



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A Influência da Sobre-educação na Satisfação e Intenção de Mobilidade de Emprego

Millena de Souza Teles Oliveira

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:

Professora Nádia Simões, Professora Associada com Agregação, Iscte Business School

setembro, 2024

Departamento de Economia

A Influência da Sobre-educação na Satisfação e Intenção de Mobilidade de Emprego

Millena de Souza Teles Oliveira

Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientadora:

Professora Nádia Simões, Professora Associada com Agregação, Iscte Business School

setembro, 2024

*Dedico esta dissertação com toda a minha gratidão aos meus pais, Lucivone Teles e
Belarmino Pascoal.*

Agradecimentos

Ao longo destes dois anos de mestrado, tive a oportunidade de desenvolver-me não apenas como estudante, mas também como profissional. O encerramento deste ciclo representa a minha motivação e dedicação por aprender novos tópicos e o contínuo interesse pelo conhecimento. Este mestrado expandiu os meus horizontes, proporcionando-me a oportunidade de explorar diferentes temas de grande relevância para a sociedade atual.

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a todo o corpo docente, com os quais tive o privilégio de aprender. Levo uma experiência muito positiva de todos os professores, especialmente pela forma como se esforçaram em promover uma aprendizagem mais prática, trazendo exemplos reais dos conteúdos lecionados, pela disponibilidade em esclarecer dúvidas e pela dedicação constante em garantir que os conteúdos estavam a ser compreendidos. Além disso, os professores estimularam o pensamento crítico e sempre se mostraram dispostos a ouvir os comentários dos alunos sobre a matéria abordada em aula.

Agradeço à minha orientadora Professora Nádía Simões, por estar sempre disponível ao longo deste ano de escrita da dissertação. Muito obrigada por fomentar as minhas competências de reflexão, por todos os feedbacks e pela paciência ao longo deste percurso. A Professora foi crucial para que concluísse este capítulo da minha jornada. Sem dúvida, foi a melhor orientadora que poderia ter escolhido, e só tenho a agradecer.

Obrigada ao Iscte – Instituto Universitário de Lisboa e à Iscte Business School pela dedicação em formar alunos bem preparados para o mercado de trabalho, não só por meio das aulas, mas também por todas as atividades extracurriculares oferecidas, como feiras de emprego, workshops e conferências, que promovem tanto o sucesso académico, quanto o profissional.

Por fim, gostaria de expressar a minha profunda gratidão aos meus pais, a toda a minha família e aos meus amigos por sempre me apoiarem a continuar a minha formação académica. Todos vocês foram fundamentais para que chegasse até aqui, motivada e realizada com o caminho percorrido.

Resumo

O aumento de indivíduos academicamente habilitados e a baixa oferta de empregos para profissionais qualificados no mercado de trabalho português caracteriza o fenómeno central estudado nesta dissertação, designado por sobre-educação.

O presente estudo aborda a sobre-educação na ótica da procura, profissionais sobre-educados. Os principais objetivos baseiam-se em analisar quais as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego, e quais os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos indivíduos sobre-educados.

De modo a recolher os dados que respondem às principais questões desta dissertação, tendo sempre como base a literatura existente, adotou-se o método quantitativo, um questionário aplicado aos colaboradores sobre-educados em Portugal.

Neste estudo de investigação, foram recolhidas 320 respostas aos inquiridos, onde 102 profissionais afirmaram serem sobre-educados. As principais conclusões obtidas devem-se ao facto do salário apresentar-se crucial tanto para a satisfação no emprego, quanto para a intenção de mobilidade de emprego. Além disso, as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego são o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e o ambiente de trabalho. E, os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego destacam-se pelas oportunidades de promoção e oportunidades de aprender novas competências. Assim, constatou-se que as variáveis e os fatores enfatizados pelos inquiridos são extrínsecos aos trabalhadores.

Palavras-chave: Sobre-educação; Satisfação no emprego; Intenção de mobilidade; Mercado de trabalho português

Classificação JEL: J24, J28

Abstract

The increase in academically qualified individuals and the limited availability of jobs for skilled professionals in the Portuguese labor market characterizes the central phenomenon studied in this dissertation, referred to as overeducation.

This study examines overeducation from a demand-side perspective, focusing on overeducated professionals. The primary objectives are to analyze which variables most influence job satisfaction and which factors affect the job mobility intention of overeducated individuals.

To collect data that addresses the main research questions of this dissertation, with existing literature as the foundation, a quantitative method was adopted, utilizing a questionnaire administered to overeducated employees in Portugal.

In this research study, 320 responses were collected, with 102 professionals identifying as overeducated. The key findings indicate that salary is crucial both for job satisfaction and for job mobility intention. Additionally, the variables that most influence job satisfaction are work-life balance and the work environment. The factors that influence job mobility intention are primarily promotion opportunities and opportunities to learn new skills. Therefore, it was observed that the variables and factors emphasized by the respondents are extrinsic to the workers.

Keywords: Overeducation; Job Satisfaction; Mobility Intention; Portuguese labor market

JEL Classification: J24, J28

Índice

Capítulo 1 - Introdução	1
1.1. Enquadramento inicial.....	1
1.2. Especificação do estudo empírico	2
1.3. Estrutura da dissertação.....	3
Capítulo 2 - Revisão da literatura.....	5
2.1. O papel da educação no mercado de trabalho	5
2.2. Desajustamentos profissionais: vertical e horizontal	7
2.2.1. Causas do desajustamento vertical e do desajustamento horizontal.....	8
2.2.2. Diferentes correntes literárias	9
2.3. Efeitos da contratação de indivíduos sobre-educados	10
2.3.1. Desafios da sobre-educação.....	10
2.3.2. Satisfação no emprego.....	11
2.3.3. Custos de rotatividade para a empresa	11
2.3.4. Efeitos na intenção de mobilidade de emprego	12
Capítulo 3 – Metodologia.....	17
3.1. Questões de investigação	17
3.2. Método e técnica de recolha de dados.....	18
3.2.1. Estudos prévios relacionados com a sobre-educação, satisfação no emprego e intenção de mobilidade	20
3.2.2. Questões do questionário.....	22
3.2.2.1. Fluxograma dos possíveis caminhos do questionário	24
3.3. Método utilizado para a análise de dados.....	24
3.3.1. Definição do modelo econométrico.....	25
Capítulo 4 – Análise empírica.....	29
4.1. Caracterização geral da amostra	29
4.1.1. As variáveis demográficas explicativas da sobre-educação	31
4.2. Variáveis de satisfação no emprego dos indivíduos sobre-educados.....	32

4.2.1. Satisfação global no emprego.....	33
4.2.2. Quais são as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego?	34
4.3. Fatores determinantes de intenção de transitar de emprego dos indivíduos sobre-educados	36
4.3.1. Intenção de transitar de emprego.....	36
4.3.2. Quais são os fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego?	37
4.4. Comportamento de procura de emprego alternativo pelos indivíduos sobre-educados....	39
Capítulo 5 – Conclusão	43
5.1. Conclusões gerais do estudo de investigação.....	43
5.2. Limitações e sugestões para as investigações futuras	46
Referências bibliográficas	49
Anexos.....	57
Anexos 1 – Questionário utilizado para a investigação desta dissertação.....	57
Anexo 2 – Caracterização da amostra sobre-educada	65

Índice de figuras

Figura 1 - Sistematização dos desajustamentos profissionais. Fonte: Elaboração própria.	7
Figura 2 - Modelo Hipotético de Mai. Fonte: Mai et al. (2016).	13
Figura 3 - Fluxograma dos diferentes caminhos possíveis do questionário de acordo com as respostas dos inquiridos. Fonte: Elaboração própria.	24

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Satisfação global no emprego. Fonte: Elaboração própria.	33
Gráfico 2 - Variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego. Fonte: Elaboração própria.	35
Gráfico 3 - Fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego. Fonte: Elaboração própria.	39
Gráfico 4 - Razões para a procura de emprego alternativo. Fonte: Elaboração própria.	41
Gráfico 5 - Respostas a questão “As responsabilidades pessoais/familiares são um entrave para ingressar numa nova oportunidade de emprego?”. Fonte: Elaboração própria.	41

Índice de tabelas

Tabela 1 - Questões de investigação, partes do questionário que deram respostas às questões de investigação e artigos científicos que serviram de referência. Fonte: Elaboração própria.	22
Tabela 2 - Descrição das variáveis presentes no modelo econométrico. Fonte: Elaboração própria.	26
Tabela 3 - Tabela de frequências e percentagens dos dados demográficos. Fonte: Elaboração própria.	30
Tabela 4 - Modelo econométrico das variáveis explicativas da sobre-educação. Fonte: Elaboração própria.	32

Lista de abreviaturas

UE - União Europeia

EUA - Estados Unidos da América

CTEM - Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

Capítulo 1 - Introdução

1.1. Enquadramento inicial

O mercado de trabalho português em termos comparativos com outros países da Europa, não só é caracterizado estruturalmente por uma força de trabalho com baixos níveis de qualificações, mas também detém a problemática da sobre-educação (Delaney et al., 2020; Davia et al., 2017). Nas últimas décadas o mercado de trabalho nacional tem sofrido consideráveis alterações, especialmente pelo aumento significativo do nível de educação dos indivíduos e redução da sub-educação, devido à substituição de gerações, com a entrada de colaboradores mais novos e instruídos no mercado de trabalho (Pimenta & Pereira, 2019).

A sobre-educação é uma realidade presente no mercado de trabalho português, caracterizada por habilitações educacionais superiores por parte do indivíduo perante os níveis de instrução exigidos para o emprego (Wen et al., 2023). De acordo com a terminologia da economia do trabalho, a sobre-educação é designada por desajustamento vertical, podendo a incidência disseminada afetar negativamente a competitividade de uma economia (Rossen et al., 2019). As principais consequências associadas a este fenómeno baseiam-se no rendimento salarial, redução da satisfação profissional (Capsada-Munsech, 2017) e intenção de mobilidade de emprego (Sloane et al., 1999).

Alguns autores defendem que o desalinhamento do trabalho em relação ao nível de instrução do indivíduo não tem correlação direta com o aumento da oferta de trabalhadores habilitados (Alba-Ramírez, 1993; Brynin, 2002), dado que indivíduos recém-instruídos aceitam oportunidades de emprego que não se ajustam às habilitações académicas adquiridas para se inserirem no mercado de trabalho. No entanto, a longevidade deste desajustamento vertical levanta controvérsias, havendo autores que defendem tratar-se de um fenómeno a curto-prazo (Sicherman & Galor, 1990), sendo usual no primeiro emprego e crucial para futuras promoções, enquanto outros autores defendem que o excesso de instrução se trata de um evento persistente (Lucas & Thurow, 1972).

Estatísticas recentes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2020) referente a Portugal, apresentam 43,5% da população ativa em empregos desajustados com as suas qualificações, onde 27,7% são sobre-qualificados e 15,8% apresentam-se sub-qualificados. Comparativamente à média da União Europeia (UE), Portugal constata percentagens significativamente elevadas na sobre-educação, visto que na UE em média 15,3% da população ativa é sobre-qualificada e 16,8% sub-qualificada.

1.2. Especificação do estudo empírico

O tema a desenvolver nesta dissertação pretende relacionar o efeito da sobre-educação na satisfação profissional e intenção de mobilidade de emprego em Portugal. Esta análise será realizada utilizando a ótica da procura, ou seja, os efeitos nos colaboradores sobre-educados. A importância deste estudo consiste em descobrir quais as variáveis do emprego que influenciam a satisfação profissional e quais os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego. Ao analisarmos os efeitos, ao nível destas duas dimensões (satisfação profissional e intenção de mobilidade de emprego) podemos compreender em quais vertentes as empresas podem melhorar de forma a garantir o aumento da satisfação profissional dos funcionários sobre-educados, e ainda quais os fatores que mais influenciam o nível de intenção de mobilidade de emprego por parte dos colaboradores sobre-educados, de modo a permitir que as empresas possam se antecipar, através da elaboração de estratégias de retenção destes trabalhadores, face à possibilidade de rotatividade.

As questões de investigação que serviram de orientação para o estudo desta temática e que servirão de base para a análise empírica da dissertação são:

“Quais as variáveis do emprego que mais influenciam a satisfação profissional dos indivíduos sobre-educados?”

“Quais os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos indivíduos sobre-educados?”

As respostas às questões de investigação baseiam-se na revisão de literatura e nas respostas ao questionário desenvolvido tendo como exemplo uma investigação realizada por Wen et al. (2023).

1.3. Estrutura da dissertação

A estrutura da dissertação está dividida em cinco capítulos: introdução, revisão de literatura, metodologia, análise empírica e conclusão. O segundo capítulo apresenta a revisão de literatura, onde é contextualizado o mercado de trabalho português, enunciado os desajustamentos profissionais, os efeitos da contração de indivíduos sobre-educados e os desafios da sobre-educação. O terceiro capítulo explica de modo pormenorizado a metodologia que será utilizada e os estudos científicos que serviram de referência para o método de investigação adotado, de modo a responder às questões de investigação. No quarto capítulo são analisadas as respostas ao questionário, existindo uma reflexão sobre os resultados obtidos e a literatura existente. Por fim, o quinto capítulo, explicita as conclusões gerais da investigação realizada nesta dissertação e as respetivas limitações e sugestões futuras.

