÇÃO / SUPERVISÃO - 1.º TRIMESTRE DE 2010 (%)

	Função de coordenação / supervisão	
	Sim	Não
	%	%
Através do Centro de Emprego	23,1%	76,9%
Através de agência privada	0,0%	100,0%
Através de contacto direto com o empregador	27,9%	72,1%
Através de pessoa conhecida ou associação sindical	25,7%	74,3%
Através de anúncio	29,9%	70,1%
Por outro meio	42,3%	57,7%
Total	31,1%	68,9%

Fonte: INE – Base de dados do Inquérito ao Emprego – 1.º Trimestre de 2010

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora as condições de inserção no mercado de trabalho dos indivíduos que possuem habilitações escolares de nível superior sejam mais favoráveis do que as dos indivíduos com níveis de habilitação mais baixas - quer do ponto de vista da duração do desemprego que é menor (GPEARI, 2010), quer do ponto de vista do salário médio daqueles que se empregam que apresenta um diferencial positivo (OCDE, 2011) – este grupo de indivíduos também tem apresentado crescentes dificuldades na obtenção de um emprego (GPEARI, 2010).

O desenvolvimento teórico preconizado por Mincer (1974) no âmbito da Capital Humano pressupunha que a passagem da escolaridade inicial para o mercado de trabalho ocorria no *overtaking year* de forma automática e instantânea. Ora, constata-se que este quadro teórico não se coaduna com a turbulência e incerteza que se regista atualmente na entrada no mercado de trabalho. Nas Teorias do Ciclo de Vida não é considerado (como o era nas TCH) o *overtaking year*, mas sim um processo de inserção laboral que se inscreve num período de tempo que pode ser mais ou menos longo e que poderá pressupor diferentes cenários de ajustamento consoante o número de empregos precários e/ou estágios que antecedam a obtenção de empregos estáveis (Chagas Lopes, 2010). Trata-se de um processo de inserção profissional que, tendencialmente, tem sido mais instável e complexo no período em que vivemos atualmente quando comparado com o período que o antecedeu (Alves, 2003).

Neste contexto, revela-se relevante descortinar em que medida as estratégias individuais de procura de emprego podem determinar o sucesso da inserção

profissional, quer na perspetiva da redução do tempo de inserção, quer do ponto de vista da qualidade do emprego obtido.

A análise empírica realizada a partir de dados do Inquérito ao Emprego (primeiro trimestre de 2010), revelam que o contacto direto com o empregador e, seguidamente, a resposta a anúncios são os métodos que conduzem a que uma maior proporção de indivíduos obtenha emprego, contrariando conclusões de estudos anteriores (Marques, 2007; Addison, 1998) que apresentavam a rede de contactos pessoais e familiares como o principal meio de obtenção de emprego.

As agências privadas de emprego e os serviços públicos de emprego revelam-se, para a amostra em análise, os métodos de obtenção de emprego mais céleres, ou seja, aqueles que conduzem a um tempo de inserção menor. Para uma proporção significativa de indivíduos, a inserção ocorreu no mesmo ano em que os indivíduos concluíram a sua licenciatura.

Porém, os dois indicadores de qualidade do emprego que se correlacionam de forma estatisticamente significativa com as estratégias de obtenção de emprego - o tipo de vínculo e o exercício de funções de coordenação/supervisão - não evidenciam que aqueles dois métodos de obtenção de emprego acima referidos sejam os mais eficazes segundo a perspetiva da qualidade do emprego obtido. São as estratégias de resposta a anúncios, as que permitem obter maior sucesso quer do ponto de vista do vínculo contratual, que é permanente para uma proporção elevada de indivíduos, quer na perspetiva do exercício de função de coordenação.

