



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

A Sobrequalificação no Mercado de Trabalho Europeu

João Maria Reis Cláudio Calheiros Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutor Paulo Miguel Marques, Professor Auxiliar Convidado

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho de 2018

A Sobrequalificação no Mercado de Trabalho Europeu

João Maria Reis Cláudio Calheiros Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em
Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutor Paulo Miguel Marques, Professor Auxiliar Convidado

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Julho de 2018

Agradecimentos

Gostaria de agradecer à Professora Fátima Suleman e ao Professor Paulo Marques por todo o apoio, conselho e ajuda que me deram, tornando o desafio de realizar esta investigação mais simples e mais fácil a cada reunião, a cada troca de mensagens. Um grande obrigado a ambos!

Gostaria de agradecer aos meus pais e às minhas irmãs, por me acompanharem ao longo da minha vida. Devo parte do que sou a eles e sinto um enorme orgulho e sorte por os ter sempre ao meu lado.

Gostaria ainda de agradecer aos meus amigos, a minha vida será sempre melhor com eles a meu lado. A amizade sempre foi o que me deu forças para cumprir os meus objectivos e desafios, e para enfrentar sempre de frente quaisquer adversidades.

Finalmente, gostaria de agradecer aos meus colegas de mestrado, sempre disponíveis para trocar conhecimentos e experiências, foi uma honra tê-los como colegas ao longo dos últimos dois anos.

Resumo

Esta investigação analisa os factores que explicam a incidência de sobrequalificação num conjunto de países europeus. Foram utilizados dados de fontes diversas, designadamente da OCDE, da Eurostat e da World Development Indicators. Utilizámos o indicador síntese da OCDE sobre o desajustamento de competências, particularmente o indicador da sobrequalificação, como indicador da incidência do fenómeno em cada país da amostra. Já a informação sobre os factores explicativos inclui a taxa de crescimento do PIB, a percentagem de exportações de alta-tecnologia, a percentagem de variação do número de graduados e o índice de legislação de protecção do emprego. Através da abordagem inovadora *Fuzzy Set Qualitative Comparative Analysis*, identificámos a condição baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia como condição necessária para a sobrequalificação. Por outro lado, a combinação de baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia mais alto crescimento no número de graduados e um fraco crescimento do PIB é uma condição suficiente para o fenómeno. Com estes resultados concluímos que deverá existir por parte dos decisores políticos compreensão de que a sobrequalificação está associada às características do sistema produtivo, que por vezes, não consegue absorver a mão-de-obra qualificada disponível. Assim, os investimentos na educação que têm sido feitos devem ser acompanhados por uma aposta do sector de Investigação e Desenvolvimento das empresas ou mesmo em processos de requalificação dos sistemas produtivos dos países em causa. Os países que apresentam uma incidência menor de sobrequalificação têm sistemas já centradas nas novas tecnologias e acompanharam a evolução tecnológica que se desenvolveu nas últimas décadas.

Palavras-Chave

Sobrequalificação, fsQCA, Alta-Tecnologia, Lado da procura

Abstract

This investigation analyses the factors that explain the incidence of overqualification in a set of European countries. The data used comes from different sources, such as OCDE, Eurostat and World Development Indicators. The OCDE indicator of overqualification was used to measure the phenomenon in each country of the sample. The information on the explanatory factors comes from different indicators, such as GDP growth rate, the percentage of high-technology exports, the growth in the number of graduates and the index of employment protection legislation. By using Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA), one necessary condition for the outcome high incidence of overqualification was identified: a low percentage of high-technology exports. Furthermore, the combination of three conditions - a low percentage of high technology exports, a low GDP growth rate and a high growth in the number of graduates – is identified as a suficiente condition for the outcome. With these results we conclude that the policy makers must understand that overqualification is associated with the characteristics of the production systems of each country, which are not always able to integrate the qualified workforce of the labour market. This means that investment in education must be combined with investment in Research and Development, or even further in requalification of the productive systems in some countries. Countries that show a low level of overqualification are characterised by having a high level of exports in high technology.

Keywords

Overqualification, fsQCA, High-Technology, Demand side

Índice

Capítulo 1- Introdução	1
Capítulo 2- Revisão de Literatura	6
2.1- Contexto teórico do debate do desajustamento de competências	6
2.2- Tipos de desajustamento de competências	8
2.3- História do conceito de sobrequalificação	9
2.4- Medidas de sobrequalificação	11
2.5- Impacto da sobrequalificação	14
2.6- Factores que influenciam a sobrequalificação	15
2.6.1- Factores de oferta	16
2.6.2- Factores de procura	20
2.7- Hipóteses da investigação	25
Capítulo 3- Método, Amostra e Dados do estudo	27
3.1- Método de análise de dados- <i>fsQCA</i>	27
3.2- Amostra	28
3.3- <i>Outcome</i> e Condições	28
3.3.1- <i>Outcome</i>	28
3.3.2- Condições	30
3.3.2.1- Variação na percentagem de graduados (IG)	30
3.3.2.2- Percentagem de exportações de alta-tecnologia (EH)	31
3.3.2.3- Legislação de Protecção no Emprego (EPL)	33
3.3.2.4- Crescimento do PIB	34
Capítulo 4- Análise de dados e Discussão de Resultados	36
4.1- Calibração dos Dados	36
4.2- Análise às condições necessárias	38
4.3- Análise às condições suficientes	40
4.4- Discussão dos resultados	43
Capítulo 5- Conclusão	47
Bibliografia	50

Índice de Tabelas

Tabela 1- Sobrequalificação nos países estudados	30
Tabela 2- Variação do número de graduados	31
Tabela 3- Percentagem de exportações de alta-tecnologia	32
Tabela 4- Índice de Legislação de Protecção no Emprego	34
Tabela 5- Taxa de crescimento do PIB	35
Tabela 6- Pontos de Referência Qualitativos para a calibração dos dados	36
Tabela 7- <i>Fuzzy-sets Scores</i>	37
Tabela 8- Análise às condições necessárias para o outcome alta incidência de sobrequalificação	38
Tabela 9- <i>Truth Table</i> para a análise de condições suficientes	40
Tabela 10- Análise às condições suficientes para o outcome alta incidência de sobrequalificação	41

Índice de Figuras

Figura 1- Condição Necessária para o outcome alta incidência de Sobrequalificação	39
Figura 2- Condições Suficientes para o outcome alta incidência de sobrequalificação	42

Glossário de Siglas

CEDEFOP - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

fsQCA – *Fuzzy-sets* Qualitative Comparative Analysis

OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico

WDI – *World Development Indicators*

Capítulo 1 - Introdução

A dissertação aqui apresentada tem como base uma investigação realizada com a temática central da sobrequalificação no mercado de trabalho europeu. Este tema surge no seguimento do interesse em trabalhar e contribuir para o debate em torno da empregabilidade jovem e do desajustamento (*mismatch*) entre competências adquiridas e competências requeridas, ambos temas muito complexos e bastante estudados nas últimas décadas. Sloane (2002) resume o crescimento do interesse neste tema ao referir que este advém da expansão do número de indivíduos com acesso ao ensino superior e a competências mais desenvolvidas que se verificou principalmente na década de 90, aliado aos valores significativos de sobre e subqualificação que se verificaram nos países Europeus na mesma época. Também os intervenientes nas políticas de educação e do mercado de trabalho europeu identificaram esta questão como importante de discutir, culminando num relatório em 2010 sobre os desafios do (des)ajustamento de competências (relatório do CEDEFOP).

O desajustamento aqui em foco tem vindo a merecer um interesse por parte dos países europeus na medida em que ajustar as competências pode ajudar a combater o desemprego e também a melhorar a própria vida e bem-estar dos indivíduos (CEDEFOP, 2010). Ou seja, esta pesquisa é realizada também com um interesse social e político com a expectativa de podermos no final da pesquisa ter contribuído para que os decisores e os políticos possam pensar em políticas que combatam o problema da sobrequalificação de forma mais informada. De acordo com o relatório da CEDEFOP (2010), o crescimento da competitividade das economias mundiais aliado às alterações tecnológicas que têm ocorrido nas últimas décadas, contribui para intensificar este problema, originando faltas de competências em algumas áreas e excesso em outras. Estes desequilíbrios têm consequências nefastas para a economia e sociedade em geral de um país, seja pelo desperdício de recursos que se gastam em equipar indivíduos com competências que não irão utilizar (Ghignoni e Verashchagina, 2014 e McGuinness, 2006), seja pelo impacto que tem na própria satisfação dos indivíduos que estão desajustados no seu emprego, que é menor que nos casos adequadamente ajustados (Tsang *et al*, 1991 *in* McGuinness, 2006).

Finalmente, a pesquisa aqui apresentada tentará contribuir para o debate científico sobre o tema, na medida em que utiliza um método inovador na sua vertente empírica, e discute muitos dos desafios metodológicos que se encontra ao estudar este tema.

Assim, começamos por resumir aquilo que é o conceito central a esta pesquisa, a sobrequalificação. Este conceito, cuja primeira menção se deve a Richard Freeman, na sua obra de 1976, *The Overeducated American*, insere-se num debate maior sobre o desajustamento entre competências que os trabalhadores possuem, e competências que os empregadores procuram, e como este desajustamento se desenvolve nas diferentes sociedades e economias mundiais. A sobrequalificação é então definida como a situação em que um determinado trabalhador possui mais qualificações, normalmente relativas à sua educação, do que aquelas que ele necessita para desempenhar adequadamente a função que ocupa. Naturalmente, este conceito leva à existência de um mercado de trabalho desajustado, onde são vários os trabalhadores a realizar funções para os quais não utilizam ao máximo as suas competências, o que acaba por afetar o próprio trabalhador, a empresa onde trabalha e mesmo a economia onde se insere essa empresa, como vamos ver mais à frente.

O conceito de sobrequalificação não é novo nos estudos económicos e sociais, no entanto é de salientar que os contornos com que agora se olha para o problema são significativamente diferentes daqueles existentes quando se começou a estudar a sobrequalificação com a atenção devida. Este fenómeno tem o seu grande crescimento na década de 90 do século passado, em que o aumento de mão-de-obra mais qualificada, decorrente da massificação que ocorre nessa década do ensino superior, levou a que os mercados de trabalho dos países europeus simplesmente não conseguem absorver este número crescente de pessoas com ensino superior, naturalmente levando a que essas pessoas optem por trabalhar em funções menos exigentes e criando então o fenómeno aqui estudado (McGuinness, 2006). Aliás, este crescimento é comprovado por Groot e van den Brink (2000) ao analisar dados da OCDE, em que concluem que na faixa etária entre 55 e 64 anos, no ano de 1992, apenas 38% dos indivíduos tinha completado a educação secundária, e na faixa etária dos 25 aos 34 o número crescia para 65%. Actualmente, o mesmo fenómeno voltou a pertencer aos temas centrais dos estudos sociais, com a crise de 2008 a criar bastante desemprego a forçar as pessoas novamente a aceitar empregos muitas vezes abaixo das suas qualificações, pelo que a sobrequalificação volta a estar na frente de vários estudos sobre o mercado de trabalho. No entanto, é importante notar que embora o fenómeno seja o mesmo, os factores que o explicam podem não ser os mesmos do que a década de 90, pelo que se explica por aqui a grande pertinência de realizar esta investigação. Assim, é importante mencionar que a principal razão da importância

extrema dada a este fenómeno é o facto de o mesmo ser considerado um desperdício de recursos de um país, particularmente após o estabelecimento de um universo académico superior vasto e eclético, como se assistiu no final do século XX (Ghignoni & Verashchagina, 2014 e Chevalier, 2003).

Outra questão importante para reforçar a pertinência de estudar este fenómeno é a tendência que o mesmo tem para aumentar no futuro (Caroleo e Pastore, 2015).

O objetivo central desta pesquisa é identificar os factores que influenciam a ocorrência de sobrequalificação, ou seja, em que condições sociais, económicas e/ou políticas é que é mais comum existir sobrequalificação. A literatura disponível aponta para que factores como a falta de informação sobre as necessidades do mercado de trabalho ou a discriminação de determinados grupos de pessoas possam contribuir para o aumento de sobrequalificação (CEDEFOP, 2010). Todavia, actualmente uma nova linha de investigação propõe que este fenómeno não se desenvolve a partir de um só factor, mas a partir de uma combinação de condições que entre si aumentam a incidência deste problema (Verhaest *et al*, 2017). De acordo com este objetivo, a seguinte pergunta de partida serve de base a todas as outras questões de pesquisa e tarefas a realizar: “Que combinação de factores é determinante para a ocorrência de sobrequalificação no mercado de trabalho europeu?”.

Se por um lado, a investigação aqui proposta é original pelo método que pretendemos utilizar, convém também mencionar que existem dois aspectos teóricos que tornam a mesma ainda mais pertinente e original. Em primeiro, o facto de a maior parte dos estudos se concentrar em factores individuais e do lado da oferta (Caroleo e Pastore, 2015), o que neste caso será menos considerado a favor de uma perspectiva mais institucional e relacionada com factores do lado da procura. Em segundo lugar, e naturalmente relacionado com o primeiro apontamento, é o facto de esta investigação pretender introduzir uma vertente relativamente pouco estudada dentro desta temática, que é o impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho e em consequência no fenómeno aqui estudado (Ghignoni e Verashchagina, 2014).

Para desenvolver esta questão de pesquisa, foram idealizados vários objectivos específicos de modo a perceber que factores contribuem para a ocorrência de sobrequalificação. Durante largos anos, os factores que se estudavam na tentativa de explicar a ocorrência deste fenómeno eram de natureza da oferta do mercado de trabalho,

isto é, baseados nas características individuais dos trabalhadores ou na área e qualidade da sua educação. No entanto, actualmente os factores do lado da procura do trabalho assumem-se como igualmente importantes nos estudos do tema. Este trabalho pretende contribuir para esta última linha de investigação ao investigar factores relacionados com as mudanças tecnológicas dos últimos anos e como estas influenciaram a procura e a oferta de competências.

A pesquisa desenvolve-se a partir de bases de dados sobre vários países da Europa, dados que evidenciam a forma como esses países se relacionam com a condição principal do estudo, a sobrequalificação, e os restantes factores, provenientes da literatura analisada. Os dados escolhidos para desenvolver esta investigação provêm na sua maioria da informação disponibilizada pela Eurostat, mas também de outras bases de dados como a World Development Indicators (WDI) e a base de dados da OCDE, em particular a base de dados do OCDE *Skills for Jobs Indicators*. Estas bases de dados têm entre si concentrado muitos indicadores económicos e sociais sobre a Europa. Estes indicadores são analisados partindo do princípio, após a leitura e análise da literatura existente sobre o tema, que devem ter alguma influência na taxa de sobrequalificação de um país. No entanto, esta influência não é forçosamente singular para cada um dos indicadores, isto é, esta investigação utiliza um método que não só determina a influência única de cada um dos factores escolhidos na incidência de sobre qualificação, mas também permite retirar ilações face às combinações de factores que podem determinar o aumento ou decréscimo dessa incidência. A ideia final é construir um desenho da ocorrência do fenómeno da sobrequalificação por toda a Europa, na expectativa de que existam semelhanças ou diferenças significativas que transmitam conclusões precisas sobre como se desenvolve este fenómeno e como pode ser amenizado.