Capítulo 2 - Revisão da literatura

2.1. O papel da educação no mercado de trabalho

A educação é percebida pelos empregadores como um indicativo de muitas competências economicamente atrativas (Spence, 1978), tornando as habilitações académicas um fator crucial de seleção caso se assuma uma correlação com capacidades não mensuráveis (e.g. pensamento analítico, aptidão para a resolução de problemas e comunicação assertiva). Desta forma, seguindo a teoria do capital humano (Becker, 1975), a educação é um investimento crucial para a criação de valor, não só a nível individual, mas também na fomentação do crescimento económico.

De acordo com Mincer (1975) os colaboradores qualificados e com mais experiência profissional possuem rendimentos anuais mais elevados comparativamente com outros trabalhadores menos qualificados, esta diferença de rendimentos anuais acontece devido a maior remuneração para os indivíduos instruídos e com estabilidade no emprego. No entanto, o investimento em capital humano, leva a custos de oportunidade, por exemplo, a ausência de remuneração e custos diretos, como as propinas e materiais de ensino, assim para que os indivíduos invistam no capital humano é necessário que o prémio salarial ao longo da vida profissional ultrapasse os custos despendidos nos anos de escolaridade.

Os autores Kane e Rouse (1993), com base em dados de um painel longitudinal nos Estados Unidos da América (EUA), confirmaram que os trabalhadores que obtiverem dois anos de ensino superior receberam cerca de 10% a mais do que aqueles que não frequentaram a universidade. Todavia, o estudo norte-americano realizado por Webber, (2016) constatou que existem heterogeneidades nos retornos financeiros de áreas específicas pertencentes a grandes grupos. Os licenciados em biologia, apesar de pertencerem ao grupo CTEM (Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática) reconhecidos por prémios salariais elevados, têm um retorno financeiro muito semelhante aos licenciados em áreas de artes e humanidades, caracterizadas por baixos retornos financeiros.

Entre os anos de 1994 e 1995, Portugal era um dos países onde o retorno de escolaridade para ambos os géneros se encontrava em fase crescente, ficando ao lado de países como a Dinamarca e Itália (Harmon et al., 2001). A investigação de Harmon et al. (2001), concluiu que um ano de escolaridade tem um retorno entre 3% a 9%, tendo em conta que estes retornos podem ser afetados pela disparidade do prémio salarial.

As evidências explicadas por Kiker e Santos (1991) mostram que o retorno da escolaridade rondava os 10%, equivalente a muitos países com um desenvolvimento económico semelhante, tendo em conta que a estabilidade no emprego, experiência profissional e a escolaridade eram fatores adicionais para a remuneração. O estudo realizado por Pedro Portugal (2004), utilizando dados do Ministério do Trabalho Português adquiridos pelos Quadros de Pessoal em 1985, evidencia que as vantagens salariais expectáveis na obtenção de uma licenciatura são elevadas a nível nacional, tendo a taxa real de rentabilidade (15%) ultrapassado o retorno esperado de outras aplicações financeiras no panorama português.

A literatura científica em contexto nacional, também, tem demonstrado existirem diferenças nos retornos salariais entre diferentes formações académicas em contexto nacional, ou seja, cursos de engenharia são altamente recompensados, ao contrário das licenciaturas em ciências sociais e humanas associadas a retornos mais baixos (Pereira & Martins, 2002; Figueiredo et al., 2013). Contudo, a formação académica estabelece-se como um meio para que a população instruída permaneça num nível mais elevado no mercado de trabalho português, tornando os indivíduos academicamente habilitados menos propensos a serem afetados por salários baixos e funções pouco complexas e rotineiras (Almeida et al., 2017).

Segundo Cardoso et al. (2018), o retorno da educação pode ser enunciado por três elementos, sendo estes o retorno individual da educação, a seleção, tendo em conta a empresa e o cargo ocupado, e a diferenciação entre os colegas de trabalho, isto porque os colaboradores academicamente instruídos costumam ter a reputação de colegas de trabalho de melhor qualidade.

Assim, a educação desempenha um papel singular no mercado de trabalho nacional, quer a nível do desenvolvimento de qualificações e competências, como também na inserção de indivíduos na esfera laboral, proporcionando vantagem competitiva a nível individual e corporativo, no entanto, nem sempre se verifica oportunidades profissionais alinhadas com as qualificações académicas adquiridas pelos indivíduos.

2.2. Desajustamentos profissionais: vertical e horizontal

Os desajustamentos profissionais, presente na Figura 1, surgem em mercados de trabalho com informação assimétrica dinâmica (Rubb, 2013), visto que apenas uma mobilidade de emprego executada corretamente poderia assegurar uma contratação ajustada dos colaboradores, bem como a obtenção de um emprego compatível com a formação (Sousa-Poza & Henneberger, 2004), no entanto, o que se verifica na maior parte dos casos é que a empresa atual possui mais informações sobre a qualidade dos colaboradores do que os potenciais empregadores (Kahn, 2013).

As divergências entre os anos de escolaridade do indivíduo e os anos de escolaridade exigidos para o emprego (Rumberger, 1987; Verdugo & Verdugo, 1989; Hartog, 2000) causam o *desajustamento vertical* profissional. No *desajustamento vertical* existe o fenómeno causado pelo excesso de educação designado por sobre-educação (Freeman, 1976), e o oposto, originado pela escassez de instrução escolar denominado por sub-educação (Dockery, 2012).

O *desajustamento horizontal* baseia-se no desalinhamento da área de estudo frequentada por um trabalhador em relação à área exigida pelo emprego que o trabalhador ocupa (Allen & Van der Velden, 2001; Allen et al., 2013; Somers, 2019).

Deste modo, tendo em conta os dois tipos de desajustamentos profissionais, pode ocorrer o *desajustamento vertical*, especificamente a sobre-educação, em simultâneo com o *desajustamento horizontal*, sobretudo com indivíduos instruídos em áreas menos específicas (Passaretta, 2023).

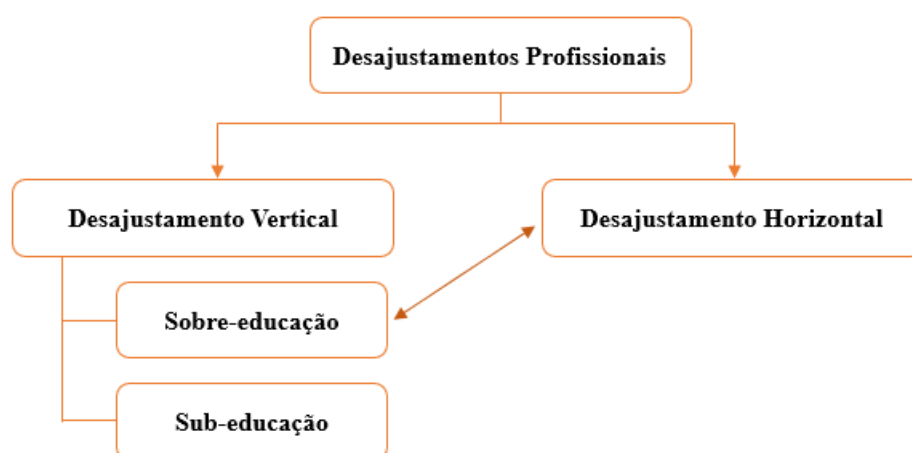


Figura 1 - Sistematização dos desajustamentos profissionais. **Fonte:** Elaboração própria.

Esta dissertação centra-se fundamentalmente na sobre-educação, devido à grande incidência deste fenómeno em contexto nacional e ao significativo aumento de indivíduos academicamente instruídos em Portugal (Pimenta & Perreira, 2019).

2.2.1. Causas do desajustamento vertical e do desajustamento horizontal

Os desajustamentos profissionais oscilam por diferentes fatores tais como áreas de estudos, países e segmentos do mercado de trabalho. A evolução tecnológica de produção e a concorrência internacional são umas das causas para o desalinhamento entre a área de educação e emprego, pois alteram as tarefas dos trabalhadores e fomentam mudanças na área profissional (Schweri et al., 2020), caso contrário, a aversão a atualização profissional colocaria os colaboradores numa situação de sub-educação.

Indivíduos com diploma em áreas técnicas, em comparação com trabalhadores que possuem grau académico em áreas das humanidades, apresentam menor ocorrência de desajustamento profissional (Verhaest et al., 2017). Esta situação pode dever-se aos desequilíbrios entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, constante progresso tecnológico e/ou maior nível de especialização das áreas técnicas, enquanto áreas das humanidades caracterizam-se com um foco generalista.

Com base em Simões e Crespo (2022), as discrepâncias nos retornos salariais evidenciados ao longo dos anos entre áreas CTEM (ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas) e áreas não-CTEM podem ser consequências da incapacidade por parte do sistema de ensino superior em ajustar as áreas académicas face às exigências das empresas.

Deste modo, é possível que colaboradores com diploma em áreas mais especializadas, não só tenham vantagem salarial face às outras áreas, como também têm menor risco de vivenciarem um desajustamento profissional (Banerjee, 2019), uma vez que a procura por parte das empresas por capital humano específico é maior que a oferta disponível no mercado (Figueiredo et al., 2013), evitando o desajustamento profissional.

2.2.2. Diferentes correntes literárias

O modelo de concorrência no emprego fundamenta que existe uma “fila” de indivíduos que disputam por oportunidades profissionais, no entanto, para as ofertas disponíveis são recrutados os “primeiros da fila”, ou seja, indivíduos que possuem nível educacional elevado (Lucas & Thurow, 1972). Segundo McGuinness (2006), colaboradores em empregos ajustados podem estar expostos a um risco de substituição por indivíduos mais qualificados, ou seja, trabalhadores com um nível de educação superior passam a ocupar profissões de nível inferior (sobre-educação), aumentando assim o nível médio de educação nessas profissões, eventuais colaboradores, anteriormente ajustados, passam a ser indivíduos sub-educados.

De acordo com Sloane et al. (1999), a sub-educação é vantajosa para o trabalhador, pois a empresa pode facilitar a permanência do colaborador no posto de trabalho, devido à estabilidade, experiência profissional e redução dos custos de rotação. Porém, a sobre-educação apresenta desvantagens para o colaborador, conferindo um salário menor do que os indivíduos com o mesmo nível de educação que trabalham em empregos ajustados, menor satisfação profissional e maior rotatividade (Allen & Van der Velden, 2001; Grunau & Pecoraro, 2017).

A longo prazo, a sub-educação e a sobre-educação podem afetar na mobilidade ascendente profissional, indivíduos com um nível de educação mais elevado têm maiores probabilidades de serem promovidos e ocuparem cargos de nível superior, sendo um fator atrativo para os colaboradores aceitarem a sobre-educação temporária (Sicherman & Galor, 1990). Contudo, segundo estes autores (Allen & Van der Velden, 2001; Grunau, 2016), indivíduos sub-qualificados são menos propícios a ascenderem na carreira, uma vez que estes ocupam um posto de trabalho superior ao nível de habilitações obtidas.

Relativamente a produtividade, o desfasamento de instrução pode influenciar este fator, o autor Tsang (1987) estimou para as empresas da corporação Bell que a redução de 1 ano do excesso de escolaridade, presente nos trabalhadores destas empresas, faria aumentar a produção em mais de 8%, traduzindo-se num incremento adicional monetário de cinco mil milhões de dólares. Todavia, estudos recentes defendem que trabalhadores pouco qualificados influenciam negativamente a produtividade no posto de trabalho, em contrapartida, colaboradores sobre-qualificados não afetam a produtividade ou, em alguns casos, podem aumentar a mesma (Kampelmann & Rycx, 2012; Grunau, 2016).

2.3. Efeitos da contratação de indivíduos sobre-educados

2.3.1. Desafios da sobre-educação

A oferta de capital humano qualificado não se encontra em convergência com o número de vagas de emprego disponíveis para indivíduos altamente qualificados, levando trabalhadores sobre-qualificados a ocuparem trabalhos inferiores aos níveis de qualificação (Leuven, & Oosterbeek, 2011).

Um dos princípios básicos que os recrutadores têm em conta na seleção de pessoal é que candidatos sobre-educados podem não ser uma boa escolha para a vaga de emprego, visto que registam baixa satisfação no trabalho e propensão para intenções de mobilidade de emprego ou rotatividade efetiva. Segundo Erdogan et al. (2011), o desajustamento entre as qualificações do colaborador e as competências exigidas no emprego pode ocorrer de duas formas, ou seja, o indivíduo pode ser recrutado consciente da situação de sobre-qualificação perante o emprego, ou após a contratação o indivíduo se apercebe da escassa utilização das suas competências no emprego. Esta última situação, pode ser consequência da alta antiguidade no cargo de trabalho, expectativas inflacionadas sobre o próprio emprego ou ausência de uma previsão realista por parte dos recrutadores da empresa, ou desvalorização por parte da organização em proporcionar projetos desafiantes no emprego e recompensas atrativas aos colaboradores.

Notoriamente, alguns autores que estudam este fenómeno de desajustamentos entre educação e emprego, optam por analisar uma perspetiva onde o desajustamento vertical, especialmente a sobre-educação, acontece como parte de um processo de inserção no mercado de trabalho e obtenção de experiência profissional para o colaborador. E, por parte das empresas, uma oportunidade para pouparem nos custos de formação ao recrutarem trabalhadores sobre-educados (Wen & Maani, 2019). No entanto, a contratação de indivíduos com *desajustamento vertical* pode não ser tão linear e vantajosa para ambos os agentes económicos, respetivamente colaborador e empregador.

