



Beatriz Pinho Lourenço

Perfil do candidato à Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica

Relatório de Estágio de Mestrado em Gestão, apresentado na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Coimbra, 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Beatriz Pinho Lourenço

Perfil do Candidato à Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica

Relatório de Estágio de Mestrado em Gestão, apresentado
na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
para obtenção do grau de Mestre

Orientador: Prof. Doutor João Pedro Dias Fontes da Costa

Coimbra, 2017

Agradecimentos

Termino o meu percurso académico com o presente relatório. Durante os últimos cinco anos tive oportunidade de viver experiências inigualáveis, conheci amigos para a vida e sobretudo tive oportunidade de crescer como pessoa e desenvolver várias capacidades que desconhecia ter. Felizmente este meu percurso não foi feito sozinha, tive ao meu lado pessoas especiais que não me deixaram desanimar e me fizeram seguir em frente, chegou por isso o momento de lhes agradecer todo o apoio.

Em primeiro lugar agradeço aos meus pais, que estiveram ao meu lado desde o primeiro dia e que permitiram que este meu sonho se tornasse possível. Agradeço especialmente à minha irmã que me apoiou em todos os momentos, tanto nos bons como nos menos bons. Ao meu cunhado que mostrou sempre uma palavra de incentivo e que tem tido um papel especial no meu crescimento enquanto pessoa.

Agradeço a todos os amigos que estão comigo desde sempre e àqueles que fiz durante a licenciatura e o mestrado, que de uma maneira ou de outra me acompanharam ao longo destes cinco anos, muitas vezes fazendo-me ver que nem tudo é tão mau como parece.

Deixo também um agradecimento aos meus colegas e amigos de estágio que fizeram com que estes cinco meses fossem bem mais descontraídos e animados, um grande obrigado por estarem sempre lá.

Agradeço ao Dr. José Ambrósio por ter disponibilizado todo o apoio para que este estudo pudesse ser realizado e também à Dr.^a Helena Cristina que me inteirou de tudo sobre a medida em estudo. Não podia também deixar de agradecer a todos os profissionais da Delegação Regional do Centro com quem tive o prazer de trabalhar e conviver.

Um agradecimento também ao Professor Doutor João Fontes da Costa, que aceitou orientar-me na realização deste relatório e se mostrou sempre disponível para ajudar no que fosse necessário.

Por fim, deixo um agradecimento aos meus restantes familiares e amigos que me acompanham desde sempre e me ajudaram em vários momentos durante este percurso.

A todos vós,

Bem haja

Resumo

No âmbito do Mestrado em Gestão tive a possibilidade de concluir o meu ciclo de estudos com o estágio curricular realizado no IEFP, IP da Delegação Regional do Centro, que me permitiu ter contacto com a realidade do mercado de trabalho e ter acesso às bases de dados que permitiram a realização deste trabalho. Desta forma, o ponto principal do presente relatório é a análise de dados relacionados com a medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, com o objetivo de distinguir as características entre os desempregados da região centro que não se candidataram à medida e dos candidatos à medida. Para que tal objetivo pudesse ser concretizado, tive acesso não só às candidaturas à medida, mas também à base de dados onde se encontram todos os dados dos indivíduos inscritos nos Centros de Emprego, que permitiu completar os dados em falta em algumas folhas de candidatura, além destes foram ainda disponibilizados dados dos desempregados inscritos na DRC até ao mês de Maio. Após recolher e estruturar as 266 candidaturas, recebidas na DRC durante os anos de 2015 e 2016, foram selecionadas apenas as que continham dados suficientes para a análise e que não estavam repetidas, ficando com um total de 158 candidaturas, cujos dados foram utilizados como variáveis que permitiram avaliar as diferenças entre os candidatos. Foi igualmente realizada a recolha dos dados dos desempregados, da qual se obteve uma amostra de 93 904 indivíduos, que por se tratar de uma amostra demasiado grande para a análise foi reduzida para apenas 300 indivíduos, tendo em conta a dimensão de cada um dos distritos abrangidos pela DRC. Foram previamente formuladas hipóteses, que serviram de guia para os resultados, numa das quais os candidatos seriam por hipótese indivíduos jovens, solteiros e com um nível de escolaridade significativo. Depois de definidas as variáveis em estudo, foi realizada a análise das mesmas a partir do *software* SPSS, começando pela análise descritiva de todas as variáveis e posteriormente a realização de testes de hipótese que possibilitou comparação das variáveis. Dada a forma das variáveis ser na sua maioria nominal, os testes realizados foram de igualdade de variáveis e de homogeneidade das mesmas, uma vez que são estes que possibilitam a análise correta das mesmas. A análise aos resultados permitiu a criação de um perfil condutor do candidato à medida, que consiste em, juntar as características que mais se destacam nos indivíduos de forma a perceber-se quais os potenciais candidatos. Isto servirá de apoio aos centros de emprego, uma vez que ao conhecer o perfil e as ofertas de emprego conseguem divulgar a existência de postos de trabalho fora da zona de residência a indivíduos que possuem as mesmas características.

Palavras-chave: Mobilidade Geográfica; Posto de trabalho; Desemprego; Análise Descritiva; Testes de Hipóteses.

Abstract

In the scope of Master in Management I had the opportunity to finish my degree with a curricular internship in *IEFP, IP da Delegação Regional do Centro (DRC)*, which allowed me to contact with the reality of the labor market and to access to databases that enabled this thesis. This way, the main point of this work is the analysis of data related to the Support to Geographical Mobility in the Labor Market, with the goal of distinguish the features between the unemployed people from the Portuguese Central Region who applied to the measure and the ones who did not apply. To achieve this goal, I had access not only to the applications, but also to the list to all people registered in Employment Centers, which allowed me to fulfill the data that were missing in the application form. In addition, I also had access to data from unemployed people registered in DRC until May. After compiling the data from 266 applications received in DRC during 2015 and 2016, we selected only non-repeated applications and the ones that had enough data. In the end we had only 158 application suitable to analyze differences between applicants. We also collected data on other 93 904 unemployed. However, it was a huge sample so we selected only 300 individuals, taking into account the dimension of each district encompassed by DRC. Hypothesis were previously defined to serve as guide to the results. Between others, we hypothesize if the applicants were young, single and had a significant scholar level. After having defined the variables, we analyzed the data using the software *SPSS*. We started with descriptive analysis of each variable, and then we preformed hypothesis tests to compare variables. As most of the variables were nominal, the tests we used were variable equality and homogeneity because these are the tests that correctly analyze the data. Result analysis allowed the creation of an applicant profile, which consists to merge the highlighted features of individuals in order to understand who the potential applicants are. This will serve to help the employment centers because, if they knew the profile and the offers of employment, they could advertise an unemployed of the existence of a job suitable to his profile outside their residential area.

Keywords: Geographical Mobility, Workplace, Unemployment, Descriptive Analysis, Hypothesis tests.

Lista de Siglas e Abreviaturas

AT- Autoridade Tributária e Aduaneira

CTE – Centro de Emprego

CTEF – Centro de Emprego e Formação Profissional

DRC – Delegação Regional do Centro

FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

FDMO – Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

IAS – Indexante dos Apoios Sociais

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IEFP, IP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, Instituto Público

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

INE – Instituto Nacional de Estatística

MAMGMT – Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

PAECPE – Programa de Apoio ao Empreendedorismo e Criação do Próprio Emprego

PME – Pequena e Média Empresa

PREMAC – Plano de Redução e Melhoria da Administração Central

SIGAE – Sistema de Informação e Gestão da Área de Emprego

SISS – Sistema de Informação da Segurança Social

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

SS – Segurança Social

TSU – Taxa Social Única

Índice de Gráficos e Tabelas

Gráfico 1- Taxa de desemprego	7
Gráfico 2 - Taxa de desemprego UE e Portugal.....	8
Gráfico 3- Distribuição por "Género" de todos os dados recolhidos.....	33
Gráfico 4- Distribuição por "Estado Civil" de todos os dados recolhidos	33
Gráfico 5- Distribuição por "Faixa Etária" de todos os dados recolhidos	34
Gráfico 6- Distribuição por "Agregado Familiar" de todos os dados recolhidos ..	34
Gráfico 7- Distribuição por "Habilitações Literárias" de todos os dados recolhidos	35
Gráfico 8- Distribuição por "Tempo Desempregado" de todos os dados recolhidos	35
Gráfico 9- Distribuição por "Género" dos dados "Não Candidatos"	36
Gráfico 10- Distribuição por "Estado Civil" dos dados "Não Candidatos"	36
Gráfico 11- Distribuição por "Habilitações Literárias" dos dados "Não Candidatos"	37
Gráfico 12- Distribuição por "Tempo Desempregado" dos dados "Não Candidatos"	37
Gráfico 13- Distribuição por "Faixa Etária" dos dados "Não Candidatos"	38
Gráfico 14- Distribuição por "Género" dos dados "Candidatos"	38
Gráfico 15- Distribuição por "Estado Civil" dos dados "Candidatos"	39
Gráfico 16- Distribuição por "Habilitações Literárias" dos dados "Candidatos"...	39
Gráfico 17- Distribuição por "Tempo Desempregado" dos dados "Candidatos" .	40
Gráfico 18- Distribuição por "Faixa Etária" dos dados "Candidatos"	40
Gráfico 19- Distribuição por "Agregado Familiar" dos dados "Candidatos"	41
Gráfico 20- Distribuição por "Duração do Contrato" dos dados "Candidatos"	41
Gráfico 21 - Distribuição por Modalidade da Medida dos dados "Candidatos" ...	43
Tabela 1 - Breve apresentação das variáveis em análise	31
Tabela 2 - Estatísticas da Distância dos dados "Candidatos"	42
Tabela 3 - Estatística do Vencimento dos dados "Candidatos"	42
Tabela 4 - Resultados Teste-T para variável argumento "Candidato"	44
Tabela 5 - Resultados Teste-T para variável argumento "Género"	44

Tabela 6 -Resultados Teste-T para variável argumento "Modalidade da Medida"	45
Tabela 7 - Tabelas de Referência Cruzada com todos os dados	46
Tabela 8 - Tabela de Referência Cruzada com base na "Modalidade da Medida"	47
Tabela 9 - Tabela de Referência Cruzado com base no "Género"	48
Tabela 10 - Testes Não Paramétricos de 2 amostras: "Habilitações Literárias" e "Candidato"	48
Tabela 11- Teste Não Paramétricos de 2 amostras: "Habilitações Literárias" e "Modalidade da Medida"	49
Tabela 12 - Testes Não Paramétricos de k amostras: "Habilitações Literárias" e "Vencimento"	49
Tabela 13 - Tabela de Correlação tendo por base todos os dados	50
Tabela 14 - Tabelas de Correlação com dados de "Candidatos"	50
Tabela 15- Tabela de Estatísticas: "Género" e "Estado Civil"	59
Tabela 16- Tabela de Frequências: "Género"	59
Tabela 17- Tabela de Frequências: "Estado Civil"	60
Tabela 18- Tabela de Estatísticas: "Idade" e "Agregado Familiar"	60
Tabela 19- Tabela de Frequências: "Idade"	61
Tabela 20- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"	62
Tabela 21- Tabela de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"	62
Tabela 22- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"	63
Tabela 23-Tabelas de Frequência: "Tempo Desempregado"	64
Tabela 24- Tabelas de Estatísticas: "Género" e "Estado Civil"	64
Tabela 25- Tabela de Frequências: "Género"	64
Tabela 26- Tabela de Frequências: "Estado Civil"	65
Tabela 27- Tabela de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"	65
Tabela 28- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"	65
Tabela 29- Tabela de Frequência: "Tempo Desempregado"	66
Tabela 30- Tabela de Estatísticas: "Idade" e "Agregado Familiar"	66
Tabela 31- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"	66
Tabela 32- Tabela de Frequências: "Idade"	67

Tabela 33- Tabela de Estatísticas: "Género", "Estado Civil" e "Modalidade da Medida"	68
Tabela 34- Tabela de Frequências: "Género"	68
Tabela 35- Tabela de Frequências: "Estado Civil"	69
Tabela 36- Tabela de Frequências: "Modalidade da Medida"	69
Tabela 37- Tabelas de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"	69
Tabela 38- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"	70
Tabela 39- Tabela de Frequências: "Tempo Desempregado"	70
Tabela 40- Tabela de Estatísticas: "Idade", "Agregado Familiar", "Duração", "Distância" e "Vencimento"	71
Tabela 41- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"	71
Tabela 42- Tabela de Frequências: "Idade"	71
Tabela 43- Tabela de Frequências: "Duração do Contrato"	73
Tabela 44- Tabela de Frequências: "Distância"	73
Tabela 45- Tabela de Frequências: "Vencimento"	75
Tabela 46- Tabela de Estatísticas das variáveis em teste	77
Tabela 47- Tabelas de Resultados do Teste-T	77
Tabela 48- Tabela de Estatísticas para as variáveis em teste com base no "Género"	79
Tabela 49- Tabela dos Resultados do Teste-T com base no "Género"	79
Tabela 50- Tabela de Estatísticas das variáveis em teste com base na "Modalidade da Medida"	81
Tabela 51- Tabelas de resultados do teste-T com base na "Modalidade da Medida"	82
Tabela 52- Tabela de Referência Cruzada para "Candidato" e "Género"	82
Tabela 53- Tabela de Referência Cruzada para "Candidato" e "Estado Civil"	83
Tabela 54- Tabela de Referência Cruzada para "Modalidade da Medida" e "Género"	84
Tabela 55- Tabela de Referência Cruzada para "Modalidade da Medida" e "Estado Civil"	85
Tabela 56- Tabela de Referência Cruzada para "Género" e "Estado Civil"	85
Tabela 57- Resultados do teste Mann-Whitney – "Habilitações Literárias" e "Candidato"	86

Tabela 58- Resultados do teste Kolmogorov Smirnov – “Habilitações Literárias” e “Candidato”	87
Tabela 59- Resultados do teste Mann-Whitney – “Habilitações Literárias” e “Modalidade da Medida”	87
Tabela 60- Resultados do teste Kolmogorov Smirnov - "Habilitações Literárias" e "Modalidade da Medida"	87
Tabela 61- Resultados do teste Kruskal-Wallis - "Vencimento" e "Habilitações Literárias"	88
Tabela 62- Tabela de Correlação - "Agregado Familiar" e "Idade"	88
Tabela 63- Tabela de Correlação - "Habilitações Literárias" e "Idade"	89
Tabela 64- Tabela de Correlação - "Tempo Desempregado" e "Idade"	89
Tabela 65- Tabela de Correlação - "Tempo Desempregado" e "Agregado Familiar"	89
Tabela 66- Tabela de Correlação - "Agregado Familiar" e "Distância"	90
Tabela 67- Tabela de Correlação - "Idade" e "Duração do Contrato"	90
Tabela 68- Tabela de Correlação - "Idade" e "Vencimento"	90
Tabela 69- Resultados do teste ANOVA - "Distância" e "Tempo Desempregado"	91
Tabela 70- Resultado dos testes Post-Hoc - "Distância" e "Tempo Desempregado"	92
Tabela 71- Resultados do teste ANOVA - "Vencimento" e "Tempo Desempregado"	93
Tabela 72- Resultado dos testes Post-Hoc - "Vencimento" e "Tempo Desempregado"	94

Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Lista de Siglas e Abreviaturas	vii
Índice de Gráficos e Tabelas	ix
1 Introdução	1
2 Revisão de Literatura	3
2.1 Estado Social	3
2.1.1 Caso Português	4
2.2 Desemprego	5
2.2.1 Teorias clássicas e Neoclássicas	5
2.2.2 O desemprego em Portugal	6
2.3 Políticas ativas de emprego	8
2.4 Personalidade	12
3 Apresentação da Entidade	15
3.1 História da Entidade	15
3.2 A Instituição	17
3.2.1 Qualidade	19
3.2.2 Ética	20
3.2.3 Responsabilidade Social	20
3.3 Estrutura e distribuição geográfica	20
3.3.1 Delegação Regional do Centro	20
4 Tarefas Desenvolvidas	23
5 Análise Crítica	27
6 Estudo sobre o perfil dos candidatos à medida de AMGMT	29
6.1 Apoio à mobilidade geográfica no Mercado de Trabalho	29
6.2 Objetivos do Estudo	30
6.3 Metodologia Utilizada	30
6.4 Apresentação das variáveis	31
6.5 Apresentação dos resultados	32
6.5.1 Resultados da Análise Descritiva dos Dados	32

6.5.2	Resultados da Análise com base nos Testes-T	43
6.5.3	Resultados com base em Tabelas de Referência Cruzada	45
6.5.4	Resultados dos Testes não paramétricos.....	48
6.5.5	Resultados das Tabelas de Correlações	49
6.5.6	Resultados dos testes de análise da variância (ANOVA).....	51
6.6	Perfil do Candidato à Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no mercado de trabalho.....	51
7	Conclusão	53
8	Recurso bibliográficos	55
8.1	Bibliografia	55
8.2	Webgrafia.....	57
8.3	Legislação	57
9	Apêndice.....	59
9.1	Tabelas de frequência análise descritiva	59
9.1.1	Análise descritiva de dados globais.....	59
9.1.2	Análise descritiva dos dados “Não Candidatos”	64
9.1.3	Análise descritiva dos dados “Candidatos”	68
9.2	Apresentação dos Testes-T	77
9.2.1	Testes-T aplicados aos Dados Globais.....	77
9.2.2	Resultados dos Testes-T para os dados “Candidatos”	79
9.3	Apresentação das Tabelas de Referência Cruzada	82
9.3.1	Tabela de Referência Cruzada para Dados Globais.....	82
9.3.2	Tabelas de Referência Cruzada para “Candidatos”	84
9.4	Apresentação do Teste Não Paramétricos	86
9.4.1	Testes de duas amostras independentes.....	86
9.4.2	Teste de k amostras independentes	88
9.5	Apresentação de Tabelas de Correlação	88
9.5.1	Tabelas de Correlação para Dados Globais.....	88
9.5.2	Tabelas de Correlação para “Candidatos”	90
9.6	Apresentação do Teste de comparação de médias (ANOVA)	91

1 Introdução

Desde o início do séc. XXI que Portugal atravessa uma crise económica, que foi posteriormente agravada pela crise financeira. Esta situação despoletou um aumento significativo do número de cidadãos desempregados, atingindo números nunca antes registados no território nacional e mesmo uma taxa superior à verificada nos restantes países da União Europeia.

O cenário verificado no mercado de trabalho em Portugal mostra além do aumento da taxa de desemprego, a centralização da indústria junto à zona litoral do país, provocando desta forma o despovoamento do interior. O INE registou desde 2001 até 2016 uma descida da população residente em mais de metade dos concelhos, sendo que nos mesmos concelhos foi registado um aumento do número de desempregados. A centralização das grandes empresas é o fator principal para o despovoamento das regiões do interior e da sobrelotação das grandes cidades. Para travar este acontecimento o governo procura arranjar uma solução viável para o melhoramento do interior, desta forma as pessoas voltarão a reocupar o território nacional de forma equilibrada.

A atuação do Estado Social é fundamental para a criação do equilíbrio no mercado de trabalho, procurando implementar medidas de incentivo à criação de novas empresas em zonas menos povoadas e medidas de apoio à aceitação de ofertas de emprego longe da zona de residência. Neste sentido o governo e o IEFP criaram a Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, que incentiva a aceitação de ofertas de emprego longe da zona de residência e a criação do próprio emprego igualmente longe da zona de residência.

Esta medida destina-se a apoiar os desempregados inscritos no CTE há pelo menos três meses, a celebrarem contratos a uma distância igual ou superior a 50 quilómetros da sua residência.

A elaboração do presente relatório consiste na análise e avaliação das candidaturas realizadas à medida de AMGMT. Desta forma os objetivos deste relatório passam por sintetizar as características dos candidatos à medida e conseqüentemente traçar o perfil dos mesmos, com base na comparação das características registadas na DRC no mês de maio e das características dos candidatos do ano 2015 e 2016.

A estrutura do relatório é fundamental para que o leitor possa gradualmente ter um contacto mais estreito com o objetivo do estudo. Para que isso aconteça o relatório encontra-se estruturado em quatro partes.

A primeira parte do relatório é a revisão da literatura, na qual são abordados e explorados assuntos que servem de fundamentação ao trabalho que está a ser realizado, tais como a importância do Estado Social e as Políticas Ativas de Emprego, que não só apoiam a investigação em curso como também servem de base para compreensão do trabalho desenvolvido junto da entidade.

Num segundo momento é feita uma breve apresentação da entidade na qual foi realizado o estágio, procurando mostrar a história e os valores da mesma assim como a sua importância no mercado de trabalho e mesmo na sociedade, por se tratar de um serviço de administração pública.

A descrição do trabalho desenvolvido durante o período de estágio será apresentada numa terceira fase, juntamente com a avaliação do estágio.

Por fim, a última parte deste relatório contempla informação relativa à medida de apoio em estudo, concretamente a apresentação da medida, os objetivos e metodologia do estudo, a análise e por fim os resultados obtidos da análise feita aos dados disponibilizados pela entidade de acolhimento.

O apêndice e anexos inseridos no fim deste relatório procuram completar a análise descrita durante o corpo do trabalho, permitindo que o trabalho em si contenha apenas informação verdadeiramente relevante.

2 Revisão de Literatura

De forma a contextualizar o estudo que irá ser feito ao longo deste trabalho é necessário ter presente alguns conceitos e estudos anteriores sobre algumas matérias, nomeadamente o conceito de Estado Social, o papel do Estado, o conceito de desemprego, a realidade do desemprego em Portugal e o impacto deste na economia, a definição e apresentação das políticas ativas de emprego, com enfoque no caso português e por fim uma breve abordagem sobre o conceito de personalidade e uma breve revisão dos estudos realizados acerca deste conceito.

2.1 Estado Social

O conceito de “Estado” é até hoje um ponto de discussão e discórdia, pois a sua origem e o seu significado são pouco concretos. No entanto, vários autores sejam eles filósofos, políticos ou sociólogos, escreveram sobre o possível conceito e origem do “Estado”.

A origem do Estado representa poder, podendo este estar intimamente ligado com o conceito de força consequentemente relacionado com a força militar. Deste modo, é nos exércitos e corpos de força militares, mais concretamente nos conhecimentos de chefia e de liderança, que marcaram o início dos grandes impérios e das cidades-Estado que se começa a ter como referência o Estado e o seu conceito. (Estanque, 2012)

A existência de um Estado Social nasce da obrigação de satisfazer as necessidades básicas dos cidadãos, isto implica disponibilizar-lhes bens considerados de primeira necessidade, tal como água, luz, acesso a serviços de saúde. De forma sintética as principais componentes do Estado Social são o bem-estar público e a procura da justiça social.

Inicialmente verificou-se que na maioria das sociedades dos países desenvolvidos os indivíduos eram cada vez mais dependentes dos bens supra enunciados, porém não seria viável confiar a entidades privadas a administração do fornecimento de tais serviços, pois têm tendência a criar de empresas monopolistas. Deste modo o Estado ficou responsável por fornecer estes mesmos serviços, tentando desta forma assegurar a justiça social.

Mais tarde a responsabilidade do Estado Social ou Estado providência foi aumentado, uma vez que passou a ser também responsável pelo planeamento, pela regulação e pelo fornecimento de prestações de vários sectores, mais concretamente da assistência social e proteção no trabalho, dos centros de emprego e assistência em caso de desemprego, do apoio à família, da política de saúde, entre outros. O Estado social concede ainda ajudas públicas em casos de catástrofes naturais, ou infortúnios, atribuindo subsídios de compensação.

De forma a tentar criar um ponto de equilíbrio entre as necessidades dos cidadãos e das entidades fornecedoras de bens e serviços, o Estado tem em atenção as políticas de preços em vigor, assim como o equilíbrio entre a oferta e procura de emprego, neste sentido a preocupação do Estado centra-se na justiça social e na tentativa de gerar

políticas distributivas que proporcionem o nivelamento seja por recurso à progressão das taxas de imposto, seja por incentivo através de salários de investimento e capital produtivo. (Zippelius, 1997)

2.1.1 Caso Português

Para os europeus e em especial para os portugueses a existência de um Estado social é indispensável visto as fragilidades consideradas na estrutura da sociedade portuguesa. Porém o Estado-providência é algo bastante recente na história política e social do estado português, não apresentado o nível de robustez do padrão visível nos restantes estados membros da comunidade europeia. Este atraso na implementação do Estado-providência ocorreu devido à tardia entrada na indústria e a estrutura económica diminuta, atrasada e aparentemente frágil, que é consequência de um regime repressivo e que não está disposto à modernização e melhoria das situações que caracterizam a realidade do país.