O método acima mencionado decorre de um conjunto de abordagens relativamente recentes, a Análise Comparativa Qualitativa (QCA). Este conjunto de abordagens tem como objectivo criar uma espécie de concordância entre os métodos tradicionalmente qualitativos e os métodos mais quantitativos, ou seja, não se posiciona definitivamente em nenhum dos extremos deste espectro metodológico. Este método é usado favoravelmente como forma de determinar que combinações de factores podem ou não afectar determinado fenómeno, isto é, o método permite estudar como é que a ocorrência de determinadas condições se traduz na incidência de um acontecimento específico. Dentro do universo de metodologias comparativas qualitativas, a vertente

escolhida para realizar esta tese é a abordagem da *fsQCA* (*Fuzzy-Sets Qualitative Comparative Analysis*). Neste caso concreto, a utilização deste método permitirá com alguma precisão determinar se os factores escolhidos para desenvolver a investigação influenciam a ocorrência de sobrequalificação, tanto a nível singular (a ocorrência de um factor determina obrigatoriamente a ocorrência de sobre qualificação) como a nível de combinações (a ocorrência de dois ou mais factores determina um resultado que a ocorrência de um factor único não determinaria).

A tese está estruturada da seguinte forma: após esta breve introdução, é realizada uma revisão da bibliografia estudada, que serve não só para resumir a atenção que tem sido dada à sobrequalificação como também para escolher e explicar os factores escolhidos para realizar a investigação. Depois, segue uma explicação sobre os dados que utilizo na pesquisa, de onde os retirei e porque foram escolhidos estes dados. Este capítulo também inclui a explicação sobre o método que utilizo neste estudo e como o mesmo é operacionalizado. Finalmente temos os resultados, que procuram determinar quais as principais associações entre os factores analisados e a sobrequalificação, e a posterior conclusão, reforçando a pertinência do estudo e dos resultados e deixando em aberto novas questões a analisar e novos caminhos a tomar para melhor perceber este fenómeno.

Capítulo 2 – Revisão de Literatura

2.1 - Contexto teórico do debate do desajustamento de competências

O fenómeno da sobrequalificação tem vindo a ser mais frequente nas últimas décadas, pelo que foi necessário enquadrar este fenómeno dentro das teorias principais dos estudos do mercado de trabalho. Neste sentido, vários autores resumiram como cada uma das principais teorias dentro desta temática poderiam explicar o fenómeno da sobrequalificação. Destacam-se três principais que podem explicar o fenómeno, pois em conjunto formam uma espécie de espectro que coloca duas delas nos extremos contrários e a outra no centro do espectro, ou seja, no ponto de encontro entre as duas teorias contrárias. De acordo com Caroleo e Pastore (2015) as teorias que explicam a sobrequalificação limitam-se entre dois opostos, a Teoria do Capital Humano e o Modelo da Competição pelo Trabalho. Além disso, os autores afirmam que a Teoria do Ajustamento do Emprego pretende precisamente conciliar as duas primeiras teorias. Tanto Sloane (2003) como McGuinness (2006), dois autores que se debruçaram sobre o estudo da sobre qualificação, apresentam estas três teorias e a forma como elas ajudam a perceber o fenómeno.

Primeiro, é indispensável num estudo sobre o mercado de trabalho e as competências mencionar a Teoria do Capital Humano. O trabalho seminal de Becker em 1964 é visto por muitos estudiosos como o principal enquadramento em qual se explica como se distribuem os rendimentos nos países mais desenvolvidos (McGuinness, 2006). Esta visão teórica é suportada e mais aprofundada pelo modelo de rendimentos de Mincer (1973) que serve de base empírica para a teoria de Becker. Ora, esta teoria assume que os trabalhadores serão sempre recompensados pelas competências que possuem, ou seja, as empresas irão sempre procurar adaptar os seus processos de produção e funcionamento de forma a maximizar a utilização das competências dos seus trabalhadores. Neste sentido, a existência de sobrequalificação seria inteiramente inconsistente com esta teoria, ou, pelo menos, seria sempre considerada como um fenómeno curto e passageiro, que apenas ocorreria pela necessidade das empresas em adaptar os tais processos. Vários autores afirmam então que a teoria do capital humano não consegue explicar consistentemente este fenómeno. Em contrapartida, vários defensores deste modelo afirmam que as qualificações em excesso previstas no fenómeno de sobrequalificação não são mais que a compensação necessária para trabalhadores que não tem competências práticas de trabalho, e que este aspecto explica a sobrequalificação à luz da Teoria do

Capital Humano. Em suma, a ocorrência de sobrequalificação pode significar que existem inconsistências nesta teoria, o que implica que seja necessário recorrer a outros contributos e modelos para melhor perceber como funciona e como se explica realmente a sobre qualificação.

Neste sentido, são vários os autores que se debruçam sobre o Modelo de Competição pelo Emprego, um modelo baseado na obra de 1975 de Lester C. Thurow, “*Generating Equality*”. Este modelo opõe-se à teoria acima mencionada na medida em que defende que os indivíduos recebem os seus salários com base nos seus empregos e não no capital humano que acumularam, ou seja, a educação serve apenas como forma de obter o emprego, e não como forma de aumentar os rendimentos. Sloane (2003) afirma que levada ao extremo, esta teoria assume que não existe retorno ao capital acumulado pelo indivíduo para além daquele necessário para obter o emprego desejado. McGuinness (2006) introduz uma comparação relevante entre a teoria do capital humano e este modelo, nomeadamente o facto de que, de acordo com a TCH, se um indivíduo observa o seu vizinho a progredir na sua educação, este estará menos disposto a progredir na mesma forma, pois estaria a aumentar a oferta nessa área e assim a diminuir as oportunidades de ser escolhido para o emprego em causa. Ora, pelo contrário, de acordo com o Modelo de Competição de Emprego, este indivíduo, ao observar o aumento educativo do vizinho, sentiria que deveria procurar aumentar também a sua própria educação, de forma a não perder o lugar na escala que determina quem será recrutado para o emprego (McGuinness, 2006). Deste modo, e observando a evolução que ocorreu nas últimas décadas em termos de pessoas com cada vez melhor e mais educação, concluímos que este modelo pode explicar o fenómeno de sobre qualificação, pois, quantas mais pessoas procuram educar-se mais, mais os restantes sentirão a necessidade de fazer o mesmo, levando a que haja um excesso de oferta de pessoas superiormente educadas que o mercado de trabalho acaba por não conseguir absorver.

A teoria da competição pelo emprego, apesar de explicar de forma consistente o fenómeno de sobrequalificação, não é a única a fazê-lo, e assim é necessário olhar para a literatura sobre o modelo de ajustamento do emprego. Em primeiro lugar, sobre esta teoria é relevante dizer que se situa no meio dos extremos que podemos considerar as outras duas teorias já aqui mencionadas. Isto significa que esta teoria defende que para explicar com precisão a produção e em consequência os rendimentos dos indivíduos, é necessário olhar, não só para as características do indivíduo, mas também para as características do

emprego em questão. Caroleo e Pastore (2015) resumem esta conciliação entre as duas teorias anteriores na medida em que por um lado, estas assumem que os empregos numa determinada economia são limitados e por consequência os salários dependem dos empregos. Por outro lado, esta teoria também defende que os indivíduos devem apostar na sua educação como forma a candidatarem aos melhores empregos disponíveis. Ora, McGuinness (2006) e Sloane (2003) ambos admitem que é esta teoria que está mais perto de explicar com exatidão o fenómeno da sobrequalificação, na medida em que ao estudarmos este problema, não devemos apenas focar-nos na educação ou nas características individuais, nem olhar só para as características do emprego em causa, mas sim adquirir informações sobre ambas estas vertentes.

2.2 - Tipos de Desajustamento de Competências

A presente investigação foca-se no conceito de sobrequalificação, dentro do debate do desajustamento de competências. Este desajustamento pode ser dividido em dois tipos, e é importante perceber que formas pode este desajustamento tomar no mercado de trabalho. Ao analisar o desajustamento de competências podemos ter o desajustamento vertical, que identifica fenómenos que consistem num indivíduo que tem mais ou menos qualificações ou educação daquilo que é pretendido no seu emprego, e o desajustamento horizontal, que consiste numa diferença marcada entre a área de estudo de um indivíduo e o conteúdo do seu trabalho (Wolbers, 2003 e Robst, 2007 in Verhaest *et al*, 2017). Historicamente, a investigação neste tema focou-se no desajustamento vertical, que corresponde à sub ou sobrequalificação. Todavia, recentemente o interesse no desajustamento horizontal cresceu (Verhaest *et al*, 2017).

Dentro do desajustamento vertical, podemos ainda diferenciar entre sobreeducação, que é o fenómeno em que o indivíduo tem mais anos de escolaridade daqueles que seriam necessários para o seu emprego, e sobrequalificação, que remete para uma ideia de competências e habilidades, ou seja, um indivíduo tem mais competências daquelas que são necessárias para realizar o seu trabalho (Caroleo e Pastore, 2015).

Apesar desta diferenciação, ambos estes tipos de desajustamento merecem a atenção dos investigadores, pois a tendência é para que tanto a dimensão horizontal como a dimensão vertical do desajustamento aumentem no futuro (Caroleo e Pastore, 2015).

2.3 - A História do conceito de Sobrequalificação

Um dos maiores desafios que esta temática apresenta, é a inexistência de um consenso geral sobre como definir exactamente a sobrequalificação. Primeiro porque o próprio nome pode referir-se a conceitos parcialmente diferentes, e em segundo porque o conceito de diferentes formas de ser analisados e estudado. Sobrequalificação pode ser mais simplesmente definido como o fenómeno em que determinados indivíduos têm empregos e/ou funções para as quais tem demasiadas qualificações. No entanto, resumir a sobrequalificação a esta definição pode induzir em erro, pois esta não menciona directamente que tipo de qualificações estamos a falar e como foram obtidas. Neste sentido, este fenómeno também tem sido muitas vezes nomeado como sobreeducação, ou seja, neste caso concreto o que os indivíduos têm a mais é competências que provém directamente da sua prática académica e escolar. Kucel (2011) introduz desde logo uma falha nesta definição, pois esta parece admitir que um indivíduo pode obter demasiada educação. Ora, naturalmente isto não é verdade, e a sobreeducação refere-se ao facto do o emprego onde o indivíduo se encontra não maximizar a utilização das competências dos seus trabalhadores. Dentro deste debate existe ainda a ideia introduzida por Chevalier (2003) de que as pessoas podem ser genuinamente sobrequalificadas ou apenas aparentemente sobrequalificadas. Ou seja, é necessário atentar pormenorizadamente a cada conceito que utilizamos quando investigamos esta temática.

Neste sentido, justifica-se mencionar aqui alguns momentos da história deste conceito, começando naturalmente pela primeira menção do termo sobreeducação, por Richard Freeman em 1976, na sua obra “The Overeducated American”. Este autor é o primeiro a conceptualizar o termo de sobreeducação para alguém que tem excesso de educação quando comparado com os requerimentos do emprego (Kucel, 2011). No entanto, McGuiness (2006) não deixa de criticar o trabalho de Freeman pois este autor utiliza o termo apenas como mero descritivo de um colapso observado na década de 70 nos EUA no mercado de trabalho de jovens graduados. De qualquer forma, a maneira como Freeman interpreta o problema é bastante importante, pois é pioneiro no desenvolvimento de que os sistemas de educação nas sociedades Ocidentais (neste caso, dos EUA) estavam a fornecer cada vez mais graduados que não eram absorvidos pelo mercado de trabalho, criando os desajustamentos de competências e de educação que constituem o núcleo deste problema. De seguida surge o autor Rumberger que em 1981 introduz a sua investigação que é original e bastante pertinente por introduzir factores

individuais ao fenómeno da sobrequalificação, algo que Freeman não faz. Mas mais importante que estas falhas apontadas a Freeman, foi a falha que existiu no início dos estudos desta temática, e que se traduz no facto de os estudos realizados na altura sobre sobrequalificação eram invariavelmente concentrados nas questões salariais e nos retornos da educação. Neste sentido, este trabalho claramente procura afastar-se desta visão inicial e estudar outras questões dentro da sobrequalificação.

Na década de 90 o número de indivíduos com educação superior cresce, crescimento esse que não foi acompanhado pelo aumento de vagas de emprego suficientes que absorvessem adequadamente esta mão-de-obra qualificada. Assim, também nesta época a sobrequalificação torna-se num tema bastante debatido e estudado no seio da Europa e dos EUA. As primeiras medidas precisas de avaliar a sobrequalificação desenvolvem-se, e os estudos nos mercados de trabalho de vários países multiplicam-se. No entanto, no início do século XXI, vários autores identificam um problema significativo do conjunto de definições e métodos de estudar a sobrequalificação, nomeadamente que as principais medidas da altura não tinham em atenção a heterogeneidade dos empregos, ou seja, consideravam que a mesma função tinha as mesmas necessidades de competências, independentemente do tamanho da empresa, da região onde se insere ou do sector de actividade. Chevalier (2003) foi sem dúvida importante ao identificar este problema e a apresentar uma alternativa, isto é, um método de medir a sobrequalificação que permitisse aos estudiosos introduzirem a heterogeneidade dos empregos nas suas investigações. Com mais ou menos sucesso, ficou provado que a temática da sobrequalificação deveria ter esta questão em mente e assim os estudos posteriores concentraram-se em ultrapassar esta falha metodológica.

Mais recentemente, os estudos sobre a sobrequalificação têm-se focado em explorar outra dimensão deste tema, que é a procura por factores institucionais, isto é, factores no lado da procura no mercado de trabalho, como indicadores que explicam a incidência do fenómeno. Como já vimos, a introdução de factores individuais foi um passo importante na evolução deste tema, no entanto, o desinteresse pela dimensão da procura foi algo muito criticado na última década, com poucos autores a realizarem estudos que têm em conta esta dimensão (Caroleo e Pastore, 2015).

Em conclusão, a temática em foco nesta tese é relativamente recente nos estudos do mercado de trabalho, no entanto, sendo a sobrequalificação um fenómeno que tem crescido nas últimas décadas e cujas consequências podem ser bastante gravosas para o

contexto onde se insere, o tema tem merecido bastante interesse por parte dos estudiosos, que ultrapassaram até agora os principais problemas de estudar este fenómeno, sejam eles metodológicos ou teóricos, pelo que actualmente podemos construir uma investigação com uma base teórica e metodológica rica.

2.4 - Medidas de Sobrequalificação

Outro dos principais debates em redor deste conceito é precisamente como medir a sobrequalificação. Neste sentido, foram vários os autores que se debruçaram sobre as diferentes formas que se podem utilizar para medir este fenómeno. Geralmente, existem quatro principais formas de medir o fenómeno da sobrequalificação, divididas entre medidas objectivas e medidas subjectivas (Groot e van den Brink, 2000). As medidas subjectivas são baseadas na ideia que os trabalhadores têm sobre a própria utilização de competências nos seus empregos. Assim, podemos perguntar directamente aos trabalhadores se eles se consideram sobrequalificados ou subqualificados no emprego onde estão, ou então podemos perguntar, também aos trabalhadores, quais os requisitos mínimos para um novo trabalhador na função em causa. Ou seja, as medidas subjectivas distinguem-se entre a percepção que um indivíduo tem sobre o seu ajustamento de competências na sua função, e a utilização prática das suas competências nesse trabalho. Groot e van den Brink (2000) identificam ainda duas formas de medir a sobrequalificação objectivamente. Primeiro, podemos basear-nos na comparação entre os níveis actuais de educação dos trabalhadores da função em causa e nos requisitos procurados pelos empregadores para essas mesmas funções, como por exemplo utilizar o trabalho feito por profissionais de análise de emprego sobre os requisitos de educação para determinadas funções (McGuinness, 2006). Em segundo podemos comparar os anos de educação de um trabalhador com a média de educação dentro da função em causa, ou seja, um indivíduo seria sobreeducado caso o seu nível educacional fosse mais do que um desvio padrão para a média dos níveis de educação na sua função (McGuinness, 2006).