2.3.2. Satisfação no emprego

A satisfação profissional por parte dos indivíduos sobre-educados é um fator-chave para garantir o bom desempenho, retenção do pessoal e alinhamento dos valores e propósito da organização. Os comportamentos laborais, como a satisfação no trabalho, são baseados nas condições do trabalho, onde o indivíduo estabelece a analogia entre as suas expectativas e o que o emprego oferece. Consoante o afirmado na teoria da mobilidade na carreira, trabalhadores com níveis de habilitações superiores à média do emprego são propensos a terem uma menor satisfação profissional (Allen & Van der Velden, 2001). Tendo isto em conta, a organização não prioriza a contratação de indivíduos sobre-educados, dado que a baixa satisfação profissional está diretamente relacionada com a divergência de interesses entre colaborador e a empresa, levando ao aumento da rotatividade.

Desta forma, quando as organizações prosseguem com a contratação de indivíduos com excesso de qualificações devem considerar fatores como a adaptação das tarefas do posto de trabalho à utilização das competências dos colaboradores sobre-qualificados, compensação monetária adequada aos níveis de qualificação dos indivíduos, elaboração de planos de carreira que os mantenham desafiados e estimulados, e formação direcionada às áreas que os ajudem a progredir na carreira (Erdogan et. al, 2011). No entanto, garantir estas condições de trabalho aos colaboradores com excesso de qualificações pode significar elevados custos e baixas garantias de retenção do trabalhador na empresa, uma vez que colaboradores sobre-qualificados destacam-se pela elevada rotatividade devido à constante procura por novas oportunidades de crescimento e valorização profissional (Hoskins, 2003).

2.3.3. Custos de rotatividade para a empresa

A contratação de indivíduos sobre-educados traduz-se, na maioria das vezes, em custos de rotatividade. De acordo com Staw (1980), existem quatro principais custos associados à rotatividade de pessoal, sendo estes os custos de recrutamento e seleção, formação e desenvolvimento, interrupção operacional e desmotivação dos membros da organização. O recrutamento e seleção baseia-se na atração de candidatos, triagem, avaliação e recrutamento, sendo um processo que requer tempo, energia e, opcionalmente, gastos adicionais para a organização (e.g. contratação de uma equipa de outsourcing).

A formação e desenvolvimento consiste no longo período de treinamento oferecido ao colaborador recém-contratado pela empresa, o nível e a complexidade para o trabalho irá influenciar a quantidade de formação e a duração da mesma, os custos desta variável estão associados às despesas de formação, tempo e ausência de produtividade.

No que diz respeito ao custo da interrupção operacional, esta caracteriza-se pelo impacto sofrido na organização com a mobilidade de emprego de uma grande quantidade de colaboradores ou trabalhadores específicos da empresa, especialmente os que desempenham papéis “chave” na organização, por exemplo, um gestor de produção.

A desmotivação dos membros da organização surge com a perda de interesse e motivação em trabalhar na empresa após observar a mobilidade de emprego dos antigos colegas de trabalho. Esta transição de emprego para uma empresa alternativa, fomenta o desejo de mobilidade de emprego aos colaboradores que ficaram na empresa, contribuindo para a intenção de mobilidade de emprego e possibilidade de uma rotatividade adicional.

Assim, o desajustamento profissional, singularmente a sobre-educação, apesar de ser defendida por alguns autores (Sicherman & Galor, 1990; Alba-Ramírez, 1993; Wen & Maani, 2019) como um fenómeno transitório e benéfico para a empresa e para o trabalhador, também é contestada por outros autores, devido à instabilidade de retenção de indivíduos e os diferentes custos incutidos para a organização. A contratação de indivíduos com excesso de qualificações desencadeia consequências que impactam negativamente a satisfação profissional do colaborador e rotatividade de pessoal, logo a empresa deve elaborar um plano estratégico e atrativo para os trabalhadores caso almejam recrutar indivíduos sobre-educados.

2.3.4. Efeitos na intenção de mobilidade de emprego

A intenção de mobilidade de emprego traduz-se no processo cognitivo de pensar em transitar de emprego (Campbell et al., 2014) ou a probabilidade (subjettiva) de um indivíduo mudar de emprego num determinado período. Esta intenção é associada a comportamentos de procura de emprego, podendo ser de carácter temporário (Sousa-Poza & Henneberger, 2004), mas existindo associação entre a intenção de mobilidade de emprego e a rotatividade (Dalton et al., 1999).

Os autores Korankye e Amakyewaa (2021) defendem que a promoção da diversidade da força de trabalho em diferentes organizações requer colaboração, trabalho em equipa, senso de pertença e comprometimento com o trabalho (Xiong & Wen, 2020), de modo a reduzir a rotatividade e insatisfação no emprego.

Segundo alguns estudos, as intenções de rotatividade podem estar relacionadas com o contrato psicológico, que estabelece os termos das relações entre os trabalhadores e a organização, ou seja, a intenção de mobilidade de emprego será maior nos colaboradores que possuem altos níveis de *Orientação Contratual Transacional* e baixos níveis de *Orientação Contratual Relacional*, deste modo têm baixa incidência de *Comportamentos de Cidadania Organizacional*, e elevada propensão para *Comportamentos Desviantes* (Mai et al. 2016; Wang et al., 2017), presente na Figura 2.

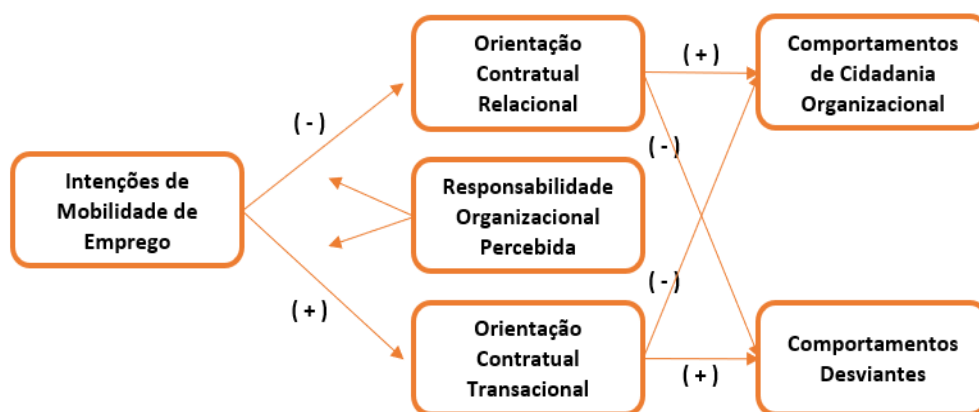


Figura 2 - Modelo Hipotético de Mai. **Fonte:** Mai et al. (2016).

Estudos empíricos realizados mostram que as altas taxas de rotatividade de capital humano influenciam negativamente a eficiência, estabilidade, credibilidade da organização e desmotivam os colaboradores e clientes (Korankye & Amakyewaa, 2021). Desta forma, as intenções de mobilidade de emprego podem levar a desafios para a empresa, não só ao nível de custos de substituição, mas também ao incentivar determinados comportamentos entre os empregados (Mai et al., 2016).

Por um lado, a intenção de mobilidade de emprego não necessita de ser executada (rotatividade) para suscitar efeitos na organização, visto que se os colaboradores de uma organização que permanecem na empresa porque não conseguiram uma oportunidade profissional mais atrativa, possuem baixa moral, baixo desempenho e elevadas taxas de absentismo (Alcover et al., 2012). Em adição, os autores Gyensare et al. (2015), defendem que se um colaborador possuir intenções de mobilidade de emprego, este irá revelar o intuito através de faltas constantes ao trabalho, porém o indivíduo terá a percepção que esta atitude de ausência é legítima, assim quanto maior a intenção de rotatividade de um colaborador menor será a percepção de absentismo realizado pelo próprio.

Desta forma, sendo o absentismo um dos principais efeitos da intenção de mobilidade de emprego (Addae et al., 2013), este ocasiona diferentes desafios à organização, semelhantes às consequências da rotatividade efetiva, tais como descontinuidade de tarefas/projetos, atrasos nos prazos de entrega aos clientes do bem ou serviço comercializado pela organização e inevitavelmente perda de vantagem competitiva por parte da empresa.

Por outro lado, os autores Hussain e Xian (2019) enumeraram alguns dos principais fatores que atenuam a intenção de mobilidade de emprego, sendo esta a relação com os colegas de trabalho, compromisso organizacional, justiça organizacional, reputação da organização, comunicação e política organizacional.

A relação entre os colegas de trabalho tem grande influência no ambiente laboral, especialmente porque os colaboradores passam muito tempo com os colegas durante o período laboral, assim uma boa relação com os seus colegas pode tornar o ambiente de trabalho mais agradável e atrativo para trabalharem.

O compromisso organizacional emerge com a atitude de princípio da organização em relação ao colaborador, servindo como umas das principais variáveis que fomentam a retenção do colaborador na empresa. Desta forma o compromisso organizacional, fundamenta-se em três elementos como a honestidade, identificação e organização (Raisiene & Vilke, 2014), podendo interferir com as funções sociais e pessoais do funcionário e o desempenho da organização.

A justiça organizacional baseia-se na equidade entre as várias componentes da remuneração e avaliação dos colaboradores, e também abrange variáveis como direito, ética profissional e leis. Logo, os colaboradores sentem-se mais satisfeitos no emprego, pois sabem que a empresa segue as normas e todos são abrangidos por direitos e deveres de forma igual e imparcial.

No que diz respeito a reputação organizacional, esta baseia-se na imagem que a empresa transmite, tendo em conta fatores como a missão, visão, valores e credibilidade da mesma (Lange, 2011). Deste modo, uma empresa com boa reputação organizacional é mais atrativa, não só para clientes, mas também para os colaboradores, fomentando o sentimento de orgulho nos *stakeholders*.

Relativamente, à comunicação, esta apresenta-se um ponto-chave para o aumento do vínculo dos colaboradores com a empresa, visto que uma comunicação eficaz pode facilitar a troca de informações entre os gestores e os funcionários, de modo a superar os desafios.

Por fim, a política organizacional define-se como a atitude de trabalho dos funcionários na organização, sendo o fator mais suscetível de influenciar positivamente a intenção de mobilidade de emprego, especialmente devido à ambiguidade da política organizacional, ou seja, pode originar impactos negativos em termos de ética (Hochwarter, 2020) ou impactos positivos, por exemplo, indivíduos com competências políticas lidarem bem com o stress no trabalho, adaptando-se bem aos novos desafios, e contribuindo para o objetivo comum da empresa.

Em suma, a intenção de mobilidade de emprego desenvolve diferentes efeitos tanto para a organização, quanto para o colaborador, no entanto, a empresa deve ter em conta os diferentes fatores que podem fomentar o compromisso do trabalhador com a organização. O contrato psicológico e o tipo de orientação do indivíduo na organização são cruciais para atenuar a intenção de rotatividade, sendo estratégico para a empresa que os colaboradores sobre-educados estabeleçam diferentes vínculos com a mesma.

Capítulo 3 – Metodologia

3.1. Questões de investigação

Aprofundar os conhecimentos a respeito da sobre-educação é crucial, permitindo não apenas analisar e perceber a relação deste fenómeno e as diferentes variáveis da satisfação no emprego, mas também conhecer os fatores que estimulam a intenção de mobilidade de emprego por parte dos indivíduos sobre-educados em Portugal.

Indivíduos sobre-educados tendem a apresentar menor satisfação no emprego, no entanto, a satisfação no trabalho é um fenómeno multifacetado, ou seja, algumas variáveis contribuem significativamente para a satisfação no emprego do que outras. Assim, um estudo que aborda as diferentes variáveis da satisfação no emprego proporciona uma compreensão mais aprofundada e explicativa sobre a satisfação laboral (Mainar & Gómez, 2020). Relativamente à intenção de mobilidade de emprego, perceber os fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego é decisivo para a redefinição de políticas e estratégias de recursos humanos nas das organizações (Yukongdi & Shrestha, 2020).

Existe uma escassez de estudos referentes à influência da sobre-educação na satisfação e intenção de mobilidade de emprego em Portugal, visto que a maior parte das investigações realizadas a respeito deste fenómeno em contexto nacional relacionam-se com os salários, como acontece nos estudos de Kiker et al. (1997) e Hartog (2000).

Contudo, apesar dos significativos estudos internacionais que relacionam a sobre-educação e a satisfação no emprego, existe pouca investigação entre a relação da sobre-educação e a intenção de mobilidade de emprego, visto que na maioria das vezes os autores optaram por investigar a sobre-educação e a efetiva transição de emprego (*turnover*), como no estudo de Blázquez e Mora (2010), ou a mobilidade ascendente na carreira, como é o caso do estudo de Wen e Maani (2019).

Além disso, grande parte das investigações científicas realizadas, que relacionam a sobre-educação e os seus efeitos, utilizam dados em painel, possuindo vantagens como dados longitudinais de grande escala que proporcionam um maior controlo da potencial endogeneidade e heterogeneidade não observada (Wen et al. 2023).

Tendo como base a revisão de literatura existente acerca da sobre-educação e os estudos empíricos desenvolvidos sobre a mesma, foram estabelecidas as seguintes questões de investigação:

- (i) Quais as variáveis do emprego que mais influenciam a satisfação dos indivíduos sobre-educados?
- (ii) Quais os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos indivíduos sobre-educados?

3.2. Método e técnica de recolha de dados

A sobre-educação pode ser medida de diferentes formas, sendo as medidas mais adotadas nesta temática, a autoavaliação direta e a autoavaliação indireta (Verhaest & Omeij, 2006). A autoavaliação direta baseia-se numa perspetiva subjetiva de medir a sobre-educação, uma vez que consiste em perguntar aos inquiridos se possuem qualificações superiores em relação ao emprego que possuem. A autoavaliação indireta, consiste em perguntar aos inquiridos o nível de habilitações exigidas para o emprego, assim procede-se a comparação do nível de habilitações do colaborador com o nível de habilitações requerido no emprego, tratando-se de uma medida mais objetiva.

