

Evolução das qualificações no sector do comércio em Portugal:
contributos para uma reflexão sobre o (eventual) crowding out

Filipa Mendes Cunha

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Prof^ª. Doutora Fátima Suleman,
Professora Auxiliar, ISCTE-IUL

Co-orientadora:

Prof^ª. Doutora Maria Conceição Figueiredo,
Professora Auxiliar, ISCTE-IUL

Outubro, 2018



Instituto Universitário de Lisboa

Departamento de Escola de Sociologia e Políticas Públicas

Evolução das qualificações no sector do comércio em Portugal:
contributos para uma reflexão sobre o (eventual) crowding out

Filipa Mendes Cunha

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Prof^ª. Doutora Fátima Suleman,
Professora Auxiliar, ISCTE-IUL

Co-orientadora:

Prof^ª. Doutora Maria Conceição Figueiredo,
Professora Auxiliar, ISCTE-IUL

Outubro, 2018

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer às minhas orientadoras, Professora Fátima Suleman e Professora Maria Conceição Figueiredo, sem as quais este trabalho não teria sido possível. Pelo enorme apoio e orientação, por me motivarem quando me sentia perdida e por estarem sempre dispostas a ajudar-me.

À minha amiga e colega de mestrado Sara Soares, por termos feito este caminho juntas, dos risos aos desesperos.

Ao meu amigo João Graça, por me acompanhar em conversas filosóficas sobre a vida, por ouvir e partilhar as minhas estranhas teorias, por acreditar que era possível.

À minha família, que sempre me apoio e acreditou que conseguia. Por todas as palavras de motivação, por todos os momentos mais complicados, por acreditarem em mim. À minha irmã, por me inspirar. Ao meu pai, pelo apoio que proporcionou. E à minha mãe. À qual devo tudo o que sou e tudo o que consegui e a quem dedico este trabalho. Por me mostrar o caminho certo. Por me apoiar mesmo quando a faço perder a paciência. Por me fazer rir quase todas as noites. Por me inspirar para fazer este trabalho. Por cada palavra. Por tudo.

Obrigada a todos.

*“We can make the best or the worst of it.
I hope you make the best of it. [...]
If you find that you’re not,
I hope you have the strength
to start all over again”
Fitzgerald (1922).*

Resumo

Os investimentos no ensino superior suscitam uma discussão sobre a reação dos empregadores à oferta de graduados em Portugal. O objectivo deste estudo é analisar a evolução das qualificações em determinadas profissões de forma a identificar possíveis alterações da escolaridade requerida. A literatura aponta para a hipótese do *crowding out* que significa a preferência dos empregadores por trabalhadores com elevados níveis de escolaridade para profissões onde trabalhadores com menos escolaridades têm tradicionalmente oportunidades de emprego. Estas situações tendem a ser mais intensas em mercados de trabalho segmentados e, como tal, um número considerável de trabalhadores pouco qualificados enfrentam situações de exclusão do mercado de trabalho. Este estudo é de natureza descritiva, e incide sobre o sector do comércio, que tem recrutado graduados em Portugal. A análise empírica visa identificar profissões em que se verifica um aumento ou diminuição da escolaridade dos trabalhadores e analisar características distintivas dos trabalhadores nessas mesmas profissões. Esta pesquisa utiliza os dados dos Quadros de Pessoal em 2006 e 2012 e compara o nível de escolaridade dos trabalhadores nas mesmas profissões. A análise empírica fornece uma perspectiva geral da evolução das qualificações ao nível da profissão, uma análise dos novos recrutamentos, e estudo das profissões que registam aumentos no número de trabalhadores com o ensino secundário e superior. Os resultados indicam que há indícios da requalificação das profissões pouco qualificadas, facto que se deve essencialmente ao aumento dos trabalhadores com o ensino secundário.

Palavras-chave: evolução das profissões; competição pelo emprego; sector do comércio; Portugal

Abstract

The investments in higher education raise the discussion about employers' reaction to the supply of graduates in Portugal. The goal of this study is to examine the evolution of qualifications in a set of occupations in order to ascertain whether a change of required education took place. The literature points to the crowding out hypothesis, which means a preference of employers for more educated workers for occupations where traditionally low-educated workers find job opportunities. These phenomena tend to be more intensive in segmented labour market and, consequently, a non-negligible proportion of low-skilled workers is excluded from the labour market. This is a descriptive research and focuses on the trade sector, which has been hiring graduates in Portugal in recent years. Empirical analysis attempts to identify occupations where the educational level of workers increased or decreased, and examine the workforce characteristics in those occupations. It draws on Quadros de Pessoal dataset and compares the educational levels in 2006 and 2012 in the same occupations. Empirical findings provide a general picture of the evolution of qualifications in each occupation; an analysis of the new hiring criteria; and an identification of occupations where the proportion of secondary and higher education graduates has increased. The findings indicate that an upgrading exist in some occupations previously filled by low-educated workers. This upgrading is pronounced for secondary level graduates.

Key words: evolution of qualifications, job competition; trade sector; Portugal

Índice

Introdução	1
I. QUADRO TEÓRICO	3
1.1. A segmentação do mercado de trabalho	3
1.2. A teoria da competição pelo emprego e a <i>labour queue</i>	6
1.3. O fenómeno crowding out	9
II. METODOLOGIA	11
2.1. Dados utilizados	12
2.2. Amostra	13
2.3. Instrumentos e etapas da análise	16
III. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	18
3.1. Análise geral das profissões do sector do comércio	18
3.2. Novos recrutamentos	24
3.3. Caracterização dos trabalhadores	32
3.3.1. Ensino Secundário	34
3.3.2. Ensino Superior	37
IV. DISCUSSÃO	43
V. CONCLUSÃO	46
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
VII. ANEXOS	51

Índice de Quadros

Quadro 2.3.1 – Dimensão das amostras analisadas por profissões e número de trabalhadores	18
Quadro 3.1.1 – Distribuição dos trabalhadores com ensino básico, secundário e superior pelos grandes-grupos de profissões em 2006 e 2012	19
Quadro 3.1.2 – Variações dos níveis de qualificação por grupos entre 2006 e 2012 .	20
Quadro 3.2.1 – Distribuição dos trabalhadores com ensino básico, secundário e superior, nos novos recrutamentos, pelos grandes-grupos em 2006 e 2012	25

Quadro 3.2.2 – Variação dos níveis de qualificação por grupos entre 2006 e 2012 ...	26
Quadro 3.3.1. – Distribuição e variação dos trabalhadores com ensino secundário e superior, nos novos recrutamentos, por grupo, em 2006 e 2012	33
Quadro 3.3.1.1. – Distribuição dos trabalhadores com ensino secundário por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012	35
Quadro 3.3.1.2. – Distribuição dos trabalhadores com ensino secundário por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006 e 2012	36
Quadro 3.3.2.1. – Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012	37
Quadro 3.3.2.2 - Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006 e 2012	39
Quadro 3.3.2.3 – Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2006 ().....	40
Quadro 3.3.2.4 - Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2012 ().....	41

Índice de Figuras

Gráfico 3.1.1 – Distribuição das profissões por tendência dos níveis de qualificação	22
Gráfico 3.1.2 – Distribuição das profissões de acordo com a intensidade da reclassificação ou desclassificação do nível de qualificação	23
Gráfico 3.2.1 – Distribuição das profissões por aumentos e reduções dos níveis de qualificação nos novos recrutamentos.....	27
Gráfico 3.2.2 – Distribuição das profissões de acordo com a intensidade do aumento ou redução do nível de qualificação para os novos recrutamentos	28
Gráfico 3.2.3 – Distribuição do número de profissões com aumentos nas qualificações por grande-grupo.....	30
Gráfico 3.2.4 – Distribuição do número de profissões com diminuições nas qualificações por grande-grupo.....	31

Introdução

A evolução das qualificações é uma constante nos sistemas produtivos e é motivada por vários fatores, designadamente a inovação tecnológica e/ou organizacional. Essa evolução pode provocar uma redução do emprego – porque a máquina substitui o homem – e/ou implicar novas exigências em termos de qualificações e competências para a realização das actividades associadas a um emprego. A evolução das qualificações acontece, por vezes, pela alteração de critérios de recrutamento. Por outras palavras, os empregadores tendem a exigir qualificações mais elevadas em resposta à disponibilidade de mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho.

O *crowding out* é um fenómeno cada vez mais comum em países com mercados de trabalho segmentados. Este representa uma alteração do perfil do trabalhador numa mesma profissão ou emprego e ocorre essencialmente em empregos pouco qualificados e atinge especialmente trabalhadores menos qualificados. Esta pesquisa incide sobre esta temática e procura identificar alterações na composição da mão-de-obra nas profissões em Portugal. O objectivo geral é analisar a evolução das qualificações numa mesma profissão de modo a identificar fenómenos de requalificação, desqualificação e manutenção.

A exclusão de trabalhadores menos qualificados decorre muitas vezes do facto desses trabalhadores não conseguirem competir com os mais qualificados, e acabarem em situações de desemprego de longa duração, que afecta o seu bem-estar e autonomia, mas também a competitividade de um país e o seu sistema de protecção social.

Os dados do EUROSTAT mostram que, entre 2008 e 2014, para os níveis de qualificação mais baixos – medidos através da Classificação Internacional Tipo da Educação (*International Standard Classification of Education – ISCED*) – ocorreu uma diminuição da taxa de emprego de 9,4%, enquanto para os níveis intermédios e mais qualificados, as diminuições chegam apenas aos 0,7% e 5,2%, respectivamente. No que respeita à taxa de desemprego, para o mesmo período, os níveis de qualificação mais baixos estão igualmente sujeitos a maiores flutuações, apresentando um aumento de 4,3%, enquanto as qualificações mais elevadas apresentam um aumento de apenas 1,5% (Eurostat, 2018a; Eurostat, 2018b).

Esta pesquisa utiliza os dados dos Quadros de Pessoal, uma fonte administrativa, e compara os níveis de escolaridade dos trabalhadores em diversas profissões em 2006 e 2012 em Portugal. As questões de pesquisa que guiam este trabalho são: existe uma

tendência de substituição de trabalhadores pouco qualificados por mais qualificados numa mesma profissão? O que acontece em profissões menos qualificadas? Estão a requalificar-se devido à forte aposta no ensino superior em Portugal? Que características têm os trabalhadores que contribuem para essa (eventual) requalificação? A investigação incide no sector do comércio que tem sido apontado como um sector dinâmico e de absorção de licenciados (Cedefop, 2015: 2-3).

O trabalho é de natureza descritiva e visa os seguintes objectivos específicos: i) identificar profissões em que houve um aumento (diminuição) da escolaridade dos trabalhadores; e ii) analisar outras características dos trabalhadores nessas profissões. Esta análise permite explorar a evolução e descortinar eventuais fenómenos de *crowding out* em Portugal.

O trabalho está estruturado em cinco partes. No primeiro capítulo é referido o quadro teórico onde se explicam as teorias de base da segmentação do mercado de trabalho e do desenvolvimento do *crowding out*. O segundo capítulo refere-se à definição da metodologia e amostra utilizada. O terceiro capítulo, referente à análise dos dados, está dividido em quatro partes que conferem as quatro análises realizadas. A primeira refere-se a uma análise da totalidade da amostra considerada, para identificar as transformações no panorama geral; a segunda análise foca-se nos novos recrutamentos; para a caracterização dos trabalhadores que são responsáveis pela possível requalificação das profissões, a terceira análise refere-se ao ensino secundário e, por fim, a quarta análise, ao ensino superior. O quarto capítulo reserva a discussão dos dados. Por último, o quinto capítulo apresenta as principais conclusões deste estudo.

I. QUADRO TEÓRICO

1.1. A segmentação do mercado de trabalho

Durante a década de 60 e 70, o Estado-Providência de diversos países concentrava uma grande parte dos esforços no desenvolvimento de políticas de combate à pobreza, exclusão e desemprego. Contra as expectativas, os elevados níveis de pobreza e desemprego mantiveram-se elevados, sentindo-se necessidade de encontrar explicações para este fenómeno. Assim, os teóricos desenvolveram a teoria da segmentação do mercado de trabalho (Leontaridi, 1998: 65; Loveridge e Mok, 1979: 1-2; Lang e Dickens, 1987: 1).

A segmentação consiste no processo de “compartimentalização e isolamento” de diferentes grupos de trabalhadores. Esta compartimentalização resulta numa divisão do mercado em “sub-mercados ou segmentos” que se distinguem pelas suas diferentes características e regras de comportamento. A segmentação pode ser resultado de diferentes particularidades do próprio mercado, das instituições que o regulam ou devido ao tipo de trabalhadores que o compõem. Nas consequências mais relevantes da segmentação destacam-se o facto de o mercado de trabalho falhar no tratamento de todos os trabalhadores que eram inicialmente considerados idênticos. O mercado passa assim a interagir com os trabalhadores de formas distintas, oferecendo-lhes diferentes oportunidades e recompensas (Ryan, 1984: 3-4; OIT, s.a.; Reich, Gordon e Edwards, 1973: 359).

Para que ocorra uma segmentação do mercado de trabalho é necessário que se verifiquem algumas características essenciais, identificadas por Ryan (1984) e Psacharopoulos (1978). Em primeiro lugar, é necessário que sejam claramente identificados os diferentes segmentos. Por outro lado, devem ser verificadas dificuldades e diversos obstáculos no que toca à mobilidade dos trabalhadores entre estes mesmos segmentos. Por último, cada um desses segmentos deve apresentar regras, características, empregos e sistemas de fixação de salário distintos ⁽¹⁾ (Ryan, 1984; Psacharopoulos, 1978 *apud* Leontaridi, 1998: 78).

A teoria neoclássica do mercado de trabalho considera que a oferta e procura são regulados pelo salário (Leontaridi, 1998: 63-65). O mercado é caracterizado pela homogeneidade do trabalho, isto é, todos os trabalhadores são tratados de igual forma,

(1) Psacharopoulos, George (1978), “Labour Market Duality and Income Distribution: The Case of the UK” em Krelle, W. e Shorrocks A. F. (eds), *Personal Income Distribution*, Amesterdão, North-Holland.

não existindo diferenças quanto às suas características. Isto significa que os trabalhadores desfrutam da plena mobilidade para entrar e sair do mercado de trabalho e dos seus segmentos da forma que desejarem. O mercado é considerado transparente, existindo troca de informação perfeita. Tendo em conta todas estas características, os neoclássicos defendiam que os trabalhadores eram capazes de escolher a sua ocupação, tendo a possibilidade de recorrer a um vasto leque de opções. Estas escolhas seriam realizadas com base nos seus gostos pessoais (Lang e Dickens, 1987:1-6; Leontaridi, 1998: 64). De uma forma geral, a teoria neoclássica explica as diferenças entre os salários com base em características heterogéneas dos trabalhadores, como é o caso do capital humano (Lang e Dickens, 1987: 6-8; Leontaridi, 1998: 64-67).

Adam Smith deu, em 1776, o primeiro passo para o desenvolvimento da teoria da segmentação. Ao teorizar sobre os salários de equilíbrio, o economista afirmou que determinados constrangimentos institucionais poderiam ser a causa da existência de desigualdades entre trabalhadores que, teoricamente, eram considerados trabalhadores com características semelhantes ⁽²⁾ (Smith, 1910 *apud* Leontaridi, 1998: 65-66).

Foram Mill e Cairnes (1874) que introduziram na teoria do mercado de trabalho o conceito de segmentos. Estes segmentos, para além de defenderem a posição de Smith relativamente aos constrangimentos institucionais, estavam agora mais ligados aos trabalhadores. Para os autores, os diferentes grupos da população são impossibilitados de competir livremente pelas profissões por estarem integrados em diferentes segmentos do mercado, nos quais apenas aqueles que lá se inserem possuem algum tipo de poder. Exemplos dessas fontes de poder poderiam ser formas de pré-segmentação, como estudado por Mill, provocadas pelo nível de qualificação que os trabalhadores adquiriam ou a classe social em que se inseriam. Assim, cada indivíduo encontrava o seu poder concentrado e limitado a um determinado segmento, ou seja, a conjunto de profissões específicas. Isto significa que, na perspectiva de Mill, o mercado de trabalho é constituído por diferentes grupos não-competitivos, que auferem salários distintos de acordo com o capital humano investido ao longo da sua vida. (Leontaridi, 1998: 66-67).

Num aprofundamento da teoria até aqui formada, Doeringer e Piore (1971) desenvolveram a teoria dualista, com a identificação do mercado de trabalho interno. A teoria dual do mercado de trabalho caracteriza-se pelo facto de, em vez de existirem

⁽²⁾ Smith, Adam (1910), *The Wealth of Nations*, Londres, Routledge.

vários segmentos, considerarem que o mercado é apenas constituído por dois que estão interligados: o mercado interno e o mercado externo.

Estes mercados diferem essencialmente no que toca a características que promovam posições de estabilidade (Reich, Gordon e Edwards, 1973: 359-361). O mercado interno surge devido a uma especificação das competências necessárias, sendo que desta forma a formação dos trabalhadores se torna cada vez mais específica e extensa. O mercado interno é governado por regras e procedimentos administrativos ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ (Dunlop, 1966 *apud* Doeringer e Piore, 1971: 9; Doeringer e Piore, 1971 *apud* Leontaridi, 1998: 70). Estas regras tornam o mercado mais “rígido” o que confere aos seus trabalhadores alguns privilégios. Devido à criação de obstáculos à entrada de novos trabalhadores neste mercado, os trabalhadores lá inseridos passam a estar protegidos da competição externa. Ao mesmo tempo, as relações profissionais estruturadas e o envolvimento dos sindicatos, agiliza a atribuição de promoções e confere melhores salários e condições de trabalho (Doeringer e Piore, 1971: 8-19; Leontaridi, 1998: 70-72; Klein, 2015: 4-7). Por outro lado, o mercado externo é regulado pelas pressões económicas, proporcionando aos seus trabalhadores menos segurança e protecção, com consequentes elevados níveis de rotatividade, baixos salários e poucas possibilidades de progressão ⁽⁴⁾ (Doeringer e Piore, 1971: 271-272; Doeringer e Piore, 1971 *apud* Leontaridi, 1998: 70-73).

Mais tarde, Piore (1975) defendeu a existência de três segmentos, consequência da divisão do mercado interno: um mercado no segmento superior e outro mercado no segmento inferior ⁽⁵⁾ (Piore, 1975 *apud* Leontaridi, 1998: 72).

As teorias radicais desenvolvidas por Wachtel (1972), Reich, Gordon e Edwards (1973) são muito semelhantes à teoria dualista, com a particularidade de que dão maior ênfase à luta de classes. Estes afirmam que a segmentação do mercado de trabalho “veio substituir os estágios da proletarização” ⁽⁶⁾ (Reich, Gordon e Edwards, 1973 *apud* Leontaridi, 1998: 73-74; Cain, 2001: 1221-1224).

⁽³⁾ Dunlop, John (1966), “Job Vacancy Measures and Economic Analysis”, *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report*, National Bureau of Economic Research, Nova Iorque, Columbia University Press.

⁽⁴⁾ Doeringer, P. e M. Piore (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass., D.C. Heath.

⁽⁵⁾ Piore, M. J. (1970), Jobs and training. In Beer, S. H. and Barringer, R. E. (eds), *The State and the Poor*. Cambridge Mass.: Winthrop Press.

⁽⁶⁾ Reich, M. S., Gordon, D. M. and Edwards, R. C. (1973) A theory of labour market segmentation. *American Economic Review Papers and Proceedings of the Eighty Annual Meeting*.

1.2. A teoria da competição pelo emprego e a *labour queue*

Contrariando a teoria neoclássica, Thurow (1975) desenvolveu a teoria da competição pelo emprego. Esta teoria afirma que os trabalhadores não competem pela sua disponibilidade em aceitar determinados salários, mas sim por oportunidades no mercado de trabalho. Segundo o autor, os trabalhadores são sujeitos à segmentação com base nas suas características individuais, segmentação essa que acontece quando já estão integrados no mercado (Thurow, 1975: 75-76; Leontaridi, 1998: 63-75).

Nesta teoria é defendida a perspectiva de que as competências que os trabalhadores trazem não estão totalmente desenvolvidas quando estes são integrados no mercado de trabalho. Na verdade, a grande maioria é desenvolvida, ou até adquirida, após a entrada sendo muitas vezes resultado da *on-the-job training*, como foi verificado pelo estudo de US Department of Labor (1964). Este estudo concluiu que apenas 40% dos trabalhadores considerava que, para desempenhar as suas profissões, utilizava as competências que adquiriu durante a educação formal ⁽⁷⁾ (US Department *apud* Thurow, 1975: 78).

As características individuais – como a idade, o género, hábitos pessoais, habilidades inatas e o nível de qualificação – são designadas pelo autor de características de *background*. Estas características funcionam para os empregadores como a única fonte de informação sobre os trabalhadores. É através destas que podem “conhecer” os possíveis recrutamentos quando recebem as suas candidaturas (Thurow, 1975: 86-87).

Nos processos de recrutamento, os empregadores sabem que serão necessários determinados períodos de tempo, associados a custos de formação, até que o novo trabalhador possa produzir de forma autónoma e que tenha os impactos desejados no processo de produção. Considerando esse conhecimento, e pretendendo poupar o máximo nos custos de formação, os empregadores têm a intenção de encontrar trabalhadores que aprendam de forma rápida e necessitando do menor número de recursos possíveis. Estas características de *background* permitem aos empregadores prever os custos de formação que aquele individuo representará e qual o seu nível de *trainability*, isto é, qual a sua capacidade para aprender (Stasio, 2014: 796-798; Thurow, 1975: 86-88; Verhaest, 2016: 2-18).

⁽⁷⁾ U.S. Department of Labor (1964), “Formal Occupational Training of Adult Workers”, *Manpower Automation Research Monograph*, 2.

Uma vez que para diferentes empregadores e diferentes profissões as características e competências necessárias serão distintas; e que os trabalhadores são diferentes e transportam conjuntos variados de características de *background*, as características que os empregadores consideram para determinar os custos de formação serão igualmente diferentes (assim como os próprios custos de formação dos trabalhadores). Para superar este obstáculo, os empregadores classificam os “trabalhadores de acordo com suas características de *background*, que utilizam como indicadores indiretos dos custos necessários” para alcançar o desempenho padrão desejado (Thurow, 1975: 86-91).

Esta classificação permite aos empregadores perceber quais são os trabalhadores que devem contratar. Ao classificá-los, criam uma “fila” que os dispõe, em primeiro lugar, aqueles que detêm os cursos de formação mais reduzidos e termina com os que apresentam os custos mais elevados. Esta “fila” é denominada pelo autor de *labour queue*. Assim, os trabalhadores que tenham os menores custos de formação serão aqueles que ficam melhor “classificados” e aos quais os empregadores irão oferecer emprego em primeiro lugar (Doeringer e Piore, 1971: 270-271; Thurow, 1975: 86-88).