As medidas subjectivas, apesar de serem directas e bastante úteis, têm várias desvantagens, nomeadamente o facto de trabalhadores que trabalhem em empresas menores e/ou menos estruturadas sentirão a falta de um patamar de requisitos a que se possam comparar, criando erros nas medidas (McGuinness, 2006). Além disso, trabalhadores que se considerariam sobreeducados poderão mostrar resistência a responder a estas perguntas directas, pois normalmente estes revelam um estado de apatia para com o emprego maior que trabalhadores bem ajustados (McGuinness, 2006).

Naturalmente, também as medidas objectivas têm vantagens e desvantagens. Primeiro, a medida baseada na análise dos trabalhos dos profissionais de análise de empregos pode ser incorrecta quando não difere as competências necessárias diferentes dentro da mesma função (McGuinness, 2006 e Kucel, 2011). Além disso, esta medida não leva em conta a escolha dos empregadores em aumentar ou não os requisitos que procuram para uma determinada função, mesmo que essa função não necessite dos tais requisitos. Já a medida baseada na média de educação em determinada função pode ser criticada pois a escolha dos pontos onde se define os desvios padrão pode ser demasiado arbitrária, mais que isso, numa determinada ocupação em que o número de sobreeducados seja elevado, a média de educação nessa ocupação vai aumentar, conseqüente alterando incorrectamente os pontos do desvio-padrão.

Nem todos os autores dividem estas quatro medidas de sobrequalificação em dois grupos, como Groot e van den Brink (2000) fazem. Hartog (2000) e Sloane (2002) apresentam as mesmas medidas, mas de uma forma mais simples, isto é, estes autores definem as medidas de sobrequalificação como sendo três apenas, sendo que a diferenciação em relação a Groot e van den Brink (2000) é que juntam as medidas subjectivas numa só. Assim, temos a medida da avaliação do emprego, que se baseia na definição do nível e tipo de educação atribuída a determinada função por especialista em análise de empregos. Esta medida é naturalmente bastante interessante, pois é explicitamente objectiva, utiliza definições simples e claras e métodos bastante detalhados e precisos (Hartog, 2000). No entanto, o trabalho necessário para recolher toda a informação para esta medida funcionar é invariavelmente caro (Hartog, 2000). Além disso, esta forma de medir a sobrequalificação ignora a possível heterogeneidade de competências que podem ser utilizadas para desempenhar a mesma função, especialmente se estivermos a falar sobre uma função comum a vários sectores de emprego (por exemplo, gestor) (Sloane, 2002).

Em seguida tem a medida mais subjectiva, que engloba as duas medidas subjectivas propostas por Groot e van den Brink (2000), a auto-avaliação pelo trabalhador. Como o nome indica, neste caso o trabalhador responde a um questionário com o objetivo de dar a sua opinião sobre as qualificações necessárias para desempenhar a sua função e se ele se sente mesmo sobre ou subqualificado no seu trabalho. Naturalmente, a vantagem desta medida é que a informação recolhida será actual e local, isto é, esta medida ignora a desvantagem da medida dos analistas de emprego pois

contacta directamente com os trabalhadores exactamente no trabalho que fazem, e estes respondem considerando esse mesmo trabalho e não a função geral que ocupam. No entanto, falta a esta medida o rigor operacional da medida acima descrita, além de que pode ocorrer um fenómeno conhecido por credencialismo, que equivale às empresas responderem ao crescimento de mão-de-obra cada vez mais qualificada com o acréscimo nas qualificações necessárias para um determinado emprego, sendo que neste caso o próprio emprego não se altera (Sloane, 2002). Este conceito assenta na ideia que os empregadores atribuem a trabalhadores diplomados a altamente qualificados uma produtividade significativamente maior, mesmo em trabalhos com menores necessidades de competências (CEDEFOP, capítulo 1, 2010).

Finalmente, temos o método empírico ou estatístico. Basicamente, este método define que a educação requerida para determinada função baseia-se no nível académico que é mais normal dentro daquela ocupação, ou seja, a moda ou a média dos níveis académicos da função em causa (Hartog, 2000). Esta medida deve ser interpretada de forma diferente das outras duas dado que ignora as diferenças existentes entre educação real e educação média (Hartog, 2000, Sloane, 2002, CEDEFOP Capítulo 7, 2010).

Como se pode ver acima, todos os métodos mais utilizados para medir a sobrequalificação podem ser criticados, e por isso mesmo que o autor Chevalier (2003), propõem uma definição alternativa de sobrequalificação. Este autor introduz o factor satisfação no emprego para dividir os trabalhadores que se consideram sobrequalificados em dois grupos, os aparentemente sobrequalificados e os genuinamente sobrequalificados. Ou seja, Chevalier (2003) propõe que os trabalhadores que estão em trabalhos pouco qualificados (neste caso, trabalhos sem qualificações de educação superior) mas estão satisfeitos com o ajustamento das suas competências com o seu trabalho são apenas aparentemente sobrequalificados, e que os trabalhadores que não se encontram satisfeitos são os genuinamente sobrequalificados (Chevalier, 2003). Esta alternativa é desde logo interessante pois introduz diferenças dentro da mesma ocupação, ou seja, tem em consideração a heterogeneidade dos empregos, algo que é apontado por Chevalier e por outros autores como uma grande falha de outras medidas de sobrequalificação.

Apesar das medidas aqui descritas serem as mesmas, as formas de as organizar são diferentes e os resultados que lhes são atribuídos podem ser também diferentes. Aliás, tanto Groot e van den Brink (2000) como Sloane (2002) admitem que o próprio método

de medir a sobrequalificação pode originar resultados significativamente diferentes, pelo que é extremamente importante rever e ter sempre em atenção qual a medida de sobrequalificação que vamos utilizar nas nossas investigações.

2.5 – O Impacto da Sobrequalificação

Nesta revisão já mencionámos os principais desafios que devemos ter em conta quando queremos estudar o fenómeno da sobrequalificação, no entanto, é igualmente importante mencionar o impacto que este problema tem no mercado de trabalho e na realidade social e económica de uma região, país ou continente. Neste sentido, vários autores apontam diferentes consequências da ocorrência deste fenómeno numa realidade, e estas consequências podem ser desde logo divididas com base na escala que afectam. McGuinness (2006) afirma que a sobrequalificação tem um impacto negativo na economia de um país, no funcionamento de uma empresa e também no próprio trabalho individual, ou seja, este problema afecta todas as vertentes da malha empresarial e económica de um local.

Em primeiro lugar, a nível macroeconómico, a própria qualidade de vida de um país é afectada quando dentro do mesmo as competências dos seus trabalhadores não estão optimizadas, isto é, não são utilizadas no seu melhor. Naturalmente, este facto torna as empresas e a produção do país menos competitiva, o que afecta a economia do país e a qualidade de vida dos seus indivíduos. Além disso, num país onde a sobrequalificação é alta, existe a possibilidade de as receitas do Estado serem utilizadas em criar propostas educativas que não satisfazem as necessidades de procura das empresas, ou seja, o país educa pessoas que não irão produzir e contribuir correctamente para o crescimento económico do país (McGuinness, 2006, Kucel, 2011). Em conclusão, a sobrequalificação pode ser vista a um nível macroeconómico como o desperdício de recursos públicos (Chevalier, 2003).

De seguida, é impossível ignorar o impacto que este fenómeno tem nas empresas, pois existem vários estudos que comprovam que a sobrequalificação está associada a baixa produtividade (McGuinness, 2006) e a pouca satisfação com o emprego (Tsang *et al*, 1991 *in* McGuinness, 2006). Ou seja, empresas que tenham nos seus quadros vários trabalhadores sobrequalificados podem sofrer prejuízos avultados na sua produtividade e no retorno do seu investimento em formação e desenvolvimento.

Finalmente, o próprio indivíduo que está sobrequalificado no seu emprego vê uma parte do investimento em educação que fez ser inutilizado. Além disso, o aumento da sobrequalificação como consequência do aumento do número de trabalhadores altamente qualificado no mercado de trabalho cria um fenómeno denominado na literatura como “*Skill bumping*” ou “*Crowding out effect*” (Muysken & ter Weel, 1999 e Kucel, 2011), que corresponde simplesmente ao facto de trabalhadores previamente bem ajustados serem substituídos por trabalhadores sobrequalificados, que por sua vez irá aumentar a educação média daquela função, o que tornará os trabalhadores previamente ajustados em trabalhadores subqualificados, potencialmente aumentando assim o desemprego. Ou seja, o impacto da sobrequalificação estará naturalmente ligado com o aumento do desemprego em trabalhadores menos qualificados (Muysken & ter Weel, 1999).

Kucel (2011) conclui que o impacto da sobrequalificação tem vindo a aumentar nas últimas décadas, e que é um problema que não afecta apenas uma pequena parte dos indivíduos de um país, aliás, o autor afirma que pode afectar até um terço do mercado de trabalho de economias desenvolvidas como o Reino Unido ou os EUA, pelo que é um fenómeno a que deve ser dada a devida atenção, pois as consequências acima descritas são potencialmente nefastas para a vida dos indivíduos afectados e consequentemente para as futuras gerações.

2.6 - Factores que influenciam a Sobrequalificação

Nesta secção da revisão de literatura aqui apresentada, pretende-se fazer uma resenha histórica e teórica daqueles que tem sido os principais factores explicativos atribuídos à ocorrência da sobrequalificação, ou seja, em que condições a sobrequalificação é mais provável e em que condições é menos provável.

Assim, é importante começar por dividir este grupo de factores em dois conjuntos, nomeadamente os chamados factores de procura e os factores de oferta. Esta divisão tem sido alvo de um recente interesse, principalmente pelo facto de vários autores identificarem na literatura desta temática um interesse vasto nos factores de oferta, isto é, as condições relacionadas com os indivíduos que se apresentam no mercado de trabalho como escolhas válidas para preencher uma vaga de emprego, em claro detrimento dos factores de procura, que são as condições que afectam a forma como as empresas preenchem as suas vagas, isto é, factores institucionais, relacionadas com o estado do mercado de trabalho e o estado económico e/ou social de um país. Historicamente, o

interesse no tema da sobrequalificação levou a vários autores a focarem-se em explicações com base nas características dos indivíduos, como por exemplo a idade, o género e até mesmo a etnia. No entanto, mais recentemente existe uma nova vertente de literatura que se concentra em factores institucionais e dependentes das políticas de educação e de intervenção no funcionamento do mercado de trabalho, nomeadamente o caso da legislação de protecção no emprego ou a evolução tecnológica de um país.

É importante assim demarcar esta investigação como virada marcadamente para os factores de procura, não só pelo facto de tentar enriquecer o debate em torno destes factores, que foram durante algum tempo ignorados pelos estudiosos (Caroleo e Pastore, 2015), como também pelo impacto que estes factores têm tido nos últimos anos em todo o panorama económico, social e institucional do continente europeu, principalmente se considerarmos a evolução tecnológica como um factor a ser estudado à luz deste fenómeno. O “boom” tecnológico que tem ocorrido nas últimas décadas teve consequências invariavelmente importantes no seio do mercado de trabalho europeu, assim como no sistema educativo dos países, consequentemente alterando também a dinâmica da relação entre estas duas vertentes da nossa vida (Caroleo e Pastore, 2015). Portanto, é necessário analisar e estudar o impacto destas alterações.

No entanto, é relevante mencionar aqui a generalidade de factores que foram estudados ao longo dos tempos como potenciadores do fenómeno em causa, dividindo estes em dois grupos, os factores de oferta e os factores de procura¹.

2.6.1 - Factores de Oferta

Como já foi mencionado acima, esta investigação pretende focar-se em factores explicativos de sobrequalificação baseados na vertente da procura no mercado de trabalho, mas tal não invalida que não se deva dar importância nesta revisão teórica aos factores do lado da oferta. Aliás, estes factores são indispensáveis de mencionar em qualquer estudo sobre este tema, pois não só são historicamente alvo de maior interesse por parte dos estudiosos, como também englobam dimensões variadas da vida de um indivíduo, o que significa que muitos destes factores são bastante uteis para explicar e entender precisamente o fenómeno da sobrequalificação.

¹ Existe ainda um factor de origem metodológica, discutido na secção do Método, Amostra e Dados.

Os factores da dimensão da oferta são baseados em características individuais dos potenciais candidatos a uma vaga de emprego, e nesse sentido, quase todo o tipo de característica de um ser humano pode afectar a sua posição no mercado de trabalho, como por exemplo algo tão simples como o seu género ou idade, como a algo mais complexo como o prestígio, a qualidade e a área da sua formação. Nesse sentido, a própria escolha de um indivíduo pode pesar na altura de se posicionar no mercado de trabalho, ou seja, existem indivíduos que aceitam trabalhos para os quais são sobrequalificados por escolha própria.

São na literatura identificados dois principais motivos para esta escolha, nomeadamente o facto de vários indivíduos olharem para a sobrequalificação como um forma de ultrapassar a falta de experiência, e assim aceitam propostas para as quais tem qualificações a mais no intuito de ganharem experiência prática de trabalho (Robst, 2008), para que possam posteriormente alinhar as suas competências com a sua experiência e posteriormente procurar um emprego que exista um ajustamento adequado entre competências requeridas e competências obtidas. Vários autores encontram dados que comprovam que existe uma tendência de que os trabalhadores sobrequalificados possuem menos experiência e menos competência práticas do que trabalhadores bem ajustados (Sicherman, 1991 in Daly *et al*, 2000). Este factor sugere precisamente que existe uma troca entre diferentes tipos de competências ou experiências, e que isto conduz à existência de sobrequalificação, neste caso particular em trabalhadores altamente educados, mas com pouca ou nenhuma experiência de trabalho (Daly *et al*, 2000). Alba-Ramirez (1993) também encontra resultados em Espanha que suportam esta teoria de substituição de educação por experiência de trabalho, igualmente defendendo que estes trabalhadores acabam por evoluir nas suas carreiras e encontrar vagas em que o ajustamento é adequado. Daqui podemos inferir que em muitos casos a sobrequalificação é um problema que afecta mais os jovens, particularmente recém-graduados, e que tende a diminuir com a idade. Já Kiker *et al* (1997), com resultados de um estudo realizado em Portugal, também mencionam esta espécie de troca, sugerindo que são vários os indivíduos que procuram trabalhos para os quais estão sobrequalificados como forma de adquirirem experiência e competências que a educação não lhes permitiu obter. Ora, em conclusão, tem existido ao longo das últimas décadas um claro desajustamento entre as competências que a educação superior fornece e aquelas que os empregadores procuram,

o que leva a indivíduos com educação superior a ter de procurar trabalhos muitas vezes abaixo das suas competências para compensar a falta de experiência.