O começo do Estado social ficou marcado pela existência de dois grupos distintos, um deles que se mostrava a favor destas novas políticas e outro que se mostrava resiliente à mudança, o primeiro mostrava-se mais entusiasmado e um tanto revolucionário, criando associações e movimentos de cooperação entre trabalhadores, sindicatos e moradores entre outros. Todo este processo teve início durante os anos oitenta, ainda a sociedade estava ressentida pela crise revolucionária que tinha atravessado o país, daí ter sido notória esta distinção de vontades entre os cidadãos. Do primeiro grupo acima citado faziam parte políticos cujo pensamento era dirigido a uma governação que valorizasse o rápido e consistente crescimento económico, o que, esperariam eles, fosse impulsionador natural das políticas públicas que consequentemente conduziria a um socialismo democrático” e que iria de encontro à satisfação dos indivíduos. Do segundo grupo faziam parte políticos apenas interessados no poder político, promovendo apenas a iniciativa pessoal e o papel do mercado, mesmo não deixando de se interessar pelos recursos públicos, pois queria beneficiar dos mesmos a cada novo ciclo de governação.

Importa salientar que o início destas políticas surgiu quando a maioria das forças políticas europeias já se encontrava numa fase avançada dessas mesmas políticas e com maiores possibilidades a nível tecnológica, da mesma forma que mostravam uma economia mais estável e robusta, relativamente ao registado na mesma época em Portugal. Além disso o país não tinha ainda uma experiência democrática consolidada o suficiente para se adaptar facilmente às alterações políticas e às novas políticas públicas que surgiam.

A entrada de Portugal na União Europeia fez com que existissem avanços nestas novas políticas públicas, até então pouco desenvolvidas pelo governo, e que durante muito tempo foram pouco significativas do ponto de vista político, sendo a maior responsável pela valorização destas políticas a postura da sociedade, pois mostrava-se mais disposta a colaborar a querer melhorar o estilo de vida em termos políticos, sociais e económicos.

De um modo conclusivo, a função do estado social prende-se com o combate às desigualdades sociais e a garantir de condições mínimas de sobrevivência.(Estanque, 2012)

2.2 Desemprego

2.2.1 Teorias clássicas e Neoclássicas

O desemprego é um tema bastante abordado e estudada por economistas desde a década de 30 do século XX. Desde que começou a ser estudado o desemprego foram feitos esforços para que os níveis de indivíduos desempregados diminuíssem.

As teorias iniciais indicam que o desemprego é uma consequência natural das flutuações observadas na macroeconomia. Por se tratar de uma consequência natural, era considerado pelos investigadores que com o desaparecimento de um posto de trabalho era de esperar que um novo posto de trabalho seria criado, de forma a colmatar tal falha.

Por outro lado vários economistas discordavam desta teoria e consideravam o desemprego primário uma questão de mau funcionamento do mercado de trabalho. Se o mercado de trabalho fosse apenas regulado pela existência de flutuações na economia, era de esperar que ao analisar-se a relação empregador e empregado, excluindo todos os fatores externos, esta seria “perfeita”: o empregador respeitaria o trabalho do empregado e vice-versa. Porém esta realidade não se verifica no mercado de trabalho: o desemprego pode ser uma vontade do empregado por querer abandonar o posto de trabalho, ou pode o empregador ver-se obrigado a despedir o empregado por este ter atitudes não espectáveis.

Importa realçar alguns dos economistas responsáveis pelo estudo e desenvolvimento das teorias por detrás da problemática do desemprego que desde a Revolução Industrial passou a ser um tema de grande importância a nível económico e social. (Rosner, 2003)

Karl Marx não baseou a sua obra no desemprego mas sim na problemática do emprego e no modo de produção capitalista, que se apoia essencialmente em duas ideias fundamentais: a primeira afirma que a acumulação de capital está diretamente relacionada com a forte necessidade de exploração de postos de trabalho assalariados no interior de uma esfera de produção cujo objetivo é a obtenção de mais-valias, a segunda ideia explícita que o bom funcionamento do sistema passa por garantir uma oferta de mão-de-obra suficiente para as necessidades registadas pelas empresas, isto é, o mercado de trabalho colabora com os interesses de capital. Ao explicar a lei geral de acumulação de capital, Marx afirmou que a concorrência entre capitalistas exige uma procura inesgotável pelo aumento da produtividade do trabalho, que conseqüentemente requer a contínua introdução de inovação tecnológicas nas entidades empregadoras.

Para evitar que a acumulação capitalista desaparecesse por uma inevitável falta de trabalhadores ou por um forte aumento salarial, o desenvolvimento do capitalismo antecipou a criação de um “exército industrial de reserva”, este seria formado por desempregados, trabalhadores por conta própria e camponeses que em caso de expansão económica poderiam ser chamados. Desta forma, o desemprego, a pobreza e os salários próximos do nível de sobrevivência devem ser entendidos como consequência natural

ligada à dinâmica do regime de acumulação de capital que impõe as regras de funcionamento do mercado de trabalho. O sociólogo alemão utiliza como justificação para as crises de superacumulação, a anarquia da produção, assim como a desarticulação entre consumo e oferta de mercadorias e ainda o carácter fictício da riqueza financeira. Deste modo, ao fazer uma crítica irrefutável à “Lei de Say” ou “Lei de preservação do poder de compra”, a qual refere que a oferta agregada cauda automaticamente uma procura correspondente, Karl Marx afasta a crença de que as forças de mercado tendem a criar situações favoráveis para que se atinja o pleno emprego dos agentes produtivos que se encontram numa economia fundada na livre concorrência, e mostra ainda que o sistema tem tendência a aumentar progressivamente a redundância do trabalho ativo. (Próni & Próni, 2015)

Dentro das teorias neoclássicas insere-se a teoria de Pigou, o economista inglês abordou no seu trabalho a tendência para atingir o pleno emprego. No seu trabalho afirmou que num sistema de concorrência totalmente livre de fatores externos a taxa de variação de salários deveria alterar consoante o crescimento do volume de trabalho, o que se esperaria que resultasse numa situação de pleno emprego, no entanto o autor ressaltou que num cenário real isto não era possível acontecer, devido à atuação dos empregadores, dos sindicatos e do próprio governo. Pigou considerava que o decréscimo dos preços e dos salários era essencial para retomar o nível alto de consumo e para a redução da taxa de desemprego. (Arthmar, 2005)

No seu livro sobre a “Teoria Geral”, Keynes procura explicar o desemprego em massa e a sua permanência durante os primeiros anos da década de 30 do século XX, a qual foi marcada pela queda da produção industrial e do valor global dos preços. O economista procurou desconstruir a teoria criada por Pigou, para tal foi necessário por de parte a “Lei de Say” e demonstrar que na verdade a economia por si só não tendia para o pleno emprego, ou seja, num cenário no qual não existisse desemprego voluntário e em que um aumento da procura agregada fosse a responsável pelo aumento dos preços. O trabalho desenvolvido por Keynes permitiu uma nova visão sobre a determinação do nível agregado de emprego. Ainda que o funcionamento normal de uma “economia monetária de produção” seja conjugável com a existência de uma reduzida taxa de desemprego, o argumenta de forma convincente, de modo a demonstrar que as expectativas dos empresários relacionadas com a rentabilidade futura do seu capital podem resultar em decisões que provocam uma contínua insuficiência de procura efetiva, a qual leva ao desemprego involuntário mesmo sem a ocorrência de uma crise grave. De forma a completar o seu trabalho, mostrou qual o papel fundamental da política monetária, e de modo especial, da política fiscal na determinação do nível de emprego; e argumentou que o governo deveria ter especial atenção em relação ao grau de incerteza entre os agentes económicos, e procurar reduzi-lo de forma a evitar que haja quedas bruscas no nível de atividade económica. (Keynes, 2006)

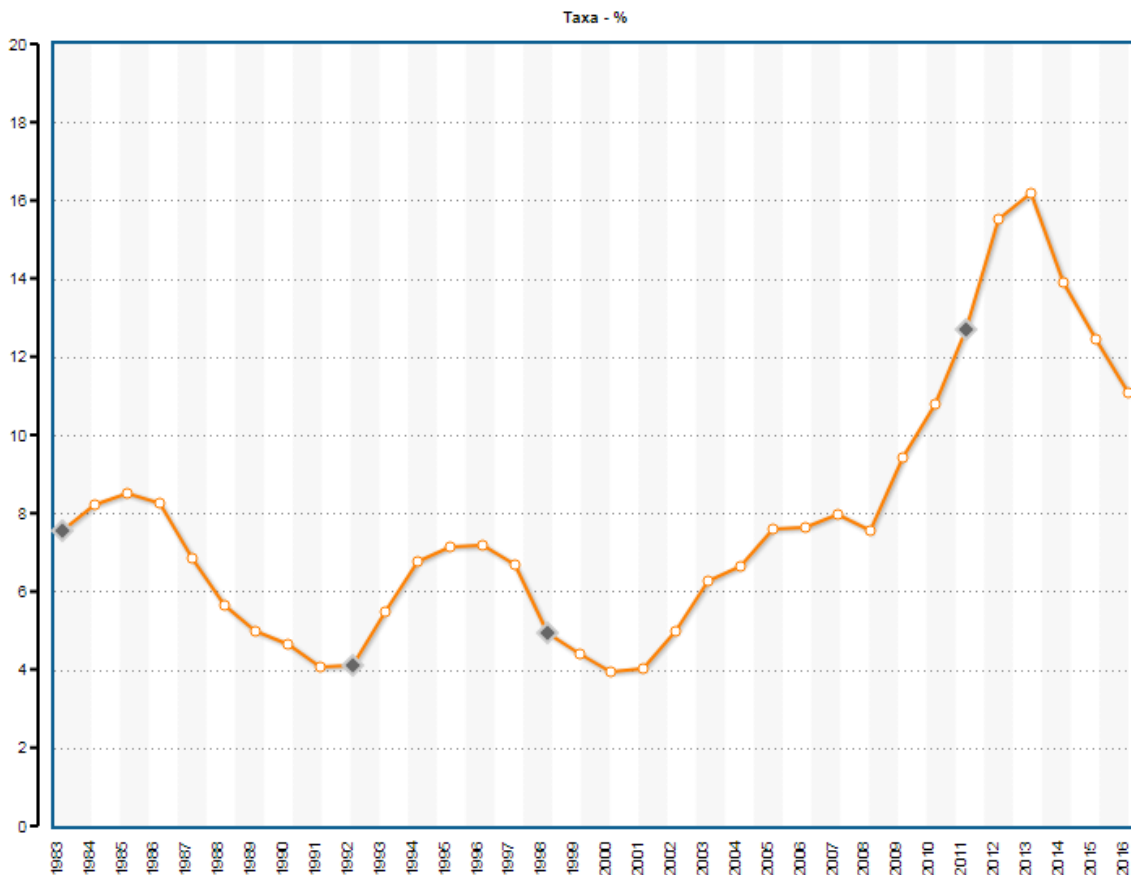
2.2.2 O desemprego em Portugal

Até ao ano de 1974, salvo casos especiais, Portugal passou por períodos de pleno emprego. É a partir de 1975 que o desemprego se começa a notar mais no território

nacional, segundo o IEFP, este fenómeno foi provocado pelo retorno dos cidadãos das ex-colónias, pelas dificuldades económico-financeiras que atingiram muitas empresas, pela desmobilização das tropas, ainda acrescentando a estes fatores a crise que atravessava a Europa, que levou à proibição de emigração portuguesa. (Jos, Pereira, & Rajado, 2012)

Nos dias que correm, o desemprego é um tema de grande interesse e importância para os portugueses. Desde o início do milénio que se tem vindo a verificar um aumento da taxa de desemprego, face a anos anteriores, apenas no ano de 2008 foi possível verificar uma ligeira subida da taxa, porém nos anos seguintes e até finais de 2013 o número de indivíduos desempregados foi aumentado, como é possível verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 1- Taxa de desemprego

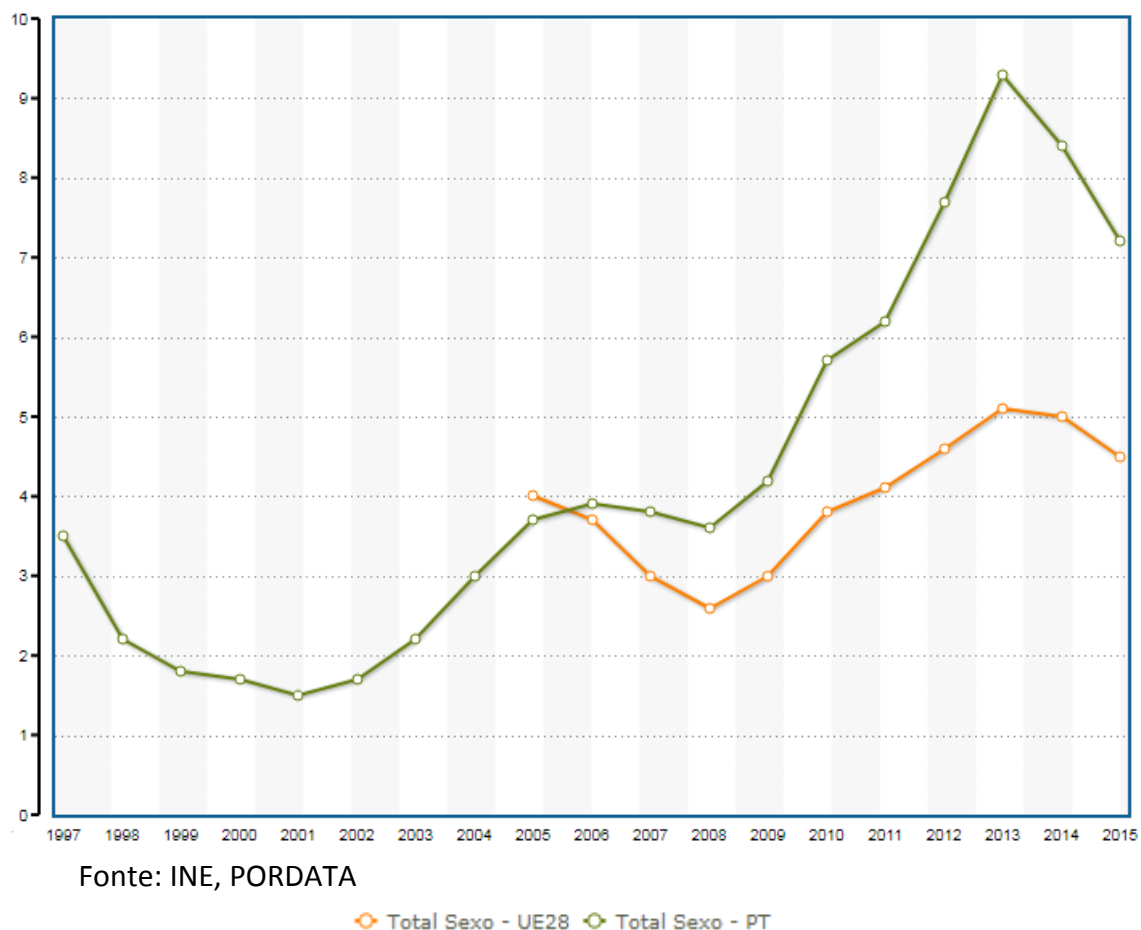


Fonte: INE, PORDATA

Avaliando o período de 2000 a 2016, é possível verificar que a taxa de desemprego tem aumentado em Portugal, no ano de 2000 a taxa registada foi de 3,9 segundo dados do INE, atingindo o pico mais elevado em 2013 com uma taxa de desemprego no valor de 16,2% tendo baixado progressivamente nos anos posteriores até hoje. Esta subida da taxa de desemprego a partir de 2001 foi uma consequência da crise económica que se instalou em Portugal, que em 2008 se agravou devido à crise financeira e que atualmente está praticamente resolvida. Comparativamente com os dados do desemprego registado na União Europeia (28 membros), Portugal regista inicialmente uma taxa de desemprego mais baixa do que a média dos países membros, como é possível verificar no gráfico 2 abaixo

apresentado, no entanto verifica-se que no segundo ano de registos Portugal apresenta uma taxa de desemprego superior à média da UE e que se mantém até hoje.

Gráfico 2 - Taxa de desemprego UE e Portugal



2.3 Políticas ativas de emprego

Segundo o artigo 58 da Constituição da República Portuguesa, todos os cidadãos têm direito ao trabalho, para que tal aconteça o Estado está incumbido de promover a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades dentro do mercado de trabalho de forma a não se sentir limitado por nenhum motivo, a formação cultural e técnica e a valorização profissional de cada trabalhador. A Constituição da República Portuguesa na alínea d) do artigo 100 refere como sendo um dos objetivos da política industrial o apoio às pequenas e médias empresas e, no geral, às iniciativas e empresas que têm como seu próprio objetivo gerar emprego.

No ano de 1964 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu um conjunto de normas internacionais que tratam a problemática do emprego, dando origem à 122ª Convenção, que foi ratificado em Portugal pelo Decreto n. 54/80 de 31 julho. Esta Convenção estabelece os deveres de cada Estado no assunto do trabalho, obrigando a que este declare e aplique, como sendo o seu objetivo fundamental, uma política ativa com o

intuito de promover o pleno emprego, produtivo e de livre escolha, para tal efeito, o governo deve determinar e corrigir periodicamente um conjunto de medidas ajustadas e tomar as disposições essenciais para que estas entrem em vigor. (Ribeiro, 2012)

Outro dos documentos que regulam e clarificam a forma como o governo deve atuar no que diz respeito ao trabalho de cada um dos cidadãos é a Carta Social Europeia Revista, aberta à assinatura pelos Estados Membros em Estrasburgo à data de 3 de Maio de 1966, também Portugal assinou esse mesmo documento, obrigando-se a cumprir o que nela é regulado. Esta carta obriga os Estados Membros a realizar e a manter o nível mais elevado e mais estável possível de emprego, com vista a atingir o pleno emprego, criando e conservando simultaneamente os serviços de emprego, de forma gratuita, a todos os trabalhadores e garantir ou promover uma orientação, formação ou reajustamento profissional devidamente adequando a cada um.

Nem sempre a questão do trabalho e do emprego foi um motivo de preocupação para os governos nacionais e internacionais. Após a Segunda Guerra Mundial, durante os denominados “Gloriosos Trinta Anos” e sob o domínio da perspetiva proposta por John Keynes com prioridade ao pleno emprego alcançado pela gestão macroeconómica do Estado, o sistema de políticas sociais que consistem em tornar o emprego como principal via para a inclusão social foi o que mais sucesso teve. Durante esta época a economia absorvia a mão-de-obra disponível os salários refletiam os ganhos de produtividade que eram gerados pela capacidade de modernização da tecnologia, os empregos possuíam uma elevada estabilidade e as situações de desemprego podiam ser consideradas transitórias, podendo mesmo afirmar-se que se tratava de uma situação com valores praticamente residuais. Ao longo deste período uma política central, em conjunto com medidas mais específicas, promovia a integração de pessoas mais vulneráveis e a reorientação de processos de redução de pessoal. No entanto com a crise ideológica e financeira, que teve o seu início nos anos 70, este panorama sofreu uma mudança radical e, perante valores elevados da taxa de desemprego e a uma oferta por parte das entidades empregadoras muito escassa, as políticas até então aplicadas perderam a sua eficácia, deixando de atuar adequadamente para a realidade que se vivia. (Augusto & Monteiro & Paiva & Pinto 2015)

Por um lado, a duração dos subsídios de desemprego tornou-se menor do que o tempo necessário para o trabalhador conseguir encontrar um novo emprego; por outro lado, a despesa pública com a sobre utilização deste tipo de subsídios, cresceu para níveis anormais dado o número de desempregados que se atingiu e que não se fazia esperar. A problemática do desemprego é um assunto particularmente grave, seja no contexto social ou no contexto económico, uma vez que se trata de um fenómeno estrutural, resistente às terapias políticas tradicionais. A questão do desemprego torna-se ainda mais grave quando as expectativas de voltar a estar empregado diminuem e aumenta a preocupação acerca da vulnerabilidade e precaridade do próprio emprego, o que conseqüente leva os desempregados a desmotivar na procura de emprego ou, na maioria dos casos, a não aceitar um emprego precário ou mal remunerado enquanto puderem receber o subsídio de desemprego. Juntando a todos estes fatores o problema do envelhecimento demográfico e conseqüentemente a degradação da relação entre o número de contribuintes ativos e o crescente número de beneficiários inativos, chega-se à conclusão

de que o cenário de fundo, no espaço da União Europeia, é crescentemente legitimador e difusor da alteração das políticas públicas no sentido do combate à inatividade e da promoção da atividade.

Neste contexto foi necessário criar algo mais além de ofertas de emprego e subsídios que colmata a falta de um salário mensal. Desta necessidade nasceu as políticas ativas de emprego que têm como objetivo principal contribuir para um bom funcionamento do mercado de trabalho.

Entende-se por Políticas Ativas de Emprego um conjunto com uma multiplicidade de medidas que se assemelham por assumirem o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promovendo a readequação de postos de trabalho e dos trabalhadores, facilitando assim as transições para o emprego e as mesmas de emprego para emprego.

Dentro deste conjunto onde se inserem as diversas medidas de emprego é possível formar quatro tipos principais, sendo eles:

- Formação – inclui vários tipos de formação, seja dentro ou fora do local de trabalho, ou até aquisição de experiência profissional, podendo ainda distinguir-se por ter um carácter geral ou específico com o objetivo de promover o aumento de capital humano e consequentemente a melhoria da produtividade;
- Apoio à criação de emprego – medidas que se destinam ao apoio de promotores no setor privado, que pretendam criar o próprio emprego, promovendo desta forma o empreendedorismo;
- Emprego subsidiado no setor sem fins lucrativos/medidas ocupacionais – medidas direcionadas a trabalhadores de baixa empregabilidade, colocando-os em entidades do sector público ou em entidades privadas sem fins lucrativos;
- Aconselhamento e apoio à procura de emprego – todas as medidas dirigidas à promoção do aumento e melhoria dos esforços associados à procura de emprego e a reduzir o problema de risco moral associado às medidas passivas de emprego.

Estes conjuntos de medidas são a peça fulcral das políticas públicas destinadas ao mercado de trabalho, de modo especial na Europa que as colocou no centro da sua Estratégia para o Emprego. Também Portugal utilizou a mesma estratégia, ocupando uma posição intermédia nos rankings disponíveis de intensidade de recurso a este género de medidas.