De entre as características consideradas, a educação acaba por ser o indicador mais fiável e, naturalmente, o mais utilizado para prever a *performance* dos novos trabalhadores. O indicador da educação diz respeito a um tipo de formação que pode demonstrar que o indivíduo está apto para receber outros tipos de formação e que será capaz de apreender os novos conhecimentos que lhe serão transmitidos (mesmo que em nada se relacionem com a formação que o indivíduo teve anteriormente). Um dos argumentos que fortalecem a fiabilidade da educação dos trabalhadores referem-se que, quanto mais qualificações os trabalhadores tiverem obtido, mais habilidades inatas terão – estas irão contribuir para a sua capacidade produtiva. Outro argumento é o de que os trabalhadores mais qualificados são igualmente mais produtivos, uma vez que aprendem e adaptam-se mais fácil e rapidamente (Thurow, 1975: 86-91; Verhaest, 2016: 2-15; Klein, 2015: 4-7; Stasio, 2014: 797-799; Cedefop, 2010: 40-43).

Assim sendo, trabalhadores que tenham qualificações mais elevadas serão melhor classificados pelos empregadores e serão posicionados na frente da *labour queue* e recrutados em primeiro lugar. Pela mesma lógica, quanto menor o nível de qualificação dos trabalhadores, pior será a sua classificação na *labour queue*. Isto significa que ficarão nos “últimos lugares”, sendo recrutados apenas em última opção, ou quando se esgotarem os trabalhadores mais qualificados (Thurow, 1975: 75-95).

Os empregadores, tentando contratar trabalhadores que confirmem custos de formação o mais reduzidos possíveis e que proporcionem lucros de produção elevados, quando procuram candidatos para preencherem as vagas de emprego, inflacionam os requisitos (neste caso, os níveis de qualificação), mesmo que as profissões tenham mantido as suas tarefas inalteradas. Este fenómeno é designado de *credentialism* ⁽⁸⁾ ⁽⁹⁾ (Cedefop, 2010: 40-43; Skott e Auerbach, 2003; Okay-Somerville e Scholarios, 2013 *apud* Stark e Poppler, 2016:18-19; Reder, 1995 *apud* Verhaest, 2016: 1).

A classificação destes possíveis trabalhadores depende não só da forma como as características influenciam os custos de formação, mas também do número de vagas e trabalhadores disponíveis no mercado. Isto porque determinam de que forma os empregos serão distribuídos até estarem preenchidos todas as vagas. Em situações de escassez de oferta, os empregadores podem estar dispostos a aumentar os custos de formação e a contratar trabalhadores “menos adequados”, uma vez que não existem trabalhadores suficientes para ocupar os empregos vagos. Pelo contrario, em situações de escassez de procura, serão recrutados aqueles que estão na frente da “fila”, podendo aqueles que se encontram no fim da *labour queue*, ou seja, aqueles que têm menos qualificações, permanecer desempregados durante longos períodos de tempo (Thurow, 1975: 91-93).

Ora, sendo que os candidatos são selecionados de acordo com a sua posição relativa – e partindo da premissa de que os níveis de qualificação são uma das características mais utilizadas para a classificação dos trabalhadores – isto significa que quanto maior for o número de pessoas que prosseguem os seus estudos e adquirem elevadas qualificações, maior é o número de trabalhadores com elevadas qualificações na frente da *labour queue*. Por outro lado, aqueles que não continuam e adquirem baixas qualificações, vão ficando cada vez mais para o “fim” da *labour queue*. A consequência directa é a deterioração das suas condições de trabalho, salários e até no aumento da probabilidade de se manterem no desemprego. Nas palavras de Thurow (1975), “*every additional college worker, may mean a deterioration in the position of the remaining high-school workers*” (Thurow, 1975: 95-97).

⁽⁸⁾ Okay-Somerville, B. e D. Scholarios (2013), “Shades of grey: Understanding job quality in emerging graduate occupations”, *Human Relations*, 66 (4).

⁽⁹⁾ Reder, M. (1955), “The theory of occupational wage differentials”, *American Economic Review*, 45.

1.3. O fenómeno crowding out

Uma consequência da teoria da competição pelo emprego é o facto de que, ao seleccionar os trabalhadores com menos custos de formação – os mais qualificados da *labour queue* –, os trabalhadores que são classificados como tendo os custos de formação mais elevados – os menos qualificados – perdem os seus lugares e aumentando o risco de permanecerem desempregados (Klein, 2015: 2-7; Gesthuizen e Wolbers, 2010: 439-441).

O mesmo verifica-se se analisarmos as taxas de desemprego. Estas têm se mantido contrastante entre os diferentes grupos de trabalhadores dependendo das suas qualificações, o que confirma esta hipótese. Entre 2003 e 2006, a taxa de desemprego nos países que compõe a OCDE foi de 8,1% para os trabalhadores que detinham qualificações apenas ao nível do ensino básico, enquanto para os trabalhadores que tinham qualificações ao nível do ensino secundário e ao nível do ensino superior rondavam os 3,9% ⁽¹⁰⁾ (OCDE, 2008 *apud* Oesch, 2010: 39-45). Esta diferença tem sido constante durante vários anos, quer para o Portugal, quer para outros países da Europa.

Se analisarmos dados referentes a períodos de tempo mais alargados, verificamos que os trabalhadores menos qualificados apresentam taxas de emprego inferiores aos trabalhadores que detêm qualificações mais elevadas. Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego dos trabalhadores com qualificações intermédias e mais elevadas, apresentam valores inferiores aos dos trabalhadores com baixas qualificações ⁽¹¹⁾ (Pierrard e Sneessens, 2003: 1-8; Pollman-Schult, 2005: 467-470; Gautier *et al*, 2002: 2-3; Braund *et al*, 2003 e Gesthuizen *et al*, 2011 *apud* Klein, 2015: 1-4; Eurostat, 2018).

Este fenómeno em que os mais qualificados “empurram” para fora do mercado de trabalho os menos qualificados, ocupando vagas de emprego em profissões pouco qualificadas, é designado de *crowding out* (Gesthuizen e Wolbers, 2010: 437-439; Cedefop, 2010: 13; Gautier *et al*, 2002: 2-3; Teulings e Koopmanschap, 1989: 1655-1661). O *crowding out* pode ter duas formas: estrutural ou cíclico.

O *crowding out* estrutural, directamente ligado à teoria da competição pelo emprego, pode ocorrer devido ao facto das profissões mais qualificadas não acompanharem “a expansão da educação”, ou seja, o número de profissões qualificadas não acompanha o crescimento de trabalhadores altamente qualificados. A

⁽¹⁰⁾ OECD (2008) Education at a Glance. Paris: OECD.

⁽¹¹⁾ Gesthuizen, M., H. Solga e R. Künster (2011), “Context Matters: Economic Marginalization of Low-Educated Workers in Cross-National Perspective”, *European Sociological Review*, 27.

consequência é que os trabalhadores mais qualificados, existindo num número superior ao das vagas disponíveis no mercado de trabalho, vêm-se obrigados a competir por profissões menos qualificadas, o que resulta na exclusão dos menos qualificados ⁽¹²⁾ (Klein, 2015: 2-5; Gesthuizen e Wolbers, 2010: 438-449; Teulings e Koopmanschap, 1989 *apud* Gautier *et al*, 2002: 2-5).

Para estas profissões pouco qualificadas, serão favoravelmente classificados e ficarão na frente da *labour queue*, sendo recrutados com mais facilidade (Gautier *et al*, 2002: 2-5; Cockx e Dejemeppe, 2002: 1-12; Gesthuizen e Wolbers, 2010: 438-440). Estes trabalhadores encontram-se em *overeducation*, que traduz a situação em que “um individuo tem qualificações mais elevadas do que aquelas que o trabalho realmente requer”. Quando a situação do mercado de trabalho melhora, muitos destes trabalhadores abandonam as profissões pouco qualificadas para arranjam outras profissões que sejam compatíveis com as suas qualificações (Cedefop, 2010: 13; Cockx e Dejemeppe, 2002: 1-12).

Outra razão prende-se com as transformações tecnológicas que aumentam a necessidade de recrutar trabalhadores mais qualificados. Com os avanços tecnológicos, as profissões transformam as suas tarefas e acabam por exigir dos trabalhadores competências mais específicas, para as quais os trabalhadores mais qualificados estão mais propensos a aprendê-las. Este fenómeno, designado por *skilled biased technological change*, têm consequências na transformação da forma como as tarefas das profissões são desempenhadas, podendo intensificar a necessidade de trabalhadores mais qualificados (Cedefop, 2010: 9-11; Elias e Birch, 2010: 2-8; Thurow, 1975: 91-97; Gesthuizen e Wolbers, 2010: 437-439).

Apesar do desemprego entre os menos qualificados poder ser explicada por motivos estruturais, a sua persistência tem-se verificado mais intensa durante momentos de recessão económica (Pierrard e Sneessens, 2003: 1-5; Gautier *et al*, 2002: 2-4). Partindo desta observação, foi desenvolvida a teoria de que o *crowding out* pode ser cíclico. O *crowding out* cíclico foi estudado e identificado por Klein (2015) e Pollman-Schult (2005) na Alemanha. Este tipo de *crowding out* é explicado pela intensificação da exclusão dos trabalhadores menos qualificados, motivada pela entrada de trabalhadores mais qualificados, em períodos de recessão económica. Durante estes períodos, devido à escassez da procura, isto é, devido à redução das oportunidades de emprego disponibilizadas pelos empregadores, ocorre uma diminuição das

⁽¹²⁾ Teulings, C. e M. Koopmanschap (1989), “An Econometric Model of Crowding Out of Lower Education Levels”, *European Economic Review*, 33.

possibilidades dos trabalhadores mais qualificados encontrarem emprego adequado às suas qualificações (Klein, 2015: 8-9; Pollman-Schult, 2005: 468-470; Gautier *et al*, 2002: 2-8).

O *crowding out* cíclico pode ainda ocorrer no *outflow* ou no *inflow* de trabalhadores. A exclusão no *inflow* acontece quando as condições do mercado de trabalho se deterioram e os trabalhadores enfrentam dificuldades na procura de emprego. Este fenómeno pode ocorrer devido ao aumento dos padrões de contratação dos empregadores, que tentam adquirir os trabalhadores mais qualificados, com elevados níveis de produção e menores custos de formação. Outro motivo poderá estar relacionado com o facto dos trabalhadores mais qualificados que, durante períodos de recessão, diminuem as suas “expectativas” quanto à procura de emprego e candidatam-se a profissões menos qualificadas (Pollman-Schult, 2005: 468-476; Klein, 2015: 3-9). O *crowding out* no *outflow* por outro lado, sugere que a deterioração das condições do mercado de trabalho aumenta os riscos de desemprego por parte dos trabalhadores menos qualificados. Os empregadores consideram mais rentável demiti-los – retendo os mais qualificados – pois estes representam níveis inferiores de produtividade e custos mais baixos para a sua demissão e reintegração (Gesthuizen e Wolbers, 2010: 448-450; Pollman-Schult, 2005: 468-470; Klein, 2015: 6-9).

O *crowding out* analisado será o cíclico, uma vez que a componente estrutural do fenómeno implicaria uma investigação longitudinal às transformações nas próprias profissões e de que forma são desenvolvidas as suas tarefas.

II. METODOLOGIA

O objectivo desta investigação é descritivo e pretende-se que o estudo se estabeleça como um ponto de partida para uma futura análise detalhada ao *crowding out* em Portugal. Pretende-se verificar se existem evidências que indiquem a presença de *crowding out* no mercado de trabalho português para que, no caso de ser encontrado, se possa proceder a investigações futuras.

Seguindo o modelo de pesquisa simplificado, sem hipóteses, de Punch (2006), este estudo pretende responder a questões de investigação. A utilização das hipóteses foi descartada por se considerar pouco adequada à metodologia (Punch, 2006: 16-28).

Este estudo visa, como objectivos específicos, identificar profissões em que houve um aumento da escolaridade dos trabalhadores e analisar características dos trabalhadores que compõem estas profissões.

2.1. Dados utilizados

Os dados secundários analisados neste estudo são disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), na base de dados Quadros de Pessoal. A utilização de dados secundários permite, devido à sua extensão, realizar uma análise macro que potencia a identificação de “mudanças sociais e [...] desenvolvimento histórico dos fenómenos” a serem analisados (Quivy e Campenhoudt, 2005: 201-210).

Desde o seu estabelecimento em 1981, os Quadros de Pessoal consistem numa operação estatística do tipo recenseamento, com periodicidade anual, que resulta da obrigatoriedade de entrega do quadro de pessoal de todas as entidades com trabalhadores ao seu serviço. Esta recolha tem como período de referência o mês de Outubro de cada ano e como âmbito geográfico o continente e regiões autónomas (INE, 2008).

O universo desta base são todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço. As unidades de observação são a empresa, estabelecimento e o trabalhador (INE, 2008).

A recolha é realizada electrónicamente durante o mês de Novembro através de um modelo oficial pré-definido. O objectivo consiste em disponibilizar informação sobre a estrutura empresarial, emprego, duração do trabalho, remunerações e regulamentação colectiva de trabalho (INE, 2008).

A unidade de investigação é o individuo e as variáveis utilizadas consistem nas seguintes:

1. Profissões: as profissões são classificadas com base na Classificação Nacional Portuguesa (CNP94) para a base de dados correspondente ao ano 2006 e com base na Classificação Portuguesa de Profissões (CPP10) para a base dados correspondente ao ano 2012;

2. Habilitações literárias: devido a questões de representatividade foram apenas seleccionados o ensino básico, ensino secundário e o ensino superior que resultou de uma agregação dos valores correspondentes aos bacharelatos, licenciaturas e mestrados;

3. Antiguidade na empresa: para analisar os novos recrutamentos nas empresas são considerados os trabalhadores que têm até um ano de antiguidade;

4. Género: feminino ou masculino

5. Escalão Etário: são baseados nos escalões utilizados pelo INE, e resultaram na criação dos escalões etários “< 18”, “18-24”, “25-34”, “35-44”, “45-54”, “55-65” e “> 65” anos;

6. Área de formação: foram criadas com base na Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).

2.2. Amostra

Os dados são referentes aos anos 2006 e 2012. O ano de 2006 foi escolhido pois foi no qual se implementou o Processo de Bolonha e o ano de 2012 corresponde ao último ano disponível no momento da realização deste estudo.

Um estudo sobre a evolução das qualificações e de identificação de eventuais fenómenos de crowding out é complexo. Por isso, a análise restringe-se a um sector de actividade que tem sido dinâmico na criação de emprego: o sector do comércio (Cedefop, 2015: 2-4). Assim como o Cedefop *Skills Supply and Demand Forecasts* tem demonstrando o crescimento do sector do comércio, também a comunicação social o tem noticiado. Segundo estes, o sector do comércio, transportes, alojamento e serviços alimentares tem registado um crescimento considerável, de 5,3 p.p. entre 1996 e 2006, mantendo-se como o sector mais representativo desde 1996 (Cedefop, 2015: 2-3; ECO, 2017; Negócios, 2016). Este cenário é coincidente com o que se verifica a nível europeu. Mais recentemente a comunicação social destaca que “as vendas a retalho em Portugal cresceram 3,5%”, registando valores superiores à média europeia (Negócios, 2018).

Para que a amostra seja representativa e, existindo profissões no sector do comércio com uma representação reduzida no mercado de trabalho, um segundo critério de seleção foi o de que deveriam ser seleccionadas apenas profissões que tivessem 30 ou mais trabalhadores.

Esta seleção da amostra leva a que, para a base de dados correspondente ao ano 2006, tenham sido seleccionadas 1532 profissões e para a base de 2012, 575 profissões. A diferença no número de profissões seleccionadas nos diferentes anos deve-se, não só à extinção de algumas profissões entre 2006 e 2012, mas também à reorganização e reclassificação das profissões.

Esta reorganização foi consequência da revisão da Estatística das Actividades Económicas na Comunidade Europeia (*Statistical Classification of Economic Activities in the European Union* – NACE) para a NACE-Rev.2 e pela revisão da Classificação Internacional Tipo das Profissões (*International Standard Classification of Occupations* – ISCO-88) para a ISCO-08 em 2008. Com a mudança para a ISCO-08, muitos países, incluindo Portugal, aproveitaram a oportunidade para reconsiderarem a forma como classificavam as suas profissões. Desta forma, a sua classificação passou a reflectir-se mais sobre as competências e tarefas desempenhadas, em detrimento das designações dos cargos que as profissões conferem. Esta transformação teve como consequência uma reorganização das profissões e transformações na composição dos grupos (Cedefop, 2014: 11-25).

Para Portugal, estas revisões resultaram numa actualização da Classificação Nacional Portuguesa (CNP94) – base da classificação das profissões em 2006 – para a Classificação Portuguesa de Profissões (CPP10), introduzida em 2010 – responsável pela classificação das profissões seleccionadas em 2012.

Estas transformações provocavam uma falta de correspondência entre os dois anos, levando a que por vezes, ao referir-nos a uma ocupação de 2006, não se estaria a retratar exactamente a mesma ocupação em 2012. Mais importante, muitas das profissões em 2006 foram reorganizadas e agrupadas de forma a que em 2012, representassem apenas uma ocupação (como é exemplo a profissão Director Geral e Gestor Executivo de Empresas em 2012 que em 2006 corresponde a Director Geral, Administrador Hospitalar, Director de Estação de Radiotelevisão, Director de Estação de Radiodifusão e Outros Directores Gerais). Identificado este problema, a primeira fase da metodologia consistiu numa uniformização das profissões.

Uma vez que diversas profissões em 2012 são resultado do agrupamento de diferentes profissões em 2006, foi decidido que para respeitar um dos critérios da seleção das profissões (com 30 ou mais trabalhadores), o ano de partida seria o de 2012. Isto porque em 2006, diferentes profissões com menos de 30 trabalhadores poderiam ter resultado numa única ocupação em 2012 – que já respeitava este critério – e que assim ficaria excluída da análise apesar de ser uma ocupação representativa.

Seleccionadas as profissões com 30 ou mais trabalhadores em 2012, restaram 325 profissões. Para a uniformização da tabela de correspondência – que apresenta diferentes códigos para uma mesma profissão em 2006 e 2012 – procedeu-se, assim como aplicado nos estudos do Cedefop (2014) e de Elias e Birch (2010), à criação de uma tabela de correspondência. Esta tabela permitiu alinhar lado a lado as profissões

com a nova classificação (CPP10), com as profissões correspondentes da antiga classificação (CNP94) (Cedefop, 2014: 40-40; Elias e Birch, 2010: 18-19).

Após construída a tabela de correspondência, foi constatado que diversas profissões em 2006 tinham sido distribuídas pelas diferentes profissões em 2012 em partes. Infelizmente, a informação disponibilizada não permitia a identificação da forma como os trabalhadores tinham sido distribuídos pelas profissões, significando que se tornava impossível perceber a representatividade destas *partes* distribuídas para cada uma das profissões em 2012 (Cedefop, 2010: 48-49). O prosseguimento da análise com este “obstáculo” tornaria impossível de aferir se as conclusões que estavam a ser retiradas eram representativas.

A solução encontrada foi a de considerar apenas as profissões que, em 2006, não tinham nenhuma das suas partes distribuídas. Partindo da tabela de correspondências já construída, foram isoladas as profissões que não tinham sido distribuídas. Concluiu-se que, em 2006, 455 profissões não tinham tido partes distribuídas (139 773 trabalhadores), o que correspondia a 139 profissões em 2012 (117 506 trabalhadores).

Assim como sugerido por Elias e Birch (2010), e para facilitar a análise e a comparação das diferentes profissões, as profissões de 2006 foram agrupadas e recodificadas para o seu código correspondente utilizado pela CPP10 (ver Anexos 1 e 2) (Elias e Birch, 2010: 18-19). Desta forma, a distribuição das profissões seleccionadas pelos grupos era a seguinte: 4 do grande-grupo “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”; 15 do grande-grupo “especialistas das actividades intelectuais e científicas”; 24 do grande-grupo “técnicos de profissões de nível intermédio”; 8 do grande-grupo “pessoal administrativo”; 12 do grande-grupo “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores”; 3 do grande-grupo “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta”; 32 do grande-grupo “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices”; 28 do grande-grupo “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”; e 13 do grande-grupo “trabalhadores não qualificados”.

Com as profissões a analisar identificadas, era necessário seleccioná-las na base de dados dos Quadros de Pessoal. Para isso, recorrendo a dois ficheiros excel nos quais se encontravam as tabelas com as profissões a serem analisadas em 2006 e 2012, recorreu-se a um *merge*, quer na base de dados de 2006 como de 2012. Estes ficheiros permitiram criar uma nova variável (V1) e recorrendo ao *match cases key variables*, as profissões a serem seleccionadas passaram a ter a sua identificação através da mesma.

Recorrendo ao *select cases*, foram selecionadas apenas as profissões que tinham a variável V1 e criadas duas novas bases de dados apenas com as profissões que tinham sido selecionadas anteriormente, e a partir das quais se seguiram as restantes análises.

2.3. Instrumentos e etapas da análise

O primeiro instrumento de análise utilizado foi a análise das modas das qualificações por cada ocupação. Comparando as modas das qualificações para cada ocupação em 2006 e 2012 foi possível identificar qual a sua tendência evolutiva: requalificação, desqualificação ou manutenção.

A análise revelou que a maioria das profissões manteve o seu nível de qualificação e que apenas 18 das profissões sofreram aumentos e 15 sofreram reduções. A verdade é que, de forma a verificar a veracidade e representatividade destas conclusões iniciais e confirmar a legitimidade da moda na análise desta variável, era necessário confirmar os resultados com recurso a uma análise das frequências absolutas e relativas dos níveis de qualificação para cada ocupação.

Para tal criou-se uma tabela com as frequências, absolutas e relativas, das qualificações para cada ocupação em 2006 e 2012. Numa análise detalhada, foram encontradas falhas. Em diversas profissões nas quais a moda indicava que o nível de qualificação se mantinha, a análise às frequências indicava o contrário. Apesar da moda não se ter alterado, as frequências de níveis de ensino superior tinham sofrido aumentos ao mesmo passo que o número de trabalhadores com níveis de qualificação mais baixos começava a diminuir. São exemplo disso profissões como os Correctores comerciais e Chefes de escritório em que o número de trabalhadores com licenciatura aumentou de 15% para 27% e de 20% para 26%, enquanto o número de trabalhadores com o ensino secundário diminuiu de 33% para 23% e com o ensino básico de 41% para 33%.

Isto significa que a moda revelou-se um instrumento de análise redutor e, por essa razão, pouco fiável e que não deveria ser utilizado. A moda é capaz de analisar a habilitação mais frequente, mas não é capaz de identificar tendências de mudança que, em fenómenos cíclicos e macrossociais, iniciam-se com pequenas transformações na tendência que vão sendo acentuados ao longo dos anos.

A análise das frequências tornou-se assim o instrumento de análise mais indicado. Para cada variável e componente analisada, o instrumento utilizado no SPSS foi o *crosstabulation*. A análise por *crosstabulation* torna o tratamento dos dados “fácil de construir e ler” sendo que é “aplicada a uma variedade de situações” e consiste numa primeira análise para investigações futuras mais profundas (Punch, 1998: 115-116).

As tabelas de contingência são as mais adequadas para uma análise descritiva, sendo por essa razão a forma mais apropriada de desenvolver a análise dos dados. De acordo com a distribuição das frequências das variáveis, é possível perceber as relações entre as variáveis analisadas. Para que a leitura das tabelas construídas seja mais intuitiva e simplificada, os resultados serão apresentados em percentagens e taxas de variação entre o ano 2006 e 2012, de forma a permitir que se conheça qual a tendência (Rosenberg, 1968 *apud* Punch, 1998: 115-116).