O outro motivo de existirem indivíduos que escolhem trabalhar em funções para as quais são sobrequalificados tem a haver com a limitação geográfica a que um indivíduo pode aceitar um emprego. Isto quer dizer que determinada pessoa pode cingir a sua procura à região onde vive, o que limita naturalmente as opções de trabalho que tem, e consequentemente pode originar a ocorrência de sobrequalificação (Buchel e van Ham, 2002 in McGuinness, 2006). Também Dolton e Silles (2001 in Sloane, 2002) argumentam que a sobrequalificação podem resultar de alguma rigidez geográfica por parte dos trabalhadores, que por razões familiares escolhem não abandonar a região onde vivem e preferem trabalhos para os quais podem não estar adequadamente ajustados.

Apesar de existirem alguns factores que influenciam a ocorrência de sobrequalificação que dependem da vontade e escolha dos indivíduos, é igualmente verdade que algumas das características básicas do ser humano também podem ser factores importante na altura de determinar o nível de sobrequalificação de uma região. Nesse sentido, vários autores apresentem três características centrais do ser humano que influenciam a sua adequação de competências nos seus empregos.

Uma destas características é a idade, que é um factor que muitos autores estudaram, nomeadamente por transmitir a ideia de como evoluem as carreiras numa determinada realidade, e nesse sentido vários autores apontam o facto de a sobrequalificação ser mais intensa em jovens, precisamente pelo factor de substituição mencionado acima, e que neste sentido existe uma tendência para que o problema diminua à medida que o indivíduo envelhece (Hartog, 2000). Ou seja, a probabilidade de existir sobrequalificação é maior nos jovens do que em trabalhadores mais velhos (Groot e van den Brink, 2000). Daqui podemos reforçar a importância que a relação escola/mercado de trabalho tem neste fenómeno, pois se está comprovado que existem muitos jovens a terem de aceitar trabalhos para os quais estão sobrequalificados, então podemos igualmente concluir que a educação que adquiriram não os preparou correctamente para contribuir no curto-prazo no mercado de trabalho, particularmente na sua área de estudo. Sloane (2002) menciona precisamente esta relação, ligando a ocorrência de sobrequalificação com a falta de experiência e consequentemente a trabalhadores mais novos.

Além de mencionar o factor da idade, Sloane (2002) menciona vários outros factores de diversidade em que existem diferenças na possibilidade de determinado indivíduo ser sobrequalificado. Um desses factores é o género do indivíduo, que, apesar de Sloane (2002) afirmar que, tendo em conta um conjunto de estudos recolhidos pelo autor não existir grandes diferenças na incidência do fenómeno entre os dois géneros, alguns estudos são a excepção, como por exemplo, a meta-análise de Groot e van den Brink (2000), onde os autores concluem que a sobrequalificação é mais frequente em trabalhadoras femininas (21%) do que em trabalhadores masculinos (16,5%). Outros exemplos de estudos em que se comprova existirem diferenças entre géneros está relacionado com o fenómeno descrito por Frank (1978 in McGuinness, 2006) da sobrequalificação diferencial, que consiste numa diferença que existe no mercado de trabalho em particular com casais, em que o marido procura trabalho a nível global enquanto a esposa está restringida a um mercado de trabalho mais regional, o que, tal como foi explicado acima, a expõe mais à possibilidade de ser sobrequalificada. Também Chevalier (2003) encontra os mesmos resultados, apesar de utilizar um método diferente, pois os seus dados mostram uma pequena, mas significativa diferença na incidência de sobrequalificação entre os géneros.

Finalmente, e mantendo o tema da diversidade, existe ainda a possibilidade de grupos étnicos minoritários serem discriminados e conseqüentemente estarem mais expostos à sobrequalificação (Sloane, 2002). Tanto Duncan e Hoffman (1981 in Sloane, 2002) e Alpin *et al* (1998 in Sloane, 2002) encontram diferenças em relação à sobrequalificação entre grupos minoritários e a maioria do país.

Outra vertente de factores individuais está relacionada com a educação dos indivíduos, ou seja, tanto a área de estudo, como o prestígio e qualidade da instituição onde tiraram os seus cursos podem influenciar a possibilidade de entrarem em empregos adequados às suas competências ou não. Neste caso, também a média do curso é importante. Verhaest *et al* (2017) afirma que a indivíduos em programas académicos de maior qualidade e/ou universidades com maior prestígio estão menos expostos à sobrequalificação, assim como indivíduos cujas áreas de estudo sejam ciências exactas e específicas ou tecnologias, em detrimento de indivíduos cuja área está relacionado com humanidades ou artes, sendo estes últimos mais prováveis de ser tornarem sobrequalificados. Também Dolton e Vignoles (2000, in Sloane, 2002) encontram provas que defendem que indivíduos com melhores notas nos cursos e cursos em universidades

mais prestigiadas tem menos probabilidade de serem sobrequalificados. Por sua vez, Robst (2008) indica a falta de estudos sobre o desajustamento de competências dividido por tipo de educação como uma das falhas na literatura deste tema. Este autor defende que competências específicas podem dificultar na altura de encontrar um emprego se esse mesmo emprego não as utilizar, pois estas são menos transferíveis. Assim, também é importante na altura de escolher um curso ter atenção se o mesmo se concentra em competências mais gerais ou em competências mais específicas, pois no caso de um indivíduo ser forçado a procurar trabalho fora da sua área de estudo, será igualmente forçado a transferir as competências que tem para a nova área (Robst, 2008).

Em suma, existem vários factores individuais que podem influenciar a colocação adequada de um indivíduo no mercado de trabalho, e se alguns podem depender directamente da escolha do indivíduo, outros são intrínsecos ao mesmo e logo não podem ser mudados. Ainda assim, o facto de vários estudos comprovarem a importância da universidade, da área do curso e da qualidade do mesmo indica que os indivíduos podem defender-se deste problema, escolhendo áreas mais específicas e lutando por ter excelentes classificações, consequentemente aumentando a sua probabilidade de encontrar um trabalho em que as suas competências sejam utilizadas ao máximo.

2.6.2 - Factores de Procura

Ao longo das últimas décadas, o crescente interesse na temática da sobrequalificação é inequívoco, no entanto, grande parte dos estudos concentravam-se em factores individuais como os descritos acima. Ghignoni e Verashchagina (2014) referem isto mesmo ao que apenas uma pequena parte da literatura se debruça sobre factores de procura e na mudança tecnológica. Esta tendência tem vindo a mudar, e a presente investigação continua precisamente essa mudança, com um maior enfoque em factores relacionados com as características de procura do emprego.

Nesse sentido, existe sem dúvida uma dimensão que deve ser considerada como dos principais factores e dos principais influenciadores na ocorrência de sobrequalificação no mercado de trabalho, e esta dimensão é a evolução tecnológica que começou no final do século XX e cresceu exponencialmente no século XXI. Naturalmente, é expectável que com as grandes alterações tecnológicas que os meios de produção e de todas as envolventes na forma como se trabalha em muitas das funções do mercado de trabalho sofreram, existam igualmente alterações na forma como os

empregadores olham para as competências que procuram na hora de contratar um novo trabalhador. Além disso, esta mudança coincide também com a massificação do acesso ao ensino superior já mencionado neste texto, pelo que não só do lado das empresas e dos empregadores houve grandes alterações, como também do lado da educação dos indivíduos que procuram emprego houve mudanças significativas. Concluímos assim que é indispensável dar a devida atenção ao impacto das alterações tecnológicas no mercado de trabalho e em particular na temática do desajustamento de competências, e deste modo o primeiro grande factor de procura que devemos descrever é precisamente o crescimento tecnológico. Verhaest *et al* (2017) mencionam desde logo o possível impacto da evolução tecnológica ao afirmar que existe uma tendência para que os indivíduos com cursos de ciências e tecnologias tenham uma menor incidência de sobrequalificação (em relação a indivíduos de cursos humanísticos). Os autores defendem que esta diferença pode resultar da evolução tecnológica, encontrando resultados em vários estudos que demonstram claramente que a crescente importância da inovação das competências tecnológicas aumentou a procura por cientistas de computadores e engenheiros, diminuindo assim a exposição destes a fenómenos de sobrequalificação (Verhaest *et al*, 2017). Isto significa não só que a procura por indivíduos altamente qualificados aumentou, mas também que a capacidade de um país de acompanhar este crescimento tecnológico depende em grande parte da capacidade do sistema de educação desse país fornecer ao mercado de trabalho estes indivíduos (CEDEFOP, Cap. 1, 2010). Além disso, o problema contrário pode igualmente ocorrer, ou seja, as empresas podem não acompanhar a evolução dos meios de produção e assim perderem competitividade.

Vários autores mencionam a importância das novas tecnologias e o seu impacto no mercado de trabalho, particularmente em países em que as novas tecnologias tenham sido introduzidas na maioria dos sectores de actividade. Tal como Ortiz (2010) afirma, a crescente necessidade por mais e melhores profissionais na área das tecnologias de informação, necessidade essa que afecta grande parte dos sectores de uma economia nacional, conduz à sobrequalificação pois os empregadores irão procurar sempre trabalhadores altamente qualificados, e nem sempre as vagas disponíveis irão ser ajustadas às competências avançadas desses trabalhadores. Ou seja, a progressiva introdução de computadores e outras tecnologias recentes nos postos de trabalhos leva a que indivíduos com bases académicas nessa área sejam favorecidos, em detrimento de indivíduos com outros cursos e áreas de educação (Almeida *et al*, 2017). Como

consequência deste fenómeno, podemos concluir que o crescimento desta necessidade por trabalhadores cada vez mais qualificados eleva o desemprego entre trabalhadores menos qualificados, demonstrando uma vez mais o que acontece quando existe um mercado de trabalho que preenche as suas vagas com trabalhadores potencialmente sobrequalificados (Muysken & ter Weel, 1999).

Concluimos que o impacto do crescimento tecnológico das últimas décadas no funcionamento do mercado de trabalho é uma dimensão extremamente importante quando queremos avaliar a eficácia do mesmo, pelo que assim se justifica a atenção dada recentemente a esta condição potencialmente influenciadora de sobrequalificação e por sua vez a outros factores relacionados com este.

Dos estudos que introduziram factores de procura como influenciadores da incidência de sobrequalificação, destacam-se aqueles que olharam para as características de rigidez do mercado de trabalho. Ghignoni e Verashchagina (2014) defende a possibilidade de um mercado de trabalho menos flexível afectar a forma como as empresas respondem à evolução tecnológica, o que potencia fenómenos de desajustamento de competências. Por um lado, as restrições de despedimento pode levar as empresas a não conseguirem actualizar a capacidade da sua mão-de-obra, o que origina que os trabalhadores da empresa trabalhem como novos métodos para os quais pode não estar preparados; por outro lado, estas mesmas empresas responde esta incapacidade ao aumentar o nível de competências e de educação que procuram nos seus processos de recrutamento, o que significa que os novos trabalhadores das empresas vão ser, comparativamente aos antigos trabalhadores, sobrequalificados. Mais do que isso, as restrições podem levar a que as empresas deixem de lado as actualizações tecnológicas e não invistam no desenvolvimento dos seus métodos de produção, o que poderá originar um desequilíbrio no mercado de trabalho, pois os trabalhadores altamente qualificados não são contratados por estas empresas, e podem ser forçados a ocupar vagas onde as suas competências não são utilizadas ao máximo (Ghignoni e Verashchagina, 2014). Apesar destas condições, não existem dados que comprovem sem sombra de dúvida a relação entre a legislação de protecção do emprego, a evolução tecnológica e a sobrequalificação (Ghignoni e Verashchagina, 2014).

A legislação de protecção do emprego impede as empresas de substituírem os seus trabalhadores desajustados por outros mais adequados. Neste regime de mercado de trabalho, é possível que as empresas procurem internamente a resposta ao desajustamento

de competências dos seus trabalhadores, logo é expectável que exista uma maior incidência de sobrequalificação em recém-chegados ao mercado de trabalho (Verhaest *et al*, 2017). No entanto, mais uma vez esta relação entre LPE e sobrequalificação não é provada. Assim, Verhaest *et al* (2017) introduz uma diferenciação entre os trabalhadores que são apenas verticalmente desajustados (ou seja, sobre ou subqualificados) e os que estão inteiramente desajustados (não só verticalmente como também horizontalmente). Com esta diferença, os autores concluem que a LPE diminui a incidência de desajustamento horizontal cinco anos após a graduação, e que não potencia a incidência de desajustamento vertical em países com fortes políticas de protecção do emprego (Verhaest *et al*, 2017).

Já Brunello *et al* (2007 in CEDEFOP, 2010) identifica uma associação positiva entre a LPE e o desajustamento de competências, e defende que estas medidas podem dificultar o recrutamento de trabalhadores mais inexperientes e dificultar a capacidade das empresas em renovar a sua mão-de-obra, ou seja, expectativas em linha com os outros autores mencionados acima, com a diferença desta relação ser comprovado pelos dados.

Concluimos assim que a relação entre factores de rigidez do mercado de trabalho, neste caso em particular da legislação de protecção do emprego tem uma potencial influência nos fenómenos de sobrequalificação, no entanto, é preciso continuar a estudar este factor, pois os resultados até agora são inconclusivos sobre a real influência da LPE.

Outro factor mencionado na literatura e que pode afectar a incidência de sobrequalificação é o número de graduados de um país, que revela como evolui o sistema educativo desse país. Como já foi referido, no final do século XX assistimos a uma massificação do ensino superior o que levou a que os países mais desenvolvidos colocassem nos seus respectivos mercados de trabalho mão-de-obra cada vez mais e melhor qualificada. No entanto, estudos que se concentrem nos graduados apenas eram ainda poucos até ao final da década de 90 (Battu *et al*, 1999). Battu *et al* (1999) encontra dados no final da década de 80 e na década de 90 que comprovam que muitos graduados ainda não estavam em empregos que aproveitassem as competências obtidas pelos seus anos de estudo superior. Os autores avisam que seria necessário tomar atenção ao crescimento e expansão do ensino superior, pois os resultados de uma expansão sem ajustamento posterior de competências com o mercado de trabalho elevariam a incidência de sobrequalificação, cujas consequências são graves para a economia de um país (Battu *et al*, 1999). Ou seja, países em que o sistema educativo produza indivíduos com

competências que depois não são requeridas pelos empregadores está mais exposto à sobrequalificação. Ora, num contexto de massificação do ensino superior foi exactamente este problema que se passou, por exemplo, com Portugal, em que a expansão do ensino superior permitiu ao mercado de trabalho obter trabalhadores mais capacitados e assim reduzir os benefícios dos trabalhadores mais antigos que tinham as mesmas competências que estes novos graduados (Almeida *et al*, 2017).

Em suma, países em que se prevê um aumento no número de graduados pode estar mais exposto a fenómenos de sobrequalificação, particularmente se aliarmos este facto a um crescimento económico fraco, outro factor importante quando pretendemos analisar a incidência e o impacto da sobrequalificação num país.

Não podemos analisar a incidência de sobrequalificação sem olhar para o crescimento económico de um país, pois um país cujo sistema produtivo não esteja a crescer a contratar cada vez mais e melhores trabalhadores estará potencialmente mais exposto a fenómenos de desajustamento. Caroleo e Pastore (2015) sugerem mesmo que a sobrequalificação é um problema em países da Europa do Sul em que o crescimento significativo da oferta de competências é inserido num contexto de crescimento económico lento. Os autores dão o exemplo da Itália, em que o sistema industrial é ainda baseado em sectores tradicionais de manufactura e o sistema educativo produz indivíduos com competências para trabalhar em sectores tecnologicamente mais avançados que os existentes (Caroleo e Pastore, 2015).