Estudos realizados referentes a sobre-educação alinhada com a satisfação no emprego geralmente conjugam dois diferentes tipos de medidas, sendo estas a objetiva e a subjetiva. Como referido por Mainar e Gómez (2020, p.7) *“os dados combinam informação objetiva sobre características laborais, familiares e individuais com informação puramente subjetiva sobre a correspondência entre o trabalho e a satisfação com vários aspetos do trabalho”*.

A intenção de mobilidade de emprego, apesar da escassez de estudos empíricos que relacionam este efeito com a sobre-educação, mede-se de forma subjetiva, tal como acontece no estudo de Yukongdi e Shrestha (2020), onde através das respostas dos inquiridos, à duas questões abertas, foi possível recolher mais de vinte fatores que motivaram os colaboradores a terem intenções de mobilidade de emprego.

Deste modo, no presente estudo desta dissertação abordamos, não apenas a sobre-educação, mas também duas das grandes categorias que classificam este fenómeno de acordo com os autores Groot e Van Den Brink (2000), respetivamente a satisfação no emprego e mobilidade.

“Podemos, portanto, definir a investigação como um processo que é empreendido de forma sistemática e com um objetivo claro, descobrir coisas... Neste contexto, o trabalho de investigação incluirá uma explicação do método ou dos métodos utilizados para a recolha de dados” (Saunders et al., 2019:5). Em função da carência de dados sobre esta temática em contexto nacional, dado que o estudo é aplicado aos colaboradores sobre-educados em Portugal, optou-se por aplicar um questionário, método quantitativo.

Os autores Saunders et al. (2019) destacaram os principais atributos da utilização do questionário online como método de investigação, uma vez que tal como qualquer outro método de investigação, este apresenta benefícios e entraves na sua utilização.

Os benefícios que mais se destacam são:

- Adequado para indivíduos com literacia digital;
- Permite uma ampla dimensão da amostra, com grande dispersão geográfica;
- A baixa probabilidade de contaminação ou distorção da resposta do inquirido;
- A introdução dos dados é automatizada;
- Baixo custo, visto que as disseminações dos questionários online eliminam os gastos com folhas de papel ou custos com o correio;
- Menor tempo despendido, permitindo alcançar muitos indivíduos em simultâneo e num curto espaço de tempo (Wright, 2005).

Os entraves que mais se destacam são:

- A baixa taxa provável de resposta, sendo igual ou inferior a 10%;
- Pode levar a erros de interpretação, caso as questões sejam complexas ou não estandardizadas;
- Desadequado para um grande número de questões abertas;
- Baixo conhecimento sobre a amostra, ou seja, não confere a legitimidade das características das pessoas, com exceção das questões demográficas, no entanto, estas também podem não corresponder à realidade (Wright, 2005).

O questionário¹ foi realizado no *Google forms*, onde foi facilmente compartilhado por um link e as respostas recolhidas ficaram registadas automaticamente e organizadas numa tabela no *Google sheets*, facilitando posteriormente no processo da análise. O questionário esteve disponível para preenchimento do dia 11 de abril de 2024 até o dia 20 de maio de 2024. Neste período foram recolhidas 320 respostas.

O questionário foi disseminado maioritariamente através do LinkedIn, onde existe uma grande rede de indivíduos qualificados, que mesmo empregados, buscam novas oportunidades profissionais, desta forma foi enviado de forma individual para cerca de 1000 utilizadores desta rede social de emprego, tendo sido a principal fonte de recolha dos dados quantitativos, onde foi obtido uma taxa de sucesso do questionário de cerca de 32%. A amostra de investigação foram os colaboradores por conta de outrem sobre-educados em Portugal, e o preenchimento do questionário despendia aproximadamente três minutos (tempo médio) a ser respondido, assegurando a confidencialidade e o anonimato dos indivíduos inquiridos.

3.2.1. Estudos prévios relacionados com a sobre-educação, satisfação no emprego e intenção de mobilidade

O questionário foi realizado tendo como referências cinco artigos científicos que aprofundaram de diferentes formas as temáticas da sobre-educação, satisfação laboral e intenção de mobilidade de emprego. Os estudos com maior influência na elaboração deste questionário foram os de Wen et al. (2023), García-Mainar et al. (2020) e Yukongdi et al. (2020).

O estudo de Wen et al. (2023) aborda a satisfação global dos indivíduos sobre-educados. As conclusões mostraram que a satisfação global no emprego provém da combinação de um conjunto de variáveis, sendo o salário apenas uma destas variáveis.

¹ Consultar anexo 1

No estudo realizado por García-Mainar et al. (2020), os autores analisaram a relação da sobre-educação com as diferentes dimensões da satisfação no emprego, tanto a nível extrínseco, tais como “organização do trabalho na empresa”, “perspetivas de promoção”, “dias de trabalho”, “flexibilidade horária”, como também a nível intrínseco através das variáveis como “autonomia no trabalho”, “participação nas decisões relacionadas com as tarefas do trabalho” e “formação no trabalho”. E ainda, a nível social, onde utilizaram as variáveis “reconhecimento do trabalho/relações com a direção” e “apoio social prestado pela empresa”. Este estudo concluiu, tendo em conta a subjetividade e endogeneidade da sobre-educação e satisfação no emprego, que existe uma relação negativa entre a sobre-educação e a satisfação global no trabalho, o salário e os fatores intrínsecos da satisfação no emprego. Todavia, este estudo alertou sobre a dificuldade de estabelecer uma análise objetiva na satisfação global e na satisfação intrínseca, visto que se tratam das perceções pessoais dos colaboradores.

A investigação feita por Yukongdi et al. (2020), apesar de não estar relacionada com os colaboradores sobre-educados, aborda de forma inclusiva os diferentes fatores que podem levar a intenção de mobilidade de emprego (intenção de *turnover*). Neste estudo, conseguiu-se obter uma lista de vinte e sete fatores que influenciavam os colaboradores a terem intenção de mobilidade de emprego. Os fatores que mais se destacaram são “ausência de oportunidades de crescimento na carreira”, “ambiente de trabalho”, “extrema pressão de trabalho”, “relações com as chefias e colegas de trabalho”, “fatores motivacionais”, “natureza do trabalho” e “falta de equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal”.

Assim, a Tabela 1 apresenta as questões de investigação desta dissertação e as questões presentes no questionário que se relacionam diretamente com o estudo desta dissertação, bem como os estudos prévios que serviram de referência para as perguntas do questionário.

Tabela 1 - Questões de investigação, partes do questionário que deram respostas às questões de investigação e artigos científicos que serviram de referência. **Fonte:** Elaboração própria.

Questões de investigação	Partes do questionário	Estudos realizados
Quais as variáveis do emprego que mais influenciam a satisfação dos indivíduos sobre-educados?	iii)	"Educational job mismatch, job satisfaction, on the-job training, and employee quit behavior: a dynamic analytical approach" (2023) "Over-qualification and the dimensions of job satisfaction" (2020) "I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia" (2008)
Quais os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos indivíduos sobre-educados?	iv)	"Educational job mismatch, job satisfaction, A the-job training, and employee quit behaviour: a dynamic analytical approach" (2023) "The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees." (2020)

3.2.2. Questões do questionário

O questionário contém vinte e três questões, tendo sido organizado em cinco partes, respetivamente por questões demográficas, caracterização do emprego, satisfação no emprego, de intenção de mobilidade de emprego e questões de procura de emprego alternativo:

- (i) Questões de caráter demográfico: gênero, idade, estado civil, nacionalidade, distrito/zona de residência, nível de escolaridade, área acadêmica e status de emprego. Esta primeira parte do questionário apresentou-se essencial, pois permitiu fazer uma caracterização da amostra, identificar padrões e segmentos da população que vão de encontro às evidências relatadas no capítulo anterior da revisão de literatura, por exemplo, a sobre-educação ser predominante nos indivíduos com habilitações acadêmicas nas áreas de humanidades (Verhaest et al., 2017);
- (ii) Questões de caracterização do emprego: antiguidade na empresa e adequação do emprego face ao nível acadêmico. Nesta parte do questionário, é possível compreender não apenas a antiguidade do colaborador, mas também se este se encontra em situação de desajustamento profissional, assim se os resultados da amostra inquirida coincidirem com os estudos prévios, é expectável que os indivíduos sobre-educados tenham baixa antiguidade no emprego (Allen & Van der Velden, 2001) por terem maior rotatividade.
- (iii) Questões acerca da satisfação no emprego: utilidade das habilitações acadêmicas, satisfação global com o emprego e as variáveis que mais contribuem para a satisfação no emprego.
- (iv) Questões sobre a intenção de mobilidade de emprego: intenção de ingressar num novo emprego, nível de compromisso com o emprego, decisão caso recebessem uma proposta de salário superior em outra empresa e os fatores que influenciam a transição de emprego.
- (v) Questões relacionadas ao comportamento de procura de emprego alternativo: procura de emprego, resposta à anúncios de emprego, razão para a procura de emprego e a existência ou não de entraves pessoais/familiares. De acordo com Zakariya (2017), indivíduos sobre-educados têm mais conhecimento sobre o mercado de trabalho, em relação aos colaboradores profissionalmente ajustados, e tendem a transitar posteriormente para empregos mais ajustados às suas qualificações.

3.2.2.1. Fluxograma dos possíveis caminhos do questionário

A Figura 3, demonstra os diferentes caminhos do questionário, existem cinco caminhos possíveis, de forma a garantir a coerência da recolha dos dados que visam dar resposta a cada uma das questões de investigação.

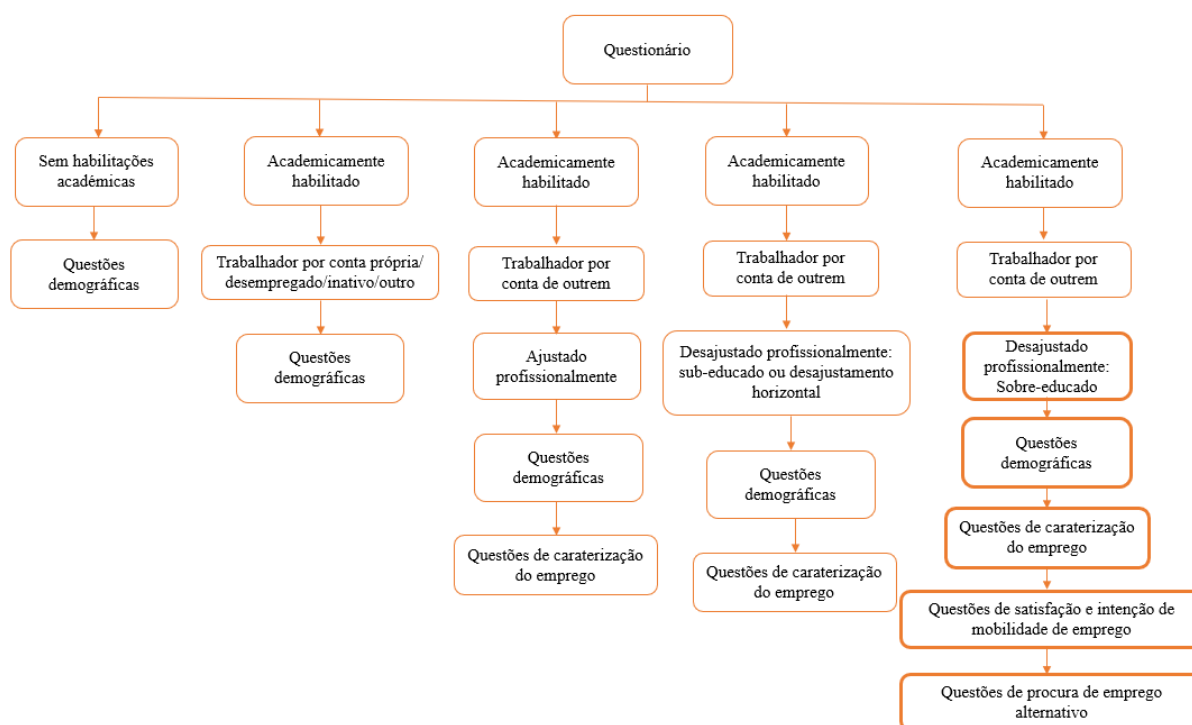


Figura 3 - Fluxograma dos diferentes caminhos possíveis do questionário de acordo com as respostas dos inquiridos. **Fonte:** Elaboração própria.

3.3. Método utilizado para a análise de dados

Posteriormente a recolha, organização e tratamento dos dados recolhidos no questionário, com o objetivo de responder a cada uma das questões de investigação, foi realizada a caracterização da amostra e análise descritiva e empírica, através do SPSS. De modo a desenvolver a análise e compreender a relação entre as variáveis, foi construído um modelo econométrico.

A variável dependente e independentes que foram consideradas para a construção do modelo econométrico são “sobre-educação” (variável dependente) e “género”, “idade”, “nacionalidade”, “distrito/zona de residência”, “estado civil”, “se tem filhos ou não”, “área académica”, “status de emprego”, “antiguidade” (variáveis independentes).

Assim, foi realizado à construção do modelo de regressão logística binária (logit), para compreender a relação da variável dependente com as variáveis independentes, uma vez que a regressão logística permite analisar o efeito de cada variável independente na probabilidade de “sobre-educação”, *ceteris paribus*.