Com a tabela das variações construída, outro critério torna-se evidente. A expressão de determinados níveis de qualificação é quase residual e não acarreta nenhum contributo para as conclusões. Por essa razão, as qualificações que serão consideradas na análise serão o ensino básico, ensino secundário e ensino superior (que é composto pela agregação das frequências dos bacharelatos, licenciaturas e mestrados pois demonstram um comportamento semelhante).

A primeira análise consiste numa análise à totalidade da amostra que permite analisar o panorama geral da distribuição das qualificações que existem no mercado de trabalho. Com recurso a uma análise quantitativa será possível perceber se, entre 2006 e 2012, as qualificações ao nível do ensino básico, secundário e superior mantiveram, aumentaram ou diminuíram a sua proporção. Em seguida, será identificada a tendência geral da evolução dos três níveis de qualificação analisados, identificando a intensidade das suas transformações.

A segunda análise consiste numa análise aos novos recrutamentos. Os trabalhadores que foram recrutados com baixas qualificações em 2006 e se mantiveram nas empresas – ficaram efectivos – permaneceram nas empresas da amostra do ano de 2012. Isto significa que contribuem para a manutenção do número de trabalhadores contratados com baixas qualificações. Apesar de ser possível ter uma visão do panorama geral, é ao nível dos novos recrutamentos que é mais perceptível se existe alguma substituição de trabalhadores e se os empregadores estão a alterar os seus critérios de recrutamento. Esta análise segue as mesmas etapas da análise anterior sendo que a amostra aqui considerada será de apenas os trabalhadores que têm uma antiguidade na empresa não superior a 1 ano.

Por fim, recorrendo às variáveis género, escalão etário e área de formação, proceder-se-á a uma caracterização dos trabalhadores com qualificações mais elevadas e que são, possivelmente, responsáveis por eventuais fenómenos de *crowding out* no mercado de trabalho.

Para cada uma das análises as amostras consideradas são as seguintes:

Quadro 2.3.1 – Dimensão das amostras analisadas por profissões e número de trabalhadores

Amostras	Profissões	2006	2012
Amostra total	139	N = 139 773 trab	N = 117 506 trab
Novos recrutamentos	139	N = 39 603 trab	N = 27 246 trab
Aumentos do Ensino Secundário	92	N = 5 811 trab	N = 5 667 trab
Aumentos do Ensino Superior	61	N = 873 trab	N = 1045 trab

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

III. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

3.1. Análise geral das profissões do sector do comércio

Considerando o Quadro 3.1.1, é importante salientar que ocorreu, entre 2006 e 2012, uma redução na força de trabalho destes três níveis de qualificação de 22 267 trabalhadores. Esta verifica-se em quase todos os grupos, com a excepção do grande-grupo dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca da floresta”, que registam aumentos consideráveis (7 803 e 212 trabalhadores). As reduções são mais relevantes para os grandes-grupos “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” e “trabalhadores não qualificados”, que registam diminuições de 11 260 e 2 888 trabalhadores, respectivamente (ver Anexos 3 e 4).

Quadro 3.1.1 – Distribuição dos trabalhadores com ensino básico, secundário e superior pelos grandes-grupos de profissões em 2006 e 2012

	2006				2012			
	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	35,5%	36,2%	28,4%	100%	44,6%	30,0%	25,4%	100%
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	6,1%	42,0%	51,9%	100%	5,6%	30,3%	64,1%	100%
Técnicos e profissões de nível intermédio	49,7%	31,5%	18,8%	100%	38,9%	35,3%	25,8%	100%
Pessoal administrativo	54,9%	36,4%	8,8%	100%	48,8%	39,0%	12,2%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	74,4%	23,1%	2,5%	100%	67,5%	28,4%	4,1%	100%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	98,0%	2,0%	0,0%	100%	97,2%	2,6%	0,2%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	92,5%	7,3%	0,2%	100%	88,9%	10,7%	0,4%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	91,5%	8,1%	0,4%	100%	88,5%	10,9%	0,6%	100%
Trabalhadores não qualificados	89,5%	10,0%	0,5%	100%	79,8%	17,4%	2,8%	100%
Total da amostra geral	72,1%	19,5%	8,4%	100%	65,3%	22,5%	12,2%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

As variações da distribuição dos níveis de qualificação pelos diferentes grupos em que as profissões se inserem, apresentadas no Quadro 3.1.2, permitem verificar que o ensino básico diminuiu na maioria dos grupos, enquanto o ensino secundário e o superior aumentaram. O crescimento do número de trabalhadores com o ensino superior representa um total de 3,8 p.p. e ensino secundário 3 p.p., que são

acompanhados de um decréscimo de 6,8 p.p. na presença de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino básico.

Quadro 3.1.2 – Variações dos níveis de qualificação por grupos entre 2006 e 2012

	Ensino Básico (p.p.)	Ensino Secundário (p.p.)	Ensino Superior (p.p.)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	9,1	-6,2	-2,9
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	-0,5	-11,7	12,2
Técnicos e profissões de nível intermédio	-10,9	3,8	7,1
Pessoal administrativo	-6,1	2,7	3,4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	-6,9	5,3	1,6
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	-0,8	0,6	0,2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	-3,6	3,4	0,2
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	-3,0	2,8	0,2
Trabalhadores não qualificados	-9,7	7,4	2,3
Total da amostra geral	-6,8	3,0	3,8

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

O ensino básico diminuiu em quase todos os grupos, com a excepção do grande-grupo “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” que regista uma variação positiva de 9,1 p.p. Os decréscimos do ensino básico são consideráveis para as profissões intermédias, registando o maior valor no grande-grupo “técnicos e profissões de nível intermédio”, com 10,9 p.p., mas apresentando reduções igualmente elevadas para as profissões menos qualificadas, como os “trabalhadores não qualificados” (9,7 p.p.) e os “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” (3,6 p.p.).

É de destacar o crescimento do número de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino secundário naquele que é o grupo menos qualificado (“trabalhadores não qualificados”), apresentando uma variação positiva de 7,4 p.p. O restante das profissões pouco qualificadas (“trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” e “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”) apresentam igualmente variações positivas relevantes de 3,4 p.p. e 2,8 p.p. Quanto às profissões mais qualificadas, o ensino secundário diminuiu nos grandes-grupos

“representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e “especialistas das actividades intelectuais e científicas” (6,2 p.p. e 11,7 p.p.), sendo estes os únicos grupos em que ocorrem decréscimos.

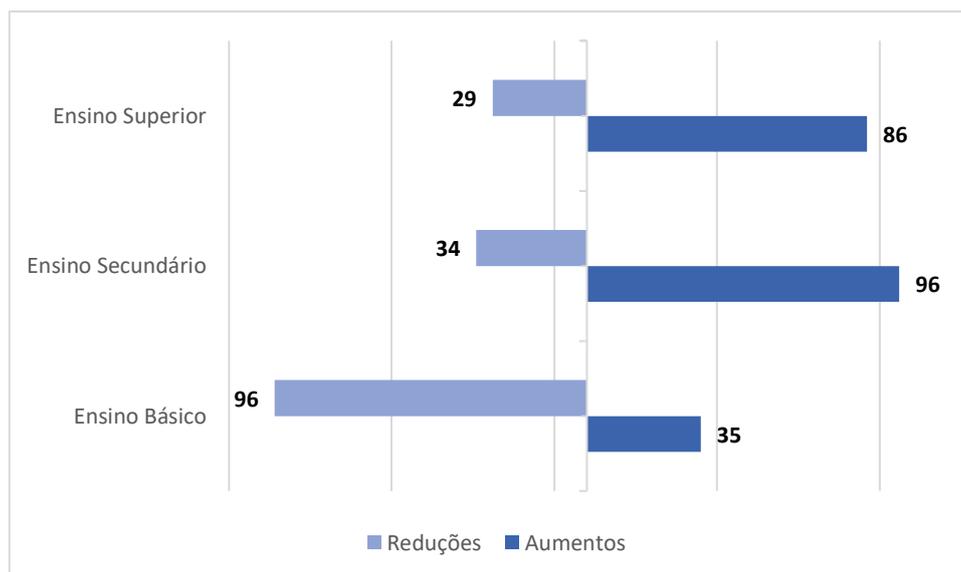
O ensino superior regista o seu maior aumento ao nível das profissões mais qualificadas, com destaque para o grande-grupo “especialistas das actividades intelectuais e científicas” com 12,2 p.p. e o grande-grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio” com 7,1 p.p. Importa destacar que se verificam aumentos relevantes (2,3 p.p.) ao nível das profissões menos qualificadas (“trabalhadores não qualificados”), enquanto apenas o grande-grupo “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” regista uma variação negativa de 2,9 p.p.

Considerando as 139 profissões, importa agora saber quantas apresentam um crescimento do número de trabalhadores com elevadas qualificações, e se esse movimento é acompanhado de uma redução do número de trabalhadores menos qualificados.

As profissões foram agrupadas segundo a tendência (requalificação ou desqualificação) da evolução dos níveis de qualificação considerados (ensino básico, ensino secundário e ensino superior) entre 2006 e 2012.

Atendendo ao Gráfico 3.1.1, percebe-se que no que diz respeito ao ensino básico, 96 profissões sofreram reduções na proporção de trabalhadores com esta qualificação e apenas 35 sofreram aumentos. Para o ensino secundário, 34 profissões registam decréscimos no número de trabalhadores enquanto, em contrapartida, 96 profissões sofreram aumentos. Quanto ao ensino superior, apenas 29 profissões sofreram diminuições e 86 profissões representam aumentos entre 2006 e 2012.

Gráfico 3.1.1 – Distribuição das profissões por tendência dos níveis de qualificação

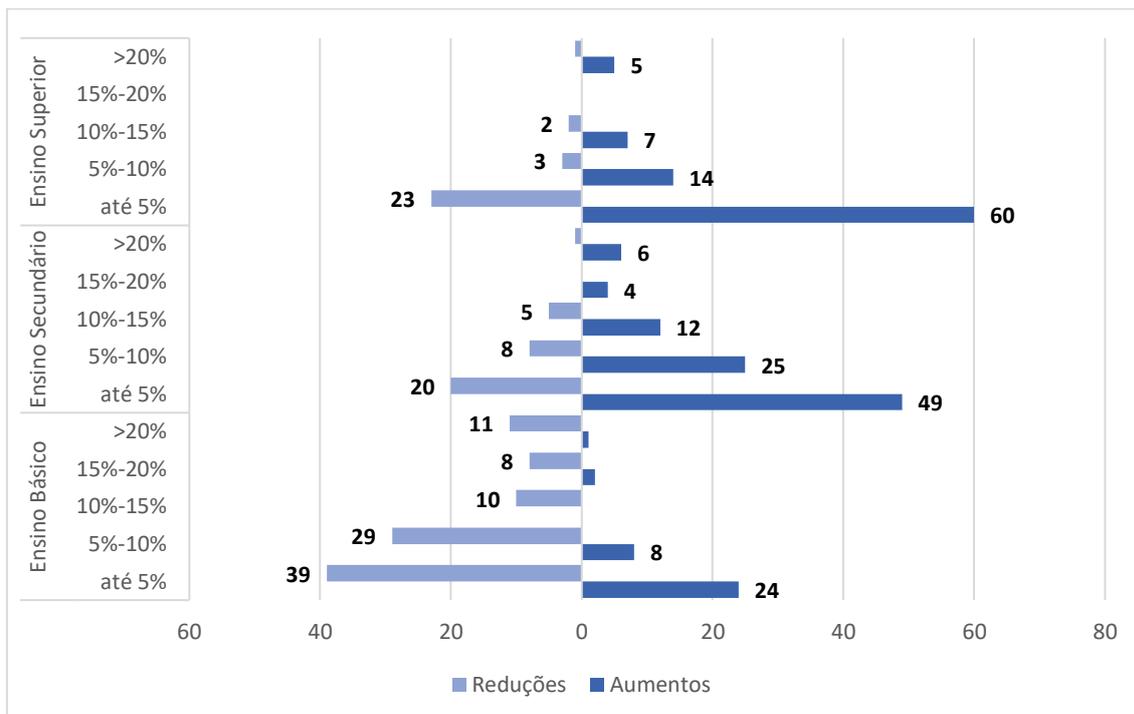


Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Estas conclusões são muito diferentes das que tinham sido conseguidas através da moda, que nos indicou que apenas 18 profissões tinham aumentado os seus níveis de qualificação. Estes dados mostram que, assim como a análise anterior verificou, a tendência geral do ensino básico é para a redução, enquanto para o ensino secundário e superior, existem menos profissões a sofrerem reduções e um número consideravelmente superior, para ambos, de profissões que registam aumentos destes níveis de qualificação.

Para compreender da distribuição dos níveis de qualificação, a seguinte análise demonstra a intensidade destas tendências, recorrendo à criação de cinco categorias. As profissões são agrupadas de acordo com a intensidade do aumento ou diminuição do nível de qualificação em análise. As categorias são: “< 5%”; “5-10%”; “10-15%”; “15-20%”; e por fim, “> 20%”.

Gráfico 3.1.2 – Distribuição das profissões de acordo com a intensidade da reclassificação ou desclassificação do nível de qualificação



Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

É possível concluir pelo Gráfico 3.1.2 que a maioria das reduções do ensino básico – a tendência deste nível de qualificação – estão concentradas nas categorias “< 5%”, com 39 profissões; “5-10%”, às quais correspondem 29 profissões; e “mais de 20%”, correspondente a 11 profissões. Por outro lado, os crescimentos, na generalidade com menor representatividade, concentram-se nas duas categorias mais baixas, “até 5%” e “5-10%” (24 e 8 profissões, respectivamente), sendo que as restantes categorias têm uma expressão pouco relevante.

Para o ensino secundário, a maioria dos aumentos ocorre nas categorias “até 5%”, com 29 profissões; “5-10%”, que integra 25 profissões; e “10-15%”, que representa 12 profissões. A categoria “> 20%” representa um aumento em 6 profissões. Quanto às reduções – menos representativas nesta qualificação – destacam-se apenas a categoria “<5%” que engloba 20 profissões.

Relativamente ao ensino superior, a grande maioria dos aumentos concentra-se na categoria “até 5%”, com 60 profissões. Salientam-se ainda a categoria “5-10%”, com 14 profissões, “10-15%” com 7 profissões e a categoria “> 20%” com 5 profissões. As reduções foram, assim como no ensino secundário, menos representativas,

destacando-se apenas a categoria mais baixa, onde 23 profissões registarem diminuições de “< 5%”.

3.2. Novos recrutamentos

Considerando apenas a amostra que contém os trabalhadores cuja antiguidade na empresa não é superior a um ano, é possível analisar os novos recrutamentos. Para esta análise são consideradas as 139 ocupações, mas para o número de trabalhadores são considerados, para 2006, 39 603 trabalhadores e para 2012, 27 246 trabalhadores (ver Anexo 5).

Tal como acontece para a amostra total, de 2006 a 2012 verifica-se uma diminuição considerável de 12 357 trabalhadores. Esta redução ocorre em quase todos os grupos, com a excepção dos grandes-grupos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” que registam aumentos (823 e 81, respectivamente), à semelhança do que acontece quando considerada a amostra total dos trabalhadores (ver Anexo 5).

Considerando o Quadro 3.2.1 salienta-se que para o grande-grupo dos “trabalhadores não qualificados”, em 2006, o ensino superior registava valores pouco relevantes (0,8%) e em 2012 ocorreu um aumento considerável (3,8%). O mesmo verifica-se para o ensino secundário que passou de 13,9% para 26,4%. Estas alterações foram acompanhadas de uma diminuição da relevância do ensino básico, que em 2006 registava 85,4% e em 2012 69,7% (ver Anexos 2 e 5).

Quadro 3.2.1 – Distribuição dos trabalhadores com ensino básico, secundário e superior, nos novos recrutamentos, pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006				2012			
	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	28,8%	32,8%	38,3%	100%	35,5%	34,4%	30,1%	100%
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	2,4%	30,8%	66,8%	100%	4,8%	20,6%	74,7%	100%
Técnicos e profissões de nível intermédio	39,7%	32,6%	27,7%	100%	32,0%	35,2%	32,7%	100%
Pessoal administrativo	51,8%	35,8%	12,4%	100%	37,9%	43,9%	18,3%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	69,1%	27,1%	3,8%	100%	56,8%	37,2%	6,0%	100%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	100,0%	0,0%	0,0%	100%	96,1%	3,3%	0,6%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	89,8%	10,0%	0,2%	100%	84,3%	15,1%	0,6%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	87,9%	11,4%	0,7%	100%	82,8%	16,3%	0,9%	100%
Trabalhadores não qualificados	85,4%	13,9%	0,8%	100%	69,7%	26,4%	3,8%	100%
Total dos novos recrutamentos	69,7%	20,7%	9,6%	100%	60,6%	26,9%	12,5%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

O Quadro 3.2.2 mostra que, para as variações, mantêm-se as reduções ao nível do ensino básico, acompanhadas de crescimento nas proporções de trabalhadores que têm o ensino secundário e superior. O ensino básico regista diminuições mais acentuadas, atingindo nos novos recrutamentos uma variação negativa de 9 p.p. O crescimento do número de trabalhadores com o ensino secundário acentua-se, atingindo uma variação positiva de 6,2 p.p. Já o ensino superior demonstra um crescimento menos acentuado, registando para os novos recrutamentos, aumentos de 2,9 p.p.

Quadro 3.2.2 – Variação dos níveis de qualificação por grupos entre 2006 e 2012

	Ensino Básico (p.p.)	Ensino Secundário (p.p.)	Ensino Superior (p.p.)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	6,7	1,5	-8,2
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	2,3	-10,2	7,9
Técnicos e profissões de nível intermédio	-7,6	2,6	5,0
Pessoal administrativo	-13,9	8,1	5,8
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	-12,3	10,1	2,1
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	-3,9	3,3	0,6
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	-5,5	5,1	0,4
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	-5,1	4,9	0,2
Trabalhadores não qualificados	-15,7	12,6	3,1
Total dos novos recrutamentos	-9,0	6,2	2,9

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

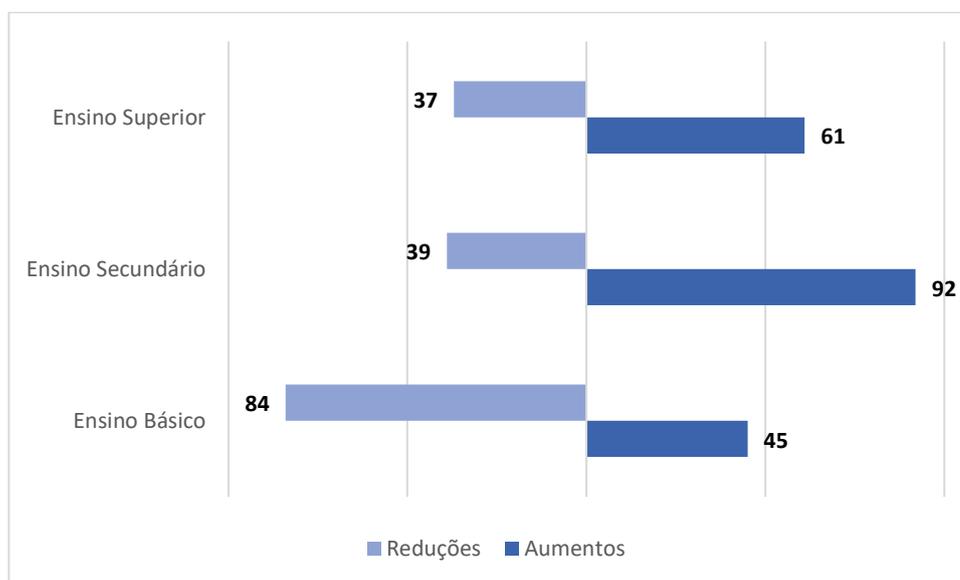
O ensino básico diminui em quase todas as profissões, mantendo as excepções dos grandes-grupos dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” que regista variações positivas de 6,7 p.p. A diferença é que agora o grande-grupo dos “especialistas das actividades intelectuais e científicas” torna-se também um dos grandes-grupos a registar aumentos (2,3 p.p.). As reduções são mais acentuadas nas profissões intermédias, como o caso do “pessoal administrativo” e dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” (13,9 p.p. e 12,3 p.p.). Destaca-se ainda o facto de, nas profissões menos qualificadas, as variações negativas serem mais acentuadas (15,7 p.p. para os “trabalhadores não qualificados”).

Para o ensino secundário, verificam-se reduções nas profissões mais qualificadas (10,2 p.p. para os “especialistas das actividades intelectuais e científicas”), com a excepção do grande-grupo dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” que regista uma taxa de variação positiva de 1,5 p.p. Os aumentos para as restantes profissões intensificam-se, destacando-se o grupo das profissões menos qualificadas (“trabalhadores não qualificados”) com uma variação positiva de 12,6 p.p. As restantes profissões pouco qualificadas (“trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” e “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”) apresentam também variações positivas consideráveis de 5,1 p.p. e 4,9 p.p.

As tendências da variação para o ensino superior mantêm-se. O grupo das profissões mais qualificadas (“representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”) continua a ser o único que regista diminuições e são, neste caso, mais acentuadas (8,2 p.p.). Para os restantes grandes-grupos, registam-se crescimentos. Destaca-se o facto de para os grupos menos qualificados os crescimentos terem-se acentuado, como o caso dos “trabalhadores não qualificados”, que regista uma variação positiva de 3,1 p.p. para os novos recrutamentos.

De acordo com as variações dos grandes-grupos, as profissões são agrupadas tendo em conta as suas tendências – reclassificação ou desclassificação – dos níveis de qualificação, para os novos recrutamentos entre 2006 e 2012, resultando no Gráfico 3.2.1.