Analisar o crescimento económico de um país é analisar a eficácia dos sistemas produtivos do mesmo, e neste sentido torna-se importante mencionar o impacto que a sobrequalificação tem na produtividade de um indivíduo, já que um indivíduo que não utiliza as suas competências no seu trabalho irá produzir menos, tanto por falta de competências necessárias ou por simplesmente estar insatisfeito com a falta de utilização das competências que detém (CEDEFOP, Cap. VI, 2010). Ou seja, quando o crescimento económico de um país não acompanha o crescimento da oferta de competências no mercado de trabalho, isto significa que os sistemas produtivos de um país não estão a conseguir acompanhar o sistema educativo, originando fenómenos de desajustamento de competências. Por sua vez, estes fenómenos irão reforçar a falta de produtividade do sistema económico do país, pois afectam a produtividade dos trabalhadores.

2.7 - Hipóteses da Investigação

Esta investigação tem como objectivo perceber como tem evoluído a incidência de sobrequalificação no mercado de trabalho europeu. Como já vimos acima, este fenómeno pode ser influenciado por um enorme número de factores, tanto individuais, como institucionais. Focando-se este trabalho nos factores de procura, ou seja, institucionais, é importante perceber se as principais alterações nesta dimensão se reflectiram na incidência do fenómeno estudado. Tendo em conta esta linha de pensamento, as alterações tecnológicas surgem como condição fundamental a ser analisada, pois a forma como estas alterações têm surgido de forma repentina exige uma adaptação da mão-de-obra disponível para poder trabalhar eficazmente em realidades tecnológicas modernas (Ghignoni e Verashchagina, 2014). Isto significa que as competências necessárias pelos sistemas produtivos dos países têm vindo a mudar nas últimas décadas. A relação da amostra com a indústria tecnológica mais recente deverá ser um dos factores que influencia a sobrequalificação, na medida em que economias que se adaptaram e construíram uma indústria que absorve os indivíduos mais qualificados alinhada com um sistema educativo que fornece estes indivíduos deverá estar menos exposta à sobrequalificação.

Assim, colocamos a primeira hipótese de que as exportações de alta-tecnologia é uma condição determinante para esta investigação, sendo que neste caso baixos valores neste indicador causam um aumento na ocorrência de sobrequalificação.

Hipótese 1: Baixas exportações de alta-tecnologia são uma condição necessária para a alta incidência de sobrequalificação.

No entanto, a expectativa em torno desta investigação é que determinados conjuntos de variáveis sejam responsáveis pelo aumento de sobrequalificação. Ou seja, apesar de existirem factores que isoladamente possam ter um impacto significativo na incidência de sobrequalificação, aliados a outras condições o impacto torna-se maior e os países ficam mais expostos a este problema. Mais do que testar o impacto das alterações tecnológicas nos sistemas produtivos de um país, é importante saber como esta evolução combina com o crescimento económico do país ou com a evolução do sistema educativo do mesmo.

Nesse sentido, propomos testar se países cujo sistema de educação tenha evoluído no sentido de aumentar o número de mão-de-obra qualificada disponível no mercado de

trabalho, mas que não tenha capacidade produtiva estrutural para acompanhar este crescimento, resultando num crescimento do PIB fraco, terá obrigatoriamente como consequência o aumento da incidência de sobrequalificação (Caroleo e Pastore, 2015).

Hipótese 2: Um grande crescimento do número de graduados, em conjunto com uma baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia e um crescimento do PIB baixo são condições suficientes para a alta incidência de sobrequalificação.

Estas duas hipóteses deixam desde logo antever que a relação entre a sistema de educação e a estrutura produtiva de um país, numa realidade de profundo crescimento tecnológico, é extremamente importante para explicar a incidência de sobrequalificação, o que é aliás concordante com a literatura. Se a procura por competências resultantes de um alto investimento em educação não acompanhar o crescimento do sistema de educação no sentido de fornecer essas competências, então a sobrequalificação será uma consequência natural, com todo o impacto já mencionado na revisão de literatura (Caroleo e Pastore, 2015).

Capítulo 3 – Método, Amostra e Dados do estudo

Esta pesquisa tem como objectivo contribuir para o estudo dos factores que contribuem para a incidência de sobrequalificação. Para realizar a investigação, foi utilizado um método inovador que propõe analisar que combinações de factores podem produzir o fenómeno estudado. Cinco dimensões foram analisadas neste estudo, uma que consiste no fenómeno a estudar, o *outcome*, neste caso a sobrequalificação, e os restantes quatro são os factores através dos quais pretendemos retirar ilações sobre a causa do fenómeno, ou seja, as condições.²

A presente secção começa por descrever o método utilizado, as suas vantagens e méritos, depois apresenta a amostra analisada, e finalmente descreve no que consiste o *outcome* e as condições seleccionadas.

3.1 - Método de análise de dados – *fsQCA*

Um dos objectivos essenciais desta pesquisa é perceber de que forma determinados factores se combinam entre si para determinar a ocorrência de um determinado fenómeno. Nesse sentido, os métodos estatísticos mais tradicionais não serviriam esta investigação. Por outro lado, vamos comparar países, pelo que a amostra é reduzida. Foi escolhido o método inovador da *Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA)* como principal método de análise dos dados recolhidos. Este método, ao contrário dos métodos estatísticos tradicionais, foca-se na forma como condições se combinam para gerar um determinado fenómeno (Marques e Salavisa, 2017). Tal como as restantes técnicas englobadas no *QCA*, a *fsQCA* também permite que diferentes conjuntos de factores combinem para criar o mesmo resultado. Além disso, esta técnica permite que a ocorrência de um fenómeno seja explicada pela combinação de diferentes condições. A esta característica os autores chamam “Causa Conjunctural Múltipla”, e é uma das principais vantagens deste método (Rihoux e Ragin, Cap. 1, 2008). Ao usar este método, a expectativa não é a de encontrar um caminho singular que explique o fenómeno analisado em todos os casos, mas sim encontrar diferentes caminhos que levem ao resultado, cada um deles relevante e passível de ser aprofundado (Ragin, 1987 *in* Rihoux e Ragin, Cap. 1, 2008). No entanto, encontrar mais que um caminho não é obrigatório, pelo que o trabalho não se torna menos válido se tal não acontecer. Esta possibilidade da

² Na *fsQCA*, o *outcome* corresponde à variável dependente do método estatístico, e as condições correspondem às variáveis independentes.

fsQCA é apenas uma vantagem que torna a abordagem potencialmente mais interessante, e não uma obrigatoriedade do método.

Uma das vantagens de utilizar a *fsQCA* é o facto de estarmos a lidar com um método que se caracteriza como quantitativo e qualitativo em simultâneo. Este facto é demonstrado na forma como esta variante das abordagens *QCA* se diferencia das restantes. Se por um lado este método é aplicado com base em dados quantitativos, ou seja, dados retirados de bases de dados estatísticos e indicadores sobre diversas variáveis do tema em causa, por outro lado este método é orientado em torno de cada caso e não em torno da variável estudada, sendo por isso considerado qualitativo.

É então com estes dados que procedemos à análise das condições necessárias e das condições suficientes. O objectivo essencial da *fsQCA* é identificar as condições necessárias e as condições suficientes, pelo que este deve ser o foco principal da investigação. Uma condição é considerada necessária quando o fenómeno não pode ocorrer sem a presença dessa condição. Já as condições suficientes equivalem à condição ou conjunto de condições que resultam sempre na ocorrência do fenómeno (Marques e Salavisa, 2017).

3.2 - Amostra

Esta investigação tem como objectivo transmitir uma ideia precisa sobre o fenómeno da sobrequalificação no mercado de trabalho Europeu, pelo que a necessidade de existir uma amostra considerável de países europeus é natural. Assim, foram escolhidos vinte países europeus, cujo maior ponto em comum é precisamente o facto de pertencerem à Europa, ou seja, os países escolhidos têm várias diferenças entre si, sendo que foram escolhidos países do Sul da Europa, da Europa Central, países Nórdicos e também países de Leste. A amostra é bastante heterogénea dentro daquilo que é a realidade europeia, o que se espera que enriqueça os resultados e a própria investigação em si.

3.3 – Outcome e Condições

3.3.1 – Outcome

Tal como já foi discutido acima, este estudo tem como grande temática o desajustamento de competências existente no mercado de trabalho, particularmente no mercado de trabalho Europeu. No entanto, a investigação foca-se num dos tipos deste

desajustamento de competências, nomeadamente a sobrequalificação. Assim, é este o fenómeno que consideramos como o *outcome* da nossa investigação. Duas bases de dados tinham dados sobre a sobrequalificação, a Eurostat e a base de dados da OCDE, e neste caso os dados escolhidos foram da base de dados da OCDE, pois a base da Eurostat tinha os dados sobre sobrequalificação divididos por sector económico, que não era exactamente o pretendido.

Dentro da base de dados da OCDE, existem dados sobre o desajustamento de competências de vários anos, mas naturalmente os recolhidos foram os mais recentes, ou seja, de 2015. Além disso, particularmente para os resultados finais, apenas a coluna da sobrequalificação foi considerada, por traduzir mais precisamente o fenómeno que pretendemos explicar. Neste sentido, a definição de sobrequalificação utilizada pela OCDE foi simplesmente que a sobrequalificação acontece quando um indivíduo tem um nível académico superior aquele que é necessário para a sua função. A OCDE calculou este indicador através do *European Union Labour Force Survey*, realizado pela Eurostat, utilizando o método da auto-avaliação descrito na secção da revisão teórica, ou seja, as pessoas que responderam aos questionários transmitiram informação sobre se se consideram sobrequalificados ou subqualificados nos seus empregos.

É também importante referir que podem existir diferenças na incidência de sobrequalificação consoante a medida que utilizamos para a medir. Groot e van den Brink (2000) na sua meta-análise aos estudos centrados na sobrequalificação no mercado de trabalho, comprovam a importância da escolha do método e da definição de sobrequalificação que usamos, pois encontram dados que suportam a existência de diferenças na ocorrência do fenómeno consoante a definição que utilizamos. Por exemplo, os autores afirmam que estudos cuja metodologia de análise é a utilizar a definição baseada no método estatístico produz os resultados mais baixos de sobrequalificação, enquanto que estudos que utilizem o método de auto-avaliação, neste caso trabalhadores que respondam sobre as competências necessárias para novos trabalhadores na função em causa, produzem os resultados mais elevados de sobrequalificação (Groot e van den Brink, 2000). Também McGuinness (2006) discute a consistência de resultados entre estudos que utilizem definições e medidas diferentes de sobrequalificação, encontram dados que suportam as mesmas diferenças descritas acima, nomeadamente que 50% dos indivíduos masculinos eram sobrequalificados com a medida dos analistas de emprego, 30% era sobrequalificados com a medida da auto-

avaliação e apenas 16% eram sobrequalificados com a medida estatística. Finalmente, Sloane (2002) utilizam também dados que comprovam as diferenças na incidência de sobrequalificação para criticar as abordagens utilizadas, chamando a atenção que resultados produzidos pela utilização de qualquer uma destas metodologias devem ser tratados e analisados com cautela.

Na tabela abaixo (Tabela 1) podemos observar a incidência de sobrequalificação nos países incluídos na amostra. Nesta tabela podemos observar que alguns dos países mais afectados pela crise de 2008 têm uma elevada percentagem de sobrequalificação, nomeadamente a Grécia, Espanha, Itália e Portugal. Além disso, também a Áustria tem valores de sobrequalificação elevados.

Tabela 1 - Sobrequalificação nos países estudados (dados de 2015)

Países	Sobrequalificação (OQ)	Países (cont.)	Sobrequalificação (OQ)
Alemanha	17.4	Holanda	13
Áustria	19.5	Hungria	15.6
Bélgica	10.3	Irlanda	13.1
Dinamarca	13.5	Itália	21.1
Eslováquia	12.5	Luxemburgo	14.4
Espanha	22.4	Noruega	12.1
Estónia	17.7	Portugal	25
Finlândia	7.4	Reino Unido	14.8
França	11.6	República Checa	8.1
Grécia	23.1	Suécia	14.2

Nota- Dados retirados da OCDE

3.3.2 – Condições

Para entender o fenómeno da sobrequalificação, foram utilizados dados sobre quatro factores que podem ou não influenciar a ocorrência do fenómeno, nomeadamente a variação da percentagem de graduados, a percentagem de exportações de alta-tecnologia, a legislação de protecção no emprego e o crescimento do Produto Interno Bruto.

3.3.2.1 - Variação na percentagem de graduados (IG)

Tal como o nome indica, esta condição traduz a variação do número de graduados nos países escolhidos ao longo de 16 anos, isto é, de 1999 a 2015. Esta condição é importante porque está relacionada com várias ideias importantes na investigação. Primeiro, ao traduzir a variação do número de graduados, este indicador ajuda a

caracterizar os países analisados em relação ao seu investimento na educação, o que é particularmente importante pois uma das grandes causas da sobrequalificação relaciona-se precisamente com o aumento do número de indivíduos com educação superior no mercado de trabalho.

Os dados recolhidos sobre esta condição foram retirados da base de dados Eurostat e contém todos os indivíduos, do sexo feminino e masculino, entre as idades de 25 e 34 anos que tenham concluído educação superior. Na Tabela 2 podemos observar a variação do número de graduados em cada país da amostra. É importante não cair no erro de considerar que uma variação mais baixa indica uma falha no sistema educativo do país, pois a condição aqui em causa é a variação do número de graduados e não o número em si. Assim podemos observar países europeus mais desenvolvidos com taxas de variação muito baixas, como a Finlândia, Bélgica ou Alemanha, o que pode simplesmente indicar que o crescimento no número de graduados se deu mais cedo que noutros países, antes de 1999, neste caso. Já países da Europa do Sul e do Leste, tradicionalmente países dentro da Europa com desenvolvimento mais lento, como Portugal, Itália, Eslováquia ou República Checa, apresentam um crescimento bem mais significativo neste período temporal.

Tabela 2 - *Variação do número de Graduados (dados analisados entre 1999 e 2015)*

Países	Variação do Nº de Graduados (IG)	Países (cont.)	Variação do Nº de Graduados (IG)
Alemanha	37.7	Holanda	79.7
Áustria	147.4	Hungria	121.4
Bélgica	25.3	Irlanda	87.1
Dinamarca	55.6	Itália	152
Eslováquia	187.2	Luxemburgo	137.3
Espanha	26.9	Noruega	33.2
Estónia	46	Portugal	166.9
Finlândia	7.5	Reino Unido	60.1
França	50	República Checa	179.3
Grécia	70.6	Suécia	46.2

Nota- Dados Eurostat

3.3.2.2 - Percentagem de exportações de alta-tecnologia (EH)

Para poder analisar o impacto da evolução tecnológica no fenómeno da sobrequalificação, é necessário construir um conjunto de factores que se relacionem entre si para recriar a realidade do funcionamento do mercado de trabalho na Europa. Nesse sentido, é naturalmente necessário incluir um indicador que transmita a forma como os

países analisados têm lidado com o surgimento de novas tecnologias e novos métodos de produção. Escolhemos a percentagem de exportações de alta-tecnologia, que define precisamente a quantidade de exportações que são feitas anualmente em sectores de elevada necessidade de Investigação e Desenvolvimento (I&D), como por exemplo, ciências aeroespaciais, farmacêuticas ou computacionais, entre outras, dentro do universo das exportações totais do país.