3.3.1. Definição do modelo econométrico

Tendo como base a caracterização da amostra que responderam o questionário², realizou-se o modelo econométrico, segundo o modelo:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k + u, \quad y = 1 \text{ se “Sim” } \vee y = 0 \text{ se “Não”}, \quad (3.1)$$

onde “y” representa a variável dependente binária, os “x” as variáveis independentes, os “ β ” os coeficientes e “u” o erro que não se observa, para “k” o número de observações.

De forma a perceber quais as variáveis mais afetam a sobre-educação no emprego, construiu-se o seguinte modelo, com as variáveis listadas na Tabela 2, onde estabelece a relação entre a variável dependente binária “sobre-educação” e as variáveis independentes “género”, “idade”, “nacionalidade”, “distrito/zona de residência”, “estado civil”, “se tem filhos ou não”, “área académica”, “status de emprego”, “antiguidade”:

² Consultar anexo 1

Tabela 2 - Descrição das variáveis presentes no modelo econométrico. **Fonte:** Elaboração própria.

Parte do questionário	Nome da variável	Questão	Opções de resposta
(i)	genero_feminino	Género	Feminino = 1 Masculino = 2
(i)	idade_18_25 anos	Idade	18-25 anos = 1 26-35 anos = 2 36-45 anos = 3 46-55 anos = 4 Mais de 55 anos = 5
(i)	idade_26_35 anos	Idade	18-25 anos = 1 26-35 anos = 2 36-45 anos = 3 46-55 anos = 4 Mais de 55 anos = 5
(i)	nacionalidade_portugal	Nacionalidade	Outro = 1 Portugal = 2
(i)	residencia_lisboa	Distrito/Zona de residência	Outro = 1 Lisboa = 12
(i)	estado_civil_solteiro	Estado civil	Solteiro(a) = 1 Casado(a) ou união de facto = 2 Divorciado(a) = 3 Viúvo(a) = 4
(i)	estado_civil_casado_uniaoefacto	Estado civil	Solteiro(a) = 1 Casado(a) ou união de facto = 2 Divorciado(a) = 3 Viúvo(a) = 4
(i)	filhos_sim	Tem filhos?	Não = 0 Sim = 1
(i)	humanidades	Qual das seguintes opções relaciona-se com a sua área académica?	Humanidades = 1 Ciências Socio-económicas = 2 Ciências e Tecnologias = 3 Artes = 4
(i)	ciencias_socioeco	Qual das seguintes opções relaciona-se com a sua área académica?	Humanidades = 1 Ciências Socio-económicas = 2 Ciências e Tecnologias = 3 Artes = 4
(i)	ciencias_tecnologia	Qual das seguintes opções relaciona-se com a sua área académica?	Humanidades = 1 Ciências Socio-económicas = 2 Ciências e Tecnologias = 3 Artes = 4
(i)	trabalhador_conta_outrem	Qual o seu status de emprego atualmente?	Trabalhador por conta de outrem = 1 Trabalhador por conta própria = 2 Outro = 3
(ii)	antiguidades_menos_1ano	Qual a sua antiguidade no emprego atual?	Menos 1 anos = 1 1-3 anos = 2 4-6 anos = 3 Mais de 6 anos = 4
(ii)	antiguidades_1_3anos	Qual a sua antiguidade no emprego atual?	Menos 1 anos = 1 1-3 anos = 2 4-6 anos = 3 Mais de 6 anos = 4

(ii)	antiguidades_4_6anos	Qual a sua antiguidade no emprego atual?	Menos 1 anos = 1 1-3 anos = 2 4-6 anos = 3 Mais de 6 anos = 4
------	----------------------	--	--

Capítulo 4 – Análise empírica

4.1. Caraterização geral da amostra

Deste modo, tal como mencionado no capítulo anterior, foram recolhidas 320 respostas ao questionário, onde 102 indivíduos são sobre-educados, correspondendo a cerca de 31,9% de indivíduos com qualificações superiores ao requerido nos seus trabalhos. Neste estudo, a caraterização geral da amostra realizou-se através da análise das respostas às questões de idade, nacionalidade, local de residência, estado civil, se possui filhos e nível de escolaridade, como se verifica na Tabela 3.

Constatou-se que 186 (58,1%) são do género feminino e 134 (41,9%) do género masculino. O grupo etário dominante nas respostas deste questionário é dos 18-25 anos, fornecendo 149 (46,5%) respostas. Relativamente à nacionalidade, 303 (94,7%) são portugueses e a zona de residência com maior destaque é o distrito de Lisboa com 203 (63,4%) respostas. A maior parte da amostra tem o estado civil “Solteiro(a)” com 242 (75,6%) respostas, e 270 (84,4%) não têm filhos. O nível de escolaridade com maior incidência dos inquiridos é a “Licenciatura” com 151 (47,2%) licenciados, seguido de 133 (41,6%) indivíduos com “Pós-graduação ou Mestrado”.

Tabela 3 - Tabela de frequências e percentagens dos dados demográficos. **Fonte:** Elaboração própria.

		Contagem	%
Género	Feminino	186	58,1%
	Masculino	134	41,9%
Total		320	100%
Idade	18-25 anos	149	46,5%
	26-35 anos	116	36,3%
	36-45 anos	31	9,7%
	45-55 anos	19	5,9%
	> 55 anos	5	1,6%
Total		320	100%
Nacionalidade	Portugal	303	94,7%
	Outro	17	5,3%
Total		320	100%
Distrito / Zona de residência			
	Lisboa	203	63,4%
	Setúbal	46	14,4%
	Porto	15	4,7%
	Santarém	14	4,4%
	Aveiro	7	2,2%
	Braga	6	1,9%
	Faro	6	1,9%
	Portalegre	5	1,6%
	Leiria	4	1,3%
	Évora	4	1,3%
	Viana do Castelo	3	0,9%
	Região Autónoma da Madeira	2	0,6%
	Viseu	1	0,3%
	Guarda	1	0,3%
	Coimbra	1	0,3%
	Beja	1	0,3%
	Região Autónoma dos Açores	1	0,3%
Total		320	100%
Estado civil	Solteiro	242	75,6%
	Casado	67	20,9%
	Divorciado	9	2,8%
	Viúvo	2	0,6%
Total		320	100%
Filhos	Não	270	84,4%
	Sim	50	15,6%
Total		320	100%
Escolaridade	Até ao 9º ano	3	0,9%
	Ensino Secundário ou equivalente	31	9,7%
	Licenciatura	151	47,2%
	Pós-graduação ou Mestrado	133	41,6%
	Doutoramento	2	0,6%
Total		320	100%

4.1.1. As variáveis demográficas explicativas da sobre-educação

De acordo com a Tabela 4, concluiu-se que houve duas variáveis que se destacaram pela probabilidade de serem explicativas da sobre-educação neste estudo, sendo a “idade_18_25anos” e “residencia_lisboa” com coeficientes de probabilidade respectivamente de 0,855 e -0,517, ou seja, indivíduos entre os 18 aos 25 anos têm maior probabilidade de serem sobre-educados e indivíduos que residem em Lisboa têm menos chances de serem sobre-educados. O *pseudo R²* tem um valor de 0,338, sugerindo que o modelo explica cerca de 33,8% da probabilidade do indivíduo ser sobre-educado e ter entre 18 a 25 anos e não residir em Lisboa.

Segundo Wen et al. (2023), jovens graduados têm mais probabilidade de serem sobre-educados, visto que estes ambicionam fazer a transição da universidade para o mercado de trabalho, de modo a adquirir experiência laboral e evitar o desemprego. No entanto, evidências de Meroni e Vera-Toscana (2017) revelaram que aceitar um emprego para qual o indivíduo é sobre-educado leva a uma “armadilha”, pois, na maioria dos casos, está associado a uma menor probabilidade de posteriormente encontrar um emprego profissionalmente ajustado. Desta forma, os resultados obtidos na presente investigação relativamente à faixa etária, dos 18 até os 25 anos de idade, com maior probabilidade de sobre-educação, se alinham com as evidências da literatura científica.

Relativamente à baixa probabilidade de sobre-educação para os residentes de Lisboa, justifica-se com as evidências relatadas por Fengliang et al. (2010), onde defendem que os pós-graduados das universidades renomadas na China têm menos chances de se encontrarem sobre-educados, existindo uma sinalização de alta qualidade de ensino no mercado de trabalho. Desta forma, sendo Lisboa a capital do país, contribui consequentemente para a diminuição da sobre-educação devido à qualidade de ensino e, também, ao maior número de ofertas de emprego.

Tabela 4 - Modelo econométrico das variáveis explicativas da sobre-educação. **Fonte:** Elaboração própria.

Sobre-educação	dy/dx	p-value	Odds	Intervalos de Confiança
				Inferior - Superior
genero_feminino	0,033	0,912	1,033	0,579 - 1,842
idade_18_25 anos	0,855	0,198	2,350	0,641 - 8,622
idade_26_35 anos	0,175	0,777	1,191	0,356 - 3,986
nacionalidade_portugal	0,443	0,555	1,557	0,358 - 6,774
residencia_lisboa	-0,517	0,067	0,597	0,343 - 1,037
estado_civil_solteiro	0,970	0,338	2,637	0,363 - 19,146
estado_civil_casado_uniaofacto	0,511	0,593	1,667	0,256 - 10,857
filhos_sim	-0,590	0,360	0,554	0,157 - 1,959
humanidades	-0,882	0,426	0,414	0,108 - 1,590
ciencias_socioeco	-0,802	0,199	0,448	0,115 - 1,744
ciencias_tecnologia	-1,279	0,247	0,278	0,060 - 1,294
trabalhador_conta_outrem	21,689	0,997	2627434672,7	0
antiguidades_menos_1ano	-0,825	0,210	0,438	0,121 - 1,590
antiguidades_1_3anos	-0,553	0,379	0,575	0,168 - 1,974
antiguidades_4_6anos	0,417	0,581	1,518	0,345 - 6,678

4.2. Variáveis de satisfação no emprego dos indivíduos sobre-educados

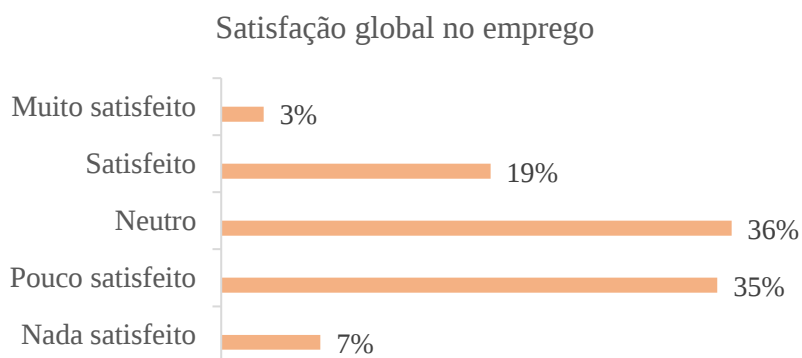
Posteriormente a caraterização da amostra, foi estudado de forma detalhada as 102 respostas dos inquiridos sobre-educados. Esta secção começa por abordar o nível de utilidade das qualificações académicas nas tarefas laborais e avaliação da satisfação global no emprego. De seguida, respondeu-se à primeira questão de investigação referente às variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego.

4.2.1. Satisfação global no emprego

De modo a apurar se os inquiridos seriam realmente sobre-educado, para além da pergunta relativamente a adequação entre o emprego e a qualificação académica, foi questionado o nível de utilidade das qualificações académicas dos indivíduos perante a execução das suas tarefas no emprego. Nos resultados³, predominaram o “Pouco útil” com 35 (34%) respostas, seguida por “Neutro” com 29 (28%) respostas, sendo que as avaliações de “Pouco útil” são designadas por Mainar e Gómez (2020) como genuinamente sobre-educados, pois possuem excesso de qualificações e escassez de utilidade das mesmas.

Constata-se no Gráfico 1, relativamente à avaliação da satisfação global no emprego, que 37 (36%) sobre-educados classificaram como “Neutro” e 36 (35%) afirmaram que estão “Pouco satisfeito”, coincidindo com os resultados encontrados na literatura (Fleming et al., 2008; Wen et al., 2023), onde o excesso de qualificações académicas está diretamente relacionado a uma menor satisfação laboral.

Gráfico 1 - Satisfação global no emprego. **Fonte:** Elaboração própria.



³ Consultar anexo 2, gráfico A.2.1

4.2.2. Quais são as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego?

Com base no Gráfico 2, verifica-se que a maior parte dos inquiridos escolheram mais que três variáveis para justificar a satisfação no trabalho, o que de certa forma demonstra-se um fator positivo, visto que apesar de a satisfação global ser baixa, existem diferentes razões que incrementam a satisfação dos colaboradores sobre-educados no seu dia a dia laboral.

De modo a dar resposta a uma das questões de investigação, constatou-se que as variáveis que mais se destacaram na satisfação no emprego por parte dos indivíduos sobre-educados foram “Equilíbrio entre vida profissional e pessoal”, “Ambiente de trabalho” e “Salário”. Estes resultados apresentam descobertas face à literatura existente, pois de acordo com Fleming (2008) e Mainar et al. (2020) existe uma relação negativa e estatisticamente significativa entre a sobre-educação e a remuneração, apesar de evidências não relatarem que os indivíduos sobre-educados demonstraram insatisfação em outras dimensões extrínsecas.