Gráfico 3.2.1 – Distribuição das profissões por aumentos e reduções dos níveis de qualificação nos novos recrutamentos



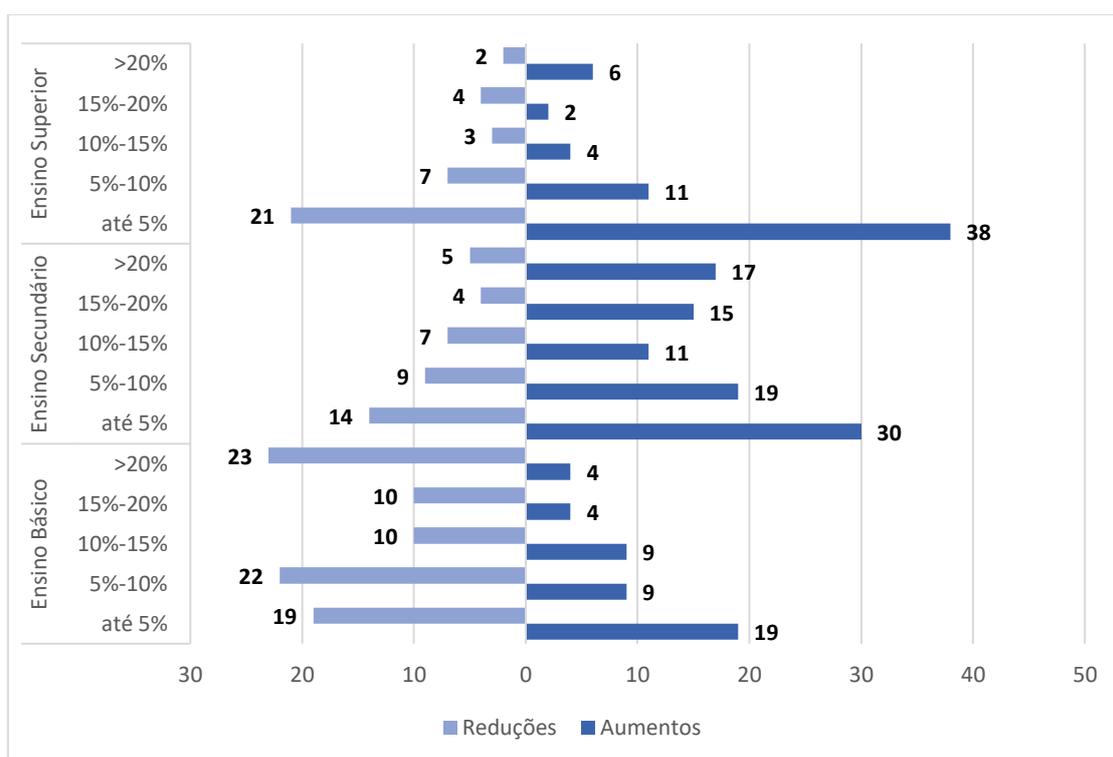
Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Para o ensino básico verifica-se que 84 profissões sofreram reduções no ensino básico, enquanto apenas 45 registam aumentos. Por outro lado, para o ensino secundário a tendência é para o aumento entre as profissões, uma vez que 92 profissões registam aumentos no número de trabalhadores com esta qualificação, e apenas 39 profissões apresentam reduções. Na mesma perspectiva, o ensino superior demonstra que 61 profissões registam aumentos de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino superior, enquanto 37 registam diminuições.

Para os novos recrutamentos, verifica-se assim que a tendência geral mantém-se, ainda que com valores menos contrastantes, uma vez que existem menos profissões que aumentam o ensino secundário e o ensino superior e menos profissões que reduzem o ensino básico.

Considerando o Gráfico 3.2.2, a análise da distribuição da intensidade das tendências apresenta algumas diferenças consideráveis da análise que considera toda a amostra. De uma forma geral, o que se verifica é uma distribuição da intensidade dos aumentos mais distribuída entre as diferentes categorias.

Gráfico 3.2.2 – Distribuição das profissões de acordo com a intensidade do aumento ou redução do nível de qualificação para os novos recrutamentos



Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Para o ensino básico, apesar de existirem menos profissões a registar diminuições no número de trabalhadores com esta qualificação, a intensidade destas reduções pode ser sentida de forma mais acentuada. Isto porque, para as três categorias mais elevadas (“10-15%”, “15-20%” e “> 20%”), regista-se agora um maior número de profissões. É o caso da categoria “> 20%”, para o qual 23 profissões registam agora diminuições no número de trabalhadores com qualificações a este nível, ao contrário do que se verificava na análise geral, em que apenas 11 profissões verificavam aumentos dessa intensidade. O mesmo acontece para as duas categorias seguintes que apresentam 10

profissões cada. Os aumentos continuam concentrados na categoria mais baixa com 19 profissões a aumentar “< 5%”.

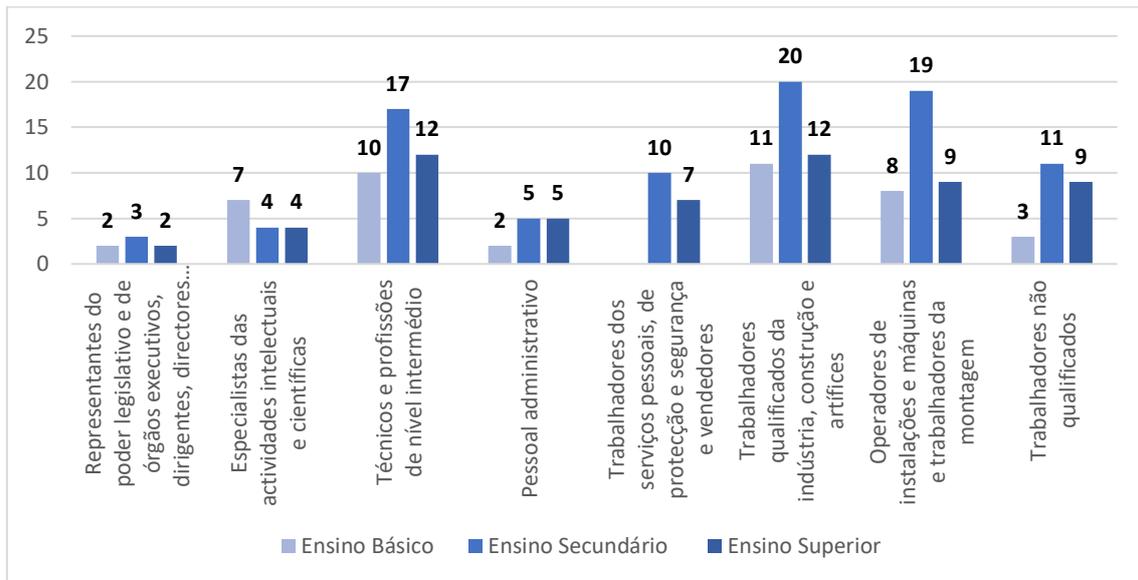
Para o ensino secundário também se registam algumas alterações. Ao contrário do que acontecia na análise geral, existem mais profissões que registam aumentos mais acentuados. As três categorias mais elevadas – “10-15%”, “15-20%” e “> 20%” – representam aumentos em 43 profissões, sendo que destas, 17 referem-se a aumentos superiores a 20%. Ainda assim, a categoria mais comum permanece a “< 5%” com 30 profissões. Relativamente às reduções, há uma maior representação das categorias mais elevadas, mantendo-se o “< 5%” como o mais representativo (14 profissões).

No ensino superior, não se verificam grandes alterações em comparação com os resultados da análise geral. A categoria mais representativa mantém-se a “< 5%” com 38 profissões. Destacam-se a apenas que as “15-20%” e “> 20%” registam aumentos de profissões não muito relevantes (2 e 6 profissões, respectivamente). Ao contrário daquilo que seria esperado, registam-se um aumento das profissões que reduzem o número de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino superior, com destaque para as categorias “5-10%”, “10-15%”, “15-20%” e “> 20%” (16 profissões no total). A categoria mais representativa mantém-se a “< 5%” com 21 profissões.

Quando analisadas apenas as profissões que registam aumentos nos níveis de qualificação, as diferenças entre os grandes-grupos são evidentes, revelando-se que um número considerável de profissões pouco qualificadas regista aumentos de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino secundário e superior, enquanto o mesmo não se verifica para as profissões qualificadas.

Atendendo ao Gráfico 3.2.3, o aumento do número de trabalhadores com o ensino básico é relativamente reduzido em todas as profissões, tal como verificado nas análises anteriores, e concentra-se nos dois grupos menos qualificados: “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artifices” (11 profissões), “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (8 profissões), assim como no “técnicos e profissões de nível intermédio” (11 profissões). Os grandes-grupos com menos profissões a registarem estes aumentos verificam-se nos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”, em que apenas 2 profissões verificam aumentos, no “pessoal administrativo” e “trabalhadores não qualificados”, com 2 e 3 profissões, respectivamente.

Gráfico 3.2.3 – Distribuição do número de profissões com aumentos nas qualificações por grande-grupo



Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

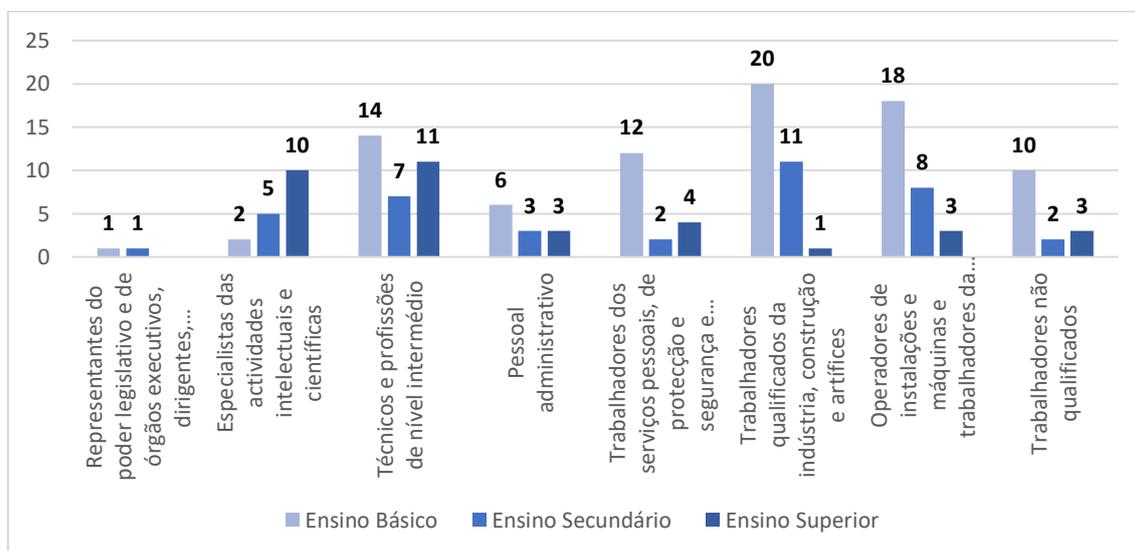
Quanto ao ensino secundário, é evidente que o seu crescimento está associado a profissões menos qualificadas, com os “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” a apresentar aumentos em 20 profissões, os “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” com 19 profissões e os “trabalhadores não qualificados” com 11 profissões. Destaca-se ainda um número considerável de profissões no grande-grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio”, que regista 17 profissões. Os restantes grupos qualificados registam reduzidos número de profissões com aumentos ao nível do ensino secundário.

O aumento de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino superior é, assim como para o ensino secundário, mais evidente entre as profissões pouco qualificadas. O grande-grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” apresenta 12 profissões e o dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” e “trabalhadores não qualificados”, 9 profissões cada. Contrariamente, no que toca às profissões qualificadas – nas quais seria expectável o recrutamento de trabalhadores com elevadas qualificações – o aumento no recrutamento de trabalhadores com ensino superior apenas se verifica em 2 profissões do grande-grupo dos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”, 4 profissões dos “especialistas das actividades intelectuais e científicas”, 12 profissões dos “técnicos e profissões de nível intermédio”, 5 profissões

do “pessoal administrativo” e 7 profissões dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores”.

No que toca às reduções apresentadas no Gráfico 3.2.4, os dados apresentam a mesma tendência encontrada para os aumentos.

Gráfico 3.2.4. – Distribuição do número de profissões com diminuições nas qualificações por grande-grupo



Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

A diminuição do número de trabalhadores com ensino básico é evidente entre as profissões pouco qualificadas. O grande-grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” apresenta reduções em 20 profissões, os “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” em 18 profissões e os “trabalhadores não qualificados” em 10 profissões. Contrariamente ao que seria expectável, para as profissões mais qualificadas as diminuições não são tão representativas, sendo que nos restantes cinco grupos as diminuições acontecem em 35 profissões, com os dois grupos mais qualificados, “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos” e “especialistas das actividades intelectuais e científicas” a apresentarem valores residuais (1 e 2, respectivamente).

As perdas de trabalhadores com o ensino secundário são, ao contrário do ensino básico, mais relevantes em dois grupos pouco qualificados, neste caso nos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices”, com 11 profissões, e nos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”, com 8 profissões. Destaca-se ainda o grande-grupo dos “técnicos e profissões de nível

intermédio” que regista 7 profissões com reduções no ensino secundário. Tanto o grupo mais qualificado (“representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”) como o grupo menos qualificado (“trabalhadores não qualificados”) registam o menor número de profissões (1 e 2, respectivamente).

Para o ensino superior, as reduções no número de trabalhadores com esta qualificação são mais acentuadas em parte das profissões mais qualificadas. São exemplo o grande-grupo dos “especialistas das actividades intelectuais e científicas”, “técnicos e profissões de nível intermédio”, “pessoal administrativo” e “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores”, que juntos registam 28 profissões, sendo o dos “técnicos e profissões de nível intermédio” e dos “especialistas das actividades intelectuais e científicas” os mais representativos, com 10 e 11 profissões cada. Por outro lado, as profissões menos qualificadas apresentam as reduções menos acentuadas. Os “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” regista apenas 1 ocupação, os “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” apresenta 3 profissões e o grupo menos qualificado, “trabalhadores não qualificados”, regista 3 profissões.

Em suma, assim como se verifica na análise geral, as profissões menos qualificadas registam os maiores crescimentos de trabalhadores com mais qualificações (ensino secundário e superior), ao mesmo tempo que registam as maiores reduções das qualificações mais baixas (ensino básico). A intensidade destas transformações é mais intensa na análise dos novos recrutamentos que apresenta um maior número de profissões com aumentos do ensino secundário e superior mais acentuados, assim como as reduções do ensino básico.

3.3. Caracterização dos trabalhadores

Identificadas as tendências entre 2006 e 2012, torna-se evidente a importância de caracterizar os trabalhadores que entram no mercado de trabalho. A nova composição das profissões permite identificar outras características para além do nível de escolaridade.

Para esta análise, partindo da amostra dos novos recrutamentos, foram isoladas as profissões que apresentam aumentos no número de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino secundário e do ensino superior. Desta forma é possível analisar os

trabalhadores com o ensino secundário e o superior em separado, e analisar se apresentam características diferentes.

Assim a amostra para o ensino secundário passa a considerar 92 profissões, o que corresponde a 5 811 trabalhadores em 2006 e 5 667 trabalhadores em 2012. Quanto ao ensino superior, passam a ser consideradas na amostra 61 profissões, correspondendo a 873 trabalhadores em 2006 e a 1 045 em 2012.

Considerando o Quadro 3.3.1, importa salientar que o ensino secundário tem crescido com maior intensidade entre as profissões menos qualificadas. As profissões que pertencem ao grande-grupo dos “trabalhadores não qualificados”, registam uma variação positiva de 12,4 p.p. entre 2006 e 2012. O grande-grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” é o segundo grupo com o maior crescimento do número de trabalhadores com o ensino secundário, apresentando uma variação positiva de 2,7 p.p. Para os “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” a variação é negativa de quase 16 p.p., que poderá dever-se à reclassificação das profissões (ver Anexo 6).

Quadro 3.3.1. – Distribuição e variação dos trabalhadores com ensino secundário e superior, nos novos recrutamentos, por grupo, em 2006 e 2012

	Ensino Secundário			Ensino Superior		
	2006	2012	Variação 2006 a 2012 (p.p.)	2006	2012	Variação 2006 a 2012 (p.p.)
Técnicos e profissões de nível intermédio	15,7%	15,9%	0,2	36,3%	32,9%	-3,4
Pessoal administrativo	6,8%	6,8%	0,0	19,0%	15,7%	-3,3
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	39,3%	23,4%	-15,9	36,9%	20,3%	-16,6
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	8,9%	11,6%	2,7	0,8%	2,4%	1,6
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	7,3%	7,8%	0,5	1,0%	1,9%	0,9
Trabalhadores não qualificados	22,0%	34,4%	12,4	6,0%	26,8%	20,8
Total	100%	100%	0	100%	100%	0

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Os restantes grupos de profissões qualificadas apresentam alterações residuais ou nulas. É importante destacar que, enquanto em 2006 o grupo que mais recrutava trabalhadores com o ensino secundário era um dos mais qualificados (“trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” com 39,3%), em 2012

esse papel alterou-se para o grupo menos qualificado (“trabalhadores não qualificados” com 34,4%).

Para as profissões que aumentam o ensino superior, podemos concluir que se verificam transformações consideráveis. Em 2006 a maioria dos trabalhadores com qualificações ao nível do ensino superior, assim como acontecia com os trabalhadores com o ensino secundário, era recrutado para as profissões nos grupos mais qualificados: “técnicos e profissões de nível intermédio” (36,3%), “pessoal administrativo” (19%) e “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” (36,9%), enquanto o seu recrutamento para os grupos menos qualificados era quase residual. Em 2012, a situação começa a demonstrar indícios de uma transformação. Mesmo que os grupos mais qualificados se mantenham como aqueles onde existem mais recrutamentos, os grandes-grupos menos qualificados começam a ter aumentos. Neste caso destaca-se a variação positiva de mais de 20 p.p do grande-grupo dos “trabalhadores não qualificados” (ver Anexo 7).

3.3.1. Ensino Secundário

a) Género

Tendo em conta a amostra de 92 profissões e, recorrendo ao Quadro 3.3.1.1 para a comparação das percentagens de 2006 na distribuição do género, verifica-se que o género masculino é o mais representativo para a maioria dos grupos (“técnicos e profissões de nível intermédio” com 61,1%, “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” com 84,3%, “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” com 83,7% e “trabalhadores não qualificados” com 64,7%), representando um total de 56%. Em contrapartida os grandes-grupos “pessoal administrativo” e “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” são dominados por trabalhadores do género feminino (67,3% e 58,5%, respectivamente) (ver Anexo 8).

Quadro 3.3.1.1. – Distribuição dos trabalhadores com ensino secundário por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006			2012		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	61,1%	38,9%	100%	44,2%	55,8%	100%
Pessoal administrativo	32,7%	67,3%	100%	32,6%	67,4%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	41,5%	58,5%	100%	48,3%	51,7%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	84,3%	15,7%	100%	83,6%	16,4%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	83,7%	16,3%	100%	69,8%	30,2%	100%
Trabalhadores não qualificados	64,7%	35,3%	100%	53,5%	46,5%	100%
Total do ensino secundário	56,0%	44,0%	100%	54,2%	45,8%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Em 2012, o género masculino continua a dominar os recrutamentos, mas verifica-se que um aumento nos recrutamentos feminino de 1,8 p.p. O recrutamento de trabalhadores do género feminino passa a dominar todos os grandes-grupos mais qualificados (“técnicos e profissões de nível intermédio” com 55,8%, “pessoal administrativo” com 67,4% e “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” com 51,7%), enquanto o género masculino mantém a dominância entre os grandes-grupos pouco qualificados (“trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” com 83,6%, “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” com 69,8% e os “trabalhadores não qualificados” com 53,5%).

b) Escalão etário

Para todos os grupos a distribuição do escalão etário segue a mesma tendência. Em 2006 o escalão etário mais representativo é o dos “25-34” anos (44,3%), seguido do “18-24” anos (30,9%) e “35-44” (17,2%). O escalão “<18” tem pouca representatividade e por isso não é considerado na análise (ver Anexos 9 e 10). Para facilitar a leitura foram agrupados os escalões “45-54”, “55-65” e “> 65” num único escalão: “> 45” (ver Anexos 9 e 10).

Registam-se pequenas alterações em 2012, mantendo a mesma tendência de distribuição para todos os grupos. O escalão correspondente aos “25-34” (38,3%) anos continua a ser o mais representativo. Para os grupos “técnicos e profissões de nível intermédio”, “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” e “trabalhadores não qualificados” o escalão etário dos “35-44” anos passa a ser o segundo mais representativo e aumenta também nos restantes grupos, aproximando-se do escalão “18-24”.

Considerando o Quadro 3.3.1.2 verifica-se que, de 2006 para 2012, uma variação positiva do escalão “35-44” – cresce perto de 8,5 p.p. – enquanto o “18-24” regista uma variação negativa de 8,4 p.p. De 2006 para 2012 o recrutamento de trabalhadores mais jovens, até aos 34 anos, sofre diminuições, passando a ser recrutadas mais pessoas com mais de 35 anos, situação que se verifica em quase todos os grandes-grupos. Assim verifica-se que, entre 2006 e 2012, aumentam os recrutamentos de trabalhadores com “35-44” e “> 45” em todos os grupos.

Quadro 3.3.1.2. – Distribuição dos trabalhadores com ensino secundário por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006						2012					
	< 18	18-24	25-34	35-44	> 45	Total	< 18	18-24	25-34	35-44	> 45	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	0,0%	12,8%	45,6%	27,0%	14,5%	100%	0,0%	15,4%	35,4%	31,6%	17,6%	100%
Pessoal administrativo	0,1%	36,3%	46,1%	13,9%	3,0%	100%	0,0%	24,3%	44,4%	23,3%	8,0%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	0,1%	34,0%	44,8%	14,8%	6,3%	100%	0,0%	25,3%	40,6%	24,1%	10,0%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,1%	37,1%	40,6%	15,1%	6,6%	100%	0,0%	25,6%	39,8%	22,6%	12,0%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0,1%	27,4%	45,0%	18,9%	8,0%	100%	0,0%	21,8%	41,9%	26,1%	9,9%	100%
Trabalhadores não qualificados	0,0%	35,0%	43,3%	15,6%	5,9%	100%	0,1%	22,6%	35,4%	25,5%	16,4%	100%
Total dos novos recrutamentos	0,3%	30,9%	44,3%	17,2%	7,4%	100%	0,1%	22,5%	38,3%	25,7%	13,5%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Em suma, para aos escalões etários, apesar dos novos recrutamentos serem mais comuns em trabalhadores mais jovens, verifica-se que entre 2006 e 2012 cresce a “preferência” pelo recrutamento de trabalhadores mais velhos, com idades superiores aos 35 anos.

3.3.2. Ensino Superior

a) Género

Considerando agora a amostra do ensino superior com 61 profissões, e recorrendo ao Quadro 3.3.2.1 é possível analisar a distribuição do género dos novos recrutamentos de trabalhadores (ver Anexo 11). Em 2006, os recrutamentos eram ligeiramente dominados pelos trabalhadores do género feminino (53,4%), resultado da distribuição do género pelos grupos, onde dois grandes-grupos são dominados pelas mulheres: o “pessoal administrativo” (71,7%) e os “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” (65,2%). A ligeira dominância dos trabalhadores do género feminino pode assim ser explicada pelo facto de as mesmas dominarem nos grupos que efectuaram mais recrutamentos. Os grandes-grupos dominados pelos trabalhadores do género masculino mostram diferenças mais acentuadas, como o caso dos três grandes-grupos menos qualificados (“trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” com 85,7%, “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” com 77,8% e “trabalhadores não qualificados” com 59,6%).

Quadro 3.3.2.1. – Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006			2012		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	64,4%	35,6%	100%	38,4%	61,6%	100%
Pessoal administrativo	28,3%	71,7%	100%	30,5%	69,5%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	34,8%	65,2%	100%	42,0%	58,0%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	85,7%	14,3%	100%	56,0%	44,0%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	77,8%	22,2%	100%	60,0%	40,0%	100%
Trabalhadores não qualificados	59,6%	40,4%	100%	47,9%	52,1%	100%
Total dos novos rerutamentos	46,6%	53,4%	100%	41,2%	58,8%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Em 2012 a representação dos trabalhadores do género feminino intensifica-se (58,8%), resultado da sua variação positiva nos grandes-grupos dos “técnicos e profissões de nível intermédio” (26 p.p.) e “trabalhadores não qualificados” (11,7 p.p.),

que eram em 2006 maioritariamente alvo de recrutamentos de trabalhadores do género masculino. O grande-grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” e dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” permanecem dominados pelo género masculino (56% e 60%, respectivamente).