Foram recolhidos dados do World Development Indicators, com base em relatórios das Nações Unidas, do ano de 2014. A tabela abaixo (Tabela 3) indica todos os dados recolhidos sobre esta condição nos anos indicados. Desde logo podemos retirar algumas ilações ao analisar esta tabela, nomeadamente a nível da divisão geográfica dos países e os seus resultados neste indicador. Países da Europa do Sul, como Portugal, Espanha, Itália ou Grécia apresentam valores dos mais baixos da amostra, a que se juntam dois países da Europa de Leste (Estónia e República Checa) e o Luxemburgo. No primeiro caso, podemos projectar um impacto da crise económica de 2008 nas exportações desses países, não sendo por acaso que estes países foram dos mais afectados pela crise. No entanto, não podemos ignorar que estes números podem apenas dever-se a uma incapacidade estrutural destes países de acompanhar o crescimento tecnológico que tem ocorrido neste século.

Tabela 3- *Percentagem de exportações de alta-tecnologia (dados de 2014)*

Países	Percentagem de Exportações de Alta-Tecnologia (EH)	Países (cont.)	Percentagem de Exportações de Alta-Tecnologia (EH)
Alemanha	16.0	Holanda	19.9
Áustria	13.9	Hungria	13.7
Bélgica	12.8	Irlanda	21.3
Dinamarca	14.4	Itália	7.2
Eslováquia	14.9	Luxemburgo	5.7
Espanha	7.0	Noruega	20.7
Estónia	11.4	Portugal	4.4
Finlândia	7.9	Reino Unido	20.6
França	26.1	República Checa	10.2
Grécia	10.3	Suécia	13.9

Nota- *Dados do WDI*

O objectivo principal por detrás da análise deste indicador é perceber como se relaciona com as restantes condições, e nesse sentido é importante reforçar que esta investigação pretende retirar conclusões tendo em atenção as combinações dos factores

analisados, e não a importância singular de cada um deles. No entanto, não é de descartar a possibilidade de uma das condições escolhidas ser determinante na análise pretendida, e nesse sentido a importância desta condição é reforçada pelo facto de ser o melhor indicador da relação dos países com as alterações profundas nos meios de produção e por sua vez no próprio funcionamento do mercado de trabalho decorrentes da evolução tecnológica que se desenvolveu nas últimas décadas.

3.3.2.3 - Legislação de protecção no emprego (EPL)

Esta pesquisa tem a particularidade de concentrar-se em factores do lado da procura, algo que apenas alguns trabalhos dentro do universo de estudos sobre a sobrequalificação fizeram (Ghignoni e Verashchagina, 2014). Neste sentido, é importante considerar algumas variáveis de teor institucional. Assim, em seguimento de muitos dos outros estudos que também se concentram neste tipo de factores, introduzimos a dimensão da Legislação de protecção no emprego.

Verhaest *et al* (2017) analisa a importância de legislação de protecção no emprego na expectativa que em países onde esta seja alta, as empresas sejam mais cautelosas na altura de contratar um trabalhador, particularmente na atenção às competências do mesmo, e que as mesmas empresas se concentrem em promoções internas para ajustar os seus trabalhadores e maximizar a utilização das competências dos mesmos. Isto significa que nestes países espera-se que a sobrequalificação em jovens recém-chegados ao mercado de trabalho seja superior. Os autores encontram de facto dados que suportam esta hipótese, apesar de ser apenas em relação ao desajustamento horizontal (Verhaest *et al*, 2017).

Os dados para esta condição foram retirados da base de dados da OCDE e correspondem a valores do ano de 2013, os mais recentes disponíveis. Esta base de dados utiliza o índice de legislação de protecção no emprego, que mede o nível de rigidez da legislação nos países da amostra. A seguinte tabela (Tabela 4) apresenta os valores da condição para a amostra.

Tabela 4- Índice de Legislação de Protecção no Emprego (dados de 2013)

Países	Legislação de Protecção no Emprego	Países (cont.)	Legislação de Protecção no Emprego
Alemanha	2.6	Holanda	2.5
Áustria	2.4	Hungria	2.1
Bélgica	2.8	Irlanda	1.9
Dinamarca	2.2	Itália	2.8
Eslováquia	2.3	Luxemburgo	3.0
Espanha	2.6	Noruega	2.6
Estónia	2.3	Portugal	2.6
Finlândia	2.1	Reino Unido	1.3
França	3.1	República Checa	2.5
Grécia	2,5	Suécia	2.2

Nota- dados da OCDE

Analisando a Tabela 4, podemos observar que existe uma divisão significativamente marcada entre países no que diz respeito à protecção do emprego. Países da Europa do Norte como Finlândia, Dinamarca, Suécia e o Reino Unido têm menos rigidez, assim como países da Europa de Leste, como a Hungria, Eslováquia ou Estónia, e em contrapartida países da Europa do Sul e Europa Continental são os que apresentam valores mais altos, como França, Bélgica, Itália ou Portugal.

3.3.2.4 - Crescimento do Produto Interno Bruto (GDP)

Este indicador traduz o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) nos países analisados no período de 2000 a 2015. A ideia de introduzir esta condição parte de uma necessidade de avaliar a forma como têm evoluído as economias da Europa no período analisado. Assim, analisar esta condição justifica-se pois é uma determinante importante na análise à vertente da procura do mercado de trabalho dos países. Por um lado, valores altos de crescimento do PIB de um país indica que esse país tem um sistema produtivo competitivo, o que num contexto de evolução tecnológica indica que o sistema produtivo se adaptou a essa evolução. Por outro lado, valores mais baixos nesta condição indicam que o país tem dificuldades em manter a competitividade da sua economia e a produtividade do seu sistema produtivo sobre o mesmo contexto.

Os dados sobre a evolução do PIB foram retirados da base de dados da Eurostat e dizem respeito ao período entre 2000 e 2015. Na Tabela 5 encontramos os valores da condição para cada país da amostra.

Tabela 5- Taxa de crescimento do PIB (dados analisados entre 2000 e 2015)

Países	Crescimento do PIB (GDP)	Países (cont.)	Crescimento do PIB (GDP)
Alemanha	1.3	Holanda	1.3
Áustria	1.5	Hungria	2.2
Bélgica	1.6	Irlanda	5.0
Dinamarca	1.1	Itália	0.3
Eslováquia	4.0	Luxemburgo	3.1
Espanha	1.7	Noruega	1.7
Estónia	4.0	Portugal	0.5
Finlândia	1.5	Reino Unido	2.8
França	1.3	República Checa	1.9
Grécia	0.2	Suécia	2.3

Nota- Dados Eurostat

De acordo com os dados, podemos concluir que os países da Europa do Sul, como Portugal, Itália ou Grécia revelam um crescimento do PIB mais baixo que os restantes países Europeus. Estes resultados podem também dar algumas indicações em relação à forma como estes países lidaram com a crise de 2008, particularmente no caso destes países do Sul. No entanto, é mais uma vez importante realçar que esta condição refere-se à evolução do PIB, e não ao seu valor quantitativo, isto é, valores baixos neste indicador não se traduzem em valores baixos do PIB em si, e por sua vez em economias de crescimento fraco. Temos como exemplo desta dimensão a Alemanha ou a França. Que apesar de terem valores baixos de crescimento do PIB, são dos países Europeus mais desenvolvidos.

Capítulo 4 - Análise de Dados e Discussão de Resultados

4.1 – Calibração dos Dados

Para operacionalizar este método, é necessário utilizar o conhecimento teórico sobre as condições que queremos analisar, para que assim as possamos calibrar de acordo com a ideia de um caso possa variar entre 0 e 1 de acordo com o grau de relação com as condições. O facto de a fsQCA permitir uma graduação entre 0 e 1 não elimina a importância de destacar pontos qualitativos importantes, nomeadamente o 0, o 1 e o 0.5, numa aplicação mais básica do método. Como demonstrado em Rihoux e Ragin (Cap. 5, 2008) mais estados podem ser utilizados, cada um deles com uma etiqueta qualitativa que ajuda a precisar pertença ou ausência da condição em cada caso. Com esta ideia em mente, a presente investigação utiliza três estados para calibrar a amostra, nomeadamente o estado máximo de ausência (0), o estado máximo de pertença (1), e o estado mais ambíguo (0.5). Utilizando os dados desta investigação, podemos então afirmar que nas cinco condições em estudo, são calibrados os valores de cada país de acordo com os três estados mencionados acima, que depois são introduzidos no software, com o resultado que dali sai a classificar a pertença ou ausência de cada condição em cada país.

Para realizar o estudo, é necessário calibrar os dados para que seja aplicado a fsQCA. Assim, utilizando os valores de cada condição recolhida, podemos definir os três pontos qualitativos referidos acima. Na tabela seguinte (Tabela 6) está resumido os pontos de referência qualitativos que foram utilizados.

Tabela 6- Pontos de Referência Qualitativos para a calibração dos dados.

<i>Outcome</i>	Condições	Pontos de Referência Qualitativos		
		Ausência máxima (<i>Fully-Out</i>)	Ponto de ambiguidade máxima (<i>Crossover Point</i>)	Pertença máxima (<i>Fully-In</i>)
Elevada incidência de Sobrequalificação (OQ)		7.40	18	25
	Elevada variação do número de Graduados (IG)	7.50	65	140

	Elevada percentagem de exportações de Alta-Tecnologia (EH)	7	18	26.10
	Elevada legislação de protecção no emprego (EPL)	1.90	2.45	3.10
	Elevada taxa de crescimento do PIB (GDP)	0.20	2	4

Estes pontos de referência foram escolhidos com base na literatura teórica sobre o tema, mas também com uma análise sobre os valores de cada condição, tendo em atenção as maiores diferenças entre os valores para registar como possíveis pontos de referência. Para ajudar a precisar esta calibração, recorreremos ao texto de Marques e Salavisa (2017).

Os *fuzzy-set scores* são apresentados na Tabela 7, para todas as quatro condições e ainda para o *outcome*. São estes os dados que utilizamos na análise das condições necessárias e das condições suficientes. As pontuações das condições na fsQCA, como já foi referido, variam entre 0 e 1, pelo que o 0 significa valores de ausência e por consequência esse indicador é mais fraco no país em causa. Por exemplo, baixos valores de pertença na condição da legislação de protecção do emprego significam que os países com esses valores têm pouca rigidez na legislação referida. Naturalmente, valores mais altos indicam que os países têm políticas mais rígidas nessa área.

Tabela 7- Fuzzy-set Scores

Países	OQ	EPL	IG	EH	GDP
Alemanha	0.47	0.62	0.26	0.41	0.31
Áustria	0.61	0.45	1.00	0.31	0.36
Bélgica	0.14	0.77	0.15	0.26	0.39
Dinamarca	0.29	0.27	0.42	0.34	0.25
Eslováquia	0.24	0.36	1.00	0.15	1.00
Espanha	0.81	0.62	0.17	0.00	0.42
Estónia	0.49	0.36	0.33	0.20	1.00
Finlândia	0.00	0.18	0.00	0.04	0.36
França	0.20	1.00	0.37	1.00	0.31

Grécia	0.86	0.54	0.54	0.15	0.00
Holanda	0.26	0.54	0.60	0.62	0.31
Hungria	0.39	0.18	0.88	0.30	0.55
Irlanda	0.27	0.00	0.65	0.70	1.00
Itália	0.72	0.77	1.00	0.01	0.03
Luxemburgo	0.33	0.92	0.98	0.00	0.78
Noruega	0.22	0.62	0.22	0.67	0.42
Portugal	1.00	0.62	1.00	0.00	0.08
Reino Unido	0.35	0.00	0.46	0.66	0.47
República Checa	0.03	0.54	1.00	0.36	0.70
Suécia	0.32	0.27	0.34	0.31	0.57

De acordo com estes resultados, podemos desde logo dividir a amostra em dois tipos, nomeadamente os países que estão dentro do grupo com elevados níveis de sobrequalificação ($OQ > 0.5$) e os países que estão fora desse grupo, logo não tem grande incidência de sobrequalificação. Ou seja, de acordo com os dados, temos três possíveis estados para cada caso. Um país pode estar ausente do grupo de uma condição, se tiver o seu valor nessa condição inferior a 0.5. pode estar no estado de máxima ambiguidade, se tiver o seu valor igual a 0.5 ou pode ainda estar presente no grupo de países onde ocorre essa condição se o seu valor for superior a 0.5.

4.2 – Análise às Condições Necessárias

A Tabela 8 indica os resultados da análise às condições necessárias, que neste caso foram divididas em dois: ausência *versus* presença da condição. Reforçamos que uma condição é necessária quando a sua presença é obrigatória para a ocorrência do fenómeno. Esta divisão permite com precisão indicar se uma condição é necessária quando se verifica ou quando não se verifica a condição. Os dados apresentados na Tabela 8 mostram que a condição baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia é uma condição necessária para a ocorrência de sobrequalificação, já que sem esta condição o fenómeno não ocorre. Esta conclusão é retirada com base no índice de consistência, que deve ser de 0.90 ou superior para uma condição se demonstrar necessária (Schneider and Wagemann, 2012 *in* Marques e Salavisa, 2017). É ainda importante referir que a condição alta variação no número de graduados tem valores altos de consistência, no entanto, sendo abaixo dos 0.9, não é considerada condição necessária.

Tabela 8- Análise às condições necessárias para o outcome alta incidência de sobrequalificação

Condições	Consistência	Cobertura
gdp	0.822	0.616
GDP	0.586	0.504
eh	0.973	0.576
EH	0.450	0.555
ig	0.552	0.512
IG	0.834	0.587
epl	0.683	0.527
EPL	0.740	0.615

Esta conclusão está em linha com a primeira hipótese formulada, nomeadamente que uma baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia é uma condição necessária para a verificação do *outcome*.

Esta análise é ainda demonstrada de forma gráfica, com a figura 1 a demonstrar a condição necessária (eixo X) em relação ao *outcome* (eixo Y).