Para além da atualização para dados mais recentes, esta análise evoluirá desejavelmente para a exploração de uma amostra estatisticamente representativa das trajetórias de inserção individuais com base em dados de painel. Desta forma, e como referimos em 4.3., se introduzirá na análise um grupo de controlo constituído por indivíduos que, durante o período de inserção, tenham frequentado alguma das formas de educação e formação de adultos. Sendo dadas as mesmas variáveis de análise já discutidas, tornar-se-á então possível avaliar até que ponto o reforço do “capital humano” assim constituído poderá, ou não, contribuir para aumentar a eficácia das estratégias de procura de emprego melhor sucedidas e, eventualmente, para melhorar a qualidade do emprego.

6. BIBLIOGRAFIA

Addison, John T. e Portugal, Pedro (1998) Job Search Methods and Outcomes, Working-paper 8-98, Banco de Portugal, Lisboa

Alves, Mariana Gaio *et al* (2008) Universidade e Formação ao Longo da Vida, Celta editora, Lisboa.

Alves, Mariano Gaio (2003) A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspetiva educativa: o caso da faculdade de ciências e tecnologia, UNL-FCT, Lisboa.

Alves, Nuno, Centeno, Mário e Novo, Álvaro (2010) O investimento em educação em Portugal: retorno e heterogeneidade, Tema de Discussão Primavera 2010, Banco de Portugal

Bradley, Steve e Nguyen, Anh Ngoc (2004) The school-t-work transition, International Handbook on the Economics of Education, Cheltenham, UK e Northampton, EUA, Edward Elgar Publishing Ltd

Chagas Lopes, Margarida (2010) Economia da Educação e Formação: revisão crítica a propósito da situação em Portugal, Biblioteca Mínima, Coimbra: Angelus Novus

Chagas Lopes, Margarida e Pinto, Aquiles (2001) Higher education in lifelong learning, MPRA, Lisboa.

Comissão Europeia (2010) Youth on the Move, COM 477, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Ehrenberg, Ronald G. e Smith, Robert S. (2004) Modern Labor Economics – Theory and public policy, eight edition, Addison-Wesley series economics, Nova Iorque

Escária, Vitor *et al* (2006) Percursos de inserção no mercado de trabalho dos diplomados do ensino superior, DGEEP-MTSS, Coleção Cogitum n.º 22, Lisboa

GPEARI / MCTES (2010) A procura de empregos por diplomados com habilitação superior, Lisboa

GPEARI / MCTES (2010b) Diplomados no ensino superior 2000-2001 a 2007-2008, Lisboa

GPEARI / MCTES (2011) A procura de empregos por diplomados com habilitação superior, Relatório VII, Dezembro de 2010, Lisboa

GPEARI / MCTES (2011b) Diplomados no ensino superior 2000-2001 a 2008-2009, Lisboa

Granovetter, Mark (1983) The Strength of weak ties: a network theory revisited, Sociological Theory, Volume I 201-233, State University of New York

Gray, Mathew e Hunter, Boyd (2005) Indigenous Job Search Success, Discussion Paper 275/2005, MPRA

Hannan, Damian F. and Werquin, Patrick (2001) Education and labor market change: the dynamics of education to work transitions in Europe. A review of the TSER Programme, Second report on vocational training research in Europe 2000: background report, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Marques, Ana Paula (2007) MeIntegra – Mercados e estratégias de inserção de jovens licenciados, POEFDS

Neves, Susana e Lima, Francisco (2010) Transição escola – mercado de trabalho: duração da procura do 1.º emprego in: Estatísticas do Emprego – 2.º Trimestre de 2010, INE

OCDE (2010) Off to a Good Start? Jobs for Youth, OCDE Publishing

OCDE (2011) Education at a Glance 2011: OECD Indicators, OCDE Publishing

Portugal, Pedro (2004) Mitos e factos sobre o Mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados, Banco de Portugal, Boletim económico, Lisboa

Schomburg, H. e Teichler, U. (2006) Higher education and graduate employment in Europe – results from graduate surveys from twelve countries, Higher Education Dynamics, Volume 15, Springer, Holanda

Smith, Stephen W. (1994) Labour economics, Routledge, London

Try, Sverre (2005) The use of job search strategies among university graduates, The journal of socio-economics 34, Oslo