A variável “Equilíbrio entre vida profissional e pessoal”, selecionada por 61 (60%) dos inquiridos, influencia na satisfação no trabalho, pois empregos que não requerem habilitações académicas tendem a ser mais flexíveis com o horário laboral e na natureza das tarefas, por exemplo, o colaborador poderá ter tarefas mais rotineiras, levando à menor exposição ao stress devido à ausência de desafios laborais, resultando numa melhor conjugação da vertente profissional com a pessoal.

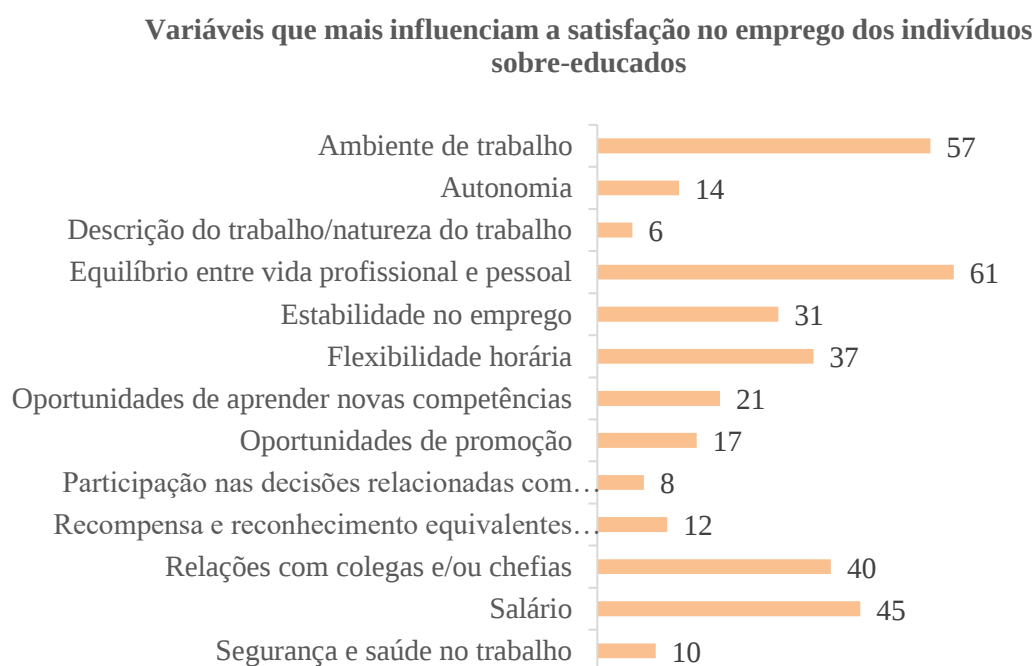
Relativamente ao “Ambiente de trabalho”, sendo a segunda variável mais selecionada pelos inquiridos sobre-educados com 57 (56%) respostas, pode dever-se às relações interpessoais que se vão consolidando ao longo do tempo, como é demonstrado por Na-Nan e Pukkeeree (2013) a satisfação do trabalhador com o ambiente laboral ocorre através da adaptação ao emprego, as regras e aos colegas de trabalho.

A satisfação com o “Salário”, escolhida por 45 (44%) inquiridos, mesmo sendo o oposto demonstrado na literatura, pode ser percecionado como um incentivo, pois os inquiridos podem ter sacrificado o prémio salarial (Wen et al., 2023) em prol das suas necessidades financeiras, tornando a remuneração um fator motivacional para continuarem no atual emprego e atingirem os seus objetivos profissionais e pessoais.

As três variáveis que influenciam a satisfação do colaborador sobre-educado no emprego são extrínsecas, pois o “Equilíbrio entre vida profissional e pessoal” depende não só das políticas da empresa, mas também da modalidade de trabalho, podendo ser presencial, híbrido ou remoto, e da quantidade de trabalho. Por sua vez, o “Ambiente de trabalho” depende de fatores como a cultura organizacional, relações interpessoais, material e espaço de trabalho, sendo inerentes às empresas. E, por fim, o “Salário” apresentando-se como uma recompensa externa face ao trabalho realizado pelos colaboradores da empresa.

Em suma, as organizações ao contratarem profissionais sobre-educados devem considerar estas variáveis, de modo a assegurar a satisfação dos funcionários e consequentemente o aumento da produtividade e retenção dos mesmos.

Gráfico 2 - Variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego. **Fonte:** Elaboração própria.



4.3. Fatores determinantes de intenção de transitar de emprego dos indivíduos sobre-educados

Esta secção, começa por analisar a intenção de transitar de emprego por parte dos indivíduos sobre-educados, o nível de compromisso que os inquiridos têm com o emprego atual e a probabilidade de aceitarem um salário superior ao atual noutra empresa. De seguida, respondeu-se à segunda questão de investigação referente aos fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego.

4.3.1. Intenção de transitar de emprego

Os inquiridos sobre-educados foram questionados sobre a intenção de mobilidade de emprego⁴, de modo a avaliar se estes pretendem buscar uma nova oportunidade profissional ou continuar no emprego atual. Dos 102 sobre-educados, 91(89%) responderam que “Sim”, pretendem ingressar num novo emprego.

Além disso, os inquiridos foram questionados sobre o nível de compromisso com o emprego⁵, onde os níveis mais escolhidos foram “Muito comprometido(a)” com 37 (36%) respostas e “Comprometido(a)” com 32 (31%) resposta. Com base na literatura existente (Mathieu & Zajac, 1990), um compromisso elevado com a empresa, como o apresentado nas respostas ao questionário desta dissertação, está associado a um *feedback* positivo por parte dos colaboradores em relação às circunstâncias laborais. Além disso, Mowday (1998) defende que o compromisso organizacional fomenta a produtividade e maior retenção dos colaboradores na empresa.

⁴ Consultar anexo 2, gráfico A.2.2

⁵ Consultar anexo 2, gráfico A.2.3

Todavia, quando os inquiridos foram questionados sobre o nível de probabilidade de aceitarem uma proposta de trabalho com o salário superior ao atual noutra empresa⁶, 60 (59%) responderam “Muito Provável” e 30 (29%) avaliaram como “Provável”, ou seja, cerca de 88% da amostra de sobre-educados demonstraram-se favoráveis à transição de emprego por um salário superior. Desta forma, constatou-se que os colaboradores não possuem elevado compromisso com o emprego tal como se autoavaliaram anteriormente, esta falta de compromisso pode estar diretamente relacionada com a insatisfação perante o salário, de acordo com Wen et al. (2023) uma taxa salarial maior traduz-se numa diminuição das intenções de mobilidade de emprego ou *turnover* efetivo.

Assim, apesar dos inquiridos sobre-educados afirmarem possuir um elevado compromisso com o emprego atual, existe uma alta intenção de mobilidade de emprego. Os colaboradores sobre-educados ao terem uma remuneração inferior, quando questionados sobre a mudança para outra empresa com salário superior ao atual, é expetável que aceitem a proposta, não apenas pelo aumento salarial, mas também para atingirem o ajustamento profissional, pois salários elevados estão, normalmente, associados a empregos qualificados (Peiró et al., 2010).

4.3.2. Quais são os fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego?

Com base no Gráfico 3, observa-se que alguns inquiridos sobre-educados, também, escolheram mais de três fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego. Deste modo, pode existir muitos fatores no atual emprego que não agradam os colaboradores e os motivam a buscarem outras oportunidades de trabalho. Os fatores que mais influenciam a intenção de transitar de emprego são “Salário”, “Oportunidades de promoção” e “Oportunidades de aprender novas competências”.

Dos 102 inquiridos sobre-educados, 82 (80%) dos indivíduos escolheram o “Salário”, sendo um fator previsível na temática da mobilidade de emprego, visto que se trata de inquiridos sobre-educados que possuem um salário inferior em comparação aos trabalhadores profissionalmente ajustados.

⁶ Consultar anexo 2, gráfico A.2.4

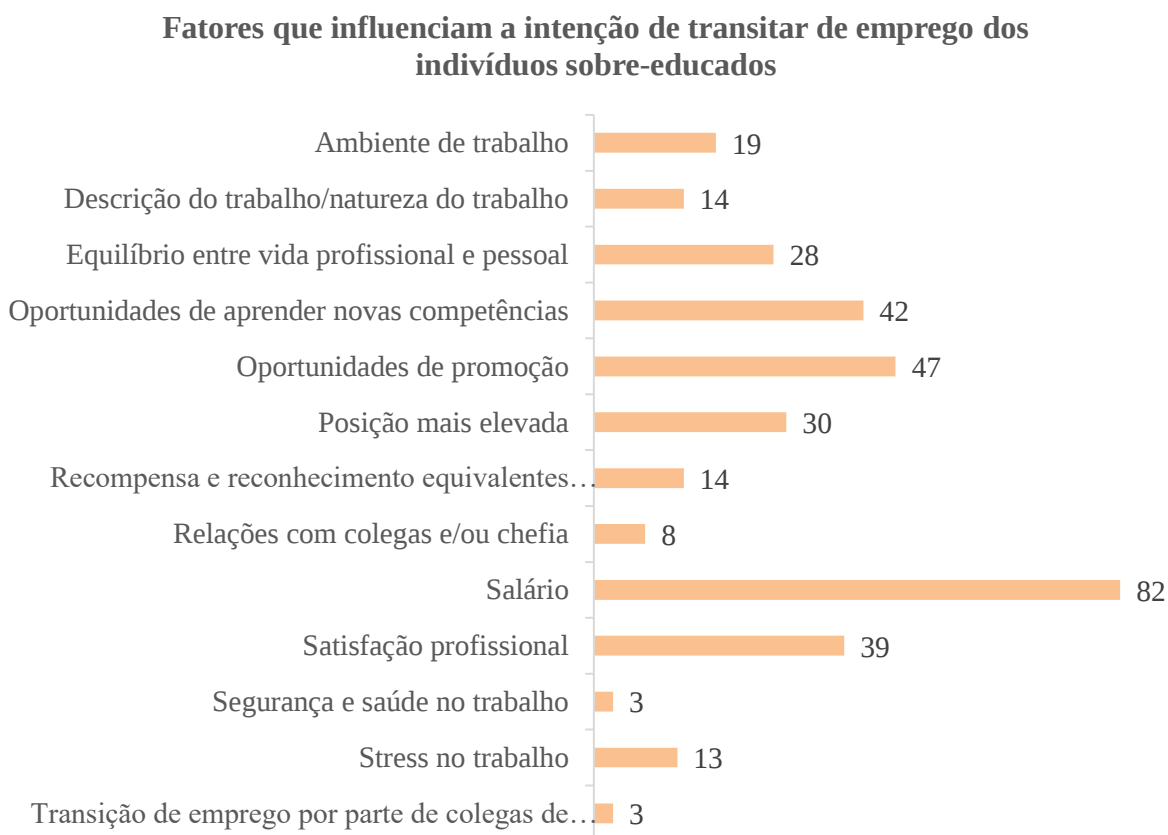
Relativamente às “Oportunidades de promoção” 47 (46%) inquiridos escolheram este fator, o mesmo foi mencionado por Pietersen e Oni (2014) como uma das variáveis que impulsionam o turnover, especialmente, pela falta de oportunidades para ocorrer promoção pelos diferentes funcionários. Desta forma, torna-se expetável que, com o aumento da antiguidade dos inquiridos sobre-educados, tenham uma mobilidade ascendente, passando a serem profissionalmente ajustados (Wen & Maani, 2019). No entanto, se o mesmo não se suceder será um incentivo para procurarem oportunidades de promoção em outro emprego.

No que diz respeito a “Oportunidades de aprender novas competências” tendo sido escolhido por 42 (41%) inquiridos, deve-se a valorização por parte dos colaboradores ao constante desenvolvimento profissional no emprego. A formação no local de trabalho é vista de forma positiva pelos funcionários. O autor Wen et al. (2023) evidenciou que colaboradores sobre-educados e com elevado nível de competências que obtiveram formação no emprego tiveram uma menor probabilidade, cerca de 2,5%, de transitar de emprego perante os demais trabalhadores igualmente desajustados profissionalmente e que não receberam formação no trabalho.

De acordo com os resultados do questionário, constatou-se que a resposta à segunda questão de investigação predomina-se em três fatores extrínsecos, apesar de serem fatores que influenciam a satisfação e motivação dos trabalhadores, não são inerentes aos indivíduos. O “Salário” é uma recompensa externa oferecida ao colaborador, as “Oportunidades de promoção” devem-se aos planos de carreira oferecidos na empresa e as “Oportunidades de aprender novas competências”, mesmo que o desejo pela aprendizagem seja intrínseco aos indivíduos, fundamentam-se nas oportunidades extrínsecas asseguradas pela organização.

Assim, as empresas têm um papel fundamental na diminuição das intenções de turnover dos seus funcionários sobre-educados, sendo crucial que as organizações adotem estratégias com foco no aumento da remuneração, definição dos planos de carreiras e oportunidades de formação contínua.

Gráfico 3 - Fatores que influenciam a intenção de transitar de emprego. **Fonte:** Elaboração própria.



4.4. Comportamento de procura de emprego alternativo pelos indivíduos sobre-educados

Adicionalmente, os inquiridos sobre-educados foram questionados sobre os seus comportamentos de procura de emprego alternativo, de modo a perceber se realmente pretendem ultrapassar a sobre-educação através da obtenção de um emprego profissionalmente ajustado.

Na amostra dos 102 inquiridos sobre-educados, 73 (72%) afirmaram buscarem emprego atualmente⁷, ou seja, na secção anterior, dos 89% que afirmaram pretender ingressar em novo emprego, aproximadamente, 17% não têm intenções efetivas de transitar de emprego.