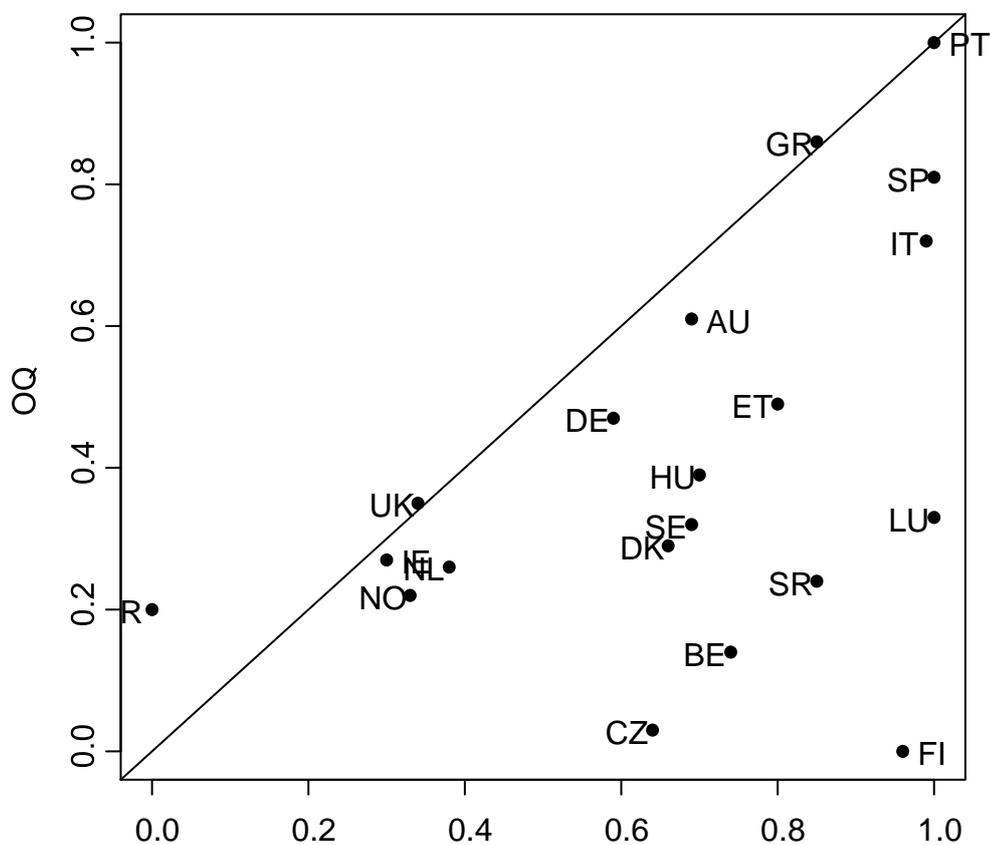


Figura 1- Condição Necessária para o outcome alta incidência de Sobrequalificação

Este gráfico é interpretado da seguinte forma: para uma condição ser considerada necessária todos os pontos devem estar abaixo ou bastante próximos da linha que divide o gráfico, algo que se verifica em todos os países menos a França (Ragin, 2000, Schneider and Wagemann, 2012 in Marques e Salavisa, 2017). Isto permite concluir que a condição baixas exportações de alta-tecnologia é uma condição necessária para a ocorrência de altos níveis de sobrequalificação. No entanto, também de acordo com este facto, a condição é necessária, mas não suficiente, isto é, sozinha não é suficiente para ocorrer o *outcome*. Por exemplo, Luxemburgo está presente no grupo da nossa condição necessária, no entanto não pertence ao grupo de países com alta incidência de sobrequalificação. Também a Finlândia está presente no grupo com a condição necessária, e apresenta também ausência máxima do grupo de países com sobrequalificação. É ainda importante referir que nesta análise das condições necessárias não existem casos desviantes, ou seja, casos presentes no grupo com alta incidência de sobrequalificação que apresentem ausência do grupo da condição necessária.

Em conclusão, a análise às condições necessárias permite validar a primeira hipótese da investigação, pois a baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia é uma condição relevante e necessária para a incidência de sobrequalificação.

4.3 – Análise das Condições Suficientes

Para analisar as condições suficientes, recorreremos a uma *truth table* com os resultados de todas as condições. A Tabela 9 mostra esses mesmos resultados.

Tabela 9- *Truth Table para a análise de condições suficientes*

EPL	IG	EH	GDP	Outcome	n	Consistência	Países
1	1	0	0	1	3	0.906	Grécia, Itália, Portugal
0	1	0	0	1	1	0.871	Áustria
0	1	1	1	0	1	0.777	Irlanda
0	1	0	1	0	2	0.774	Hungria, Eslováquia
0	0	1	0	0	1	0.771	Reino Unido
1	1	1	0	0	1	0.759	Holanda
0	0	0	1	0	2	0.750	Estónia, Suécia
1	0	0	0	0	3	0.738	Bélgica, Alemanha, Espanha
1	1	0	1	0	2	0.734	República Checa, Luxemburgo

0	0	0	0	0	2	0.683	Dinamarca, Finlândia
1	0	1	0	0	2	0.652	França, Noruega

Nesta análise, usámos um limite de consistência de 0.87, de acordo com as regras citadas por Marques e Salavisa (2017), nomeadamente o facto de valores abaixo de 0.75 produzirem resultados problemáticos (Schneider e Wagemann, 2012 *in* Marques e Salavisa, 2017), a não existência de casos logicamente contraditórios e finalmente o facto de existir uma diferença grande entre os valores abaixo do limite de consistência. Para encontrarmos o caminho que leva ao outcome, utilizamos a solução e os parâmetros da Tabela 10.

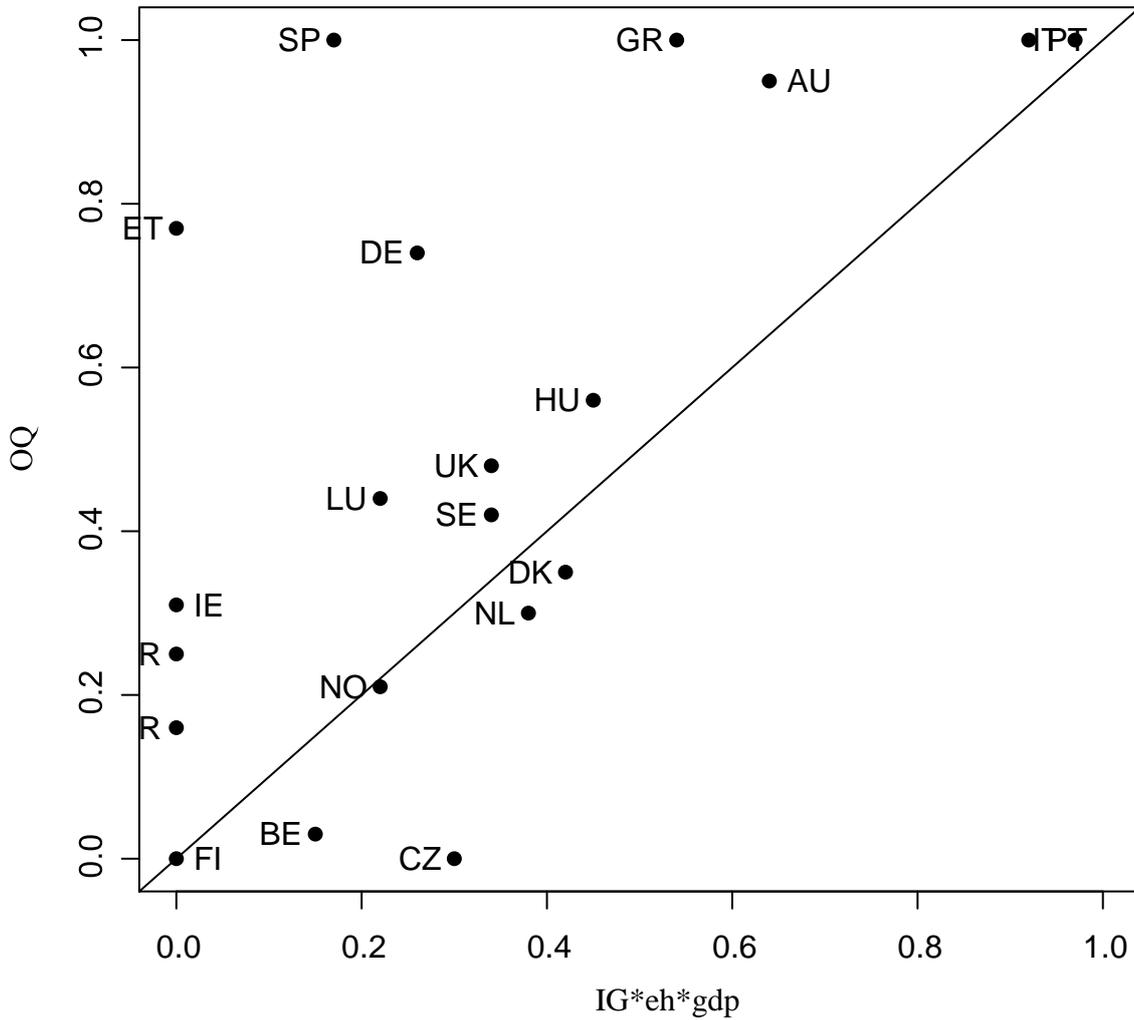
De acordo com os resultados da Tabela 10, concluímos então que existe um caminho que determina o resultado esperado, ou seja, existe um conjunto de condições que combinam para aumentar a incidência de sobrequalificação nos países mais afectados pelo fenómeno. Este caminho combina a um grande aumento na percentagem de graduados no país, uma baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia e um baixo crescimento do PIB. Estas três condições, quando combinadas, são condições suficientes para ocorrer o outcome, isto é, quando as três condições ocorrem, a incidência de sobrequalificação é invariavelmente alta. Este conjunto de condições explica a alta incidência de sobrequalificação em quatro dos cinco países que tem valores altos de sobrequalificação, isto é, que estão mais presentes do que ausentes do grupo de países que tem altos níveis deste fenómeno. Esta solução demonstra uma consistência satisfatória (0.859) e uma cobertura igualmente satisfatória (0.679).

Tabela 10- *Análise às condições suficientes para o outcome alta incidência de sobrequalificação*

Solução 1	eh*IG*gdp → OQ
Consistência da Solução	0.859
Cobertura da Solução	0.679
Casos Explicados pela Solução	Áustria; Grécia, Portugal e Itália

Estes resultados são representados graficamente pela Figura 2.

Figura 2- Condições Suficientes para o outcome alta incidência de sobrequalificação



Os dados apresentados graficamente na Figura 2 vêm comprovar que a combinação de factores identificada constitui as condições suficientes para a ocorrência do fenómeno. Para as condições serem suficientes, todos os casos devem estar localizados acima ou em volta da linha que divide os eixos (Ragin, 2000; Schneider and Wagemann, 2012 in Marques e Salavisa, 2017). O gráfico também demonstra a influência da solução encontrada nos países com elevada sobrequalificação, sendo que quatro destes (Itália, Grécia, Portugal e Áustria) fazem parte da solução, e o quinto, a Espanha, é o *outlier* nesta análise, ou seja, apesar de fazer parte do grupo de países em que a condição alta sobrequalificação está presente, a combinação de factores identificada como condições suficientes não explica o fenómeno no país.

É importante também realçar que a condição necessária encontra-se na combinação de factores identificada. De facto, todos os países que se encontram no grupo dos países com alta incidência de sobrequalificação, fazem igualmente parte do grupo de países que tem baixas percentagens de exportações de alta-tecnologia.

De acordo com a análise das condições suficientes, podemos então confirmar a segunda hipótese da investigação, e concluir que um país que demonstre uma fraca aposta nos sectores de alta-tecnologia aliada a um crescimento fraco do PIB, mas cuja mão-de-obra se continue a desenvolver no sentido de aumentar o número de graduados no mercado de trabalho estará mais exposto à sobrequalificação.

4.4 - Discussão dos Resultados

Segundo Emmenegger *et al* (2013 *in* Marques e Salavisa, 2017), os resultados obtidos através da *fsQCA* devem ser inseridos numa discussão qualitativa sobre as possíveis soluções encontradas, isto é, as combinações de condições que levam ao outcome. Nesse sentido, esta secção irá discutir os resultados que foram encontrados, sobre a condição necessária e as condições suficientes, de acordo não só com os dados empíricos recolhidos, mas também tendo em atenção a literatura teórica e o contexto histórico dos países em análise.

O objectivo deste trabalho é desenhar um panorama que ajude a perceber como se tem desenvolvido o fenómeno da sobrequalificação no mercado de trabalho Europeu, e nesse sentido foram analisados vinte países da Europa em relação ao modo como têm evoluído as economias desses países em relação à evolução tecnológica que tem afectado os métodos de produção e por consequência o funcionamento das empresas desses países. A expectativa seria que esta combinação de factores influenciasse de forma significativa a incidência de sobrequalificação nos países analisados. Os resultados encontrados mostram que a exposição à sobrequalificação aumenta nos países que não se adaptaram correctamente à evolução tecnológica, e que não apostaram em introduzir essas mudanças e em focar a sua economia nos sectores em maior crescimento, nomeadamente aqueles relacionados com alta-tecnologia. Esta conclusão vai de encontro com a ideia de Caroleo e Pastore (2015) que afirmam que existe em alguns países da Europa uma insuficiente procura por competências em sectores de novas tecnologias, isto é, vários países não investiram o suficiente para alterar a sua indústria de forma a acompanhar a evolução tecnológica, pelo que não existe lugar no mercado de trabalho para indivíduos que se

tenham formado neste tipo de sectores. Ora, dado que na Europa praticamente todos os países revelam um crescimento no número de graduados elevado, é expectável que este tipo de mão-de-obra qualificada não seja absorvido pelas empresas. Esta será, porventura, uma combinação essencial de factores para explicar a sobrequalificação, ou seja, os países que investiram no aumento da qualidade e da quantidade da sua mão-de-obra qualificada, mas que em contrapartida não actualizaram os seus métodos produtivos e a sua indústria de acordo com as novas tendências tecnológicas, acabam por não conseguir empregar adequadamente todos os indivíduos com estas novas competências.

Neste sentido, é importante olhar para os casos dos países da Europa do Sul, nomeadamente Portugal, Itália e Grécia, sendo que do grupo acima referido fazem ainda parte a Espanha e a Áustria. É de conhecimento geral o grande impacto que a crise económica de 2008 teve nos países da Europa do Sul, mais intensa nestes países que em outros países da Europa. Ainda assim, estes países assemelham-se aos restantes países analisados no crescimento do número de graduados que ocorreu nas últimas décadas. No entanto, tanto na Itália, na Grécia e em Portugal encontramos valores muito baixos no crescimento do PIB, e também valores dos mais baixos na percentagem de exportações de alta-tecnologia. Aliás, é precisamente esta combinação de condições que consideramos ser as condições suficientes para que se verifique o resultado, ou seja, para que a sobrequalificação aumente.

Na Itália, por exemplo, estas condições resultam de uma estrutura produtiva virada para sectores de manufacturação tradicional, em que as competências procuradas pelos empregadores são de baixo calibre académico (Caroleo e Pastore, 2015).

Portugal tem uma curiosidade que é relevante considerar e que demonstra bem a importância de adequar as competências que o sistema de educação produz e aquelas necessárias pelo mercado de trabalho. Segundo dados de 2003, calculados por Ghignoni e Verashchagina (2014), os dois países com menos sobrequalificação eram a Alemanha e Portugal. Enquanto na Alemanha estes valores resultavam de um ajustamento correcto entre o sistema de educação e as necessidades do mercado de trabalho, em Portugal o ensino superior ainda era recurso ao alcance de poucos indivíduos, pelo que a maioria da população era pouco qualificada. Nesse sentido, a sobrequalificação era baixa porque ainda havia poucas pessoas com qualificações superiores e a estrutura produtiva funcionava com esse tipo de mão-de-obra (Ghignoni e Verashchagina, 2014). Ora, quinze anos mais tarde, encontramos uma situação bem diferente, com Portugal a revelar ter

níveis de sobrequalificação muito altos, o que significa que o ajustamento que antes existia não se verifica. De acordo com os dados, concluímos então que em Portugal, enquanto a variação no número de graduados aumentou muito, à semelhança da maioria dos restantes países Europeus, o sistema produtivo não se alterou de forma a responder a esta mudança, o que causou invariavelmente uma perda de competitividade de economia do país e um aumento significativo na incidência de sobrequalificação. Deste caso particular podemos extrapolar, sempre tendo em conta os dados encontrados, que os casos da Itália, da Grécia e da Áustria passaram pelo mesmo problema.