As primeiras análises feitas sobre o impacto das políticas ativas de emprego foram levadas a cabo por Heckman et al. (1999). Os autores compararam os trabalhos realizados sobre os efeitos das políticas aplicadas na Europa e nos Estados Unidos da América, concluíram que existem três diferenças principais: a) menor utilização de dados longitudinais; b) maior enfoque nos efeitos sobre a situação dos jovens; c) tendência pelo impacto da formação em detrimento dos salários horários. Dos trabalhos analisados foi possível retirar algumas conclusões, nomeadamente: a) o apoio à procura de emprego gera um efeito significativamente positivo sobre a taxa de emprego; b) nenhum tipo de medida de formação se sobrepõem às demais no que diz respeito à capacidade de produzir efeitos

sobre o emprego; c) as medidas de formação e o aconselhamento e apoio à procura de emprego manifestam resultados positivos sobre o emprego, já o mesmo não acontece em relação aos salários. (Dias & Varejão, 2012)

Mais tarde, Kluve (2009) e Card et al. (2009) atualizam o número de artigos dedicados à avaliação microeconómica das políticas ativas de emprego. As suas análises revelaram em primeiro lugar que os efeitos das políticas aplicadas são mais visíveis e favoráveis no médio e longo prazo do que no curto prazo. No entanto, durante a sua pesquisa revelaram que medidas que ao fim do ano não apresentavam qualquer impacto positivo ou negativo, ao fim de 2 ou 3 anos já apresentam valores de impacto positivos. O segundo resultado da análise revelou que a ferramenta de análise utilizada importa para a medição do impacto. As avaliações que têm na base dos seus resultados o tempo de registo como desempregado aparentam ter resultados mais positivos no curto-prazo do que as avaliações que se baseiam nos níveis de emprego e no salário. A terceira conclusão da pesquisa indica que os programas de emprego subsidiados no setor público e os programas dedicados a jovens são geralmente menos bem-sucedidos do que outros tipos de políticas ativas de emprego. Neste caso a conclusão a que os autores chegaram vai de encontro com as conclusões de outros autores, nomeadamente Heckman, Lalonde e Smith (1999), Kluve e Schmidt (2002) e Kluve (2007). Outro aspeto que foi possível concluir a partir do estudo efetuado foi o de os programas de políticas ativas de emprego não aparentarem efeitos diferentes entre homens e mulheres, ou seja, os efeitos não são afetados pela diferença de sexo dos indivíduos que delas usufruem. Por fim, controlando o tipo de programa e a composição do grupo de participantes em análise, foi possível chegar à conclusão que apenas existiam pequenas diferenças e insignificantes no contexto estatístico na distribuição positiva, negativa e insignificante de estimativas de programas para avaliações experimentais ou não-experimentais. Esta situação é encorajadora e sugere que o tipo de pesquisa utilizada nas mais recentes avaliações não-experimentais não são significativamente tendenciosos em relação ao *benchmark* do projeto experimental. (Card, Kluve, & Weber, 2009)

Não é viável pensar nestas políticas como solução para os problemas do mercado de trabalho, apenas é possível solucionar as falhas do mercado de trabalho quando se articula a estas políticas outras áreas, concretamente ramos como a economia e finanças, a educação e a proteção social. Apesar de por si só estas políticas não solucionarem os problemas do mercado de trabalho, cada vez mais o papel desta tende a ser mais respeitado e valorizado, uma vez que têm um contributo fundamental em quatro domínios, são eles: a qualificação; a formação e empregabilidade; a flexibilidade, mobilidade e mudança profissional; a criação de emprego e integração económica e social de grupos de risco e desfavorecidos.

Ao longo dos anos têm existido diversas políticas ativas de emprego, tanto na área do emprego como na área da formação, tentando adequar-se constantemente à realidade socioeconómica do país. Estas políticas têm contribuído positivamente para a melhoria da situação económica precária que Portugal atravessa desde 2001, mas principalmente desde 2008. No mês de Maio do corrente ano o IEFP verificou o seguinte cenário relativamente às medidas em vigor: "Por medida, o perfil dos abrangidos apresenta as

seguintes características: as mulheres dominam nas três medidas que visam a Inserção Profissional (57,4%), na medida Estímulo Emprego (58,1%) e no Trabalho Socialmente Necessário (60,6%), ao passo que os homens são mais representativos das medidas que fomentam o empreendedorismo (61,1%). Os adultos com 25 ou mais anos sobressaem na medida Estímulo Emprego (76,6%), nos Apoios à Criação de Emprego e Empresas (98,7%) e no Trabalho Socialmente Necessário (96,4%). Os diplomados do Secundário e do Superior sobressaem nos programas Estágios Emprego (92,6%), na medida Reativar (75,4%), na medida Estímulo (60,4%) e nos Apoios à Criação do Próprio Emprego (61,5%); na área da Formação Profissional, em todas as modalidades da Formação Modular (com exceção da Vida Ativa-Qualifica+, atento o público alvo desta medida), Formação de Formadores e nos CET. Os menos escolarizados sobressaem na medida Emprego Jovem Ativo (67,5%), no Trabalho Socialmente Necessário (69,9%), e nas medidas de formação que conferem dupla certificação, na medida Cheque-Formação, na Formação para a Inclusão e no Português para Todos.” (“Relatório mensal execução física e financeira,” 2017)

2.4 Personalidade

A palavra personalidade originária, segundo o dicionário de língua portuguesa, “do baixo latim *personalitāte-*”, que significa “unidade integrativa de uma pessoa, compreendendo o conjunto das suas características essenciais (inteligência, carácter, temperamento, constituição) e as suas modalidades próprias de comportamento.”

O conceito de personalidade é empregado para designar o que distingue os indivíduos na sua forma de atuar caso lhes seja posto a mesma situação. Ao conhecer a personalidade de um indivíduo é possível prever o seu comportamento perante determinados acontecimentos.

O conceito de personalidade é utilizado para designar o que diferencia os indivíduos na sua forma de reagir a uma mesma situação. Conhecer a personalidade de um indivíduo pode, pois, ser um meio de prever o seu comportamento.

Para o efeito, quando se fala em personalidade não se refere ao facto de uma pessoa ter carisma ou uma atitude positiva perante a vida, mas sim dos traços que a caracterizam.

Segundo a comunidade de psicologia, a definição de personalidade mais aceite até ao momento é a proposta por Gordon Allport. O autor define personalidade como “a organização dinâmica dentro do indivíduo daqueles sistemas psicofísicos que determinam os seus ajustes únicos ao seu ambiente.”(Allport, 1937)

Contudo o conceito de personalidade é um assunto bastante debatido e bastante complexo, por isso não é fácil criar uma definição exata do mesmo. Ainda assim a investigação procura perceber de onde surge e como surge a personalidade de um indivíduo, desta nascem três determinantes da personalidade, a hereditariedade, o ambiente e atualmente considera-se ainda a situação.

Considera-se que a hereditariedade é responsável não só pela passagem de características físicas de pais para filhos como também por transmitir características psicológicas idênticas, assumindo assim a personalidade como uma estrutura molecular de genes, localizados nos cromossomas que constituem o ADN do ser humano. Existem três correntes de estudo que apoiam esta investigação, a primeira diz respeito ao comportamento das crianças quando presentes a determinadas situações, sendo apenas crianças assume-se que as atitudes que têm estão inerentes ao seu material genético, pois a sua socialização é bastante diminuta. A segunda corrente de investigação está direcionada ao comportamento de irmãos gémeos separados à nascença, verifica-se que na maioria dos casos os indivíduos apresentam ter momentos de vida, gostos, hábitos bastante idênticos. Por fim, a terceira corrente de investigação examina a satisfação no trabalho ao longo do tempo e em variadas situações, esta investigação revelou que a satisfação no trabalho individual é visivelmente mais estável ao longo do tempo, o que prova que a satisfação não depende do ambiente em que o indivíduo está inserido mas da forma como ele encara o trabalho e mais concretamente as situações.

O segundo determinante da personalidade é o ambiente que envolve cada indivíduo. Entende-se por ambiente tudo aquilo com que o indivíduo contacta, seja a cultura em que se insere, a família, os conhecimentos adquiridos, a religião, a sociedade entre outros, todos estes agentes externos modelam a personalidade de um indivíduo. Cada pessoa constrói a sua personalidade consoante o meio em que se insere, não se limitando à herança genética que adquiriu, por exemplo uma pessoa que esteja inserida numa cultura ocidental não age da mesma forma como uma pessoa que tenha nascido numa cultura oriental, como uma pessoa que vive num ambiente rural não tem as mesmas características de personalidade que uma pessoa que viva desde sempre no ambiente cidadão.

O último fator determinante da personalidade é a situação. Ainda que a personalidade de um indivíduo pareça algo estável e consistente esta pode alterar-se em situações diferentes. Consoante a situação a que um indivíduo é exposto ele irá comportar-se de acordo com o que se espera que seja o comportamento para tal situação, isto é, para situações diferentes o indivíduo comportar-se-á de maneira diferente mostrando traços de personalidade diferentes, por exemplo durante uma entrevista de emprego um indivíduo exibe características de personalidade diferentes daqueles que apresenta quando está numa conversa com um grupo de amigos pois as situações assim o exigem. (Robbins, 1999)

3 Apresentação da Entidade

3.1 História da Entidade

A história do IEFP começa no início da terceira década do século XX, quando Portugal e o resto do Mundo passava por um período de crise económica, potenciado pela Guerra Mundial.

Em 1931, na perspetiva de resolver o problema de desemprego que se fazia sentir, realizou-se um levantamento do número de desempregados em Portugal. No ano seguinte à realização deste inquérito, foi criado o Comissariado e o Fundo de Desemprego sob responsabilidade do Ministério das Obras Públicas.

Inicialmente esta medida foi pensada como uma hipótese temporária, pois acreditava-se que a crise era igualmente temporária, esta medida terminaria quando o Governo considerasse que já não era necessária.

Foi no ano de 1962 que o Instituto começou a dar os primeiros passos. Nesta altura o país estava a passar por um processo de reorganização industrial, nomeadamente alguns métodos de fabrico que eram o resultado do desemprego existente. O crescimento e desenvolvimento industrial fez com que indivíduos sem habilitações adequadas ficassem sem os seus postos de trabalho.

Desta forma surgiu o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra – FMDO (Decreto Lei nº44 506, de 10 de agosto de 1962), este tinha por objetivo a atribuição de pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até estes serem de novo admitidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias.

O Instituto de Formação Profissional Acelerada – IFPA – surgiu pela necessidade de reclassificar os operários das entidades portuguesas e dar-lhes formação adequada de forma a poderem serem admitido nas indústrias que surgiam.

A expansão da rede de centros inicia-se no ano de 1967, com a criação de 6 novos centros de emprego, nesta data já existia em funcionamento um centro de formação profissional. O aumento de centros de emprego foi de cerca de 4 centros por ano, sendo que os anos mais prósperos foram os anos entre 1967 e 1974 e entre 1989 e 1993.

Com esta expansão foi possível criar centro de emprego em toda a área geográfica de Portugal continental, possibilitando desta forma que toda a população tivesse acesso aos serviços do IEFP. A integração das pessoas no mercado de trabalho foi desde sempre a maior preocupação da rede de centros.

Na década de 70, os países ocidentais passam por uma diluição de barreiras tradicionais no que diz respeito à educação, formação e trabalho e a uma crescente difusão das teses que defendem que as qualificações não podem obter-se com base nos modelos clássicos. Com o desenvolvimento do mercado de trabalho e o aumento de responsabilidades que cada um acarreta torna-se necessário melhorar a estratégia da formação profissional e a sua relação com os ambientes em que está envolvida.

A Revolução de 25 de Abril de 1974 trouxe algumas mudanças, nomeadamente no que diz respeito ao Ministério das Corporações e Previdência Social que passou a designar-se Ministério do Trabalho e é composto por uma nova estrutura, passa também a ser responsável pelo Fundo de Desemprego. O Comissariado para o Desemprego foi substituído pelo Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego e o FDMO manteve-se na dependência do Ministério do Trabalho. No âmbito do Ministério do Trabalho são também criadas as Secretarias de Estado do Trabalho, do Emprego e da Emigração. A Secretaria de Estado do Emprego é composta por duas Direções Gerais: a do Emprego (DGE) e a de Promoção de Emprego (DGPE).

É nesta altura que surge o Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, através do Decreto-Lei nº. 519-A2/79 de 29 de dezembro. Este possui autonomia administrativa e financeira, revestindo a forma de serviço personalizado do Estado, para o qual são transferidas as competências da DGE, da DGPE e do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

O IEFP é criado para integrar num único organismo a execução de políticas de emprego e formação profissional propostas, de forma a conseguir-se uma maior racionalidade e operacionalidade dos processos e também uma aproximação à diversidade de cada região do território nacional.

A Lei Orgânica do IEFP foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 193/82, de 20 de maio, onde estavam definidas as suas atribuições e as dos respetivos serviços.

Em 1985, é feita uma reestruturação profunda do seu Estatuto (Decreto-Lei nº 247/85, de 12 de julho), criando uma “estrutura exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional”, e instituindo:

- Uma gestão dividida em três, constituída por representantes da administração pública, das confederações sindicais e empresariais, nomeadamente no Conselho de Administração, na Comissão de Fiscalização e nos Conselhos Consultivos;
- Uma estrutura de serviços dividida, de acordo com as cinco regiões nacionais:
 - Delegação Regional do Norte;
 - Delegação Regional do Centro;
 - Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo;
 - Delegação Regional de Alentejo;
 - Delegação Regional do Algarve.

Cada delegação regional é constituída por uma rede de Centros de Emprego, Centros de Formação Profissional de Gestão Direta, Centro de Reabilitação e os Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE).

Foi necessário rever o Estatuto de 1985 que regia o funcionamento do IEFP, pelas orientações descritas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do

Estado (PRACE) e dos objetivos do Programa do XVII Governo português, que visava melhorar a qualidade dos serviços, simplificar procedimentos, racionalizar custos e contribuir para a aproximação da Administração com os cidadãos.

Neste sentido foram publicados o Decreto-Lei nº 213/2007, de 29 de maio, que foi alterado pelo Decreto-Lei nº 157/2009, de 10 de julho, e a Portaria nº 637/2007, de 30 de maio, republicada pela Portaria nº 570/2009, de 29 de maio, que aprovaram a orgânica e os estatutos do IEFP.

O funcionamento do IEFP voltou a sofrer alterações quando o XIX Governo Constitucional determinou os pressupostos do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC).

Dando seguimento a este processo foi aprovada uma nova orgânica do IEFP, pelo Decreto-Lei nº 143/2012, de 11 de julho, que procede à sua reestruturação, porém a gestão tripartida e a estrutura de serviços desconcentrada mantêm-se, devido à dimensão social da missão do IEFP.

A Portaria nº 319/2012, de outubro, aprova os estatutos do IEFP, definindo o funcionamento dos órgãos que o compõem e regulando a organização e estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais, assim como as competências das suas unidades orgânicas.

De acordo com esta Portaria, a atual rede de Centros do IEFP, é composto por:

- 29 Centros de Emprego e Formação Profissional;
- 23 Centros de Emprego;
- 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional.

O IEFP possui ainda o apoio de uma rede de Centros de Formação Profissional de Gestão Participada.

3.2 A Instituição

O Instituto de Emprego e Formação Profissional definiu como sua missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através de políticas de emprego e formação profissional.

Neste sentido a instituição assenta o seu funcionamento dos seguintes pilares:

Promover

- A organização do mercado de emprego de forma a ajustar o volume de procura e oferta de emprego;
- A informação, a orientação, a qualificação e a reabilitação profissional, tendo em vista a colocação e progressão profissional dos trabalhadores no mercado de trabalho;
- A qualificação escolar e profissional de jovens e adultos com recurso a formação de dupla certificação e formação profissional certificada,

ajustada aos percursos individuais e relevante para o desenvolvimento da economia;

- A realização, por si ou em conjunto com outras entidades, das ações de formação profissional adequadas às necessidades das pessoas e de modernização e desenvolvimento económico;
- O desenvolvimento dos ofícios e das microempresas artesanais, designadamente enquanto ponto de criação de emprego a nível local;
- A reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, juntamente com o Instituto Nacional de Reabilitação, IP.

Incentivar

- A criação e manutenção de postos de trabalho, através de medidas adequadas ao ambiente económico e às características das entidades empregadoras;
- A inserção profissional dos diferentes públicos através de apoios específicos, em particular para aqueles com maior risco de exclusão do mercado de trabalho.

Assegurar

- O desenvolvimento das políticas relacionadas com o mercado social de emprego, como conjunto de iniciativas destinadas a integrar ou reintegrar a nível socioprofissional pessoas desempregadas com especiais dificuldades face ao mercado de trabalho, com base em atividades dirigidas a necessidades sociais por satisfazer às quais o mercado não consegue dar resposta, articulação com a área da segurança social.

Fomentar

- O conhecimento e a divulgação das problemáticas do emprego a partir da utilização de recursos produtivos integrados no crescimento e desenvolvimento socioeconómico.

Participar

- Na coordenação de atividade de cooperação técnica desenvolvidas com organizações nacionais e internacionais e de outros países nos assuntos ligados ao emprego, formação e reabilitação profissional.

Colaborar

- Na conceção, elaboração, definição e avaliação de políticas de emprego, de que é órgão executor.

Realizar

- Ações de acompanhamento, de verificação e de auditoria aos apoios, financeiro ou técnicos, concedidos no âmbito das medidas de emprego e de formação profissional de que seja executor.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional integra a administração indireta do Estado, possui autonomia administrativa, financeira e património próprio, prosseguindo atribuições do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

Fazem parte da estrutura do IEFP os seguintes órgãos:

- Conselho Diretivo
 - É responsável pela definição da forma com o IEFP deve atuar, bem como pela direção dos respetivos serviços, conforme o descrito na lei e nas orientações decretadas pelo governo.
- Conselho de Administração
 - Apresenta uma composição tripartida, composta por representantes das confederações sindicais e empresariais com assento na Comissão Permanente de Concentração Social, e alguns nomes pertencentes à administração pública.
- Conselhos Consultivos Regionais
 - Funcionam junto de cada uma das áreas territoriais de atuação das delegações regionais do IEFP e serve de consulta no que diz respeito ao emprego.
- Fiscal único
 - Assume a responsabilidade de controlar a legalidade, regularidade e a assegurar o bom funcionamento da gestão financeira e patrimonial do instituto.

3.2.1 Qualidade

Desde sempre fez parte das exigências do setor público a prestação de serviços de qualidade. Com o passar do tempo a expressão de qualidade de serviço passou a tomar outro sentido, passando a ser uma crescente preocupação a satisfação do cidadão.

Sendo a qualidade uma das linhas que fazem parte da filosofia de gestão do IEFP, esta envolve toda a organização e assenta num conjunto de princípios, dos quais:

- A focalização no cidadão, de forma a conhecer as suas necessidades e ir de encontro a elas;
- A liderança procura definir claramente quais os objetivos a atingir e de que forma podem ser atingidos, tendo sempre em conta os valores éticos;
- O acompanhamento contínuo das necessidades do mercado e melhoria das suas soluções;
- São integrados na cultura organizacional os valores da qualidade e os riscos são devidamente identificados e avaliados;
- A adaptação dos Recursos Humanos às realidades atuais, procurando uma aprendizagem contínua a nível organizacional;
- A divulgação e preocupação pela responsabilidade social e da sustentabilidade ecológica;
- A expansão de processos de monitorização, medição, análise e melhoria.

3.2.2 Ética

Como qualquer outra entidade, o IEFP possui um Código de Ética, que assume a forma de um documento que compila um conjunto de regras e normas que se sobrepõem à consciência coletiva como modelo de comportamento. O Código serve como referência dos valores e dos princípios de elevado padrão de conduta moral e profissional, que fazem do IEFP uma organização de excelência, responsabilidade e rigor.

3.2.3 Responsabilidade Social

Diz-se que uma organização é socialmente responsável quando esta pondera nas suas decisões a comunidade onde se insere e o meio onde se movimenta e opera, tendo em conta na sua atividade o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a proteção ambiental, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelos valores e princípios éticos da sociedade.

Ao longo dos anos o IEFP tem desenvolvido um conjunto de políticas no âmbito da responsabilidade social, abrangendo as áreas de intervenção anteriormente referidas, mais concretamente áreas como a segurança, saúde e higiene no trabalho, a ação social complementar, o acompanhamento psicossocial e as iniciativas de carácter ambiental e de solidariedade.

3.3 Estrutura e distribuição geográfica

A rede de serviços do IEFP está dividida por todo o território nacional com 5 Delegações Regionais, e a sua sede encontra-se localizada em Lisboa. As Delegações que fazem parte da estrutura são as Delegações Regionais do Porto, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, localizadas no Porto, em Coimbra, Lisboa, Évora e Faro respetivamente.

A rede de serviços conta com 30 Centros de Emprego e Formação Profissional, 23 Centros de Emprego e 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional, perfazendo um total de 54 unidades orgânicas locais. Dentro destas unidades orgânicas locais algumas estão desagregadas em Serviços de Emprego e/ou Serviços de Formação Profissional, permanentes ou temporários, que visam assegurar uma maior qualidade e proximidade nos serviços a prestar aos utentes.

3.3.1 Delegação Regional do Centro

A Delegação sediada em Coimbra incorpora a globalidade da Região Centro Nacional. Esta é composta por 11 Centros, nomeadamente os Centros de Emprego de Águeda, de Aveiro, de Castelo Branco, de Coimbra, da Covilhã, de Dão-Lafões, da Figueira da Foz, da Guarda, de Leiria, do Pinhal Interior Norte e de Viseu.

A Delegação Regional do Centro é composta na sua essência por duas direções de serviços, sendo elas, Direção de Serviço de Emprego e Formação e a Direção de Serviços do Planeamento, Gestão e Controlo. Cada uma das direções é dividida em duas áreas, a primeira composta pela área de Emprego e pela área da Formação, a segunda divide as suas atividades na área de Gestão Administrativa e Financeira e na área do Apoio Técnico e Relações Externas.

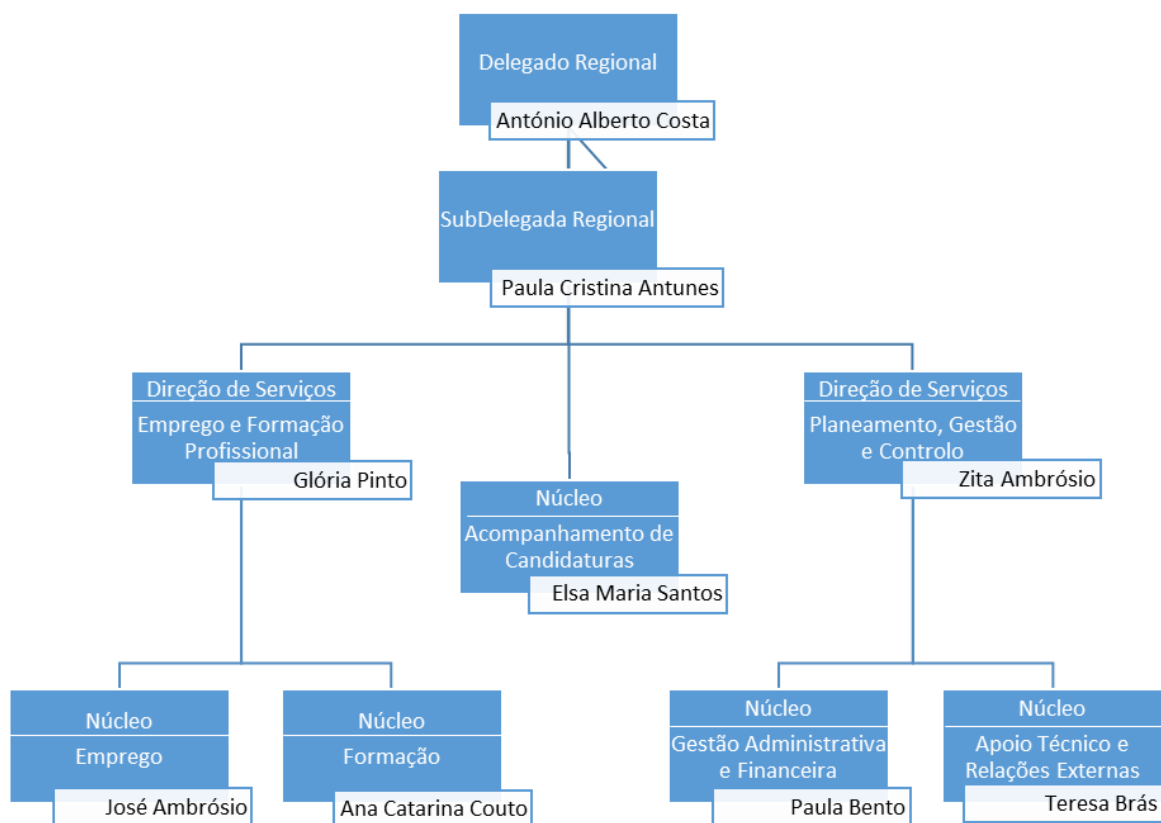


Figura 1-Organograma da Delegação Regional do Centro

Fonte: Intranet, IEFP

4 Tarefas Desenvolvidas

Os objetivos iniciais do estágio, descritos no protocolo, continham os seguintes pontos:

1. Conhecer o funcionamento dos Sistemas de Informação utilizados pelo IEFP, IP, sob a supervisão do orientador de estágio;
2. Elaborar pareceres no âmbito das candidaturas a Medidas de Emprego, sob a supervisão do orientador de estágio;
3. Colaborar na análise de pedidos de prorrogação no âmbito da medida Estímulo Emprego;
4. Colaborar na análise de pedidos de alteração no âmbito das medidas Estímulo Emprego e Estágio Emprego;
5. Conhecer e aplicar os procedimentos de financiamento do IEFP, IP no âmbito do Portugal 2020.