Entre 2006 e 2012, as variações indicam que ocorre um aumento dos recrutamentos de trabalhadores do género feminino, uma vez que estes representam uma taxa de variação positiva de 5,4 p.p. A variação positiva do género feminino verifica-se em quase todos os grande-grupos, com a excepção do “pessoal administrativo” (-1,6 p.p.) e dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” (-6,4 p.p.).

b) Escalão etário

Relativamente à distribuição dos escalões etários, consideraremos o Quadro 3.3.2.2. O escalão etário mais representativo em 2006 é o “25-34” que regista 70,4% dos novos recrutamentos. Destacam-se ainda os “35-44” com 17,1% e o “18-24” com 8,4%, sendo as restantes percentagens pouco representativas. Assim como na análise do ensino secundário, também aqui o escalão etário “< 18” não é considerado devido às suas percentagens serem quase nulas (ver Anexos 12 e 13). Para facilitar a leitura foi posteriormente criado o escalão “> 45” que engloba os três escalões de “45-54”, “55-65” e “> 65”. Para todos os grandes-grupos o escalão etário que representa o maior número de recrutamentos em 2006 é o “25-34”, seguindo-se a mesma distribuição para os restantes.

Quadro 3.3.2.2 - Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006						2012					
	< 18	18-24	25-34	35-44	> 45	Total	< 18	18-24	25-34	35-44	> 45	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	0,0%	5,4%	71,0%	19,2%	4,4%	100%	0,0%	8,6%	53,6%	23,2%	14,6%	100%
Pessoal administrativo	0,0%	10,8%	74,1%	13,9%	1,2%	100%	0,0%	14,0%	62,8%	20,1%	3,0%	100%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	0,0%	10,6%	69,9%	15,8%	3,7%	100%	0,0%	13,7%	52,8%	26,4%	7,1%	100%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	100%	0,0%	8,0%	40,0%	32,0%	20,0%	100%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0,0%	11,1%	66,7%	0,0%	22,2%	100%	0,0%	15,0%	60,0%	15,0%	10,0%	100%
Trabalhadores não qualificados	0,0%	5,8%	61,5%	21,2%	11,5%	100%	0,0%	17,1%	56,1%	20,4%	6,4%	100%
Total dos novos recrutamentos	0,0%	8,4%	70,4%	17,1%	4,1%	100%	0,0%	12,7%	55,3%	22,7%	9,3%	100%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006 e 2012

Para o ano de 2012, o escalão etário “< 18” continua a não ser considerado devido à sua baixa representatividade. A estrutura da distribuição mantém-se, como em 2006, com o escalão etário mais representativo a ser o “25-34” (55,3%), seguido dos escalões “35-44” (22,7%) e “18-24” (12,7%).

Atendendo à variação entre 2006 e 2012, os escalões etários “18-24” e “35-44” registam os maiores crescimentos (4,3 p.p. e 5,6 p.p., respectivamente). Por outro lado, verifica-se que o escalão etário “25-34” é alvo de decréscimo em todos os grandes-grupos, registando no total uma variação negativa de 15,1 p.p.

c) Área de formação

Algumas das áreas de formação não são objecto de análise devido à sua baixa representatividade. As áreas não consideradas são a educação, as artes, arquitectura e construção, os serviços pessoais e as áreas que compõe a categoria “outros” (ver Anexos 14 e 15).

Atendendo ao Quadro 3.3.2.3, verifica-se que em 2006 existem duas áreas que se destacam como representativas: ciências sociais, com 46,7% e ciências exatas, com

20,5%. Importa ainda salientar o peso dos “não especificados” que registam 22,2%. Estas duas áreas são as mais representativas em quase todos os grandes-grupos, destacando-se o maior peso das ciências sociais que são representativas para a grande maioria dos grandes-grupos (“pessoal administrativo”, “trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores” e “trabalhadores não qualificados”). O grande-grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio” apresenta como área mais representativa as ciências exactas (26,5%).

Quadro 3.3.2.3 – Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2006 ⁽¹³⁾

	2006					
	Linguas e Humanidades	Ciências Sociais	Ciências Exactas	Informática	Saúde	Não especificados
Técnicos e profissões de nível intermédio	6,3%	21,8%	26,5%	14,8%	1,3%	24,3%
Pessoal administrativo	11,4%	48,8%	13,9%	3,0%	3,0%	15,1%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	10,9%	28,3%	18,0%	0,0%	5,0%	23,3%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,0%	28,6%	28,6%	14,3%	0,0%	28,6%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0,0%	0,0%	77,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabalhadores não qualificados	11,5%	28,8%	9,6%	0,0%	7,7%	28,8%
Total dos novos recrutamentos	9,2%	46,7%	20,5%	6,1%	3,3%	22,2%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2006

Analisando o Quadro 3.3.2.4, que agrega a análise do ano de 2012, verifica-se que as áreas mais representativas continuam a ser as ciências sociais, com 39%. As ciências exactas, que apresentam uma variação negativa de 5,8 p.p., registam em 2012 apenas 14,7%. A grande diferença centra-se nos “não especificados” que, registando uma variação positiva de 14,8 p.p., torna-se a segunda área de formação mais representativa com 37%. No que toca à distribuição pelos grandes-grupos, os “não

⁽¹³⁾ A tabela deve ser lida em linha (100%), para uma análise detalhada consultar os Anexos 14 e 15

especificados” conferem a área de formação mais representativa, sendo esta a mudança mais relevante.

Quadro 3.3.2.4 - Distribuição dos trabalhadores com ensino superior por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2012 ⁽¹⁴⁾

	2012					
	Linguas e Humanidades	Ciências Sociais	Ciências Exactas	Informática	Saúde	Não especificados
Técnicos e profissões de nível intermédio	4,7%	29,1%	16,0%	9,9%	2,9%	31,7%
Pessoal administrativo	7,9%	31,1%	6,7%	1,2%	3,0%	47,6%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	7,5%	23,6%	13,2%	0,9%	9,0%	32,5%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,0%	16,0%	28,0%	4,0%	0,0%	40,0%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	20,0%	10,0%	15,0%	5,0%	5,0%	30,0%
Trabalhadores não qualificados	4,3%	23,9%	17,9%	2,1%	3,6%	41,1%
Total dos novos recrutamentos	5,8%	39,0%	14,7%	4,4%	4,3%	37,0%

Fonte: Quadros de Pessoal, 2012

A caracterização permite aferir que se verifica que os trabalhadores do género feminino dominam os novos recrutamentos e, cada vez mais, os recrutamentos das profissões mais qualificadas. Os recrutamentos de trabalhadores do género masculino têm vindo a concentrar-se nos grandes-grupos das profissões menos qualificadas. Quanto ao escalão etário, mantêm-se para os dois anos analisados, com relevantes variações positivas do recrutamento de trabalhadores mais velhos. Para terminar, a área das ciências sociais e exactas dominam os novos recrutamentos, com um grande crescimento dos “não especificados”. É importante salientar que tanto o grande-grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” como o dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” não representam

⁽¹⁴⁾ A tabela deve ser lida em linha (100%), para uma análise detalhada consultar os Anexos 14 e 15.

valores relevantes e, apesar de serem considerados nos Quadros, a sua análise não é relevante.

IV. DISCUSSÃO

Os dados mostram uma redução acentuada da força de trabalho. Esta pode ser consequência dos diversos constrangimentos económicos que o país atravessou durante a crise financeira de 2008, e da qual só começou a recuperar em 2016.

A tabela de correspondência permite verificar que os resultados apresentados não foram, em parte, influenciados pela própria reorganização da CNP94 para a CPP10. Isto porque, apesar das grandes transformações, na grande maioria dos casos as profissões mantiveram-se associadas aos mesmos grandes-grupos em 2006 e 2012. Chama-se a atenção apenas para o grande-grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio”. Este grupo, que apresenta variações positivas consideráveis do número de trabalhadores com qualificações ao nível do ensino básico, com a reorganização da CNP94 para a CPP10, muitas das profissões que o constituíam em 2012 eram na verdade profissões que em 2006 estavam classificadas como sendo de grupos menos qualificados (“trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” e “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”). A reorganização poderá ter tido como consequência, neste caso particular, um aumento do número de trabalhadores com o ensino básico em 2012, uma vez que as profissões que o compõem nesse ano, eram profissões pouco qualificadas em 2006 (e como tal, associadas a baixos níveis de qualificação).

Os resultados apresentados permitem verificar que, para a análise geral e dos novos recrutamentos, regista-se uma evidente diminuição dos trabalhadores com poucas qualificações. Esta redução aparenta ser uma tendência geral, uma vez que das 139 profissões analisadas, mais de metade registam diminuições, destacando-se que igualmente, para os três grandes-grupos menos qualificados verificam-se variações negativas relevantes. A intensidade desta transformação é considerável, verificando-se que um maior número de profissões apresenta reduções acentuadas. Estes resultados são intensificados durante a análise dos novos recrutamentos, o que sugere que os empregadores possam estar a alterar os seus requisitos de recrutamento, preferindo contratar trabalhadores com outras qualificações que não o ensino básico.

O aumento relevante do ensino básico entre as profissões mais qualificadas (“representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos”) é resultado da profissão de Director Geral e Gestor Executivo de Empresas. Esta evidência requer mais análise estatística, mas permite avançar a hipótese de criação do pequeno comércio, designadamente no ramo alimentar, que

exige poucas qualificações. Poderão ser empresas de tipo familiar e contribuem para o crescimento de microempresas em Portugal.

Os grupos de trabalhadores que mais predispostos estão a situações de desemprego ⁽¹⁵⁾ são os trabalhadores pouco qualificados, uma vez que os empregadores consideram-nos como os trabalhadores com menores custos de despedimento e readmissão, bem como alvos de níveis de produtividade inferiores (Thurow, 1975: 95-97; OCDE, 2008 *apud* Oesch, 2010: 39-45). Com os elevados níveis de desemprego para os menos qualificados, o governo desenvolveu políticas de apoio à criação do próprio emprego e de incentivo ao empreendedorismo. Estes incentivos poderão ter sido uma forma, para muitos desempregados pouco qualificados, de escapar a situações de desemprego de longa duração criando o seu próprio negócio e assim, tornando-se empreendedores.

A redução do número de trabalhadores com o ensino básico é acompanhada de um aumento generalizado do ensino secundário e superior para a análise geral e dos novos recrutamentos. O ensino secundário apresenta valores mais relevantes para profissões pouco qualificadas. Já o ensino superior é menos representativo para os grandes-grupos dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” e “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem”, e mais relevante para profissões do grande-grupo dos “trabalhadores não qualificados”. Este aumento é, para os dois níveis de qualificação, uma tendência geral sendo que das 139 profissões analisadas, a grande maioria apresenta crescimentos. A intensidade destas transformações são relevantes, mas mais intensas para os novos recrutamentos, uma vez que um maior número de profissões apresentam crescimentos mais acentuados.

A tendência parece assim ser a da reclassificação das profissões. Os empregadores demonstram alguma preferência por trabalhadores mais qualificados, neste caso com qualificações ao nível do ensino secundário, deixando “cair” com mais facilidade os trabalhadores com baixos níveis de qualificação.

Na análise dos novos recrutamentos verifica-se uma intensificação das transformações, ainda que um número inferior de trabalhadores seja considerado. Existem assim indícios de que, em situações de maior oferta de candidatos qualificados, os trabalhadores com baixas qualificações estão mais sujeitos a serem “empurrados para o fim da fila”. Isto significa que são recrutados em menor número, ou que enfrentam

¹⁵ OECD (2008) Education at a Glance. Paris: OECD

ainda a possibilidade de serem despedidos mais facilmente, em detrimento dos trabalhadores com mais qualificações.

Os trabalhadores que entram no mercado de trabalho com o ensino secundário apresentam algumas características mais demarcadas. A maioria destes novos recrutamentos é do género masculino, ainda que a diferença esteja cada vez menos acentuada. São trabalhadores relativamente jovens e têm entre os 25 e 34 anos. É importante salientar que, apesar deste ser o escalão mais comum, para os trabalhadores entre os 35 e 44 anos verifica-se uma variação positiva acentuada e, como tal, uma gradual preferência pelos empregadores.

Para os trabalhadores que possuem o ensino superior, a maioria é claramente do género feminino, estando em conformidade com a concepção de que as mulheres são mais propensas a investir na sua educação. A maioria tem entre os 25 e 34 anos e a sua formação está relacionada com as áreas das ciências sociais e ciências exactas. É importante salientar o grande aumento de trabalhadores com formação não especificada.

V. CONCLUSÃO

O principal objectivo deste estudo consistia em analisar a evolução das qualificações numa mesma profissão de forma a identificar indícios de requalificação, desqualificação ou manutenção. Esta análise permitiu identificar alterações, verificando que houve uma redução de trabalhadores pouco qualificados e um aumento de trabalhadores mais qualificados numa mesma profissão do sector do comércio. Todavia, a hipótese de *crowding out* implica uma análise mais cuidada de outros fatores. Como tal, este estudo fornece um contributo metodológico para se estudar a evolução das qualificações a partir de uma base de dados disponível. Ilustra também as dificuldades inerentes a uma pesquisa que se baseia em diferentes classificações de profissões. É de se notar que a alteração da Classificação Nacional constitui um obstáculo ao maior aprofundamento desta problemática.

Este estudo permite salientar a importância de perceber se a exclusão de trabalhadores menos qualificados, uma população com grande representatividade em Portugal, estará a ser alvo de exclusão do mercado de trabalho. Identificados os motivos dessa exclusão, políticas e medidas podem ser direccionadas de forma a tornarem-se mais eficazes. Estudos inspirados na tese do *crowding out* permitem perceber se as políticas devem agir sobre a oferta (se não existir ofertas suficientes para os mais qualificados) ou se devem agir sobre a procura (se as transformações nas profissões impedem os menos qualificados de entrarem e manterem-se no mercado de trabalho).

É certo que, devido às limitações e natureza da investigação, muitas lacunas são deixadas. Sugestões para futuras investigações envolvem um estudo aprofundado do *crowding out*; uma vez que a ciclicidade do fenómeno não parece ser tão acentuada – numa investigação que permita avaliar o *crowding out* estrutural, analisando as transformações das profissões e os possíveis, os impactos da automatização na segmentação do mercado de trabalho. Acompanhar as trajetórias dos trabalhadores seria igualmente pertinente, pois permite analisar em detalhe a presença da requalificação das profissões, assim como os impactos do reinvestimento na posição dos trabalhadores no mercado de trabalho. Sugere-se um cruzamento de dados, incluindo as saídas do mercado de trabalho (desemprego) para que possam ser analisadas as componentes *inflow* e *outflow* do *crowding out*. Por último, a replicação do estudo a outros sectores ou o aprofundamento da investigação neste sector, recorrendo às metodologias de investigações utilizadas por outros autores, como Cocks e Dejemeppe (2002), Gautier (2002) e Klein (2015).

As limitações do estudo centram-se principalmente com o tamanho da amostra. O facto de não ser possível contabilizar as profissões que tiveram partes distribuídas durante a reclassificação da CNP94 para a CPP10 obrigou a que muitas profissões não fossem contabilizadas na amostra. O reduzido número de trabalhadores considerados na análise do ensino secundário e superior dificulta a generalização das conclusões encontradas.

É importante ressaltar que, uma vez que o estudo não é longitudinal e que não os trabalhadores não foram acompanhados na sua trajetória pelo mercado de trabalho, não permite perceber se o aumento do número de trabalhadores com ensino secundário e a redução do número de trabalhadores com ensino básico não serão consequências do reinvestimento dos trabalhadores. Este reinvestimento poderá ser consequência dos incentivos ao reinvestimento na educação desenvolvidos pelo Governo, como a iniciativa Novas Oportunidades, que tinha como objectivo “certificar 600 mil adultos através de processos de RVCC” (ANQEP, 2010: 3).

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANQEP (2010), “Iniciativa Novas Oportunidades” (online), consultado em 12.08.2018.
Disponível em: <https://anqep.gov.pt>
- Cain, Glen G. (2001), “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Literature*, 1216
- Cedefop (2010), *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2014), *Coping with Changes in International Classifications of Sectors and Occupations: Application in Skills Forecasting*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2015), “Europe’s uneven return to job growth”, *Briefing note*, 9098
- Cocks, Bart e Muriel Dejemeppe (2002), “Do the Higher Educated Unemployed Crowd Out the Lower Educated Ones in a Competition for Jobs?”, *IZA Discussion Paper Series*, 541
- Doeringer, Peter B. e Michael Piore (1970), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Washington, Office of Manpower Research
- ECO (2017), “Comércio é o maior empregador em Portugal” (online), consultado em 26.10.2018.
Disponível em: <https://eco.pt/2017/10/24/comercio-e-o-maior-empregador-em-portugal/>
- Elias, Peter e Margaret Birch (2010), “The Revision of the Standard Occupational Classification 2000”, *Economic and Labour Market Review*, 7 (4)
- Eurostat (2018a), “Employment rate by educational attainment level” (online), consultado a 03.06.2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr_wc120&plugin=1
- Eurostat (2018b), “Unemployment rates of the population aged 25-64 by educational attainment level” (online), consultado a 03.06.2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00066&plugin=1>
- Gautier, Pieter *et al.* (2002), “Worker Turnover at the Firm Level and Crowding Out of Lower Educated Workers”, *European Economic Review*, 16 (3)
- Gesthuizen, Maurice e Maarten H.J. Wolbers (2010), “Employment Transitions in the Netherlands, 1980-2004: Are Low Educated Men Subject to Structural or Cyclical Crowding Out?”, *Research in Social Stratification and Mobility*, 28
- INE (2008), Documento Metodológico dos Quadros de Pessoal (online), consultado em 11.05.2018. Disponível em: <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Detalhes/771>

- Klein, Marcus (2015), "The Increasing Unemployment Gap between the Low and High Educated in Wes Germany: Structural or Cyclical Crowding Out?", *Social Science Research*, 50
- Lang, Kevin e William T. Dickens (1987), "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets", *National Bureau of Economic Research*, 2127
- Leontaridi, Marianthi (1998), "Segmented Labour Markets: Theory and Evidence", *Journal of Economic Surveys*, 12 (1)
- Negócios (2016), "Mercadona contrata primeiros 120 colaboradores em Portugal" (online), consultado em 26.10.2018. Disponível em: https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/comercio/detalhe/mercadona_contrata_primeiros_120_colaboradores_em_portugal
- Negócios (2018), "Vendas a retalho em Portugal crescem mais do dobro da média do euro" (online), consultado em 26.10.2018. Disponível em: <https://www.jornaldenegocios.pt/empresas/comercio/detalhe/vendas-a-retalho-em-portugal-crescem-mais-do-dobro-da-media-do-euro>
- Loveridge, Ray e A.L. Mok (1979), *Theories of Labour Market Segmentation: A Critique*, Hingham, Kluwer Boston Inc
- OCDE (2017), *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15: A Preliminary Assessment*, Paris, OECD Publishing
- Oesch, Daniel (2010), "What Explains High Unemployment among Low-Skilled Workers? Evidence from 21 OECD Countries", *European Journal of Industrial Relations*, 16 (1)
- OIT (s.a.), "Labour Market Segmentation" (online), consultado em 05.06.2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-security/labour-market-segmentation/lang--en/index.htm>
- Pierrard, Olivier e Henri R. Sneessens (2003), "Low-Skilled Unemployment, Biased Technological Shocks and Job Competition", *IZA Discussion Papers Series*, 784
- Punch, Keith F. (1998), *Introduction to Social Research: Quantative & Qualitative Approaches*, London, SAGE Publications
- Punch, Keith F. (2006), *Developing Effective Research Proposals*, London, SAGE Publications
- Quivy, Raymond e LucVan Campenhoudt (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva (4ª edição) (Edição Original, 1995)
- Reich, Michael, David M. Gordon e Richard C. Edwards (1973), "Dual Labour Markets: A Theory of Labor Market Segmentation", *American Economic Review*, 63 (2)
- Ryan, Paul (1984), "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market", em Frank Wilkinson (org.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London, Academic Press Inc
- Pollman-Schult, Matthias (2005), "Crowding-out of Unskilled Workers in the Business Cycle: Evidence from West Germany", *European Sociological Review*, 21 (5)

Stark, Ernie e Paul Poppler (2016), "What are They Thinking? Employers Requiring College Degrees for Low-Skilled Jobs", *S.A.M. Advanced Management Journal*, 86 (3)

Stasio, Valentina Di (2014), "Education as a Signal of Trainability: Results from a Vignette Study with Italian Employers", *European Sociological Review*, 30 (6)

Thurow, Lester C. (1975), *Generating Inequality*, London, The Macmillian Press

Verhaest, Dieter *et al.* (2016), "Crowding Out in the Labour Market: Do Employers Lend a Hand?", *IZA Discussion Paper Series*, 9654

VII. ANEXOS

Anexo 1 – Distribuição dos trabalhadores por nível de qualificação em 2006 e 2012

		Habilitações literárias (1 dígito)				Habilitações literárias (2012-2006 (%))				Total	Moda	Moda Habilitações
		1 Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	2 Ensino básico	3 Ensino secundário	Total Ensino Superior	1 Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	2 Ensino básico	3 Ensino secundário	Total Ensino Superior			
11200	2006	0%	0%	0%	97,5%	0,0%	47,3%	26,5%	-73,2%	815	598	6
	2012	0%	47,3%	26,5%	24,3%					9916	4695	2
12211	2006	0%	36,7%	41,5%	21,0%	0,0%	0,1%	-6,1%	5,6%	6458	2677	3
	2012	0%	36,8%	35,3%	26,7%					5310	1954	2
13231	2006	0%	70,9%	19,9%	9,2%	0,0%	-6,9%	3,3%	2,2%	326	231	2
	2012	0%	64,0%	23,2%	11,4%					211	135	2
13241	2006	0,0%	44,0%	33,0%	21,3%	0,0%	-1,2%	-3,6%	4,9%	743	327	2
	2012	0,0%	42,8%	29,4%	26,1%					712	305	2
21322	2006	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20	14	6
	2012	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%					43	34	6
21410	2006	0,0%	0,0%	0,0%	98,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-2,6%	53	35	6
	2012	0,0%	0,0%	0,0%	95,6%					135	2012	6
21440	2006	0,0%	0,0%	0,0%	99,5%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,4%	744	454	6
	2012	0%	0%	0%	98,1%					789	2012	6
21660	2006	0,0%	10,5%	26,3%	57,9%	0,0%	-2,0%	-0,6%	2,1%	19	6	6
	2012	0,0%	8,6%	25,7%	60,0%					210	2012	6