Já no caso da Espanha, apesar deste país pertencer ao grupo de países com elevados níveis de sobrequalificação, não se engloba nesta solução e logo não é um caso explicado pela combinação de condições suficientes. Existe a possibilidade de esta singularidade se dever ao facto da Espanha ter passado por o processo de massificação do ensino superior mais cedo que os restantes países incluídos na solução encontrada, o que irá afectar os valores das condições e os resultados finais deste caso.

É importante reforçar ainda a influência da condição necessária neste fenómeno. Em todos os casos que verificámos a existência de altos números de sobrequalificação, verificámos igualmente que a percentagem de exportações de alta-tecnologia é baixa, pelo que o papel desta condição no fenómeno da sobrequalificação não pode ser menosprezado. A importância deste indicador vem demonstrar que a principal falha dos países que sofrem com a sobrequalificação é não terem inovado e modernizado a sua estrutura produtiva, originando uma perda de competitividade e uma incapacidade de absorver o crescente número de graduados que só podia resultar num desajustamento de competências significativo, ainda para mais num contexto de quebra do PIB.

Outra das conclusões importantes que retiramos desta investigação prende-se com a condição da Legislação de Protecção do Emprego. A maioria dos estudos que se focam em factores do lado da procura do mercado de trabalho concentram-se em como a existência de políticas de protecção do emprego e políticas que tornavam o mercado de trabalho mais rígido influenciavam as mecânicas de ajustamento de competências pois impediam as empresas de substituir facilmente os seus trabalhadores desajustados. No entanto, os resultados que comprovam estas teorias são escassos e esta ligação nunca foi inteiramente provada. A presente investigação vem reforçar esta ideia, pois para a amostra estudada a condição da legislação de protecção no emprego não surte nenhum efeito na diminuição ou aumento de sobrequalificação. Aliás, nos resultados que retiramos da

análise das condições suficientes, nomeadamente que a solução encontrada explica o *outcome* na Itália, Grécia, Portugal e Áustria, nos três primeiros casos a rigidez da legislação laboral é reduzida e na Áustria a rigidez da legislação é maior, o que não afecta os resultados da solução encontrada. Ou seja, apesar dos valores diferentes na condição legislação de protecção do emprego, a Áustria faz parte do grupo de países cuja a combinação de factores identificada explica a sobrequalificação. Este resultado vem comprovar que este factor deve ser posto de lado a favor de outros factores mais interessantes nesta dimensão da procura, e que a sua influência neste debate não é tão importante como alguns investigadores teorizavam. De facto, a existência de políticas de protecção de emprego não influenciam particularmente a incidência de sobrequalificação, e tantos países com baixas, médias ou altas políticas deste nível podem revelar níveis de sobrequalificação altos ou baixos sem que sejam relacionadas as duas variáveis (Ghignoni e Verahschagina, 2014).

Finalmente, salientamos o papel que o método utilizado teve nesta investigação, ao permitir uma série de particularidades que não seriam possíveis com métodos estatísticos mais tradicionais. Este método permitiu explicações com base numa combinação de condições. Além disso, estas metodologias permitem ainda a existência de mais do que um caminho igualmente significativo independentemente da representatividade do mesmo, para explicar o *outcome*, ainda que tal não seja obrigatório, ao contrário do método estatístico que se interessa pela explicação que seja mais representativa (Marques e Salavisa, 2017).

Concluimos, portanto, que ao utilizar a *fsQCA*, podemos não só descobrir que existem casos em que nenhuma condição é singularmente suficiente para a ocorrência do fenómeno, já que alguns *outcomes* precisam de um conjunto de condições específico para que o fenómeno ocorra.

Capítulo 5 - Conclusão

Esta investigação utilizou um método inovador e estudou um assunto que tem vindo a merecer bastante interesse por parte dos investigadores. A utilização da *fsQCA* permitiu enriquecer a análise ao, não só determinar a importância de cada uma das condições estudadas para a incidência da sobrequalificação, como também permitiu estabelecer combinações causais que explicam a ocorrência do fenómeno. Assim, concluímos que a sobrequalificação existente no mercado de trabalho europeu é mais intensa em países onde o grande crescimento do número de graduados não foi acompanhado com a actualização e modernização da estrutura produtiva dos países, que não conseguem absorver o grande número de mão-de-obra qualificada que o sistema de educação providencia. Com esta conclusão em mente, encontramos naturalmente a condição “baixas exportações de alta-tecnologia” como condição necessária para a verificação do resultado. Além disso, esta conclusão é corroborada pela análise das condições suficientes, com o único caminho que leva ao outcome ser a combinação de factores composta pelas condições “grande crescimento no número de graduados” em conjunto com uma “baixa percentagem de exportações de alta-tecnologia” e um “crescimento do PIB fraco”. Ambos os resultados, das condições necessárias e das condições suficientes, corroboram as hipóteses avançadas, que se baseavam na ideia de que um país que não aposte nos sectores de grande evolução tecnológica e altamente científicos, não só perderá competitividade na sua estrutura produtiva, como também não poderá absorver o aumento de graduados que se tem verificado por toda a Europa.

Os resultados deste estudo permitem então concluir que os factores de procura do mercado de trabalho são de facto importantes no caso do fenómeno da sobrequalificação. Ou seja, a incidência deste fenómeno explica-se muito pelo facto de os sistemas produtivos de alguns países não acompanharem correctamente a evolução dos sistemas de educação, que passam a produzir mão-de-obra mais e melhor qualificada, e em maior número, que depois não é absorvida pelo tecido empresarial do país.

As conclusões mais importantes deste estudo podem ser então resumidas da seguinte forma. Primeiro, os países que exibem valores mais elevados de sobrequalificação fazem parte da região da Europa do Sul, adicionando a Áustria a este grupo. Deste grupo, apenas o caso da Espanha não é explicado pela presente investigação. Os restantes países englobam na sua economia um conjunto de condições que explica a sobrequalificação como resultado de uma falta de investimento na evolução tecnológica

dos seus sistemas produtivos, face ao crescimento do número de mão-de-obra qualificada. Ao utilizar a *fsQCA* podemos defender assim que a sobrequalificação no contexto actual, e nos países em que ocorre dentro da nossa amostra, não pode ser explicada por apenas um factor, e que quando estudamos este fenómeno dentro deste período temporal devemos procurar combinações de condições que influenciem a incidência do mesmo, sem retirar importância a soluções que expliquem o fenómeno, independentemente da representatividade das mesmas. Esta conclusão não seria possível sem a utilização deste método inovador (Marques e Salavisa, 2017).

Em relação à influência que este tipo de investigação deve ter para o desenvolvimento de políticas de intervenção e de solução para o problema, podemos reforçar a ideia avançada por Caroleo e Pastore (2015) de que é necessário continuar a investir em políticas que aproximem os sistemas de educação com as necessidades do mercado de trabalho. Mais do que isso, os autores defendem que os recém-graduados devem ter mais oportunidades de desenvolver as suas competências práticas de trabalho.

No debate entre os factores de procura e os factores de oferta, ficou provado que existe razão para aumentar o interesse na dimensão da procura, pois fica provado que a solução para países menos desenvolvidos tecnologicamente pode passar por modernizar os sistemas produtivos do país e apostar em sectores de alta-tecnologia, e aproveitar assim a abundância de mão-de-obra qualificada que existe no mercado de trabalho. Tal como indicam Ghignoni e Verashchagina (2014), os exemplos de países com baixo desajustamento de competências criaram um sistema que consegue criar e rapidamente utilizar os indivíduos com as competências necessárias pelos empregadores. Desta forma, é importante que outros países adaptem os seus sistemas produtivos, mas também os seus sistemas de educação de forma a que os indivíduos possam tomar uma decisão informada quanto à possibilidade de emprego na área que desejam estudar. Ou seja, mais e melhor informação deve ser promovida junto dos estudantes de forma a prevenir os desajustamentos (CEDEFOP, 2010). Promover medidas para reduzir o desajustamento deve ser o foco dos países mais afectados, pois as consequências deste fenómeno são invariavelmente nefastas e a redução do mesmo pode trazer benefícios não só para o Governo do país, mas também para o tecido empresarial do mesmo e para os próprios indivíduos.

Esta investigação analisa algumas condições bastante importantes no seio dos estudos económicos e do mercado de trabalho, nomeadamente o crescimento do PIB

como indicador de crescimento económico de um país ou a percentagem de exportações de alta-tecnologia como reacção à evolução tecnológica que tem ocorrido nas últimas décadas no continente Europeu. Neste sentido, futuras investigações nesta área devem continuar a focar-se em indicadores importantes como os mencionados aqui, mas sem descuidar todas as vastas dimensões que influenciam e podem ser influenciadas pelo desajustamento de competências. Os estudiosos deverão concentrar-se em unir as dimensões da procura e da oferta de forma a existir igual interesse pelas duas, pois só assim podemos finalmente entender que países são mais afectados por factores de uma dimensão ou de outra. Também é importante em futuras pesquisas nesta temática estudar o caso da Espanha, que não é explicado pela solução encontrada nesta investigação, e pode conter particularidades interessantes neste tema.

Acima de tudo, é importante continuar a desenvolver estudos sobre estes fenómenos pois estes criam desequilíbrios cujas consequências podem ser tremendamente negativas para a economia de um país ou de uma região, e só ao analisar e estudar precisamente o problema podemos desenvolver as medidas e políticas necessárias para o combater eficazmente.

Referências Bibliográficas

- Alba-Ramirez, Alfonso (1993) “*Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?*” *Journal of Human Resources*, Vol. 27(2), pp. 259-278
- Almeida, André, Figueiredo, Hugo, Cerejeira, João, Portela, Miguel, Sá, Carla e Teixeira, Pedro (2017) “*Returns to Post Graduate Education in Portugal: Holding on to a Higher Ground?*” IZA Discussion Papers 10676
- Alpin, Carmen, Shackleton, J. R. e Walsh, S. (1998) “*Over and Undereducation in the UK Graduate Labour Market*” *Studies in Higher Education* Vol.1 pp. 17-34
- Battu, H., Belfield, C. R. & Sloane, P. (1999) “*Overeducation Among Graduates: a Cohort View*” *Education Economics* Vol.7 pp. 21-38
- Brunello, Giorgio, Garibaldi Pietro & Wasmer Etienne (2007) (eds) “*Education and Training in Europe*” Oxford University Press
- Buchel, Felix e van Ham, Maarten (2002) “*Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility*”, IZA Discussion Paper 424
- Caroleo, Floro Ernesto e Pastore, Francesco (2015) “*Overeducation: a disease of the school-to-work transition system*” *Routledge Studies in Labour Economics*, pp. 36-56
- CEDEFOP (2010) “*The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*” Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Chevalier, Arnaud (2003) “*Measuring Over-education*” *Economica* 70 pp. 509-531
- Daly, Mary, Buchel, Felix & Duncan, Greg (2000) “*Premiums and Penalties for Surplus and Deficit Education: Evidence from the United States and Germany*” *Economics of Education Review* Vol. 19, pp. 169-178
- Dolton, Peter & Silles, M. (2001) “*Overeducation in the Graduate Labour Market: Some Evidence from Alumni Data*” CEE Discussion Paper 09 June 2001
- Dolton, Peter & Vignoles, Anna (2000) “*The Incidence and Wage Effects of Overeducation in the UK Graduate Labor Market*”, *Economics of Education Review*, Vol. 19(2), pp. 179-198
- Duncan, J. & Hoffman, S. (1981) “*The Incidence and Wage Effects of Overeducation*” *Economics of Education Review*, Vol. 1(1) pp. 75-86

Emmenegger, P., Kvist, J. & Skaaning, S-E. (2013) “*Making the Most of Configurational Comparative Analysis: An Assessment of QCA Applications in Comparative Welfare-State Research*” Political Research Quarterly Vol. 66 pp. 185-190

Frank, R. H. (1978) “*Why Women earn less: the theory and estimation of differential overqualification*” American Economic Review Vol.68(3) pp. 360-373

Freeman, Richard (1976) “*The Overeducated American*”, New York, Academic Press

Ghignoni, Emanuela & Verashchagina, Alina (2014) “*Educational qualifications mismatch in Europe. Is it demand or supply driven?*” Journal of Comparative Economics Nº42 pp. 670-692

Groot, Wim & van den Brink, Henriëtte Maassen (2000) “*Overeducation in the labor market: a meta-analysis.*” Economics of Education Review 19(2) pp. 149-158

Hartog, Joop (2000) “*Overeducation and earnings: where are we and where we should go.*” Economics of Education Review 19(2) pp.131-147

Kiker, B. F., Santos, Maria C. & Oliveira, Mendes de (1997) “*Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal*” Economics of Education Review, Vol. 16(2), pp. 111-125

Kucel, Aleksander (2011) “*Literature Survey of the Incidence of Over-education: A Sociological Approach*” Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas 134 pp. 125-142

Marques, Paulo & Salavisa, Isabel (2016) “*Young People and Dualization in Europe: a Fuzzy Set Analysis*” Socio-Economic Review, Vol. 15(1), pp. 135-160

McGuinness, Séamus (2006) “*Overeducation in the labour market*” Journal Of Economic Surveys 20(3) pp. 387-418

Muysken, Joan & ter Weel, Bas (1999) “*Overeducation, Job Competition and Unemployment*” Research Memoranda 30 MERIT, Maastricht

Ortiz, Luis (2010) “*Not the Right Job, but a Secure One: Overeducation and Temporary Employment in France, Italy and Spain*” Work Employment & Society Vol. 24 pp. 47-64

Ragin, Charles (2000) “*Fuzzy-Set Social Science*” Chicago University Press

Rihoux, Benoit & Ragin, Charles (2009) “*Configurational Comparative Methods: Qualitative Comparative Analysis and Related Techniques*” Applied Social Research Methods Series Vol. 51

Robst, John (2007) “*Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work*”, Economics of Education Review, Vol. 26, 397-407

Robst, John (2008) “*Overeducation and College Major: Expanding the Definition of Mismatch Between Schooling and Jobs*”, The Manchester School, Vol.76, pp. 349-368

Rumberger, Russel W. (1981) “*Overeducation in the US Labor Market*”, New York, Praeger

Schneider, C. Q. & Wagemann, C. (2012) “*Set-theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*” Cambridge University Press

Sicherman, Nachum (1991) “*Overeducation in the Labour Market*” Journal of Labor Economics, 9(2) 101-122

Sloane, Peter (2003) “*Much Ado About Nothing? What Does The Overeducation Literature Really Tell Us?*” International Conference on Overeducation in Europe; What Do We Know?

Tsang, Mun, Rumberger, Russell & Levin, Henry (1991) “*The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity*” Industrial Relations 30(2), 209-228

Verhaest, Dieter, Sellami, Sana & Van der Velden, Rolf (2017) “*Differences in Horizontal and Vertical Mismatches Across Countries and Fields of Study*”, International Labour Review, 156(1), pp. 1-23

Wolbers, Maarten (2003) “*Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-leavers in Europe*”, European Sociological Review, Vol. 19, 249-266