Durante o período de estágio foi-me proposto que desenvolvesse algumas tarefas nas várias áreas que compõem a Direção de Serviços de Emprego e Formação, sendo que a maioria delas foram realizadas no Núcleo de Emprego.

A descrição das tarefas será feita por ordem cronológica, permitindo assim ter noção do trabalho desenvolvido ao longo do tempo.

No início do estágio tive oportunidade de conhecer alguma da legislação que é a base para a construção dos regulamentos de cada uma das medidas de apoio em ação no IEFP, nomeadamente a legislação e regulamento do PAECPE, do Programa de Artes e Ofícios, do Programa Investe Jovem e Programa de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, este último que é a base para a realização do meu estudo neste relatório.

Após conhecer algumas das medidas ativas no IEFP, surgiu a necessidade de atualizar um mapa que engloba todos os objetivos de medidas de emprego e formação que os Centros de Emprego e Formação Profissional e os Serviços de Emprego que fazem parte da Delegação Regional do Centro têm de cumprir. Os objetivos do ano corrente têm em conta os objetivos que foram atingidos/ultrapassados no ano anterior em cada medida e em cada Centro/Serviço.

Em colaboração com as minhas colegas, foi-me proposto que melhorássemos um mapa de Excel que serve de base de cálculo para as candidaturas do PAECPE. Era necessário reavaliar alguns dos processos de forma aleatória, foi neste sentido que trabalhamos no mapa, de forma a criar um aviso em cada um dos processos que fosse necessário reavaliar.

Apesar do meu estágio estar integrado no Núcleo de Emprego, foi também possível fazer algumas tarefas no Núcleo de Formação. Inicialmente foi proposto que organizasse alguns questionários que seriam posteriormente enviados para os Centros de Formação, nomeadamente de Aveiro e Viseu, estes questionários tinham como objetivo saber qual a situação escolar dos formandos de cada Centro. Após a conclusão desta tarefa foi pedido que colaborasse na verificação de documentos necessários para que as

instituições de Formação e Apoio Social possam recorrer ao apoio financiado pelo Programa Portugal 2020, foi necessário garantir que todos os documentos se encontravam disponíveis, caso tal não acontecesse teria de se pedir à entidade que enviasse os mesmos.

Após realizar estas tarefas foi-me colocado um desafio um pouco maior do que até aí registado. Foi-me proposto que trabalhasse no encerramento de processos da Medida de Apoio à Contratação Via Reembolso da TSU. Para tal foi indispensável conhecer inicialmente toda a legislação que serve de base a esta medida e o seu regulamento; foi igualmente essencial a ajuda da técnica Ana Rosa Henriques, que me explicou qual o procedimento a ser feito para a realização desta mesma tarefa.

A Medida de Apoio à Contratação Via Reembolso da TSU teve início em junho de 2013, porém foi rapidamente alterada por uma outra medida que visava igualmente o reembolso da TSU mas que apresenta requisitos diferentes. Este apoio consiste no reembolso de uma percentagem do valor da TSU paga pelo empregador que celebre contrato de trabalho, a termo certo ou sem termo, a tempo parcial ou completo, com pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas nos Centros de Emprego ou Centros de Emprego e Formação Profissional do IEFP. Para que seja reembolsado a percentagem do valor da TSU a entidade empregadora necessita de cumprir determinadas condições, nomeadamente, a entidade tem de estar regularmente constituída e registada, cumprir os demais requisitos legais, a sua situação contributiva regularizada perante a autoridade tributária e a segurança social, não se encontrar em situação de incumprimento no que diz respeito a apoios financeiros concedidos pelo IEFP, dispor de contabilidade organizar e possuir a situação regularizada respeitante as restituições no âmbito do financiamento do FSE. Para a atribuição do apoio é ainda essencial que a entidade empregadora cumpra os seguintes requisitos, celebrar contrato de trabalho, a termo certo ou sem termo, assegurar a criação líquida de emprego, isto é, quando a entidade atinge por via do apoio um número de trabalhadores superior à média mais baixa registada nos últimos 12, 6 ou 4 meses anteriores à data de candidatura, a entidade deve ainda garantir a manutenção do nível de emprego, que consiste em manter durante o período de apoio um número de trabalhadores superior ou igual àquele que atingiu por via do apoio, a verificação do nível de emprego é feita de forma trimestral. É também exigido à entidade que esta mantenha a relação contratual com o trabalhador.

Estes processos passam por várias fases, mais concretamente, 1ª, 2ª e 3ª prestações e encerramento, apenas executei esta última fase, uma vez que o período do apoio já terminou.

Para proceder ao encerramento dos processos é necessário o uso de duas plataformas informáticas, o SIGAE que se trata do sistema de gestão documental do IEFP e o SISS que corresponde à plataforma da Segurança Social e que permite o acesso a esses mesmos dados.

Cada candidatura possui um ID (número de identificação) - a partir deste é possível saber a empresa que faz a candidatura e o trabalhador a contratar por via do apoio. Inicialmente é necessário saber qual o montante aprovado em sede de candidatura, qual o valor que já foi pago, qual o tempo de contrato (sem termo ou termo certo), verificar a

criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego. Depois de recolher toda esta informação é necessário aceder à plataforma da segurança social para retirar o valor das remunerações durante o período de apoio. Para cada um dos processos é feito um mapa de remunerações de forma a saber qual o valor elegível tendo em conta o valor que foi pago ao trabalhador, a este é subtraído o valor já pago, obtendo-se o valor a pagar à entidade ou o valor que esta terá de devolver. Posteriormente a entidade é informada da decisão tomada pelo técnico.

Durante o período de estágio tive oportunidade de trabalhar também com o Programa Promoção Artes e Ofícios, no que diz respeito à Organização de Feiras e Certames. Este apoio é atribuído a entidades públicas ou privadas que se proponham à organização de uma feira/certame com representação de artesanato. O apoio depende de vários fatores, sendo que a maior distinção é pelo fator da dimensão da feira/certame, visto que esta pode ser considerada Nacional, Regional ou Local. A análise das candidaturas é feita de forma individual, no entanto surgiu a necessidade de criar um mapa que reunisse todas as candidaturas e as respetivas análises. Cada candidatura passa inicialmente por uma análise quantitativa, onde é calculado o valor do apoio à atribuir tendo em conta os parâmetros de análise apresentados no regulamento, posteriormente é feita, pela responsável do Programa de Artes e Ofícios, uma análise qualitativa, tendo em conta não só a candidatura mas também com enfoque em organização de feiras em anos anteriores.

5 Análise Crítica

No final de um percurso académico é imprescindível o contacto com a realidade que se vive no mercado de trabalho, para este efeito serve o estágio curricular proporcionado pela Faculdade de Economia. O primeiro contacto com o mercado de trabalho permite aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, ainda que seja praticamente impossível aplicar tudo o que foi aprendido é fundamental ter presente todos os conhecimentos para poder executar as tarefas que são propostas.

O estágio curricular realizado no IEFP, IP, mais concretamente na área do emprego da Delegação Regional do Centro, proporcionou este contacto com a realidade do mercado de trabalho, não só pelo tempo passado na instituição mas também por se tratar de uma entidade que permite o contacto com a realidade de outras empresas pela avaliação dos processos.

Apesar das tarefas realizadas não corresponderem aos objetivos definidos no protocolo de estágio, a realização deste estágio permitiu-me aplicar alguns conhecimentos adquiridos ao longo do mestrado e também da licenciatura, nomeadamente nas áreas das Tecnologias de Informação, Sistemas de Informação em Gestão, Gestão de Informação úteis para a realização da base de dados que apoio o estudo e para a criação dos mapas que foram pedidos durante o período de estágio,

No início do estágio foi possível participar numa formação sobre o PAECPE, uma medida de apoio ao empreendedorismo. Esta formação juntou vários técnicos dos centros de emprego da Região Centro, e tinha como objetivo esclarecer algumas dúvidas sobre a análise dos processos e também permitir a partilha de experiências. Durante a formação houve um espaço dedicado à elaboração de um projeto empreendedor, de forma a perceber melhor a visão do promotor. Foi muito importante assistir a esta formação, uma vez que deu para conhecer melhor a medida e perceber quais as maiores dificuldades sentidas pelos técnicos e pelos promotores na avaliação e realização do projeto.

A possibilidade de trabalhar em várias áreas durante o período de estágio, foi um ponto positivo, dado que permitiu ficar com uma visão alargada do trabalho executado por esta entidade, por outro lado gostaria de ter trabalhado mais na medida Estímulo de Reembolso da TSU, nomeadamente ter contacto com as reclamações das entidades e com os pedidos de alteração.

De modo geral fiquei satisfeita com a realização deste estágio no IEFP. Durante este percurso tive oportunidade de conhecer melhor a minha prestação perante algumas situações mais complicadas, assim como conhecer outras formas de trabalho que de certa forma me ajudam a desenvolver as minhas *softs skills*. Ao longo do estágio, e tal como já foi referido acima, tive oportunidade de encerrar processos de Reembolso de TSU, este trabalho foi bastante desafiante, pois o objetivo era encerrar de vez todos os processos, felizmente foi possível terminar tudo até ao último dia de estágio, ficando apenas por tratar possíveis reclamações que possam surgir por parte das entidades. Sinto que no fim deste estágio a noção que tinha do mercado de trabalho e da forma como se deve trabalhar mudou e sinto que é necessária uma dedicação e gosto pelo trabalho que se desenvolve,

pois desta forma torna-se mais fácil trabalhar. Deixo apenas um ponto de melhoria para os próximos estágios que se possam realizar nesta e em outras entidades por outros colegas do mestrado de gestão: é importante definir antecipadamente as tarefas que cada um dos estagiários deve realizar ao longo do período de estágio, do mesmo modo o orientador que os acompanha durante o estágio deve ter contacto com o trabalho que está a ser executado, tanto na entidade com no relatório.

6 Estudo sobre o perfil dos candidatos à medida de AMGMT

6.1 Apoio à mobilidade geográfica no Mercado de Trabalho

Com fim a diminuir a taxa de desemprego, e de forma a facilitar a aceitação de propostas de trabalho fora da área de residência, o governo e os parceiros sociais iniciaram uma medida de apoio à mobilidade geográfica. Esta financia as deslocações dos desempregados que se candidatam a ela e que cumpram todos os requisitos.

Os Decretos-Lei e as Portarias que até então apoiavam medidas ativas de apoio foram revogados no quadro da nova Política de Emprego, no qual foi publicado o Decreto-Lei n.º13/2015, de janeiro, daí a necessidade de criar uma nova medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, pretendendo-se desta forma criar uma situação mais equilibrada entre oferta e a procura de emprego, e em consequência de esta aplicação gerar uma melhor redistribuição geográfica e profissional, o mesmo se pretende verificar relativamente à criação do próprio emprego.

Assim, esta medida ativa de apoio destina-se a desempregados inscritos como tal no IEFP há pelo menos três meses, com o objetivo de promover e facilitar a integração no mercado de trabalho, implicando a mobilidade geográfica, dividindo-se em duas modalidades: a mobilidade temporária, aplicável quando o candidato tenha celebrado contrato de trabalho com duração superior a um mês, cujo local de trabalho seja a uma distância igual ou superior a 50 quilómetros da sua residência, e a mobilidade permanente, que se aplica quando exista a celebração de um contrato de trabalho com duração de pelo menos 12 meses ou a criação do próprio emprego e que esteja implicada a mudança de residência do desempregado para o novo local de trabalho.

As diferentes modalidades da medida apoiam os candidatos de forma diferenciada em termos do montante do valor do apoio, sendo a modalidade de mobilidade permanente a que oferece um valor maior. Na modalidade de mobilidade temporária, o apoio concedido ao candidato que reúna condições para auferir do mesmo é correspondente a 50% do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), por mês ou fração do contrato de trabalho celebrando, não podendo ultrapassar os seis meses, isto significa que o montante máximo concedido tem o valor correspondente a 3 vezes o valor do IAS.

Na modalidade de mobilidade permanente o valor do montante atribuído é calculado de forma diferente, tendo em contas os seguintes aspetos:

- a) Custos de viagem dos membros do agregado familiar que se deslocam para a nova residência;
- b) Custos de transporte de bens para a nova residência;
- c) Montante no valor correspondente a 3 vezes o valor do IA.

Esta medida engloba celebração de contratos de trabalho ou criação do próprio emprego no território continental, nas Regiões Autónomas e em países terceiros.

Os desempregados que se candidatam a esta medida podem também candidatar-se a outras medidas ativas de apoio, nomeadamente, apoio à criação do próprio emprego

como o PAECPE ou o Investe jovens, ou medidas de integração profissional, tais como a Medida Estímulo Emprego, a Medida de Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego.

6.2 Objetivos do Estudo

Esta medida toma uma certa importância no momento em que se olha para a situação do mercado de trabalho e esta apresenta um número de desempregados muito superior à média verificada nos outros Estados Membros, populações praticamente despovoadas e cidade sobrelotadas.

O que se procura analisar para a realização deste estudo, a partir das candidaturas à medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho, são as características mais comuns nos candidatos, mais concretamente as características que distinguem os candidatos dos outros desempregados da região centro e as características específicas dos candidatos que mais se destacam. Após esta recolha pretende-se traçar o perfil dos desempregados que recorrem a esta medida de apoio proposta pelo IEFP.

A criação deste perfil tem como principal objetivo ajudar os centros/serviços de emprego da zona Centro a identificar quais os cidadãos que apresentam maior probabilidade de se candidatarem à medida. Tem ainda outro objetivo, que passa por apoiar os técnicos na apresentação de ofertas de emprego aos cidadãos, isto é, caso o indivíduo possua as características identificadas no perfil do candidato, o técnico poderá apresentar-lhe ofertas de emprego que seja a mais de 50 quilómetros da sua residência, mostrando-lhe igualmente a possibilidade do mesmo se candidatar à medida. Desta forma além de aumentar o número de candidaturas à medida, melhora a qualidade das candidaturas, uma vez que se verifica de antemão que o indivíduo possui às condições necessárias para recorrer ao apoio.

É igualmente objetivo deste estudo prever, com base nas características de uma amostra de desempregados registados na Delegação Regional do Centro, o número de desempregados que se podem candidatar à medida por possuírem características idênticas às anteriormente identificadas nos candidatos.

6.3 Metodologia Utilizada

Para este estudo foram recolhidos os dados dos processos de candidatura à medida de apoio à mobilidade geográfica no mercado de trabalho recebidos na Delegação Regional do Centro, apenas foram recolhidos dados de processos correspondentes ao ano de 2015 e 2016. Neste período foram recebidas na DRC cerca de 266 candidaturas à medida, no entanto para efeitos de análise apenas se contabilizam 158, uma vez que as restantes 108 estavam em duplicado ou não possuíam dados suficientes para a análise.

Além dos dados das candidaturas foram também recolhidos dados sobre os desempregados registados na Região Centro de Portugal, área abrangida pela DRC. A listagem retirada do Sistema de Dados contabilizava dados de 93904 desempregados, por ser uma lista extensa de dados foi necessário diminuir o número para uma amostra de 300

desempregados. Esta amostra contém dados dos vários distritos que constituem a zona centro (Aveiro, Castelo-Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu), foi calculada a percentagem de desempregados por distrito e feita a proporção (de 93904 para 300), respeitando a distribuição pelos distritos.

A recolha destes dados foi feita diretamente a partir das candidaturas registando os mesmos numa folha Excel, sendo que em alguns casos foi necessário o uso da plataforma SIGAE para poder retirar os dados em falta nos processos. Os dados dos desempregados foram retirados a partir de uma listagem geral disponibilizada pelo Dr. José Ambrósio, por não possuir toda a informação necessária, foi necessário recorrer ao SIGAE de forma a completá-la.

Os dados utilizados para traçar o perfil dos candidatos à medida são: género, idade, estado civil, agregado familiar, formação e habilitações literárias.

A ferramenta utilizada para o tratamento destes dados e para determinar os resultados foi o programa SPSS, *software* aplicativo que trata dados analíticos e estatísticos. Com recurso a este programa foram feitos diversos testes, entre eles análises descritivas de cada variável, teste não paramétricos de variáveis independentes, teste T, entre outros que analisam as variáveis e os dados.

6.4 Apresentação das variáveis

Tabela 1 - Breve apresentação das variáveis em análise

Variável	Forma	Descrição
Candidato	Nominal	Permite distinguir os dois grupos de dados
Idade	Escalar	Idade de cada indivíduo em estudo
Género	Nominal	Género de cada indivíduo em estudo
Estado Civil	Nominal	Estado Civil de cada indivíduo em estudo
Agregado Familiar	Escalar	Dimensão do agregado familiar dos indivíduos em estudo
Habilitações Literárias	Ordinal	Nível de habilitações literárias de cada indivíduo em estudo
Formação	Nominal	Curso de cada indivíduo em estudo

Duração do Contrato	Escalar	Duração do contrato celebrado pelos candidatos
Tempo Desempregado	Ordinal	Período em situação de desemprego dos indivíduos em estudo
Modalidade da Medida	Nominal	Modalidade de medida a que os candidatos se propuseram
Distância	Escalar	Distância entre a residência do candidato e o seu novo local de trabalho
Vencimento	Escalar	Valor de vencimento do contrato celebrado pelo candidato
Categoria Profissional	Nominal	Categoria profissional do candidato pela celebração do contrato de trabalho

6.5 Apresentação dos resultados

6.5.1 Resultados da Análise Descritiva dos Dados

A análise descritiva dos dados é utilizada com o objetivo de perceber de que forma as variáveis se comportam, quais as situações que têm maior representação, qual a média calculada (caso esta seja possível de calcular). Neste sentido esta análise é fundamental para poder posteriormente proceder aos testes de hipóteses, uma vez que estes resultados podem ser complementados com as frequências verificadas.

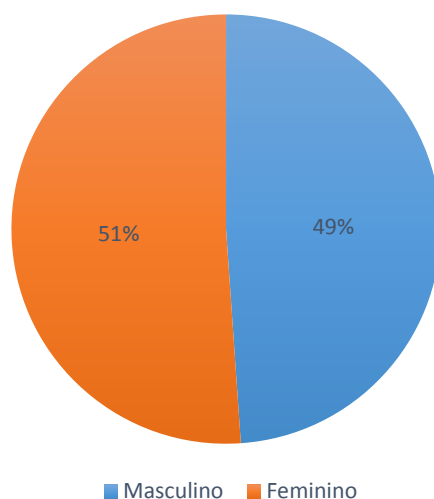
A apresentação dos resultados irá ser dividida em três partes: a primeira irá apresentar os resultados obtidos a partir da análise descritiva de todos os dados, na segunda parte serão apresentados os resultados apenas relativos aos não candidatos à medida (desempregados registados no mês de maio na DRC) e por fim serão apresentados os resultados obtidos pela análise dos dados dos candidatos à medida.

6.5.1.1 Resultados globais

Tendo em conta todos os dados recolhidos, sejam eles candidatos ou não candidatos, contabilizam-se 458 indivíduos dos quais 224 do sexo masculino (48,9%) e 234 do sexo feminino (51,1%).

Gráfico 3- Distribuição por "Género" de todos os dados recolhidos

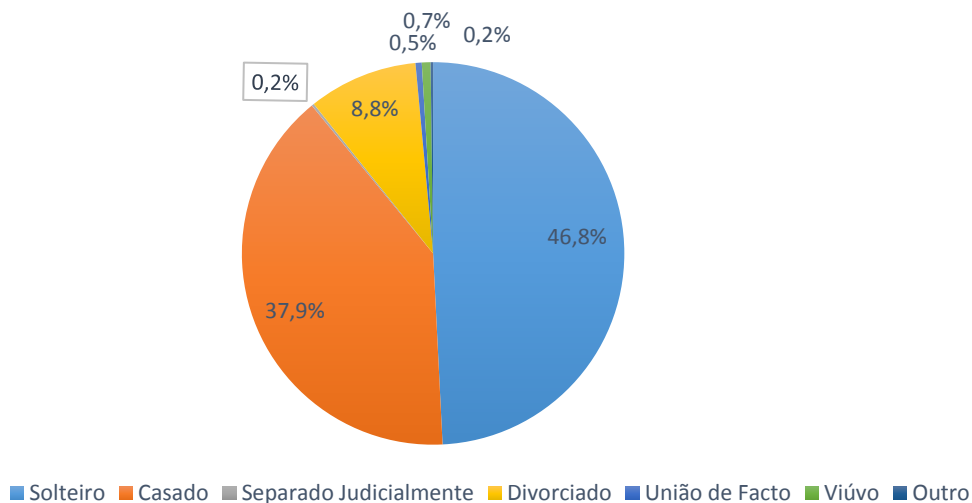
Distribuição por Género



Relativamente ao estado civil dos indivíduos é possível observar que na maioria dos casos são solteiros (46,8%), o número de indivíduos casados representa 37,9% do total dos dados, existem também divorciados (8,8%), viúvos (0,7%), indivíduos em união facto (5,5%), separados judicialmente (0,2%) e outra situação (0,2%) com uma representação inferior aos dois primeiros casos.

Gráfico 4- Distribuição por "Estado Civil" de todos os dados recolhidos

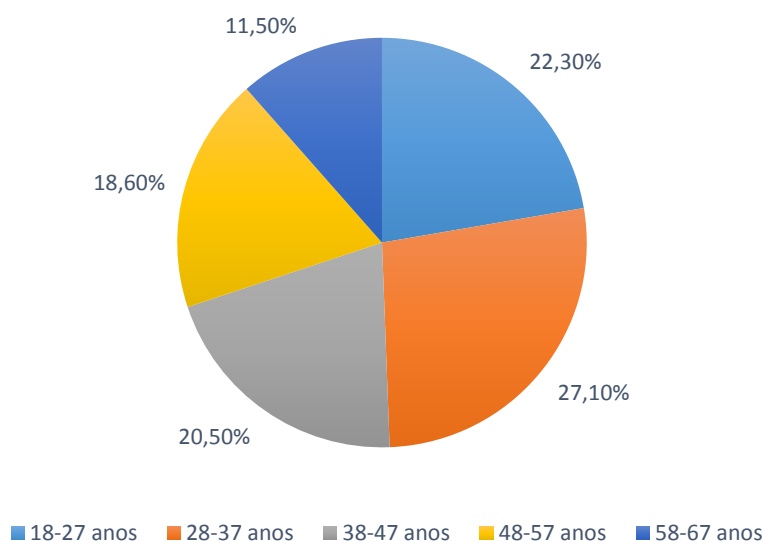
Distribuição por Estado Civil



Em relação à idade, dado o número alargado de dados e a variância de idades bastante acentuada a apresentação será feita por grupos, dos 18 aos 27 anos, dos 28 aos 37 anos, dos 38 aos 47 anos, dos 48 aos 57 anos e dos 58 aos 67 anos, como esperado as percentagens mais baixas encontram-se nos dois últimos grupos de idades, sendo a percentagem mais alta na faixa dos 28 aos 37 anos.

Gráfico 5- Distribuição por "Faixa Etária" de todos os dados recolhidos

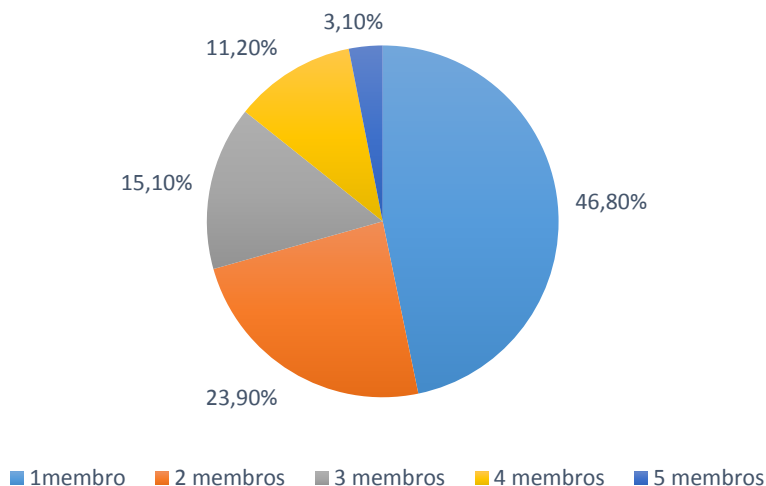
Distribuição por Faixa Etária



Em relação ao agregado familiar, apesar da média registada de cerca dois membros por agregado familiar, a maior percentagem é verificada no caso de agregados familiares apenas compostos por um membro.