22640	2006	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	6,1%	0,0%	-6,1%	3	2	6
	2012	0,0%	6,1%	0,0%	93,9%					33	2012	6
22650	2006	0,0%	1,0%	5,7%	93,3%	0,0%	3,7%	3,5%	-11,8%	105	78	6
	2012	0,0%	4,6%	9,2%	81,5%					65	2012	6
22661	2006	0,0%	12,3%	53,1%	33,3%	0,0%	-6,9%	-40,0%	47,1%	81	2006	3
	2012	0,0%	5,4%	13,0%	80,4%					92	2012	6
22670	2006	0,0%	20,3%	28,5%	49,9%	0,0%	-7,8%	-4,4%	11,2%	597	248	6
	2012	0,0%	12,5%	24,0%	61,1%					928	2012	6
24320	2006	0,0%	6,3%	22,8%	68,5%	0,0%	-4,4%	-5,9%	11,7%	127	2006	6
	2012	0,0%	1,9%	17,0%	80,2%					106	2012	6
24331	2006	0,0%	5,3%	58,9%	35,7%	0,0%	0,6%	-9,2%	8,1%	4171	2006	3
	2012	0,0%	5,9%	49,8%	43,7%					2710	2012	3
26111	2006	0,0%	0,0%	0,0%	98,5%	0,0%	0,0%	0,0%	-7,6%	65	2006	6
	2012	0,0%	0,0%	0,0%	90,8%					109	2012	6
26193	2006	0,0%	0,0%	0,0%	97,6%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,2%	42	39	6
	2012	0,0%	0,0%	0,0%	97,4%					39	2012	6
26310	2006	0,0%	1,7%	1,5%	95,2%	0,0%	-0,3%	1,0%	-0,2%	463	393	6
	2012	0,0%	1,4%	2,5%	95,0%					361	2012	6
26432	2006	0,0%	3,7%	24,1%	68,5%	0,0%	1,7%	9,9%	-11,4%	54	2006	6
	2012	0,0%	5,4%	33,9%	57,1%					56	2012	6
26433	2006	0,0%	23,7%	42,3%	32,1%	0,0%	-17,8%	-8,5%	28,2%	156	66	3
	2012	0,0%	5,9%	33,8%	60,3%					68	2012	6
31120	2006	0,0%	38,9%	38,5%	20,8%	0,0%	-5,1%	-10,8%	13,6%	288	112	2
	2012	0,0%	33,8%	27,7%	34,5%					148	2012	2
31160	2006	0,0%	32,4%	35,3%	32,4%	0,0%	0,4%	-0,7%	-1,4%	34	2006	3
	2012	0,0%	32,7%	34,5%	30,9%					55	2012	3
31211	2006	0,5%	75,4%	21,4%	2,5%	-0,5%	0,1%	-2,2%	2,7%	956	721	2

	2012	0,0%	75,6%	19,3%	5,2%					135	2012	2
31222	2006	1,6%	75,1%	18,9%	4,3%	-1,6%	-6,7%	8,1%	-0,6%	185	139	2
	2012	0,0%	68,4%	27,1%	3,8%					133	2012	2
31223	2006	2,0%	72,7%	22,0%	3,3%	-2,0%	-2,7%	4,7%	-1,1%	150	109	2
	2012	0,0%	70,0%	26,7%	2,2%					90	2012	2
31225	2006	1,0%	55,2%	35,4%	6,3%	-1,0%	-14,0%	12,6%	4,5%	96	53	2
	2012	0,0%	41,2%	48,0%	10,8%					102	2012	3
31227	2006	0,5%	83,2%	13,6%	2,6%	-0,5%	-16,6%	11,1%	3,8%	191	159	2
	2012	0,0%	66,7%	24,7%	6,5%					93	2012	2
31228	2006	0,3%	66,6%	23,1%	9,4%	-0,3%	-0,7%	2,1%	-1,3%	329	219	2
	2012	0,0%	65,9%	25,2%	8,1%					123	2012	2
31230	2006	0,7%	80,0%	17,9%	1,4%	-0,7%	-3,4%	0,0%	1,7%	145	116	2
	2012	0,0%	76,6%	18,0%	3,1%					128	2012	2
31310	2006	1,1%	86,4%	10,8%	0,6%	-1,1%	-6,5%	7,7%	0,5%	2223	1921	2
	2012	0,0%	79,9%	18,5%	1,1%					917	2012	2
32115	2006	0,0%	24,0%	36,0%	40,0%	0,0%	0,1%	8,6%	-9,9%	25	2006	3
	2012	0,0%	24,1%	44,6%	30,1%					83	2012	3
32400	2006	0,0%	74,8%	19,4%	4,9%	0,0%	-3,1%	3,6%	0,5%	103	77	2
	2012	0,0%	71,7%	23,0%	5,3%					113	2012	2
33131	2006	0,0%	45,5%	37,1%	17,5%	0,0%	-13,5%	6,2%	6,6%	143	2006	2
	2012	0,0%	31,9%	43,3%	24,1%					141	2012	3
33132	2006	0,0%	19,3%	27,1%	51,5%	0,0%	0,8%	26,2%	39,8%	1121	378	6
	2012	0,0%	20,1%	53,3%	91,3%					2496	2012	6
33140	2006	0,0%	42,0%	26,1%	28,6%	0,0%	-31,5%	-8,5%	41,6%	119	50	2
	2012	0,0%	10,5%	17,5%	70,2%					57	2012	6
33230	2006	0,0%	33,6%	37,7%	28,4%	0,0%	-9,9%	1,3%	8,7%	345	130	3
	2012	0,0%	23,7%	39,0%	37,1%					688	2012	3

33240	2006	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	2,3%	-12,1%	8,3%	20	10	3
	2012	0,0%	27,3%	37,9%	33,3%					66	2012	3
33411	2006	0,0%	41,7%	31,7%	26,1%	0,0%	-7,9%	0,9%	6,7%	9983	2006	2
	2012	0,0%	33,8%	32,5%	32,8%					4654	2012	2
33412	2006	0,0%	73,4%	22,3%	2,7%	0,0%	-2,9%	3,2%	0,9%	3339	2006	2
	2012	0,0%	70,6%	25,5%	3,6%					3562	2012	2
33414	2006	0,0%	41,2%	55,9%	2,9%	0,0%	-24,5%	19,1%	5,4%	34	19	3
	2012	0,0%	16,7%	75,0%	8,3%					36	2012	3
33415	2006	0,0%	96,6%	0,0%	3,4%	0,0%	-37,9%	32,8%	5,2%	29	2006	2
	2012	0,0%	58,6%	32,8%	8,6%					58	2012	2
33430	2006	0,0%	26,7%	43,9%	27,9%	0,0%	-5,6%	5,0%	0,5%	1097	2006	3
	2012	0,0%	21,2%	48,9%	28,3%					2515	2012	3
34340	2006	2,9%	82,9%	11,4%	2,9%	-2,9%	-19,5%	11,9%	10,5%	35	29	2
	2012	0,0%	63,3%	23,3%	13,3%					30	2012	2
35120	2006	0,0%	19,7%	62,6%	16,0%	0,0%	-6,0%	-0,5%	5,9%	2337	2006	3
	2012	0,0%	13,8%	62,2%	22,0%					1343	2012	3
41320	2006	0,0%	41,3%	49,2%	7,7%	0,0%	-5,4%	0,9%	3,7%	557	274	3
	2012	0,0%	35,8%	50,1%	11,4%					385	2012	3
42140	2006	0,0%	81,5%	14,9%	2,5%	0,0%	-2,4%	0,4%	3,1%	731	596	2
	2012	0,0%	79,2%	15,3%	5,5%					307	2012	2
42220	2006	0,0%	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%	-8,8%	9,8%	-1,0%	6	2006	2
	2012	0,0%	41,2%	43,1%	15,7%					51	2012	3
42230	2006	0,0%	54,6%	40,6%	3,9%	0,0%	-16,5%	10,0%	6,5%	1090	594	2
	2012	0,0%	38,1%	50,6%	10,4%					817	2012	3
42290	2006	0,0%	68,6%	28,6%	2,4%	0,0%	-22,5%	13,0%	8,4%	1358	2006	2
	2012	0,0%	46,1%	41,6%	10,8%					1375	2012	2
43120	2006	0,0%	33,2%	42,5%	23,6%	0,0%	-12,1%	-13,1%	23,8%	1069	454	3

	2012	0,0%	21,1%	29,4%	47,4%					194	2012	6
43220	2006	0,0%	53,5%	38,4%	7,7%	0,0%	6,8%	-9,0%	2,1%	836	447	1
	2012	0,0%	60,3%	29,4%	9,8%					838	2012	2
44160	2006	0,0%	35,6%	46,2%	17,1%	0,0%	19,4%	-14,9%	-4,4%	455	2006	3
	2012	0,0%	55,0%	31,2%	12,8%					282	2012	2
51410	2006	0,0%	79,7%	17,2%	1,6%	0,0%	-6,8%	9,3%	-0,9%	128	2006	2
	2012	0,0%	72,9%	26,5%	0,6%					155	2012	2
51421	2006	0,0%	50,0%	46,5%	2,6%	0,0%	-20,9%	17,8%	3,0%	114	2006	2
	2012	0,0%	29,1%	64,2%	5,6%					179	2012	3
51423	2006	3,2%	58,1%	38,7%	0,0%	-3,2%	-18,8%	14,9%	0,0%	31	18	2
	2012	0,0%	39,3%	53,6%	0,0%					56	2012	3
51424	2006	0,0%	56,3%	43,8%	0,0%	0,0%	-11,3%	2,9%	8,3%	48	2006	2
	2012	0,0%	45,0%	46,7%	8,3%					60	2012	3
51690	2006	2,8%	78,9%	16,1%	1,7%	-2,1%	-6,9%	7,4%	1,9%	2206	2006	2
	2012	0,7%	72,0%	23,5%	3,5%					536	2012	2
52110	2006	0,9%	66,9%	27,6%	4,0%	-0,7%	-5,1%	4,5%	1,5%	4273	2860	2
	2012	0,2%	61,8%	32,1%	5,4%					2412	2012	2
52120	2006	0,7%	75,7%	21,9%	1,6%	-0,5%	-4,1%	4,0%	0,5%	1194	904	2
	2012	0,1%	71,6%	25,9%	2,0%					1565	2012	2
52420	2006	0,5%	57,8%	33,8%	7,4%	-0,4%	-6,2%	6,2%	0,6%	1466	2006	2
	2012	0,1%	51,7%	40,0%	7,9%					1235	2012	2
52430	2006	0,8%	69,8%	25,8%	3,1%	-0,6%	-6,2%	5,0%	1,8%	890	2006	2
	2012	0,1%	63,6%	30,9%	4,9%					2042	2012	2
52440	2006	0,6%	50,4%	40,7%	6,9%	-0,4%	-2,4%	-1,3%	4,4%	492	248	2
	2012	0,2%	48,0%	39,3%	11,3%					496	2012	2
52460	2006	0,8%	76,7%	20,0%	1,5%	0,0%	0,5%	-0,4%	0,4%	13479	10335	2
	2012	0,8%	77,2%	19,6%	1,9%					4371	2012	2

53220	2006	0,0%	83,6%	14,7%	0,9%	28,6%	-23,6%	-6,1%	0,6%	116	97	2
	2012	28,6%	60,0%	8,6%	1,4%					70	2012	2
62101	2006	10,3%	85,6%	1,4%	0,0%	-7,0%	9,7%	-0,3%	0,4%	146	2006	2
	2012	3,2%	95,3%	1,1%	0,4%					278	2012	2
62102	2006	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-6,1%	6,1%	0,0%	8	2006	2
	2012	0,0%	93,9%	6,1%	0,0%					33	2012	2
62103	2006	8,3%	87,5%	2,8%	0,0%	-6,0%	5,4%	1,9%	0,0%	72	63	2
	2012	2,4%	92,9%	4,7%	0,0%					127	2012	2
71151	2006	1,9%	89,2%	7,1%	0,0%	0,3%	3,5%	-2,3%	0,0%	480	428	2
	2012	2,2%	92,6%	4,8%	0,0%					272	2012	2
71153	2006	1,9%	89,9%	8,2%	0,0%	-1,1%	-4,5%	5,7%	0,0%	158	142	2
	2012	0,8%	85,3%	13,9%	0,0%					259	2012	2
71193	2006	0,0%	92,9%	6,2%	0,9%	0,8%	-9,6%	3,8%	4,9%	113	2006	2
	2012	0,8%	83,3%	10,0%	5,8%					120	2012	2
71222	2006	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-4,9%	4,9%	0,0%	13	2006	2
	2012	0,0%	95,1%	4,9%	0,0%					41	2012	2
71223	2006	1,0%	85,6%	12,4%	0,5%	-0,3%	-1,1%	-0,5%	-0,5%	194	166	2
	2012	0,7%	84,4%	11,9%	0,0%					135	2012	2
71250	2006	1,4%	91,5%	4,7%	0,5%	-1,4%	-6,0%	9,2%	0,1%	213	195	2
	2012	0,0%	85,6%	13,9%	0,6%					180	2012	2
71261	2006	1,4%	90,2%	7,9%	0,0%	-1,4%	-2,1%	3,7%	0,4%	367	2006	2
	2012	0,0%	88,1%	11,6%	0,4%					285	2012	2
71321	2006	0,9%	94,8%	3,7%	0,0%	-0,3%	-1,4%	2,0%	0,1%	4238	4019	2
	2012	0,6%	93,5%	5,7%	0,2%					3306	2012	2
71322	2006	0,7%	91,2%	7,0%	0,0%	0,6%	4,9%	-4,5%	0,0%	454	414	2
	2012	1,3%	96,1%	2,6%	0,0%					77	2012	2
72131	2006	0,8%	95,5%	3,0%	0,1%	-0,3%	-2,0%	2,8%	0,0%	4762	2006	2

	2012	0,5%	93,5%	5,8%	0,1%					3373	2012	2
72141	2006	1,5%	88,0%	9,2%	0,3%	-1,0%	0,0%	1,8%	0,2%	664	2006	2
	2012	0,5%	88,0%	11,0%	0,5%					757	2012	2
72142	2006	0,2%	80,7%	18,6%	0,2%	0,6%	-6,4%	4,2%	0,6%	409	330	2
	2012	0,9%	74,2%	22,7%	0,9%					233	2012	2
72220	2006	1,9%	87,3%	9,4%	0,9%	-0,8%	-4,6%	4,0%	1,3%	702	613	2
	2012	1,0%	82,8%	13,4%	2,2%					499	2012	2
72240	2006	2,4%	92,9%	4,7%	0,0%	-2,4%	-2,7%	5,0%	0,0%	85	79	2
	2012	0,0%	90,3%	9,7%	0,0%					72	2012	2
73110	2006	0,5%	83,0%	15,3%	0,5%	-0,5%	-14,6%	13,1%	1,4%	652	541	2
	2012	0,0%	68,4%	28,5%	1,9%					158	2012	2
73131	2006	0,0%	75,8%	22,8%	0,7%	0,0%	-7,1%	3,4%	4,3%	149	113	2
	2012	0,0%	68,8%	26,3%	5,0%					80	2012	2
73133	2006	0,0%	93,8%	6,3%	0,0%	0,0%	-14,6%	13,2%	1,5%	16	15	2
	2012	0,0%	79,1%	19,4%	1,5%					67	2012	2
73152	2006	0,0%	93,2%	6,8%	0,0%	0,0%	0,7%	-0,7%	0,0%	44	2006	2
	2012	0,0%	93,8%	6,2%	0,0%					65	2012	2
73161	2006	0,0%	93,8%	6,3%	0,0%	0,0%	-4,0%	4,0%	0,0%	16	15	2
	2012	0,0%	89,7%	10,3%	0,0%					39	2012	2
73221	2006	0,0%	83,6%	16,4%	0,0%	0,0%	-14,9%	8,6%	6,3%	55	46	2
	2012	0,0%	68,8%	25,0%	6,3%					32	2012	2
73232	2006	0,0%	98,1%	1,9%	0,0%	0,0%	-35,9%	25,1%	10,8%	52	51	2
	2012	0,0%	62,2%	27,0%	10,8%					37	2012	2
74110	2006	0,6%	79,8%	18,1%	0,9%	-0,1%	-4,0%	4,6%	-0,2%	1052	840	2
	2012	0,5%	75,9%	22,7%	0,6%					630	2012	2
75111	2006	0,6%	93,4%	4,7%	0,0%	9,0%	-5,0%	-2,8%	0,0%	319	298	2
	2012	9,6%	88,5%	1,9%	0,0%					52	2012	2

75112	2006	0,6%	90,8%	7,7%	0,2%	-0,4%	-3,9%	4,7%	0,1%	6943	2006	2
	2012	0,2%	86,9%	12,4%	0,3%					7947	2012	2
75113	2006	4,2%	85,8%	8,4%	0,8%	-3,3%	3,5%	0,2%	0,1%	239	2006	2
	2012	0,9%	89,3%	8,6%	0,9%					326	2012	2
75114	2006	3,0%	88,1%	8,5%	0,0%	-1,4%	-2,9%	3,2%	0,3%	599	528	2
	2012	1,6%	85,3%	11,7%	0,3%					367	2012	2
75115	2006	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,7%	-15,1%	12,9%	0,7%	8	2006	2
	2012	0,7%	84,9%	12,9%	0,7%					549	2012	2
75140	2006	3,8%	88,7%	7,1%	0,0%	-3,1%	0,1%	3,5%	0,0%	212	188	2
	2012	0,6%	88,8%	10,6%	0,0%					160	2012	2
75221	2006	2,8%	86,4%	9,3%	0,2%	-2,3%	2,2%	1,3%	0,1%	537	2006	2
	2012	0,5%	88,6%	10,6%	0,3%					369	2012	2
75341	2006	0,6%	92,8%	6,1%	0,3%	-0,1%	-4,4%	5,1%	-0,3%	345	320	2
	2012	0,5%	88,3%	11,2%	0,0%					206	2012	2
75343	2006	11,1%	77,8%	11,1%	0,0%	-11,1%	-2,8%	13,9%	0,0%	9	2006	2
	2012	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%					36	2012	2
75361	2006	1,4%	86,3%	11,3%	0,2%	-1,4%	3,7%	-2,5%	1,1%	444	383	2
	2012	0,0%	89,9%	8,7%	1,3%					149	2012	2
81220	2006	1,2%	89,5%	5,8%	1,2%	5,1%	-5,2%	3,6%	-1,2%	86	77	2
	2012	6,3%	84,4%	9,4%	0,0%					32	2012	2
81316	2006	2,0%	79,6%	14,3%	4,1%	1,0%	-16,0%	10,0%	2,0%	49	39	2
	2012	3,0%	63,6%	24,2%	6,1%					33	2012	2
81320	2006	0,0%	59,3%	37,9%	2,8%	0,0%	15,1%	-12,3%	-2,8%	214	127	2
	2012	0,0%	74,4%	25,6%	0,0%					43	2012	2
81410	2006	1,5%	88,3%	8,8%	0,2%	-0,9%	-2,3%	3,9%	0,2%	588	519	2
	2012	0,7%	86,0%	12,7%	0,3%					299	2012	2
81420	2006	0,0%	86,0%	12,3%	0,0%	4,1%	-10,5%	8,1%	0,0%	57	49	2

	2012	4,1%	75,5%	20,4%	0,0%					49	2012	2
81430	2006	1,7%	83,1%	6,8%	3,4%	-1,7%	-6,1%	12,5%	-3,4%	59	49	2
	2012	0,0%	76,9%	19,2%	0,0%					78	2012	2
81510	2006	5,8%	86,5%	5,8%	1,0%	-4,7%	6,8%	-1,3%	0,1%	104	90	2
	2012	1,1%	93,3%	4,4%	1,1%					90	2012	2
81530	2006	1,2%	93,4%	4,2%	0,6%	-1,1%	-0,6%	2,6%	-0,5%	1287	1202	2
	2012	0,2%	92,8%	6,8%	0,2%					601	2012	2
81540	2006	6,1%	80,3%	9,1%	4,5%	-4,7%	5,7%	3,5%	-4,5%	66	53	2
	2012	1,4%	86,0%	12,6%	0,0%					143	2012	2
81550	2006	3,0%	87,9%	9,1%	0,0%	-3,0%	3,8%	-0,8%	0,0%	33	29	2
	2012	0,0%	91,7%	8,3%	0,0%					36	2012	2
81560	2006	0,0%	95,7%	3,2%	0,0%	2,2%	0,0%	-1,0%	0,0%	94	90	2
	2012	2,2%	95,7%	2,2%	0,0%					93	2012	2
81570	2006	24,1%	75,9%	0,0%	0,0%	-6,4%	-0,3%	6,7%	0,0%	29	22	2
	2012	17,8%	75,6%	6,7%	0,0%					45	2012	2
81590	2006	0,0%	84,8%	12,1%	0,0%	2,3%	-9,8%	6,1%	4,5%	33	28	2
	2012	2,3%	75,0%	18,2%	4,5%					44	2012	2
81601	2006	1,9%	89,8%	7,3%	1,0%	-0,9%	2,5%	-2,5%	1,0%	315	283	2
	2012	1,0%	92,3%	4,8%	1,9%					104	2012	2
81603	2006	0,0%	94,4%	2,8%	0,0%	2,6%	-45,7%	33,1%	12,8%	36	34	2
	2012	2,6%	48,7%	35,9%	12,8%					39	2012	2
81604	2006	2,0%	87,7%	10,3%	0,0%	-0,5%	-2,4%	2,2%	0,7%	203	178	2
	2012	1,5%	85,3%	12,5%	0,7%					136	2012	2
81605	2006	1,7%	82,3%	16,0%	0,0%	-1,3%	-3,6%	2,6%	1,9%	231	190	2
	2012	0,4%	78,7%	18,6%	1,9%					258	2012	2
81608	2006	0,8%	95,5%	3,0%	0,8%	2,6%	-12,1%	8,6%	0,9%	132	126	2
	2012	3,3%	83,3%	11,7%	1,7%					60	2012	2

81720	2006	5,0%	90,0%	5,0%	0,0%	-5,0%	4,0%	-1,0%	2,0%	100	90	2
	2012	0,0%	94,0%	4,0%	2,0%					50	2012	2
81830	2006	3,4%	88,4%	6,9%	0,4%	-2,4%	-5,4%	8,2%	0,1%	464	410	2
	2012	1,0%	82,9%	15,1%	0,6%					885	2012	2
81891	2006	0,0%	87,2%	12,8%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,1%	0,0%	78	68	2
	2012	0,0%	87,0%	13,0%	0,0%					54	2012	2
81894	2006	1,0%	83,8%	13,3%	0,0%	-0,5%	-5,5%	4,5%	2,2%	105	88	2
	2012	0,4%	78,3%	17,8%	2,2%					494	2012	2
82110	2006	1,5%	91,0%	7,2%	0,2%	-1,3%	-17,3%	17,5%	0,9%	610	555	2
	2012	0,2%	73,6%	24,7%	1,0%					478	2012	2
82120	2006	0,9%	82,5%	15,6%	0,6%	-0,9%	-12,1%	11,4%	2,0%	858	709	2
	2012	0,0%	70,4%	27,0%	2,6%					270	2012	2
82190	2006	1,5%	82,3%	14,5%	0,6%	-1,0%	1,2%	0,0%	0,5%	2078	1710	2
	2012	0,5%	83,5%	14,5%	1,1%					1478	2012	2
83320	2006	1,4%	92,6%	5,4%	0,1%	-0,7%	-0,9%	1,9%	0,0%	9676	8956	2
	2012	0,6%	91,7%	7,3%	0,2%					6835	2012	2
83410	2006	4,1%	91,9%	4,1%	0,0%	-3,5%	1,6%	1,9%	0,0%	148	136	2
	2012	0,5%	93,5%	5,9%	0,0%					185	2012	2
83420	2006	4,4%	91,9%	3,8%	0,0%	-3,0%	2,3%	0,8%	0,0%	160	148	2
	2012	1,4%	94,1%	4,5%	0,0%					222	2012	2
91120	2006	5,8%	89,6%	3,4%	0,2%	-2,5%	-3,8%	6,9%	0,1%	10914	9784	2
	2012	3,3%	85,9%	10,3%	0,4%					7144	2012	2
91210	2006	1,0%	90,0%	7,0%	1,0%	0,5%	-0,6%	2,1%	-1,0%	100	90	2
	2012	1,5%	89,4%	9,1%	0,0%					66	2012	2
91220	2006	2,5%	89,2%	6,7%	0,5%	-1,2%	-2,5%	4,1%	0,1%	2728	2434	2
	2012	1,3%	86,7%	10,8%	0,5%					2044	2012	2
91290	2006	1,9%	80,0%	14,4%	1,9%	2,5%	9,4%	-8,7%	-1,6%	160	128	2