⁷ Consultar anexo 2, gráfico A.2.5

Estes 73 inquiridos foram questionados sobre a frequência que respondiam aos anúncios de emprego⁸, tendo se verificado que a grande maioria, 35 (48%) indivíduos respondem à anúncios semanalmente e 22 (30%) optam por se candidatar aos empregos mensalmente, o que significa que cerca de 78% dos indivíduos sobre-educados que procuram emprego alternativo realmente exercem uma procura ativa de trabalho.

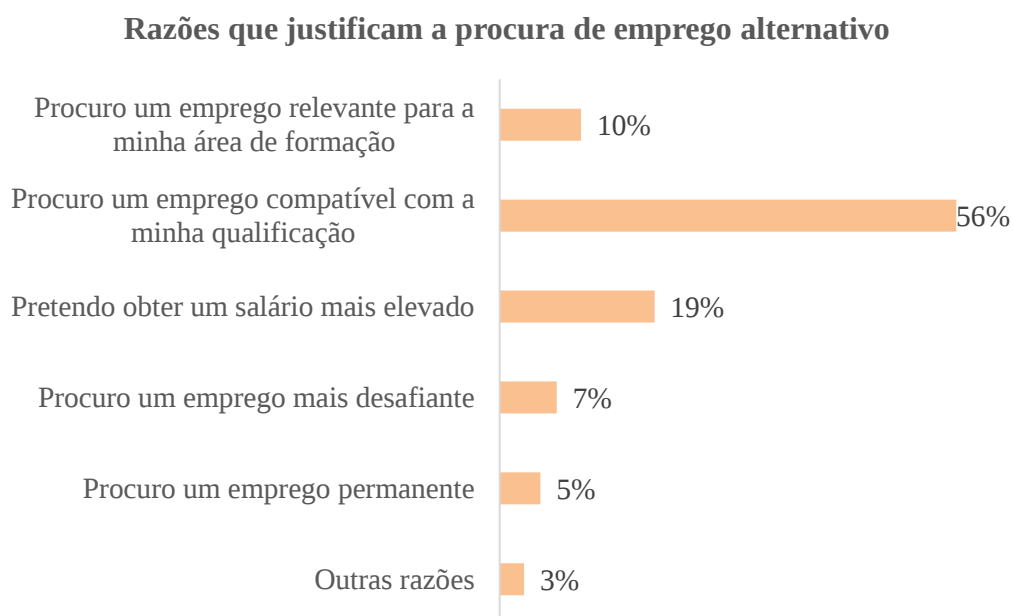
O autor Zakariya (2017) realizou um estudo relativamente as razões de procura de emprego alternativo por parte de uma população de recém-graduados, contemplando uma amostra de ajustados profissionalmente e desajustados profissionalmente. Deste modo, na presente investigação desta dissertação foram utilizadas as mesmas razões de procura de emprego presente na literatura deste autor: “Pretendo obter um salário mais elevado”; “Procuro um emprego compatível com a minha qualificação”; “Procuro um emprego permanente”; “Procuro um emprego relevante para a minha área de formação”; “Procuro um emprego mais desafiante”.

De acordo com o Gráfico 4, observa-se que a principal razão se deve à procura por um emprego compatível com as qualificações dos inquiridos sobre-educados, tendo sido a razão escolhida por 41(56%) dos indivíduos. A segunda razão mais escolhida apresenta-se a busca por um emprego com o salário elevado com 14 (19%) respostas, seguida pela procura de um emprego relevante para a área de formação com 7 (10%) respostas.

Os resultados obtidos nesta investigação foram semelhantes aos encontrados no estudo de Zakariya (2017), porém no estudo do autor a razão “Procuro um emprego permanente” esteve entre as três razões mais selecionadas, juntamente com “Procuro um emprego relevante para a minha área de formação” e “Pretendo obter um salário mais elevado”. No entanto, tal como o Gráfico 4 demonstra, nesta investigação a busca por emprego permanente foi apenas escolhido por 4 (5%) inquiridos, o que de alguma forma pode traduzir-se que já possuem um emprego estável e não considerarem como razão para a procura de emprego alternativo.

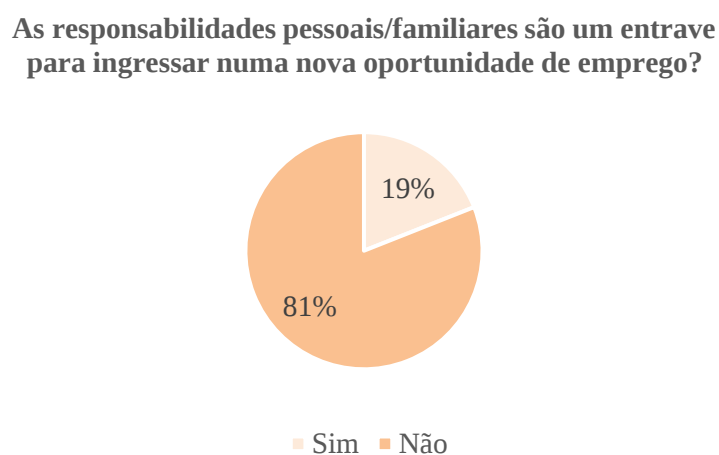
⁸ Consultar anexo 2, gráfico A.2.6

Gráfico 4 - Razões para a procura de emprego alternativo. **Fonte:** Elaboração própria.



Por fim, foi questionado a estes 73 inquiridos se as responsabilidades pessoais ou familiares eram um entrave para ingressarem numa nova oportunidade de emprego, como demonstra o Gráfico 5, constatou-se que 59 (81%) indivíduos sobre-educados responderam que “Não”. Assim, pode-se concluir que a maioria da população sobre-educada que procura por emprego alternativo são jovens que ainda não possuem responsabilidades acrescidas do ponto de vista pessoal, por exemplo, terem dependentes aos seus encargos.

Gráfico 5 - Respostas a questão “As responsabilidades pessoais/familiares são um entrave para ingressar numa nova oportunidade de emprego?”. **Fonte:** Elaboração própria.



Capítulo 5 – Conclusão

5.1. Conclusões gerais do estudo de investigação

Nas últimas décadas, o aumento da população academicamente habilitada e a escassez de vagas de emprego alinhadas às qualificações adquiridas pelos indivíduos no mercado de trabalho, desencadeou o *desajustamento vertical*, especificamente a sobre-educação (Freeman, 1976). De acordo com o autor Pedro Portugal (2004), baseado em dados de 1985, a obtenção de uma licenciatura apresentava uma taxa real de rentabilidade superior às demais aplicações financeiras em contexto português. Por conseguinte, a democratização do ensino superior em Portugal refletiu-se no aumento significativo da população academicamente qualificada, no entanto, este aumento de indivíduos instruídos não se alinharam às ofertas de emprego, levando a contratação de profissionais instruídos para vagas de emprego que não requerem formação académica, verificando-se uma percentagem de sobre-educação portuguesa superior à média da sobre-educação na UE (OCDE, 2020).

A contratação de indivíduos sobre-educados apresenta consequências negativas, tanto para o funcionário, quanto para a empresa. Apesar da sobre-educação ser defendida por alguns autores como um fenómeno temporário, frequentemente ocorrido no início da carreira dos recém-qualificados, outros autores acreditam que aceitar um emprego para qual o indivíduo tem excesso de qualificação reduz a probabilidade do colaborador posteriormente encontrar um emprego profissionalmente ajustado (Meroni & Vera-Toscana, 2017). Com base na revisão de literatura, constatou-se que indivíduos sobre-educados apresentam menor satisfação laboral e maior intenção de mobilidade de emprego (Allen & Van der Velden, 2001; Grunau & Pecoraro, 2017), especialmente devido à penalização no prémio salarial (Wen et al., 2023) presente neste fenómeno de desajustamento profissional. Desta forma, é previsível que as empresas que contratam indivíduos sobre-educados tenham baixa produtividade, causada pela insatisfação com o emprego, e a elevada rotatividade, oriunda da intenção de mobilidade de emprego.

Seguindo a ótica da procura, o estudo realizado nesta dissertação identificou as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego, bem como os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos indivíduos sobre-educados. Além disso, de modo a complementar a investigação analisaram-se as respostas destes inquiridos relativamente ao comportamento de procura de emprego alternativo, através da frequência que respondem à anúncios de emprego e os motivos para estarem ativamente a procura de novas oportunidades profissionais.

De modo a responder às questões de investigação, optou-se pela recolha de dados através do método quantitativo, o questionário, tendo a amostra se incidido nos colaboradores por conta de outrem sobre-educados em Portugal. No período de 1 mês e 9 dias, foram recolhidas 320 respostas ao questionário. Recolheu-se respostas de inquiridos com local de residência em 15 distritos, Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira. Todavia, o local de residência com maior incidência de resposta foi o distrito de Lisboa. Destas 320 respostas ao questionário, 102 tratavam-se de inquiridos sobre-educados, correspondendo a cerca de 31,9% em relação à amostra total. Dos indivíduos sobre-educados, 52 (51%) possuem licenciatura, 49 (48%) têm mestrado e 1 (1%) doutorado.

Relativamente a resposta à primeira questão de investigação sobre as variáveis que mais influenciam a satisfação no emprego, os inquiridos sobre-educados escolheram o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, ambiente de trabalho e salário. As variáveis selecionadas coincidiram com as evidências da literatura existente (García-Mainar et al., 2020), no entanto, o destaque atribuído ao salário pelos indivíduos sobre-educados, como uma das principais variáveis de satisfação no emprego, pode representar uma descoberta importante para as investigações futuras. Deste modo, a contribuição do salário para a satisfação laboral do colaborador sobre-educado, pode ser interpretado como um incentivo para atender às necessidades financeiras dos indivíduos com excesso de qualificações, promovendo, consequentemente, uma maior satisfação laboral. Desta forma, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, um ambiente de trabalho positivo, juntamente com o salário são variáveis cruciais para que o emprego seja mais satisfatório, levando a maior retenção e produtividade destes profissionais.

No que diz respeito à segunda questão de investigação sobre os fatores que influenciam a intenção de mobilidade de emprego dos inquiridos sobre-educados, destacaram-se o salário, oportunidades de promoção e oportunidades de aprender novas competências, alinhando-se com os fatores defendidos em estudos empíricos (Yukongdi et al., 2020 & Wen et al., 2023). O salário mantém-se um fator primordial, uma vez que a subutilização das qualificações não valoriza o prémio salarial, levando os indivíduos a procurarem oportunidades alinhadas com as suas competências em outros empregos. O mesmo acontece com a ausência de oportunidades de promoção, sendo frequentemente um indicativo de estagnação profissional, estimulando a procura de mobilidade ascendente noutras oportunidades profissionais. Adicionalmente, as oportunidades de aprender novas competências surgem como um fator igualmente importante, pois trabalhadores sobre-educados tendem a valorizar o desenvolvimento contínuo das suas capacidades, de modo a manterem-se competitivos no mercado de trabalho.

Assim, de modo a garantir a retenção, satisfação e produtividade dos colaboradores sobre-educados nas organizações é essencial que os gestores de recursos humanos elaborem estratégias e políticas que fomentem o bom ambiente de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, salvaguardando a satisfação laboral dos funcionários. Além disso, torna-se estratégico implementar oportunidades de promoção e investir na formação dos funcionários, estimulando obtenção de novas competências, para que os colaboradores se sintam motivados a permanecer na empresa. Por fim, dado que o salário se apresenta como um fator fulcral para a satisfação laboral e intenção de mobilidade de emprego, seria interessante adotar programas de revisão salarial periódica, avaliando o desempenho e as qualificações destes colaboradores, tornando a remuneração competitiva.

No que concerne ao comportamento de procura de emprego alternativo por parte dos inquiridos sobre-educados, os dados revelam que 73 inquiridos, correspondendo a 72% da amostra, procuram ativamente um emprego alternativo, representando mais de metade da amostra dos sobre-educados. Este resultado reflete um elevado nível de insatisfação com o emprego, alinhando a sobre-educação a uma elevada intenção de mobilidade laboral. Desta forma, quando os inquiridos foram questionados sobre a principal razão para a procura de emprego, as respostas que mais se destacaram foram a busca por um emprego compatível com as qualificações dos inquiridos, visto que o desajustamento profissional leva à intenção de transitar de emprego. Além disso, alguns inquiridos responderam que buscam por um emprego com o salário elevado, sendo previsível, pois a sobre-educação leva ao sacrifício do prémio salarial. E, por fim, uma pequena parte dos indivíduos afirmaram procurar um emprego relevante para a área de formação, este último grupo de inquiridos pretende, não apenas deixar a situação de sobre-educação, mas também o desajustamento horizontal, buscando um emprego orientado para as suas vocações.

5.2. Limitações e sugestões para as investigações futuras

As principais limitações encontradas na realização desta dissertação devem-se a escassez de artigos científicos que relacionam o fenómeno da sobre-educação com a intenção de mobilidade de emprego, especialmente, em contexto nacional. Além disso, a obtenção das respostas ao questionário apresentou-se difícil, uma vez que exigiu uma abordagem personalizada a cada utilizador do LinkedIn para o qual foi enviado o questionário.

A disseminação do questionário apesar de ter sido feita *on-line*, fomentando a heterogeneidade geográfica, não garantiu o equilíbrio de respostas entre os diferentes distritos e regiões, resultando no enviesamento das respostas para o distrito de Lisboa. Em adição, como o tema estudado nesta dissertação baseia-se em dados subjetivos, ou seja, as respostas dos inquiridos foram fornecidas com base na perceção e autoavaliação individual, estas apresentam enviesamentos relacionados à fatores intrínsecos e extrínsecos de cada indivíduo, por exemplo, fatores emocionais ou sociais. Tornando-se um entrave relativamente à generalização dos resultados, visto que é difícil aplicar estas conclusões em outros contextos e amostras.