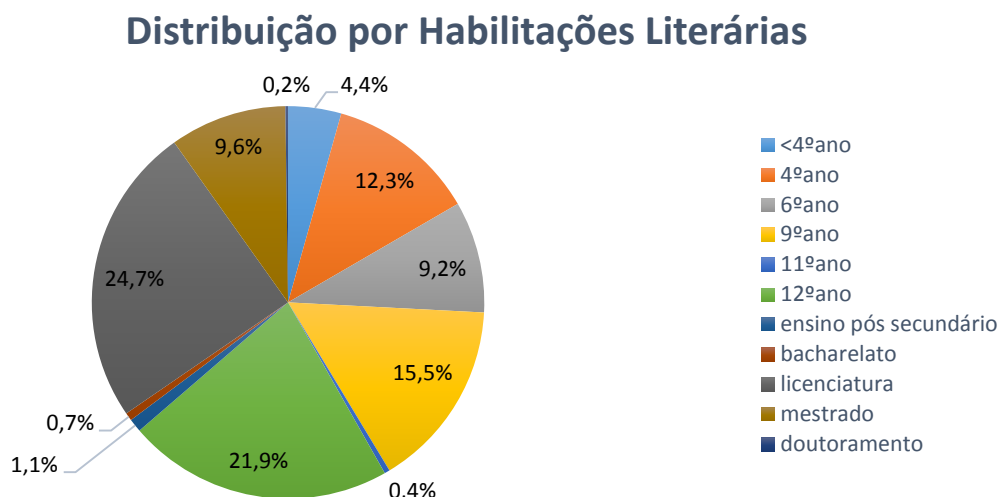
Gráfico 6- Distribuição por "Agregado Familiar" de todos os dados recolhidos

Distribuição por Agregado Familiar



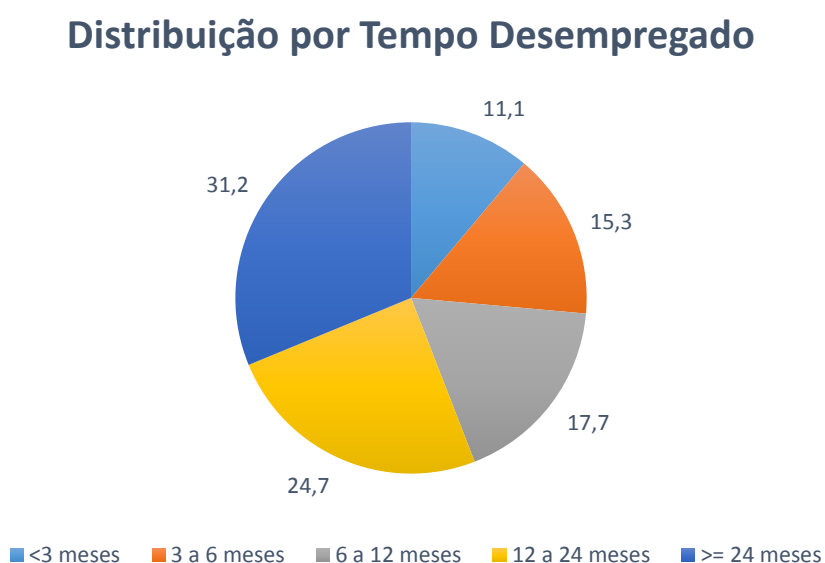
Quanto às habilitações literárias, é perceptível que não existe apenas um nível de escolaridade que se destaque mas sim dois: a licenciatura (24,7%) e o 12º ano (21,9%). Os restantes níveis de escolaridade apresentam uma representação bastante inferior.

Gráfico 7- Distribuição por "Habilitações Literárias" de todos os dados recolhidos



Por fim a variável comum entre os dois grupos de dados recolhidos é a variável “tempo desempregado”, que representam o tempo que os indivíduos se encontravam na situação de desempregado, de forma a sintetizar os dados o tempo está dividido por espaços de tempo. É de notar a maioria dos indivíduos estão em situação de desemprego mais do que 24 meses (31,2%).

Gráfico 8- Distribuição por "Tempo Desempregado" de todos os dados recolhidos



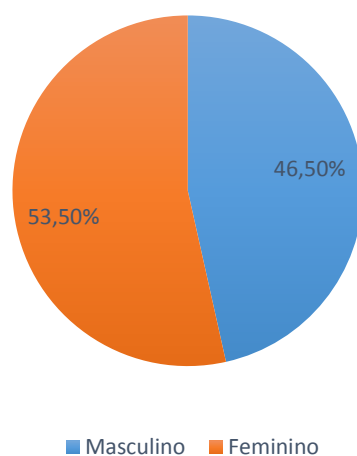
6.5.1.2 Resultados Dados de Não Candidatos

Os resultados dos não candidatos à medida são na sua maioria diferentes dos dados gerais, não se verificando as mesmas características principais

Desta forma é possível verificar que em relação ao género, tal como visto anteriormente, a maioria dos indivíduos desempregados são do sexo feminino (53,5%), ainda assim os indivíduos de sexo masculino têm uma representação igualmente significativa (46,5%).

Gráfico 9- Distribuição por "Género" dos dados "Não Candidatos"

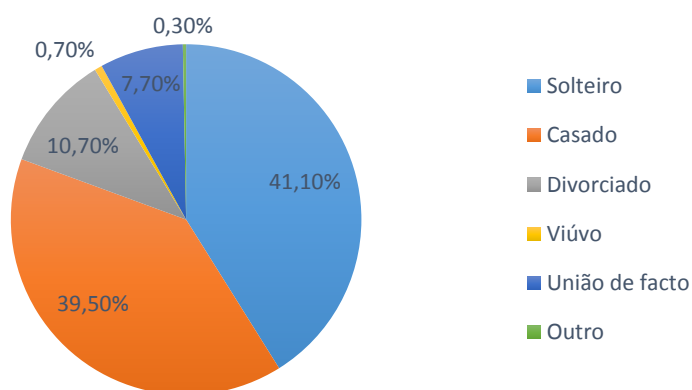
Distribuição por género



Relativamente ao estado civil dos indivíduos a situação mantém ao verificado anteriormente sendo a percentagem de indivíduos solteiros (41,1%) superior a todos os outros estados civis, no entanto para estes dados a percentagem de indivíduos casados (39,5%) aproxima-se mais da percentagem de solteiros. Os restantes estados civis têm uma representação muito inferior aos dois primeiros relatados.

Gráfico 10- Distribuição por "Estado Civil" dos dados "Não Candidatos"

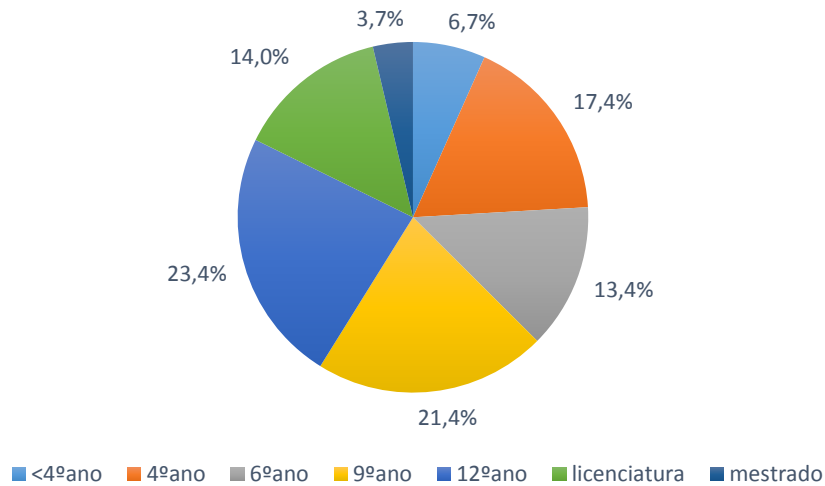
Distribuição por Estado Civil



Os dados relativos às habilitações literárias dos “Não Candidatos” apresentam resultados diferentes dos verificados na análise global dos dados. Neste grupo de dados a maioria dos indivíduos apresenta como habilitação literária o “12º ano” (23,4%). Não há diferenças muito significativas entre cada nível de escolaridade.

Gráfico 11- Distribuição por "Habilitações Literárias" dos dados "Não Candidatos"

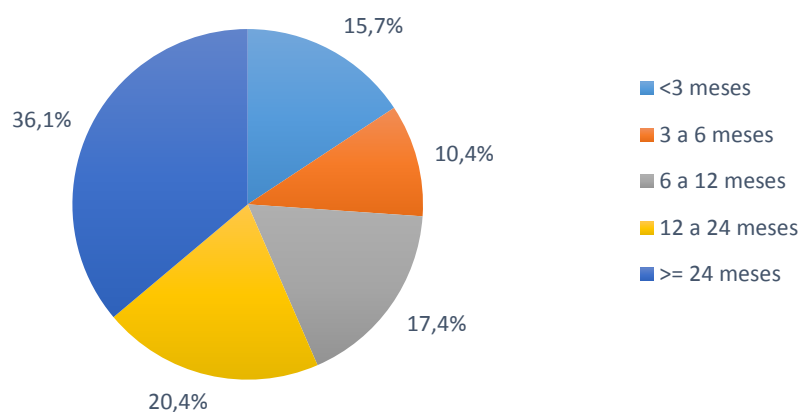
Distribuição por Habilitações Literárias



Os resultados relativos ao tempo que o indivíduo se encontra em situação de desemprego iguala-se à anteriormente verificada relativamente à globalidade dos dados, mantendo-se uma maior percentagem de indivíduos em situação de desemprego há mais de 24 meses (36,1%). Todos os outros grupos de meses tendem a apresentar percentagens idênticas.

Gráfico 12- Distribuição por "Tempo Desempregado" dos dados "Não Candidatos"

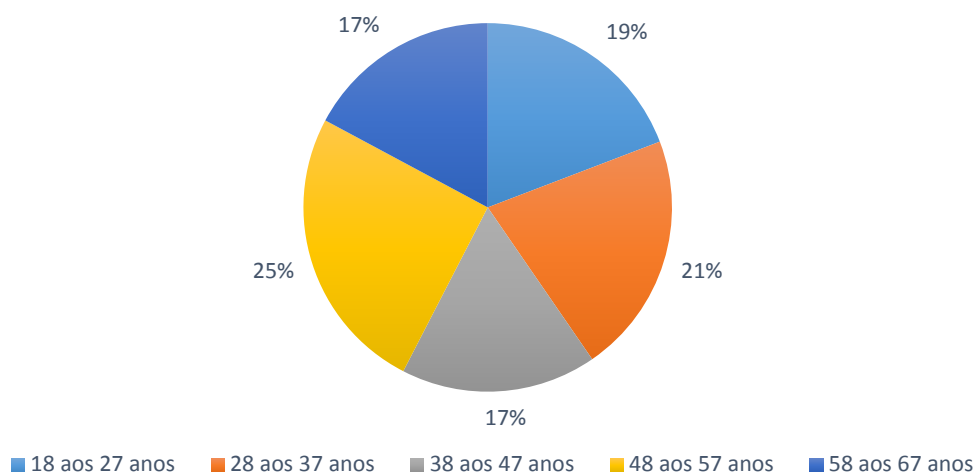
Distribuição por Tempo Desempregado



Relativamente à faixa etária é de notar que nos dados sobre os não candidatos, ou seja, sobre a população desempregada na zona Centro, a média de idades é relativamente mais alta (42,66 anos) do que a média verificada na globalidade dos dados, consequentemente a faixa etária com maior número de indivíduos é a que contém idades dos 48 aos 57 anos (25%).

Gráfico 13- Distribuição por "Faixa Etária" dos dados "Não Candidatos"

Distribuição por Faixa Etária



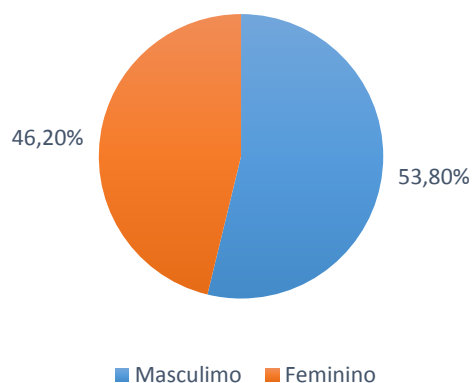
6.5.1.3 Resultados Dados de Candidatos

Neste grupo de indivíduos existem mais variáveis, uma vez que tem informação relativa à medida de apoio a que se candidataram. Estas variáveis são: a duração do contrato, a distância (entre a residência e o novo posto de trabalho), o vencimento e a modalidade da medida (permanente ou temporária).

Relativamente ao género, no caso dos candidatos a maioria são do sexo masculino (53,8%), ao contrário verificado nos dados anteriores.

Gráfico 14- Distribuição por "Género" dos dados "Candidatos"

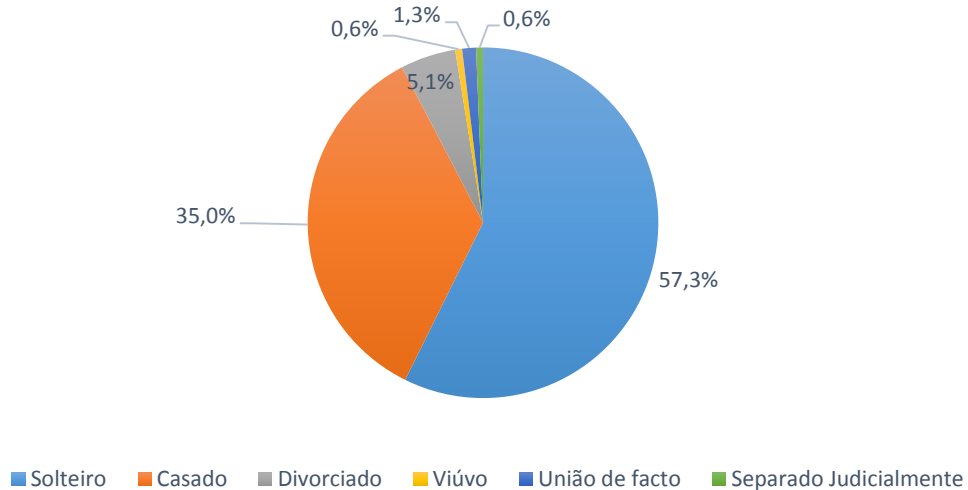
Distribuição por Género



No que respeita os dados acerca do Estado Civil, a situação mantém-se igual ao anteriormente verificado, sendo a maior percentagem do grupo “Solteiro” (57%), ou seja mais de metade dos candidatos fazem parte deste grupo.

Gráfico 15- Distribuição por "Estado Civil" dos dados "Candidatos"

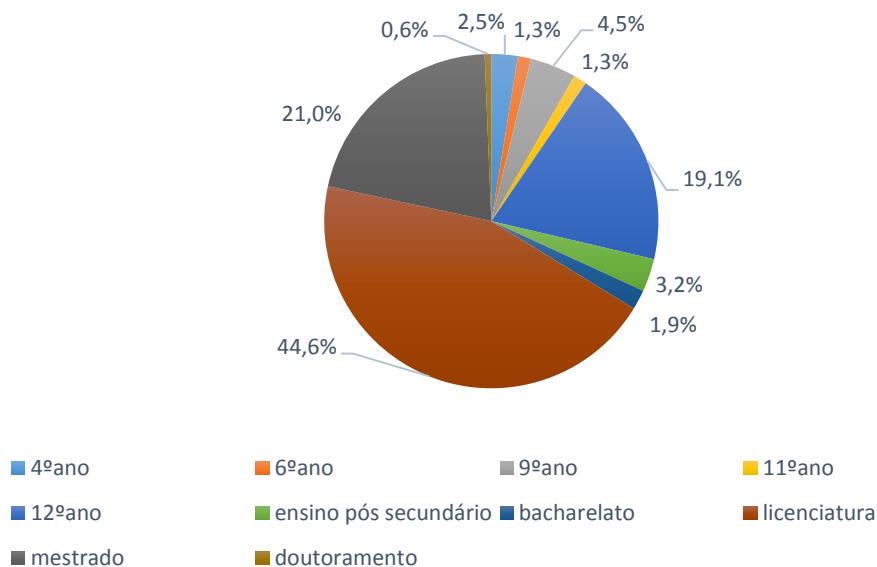
Distribuição por Estado Civil



A análise descritiva dos dados sobre as Habilitações Literárias revelou que na maioria dos casos os indivíduos são “licenciados” (44,6%), destacando-se de todos os restantes níveis de escolaridade. O segundo nível de escolaridade com maior percentagem é o “mestrado” (21%).

Gráfico 16- Distribuição por "Habilitações Literárias" dos dados "Candidatos"

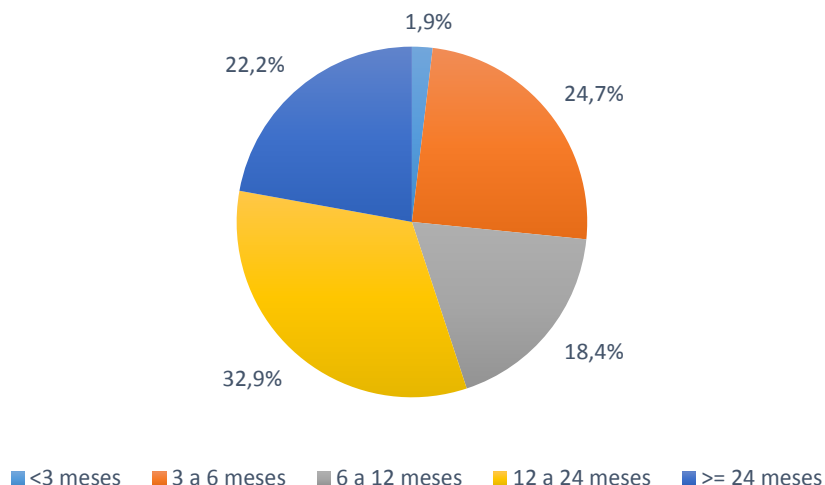
Distribuição por Habilitações Literárias



Os resultados da análise aos dados relativos ao “Tempo Desempregado” revelaram que os candidatos têm uma média de tempo em situação de desemprego

Gráfico 17- Distribuição por "Tempo Desempregado" dos dados "Candidatos"

Distribuição por Tempo Desempregado

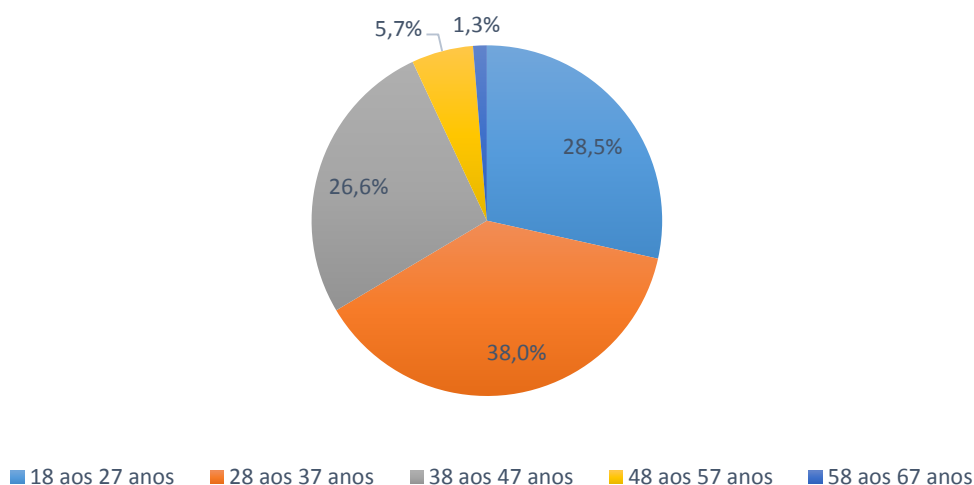


inferior aos não candidatos, sendo que a maioria dos casos estão desempregados entre 12 a 24 meses (32,9%).

Verifica-se que no conjunto de dados em análise possui uma média de idades mais baixa que os anteriores, sendo esta de 34,11 anos, deste modo a faixa etária com maior número de indivíduos é a que tem idades compreendidas entre os 28 e os 37 anos (38%).

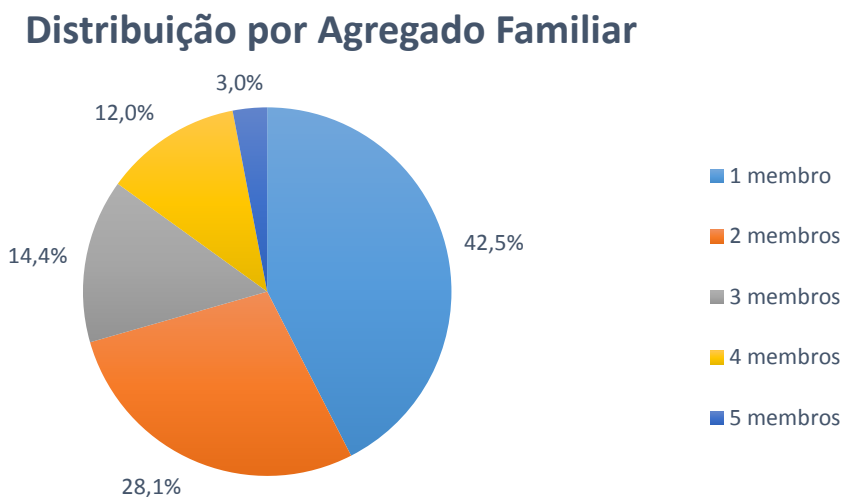
Gráfico 18- Distribuição por "Faixa Etária" dos dados "Candidatos"

Distribuição por Faixa Etária



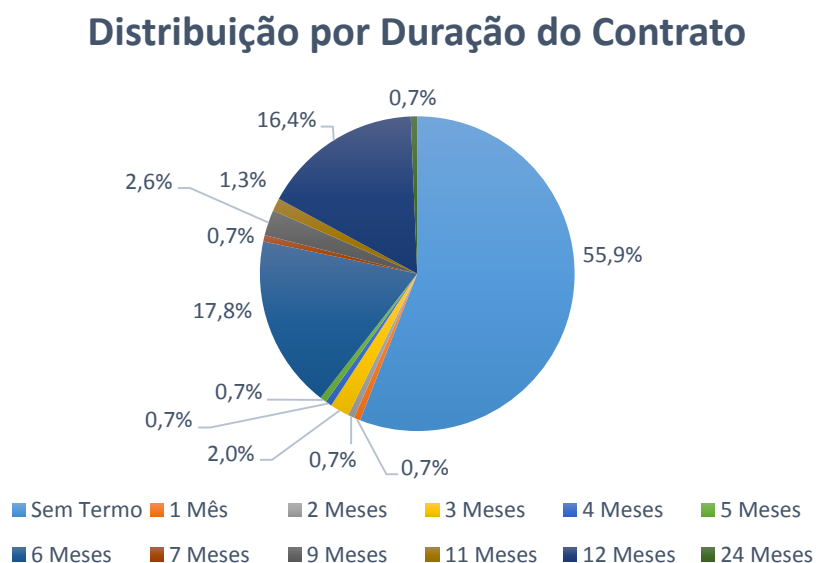
Os dados sobre o agregado não se distinguem muito dos anteriormente estudados, apresentando uma média de 1,9 membros por agregado familiar e mantendo a maior percentagem nas famílias compostas por apenas um membro (54,4%).

Gráfico 19- Distribuição por "Agregado Familiar" dos dados "Candidatos"



Dos dados que distinguem os candidatos é possível verificar-se que na variável "Duração do Contrato" a média de tempo de contrato é de 8,54 meses, tendo em conta que não é contabilizado na análise da média os contratos sem termo, uma vez que não se sabe qual a duração exata de cada um deles. Para análise de frequência voltam a ser contabilizados os contratos sem termo, sendo estes que representam a maior percentagem (53,8%).

Gráfico 20- Distribuição por "Duração do Contrato" dos dados "Candidatos"



Relativamente à distância entre a residência e o novo posto de trabalho dos candidatos verifica-se uma média de 152,57 quilómetros. Em relação à distância máxima e mínima verifica-se que a maior distância é de 400 quilómetros e a menor é de 52 quilómetros. Para estes dados a representação gráfica não é aconselhável uma vez que existem muitas hipóteses.