	2012	4,4%	89,4%	5,6%	0,3%					958	2012	2
92150	2006	8,9%	84,2%	5,7%	0,6%	-5,8%	7,0%	-0,4%	-0,2%	158	133	2
	2012	3,1%	91,2%	5,3%	0,4%					226	2012	2
93210	2006	2,5%	81,9%	13,7%	0,5%	-1,2%	0,2%	2,2%	0,0%	2835	2322	2
	2012	1,3%	82,2%	15,9%	0,5%					1961	2012	2
94120	2006	1,7%	86,6%	9,3%	0,4%	-0,5%	-9,2%	10,1%	1,0%	464	402	2
	2012	1,2%	77,5%	19,3%	1,5%					750	2012	2
95100	2006	5,9%	94,1%	0,0%	0,0%	-4,2%	-25,8%	28,3%	1,7%	17	16	2
	2012	1,7%	68,3%	28,3%	1,7%					60	2012	2
95200	2006	1,2%	71,4%	25,0%	1,6%	-1,0%	-8,6%	6,0%	3,9%	1038	741	2
	2012	0,1%	62,8%	31,1%	5,5%					1551	2012	2
96211	2006	1,5%	75,4%	20,2%	2,3%	-0,9%	-4,0%	6,8%	-1,5%	341	257	2
	2012	0,6%	71,3%	27,0%	0,8%					363	2012	2
96213	2006	1,4%	78,2%	18,1%	1,6%	-0,8%	-23,7%	18,4%	5,9%	441	345	2
	2012	0,5%	54,5%	36,6%	7,5%					563	2012	2
96214	2006	1,4%	83,7%	13,8%	0,4%	-0,8%	-3,8%	4,5%	0,4%	9457	7913	2
	2012	0,6%	79,9%	18,3%	0,8%					6630	2012	2
96292	2006	1,0%	80,6%	16,0%	0,5%	0,2%	-20,9%	9,5%	12,2%	206	166	2
	2012	1,1%	59,7%	25,6%	12,6%					3655	2012	2
	Total	722	75739	26091	14131	-	-	-	-	117506		

Anexo 2 – Distribuição dos trabalhadores, nos novos recrutamentos, por nível de qualificação em 2006 e 2012

			Habilitações literárias (1 dígito)					Habilitações literárias (2012-2006(%))			
			2 Ensino básico	3 Ensino secundário	Total Ensino Superior	5 Bacharelato	6 Licenciatura	7 Mestrado	2 Ensino Básico	3 Ensino Secundário	Total Ensino Superior
11200	2012	Freq	532	444	411	48	340	23	37,3%	31,1%	-69,8%
		%	37,3%	31,1%	28,8%	3,4%	23,8%	1,6%			
	2006	Freq	0	0	142	27	102	13			
		%	0,0%	0,0%	98,6%	18,8%	70,8%	9,0%			
12211	2012	Freq	254	340	262	40	209	13	0,0%	1,9%	-3,2%
		%	29,0%	38,9%	29,9%	4,6%	23,9%	1,5%			
	2006	Freq	360	458	411	87	316	8			
		%	29,1%	37,0%	33,2%	7,0%	25,5%	0,6%			
13230	2012	Freq	12	6	3	0	3	0	-16,5%	5,2%	2,6%
		%	52,2%	26,1%	13,0%	0,0%	13,0%	0,0%			
	2006	Freq	46	14	7	1	5	1			
		%	68,7%	20,9%	10,4%	1,5%	7,5%	1,5%			
13241	2012	Freq	39	19	33	5	24	4	9,3%	-10,6%	5,5%
		%	42,9%	20,9%	36,3%	5,5%	26,4%	4,4%			
	2006	Freq	48	45	44	11	32	1			
		%	33,6%	31,5%	30,8%	7,7%	22,4%	0,7%			
21322	2012	Freq	0	0	13	1	12	0	0,0%	0,0%	0,0%
		%	0,0%	0,0%	100,0%	7,7%	92,3%	0,0%			
	2006	Freq	0	0	7	1	5	1			
		%	0,0%	0,0%	100,0%	14,3%	71,4%	14,3%			
21410	2012	Freq	0	0	46	3	38	5	0,0%	0,0%	-8,0%

		%	0,0%	0,0%	92,0%	6,0%	76,0%	10,0%			
	2006	Freq	0	0	20	5	15	0			
		%	0,0%	0,0%	100,0%	25,0%	75,0%	0,0%			
21440	2012	Freq	0	0	140	13	111	16	0,0%	0,0%	-0,8%
		%	0,0%	0,0%	97,9%	9,1%	77,6%	11,2%			
	2006	Freq	0	0	230	76	142	12			
		%	0,0%	0,0%	98,7%	32,6%	60,9%	5,2%			
21660	2012	Freq	4	37	61	2	55	4	3,7%	12,0%	-10,2%
		%	3,7%	34,3%	56,5%	1,9%	50,9%	3,7%			
	2006	Freq	0	2	6	1	4	1			
		%	0,0%	22,2%	66,7%	11,1%	44,4%	11,1%			
22640	2012	Freq	1	0	24	0	23	1	4,0%	0,0%	-4,0%
		%	4,0%	0,0%	96,0%	0,0%	92,0%	4,0%			
	2006	Freq	0	0	3	0	2	1			
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%			
22650	2012	Freq	2	3	25	3	22	0	6,3%	3,1%	-15,6%
		%	6,3%	9,4%	78,1%	9,4%	68,8%	0,0%			
	2006	Freq	0	5	75	11	62	2			
		%	0,0%	6,3%	93,8%	13,8%	77,5%	2,5%			
22661	2012	Freq	3	3	24	0	24	0	2,5%	-47,5%	41,7%
		%	9,7%	9,7%	77,4%	0,0%	77,4%	0,0%			
	2006	Freq	3	24	15	2	13	0			
		%	7,1%	57,1%	35,7%	4,8%	31,0%	0,0%			
22670	2012	Freq	28	46	169	6	159	4	4,0%	-4,2%	-1,9%
		%	11,2%	18,3%	67,3%	2,4%	63,3%	1,6%			
	2006	Freq	13	41	126	9	114	3			
		%	7,1%	22,5%	69,2%	4,9%	62,6%	1,6%			

24320	2012	Freq	2	1	27	1	25	1	-0,1%	-18,5%	19,7%
		%	6,5%	3,2%	87,1%	3,2%	80,6%	3,2%			
	2006	Freq	3	10	31	5	24	2			
		%	6,5%	21,7%	67,4%	10,9%	52,2%	4,3%			
24331	2012	Freq	13	136	205	19	171	15	1,4%	-7,3%	5,5%
		%	3,7%	38,2%	57,6%	5,3%	48,0%	4,2%			
	2006	Freq	22	453	518	70	416	32			
		%	2,2%	45,5%	52,1%	7,0%	41,8%	3,2%			
26111	2012	Freq	0	0	25	0	23	2	0,0%	0,0%	-10,7%
		%	0,0%	0,0%	89,3%	0,0%	82,1%	7,1%			
	2006	Freq	0	0	17	0	15	2			
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	88,2%	11,8%			
26193	2012	Freq	0	0	8	0	8	0	0,0%	0,0%	-11,1%
		%	0,0%	0,0%	88,9%	0,0%	88,9%	0,0%			
	2006	Freq	0	0	16	0	16	0			
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%			
26310	2012	Freq	1	1	61	0	52	9	0,6%	1,6%	-0,8%
		%	1,6%	1,6%	95,3%	0,0%	81,3%	14,1%			
	2006	Freq	1	0	100	5	91	4			
		%	1,0%	0,0%	96,2%	4,8%	87,5%	3,8%			
26432	2012	Freq	0	4	4	0	3	1	-7,7%	29,1%	-17,1%
		%	0,0%	44,4%	44,4%	0,0%	33,3%	11,1%			
	2006	Freq	1	2	8	1	5	2			
		%	7,7%	15,4%	61,5%	7,7%	38,5%	15,4%			
26433	2012	Freq	0	2	14	0	14	0	0,0%	-44,6%	44,6%
		%	0,0%	12,5%	87,5%	0,0%	87,5%	0,0%			
	2006	Freq	0	4	3	0	2	1			

		%	0,0%	57,1%	42,9%	0,0%	28,6%	14,3%			
31120	2012	Freq	10	6	19	1	17	1	2,3%	-26,5%	23,3%
		%	27,0%	16,2%	51,4%	2,7%	45,9%	2,7%			
	2006	Freq	22	38	25	8	16	1			
		%	24,7%	42,7%	28,1%	9,0%	18,0%	1,1%			
31160	2012	Freq	4	5	3	2	0	1	22,2%	-13,9%	-8,3%
		%	33,3%	41,7%	25,0%	16,7%	0,0%	8,3%			
	2006	Freq	1	5	3	1	2	0			
		%	11,1%	55,6%	33,3%	11,1%	22,2%	0,0%			
31221	2012	Freq	8	5	2	0	2	0	-14,5%	13,8%	0,7%
		%	53,3%	33,3%	13,3%	0,0%	13,3%	0,0%			
	2006	Freq	59	17	11	3	8	0			
		%	67,8%	19,5%	12,6%	3,4%	9,2%	0,0%			
31222	2012	Freq	37	17	4	0	3	1	-5,2%	4,3%	-0,8%
		%	62,7%	28,8%	6,8%	0,0%	5,1%	1,7%			
	2006	Freq	36	13	4	2	1	1			
		%	67,9%	24,5%	7,5%	3,8%	1,9%	1,9%			
31223	2012	Freq	13	6	0	0	0	0	4,5%	2,1%	-6,6%
		%	68,4%	31,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	39	18	4	0	4	0			
		%	63,9%	29,5%	6,6%	0,0%	6,6%	0,0%			
31225	2012	Freq	3	5	1	0	0	1	12,6%	3,8%	-9,6%
		%	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%			
	2006	Freq	6	15	6	1	5	0			
		%	20,7%	51,7%	20,7%	3,4%	17,2%	0,0%			
31227	2012	Freq	4	1	1	1	0	0	-9,5%	7,1%	2,4%
		%	66,7%	16,7%	16,7%	16,7%	0,0%	0,0%			

	2006	Freq	16	2	3	0	3	0			
		%	76,2%	9,5%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%			
31228	2012	Freq	13	4	2	0	2	0	12,9%	-8,6%	-2,4%
		%	68,4%	21,1%	10,5%	0,0%	10,5%	0,0%			
	2006	Freq	30	16	7	5	2	0			
		%	55,6%	29,6%	13,0%	9,3%	3,7%	0,0%			
31230	2012	Freq	18	5	1	0	0	1	-5,4%	0,6%	4,0%
		%	72,0%	20,0%	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%			
	2006	Freq	24	6	0	0	0	0			
		%	77,4%	19,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
31310	2012	Freq	169	51	5	0	5	0	-7,0%	7,5%	1,4%
		%	74,8%	22,6%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%			
	2006	Freq	592	109	6	3	3	0			
		%	81,8%	15,1%	0,8%	0,4%	0,4%	0,0%			
32115	2012	Freq	4	5	8	0	8	0	23,5%	-3,9%	-19,6%
		%	23,5%	29,4%	47,1%	0,0%	47,1%	0,0%			
	2006	Freq	0	2	4	0	4	0			
		%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	66,7%	0,0%			
32400	2012	Freq	2	2	2	0	2	0	-9,5%	19,0%	4,8%
		%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%			
	2006	Freq	3	1	2	0	2	0			
		%	42,9%	14,3%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%			
33131	2012	Freq	5	9	8	1	7	0	15,6%	18,4%	-32,9%
		%	22,7%	40,9%	36,4%	4,5%	31,8%	0,0%			
	2006	Freq	3	3	6	3	3	0			
		%	7,1%	22,5%	69,2%	4,9%	62,6%	1,6%			
33132	2012	Freq	34	134	361	28	322	11	-3,3%	3,5%	-0,7%

		%	6,3%	24,7%	66,5%	5,2%	59,3%	2,0%			
	2006	Freq	23	51	162	44	113	5			
		%	9,5%	21,2%	67,2%	18,3%	46,9%	2,1%			
33140	2012	Freq	0	0	8	0	7	1	-28,6%	-26,2%	59,5%
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	87,5%	12,5%			
	2006	Freq	12	11	17	7	9	1			
		%	28,6%	26,2%	40,5%	16,7%	21,4%	2,4%			
33230	2012	Freq	25	43	70	3	64	3	0,8%	-8,1%	8,2%
		%	18,0%	30,9%	50,4%	2,2%	46,0%	2,2%			
	2006	Freq	11	25	27	3	24	0			
		%	17,2%	39,1%	42,2%	4,7%	37,5%	0,0%			
33240	2012	Freq	2	7	8	0	6	2	-38,2%	41,2%	-2,9%
		%	11,8%	41,2%	47,1%	0,0%	35,3%	11,8%			
	2006	Freq	2	0	2	0	1	1			
		%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	25,0%	25,0%			
33411	2012	Freq	249	204	256	26	209	21	8,9%	0,9%	-9,9%
		%	34,9%	28,6%	35,9%	3,6%	29,3%	2,9%			
	2006	Freq	407	432	716	136	556	24			
		%	26,0%	27,6%	45,8%	8,7%	35,5%	1,5%			
33412	2012	Freq	262	140	26	7	18	1	1,2%	2,2%	-0,6%
		%	60,9%	32,6%	6,0%	1,6%	4,2%	0,2%			
	2006	Freq	307	156	34	9	22	3			
		%	59,7%	30,4%	6,6%	1,8%	4,3%	0,6%			
33414	2012	Freq	0	1	0	0	0	0	-50,0%	50,0%	0,0%
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	1	1	0	0	0	0			
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

33415	2012	Freq	5	9	3	0	3	0	-58,1%	52,9%	5,1%
		%	29,4%	52,9%	17,6%	0,0%	17,6%	0,0%			
	2006	Freq	7	0	1	0	1	0			
		%	87,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%			
33430	2012	Freq	92	301	170	18	141	11	-15,6%	14,5%	2,3%
		%	16,0%	52,3%	29,5%	3,1%	24,5%	1,9%			
	2006	Freq	72	86	62	13	42	7			
		%	31,6%	37,7%	27,2%	5,7%	18,4%	3,1%			
34340	2012	Freq	3	3	1	0	1	0	-23,8%	9,5%	14,3%
		%	42,9%	42,9%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%			
	2006	Freq	2	1	0	0	0	0			
		%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
35120	2012	Freq	38	137	62	8	51	3	-1,5%	-4,7%	4,7%
		%	15,4%	55,5%	25,1%	3,2%	20,6%	1,2%			
	2006	Freq	135	480	163	52	107	4			
		%	16,9%	60,2%	20,4%	6,5%	13,4%	0,5%			
41320	2012	Freq	18	23	8	1	5	2	-9,3%	2,5%	3,3%
		%	34,0%	43,4%	15,1%	1,9%	9,4%	3,8%			
	2006	Freq	55	52	15	6	9	0			
		%	43,3%	40,9%	11,8%	4,7%	7,1%	0,0%			
42140	2012	Freq	22	11	3	0	3	0	-16,8%	12,3%	5,4%
		%	61,1%	30,6%	8,3%	0,0%	8,3%	0,0%			
	2006	Freq	162	38	6	1	5	0			
		%	77,9%	18,3%	2,9%	0,5%	2,4%	0,0%			
42220	2012	Freq	3	8	2	1	1	0	-26,9%	36,5%	-9,6%
		%	23,1%	61,5%	15,4%	7,7%	7,7%	0,0%			
	2006	Freq	2	1	1	0	1	0			

		%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%			
42230	2012	Freq	39	135	38	0	33	5	-27,1%	17,4%	9,8%
		%	18,2%	63,1%	17,8%	0,0%	15,4%	2,3%			
	2006	Freq	131	132	23	8	15	0			
		%	45,3%	45,7%	8,0%	2,8%	5,2%	0,0%			
42290	2012	Freq	138	210	93	11	70	12	-34,7%	15,8%	17,1%
		%	30,6%	46,6%	20,6%	2,4%	15,5%	2,7%			
	2006	Freq	369	174	20	5	15	0			
		%	65,3%	30,8%	3,5%	0,9%	2,7%	0,0%			
43120	2012	Freq	3	8	22	1	20	1	-18,3%	-15,4%	27,1%
		%	8,3%	22,2%	61,1%	2,8%	55,6%	2,8%			
	2006	Freq	80	113	102	15	82	5			
		%	26,7%	37,7%	34,0%	5,0%	27,3%	1,7%			
43220	2012	Freq	153	68	29	2	26	1	16,0%	-14,3%	-2,0%
		%	60,5%	26,9%	11,5%	0,8%	10,3%	0,4%			
	2006	Freq	96	89	29	9	17	3			
		%	44,4%	41,2%	13,4%	4,2%	7,9%	1,4%			
44160	2012	Freq	45	25	8	0	6	2	28,0%	-9,7%	-17,2%
		%	57,7%	32,1%	10,3%	0,0%	7,7%	2,6%			
	2006	Freq	27	38	25	4	20	1			
		%	29,7%	41,8%	27,5%	4,4%	22,0%	1,1%			
51410	2012	Freq	52	28	0	0	0	0	-13,0%	18,1%	-1,7%
		%	65,0%	35,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	46	10	1	1	0	0			
		%	78,0%	16,9%	1,7%	1,7%	0,0%	0,0%			
51421	2012	Freq	20	56	3	0	3	0	-28,1%	27,6%	-0,1%
		%	24,7%	69,1%	3,7%	0,0%	3,7%	0,0%			

	2006	Freq	28	22	2	1	1	0			
		%	52,8%	41,5%	3,8%	1,9%	1,9%	0,0%			
51423	2012	Freq	10	13	0	0	0	0	-12,4%	4,4%	0,0%
		%	40,0%	52,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	11	10	0	0	0	0			
		%	52,4%	47,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
51424	2012	Freq	6	8	4	1	3	0	-22,5%	0,3%	22,2%
		%	33,3%	44,4%	22,2%	5,6%	16,7%	0,0%			
	2006	Freq	19	15	0	0	0	0			
		%	55,9%	44,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
51690	2012	Freq	116	46	8	0	6	2	-6,2%	8,7%	2,3%
		%	67,8%	26,9%	4,7%	0,0%	3,5%	1,2%			
	2006	Freq	628	154	20	5	15	0			
		%	74,1%	18,2%	2,4%	0,6%	1,8%	0,0%			
52110	2012	Freq	380	354	60	7	48	5	-12,0%	12,5%	1,3%
		%	47,8%	44,5%	7,5%	0,9%	6,0%	0,6%			
	2006	Freq	885	474	93	24	63	6			
		%	59,8%	32,0%	6,3%	1,6%	4,3%	0,4%			
52120	2012	Freq	257	155	8	2	6	0	-11,4%	12,7%	-1,0%
		%	60,9%	36,7%	1,9%	0,5%	1,4%	0,0%			
	2006	Freq	295	98	12	4	8	0			
		%	72,3%	24,0%	2,9%	1,0%	2,0%	0,0%			
52420	2012	Freq	104	122	33	4	27	2	-10,0%	6,3%	3,3%
		%	39,7%	46,6%	12,6%	1,5%	10,3%	0,8%			
	2006	Freq	257	208	48	12	30	6			
		%	49,7%	40,2%	9,3%	2,3%	5,8%	1,2%			
52430	2012	Freq	293	238	37	5	27	5	-12,3%	11,5%	1,8%

		%	51,3%	41,7%	6,5%	0,9%	4,7%	0,9%			
	2006	Freq	217	103	16	6	8	2			
		%	63,6%	30,2%	4,7%	1,8%	2,3%	0,6%			
52440	2012	Freq	58	63	23	1	22	0	-3,5%	-2,6%	7,1%
		%	39,5%	42,9%	15,6%	0,7%	15,0%	0,0%			
	2006	Freq	85	90	17	2	13	2			
		%	42,9%	45,5%	8,6%	1,0%	6,6%	1,0%			
52460	2012	Freq	823	306	47	4	40	3	-2,7%	1,8%	1,4%
		%	68,2%	25,4%	3,9%	0,3%	3,3%	0,2%			
	2006	Freq	3578	1189	128	43	79	6			
		%	71,0%	23,6%	2,5%	0,9%	1,6%	0,1%			
53220	2012	Freq	6	2	0	0	0	0	-52,7%	-7,6%	-3,3%
		%	27,3%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	24	5	1	1	0	0			
		%	80,0%	16,7%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%			
62101	2012	Freq	107	2	1	0	1	0	3,5%	1,8%	0,9%
		%	93,9%	1,8%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%			
	2006	Freq	56	0	0	0	0	0			
		%	90,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
62102	2012	Freq	4	2	0	0	0	0	-33,3%	33,3%	0,0%
		%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	5	0	0	0	0	0			
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
62103	2012	Freq	62	2	0	0	0	0	6,2%	3,1%	0,0%
		%	95,4%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	33	0	0	0	0	0			
		%	89,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

71151	2012	Freq	62	6	0	0	0	2,5%	-0,8%	0,0%	
		%	89,9%	8,7%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	166	18	0	0	0				0
		%	87,4%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71153	2012	Freq	53	8	0	0	0	-3,5%	3,5%	0,0%	
		%	86,9%	13,1%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	47	5	0	0	0				0
		%	90,4%	9,6%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71193	2012	Freq	16	3	0	0	0	0,9%	-0,9%	0,0%	
		%	84,2%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	20	4	0	0	0				0
		%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71222	2012	Freq	4	1	0	0	0	-20,0%	20,0%	0,0%	
		%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	9	0	0	0	0				0
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71223	2012	Freq	31	7	0	0	0	-3,8%	-4,0%	0,0%	
		%	73,8%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	45	12	0	0	0				0
		%	77,6%	20,7%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71250	2012	Freq	31	9	0	0	0	-14,4%	16,0%	0,0%	
		%	77,5%	22,5%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	57	4	0	0	0				0
		%	91,9%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
71261	2012	Freq	63	11	0	0	0	-5,4%	6,4%	0,0%	
		%	85,1%	14,9%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	86	8	0	0	0				0