Tabela 2 - Estatísticas da Distância dos dados "Candidatos"

Estatísticas		
Distância (km)		
N	Válido	92
	Ausente	66
Média	152,57	
Mínimo	52	
Máximo	400	

Dentro das variáveis exclusivas do grupo "Candidatos" encontra-se a variável "Vencimento" que tal como a anterior apenas será apresentada em tabela de estatísticas por existirem demasiadas hipóteses.

Verifica-se que o vencimento médio é de 769,52€, o vencimento máximo é de 3050€ e o vencimento mínimo registado é de 505€.

Tabela 3 - Estatística do Vencimento dos dados "Candidatos"

Estatísticas		
Vencimento		
N	Válido	146
	Ausente	12
Média	769,5216	
Mínimo	505,00	
Máximo	3050,00	

Por fim, a variável “Modalidade da Medida” permite verificar que a maioria dos indivíduos candidata-se à Modalidade Temporária (77,7%), enquanto apenas 22,3% dos indivíduos se candidata à Modalidade Permanente.

Distribuição por Modalidade da Medida

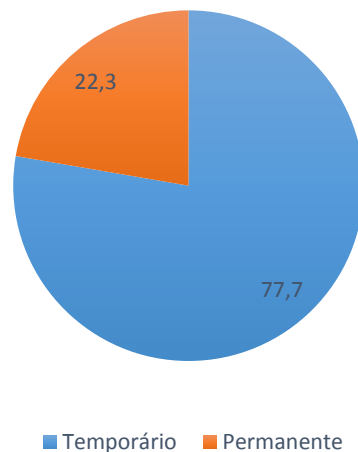


Gráfico 21 - Distribuição por Modalidade da Medida dos dados "Candidatos"

6.5.2 Resultados da Análise com base nos Testes-T

A análise dos dados a partir dos Testes-T permite verificar a igualdade das médias das variáveis e a sua significância em termos estatísticos. Foram realizados testes para comparação de variáveis, com testes de hipóteses, correspondentes aos dois grupos de dados recolhidos, para comparação de variáveis apenas dos dados correspondentes ao grupo “Candidatos”, estes últimos pretendem numa primeira fase fazer a distinção por género e numa segunda fase fazer a distinção por modalidade de medida.

Nos primeiros testes a variável agrupamento é “Candidato”, e as variáveis teste são: “Idade”, “Agregado Familiar” e “Tempo Desempregado”. A análise à variável “Idade” revelou que as médias são diferentes nos dois grupos, sendo que no grupo “Candidatos” a média de idades é inferior ao verificado no outro grupo, rejeita-se a hipótese nula de igualdade de variáveis (Sig.=0,000), logo a diferença de média de idades é estatisticamente relevante para a determinação do perfil do candidato à medida em estudo.

A segunda variável em análise contém informação sobre a dimensão do agregado familiar, com base no teste realizado foi concluí-se que as médias entre os grupos eram diferentes porém aceita-se a hipótese nula, logo as médias são consideradas iguais (Sig. = 0,203), logo, em termos estatísticos, a candidatura à medida não está relacionada com a dimensão do agregado familiar.

Por fim os resultados da análise à variável “Tempo Desempregado” revelaram igualmente uma diferença de médias entre os dois grupos em estudo, no entanto a

hipótese nula é aceite (Sig.=0,875), que por consequência torna as médias estatisticamente iguais, logo não existe diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos.

Tabela 4 - Resultados Teste-T para variável argumento "Candidato"

Variável	Candidatos	Média	Z	Sig
Idade	Não Candidato	42,66	70,567	0,000
	Candidato	34,11		
Agregado Familiar	Não Candidato	2,05	1,150	0,203
	Candidato	1,90		
Tempo Desempregado	Não Candidato	2,51	17,998	0,875
	Candidato	2,49		

Os testes cuja variável argumento era "Género" foram realizados para variáveis escalares e ordinais, mais concretamente para "Tempo Desempregado", "Agregado Familiar", "Distância", "Vencimento", "Habilitações Literárias" e "Idade". Os resultados da análise realizada às seis variáveis indicam que todas elas possuem médias diferentes, ou seja, que as médias são diferentes entre o sexo masculino e feminino, relativamente às primeiras cinco variáveis aceita-se a hipótese nula (Sig.>0,050); considera-se a igualdade de variáveis, logo não existe diferença estatisticamente relevante entre os diferentes géneros. A mesma não acontece para a variável "Idade", uma vez que neste caso a hipótese nula é rejeitada (Sig.=0,045), logo considera-se a diferença das médias relevantes em termos estatísticos, consequentemente é possível concluir que a idade é verdadeiramente diferentes para ambos os sexos.

Tabela 5 - Resultados Teste-T para variável argumento "Género"

Variável	Género	Média	Z	Sig.
Tempo Desempregado	Masculino	2,41	0,013	0,372
	Feminino	2,58		
Agregado Familiar	Masculino	2,01	3,678	0,215
	Feminino	1,78		
Distância	Masculino	153,90	0,064	0,865
	Feminino	150,90		
Vencimento	Masculino	786,9628	1,562	0,432
	Feminino	741,8373		

Idade	Masculino	35,36	2,688	0,045
	Feminino	32,64		
Habilitações Literárias	Masculino	6,66	6,894	0,012
	Feminino	7,49		

Os últimos testes em análise têm a “Modalidade da Medida” como variável argumento e como variáveis teste o “Vencimento”, a “Distância” e o “Agregado Familiar”. Os resultados obtidos a partir da análise da primeira variável revelaram que as médias são diferentes, no entanto admite-se a hipótese nula (Sig.=0,108), logo não existe uma relevância estatisticamente significativa, note-se que para esta análise foram omissos os casos que não apresentavam valor de vencimento, de forma a análise ter maior veracidade.

Quanto à variável “Distância” conclui-se que as médias são diferentes para cada modalidade da medida e a hipótese nula é rejeitada (Sig.=0,000), logo a distância é estatisticamente relevante para a análise.

Tabela 6 -Resultados Teste-T para variável argumento "Modalidade da Medida"

Variável	Modalidade da Medida	Média	Z	Sig.
Vencimento	Temporário	792,0454	8,040	0,105
	Permanente	678,6500		
Distância	Temporário	130,20	0,099	0,000
	Permanente	195,03		
Agregado Familiar	Temporário	1,96	2,087	0,282
	Permanente	1,17		

6.5.3 Resultados com base em Tabelas de Referência Cruzada

As Tabela de Referência Cruzada permitem conhecer a independência das variáveis, tendo por hipótese 0 (zero) concretamente a independência das variáveis.

À semelhança do que aconteceu com os testes – T acima descritos, também na análise através de trabalhas de referência cruzada, os dados foram divididos em dois momentos de análise, num primeiro momento foram analisadas variáveis correspondentes ambos os grupos de dados, num segundo momento foram analisadas variáveis específicas do grupo “Candidatos”.

Da primeira tabela, composta pelas variáveis “Género” e “Candidato”, obteve-se um resultado do teste Qui-quadrado igual a 2,210, a hipótese 0 foi aceite (Sig.=0,137) logo as variáveis são consideradas independentes.

As segundas variáveis utilizadas neste tipo de análise foram “Candidato” e “Estado Civil”, o teste Qui-quadrado teve como resultado o valor de 20,164, a hipótese 0 foi rejeitada (Sig.=0,003), logo considera-se que as variáveis são não independentes.

Tabela 7 - Tabelas de Referência Cruzada com todos os dados

Variáveis	Candidato		Teste Qui-Quadrado	Sig.	
	Não Candidato	Candidato			
Género	Masculino	139	160	2,210	0,141
	Feminino	85	73		
Estado Civil	Solteiro	123	90	20,164	0,003
	Casado	118	55		
	Divorciado	32	8		
	Viúvo	2	1		
	União de Facto	23	2		
	Separado Judicialmente	0	1		
	Outro	1	0		

Nas tabelas compostas por variáveis exclusivas do grupo de dados “Candidatos” a hipótese 0 foi aceite para ambas. Na primeira tabela as variáveis em estudo foram a “Modalidade da Medida” e o “Género”, cujo valor do teste Qui-quadrado foi igual a 0,624, aceita-se a hipótese 0 (Sig.=0,392), logo aceita-se a independência das variáveis.

A tabela construída com base nas variáveis “Modalidade da Medida” e “Estado Civil” obteve-se como resultado do teste Qui-quadrado o valor de 3,976, a hipótese 0 é aceite logo considera-se a independência das variáveis.

Tabela 8 - Tabela de Referência Cruzada com base na "Modalidade da Medida"

Variáveis	Modalidade da Medida		Teste Qui-Quadrado	Sig.	
	Temporário	Permanente			
Género	Masculino	64	21	0,623	0,449
	Feminino	58	14		
Estado Civil	Solteiro	67	23	3,976	0,553
	Casado	42	12		
	Divorciado	8	0		
	Viúvo	1	0		
	União de Facto	2	0		
	Separado Judicialmente	1	0		

Por último na tabela composta pelas variáveis “Estado Civil” e “Género”, obteve-se um resultado do teste Qui-quadrado igual a 5,204, a hipótese 0 foi aceite (Sig.=0,392) logo as variáveis são consideradas independentes.

Tabela 9 - Tabela de Referência Cruzado com base no "Género"

		Género		Teste Qui-Quadrado	Sig.
		Masculino	Feminino		
Estado Civil	Solteiro	44	46	5,204	0,392
	Casado	33	22		
	Divorciado	6	2		
	Viúvo	1	0		
	União de Facto	1	1		
	Separado Judicialmente	0	1		

6.5.4 Resultados dos Testes não paramétricos

Com base em testes não paramétricos é possível avaliar variáveis não escalar, considerando postos de médias em vez das médias. A hipótese nula para este tipo é a igualdade das variáveis. Foram realizados teste para 2 amostras e para k amostras, logo os testes realizados foram distintos.

Os testes não paramétricos de 2 amostras independentes foram realizados, numa primeira fase, para a análise das variáveis “Habilitações Literárias” e “Candidato”. Foram realizados os testes Mann-Whitney e o teste Kolmogorov Smirnov, rejeita-se a hipótese nula da igualdade das variáveis (Sig.=0,000), logo considera-se relevante as diferenças verificadas no nível de escolaridade dos candidatos e dos não candidatos, verificando que os candidatos têm mais habilitações que os não candidatos.

Tabela 10 - Testes Não Paramétricos de 2 amostras: "Habilitações Literárias" e "Candidato"

Testes	Habilitações Literárias
Z – Teste Mann-Whitney	-11,581
Sig. (Teste Mann-Whitney)	0,000

Z – Teste Kolmogorov Smirnov	5,440
Sig. (Teste Kolmogorov Smirnov)	0,000

Para o segundo grupo de variáveis foi realizado o teste Kolmogorov Smirnov, as variáveis em teste eram as “Habilitações Literárias” e a “Modalidade da Medida. O valor verificado no teste foi de $Z=0,504$, aceita-se a hipótese nula da igualdade das variáveis, logo considera-se que não existe diferenças estatisticamente relevantes entre as habilitações literárias e a modalidade da candidatura.

Tabela 11- Teste Não Paramétricos de 2 amostras: "Habilitações Literárias" e "Modalidade da Medida"

Testes	Habilitações Literárias
Z – Teste Mann-Whitney	-0,247
Sig. (Teste Mann-Whitney)	0,805
Z – Teste Kolmogorov Smirnov	0,504
Sig. (Teste Kolmogorov Smirnov)	0,961

Para a análise de k-amostras independentes é necessário utilizar o teste Kruskal-Wallis, que permite analisar variáveis com mais do que 2 grupos. Desta forma foi realizada a avaliação da igualdade das variáveis “Habilitações Literárias” e “Vencimento”, ao que se pôde concluir o teste rejeita a hipótese nula da igualdade de variáveis, logo o vencimento difere consoante o nível de escolaridade. De forma a completar o teste descrito foi construída uma tabela de frequências com base no vencimento média para cada um dos níveis de habilitações literárias.

Tabela 12 - Testes Não Paramétricos de k amostras: "Habilitações Literárias" e "Vencimento"

	Vencimento
Teste Qui-Quadrado	29,343
Sig.	0,001

6.5.5 Resultados das Tabelas de Correlações

A construção de tabelas de correlação permite analisar o comportamento das variáveis quando são relacionadas. Tal como o realizado anteriormente a análise foi dividida em dois momentos, o primeiro permitiu analisar variáveis de ambos os grupos de dados e num segundo momento analisar variáveis apenas dos dados “Candidatos”.

Relativamente ao primeiro momento todas as relações de variáveis apresentam uma correlação positiva, sendo que as relações testadas foram, a “Idade” e o “Agregado Familiar”, apesar de fraca a correlação positiva mostra que quanto mais elevada a idade maior será a dimensão do agregado familiar, a “Idade” e o “Tempo Desempregado”, tal como a anterior, apesar de ser quase insignificante a correlação prova que à medida que a idade avança o tempo em situação de desemprego também aumenta e por fim o “Agregado Familiar” e o “Tempo Desempregado” que apresentam uma correlação positiva embora seja pouco relevante em termos estatísticos.

A relação entre as variáveis “Idade” e “Habilitações Literárias” apresenta uma correlação negativa, com importância estatisticamente relevante, logo é correto afirmar que quanto mais velhos são os indivíduos menos são as suas habilitações literárias.

Tabela 13 - Tabela de Correlação tendo por base todos os dados

Variáveis	Correlação	Sig.
“Idade” – “Agregado Familiar”	0,271	0,000
“Idade” – “Tempo Desempregado”	0,221	0,000
“Agregado Familiar” – “Tempo Desempregado”	0,003	0,941
“Idade” – “Habilitações Literárias”	-0,529	0,000

No segundo momento da análise, a avaliação das variáveis apresenta correlações positivas e negativas. A relação das variáveis “Agregado Familiar” e “Distância” apresenta, apesar de pouco significativa, uma correlação negativa, ou seja quanto maior é a dimensão do agregado familiar menor é a distância entre a residência e o novo posto de trabalho.

Relativamente às variáveis “Vencimento” e “Idade”, a correlação encontrada é positiva, logo assume-se que quanto mais velho for o indivíduo maior será o valor do seu vencimento, de salguardar que para a construção desta tabela não foram contabilizados os dados que não possuíam valor de vencimento.

Para finalizar a análise das correlações foram relacionadas as variáveis “Idade” e “Duração do Contrato”, apresentando uma correlação negativa, logo admite-se que, ao contrário do que se esperaria, quanto mais velho é o indivíduo menor é o tempo de contrato, note-se ainda que não conta para efeitos estatísticos os contratos sem termo, uma vez que não é possível saber ao certo qual o tempo efetivo.

Tabela 14 - Tabelas de Correlação com dados de "Candidatos"

Variáveis	Correlação	Sig.
“Agregado Familiar” – “Distância”	-0,031	0,774

“Vencimento” – “Idade”	0,148	0,074
“Idade” – “Duração do Contrato”	-0,016	0,847

6.5.6 Resultados dos testes de análise da variância (ANOVA)

Os testes ANOVA permitem testar várias diferenças entre diversas situações e para duas ou mais variáveis, assumindo como hipótese nula a homogeneidade das variáveis.

Para o estudo foram realizados dois testes ANOVA, o primeiro com as variáveis “Distância” e “Tempo Desempregado”, cujos valores dos testes Post Hoc, mais concretamente os testes: Scheffe que apresentou resultados sem significado estatisticamente relevante, dado que a significância registada nos vários níveis de tempo desempregado compreendia valores ente 0,511 e 0,961 e Games Howell que apresentou igualmente valores de significância pouco relevantes em termos estatísticos compreendidos entre 0,528 e 0,956. Deste modo pode concluir-se que se aceita a hipótese nula do Teste de Levene, logo aceita-se a homogeneidade das variáveis.

O segundo teste foi realizado com base nas variáveis “Vencimento” e “Tempo Desempregado”, os valores do teste Scheffe revelam que as variáveis não apresentam diferença estatisticamente relevantes, com valores compreendidos entre 0,280 e 0,796, o segundo teste Post Hoc, nomeadamente o teste Games Howell também apresentam valores de significância superiores a 0,05 logo indicam que há homogeneidade das variáveis (valores compreendidos entre 0,109 e 0,632). Tal como no anterior a hipótese nula foi aceite, logo as variáveis são homogêneas.

6.6 Perfil do Candidato à Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no mercado de trabalho

Com base na análise dos resultados, são diversas as conclusões que se podem tirar acerca do perfil do candidato à medida em estudo.

Com base no Teste-T cujas variáveis teste eram “Idade” e “Candidato”, é possível afirmar que comparativamente aos não candidatos, os indivíduos que se candidatam à medida têm uma média de idades inferior, sendo uma variável com valor significativo em termos estatísticos importa ter em atenção durante o estudo do perfil. Logo pode afirmar-se, com base no Teste-T e na análise descritiva da variável “Idade”, que o candidato à medida é jovem (média=34,11 anos).

Outra das características do candidato é que este é na maioria das vezes solteiro, esta característica foi definida com base na tabela de referência cruzada compostas pelas variáveis “Candidato” e “Estado Civil” e na análise descritiva da variável “Estado Civil”, na qual a situação “Solteiro” é a que tem a maior representação dos casos. Logo o perfil do candidato até agora é um indivíduo jovem e solteiro.

A terceira e última característica, com valor estatisticamente significativo, está diretamente relacionado com a variável “Habilitações Profissionais”. Com base no teste de Kolmogorov Smirnov de duas amostras independentes, sendo estas a variável “Habilitações Profissionais” e a variável “Candidato”, concluindo-se que o candidato à medida em estudo tem um nível de escolaridade superior ao registado no grupo de dados “Não Candidatos”. Comparando as análises descritivas para cada um dos casos é notória a diferença na habilitação literária com maior percentagem, sendo que no caso dos não candidatos o nível de escolaridade mais representativo é o “12º ano” e no caso dos candidatos a maioria dos indivíduos possui uma licenciatura.

Assim com base nos três testes acima descritos conclui-se que o candidato à medida de apoio proposta pelo IEPF é jovem, solteiro e com habilitações literárias ao nível do ensino superior.

Importa ainda analisar as características que se destacam dentro do grupo dos candidatos, uma vez que estas são fundamentais, não para perceber a diferença entre os indivíduos que se poderão ou não candidatar à medida, mas sim para entender quais as características principais dentro do grupo que efetivamente se candidatou à medida, relacionando variáveis apenas para o grupo de dados “Candidatos”.

Neste sentido importa distinguir algumas características com base da diferença de género, nomeadamente que a idade média dos homens é maior que a idade média verificada para as mulheres, é possível verificar esta condição com base nos resultados do Teste-T cujas variáveis era concretamente a variável “Idade” e “Género”. Também com base no Teste-T, em que a variável de argumento era o “Género” e que a variável teste era as “Habilitações Literárias” é possível verificar que as mulheres candidatas à medida possuem um nível de escolaridade superior comparativamente aos homens candidatos.

Existem também características distintas com base na diferença de idade dos indivíduos, mais concretamente quando esta é relacionada com o vencimento e com o tempo de duração do contrato celebrado. Desta forma verifica-se que quanto mais velhos são os candidatos maior será o valor do seu vencimento, obtendo-se esta análise com base na tabela de correlação construída com base nas duas variáveis. A segunda característica que diferencia os candidatos com base na diferença de idades está relacionada com a duração do contrato de trabalho celebrado, conclui-se com base na correlação das variáveis que quanto maior for a idade do candidato menor será a duração do contrato.

Por fim a última característica tem por base as variáveis “Agregado Familiar” e “Distância”, com base na correlação analisada pode concluir-se que quando maior for número de membros do agregado familiar menor será a distância entre a residência do candidato e o novo local de trabalho.

Além de definir o perfil do candidato, este estudo procurava também calcular o número de desempregados que poderiam ser potenciais candidatos. Ao aplicar as características identificadas nos candidatos à amostra dos desempregados, verifica-se que apenas 1% dos indivíduos inscritos na DRC tem potencialidade para submeter uma candidatura.

7 Conclusão

O estudo desenvolvido consistiu na análise de dados relativos a desempregados inscritos na DRC e candidatos à Medida de Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho. Os resultados apresentados em relação aos desempregados vão de encontro à bibliografia estudada, uma vez que esta indica que os desempregados são na sua maioria homens com idade superior a 45 anos. As conclusões obtidas pela interpretação dos resultados vão de encontro às hipóteses identificadas inicialmente em relação às características principais do candidato. Estas apontavam para um indivíduo jovem com habilitações literárias correspondentes ao ensino superior, tal como foi possível verificar. As análises feitas estritamente aos dados dos candidatos apresentam resultados coincidentes com aqueles a que assistimos diariamente, entre eles pode identificar-se o longo período em estado desempregado, o vencimento médio muito baixo tendo em conta que na maioria são indivíduos com um curso universitário.

De uma forma geral pode dizer-se que os objetivos definidos no início do estudo foram atingidos, apesar de não ser possível trabalhar com todas as variáveis inicialmente identificadas - como é o caso da “Formação” e da “Categoria Profissional”, que por terem demasiadas situações não é possível retirar conclusões com base nos seus dados. As variáveis em análise permitiram, de forma global, chegar a conclusões acerca das características do candidato e dos desempregados.

No entanto, seria importante a análise de outros fatores que levam o candidato à recorrer ao apoio. O que não é possível com base apenas nas candidaturas, mas que seria possível caso se questionasse diretamente o indivíduo sobre o que o levou a submeter a candidatura, quais as condições em que se encontrava quando se candidatou, de que forma o vencimento teve influência na decisão de candidatura, entre outras.

Concluo o presente relatório, com a certeza de que o estágio curricular no IEFP, Delegação Regional do Centro foi uma decisão que ficou um pouco abaixo das expectativas que tinha inicialmente, mas que ainda assim promoveu o meu crescimento e desenvolvimento tanto a nível profissional como pessoal e tornou possível a conclusão do meu ciclo de estudos.

8 Recurso bibliográficos

8.1 Bibliografia

ALLPORT, G. W. (1937). PERSONALITY: A PSYCHOLOGICAL INTERPRETATION. NEW YORK: JENRY HOLT AND COMPANY, (769142742), 103–107. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/03086530701667625](https://doi.org/10.1080/03086530701667625)

ARTHMAR, R. (2005). PIGOU E A REVOLUÇÃO KEYNESIANA. ECONOMIA E SOCIEDADE, 14(2), 193–213.

AS, F. C., & DEVICE, A. S. (2010). ESTUDOS E DOCUMENTOS DE TRABALHO WORKING PAPERS THE HIDDEN SIDE OF TEMPORARY EMPLOYMENT: FIXED-TERM CONTRACTS AS A SCREENING DEVICE.

AUGUSTO, NUNO; MONTEIRO, ALCIDES; PAIVA, JÚLIO; PINTO, LILIANA (2015). EMPREGABILIDADE NA ECONOMIA SOCIAL. O PAPEL DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO

BOVER, O., GARCÍA-PEREA, P., & PORTUGAL, P. (1999). A COMPARATIVE STUDY OF THE PORTUGUESE.

CARD, D. E., KLUVE, J., & WEBER, A. M. (2009). ACTIVE LABOR MARKET POLICY EVALUATIONS: A META-ANALYSIS. IZA DISCUSSION PAPER, (4002), 1–35. [HTTPS://DOI.ORG/10.3386/w16173](https://doi.org/10.3386/w16173)

CARMO, R. M. DO, & CANTANTE, F. (2015). DESIGUALDADES , REDISTRIBUIÇÃO E O IMPACTO DO DESEMPREGO TENDÊNCIAS RECENTES E EFEITOS DA CRISE ECONÓMICO-FINANCEIRA RENATO MIGUEL DO CARMO INTRODUÇÃO O PRESENTE ARTIGO PROCURARÁ DESENVOLVER UM EXERCÍCIO DE CARACTERIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES EM PORTUGAL , 33–52. [HTTPS://DOI.ORG/10.7458/SPP2015773311](https://doi.org/10.7458/SPP2015773311)

DIAS, M. C., & VAREJÃO, J. (2012). ESTUDO DE AVALIAÇÃO DAS POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO | RELATÓRIO FINAL, 72. RETRIEVED FROM [HTTP://WWW.PORTUGAL.GOV.PT/MEDIA/724767/20121003_ESTUDO_AVALIACAO_POLITICAS_ATIVAS_EMPREGO.PDF](http://www.portugal.gov.pt/media/724767/20121003_estudo_avaliacao_politicas_ativas_emprego.pdf)

ECON, C. (2007). CRESCIMENTO ECONÓMICO E DESEMPREGO EM PORTUGAL. ECONOMIA, (2), 11–12.