		%	90,5%	8,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
71321	2012	Freq	470	66	3	3	0	0	-5,5%	5,7%	0,4%
		%	86,4%	12,1%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	798	56	1	0	0	1			
		%	91,9%	6,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%			
71322	2012	Freq	13	0	0	0	0	0	12,1%	-9,3%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	94	10	0	0	0	0			
		%	87,9%	9,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
72131	2012	Freq	458	51	3	2	1	0	-2,9%	4,8%	0,6%
		%	88,9%	9,9%	0,6%	0,4%	0,2%	0,0%			
	2006	Freq	667	37	0	0	0	0			
		%	91,9%	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
72141	2012	Freq	134	38	2	1	1	0	-78,8%	-16,5%	0,5%
		%	0,3%	0,3%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	132	28	1	0	1	0			
		%	79,0%	16,8%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%			
72142	2012	Freq	43	23	1	0	1	0	-24,5%	20,0%	0,8%
		%	61,4%	32,9%	1,4%	0,0%	1,4%	0,0%			
	2006	Freq	147	22	1	0	1	0			
		%	86,0%	12,9%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%			
72220	2012	Freq	83	19	5	0	5	0	-7,5%	2,3%	4,5%
		%	75,5%	17,3%	4,5%	0,0%	4,5%	0,0%			
	2006	Freq	199	36	0	0	0	0			
		%	82,9%	15,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
72240	2012	Freq	22	0	0	0	0	0	10,5%	-10,5%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

	2006	Freq	17	2	0	0	0	0			
		%	89,5%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73110	2012	Freq	8	8	1	0	1	0	-27,8%	24,0%	5,9%
		%	47,1%	47,1%	5,9%	0,0%	5,9%	0,0%			
	2006	Freq	104	32	0	0	0	0			
		%	74,8%	23,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73131	2012	Freq	8	5	1	0	1	0	3,3%	-10,4%	7,1%
		%	57,1%	35,7%	7,1%	0,0%	7,1%	0,0%			
	2006	Freq	7	6	0	0	0	0			
		%	53,8%	46,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73133	2012	Freq	9	0	0	0	0	0	20,0%	-20,0%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	4	1	0	0	0	0			
		%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73152	2012	Freq	12	0	0	0	0	0	11,1%	-11,1%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	8	1	0	0	0	0			
		%	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73161	2012	Freq	20	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	3	0	0	0	0	0			
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73221	2012	Freq	1	2	0	0	0	0	-55,6%	55,6%	0,0%
		%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	16	2	0	0	0	0			
		%	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
73232	2012	Freq	10	7	2	0	2	0	-47,4%	36,8%	10,5%

		%	52,6%	36,8%	10,5%	0,0%	10,5%	0,0%			
	2006	Freq	5	0	0	0	0	0			
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
74110	2012	Freq	95	42	2	1	1	0	-8,0%	8,9%	0,8%
		%	68,3%	30,2%	1,4%	0,7%	0,7%	0,0%			
	2006	Freq	236	66	2	1	1	0			
		%	76,4%	21,4%	0,6%	0,3%	0,3%	0,0%			
75111	2012	Freq	6	0	0	0	0	0	6,2%	-4,7%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	121	6	0	0	0	0			
		%	93,8%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
75112	2012	Freq	1803	315	3	1	2	0	-5,1%	6,4%	-0,1%
		%	84,4%	14,7%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%			
	2006	Freq	1943	182	6	1	5	0			
		%	89,5%	8,4%	0,3%	0,0%	0,2%	0,0%			
75113	2012	Freq	58	10	2	0	0	2	-7,0%	4,2%	1,4%
		%	81,7%	14,1%	2,8%	0,0%	0,0%	2,8%			
	2006	Freq	63	7	1	0	0	1			
		%	88,7%	9,9%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%			
75114	2012	Freq	100	25	0	0	0	0	-6,3%	7,9%	0,0%
		%	78,7%	19,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	187	26	0	0	0	0			
		%	85,0%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
75115	2012	Freq	176	35	2	0	2	0	-18,9%	16,1%	0,9%
		%	81,1%	16,1%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%			
	2006	Freq	1	0	0	0	0	0			
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

75140	2012	Freq	87	10	0	0	0	0,9%	1,3%	0,0%	
		%	88,8%	10,2%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	138	14	0	0	0				0
		%	87,9%	8,9%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
75221	2012	Freq	50	8	1	0	1	2,2%	2,6%	1,0%	
		%	84,7%	13,6%	1,7%	0,0%	1,7%				0,0%
	2006	Freq	128	17	1	0	1				0
		%	82,6%	11,0%	0,6%	0,0%	0,6%				0,0%
75341	2012	Freq	25	4	0	0	0	-6,4%	8,2%	0,0%	
		%	86,2%	13,8%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	50	3	0	0	0				0
		%	92,6%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
75343	2012	Freq	8	5	0	0	0	-5,1%	38,5%	0,0%	
		%	61,5%	38,5%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	2	0	0	0	0				0
		%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
75361	2012	Freq	79	7	0	0	0	8,9%	-7,2%	0,0%	
		%	91,9%	8,1%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	141	26	0	0	0				0
		%	82,9%	15,3%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
81220	2012	Freq	12	2	0	0	0	11,8%	-3,1%	0,0%	
		%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
	2006	Freq	17	4	0	0	0				0
		%	73,9%	17,4%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%
81316	2012	Freq	7	2	2	0	2	18,3%	-33,3%	6,7%	
		%	58,3%	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%				0,0%
	2006	Freq	4	5	1	1	0				0

		%	40,0%	50,0%	10,0%	10,0%	0,0%	0,0%			
81320	2012	Freq	2	1	0	0	0	0	0,0%	4,2%	-4,2%
		%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	16	7	1	1	0	0			
		%	66,7%	29,2%	4,2%	4,2%	0,0%	0,0%			
81410	2012	Freq	25	5	0	0	0	0	-0,9%	4,1%	0,0%
		%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	107	16	0	0	0	0			
		%	84,3%	12,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81420	2012	Freq	6	3	0	0	0	0	-19,0%	19,0%	0,0%
		%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	18	3	0	0	0	0			
		%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81430	2012	Freq	25	8	0	0	0	0	1,4%	12,9%	-10,0%
		%	71,4%	22,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	14	2	2	0	2	0			
		%	70,0%	10,0%	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%			
81510	2012	Freq	27	1	0	0	0	0	10,1%	-7,8%	0,0%
		%	96,4%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	38	5	0	0	0	0			
		%	86,4%	11,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81530	2012	Freq	189	24	1	1	0	0	-4,3%	5,7%	0,5%
		%	87,9%	11,2%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	389	23	0	0	0	0			
		%	92,2%	5,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81540	2012	Freq	29	7	0	0	0	0	-15,1%	15,1%	0,0%

		%	80,6%	19,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	22	1	0	0	0	0			
		%	95,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81550	2012	Freq	7	1	0	0	0	0	8,9%	-1,8%	0,0%
		%	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	11	2	0	0	0	0			
		%	78,6%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81560	2012	Freq	36	2	0	0	0	0	-0,1%	1,4%	0,0%
		%	94,7%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	73	3	0	0	0	0			
		%	94,8%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81570	2012	Freq	9	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	8	0	0	0	0	0			
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81590	2012	Freq	6	1	0	0	0	0	3,4%	-3,4%	0,0%
		%	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	14	3	0	0	0	0			
		%	82,4%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81601	2012	Freq	20	2	1	1	0	0	-0,8%	-1,4%	2,7%
		%	1	0	4,3%	0	0	0			
	2006	Freq	157	18	3	2	1	0			
		%	87,7%	10,1%	1,7%	1,1%	0,6%	0,0%			
81603	2012	Freq	4	8	2	0	2	0	-71,4%	57,1%	14,3%
		%	28,6%	57,1%	14,3%	0,0%	14,3%	0,0%			
	2006	Freq	9	0	0	0	0	0			

		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81604	2012	Freq	16	5	0	0	0	0	-14,7%	19,3%	0,0%
		%	76,2%	23,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	20	1	0	0	0	0			
		%	90,9%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81605	2012	Freq	137	38	3	0	3	0	-4,3%	4,1%	1,7%
		%	76,5%	21,2%	1,7%	0,0%	1,7%	0,0%			
	2006	Freq	118	25	0	0	0	0			
		%	80,8%	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81608	2012	Freq	12	4	0	0	0	0	-22,6%	22,6%	0,0%
		%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	40	1	0	0	0	0			
		%	97,6%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81720	2012	Freq	2	0	0	0	0	0	13,6%	-9,1%	0,0%
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	19	2	0	0	0	0			
		%	86,4%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81830	2012	Freq	237	62	3	0	2	1	-8,5%	11,1%	0,3%
		%	77,2%	20,2%	1,0%	0,0%	0,7%	0,3%			
	2006	Freq	132	14	1	1	0	0			
		%	85,7%	9,1%	0,6%	0,6%	0,0%	0,0%			
81891	2012	Freq	4	4	0	0	0	0	-33,3%	33,3%	0,0%
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	10	2	0	0	0	0			
		%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
81894	2012	Freq	116	43	5	0	5	0	-2,0%	0,7%	3,0%

		%	69,5%	25,7%	3,0%	0,0%	3,0%	0,0%			
	2006	Freq	20	7	0	0	0	0			
		%	71,4%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
82110	2012	Freq	58	26	1	0	1	0	-20,8%	19,6%	1,2%
		%	67,4%	30,2%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%			
	2006	Freq	150	18	0	0	0	0			
		%	88,2%	10,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
82120	2012	Freq	37	17	2	1	1	0	2,4%	-0,8%	0,6%
		%	66,1%	30,4%	3,6%	1,8%	1,8%	0,0%			
	2006	Freq	86	42	4	0	4	0			
		%	63,7%	31,1%	3,0%	0,0%	3,0%	0,0%			
82190	2012	Freq	229	76	1	0	1	0	-2,7%	6,7%	-1,2%
		%	74,4%	24,7%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%			
	2006	Freq	446	104	9	1	8	0			
		%	77,0%	18,0%	1,6%	0,2%	1,4%	0,0%			
83320	2012	Freq	1056	123	5	2	3	0	-0,3%	1,0%	0,0%
		%	88,1%	10,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,0%			
	2006	Freq	1854	194	8	2	4	2			
		%	88,3%	9,2%	0,4%	0,1%	0,2%	0,1%			
83410	2012	Freq	50	2	0	0	0	0	-0,2%	2,0%	0,0%
		%	94,3%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	52	1	0	0	0	0			
		%	94,5%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
83420	2012	Freq	24	3	0	0	0	0	-0,6%	5,8%	0,0%
		%	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	34	2	0	0	0	0			

		%	89,5%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
91120	2012	Freq	1406	404	6	0	6	0	-13,2%	15,9%	-0,2%
		%	75,4%	21,7%	0,3%	0,0%	0,3%	0,0%			
	2006	Freq	2924	190	17	4	13	0			
		%	88,7%	5,8%	0,5%	0,1%	0,4%	0,0%			
91210	2012	Freq	24	2	0	0	0	0	6,3%	-1,1%	-1,8%
		%	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	49	5	1	0	1	0			
		%	86,0%	8,8%	1,8%	0,0%	1,8%	0,0%			
91220	2012	Freq	447	111	7	4	3	0	-7,5%	8,4%	0,7%
		%	77,9%	19,3%	1,2%	0,7%	0,5%	0,0%			
	2006	Freq	773	99	5	4	1	0			
		%	85,4%	10,9%	0,6%	0,4%	0,1%	0,0%			
91290	2012	Freq	224	19	2	0	2	0	10,3%	-11,5%	-0,4%
		%	88,9%	7,5%	0,8%	0,0%	0,8%	0,0%			
	2006	Freq	66	16	1	0	1	0			
		%	78,6%	19,0%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%			
92150	2012	Freq	81	7	1	0	1	0	5,4%	0,8%	1,1%
		%	89,0%	7,7%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%			
	2006	Freq	61	5	0	0	0	0			
		%	83,6%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
93210	2012	Freq	502	158	8	1	7	0	-3,1%	5,2%	0,5%
		%	74,2%	23,3%	1,2%	0,1%	1,0%	0,0%			
	2006	Freq	886	208	8	1	7	0			
		%	77,2%	18,1%	0,7%	0,1%	0,6%	0,0%			
94120	2012	Freq	245	97	5	3	2	0	-15,7%	16,7%	0,6%

		%	69,6%	27,6%	1,4%	0,9%	0,6%	0,0%			
	2006	Freq	197	25	2	0	2	0			
		%	85,3%	10,8%	0,9%	0,0%	0,9%	0,0%			
95100	2012	Freq	11	8	0	0	0	0	-35,0%	40,0%	0,0%
		%	55,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
	2006	Freq	9	0	0	0	0	0			
		%	90,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
95200	2012	Freq	275	171	28	5	23	0	-8,3%	6,3%	3,7%
		%	57,5%	35,8%	5,9%	1,0%	4,8%	0,0%			
	2006	Freq	275	123	9	4	5	0			
		%	65,8%	29,4%	2,2%	1,0%	1,2%	0,0%			
96211	2012	Freq	59	36	1	0	1	0	-10,0%	11,9%	0,1%
		%	60,8%	37,1%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%			
	2006	Freq	73	26	1	1	0	0			
		%	70,9%	25,2%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%			
96213	2012	Freq	95	84	20	1	19	0	-28,7%	22,4%	5,7%
		%	46,3%	41,0%	9,8%	0,5%	9,3%	0,0%			
	2006	Freq	93	23	5	1	4	0			
		%	75,0%	18,5%	4,0%	0,8%	3,2%				
96214	2012	Freq	1064	446	24	3	21	0	-10,8%	11,2%	0,9%
		%	68,8%	28,8%	1,6%	0,2%	1,4%	0,0%			
	2006	Freq	2540	564	22	9	13	0			
		%	79,6%	17,7%	0,7%	0,3%	0,4%	0,0%			
96292	2012	Freq	786	437	186	19	167	0	-18,7%	8,6%	12,8%
		%	54,3%	30,2%	12,8%	1,3%	11,5%	0,0%			
	2006	fREQ	54	16	0	0	0	0			
		%	73,0%	21,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			

Anexo 3 – Distribuição dos trabalhadores por nível de qualificação, por grande-grupos, em 2006 e 2012

	2006				2012			
	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	2928	2987	2342	8257	7089	4763	4039	15891
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	409	2797	3456	6662	317	1713	3620	5650
Técnicos e profissões de nível intermédio	11397	7216	4300	22913	6835	6208	4545	17588
Pessoal administrativo	3320	2200	532	6052	2048	1638	513	4199
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	17858	5545	601	24004	8803	3702	536	13041
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	196	4	0	200	414	11	1	426
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	22259	1748	49	24056	18438	2213	85	20736
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	15643	1385	66	17094	11513	1412	79	13004
Trabalhadores não qualificados	24730	2774	136	27640	20282	4431	713	25426
Amostra total	98740	26656	11482	136878	75739	26091	14131	115961

Anexo 4 – Tabela descritiva das variáveis consideradas na análise geral

	<i>Amostra total</i>	
	2006	2012
<i>Género</i>		
Masculino	64,6%	65,5%
Feminino	35,4%	34,5%
<i>Nível de Escolaridade</i>		
Ensino Básico	72,1%	69,7%
Ensino Secundário	19,5%	20,7%
Ensino Superior	8,4%	9,6%
<i>Escalão etário</i>		
18-24	9,6%	5,6%
25-34	32,6%	23,9%
35-44	29,0%	33,0%
45-54	19,4%	25,5%
55-65	9,4%	12,0%
<i>Antiguidade na empresa</i>		
Até um ano	28,3%	23,2%
Superior a um ano	71,7%	76,8%
<i>Profissão</i>		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	5,9%	13,7%
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	4,8%	4,9%
Técnicos e profissões de nível intermédio	16,6%	15,1%
Pessoal administrativo	4,4%	3,6%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	17,5%	11,2%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0,2%	0,4%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	17,5%	17,8%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	12,5%	11,2%
Trabalhadores não qualificados	20,6%	22,1%

Anexo 5 – Distribuição dos trabalhadores por nível de qualificação, nos novos recrutamentos, por grande-grupos, em 2006 e 2012

	2006				2012			
	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	2928	2987	2342	8257	7089	4763	4039	15891
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	409	2797	3456	6662	317	1713	3620	5650
Técnicos e profissões de nível intermédio	11397	7216	4300	22913	6835	6208	4545	17588
Pessoal administrativo	3320	2200	532	6052	2048	1638	513	4199
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	17858	5545	601	24004	8803	3702	536	13041
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	196	4	0	200	414	11	1	426
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	22259	1748	49	24056	18438	2213	85	20736
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	15643	1385	66	17094	11513	1412	79	13004
Trabalhadores não qualificados	24730	2774	136	27640	20282	4431	713	25426
Total dos novos recrutamentos	98740	26656	11482	136878	75739	26091	14131	115961

Anexo 6 – Tabela descritiva das variáveis consideradas na análise do ensino secundário

	Ensino Secundário	
	2006	2012
<i>Género</i>		
Masculino	56,0%	54,2%
Feminino	44,0%	45,8%
<i>Escalão etário</i>		
18-24	30,9%	22,5%
25-34	44,3%	38,3%
35-44	17,2%	25,7%
45-54	6,2%	10,7%
55-65	1,1%	2,6%
<i>Profissão</i>		
Técnicos e profissões de nível intermédio	15,7%	15,9%
Pessoal administrativo	6,8%	6,8%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	39,3%	23,4%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	8,9%	11,6%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	7,3%	7,8%
Trabalhadores não qualificados	22,0%	34,4%

Anexo 7 – Tabela descritiva das variáveis consideradas na análise do ensino superior

	<i>Ensino Superior</i>	
	2006	2012
<i>Género</i>		
Masculino	46,6%	41,2%
Feminino	53,4%	58,8%
<i>Escalão etário</i>		
18-24	8,4%	13,2%
25-34	70,4%	57,4%
35-44	17,1%	23,5%
45-54	2,3%	4,8%
55-65	1,4%	1,0%
<i>Area de Formação</i>		
Linguas e Humanidades	9,2%	5,8%
Educação	2,2%	2,3%
Ciências Sociais	46,7%	39,0%
Ciências Exactas	20,5%	14,7%
Artes, Arquitectura e Construção	3,6%	3,1%
Informática	6,1%	4,4%
Saúde	3,3%	4,3%
Serviços Pessoais	0,8%	0,2%
Outros	2,6%	1,9%
Não especificados	22,2%	37,0%
<i>Profissão</i>		
Técnicos e profissões de nível intermédio	36,3%	32,9%
Pessoal administrativo	19,0%	15,7%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	36,9%	20,3%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0,8%	2,4%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	1,0%	1,9%
Trabalhadores não qualificados	6,0%	26,8%

Anexo 8 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino secundário, por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006			2012		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	557	354	911	398	502	900
Pessoal administrativo	130	267	397	126	261	387
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	948	1335	2283	641	685	1326
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	436	81	517	551	108	659
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	355	69	424	310	134	444
Trabalhadores não qualificados	827	452	1279	1044	907	1951
Total	3253	2558	5811	3070	2597	5667

Anexo 9 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino secundário, por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006

	2006								Total
	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65	> 65	Ignorado	
Técnicos e profissões de nível intermédio	1	117	415	246	104	24	4	0	911
Pessoal administrativo	3	144	183	55	10	2	0	0	397
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	3	776	1022	338	121	22	1	0	2283
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	3	192	210	78	32	2	0	0	517
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	3	116	191	80	31	3	0	0	424
Trabalhadores não qualificados	2	448	554	200	61	13	1	0	1279
Total	15	1793	2575	997	359	66	6	0	5811

Anexo 10 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino secundário, por escalão etário pelos grandes-grupos em 2012

	2012								Total
	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65	> 65	Ignorado	
Técnicos e profissões de nível intermédio	0	139	319	284	136	21	1	0	900
Pessoal administrativo	0	94	172	90	25	5	1	0	387
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	0	335	539	319	104	28	1	0	1326
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	169	262	149	68	11	0	0	659
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	1	97	186	116	37	7	0	0	444
Trabalhadores não qualificados	2	440	691	498	237	76	5	2	1951
Total	3	1274	2169	1456	607	148	8	2	5667

Anexo 11 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino superior, por género pelos grandes-grupos em 2006 e 2012

	2006			2012		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Técnicos e profissões de nível intermédio	204	113	317	132	212	344
Pessoal administrativo	47	119	166	50	114	164
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	112	210	322	89	123	212
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	6	1	7	14	11	25
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	7	2	9	12	8	20
Trabalhadores não qualificados	31	21	52	134	146	280
Total dos novos recrutamentos	407	466	873	431	614	1045

Anexo 12 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino superior, por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006

	2006								Total
	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65	> 65	Ignorado	
Técnicos e profissões de nível intermédio	0	17	225	61	11	2	1	0	317
Pessoal administrativo	0	18	123	23	0	0	0	2	166
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	0	34	225	51	6	6	0	0	322
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	0	4	3	0	0	0	0	7
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	1	6	0	0	2	0	0	9
Trabalhadores não qualificados	0	3	32	11	3	2	0	1	52
Total dos novos recrutamentos	0	73	615	149	20	12	1	3	873

Anexo 13 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino superior, por escalão etário pelos grandes-grupos em 2006

	2012								Total
	< 18	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65	> 65	Ignorado	
Técnicos e profissões de nível intermédio	0	33	206	89	14	14	14	14	384
Pessoal administrativo	0	23	103	33	4	1	0	0	164
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	0	29	112	56	13	2	0	0	212
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	2	10	8	2	3	0	0	25
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	3	12	3	2	0	0	0	20
Trabalhadores não qualificados	0	48	157	57	15	2	0	1	280
Total dos novos recrutamentos	0	138	600	246	50	22	14	15	1085

Anexo 14 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino superior, por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2006

	2006										Total
	Línguas e Humanidades	Educação	Ciências Sociais	Ciências Exactas	Artes, Arquitectura e Construção	Informática	Saúde	Serviços Pessoais	Outros	Não especificados	
Técnicos e profissões de nível intermédio	20	1	69	84	7	47	4	1	7	77	317
Pessoal administrativo	19	3	81	23	3	5	5	1	1	25	166
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	35	11	91	58	19	0	16	5	12	75	322
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	0	2	2	0	1	0	0	0	2	7
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	0	0	7	1	0	0	0	1	0	9
Trabalhadores não qualificados	6	4	15	5	1	0	4	0	2	15	52
Total dos novos recrutamentos	80	19	408	179	31	53	29	7	23	194	873

Anexo 15 – Distribuição dos trabalhadores, no ensino superior, por áreas de formação pelos grandes-grupos em 2012

	2012										Total
	Linguas e Humanidades	Educação	Ciências Sociais	Ciências Exactas	Artes, Arquitectura e Construção	Informática	Saúde	Serviços Pessoais	Outros	Não especificados	
Técnicos e profissões de nível intermédio	16	3	100	55	11	34	10	1	5	109	344
Pessoal administrativo	13	1	51	11	3	2	5	0	0	78	164
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	16	12	50	28	11	2	19	0	5	69	212
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	0	4	7	3	1	0	0	0	10	25
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	4	1	2	3	0	1	1	0	2	6	20
Trabalhadores não qualificados	12	7	67	50	4	6	10	1	8	115	280
Total dos novos recrutamentos	61	24	408	154	32	46	45	2	20	387	1045