ESTANQUE, E. (2012). O ESTADO SOCIAL EM CAUSA : INSTITUIÇÕES, POLÍTICAS SOCIAIS E MOVIMENTOS SOCIOLABORAIS NO CONTEXTO EUROPEU. FINISTERRA - REVISTA DE REFLEXÃO E CRÍTICA, 39–80.

FINANÇAS, M. DAS, EMPREGO, M. DA E. E, & SOCIAL, M. DA S. E S. (2012). A EVOLUÇÃO RECENTE DO DESEMPREGO. RELATÓRIO PROVISÓRIO, 31.

GONÇALVES, C. M. (2005). EVOLUÇÕES RECENTES DO DESEMPREGO EM PORTUGAL, 132–142. RETRIEVED FROM [HTTPS://DOCS.GOOGLE.COM/VIEWER?A=v&Q=CACHE:JT_YLHX04NEJ:LER.LETRAS.UP.PT/UPLOADS/FICHEIROS/3723.PDF+EVOLUÇÕES+RECENTES+DO+DESEMPREGO+JOVEM&HL=PT-PT&GL=PT&PID=BL&SRCID=ADGEESHUNV33PAPWCZTWWIDOF-UMWNBNTFMRGLKU7V6iRHCJASMNz7RWlLUBH_PDGv44DGWx5_VC7BBJ_Y](https://docs.google.com/viewer?A=v&Q=CACHE:JT_YLHX04NEJ:LER.LETRAS.UP.PT/UPLOADS/FICHEIROS/3723.PDF+EVOLUÇÕES+RECENTES+DO+DESEMPREGO+JOVEM&HL=PT-PT&GL=PT&PID=BL&SRCID=ADGEESHUNV33PAPWCZTWWIDOF-UMWNBNTFMRGLKU7V6iRHCJASMNz7RWlLUBH_PDGv44DGWx5_VC7BBJ_Y)

HELPMAN, E., ITSKHOKI, O., & REDDING, S. (2010). INEQUALITY AND UNEMPLOYMENT IN A GLOBAL ECONOMY. *ECONOMETRICA*, 78(4), 1239–1283. [HTTPS://DOI.ORG/10.3982/ECTA8640](https://doi.org/10.3982/ECTA8640)

JOS, P., PEREIRA, V., & RAJADO, S. (2012). O DESEMPREGO EM PORTUGAL UMA ANÁLISE AO NÍVEL DOS CONCELHOS ENTRE 2001 / 2009.

KEYNES, J. M. (2006). *GENERAL THEORY OF EMPLOYMENT, INTEREST AND MONEY*. BOOK. [HTTPS://DOI.ORG/10.2307/2143949](https://doi.org/10.2307/2143949)

LECHNER, M. (2005). SOME PRACTICAL ISSUES IN THE EVALUATION OF HETEROGENOUS LABOUR MARKET PROGRAMMES BY MATCHING METHODS. *JOURNAL OF THE ROYAL STATISTICAL SOCIETY, A*, 165(1), 59–82. [HTTPS://DOI.ORG/10.1111/1467-985X.0ASP2](https://doi.org/10.1111/1467-985X.0ASP2)

LOISON, L. (2003). A EXPERIÊNCIA DO DESEMPREGO EM PORTUGAL. *CIDADES - COMUNIDADES E TERRITÓRIOS*, (6), 113–124.

MARKETS, U. S. L., & ORTUGAL, P. E. P. (N.D.). WHAT HIDES BEHIND AN UNEMPLOYMENT RATE : COMPARING. *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*.

MODESTO, L. (2003). SHOULD I STAY OR SHOULD I GO? EDUCATIONAL CHOICES AND EARNINGS: AN EMPIRICAL STUDY FOR PORTUGAL. *JOURNAL OF POPULATION ECONOMICS*, 16(2), 307–322. [HTTPS://DOI.ORG/10.1007/s001480100105](https://doi.org/10.1007/s001480100105)

NACIONAIS, C., AVANZADAS, F., SCOPUS, E. N., DE, T., II, P., TORRES, S., REDDING, S. (2017). ABRIL 2017. *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, 78(2), 59–77. [HTTPS://DOI.ORG/10.7458/SPP2015773311](https://doi.org/10.7458/SPP2015773311)

PEREIRINHA, J. A, & CAROLO, D. F. (2009). A CONSTRUÇÃO DO ESTADO-PROVIDÊNCIA EM PORTUGAL : EVOLUÇÃO DA DESPESA SOCIAL DE 1935 A 2003. *DATABASE*, 40.

PORTUGAL, P. (2008). A DURAÇÃO DO DESEMPREGO EM PORTUGAL. *BOLETIM ECONÓMICO DO BANCO DE PORTUGAL*, (1), 59–77.

PRONI, M. W., & PRONI, M. W. (2015). *TEORIAS DO DESEMPREGO : UM GUIA DE ESTUDO*. TEORIAS DO DESEMPREGO : UM GUIA DE ESTUDO.

RELATÓRIO MENSAL EXECUÇÃO FÍSICA E FINANCEIRA. (2017).

RIBEIRO, J. (2012). *INOV-JOVEM: ANÁLISE DE UMA MEDIDA DE POLÍTICA ATIVA DE EMPREGO*. RETRIEVED FROM [HTTP://REPOSITORIO.UL.PT/HANDLE/10451/7729](http://repositorio.ul.pt/handle/10451/7729)

ROBBINS, STEPHEN P. *COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL*. MÉXICO: PRENTICE HALL, 1998. 8ª EDIÇÃO. PP. 50-56

RODRIGUES, E. V. (2010). O ESTADO E AS POLÍTICAS SOCIAIS EM PORTUGAL: DISCUSSÃO TEÓRICA E EMPÍRICA EM TORNO DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO. *SOCIOLOGIA: REVISTA DA FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO*. PORTO: UNIVERSIDADE DO PORTO. FACULDADE DE LETRAS. DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA, 20, 191–230. [HTTPS://DOI.ORG/10.1007/BF02734933](https://doi.org/10.1007/BF02734933)

ROSNER, P.G. (2003), *THE ECONOMICS OF SOCIAL POLICY*, CHETLEMAN: EDWARD ELGAR. PP. 196-214

SÁ DE NEVES CATARINA VÂNIA. (2014). O DESEMPREGO JOVEM EM PORTUGAL, 1–54.

VALADAS, C. (2012). A EUROPEIZAÇÃO DAS POLÍTICAS DE EMPREGO. IMPACTOS E IMPLICAÇÕES NO CASO PORTUGUÊS. JOURNAL OF CHEMICAL INFORMATION AND MODELING, 53(9), 1689–1699. [HTTPS://DOI.ORG/10.1017/CBO9781107415324.004](https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004)

ZIPPELIUS, REINHOLD (1997). TEORIA GERAL DO ESTADO, 3ª ED., FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN, LISBOA. PP. 468-475

8.2 Webgrafia

<https://eco.pt/2017/05/01/1-de-maio-o-perfil-e-quanto-ganha-o-trabalhador-portugues/>

<https://www.publico.pt/portugal/jornal/esta-a-mudar-o-perfil-do-desemprego-25125163>

8.3 Legislação

Constituição da República Portuguesa

Artigo 58 – Direito do Trabalho

Artigo 100 – Objetivos da Política Industrial

Convenção OIT

Decreto n. 54/80 de 31 julho

MAMGMT

Portaria n.º 85/2015 de 20 de março

9 Apêndice

9.1 Tabelas de frequência análise descritiva

9.1.1 Análise descritiva de dados globais

Tabela 15- Tabela de Estatísticas: "Gênero" e "Estado Civil"

		Estatísticas	
		Gênero	Estado Civil
N	Válido	458	457
	Ausente	0	1
Modo		1	1

Tabela 16- Tabela de Frequências: "Gênero"

		Gênero			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	M	224	48,9	48,9	48,9
	F	234	51,1	51,1	100,0
Total		458	100,0	100,0	

Tabela 17- Tabela de Frequências: "Estado Civil"

		Estado Civil			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Solteiro	214	46,7	46,8	46,8
	Casado	173	37,8	37,9	84,7
	Divorciado	40	8,7	8,8	93,4
	Viúvo	3	,7	,7	94,1
	União de facto	25	5,5	5,5	99,6
	Separado Judicialmente	1	,2	,2	99,8
	Outro	1	,2	,2	100,0
	Total	457	99,8	100,0	
Ausente	Sistema	1	,2		
Total		458	100,0		

Tabela 18- Tabela de Estatísticas: "Idade" e "Agregado Familiar"

		Estatísticas	
		Idade	Agregado Familiar
N	Válido	458	457
	Ausente	0	1
Média		39,68	2,00
Mediana		38,00	2,00
Modo		27	1

Tabela 19- Tabela de Frequências: "Idade"

		Idade			
Idade	Frequência	Porcentagem	Estatísticas		
			Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa	
	18	1	,2	,2	,2
	19	3	,7	,7	,9
	20	3	,7	,7	1,5
	21	3	,7	,7	2,2
	22	9	2,0	2,0	4,1
	23	13	2,8	2,8	7,0
	24	13	2,8	2,8	9,8
	25	13	2,8	2,8	12,7
	26	21	4,6	4,6	17,2
	27	23	5,0	5,0	22,3
	28	16	3,5	3,5	25,8
	29	17	3,7	3,7	29,5
	30	11	2,4	2,4	31,9
	31	8	1,7	1,7	33,6
	32	13	2,8	2,8	36,5
	33	15	3,3	3,3	39,7
	34	14	3,1	3,1	42,8
	35	10	2,2	2,2	45,0
	36	10	2,2	2,2	47,2
	37	10	2,2	2,2	49,3
	38	12	2,6	2,6	52,0
	39	8	1,7	1,7	53,7
	40	11	2,4	2,4	56,1
	41	7	1,5	1,5	57,6
	42	10	2,2	2,2	59,8
	43	8	1,7	1,7	61,6
	44	8	1,7	1,7	63,3
	45	12	2,6	2,6	65,9
	46	6	1,3	1,3	67,2
	47	12	2,6	2,6	69,9
	48	8	1,7	1,7	71,6
	49	10	2,2	2,2	73,8
	50	9	2,0	2,0	75,8
	51	10	2,2	2,2	77,9
	52	9	2,0	2,0	79,9
	53	13	2,8	2,8	82,8
	54	5	1,1	1,1	83,8
	55	6	1,3	1,3	85,2
	56	6	1,3	1,3	86,5
	57	9	2,0	2,0	88,4
	58	6	1,3	1,3	89,7
	59	8	1,7	1,7	91,5
	60	12	2,6	2,6	94,1
	61	4	,9	,9	95,0
	62	6	1,3	1,3	96,3
	63	2	,4	,4	96,7
	64	6	1,3	1,3	98,0
	65	6	1,3	1,3	99,3
	66	1	,2	,2	99,6
	67	2	,4	,4	100,0
Total	458	100,0	100,0	100,0	

Tabela 20- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"

Agregado Familiar					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	1	214	46,7	46,8	46,8
	2	109	23,8	23,9	70,7
	3	69	15,1	15,1	85,8
	4	51	11,1	11,2	96,9
	5	14	3,1	3,1	100,0
	Total	457	99,8	100,0	
Ausente	Sistema	1	,2		
Total		458	100,0		

Tabela 21- Tabela de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"

Estatísticas			
		Habilitações Literárias	Tempo desempregado (meses)
N	Válido	457	458
	Ausente	1	0
Mediana		5,00	3,00
Modo		8	4

Tabela 22- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"

Habilitações Literárias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<4ºano	20	4,4	4,4	4,4
	4ºano	56	12,2	12,3	16,6
	6ºano	42	9,2	9,2	25,8
	9ºano	71	15,5	15,5	41,4
	11ºano	2	,4	,4	41,8
	12ºano	100	21,8	21,9	63,7
	Ensino pós-secundário	5	1,1	1,1	64,8
	Bacharelato	3	,7	,7	65,4
	Licenciatura	113	24,7	24,7	90,2
	Mestrado	44	9,6	9,6	99,8
	Doutoramento	1	,2	,2	100,0
	Total	457	99,8	100,0	
Ausente	Sistema	1	,2		
Total		458	100,0		

Tabela 23-Tabelas de Frequência: "Tempo Desempregado"

Tempo desempregado (meses)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<3 meses	51	11,1	11,1	11,1
	3 a 6 meses	70	15,3	15,3	26,4
	6 a 12 meses	81	17,7	17,7	44,1
	12 a 24 meses	113	24,7	24,7	68,8
	>= 24 meses	143	31,2	31,2	100,0
	Total	458	100,0	100,0	100,0

9.1.2 Análise descritiva dos dados "Não Candidatos"

Tabela 24- Tabelas de Estatísticas: "Gênero" e "Estado Civil"

Estatísticas			
		Gênero	Estado Civil
N	Válido	299	299
	Ausente	0	0
Modo		1	1

Tabela 25- Tabela de Frequências: "Gênero"

Gênero					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	M	139	46,5	46,5	46,5
	F	160	53,5	53,5	100,0
Total		299	100,0	100,0	

Tabela 26- Tabela de Frequências: "Estado Civil"

Estado Civil					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Solteiro	123	41,1	41,1	41,1
	Casado	118	39,5	39,5	80,6
	Divorciado	32	10,7	10,7	91,3
	Viúvo	2	,7	,7	92,0
	União de facto	23	7,7	7,7	99,7
	Outro	1	,3	,3	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

Tabela 27- Tabela de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"

Estatísticas			
		Habilitações Literárias	Tempo desempregado (meses)
N	Válido	299	299
	Ausente	0	0
Mediana		3,00	3,00
Modo		5	4

Tabela 28- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"

Habilitações Literárias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<4ºano	20	6,7	6,7	6,7
	4ºano	52	17,4	17,4	24,1
	6ºano	40	13,4	13,4	37,5
	9ºano	64	21,4	21,4	58,9
	12ºano	70	23,4	23,4	82,3
	Licenciatura	42	14,0	14,0	96,3
	Mestrado	11	3,7	3,7	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

Tabela 29- Tabela de Frequência: "Tempo Desempregado"

Tempo desempregado (meses)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<3 meses	47	15,7	15,7	15,7
	3 a 6 meses	31	10,4	10,4	26,1
	6 a 12 meses	52	17,4	17,4	43,5
	12 a 24 meses	61	20,4	20,4	63,9
	>= 24 meses	108	36,1	36,1	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

Tabela 30- Tabela de Estatísticas: "Idade" e "Agregado Familiar"

Estatísticas			
		Idade	Agregado Familiar
N	Válido	299	299
	Ausente	0	0
Média		42,66	2,05
Modo		53	1
Mínimo		18	1
Máximo		67	5

Tabela 31- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"

Agregado Familiar					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	1	127	42,5	42,5	42,5
	2	84	28,1	28,1	70,6
	3	43	14,4	14,4	84,9
	4	36	12,0	12,0	97,0
	5	9	3,0	3,0	100,0
	Total	299	100,0	100,0	

Tabela 32- Tabela de Frequências: "Idade"

Idade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	18	1	,3	,3	,3
	19	3	1,0	1,0	1,3
	20	3	1,0	1,0	2,3
	21	3	1,0	1,0	3,3
	22	6	2,0	2,0	5,4
	23	9	3,0	3,0	8,4
	24	7	2,3	2,3	10,7
	25	5	1,7	1,7	12,4
	26	10	3,3	3,3	15,7
	27	10	3,3	3,3	19,1
	28	7	2,3	2,3	21,4
	29	9	3,0	3,0	24,4
	30	5	1,7	1,7	26,1
	31	5	1,7	1,7	27,8
	32	4	1,3	1,3	29,1
	33	7	2,3	2,3	31,4
	34	6	2,0	2,0	33,4
	35	6	2,0	2,0	35,5
	36	6	2,0	2,0	37,5
	37	8	2,7	2,7	40,1
	38	3	1,0	1,0	41,1
	39	5	1,7	1,7	42,8
	40	6	2,0	2,0	44,8
	41	3	1,0	1,0	45,8
	42	6	2,0	2,0	47,8
	43	6	2,0	2,0	49,8
	44	6	2,0	2,0	51,8
	45	4	1,3	1,3	53,2
	46	4	1,3	1,3	54,5
	47	9	3,0	3,0	57,5
48	8	2,7	2,7	60,2	
49	6	2,0	2,0	62,2	
50	7	2,3	2,3	64,5	
51	9	3,0	3,0	67,6	
52	8	2,7	2,7	70,2	
53	13	4,3	4,3	74,6	
54	5	1,7	1,7	76,3	
55	5	1,7	1,7	77,9	

56	6	2,0	2,0	79,9
57	9	3,0	3,0	82,9
58	6	2,0	2,0	84,9
59	8	2,7	2,7	87,6
60	12	4,0	4,0	91,6
61	4	1,3	1,3	93,0
62	5	1,7	1,7	94,6
63	2	,7	,7	95,3
64	6	2,0	2,0	97,3
65	5	1,7	1,7	99,0
66	1	,3	,3	99,3
67	2	,7	,7	100,0
Total	299	100,0	100,0	

9.1.3 Análise descritiva dos dados "Candidatos"

Tabela 33- Tabela de Estatísticas: "Gênero", "Estado Civil" e "Modalidade da Medida"

Estatísticas				
		Gênero	Estado Civil	Modalidade da Medida
N	Válido	158	157	157
	Ausente	0	1	1
Modo		0	1	0

Tabela 34- Tabela de Frequências: "Gênero"

Gênero					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	M	85	53,8	53,8	53,8
	F	73	46,2	46,2	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

Tabela 35- Tabela de Frequências: "Estado Civil"

Estado Civil					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Solteiro	90	57,0	57,3	57,3
	Casado	55	34,8	35,0	92,4
	Divorciado	8	5,1	5,1	97,5
	Viúvo	1	,6	,6	98,1
	União de facto	2	1,3	1,3	99,4
	Separado Judicialmente	1	,6	,6	100,0
	Total	157	99,4	100,0	
Ausente	Sistema	1	,6		
Total		158	100,0		

Tabela 36- Tabela de Frequências: "Modalidade da Medida"

Modalidade da Medida					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Temporário	122	77,2	77,7	77,7
	Permanente	35	22,2	22,3	100,0
	Total	157	99,4	100,0	
Ausente	Sistema	1	,6		
Total		158	100,0		

Tabela 37- Tabelas de Estatísticas: "Habilitações Literárias" e "Tempo Desempregado"

Estatísticas			
		Habilitações Literárias	Tempo desempregado (meses)
N	Válido	157	158
	Ausente	1	0
Mediana		8,00	3,00
Modo		8	3

Tabela 38- Tabela de Frequências: "Habilitações Literárias"

Habilitações Literárias					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	4ºano	4	2,5	2,5	2,5
	6ºano	2	1,3	1,3	3,8
	9ºano	7	4,4	4,5	8,3
	11ºano	2	1,3	1,3	9,6
	12ºano	30	19,0	19,1	28,7
	Ensino pós-secundário	5	3,2	3,2	31,8
	Bacharelato	3	1,9	1,9	33,8
	Licenciatura	70	44,3	44,6	78,3
	Mestrado	33	20,9	21,0	99,4
	Doutoramento	1	,6	,6	100,0
	Total	157	99,4	100,0	
Ausente	Sistema	1	,6		
	Total	158	100,0		

Tabela 39- Tabela de Frequências: "Tempo Desempregado"

Tempo desempregado (meses)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	<3 meses	3	1,9	1,9	1,9
	3 a 6 meses	39	24,7	24,7	26,6
	6 a 12 meses	29	18,4	18,4	44,9
	12 a 24 meses	52	32,9	32,9	77,8
	>= 24 meses	35	22,2	22,2	100,0
		Total	158	100,0	100,0

Tabela 40- Tabela de Estatísticas: "Idade", "Agregado Familiar", "Duração", "Distância" e "Vencimento"

Estatísticas						
		Idade	Agregado Familiar	Duração do contrato (meses)	Distância (km)	Vencimento
N	Válido	158	157	152	92	146
	Ausente	0	1	6	66	12
Média		34,11	1,90	3,76	152,57	769,5216
Modo		27	1	0	135	530,00
Mínimo		22	1	0	52	505,00
Máximo		65	5	24	400	3050,00

Tabela 41- Tabela de Frequências: "Agregado Familiar"

Agregado Familiar					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	1	86	54,4	54,8	54,8
	2	25	15,8	15,9	70,7
	3	26	16,5	16,6	87,3
	4	15	9,5	9,6	96,8
	5	5	3,2	3,2	100,0
	Total	157	99,4	100,0	
Ausente	Sistema	1	,6		
Total		158	100,0		

Tabela 42- Tabela de Frequências: "Idade"

Idade					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	22	3	1,9	1,9	1,9
	23	4	2,5	2,5	4,4
	24	6	3,8	3,8	8,2
	25	8	5,1	5,1	13,3
	26	11	7,0	7,0	20,3
	27	13	8,2	8,2	28,5
	28	8	5,1	5,1	33,5
	29	8	5,1	5,1	38,6
	30	6	3,8	3,8	42,4

31	3	1,9	1,9	44,3
32	9	5,7	5,7	50,0
33	8	5,1	5,1	55,1
34	8	5,1	5,1	60,1
35	4	2,5	2,5	62,7
36	4	2,5	2,5	65,2
37	2	1,3	1,3	66,5
38	9	5,7	5,7	72,2
39	3	1,9	1,9	74,1
40	5	3,2	3,2	77,2
41	4	2,5	2,5	79,7
42	4	2,5	2,5	82,3
43	2	1,3	1,3	83,5
44	2	1,3	1,3	84,8
45	8	5,1	5,1	89,9
46	2	1,3	1,3	91,1
47	3	1,9	1,9	93,0
49	4	2,5	2,5	95,6
50	2	1,3	1,3	96,8
51	1	,6	,6	97,5
52	1	,6	,6	98,1
55	1	,6	,6	98,7
62	1	,6	,6	99,4
65	1	,6	,6	100,0
Total	158	100,0	100,0	

Tabela 43- Tabela de Frequências: "Duração do Contrato"

Duração do Contrato (meses)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	0	85	53,8	55,9	55,9
	1	1	,6	,7	56,6
	2	1	,6	,7	57,2
	3	3	1,9	2,0	59,2
	4	1	,6	,7	59,9
	5	1	,6	,7	60,5
	6	27	17,1	17,8	78,3
	7	1	,6	,7	78,9
	9	4	2,5	2,6	81,6
	11	2	1,3	1,3	82,9
	12	25	15,8	16,4	99,3
	24	1	,6	,7	100,0
	Total	152	96,2	100,0	
Ausente	Sistema	6	3,8		
Total		158	100,0		

Tabela 44- Tabela de Frequências: "Distância"

Distância (km)					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	52	1	,6	1,1	1,1
	53	2	1,3	2,2	3,3
	55	1	,6	1,1	4,3
	58	1	,6	1,1	5,4
	59	2	1,3	2,2	7,6
	60	1	,6	1,1	8,7
	63	1	,6	1,1	9,8
	65	2	1,3	2,2	12,0
	66	1	,6	1,1	13,0
	70	1	,6	1,1	14,1
	71	1	,6	1,1	15,2
	72	1	,6	1,1	16,3
	75	1	,6	1,1	17,4
	76	1	,6	1,1	18,5
	77	1	,6	1,1	19,6
	80	1	,6	1,1	20,7

83	1	,6	1,1	21,7
84	1	,6	1,1	22,8
85	1	,6	1,1	23,9
86	1	,6	1,1	25,0
105	2	1,3	2,2	27,2
110	1	,6	1,1	28,3
112	2	1,3	2,2	30,4
113	1	,6	1,1	31,5
115	2	1,3	2,2	33,7
116	1	,6	1,1	34,8
117	1	,6	1,1	35,9
121	1	,6	1,1	37,0
122	1	,6	1,1	38,0
124	1	,6	1,1	39,1
125	1	,6	1,1	40,2
127	1	,6	1,1	41,3
129	1	,6	1,1	42,4
130	1	,6	1,1	43,5
135	3	1,9	3,3	46,7
136	1	,6	1,1	47,8
139	1	,6	1,1	48,9
140	2	1,3	2,2	51,1
143	1	,6	1,1	52,2
144	2	1,3	2,2	54,3
148	1	,6	1,1	55,4
150	1	,6	1,1	56,5
153	3	1,9	3,3	59,8
155	2	1,3	2,2	62,0
156	1	,6	1,1	63,0
159	1	,6	1,1	64,1
163	1	,6	1,1	65,2
164	1	,6	1,1	66,3
165	1	,6	1,1	67,4
168	1	,6	1,1	68,5
170	2	1,3	2,2	70,7
184	1	,6	1,1	71,7
185	1	,6	1,1	72,8
189	2	1,3	2,2	75,0
194	1	,6	1,1	76,1
199	1	,6	1,1	77,2
202	1	,6	1,1	78,3
205	1	,6	1,1	79,3
206	1	,6	1,1	80,4

	208	1	,6	1,1	81,5
	216	2	1,3	2,2	83,7
	220	1	,6	1,1	84,8
	222	1	,6	1,1	85,9
	225	1	,6	1,1	87,0
	228	1	,6	1,1	88,0
	234	1	,6	1,1	89,1
	261	1	,6	1,1	90,2
	265	1	,6	1,1	91,3
	266	1	,6	1,1	92,4
	270	1	,6	1,1	93,5
	275	1	,6	1,1	94,6
	278	1	,6	1,1	95,7
	361	1	,6	1,1	96,7
	400	3	1,9	3,3	100,0
	Total	92	58,2	100,0	
Ausente	Sistema	66	41,8		
Total		158	100,0		

Tabela 45- Tabela de Frequências: "Vencimento"

Vencimento					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	505,00	12	7,6	8,2	8,2
	509,00	1	,6	,7	8,9
	520,00	6	3,8	4,1	13,0
	525,00	1	,6	,7	13,7
	527,00	1	,6	,7	14,4
	530,00	24	15,2	16,4	30,8
	543,00	1	,6	,7	31,5
	544,99	1	,6	,7	32,2
	545,00	1	,6	,7	32,9
	550,00	3	1,9	2,1	34,9
	595,00	1	,6	,7	35,6
	600,00	5	3,2	3,4	39,0
	604,00	1	,6	,7	39,7
	605,00	1	,6	,7	40,4
	606,00	1	,6	,7	41,1
	619,00	1	,6	,7	41,8
	625,00	1	,6	,7	42,5
	650,00	4	2,5	2,7	45,2
658,00	1	,6	,7	45,9	

	683,13	2	1,3	1,4	47,3
	690,00	1	,6	,7	47,9
	691,71	5	3,2	3,4	51,4
	691,72	1	,6	,7	52,1
	700,00	12	7,6	8,2	60,3
	710,00	1	,6	,7	61,0
	720,00	1	,6	,7	61,6
	725,00	1	,6	,7	62,3
	730,00	2	1,3	1,4	63,7
	750,00	5	3,2	3,4	67,1
	765,00	1	,6	,7	67,8
	780,00	1	,6	,7	68,5
	800,00	4	2,5	2,7	71,2
	801,00	1	,6	,7	71,9
	824,00	1	,6	,7	72,6
	833,00	1	,6	,7	73,3
	845,00	1	,6	,7	74,0
	850,00	4	2,5	2,7	76,7
	875,00	1	,6	,7	77,4
	900,00	3	1,9	2,1	79,5
	907,00	1	,6	,7	80,1
	939,20	1	,6	,7	80,8
	955,50	1	,6	,7	81,5
	1000,00	5	3,2	3,4	84,9
	1038,00	1	,6	,7	85,6
	1050,00	1	,6	,7	86,3
	1100,00	3	1,9	2,1	88,4
	1150,00	2	1,3	1,4	89,7
	1200,00	2	1,3	1,4	91,1
	1300,00	2	1,3	1,4	92,5
	1362,00	1	,6	,7	93,2
	1400,00	2	1,3	1,4	94,5
	1434,61	1	,6	,7	95,2
	1449,61	1	,6	,7	95,9
	1500,00	2	1,3	1,4	97,3
	1518,63	1	,6	,7	97,9
	1680,00	1	,6	,7	98,6
	1915,09	1	,6	,7	99,3
	3050,00	1	,6	,7	100,0
	Total	146	92,4	100,0	
Ausente	Sistema	12	7,6		
Total		158	100,0		

9.2 Apresentação dos Testes-T

9.2.1 Testes-T aplicados aos Dados Globais

Tabela 46- Tabela de Estatísticas das variáveis em teste

Estatísticas de grupo					
	Candidato	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Idade	NCandidato	299	42,66	13,470	,779
	Candidato	158	34,11	8,515	,677
Agregado Familiar	NCandidato	299	2,05	1,150	,067
	Candidato	157	1,90	1,176	,094
Tempo desempregado (meses)	NCandidato	299	2,51	1,459	,084
	Candidato	158	2,49	1,144	,091

Tabela 47-Tabelas de Resultados do Teste-T

Teste de amostras independentes				
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias
		Z	Sig.	t
Idade	Variâncias iguais assumidas	70,567	,000	7,249
	Variâncias iguais não assumidas			8,283
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	1,150	,284	1,276
	Variâncias iguais não assumidas			1,267
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	17,998	,000	,157
	Variâncias iguais não assumidas			,169

Teste de amostras independentes				
		teste-t para Igualdade de Médias		
		df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média
Idade	Variâncias iguais assumidas	455	,000	8,551
	Variâncias iguais não assumidas	440,731	,000	8,551
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	454	,203	,146
	Variâncias iguais não assumidas	311,113	,206	,146
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	455	,875	,021
	Variâncias iguais não assumidas	390,858	,866	,021

Teste de amostras independentes			
		teste-t para Igualdade de Médias	
		Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença
			Inferior
Idade	Variâncias iguais assumidas	1,180	6,233
	Variâncias iguais não assumidas	1,032	6,522
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	,114	-,079
	Variâncias iguais não assumidas	,115	-,081
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	,134	-,242
	Variâncias iguais não assumidas	,124	-,223

Teste de amostras independentes		
		teste-t para Igualdade de Médias
		95% Intervalo de Confiança da Diferença
		Superior
Idade	Variâncias iguais assumidas	10,869
	Variâncias iguais não assumidas	10,580
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	,370
	Variâncias iguais não assumidas	,372
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	,284
	Variâncias iguais não assumidas	,265

9.2.2 Resultados dos Testes-T para os dados “Candidatos”

Tabela 48- Tabela de Estatísticas para as variáveis em teste com base no “Género”

Estatísticas de grupo					
	Género	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Tempo desempregado (meses)	M	85	2,41	1,137	,123
	F	73	2,58	1,154	,135
Agregado Familiar	M	85	2,01	1,286	,140
	F	72	1,78	1,024	,121
Distância (km)	M	51	153,90	76,213	10,672
	F	41	150,90	81,355	12,706
Vencimento	M	79	786,9628	393,43187	44,26454
	F	67	741,8373	276,71005	33,80551
Idade	M	85	35,36	9,030	,979
	F	73	32,64	7,676	,898
Habilitações Literárias	M	85	6,66	2,158	,234
	F	72	7,49	1,846	,218

Tabela 49- Tabela dos Resultados do Teste-T com base no “Género”

Teste de amostras independentes				
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias
		Z	Sig.	t
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	,013	,909	-,895
	Variâncias iguais não assumidas			-,894
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	3,678	,057	1,245
	Variâncias iguais não assumidas			1,268
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	,064	,801	,182
	Variâncias iguais não assumidas			,181
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	1,562	,213	,788
	Variâncias iguais não assumidas			,810
Idade	Variâncias iguais assumidas	2,688	,103	2,022
	Variâncias iguais não assumidas			2,047

Habilitações Literárias	Variâncias iguais assumidas	6,894	,010	-2,556
	Variâncias iguais não assumidas			-2,589

Teste de amostras independentes				
		teste-t para Igualdade de Médias		
		df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	156	,372	-,164
	Variâncias iguais não assumidas	151,724	,372	-,164
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	155	,215	,234
	Variâncias iguais não assumidas	154,436	,207	,234
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	90	,856	3,000
	Variâncias iguais não assumidas	83,215	,857	3,000
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	144	,432	45,12547
	Variâncias iguais não assumidas	139,456	,419	45,12547
Idade	Variâncias iguais assumidas	156	,045	2,721
	Variâncias iguais não assumidas	155,987	,042	2,721
Habilitações Literárias	Variâncias iguais assumidas	155	,012	-,827
	Variâncias iguais não assumidas	154,981	,011	-,827

Teste de amostras independentes				
		teste-t para Igualdade de Médias		
		Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença Inferior	
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	,183	-,524	
	Variâncias iguais não assumidas	,183	-,525	
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	,188	-,137	
	Variâncias iguais não assumidas	,184	-,130	
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	16,474	-29,730	
	Variâncias iguais não assumidas	16,593	-30,002	
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	57,27766	-68,08813	
	Variâncias iguais não assumidas	55,69706	-64,99435	
Idade	Variâncias iguais assumidas	1,346	,063	
	Variâncias iguais não assumidas	1,329	,095	
Habilitações Literárias	Variâncias iguais assumidas	,324	-1,467	
	Variâncias iguais não assumidas	,320	-1,459	

Teste de amostras independentes		
		teste-t para Igualdade de Médias
		95% Intervalo de Confiança da Diferença
		Superior
Tempo desempregado (meses)	Variâncias iguais assumidas	,197
	Variâncias iguais não assumidas	,198
Agregado Familiar	Variâncias iguais assumidas	,605
	Variâncias iguais não assumidas	,598
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	35,729
	Variâncias iguais não assumidas	36,001
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	158,33907
	Variâncias iguais não assumidas	155,24530
Idade	Variâncias iguais assumidas	5,379
	Variâncias iguais não assumidas	5,346
Habilitações Literárias	Variâncias iguais assumidas	-,188
	Variâncias iguais não assumidas	-,196

Tabela 50- Tabela de Estatísticas das variáveis em teste com base na “Modalidade da Medida”

Estatísticas de grupo					
	Modalidade da Medida	N	Média	Desvio Padrão	Erro padrão da média
Vencimento	Temporário	117	792,0454	369,84685	34,19235
	Permanente	29	678,6500	143,96129	26,73294
Distância(km)	Temporário	59	130,20	73,214	9,532
	Permanente	32	195,03	70,870	12,528

Tabela 51- Tabelas de resultados do teste-T com base na "Modalidade da Medida"

Teste de amostras independentes					
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias	
		Z	Sig.	t	df
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	8,040	,005	1,617	144
	Variâncias iguais não assumidas			2,613	118,194
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	,099	,754	-4,078	89
	Variâncias iguais não assumidas			-4,118	65,538

Teste de amostras independentes				
		teste-t para Igualdade de Médias		
		Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	,108	113,39538	70,10579
	Variâncias iguais não assumidas	,010	113,39538	43,40239
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	,000	-64,828	15,896
	Variâncias iguais não assumidas	,000	-64,828	15,742

Teste de amostras independentes				
		teste-t para Igualdade de Médias		
		95% Intervalo de Confiança da Diferença		
		Inferior	Superior	
Vencimento	Variâncias iguais assumidas	-25,17397	251,96474	
	Variâncias iguais não assumidas	27,44831	199,34246	
Distância(km)	Variâncias iguais assumidas	-96,413	-33,242	
	Variâncias iguais não assumidas	-96,262	-33,394	

9.3 Apresentação das Tabelas de Referência Cruzada

9.3.1 Tabela de Referência Cruzada para Dados Globais

Tabela 52- Tabela de Referência Cruzada para "Candidato" e "Gênero"

Resumo de processamento do caso					
	Casos				
	Válido		Ausente		Total
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N
Candidato * Gênero	457	100,0%	0	0,0%	457

Candidato * Género Tabulação cruzada				
Contagem				
		Género		Total
		M	F	
Candidato	NCandidato	139	160	299
	Candidato	85	73	158
Total		224	233	457

Testes qui-quadrado					
	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	2,210 ^a	1	,137		
Correção de continuidade	1,927	1	,165		
Razão de verossimilhança	2,211	1	,137		
Teste Exato de Fisher				,141	,083
Associação Linear por Linear	2,205	1	,138		
N de Casos Válidos	457				

Tabela 53- Tabela de Referência Cruzada para "Candidato" e "Estado Civil"

Resumo de processamento do caso					
	Casos				
	Válido		Ausente		Total
	N	Percentagem	N	Percentagem	N
Candidato * Estado Civil	456	99,6%	2	0,4%	458

Candidato * Estado Civil Tabulação cruzada										
Contagem										
		Estado Civil								
		Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo	União de facto	Separado Judicialmente	Outro		
Candidato	NCandidato	123	118	32	2	0	1		299	
	Candidato	90	55	8	1	1	0		157	
Total		213	173	40	3	25	1	1		456

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	20,164 ^a	6	,003
Razão de verossimilhança	22,899	6	,001
Associação Linear por Linear	14,701	1	,000
N de Casos Válidos	456		

9.3.2 Tabelas de Referência Cruzada para “Candidatos”

Tabela 54- Tabela de Referência Cruzada para "Modalidade da Medida" e Género"

Resumo de processamento do caso					
	Casos				
	Válido		Ausente		Total
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N
Modalidade da Medida * Género	157	99,4%	1	0,6%	158

Modalidade da Medida * Género Tabulação cruzada				
Contagem				
		Género		Total
		M	F	
Modalidade da Medida	Temporário	64	58	122
	Permanente	21	14	35
Total		85	72	157

Testes qui-quadrado					
	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)
Qui-quadrado de Pearson	,623 ^a	1	,430		
Correção de continuidade ^b	,356	1	,551		
Razão de verossimilhança	,627	1	,428		
Teste Exato de Fisher				,449	,276
Associação Linear por Linear	,619	1	,431		
N de Casos Válidos	157				

Tabela 55- Tabela de Referência Cruzada para "Modalidade da Medida" e "Estado Civil"

Resumo de processamento do caso					
	Casos				
	Válido		Ausente		Total
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N
Modalidade da Medida * Estado Civil	156	98,7%	2	1,3%	158

Modalidade da Medida * Estado Civil Tabulação cruzada

		Contagem						Total
		Estado Civil						
		Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo	União de facto	Separado Judicialmente	
Modalidade da Medida	Temporário	67	42	8	1	2	1	121
	Permanente	23	12	0	0	0	0	35
Total		90	54	8	1	2	1	156

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	3,976 ^a	5	,553
Razão de verossimilhança	6,587	5	,253
Associação Linear por Linear	2,905	1	,088
N de Casos Válidos	156		

Tabela 56- Tabela de Referência Cruzada para "Gênero" e "Estado Civil"

Resumo de processamento do caso					
	Casos				
	Válido		Ausente		Total
	N	Porcentagem	N	Porcentagem	N
Estado Civil * Gênero	157	99,4%	1	0,6%	158

Estado Civil * Género Tabulação cruzada				
Contagem				
		Género		Total
		M	F	
Estado Civil	Solteiro	44	46	90
	Casado	33	22	55
	Divorciado	6	2	8
	Viúvo	1	0	1
	União de facto	1	1	2
	Separado Judicialmente	0	1	1
Total		85	72	157

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	5,204 ^a	5	,392
Razão de verossimilhança	6,047	5	,302
Associação Linear por Linear	,916	1	,338
N de Casos Válidos	157		

9.4 Apresentação do Teste Não Paramétricos

9.4.1 Testes de duas amostras independentes

Tabela 57- Resultados do teste Mann-Whitney – “Habilitações Literárias” e “Candidato”

Classificações				
	Candidato	N	Postos de média	Soma de Classificações
Habilitações Literárias	NCandidato	299	177,57	53092,50
	Candidato	157	325,50	51103,50
	Total	456		

Estatísticas de teste	
	Habilitações Literárias
U de Mann-Whitney	8242,500
Wilcoxon W	53092,500
Z	-11,581
Significância Sig. (2 extremidades)	,000

Tabela 58- Resultados do teste Kolmogorov Smirnov – “Habilitações Literárias” e “Candidato”

Testes qui-quadrado			
	Valor	df	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	5,204 ^a	5	,392
Razão de verossimilhança	6,047	5	,302
Associação Linear por Linear	,916	1	,338
N de Casos Válidos	157		

Tabela 59- Resultados do teste Mann-Whitney – “Habilitações Literárias” e “Modalidade da Medida”

Classificações				
	Modalidade da Medida	N	Postos de média	Soma de Classificações
Habilitações Literárias	Temporário	121	78,95	9553,50
	Permanente	35	76,93	2692,50
	Total	156		

Estatísticas de teste ^a	
	Habilitações Literárias
U de Mann-Whitney	2062,500
Wilcoxon W	2692,500
Z	-,247
Significância Sig. (2 extremidades)	,805

Tabela 60- Resultados do teste Kolmogorov Smirnov - "Habilitações Literárias" e "Modalidade da Medida"

Estatísticas de teste ^a		
		Habilitações Literárias
Diferenças Mais Extremas	Absoluto	,097
	Positivo	,073
	Negativo	-,097
Z Kolmogorov-Smirnov		,504
Significância Sig. (2 extremidades)		,961

9.4.2 Teste de k amostras independentes

Tabela 61- Resultados do teste Kruskal-Wallis - "Vencimento" e "Habilitações Literárias"

Classificações			
	Habilitações Literárias	N	Postos de média
Vencimento	4ºano	4	66,13
	6ºano	2	60,25
	9ºano	5	40,10
	11ºano	2	16,50
	12ºano	26	46,17
	Ensino pós-secundário	5	83,40
	Bacharelato	2	35,50
	Licenciatura	68	86,18
	Mestrado	30	75,80
	Doutoramento	1	144,00
	Total	145	
Estatísticas de teste			
		Vencimento	
Qui-quadrado		29,343	
df		9	
Significância Sig.		,001	

9.5 Apresentação de Tabelas de Correlação

9.5.1 Tabelas de Correlação para Dados Globais

Tabela 62- Tabela de Correlação - "Agregado Familiar" e "Idade"

Correlações			
		Idade	Agregado Familiar
Idade	Correlação de Pearson	1	,491**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	158	157
Agregado Familiar	Correlação de Pearson	,491**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	157	157

Tabela 63- Tabela de Correlação - "Habilitações Literárias" e "Idade"

Correlações			
		Idade	Habilitações Literárias
Idade	Correlação de Pearson	1	-,490**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	158	157
Habilitações Literárias	Correlação de Pearson	-,490**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	157	157

Tabela 64- Tabela de Correlação - "Tempo Desempregado" e "Idade"

Correlações			
		Idade	Tempo desempregado (meses)
Idade	Correlação de Pearson	1	,221**
	Sig. (2 extremidades)		,000
	N	458	458
Tempo desempregado (meses)	Correlação de Pearson	,221**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	458	458

Tabela 65- Tabela de Correlação - "Tempo Desempregado" e "Agregado Familiar"

Correlações			
		Agregado Familiar	Tempo desempregado (meses)
Agregado Familiar	Correlação de Pearson	1	,003
	Sig. (2 extremidades)		,941
	N	457	457
Tempo desempregado (meses)	Correlação de Pearson	,003	1
	Sig. (2 extremidades)	,941	
	N	457	458

9.5.2 Tabelas de Correlação para “Candidatos”

Tabela 66- Tabela de Correlação - "Agregado Familiar" e "Distância"

Correlações			
		Agregado Familiar	Distância(km)
Agregado Familiar	Correlação de Pearson	1	-,031
	Sig. (2 extremidades)		,774
	N	457	91
Distância(km)	Correlação de Pearson	-,031	1
	Sig. (2 extremidades)	,774	
	N	91	92

Tabela 67- Tabela de Correlação - "Idade" e "Duração do Contrato"

Correlações			
		Idade	Duração (meses)
Idade	Correlação de Pearson	1	-,016
	Sig. (2 extremidades)		,847
	N	158	152
Duração (meses)	Correlação de Pearson	-,016	1
	Sig. (2 extremidades)	,847	
	N	152	152

Tabela 68- Tabela de Correlação - "Idade" e "Vencimento"

Correlações			
		Vencimento	Idade
Vencimento	Correlação de Pearson	1	,148
	Sig. (2 extremidades)		,074
	N	146	146
Idade	Correlação de Pearson	,148	1
	Sig. (2 extremidades)	,074	
	N	146	158

9.6 Apresentação do Teste de comparação de médias (ANOVA)

Tabela 69- Resultados do teste ANOVA - "Distância" e "Tempo Desempregado"

Teste de Homogeneidade de Variâncias					
Distância(km)					
Estatística de Levene	df1	df2	Sig.		
,664	2	65	,518		
ANOVA					
Distância(km)					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	8812,829	2	4406,415	,684	,508
Nos grupos	418820,289	65	6443,389		
Total	427633,118	67			

Distância(km)			
	Tempo desempregado (meses)	N	Subconjunto para alfa = 0.05
			1
Scheffe	12 a 24 meses	34	147,18
	6 a 12 meses	15	154,20
	>= 24 meses	19	173,95
	Sig.		,573

Tabela 70- Resultado dos testes Post-Hoc - "Distância" e "Tempo Desempregado"

Comparações múltiplas							
Variável dependente: Distância (km)							
	(I) Tempo desempregado (meses)	(J) Tempo desempregado (meses)	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Scheffe	6 a 12 meses	12 a 24 meses	7,024	24,881	,961	-55,31	69,36
		>= 24 meses	-19,747	27,725	,777	-89,21	49,71
	12 a 24 meses	6 a 12 meses	-7,024	24,881	,961	-69,36	55,31
		>= 24 meses	-26,771	22,992	,511	-84,37	30,83
	>= 24 meses	6 a 12 meses	19,747	27,725	,777	-49,71	89,21
		12 a 24 meses	26,771	22,992	,511	-30,83	84,37
Games-Howell	6 a 12 meses	12 a 24 meses	7,024	24,516	,956	-54,23	68,27
		>= 24 meses	-19,747	30,036	,790	-93,61	54,12
	12 a 24 meses	6 a 12 meses	-7,024	24,516	,956	-68,27	54,23
		>= 24 meses	-26,771	24,567	,528	-87,31	33,77
	>= 24 meses	6 a 12 meses	19,747	30,036	,790	-54,12	93,61
		12 a 24 meses	26,771	24,567	,528	-33,77	87,31

Tabela 71- Resultados do teste ANOVA - "Vencimento" e "Tempo Desempregado"

Teste de Homogeneidade de Variâncias					
Vencimento					
Estatística de Levene	df1	df2	Sig.		
1,917	2	59	,156		
ANOVA					
Vencimento					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	247098,255	2	123549,127	1,428	,248
Nos grupos	5103358,300	59	86497,598		
Total	5350456,555	61			
Vencimento					
	Tempo desempregado (meses)	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
			1		
Scheffe ^{a,b}	6 a 12 meses	12	658,0592		
	>= 24 meses	17	733,0776		
	12 a 24 meses	33	817,9824		
	Sig.		,284		

Tabela 72- Resultado dos testes Post-Hoc - "Vencimento" e "Tempo Desempregado"

Comparações múltiplas							
Variável dependente: Vencimento							
	(I) Tempo desempregado (meses)	(J) Tempo desempregado (meses)	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Scheffe	6 a 12 meses	12 a 24 meses	-159,92326	99,14269	,280	-408,8928	89,0462
		>= 24 meses	-75,01848	110,88835	,796	-353,4840	203,4470
	12 a 24 meses	6 a 12 meses	159,92326	99,14269	,280	-89,0462	408,8928
		>= 24 meses	84,90478	87,80224	,629	-135,5863	305,3959
	>= 24 meses	6 a 12 meses	75,01848	110,88835	,796	-203,4470	353,4840
		12 a 24 meses	-84,90478	87,80224	,629	-305,3959	135,5863
Games-Howell	6 a 12 meses	12 a 24 meses	-159,92326	77,08721	,109	-347,9826	28,1361
		>= 24 meses	-75,01848	81,50556	,632	-277,1555	127,1185
	12 a 24 meses	6 a 12 meses	159,92326	77,08721	,109	-28,1361	347,9826
		>= 24 meses	84,90478	87,20282	,598	-127,3646	297,1742
	>= 24 meses	6 a 12 meses	75,01848	81,50556	,632	-127,1185	277,1555
		12 a 24 meses	-84,90478	87,20282	,598	-297,1742	127,3646