Na execução de investigações futuras, seria pertinente estudar na ótica da oferta, ou seja, do ponto de vista das empresas quais seriam as práticas, estratégias e políticas adotadas pelos gestores de recursos humanos que contribuem diretamente para a satisfação dos colaboradores sobre-educados e, conseqüentemente, a retenção dos mesmos. Além disso, estudos longitudinais poderiam ser realizados para analisar a trajetória profissional dos indivíduos sobre-educados ao longo do tempo em contexto nacional, de modo a avaliar se a maior parte dos profissionais conseguiram o ajustamento profissional. Em adição, seria interessante um estudo com ênfase na sobre-educação e a procura ativa de emprego alternativo, de modo a avaliar detalhadamente se os indivíduos permanecem sobre-educados caso adotem uma procura ativa de emprego, durante um determinado intervalo de tempo.

Referências bibliográficas

- Addae, H. M., Johns, G., & Boies, K. (2013). The legitimacy of absenteeism from work: a nine nation exploratory study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(3), 402-428.
- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market: overeducation?. *Journal of Human Resources*, 259-278.
- Alcover, C. M., Martinez-Inigo, D., & Chambel, M. J. (2012). Perceptions of employment relations and permanence in the organization: Mediating effects of affective commitment in relations of psychological contract and intention to quit. *Psychological Reports*, 110(3), 839-853.
- Allen, J. P., Levels, M., & Van der Velden, R. K. W. (2013). Skill mismatch and skill use in developed countries: Evidence from the PIAAC study.
- Allen, J., & Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford economic papers*, 53(3), 434-452.
- Almeida, A., Figueiredo, H., Cerejeira, J., Portela, M., Sá, C., & Teixeira, P. (2017). Returns to postgraduate education in Portugal: Holding on to a higher ground?.
- Banerjee, R., Verma, A., & Zhang, T. (2019). Brain gain or brain waste? Horizontal, vertical, and full job-education mismatch and wage progression among skilled immigrant men in Canada. *International Migration Review*, 53(3), 646-670.
- Becker, G. S. (1975). Investment in human capital: effects on earnings. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition (pp. 13-44). NBER.
- Brynin, M. (2002). Overqualification in employment. *Work, employment and society*, 16(4), 637-654.
- Campbell, J. W., Im, T., & Jeong, J. (2014). Internal efficiency and turnover intention: Evidence from local government in South Korea. *Public Personnel Management*, 43(2), 259-282.
- Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology compass*, 11(10), e12518.

- Cardoso, A. R., Guimaraes, P., Portugal, P., & Reis, H. (2018). The returns to schooling unveiled.
- Cuesta, M. B., & Mora, T. (2010). Overeducation and job mobility: Evidence from young recent graduates in Catalonia. *Revista de Economía Laboral*, 7(1), 63-83.
- Dalton, D. R., Johnson, J. L., & Daily, C. M. (1999). On the use of "intent to..." variables in organizational research: An empirical and cautionary assessment. *Human Relations*, 52(10), 1337-1350.
- Davia, M. A., McGuinness, S., & O'Connell, P. J. (2017). Determinants of regional differences in rates of overeducation in Europe. *Social science research*, 63, 67-80.
- Delaney, J., McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2020). Educational expansion and overeducation of young graduates: A comparative analysis of 30 European countries. *Oxford Review of Education*, 46(1), 10-29.
- Dockery, A. M., & Miller, P. W. (2012). Over-Education, Under-Education and Credentialism in the Australian Labour Market. NCVER Monograph Series 10/2012. *National Centre for Vocational Education Research Ltd*. PO Box 8288, Stational Arcade, Adelaide, SA 5000, Australia.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(2), 215-232.
- Fengliang, L., Yandong, Z., & Yongpo, T. (2010). Job search and over-education: Evidence from China's labour market for postgraduates. *Perspectives in Education*, 28(2), 41-50.
- Figueiredo, H., Teixeira, P., & Rubery, J. (2013). Unequal futures? Mass higher education and graduates' relative earnings in Portugal, 1995–2009. *Applied Economics Letters*, 20(10), 991-997.
- Fleming, C. M., & Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40(9), 1123-1138.
- Freeman, R. (1976). The overeducated american.
- García-Mainar, I., & Montuenga-Gómez, V. M. (2020). Over-qualification and the dimensions of job satisfaction. *Social Indicators Research*, 147, 591-620.

- Groot, W., & Van Den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of education review*, 19(2), 149-158.
- Grunau, P. (2016). The impact of overeducated and undereducated workers on establishment-level productivity: First evidence for Germany. *International Journal of Manpower*, 37(2), 372-392.
- Grunau, P., & Pecoraro, M. (2017). Educational mismatch and promotions to managerial positions: A test of the career mobility theory. *Applied Economics*, 49(12), 1226-1240.
- Gyensare, M., Otoo, E., Asare, J., & Twumasi, E. (2015). Antecedents and consequence of employee turnover intention: Empirical evidence from Ghana. *Management Science Letters*, 5(8), 781-796.
- Harmon, C., Walker, I., & Westergaard-Nielsen, N. C. (Eds.). (2001). *Education and earnings in Europe: A cross country analysis of the returns to education*. Edward Elgar Publishing.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?. *Economics of education review*, 19(2), 131-147.
- Hochwarter, W. A., Rosen, C. C., Jordan, S. L., Ferris, G. R., Ejaz, A., & Maher, L. P. (2020). Perceptions of organizational politics research: Past, present, and future. *Journal of Management*, 46(6), 879-907.
- Hoskins, T. E. (2003). The effects of perceived overqualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover: A study of afit graduates.
- Hussain, S., & Xian, S. H. (2019). Factors affecting employees' turnover intention in construction companies in Klang, Selangor. *KnE Social Sciences*, 108-131.
- Kahn, L. B. (2013). Asymmetric information between employers. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(4), 165-205.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931.
- Kane, T. J., & Rouse, C. E. (1993). Labor market returns to two-and four-year colleges: is a credit a credit and do degrees matter?.
- Kiker, B. F., & Santos, M. C. (1991). Human capital and earnings in Portugal. *Economics of Education Review*, 10(3), 187-203.

- Kiker, B. F., Santos, M. C., & De Oliveira, M. M. (1997). Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.
- Korankye, B., & Amakyewaa, E. (2021). Exploring the impact of emotional and spiritual intelligence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from mobile telecommunication companies in Ghana. *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 31-46.
- Lange, D., Lee, P. M., & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of management*, 37(1), 153-184.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. *Handbook of the Economics of Education*, 4, 283-326.
- Lucas, R., & Thurow, L. (1972, March). The American distribution of income: A structural problem. In *Joint Economic Commission, US Congress, Washington, DC: USGPO*.
- Mai, K. M., Ellis, A. P., Christian, J. S., & Porter, C. O. (2016). Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behaviors and deviance behaviors: A psychological contract approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1067.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120-143.
- Mincer, J. (1975). Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview. *Education, income, and human behavior*, 71-94.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource management review*, 8(4), 387-401.
- Na-Nan, K., & Pukkeeree, P. (2013). Influence of job characteristics and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 95-103.

- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).2020. Disponível em <https://data-explorer.oecd.org/> Data de acesso: 24 de novembro de 2023.
- Passaretta, G., Sauer, P., Schwabe, U., & Weßling, K. (2023). The role of overeducation and horizontal mismatch for gender inequalities in labor income of higher education graduates in Europe. *Research in Comparative and International Education*, 18(1), 123-146.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of applied social psychology*, 40(3), 666-689.
- Pereira, P. T., & Martins, P. S. (2002). Education and earnings in Portugal. *In Bank of Portugal Conference Proceedings*.
- Pietersen, C., & Oni, O. A. (2014). Employee turnover in a local government department. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 141-153.
- Pimenta, A. C., & Pereira, M. C. (2019). Aggregate educational mismatches in the Portuguese labour market. *Banco de Portugal Economic Studies*, 1, 41-66.
- Portugal, P. (2004). “Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados.” *Boletim Económico, Banco de Portugal*.
- RAIŠIENĖ, A. G., & Vilkė, R. I. T. A. (2014). EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT DEVELOPMENT AT VOLUNTARY ORGANIZATIONS IN LITHUANIA. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Rossen, A., Boll, C., & Wolf, A. (2019). Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study. *IZA Journal of Labor Policy*, 9(1).
- Rubb, S. (2013). Overeducation, undereducation and asymmetric information in occupational mobility. *Applied Economics*, 45(6), 741-751.
- Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of Human resources*, 24-50.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students. *Pearson education*.
- Schweri, J., Eymann, A., & Aepli, M. (2020). Horizontal mismatch and vocational education. *Applied Economics*, 52(32), 3464-3478.

- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192.
- Simões e Crespo, N. e. N. (2022). Mercado de Trabalho em Portugal - Do teletrabalho ao salário mínimo. (Obra original publicada em 2022)
- Sloane, P. J., Battu, H., & Seaman, P. T. (1999). Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied economics*, 31(11), 1437-1453.
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2019). Horizontal mismatch between employment and field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567-603.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of economic issues*, 38(1), 113-137.
- Spence, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281-306). Academic Press.
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of occupational Behaviour*, 253-273.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies. *Economics of education review*, 6(3), 239-254.
- Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. *Journal of human resources*, 629-643.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448.
- Verhaest, D., Sellami, S., & Van der Velden, R. (2017). Differences in horizontal and vertical mismatches across countries and fields of study. *International Labour Review*, 156(1), 1-23.
- Wang, C. C., Lin, H. M., & Liang, T. L. (2017). A Study on Comparing the Relationship among Organizational Commitment, Teachers' Job Satisfaction and Job Involvement of Schools with Urban-Rural Discrepancy. *Educational Research and Reviews*, 12(16), 762-771.
- Webber, C. F. (2016). Higher education administration, and leadership: Current assumptions, responsibilities, and considerations. *Research in Educational Administration and Leadership*, 1(1), 61-84.

- Wen, L., & Maani, S. A. (2019). Job mismatches and career mobility. *Applied Economics*, 51(10), 1010-1024.
- Wen, L., Maani, S. A., & Dong, Z. (2023). Educational job mismatch, job satisfaction, on-the-job training, and employee quit behaviour: a dynamic analytical approach. *Applied Economics*, 1-22.
- Wright, K. B. (2005). Researching Internet-based populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. *Journal of computer-mediated communication*, 10(3), JCMC1034.
- Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(1), 1-7.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.
- Zakariya, Z. (2017). Job Mismatch and On-the-job Search Behavior Among University Graduates in Malaysia. *Asian Economic Journal*, 31(4), 355-379.

Anexos

Anexos 1 – Questionário utilizado para a investigação desta dissertação



A Influência da Sobre-educação na Satisfação e Intenção de Mobilidade de Emprego

Caro(a) participante,

O presente questionário tem como objetivo a recolha de dados no âmbito da tese de Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência no Iscte - Instituto Universitário de Lisboa.

A investigação central da minha dissertação consiste em perceber a influência da sobre-educação na satisfação e intenção de mobilidade de emprego.

Desde já agradeço a sua disponibilidade e contributo para este estudo!

Em caso de dúvida contacte, por favor: mstoa@iscte-iul.pt

Nota: O questionário levará aproximadamente 3 minutos a ser realizado, assegurando a confidencialidade e anonimato das respostas.

millenastoliveira@gmail.com [Mudar de conta](#)

 Não partilhado 

* Indica uma pergunta obrigatória

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

Idade *

- ☐ 18-25 anos
- ☐ 26-35 anos
- ☐ 36-45 anos
- ☐ 46-55 anos
- ☐ Mais de 55 anos

Nacionalidade *

Selecionar ▼

Distrito/Zona de residência *

Selecionar ▼

Estado civil *

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a) ou união de facto
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Viúvo(a)

Tem filhos? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Nível de escolaridade *

- ☐ Até ao 9º ano
- ☐ Ensino secundário ou equivalente
- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-graduação ou Mestrado
- ☐ Doutoramento

Seguinte

Limpar formulário

Qual das seguintes opções relaciona-se com a sua área académica? *

- ☐ Artes
- ☐ Ciências Socio-económicas
- ☐ Ciências e Tecnologias
- ☐ Humanidades
- ☐ Hotelaria/Turismo

Qual o seu status de emprego atualmente? *

- ☐ Trabalhador por conta de outrem
- ☐ Trabalhador por conta própria
- ☐ Desempregado
- ☐ Inativo
- ☐ Outra: _____

Anterior

Seguinte

Limpar formulário

Qual a sua antiguidade no emprego atual? *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ 1-3 anos
- ☐ 4-6 anos
- ☐ 7-9 anos
- ☐ Mais de 9 anos

Considera o seu emprego adequado ao seu nível de qualificação académica? *

- ☐ Sim
- ☐ Não, tenho qualificação superior ao requerido no meu emprego
- ☐ Não, tenho qualificação inferior ao requerido no meu emprego
- ☐ Outra: _____

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Em que medida o seu nível de qualificação académica é útil para a execução das suas tarefas no emprego? Classifique numa escala de 5 pontos, em que 1 corresponde a "Nada útil" e 5 a "Muito útil". *

- | | | | | | | |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Nada útil | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Muito útil |

Considerando todos os aspetos, até que ponto está satisfeito(a) com o seu emprego? Classifique numa escala de 5 pontos, em que 1 corresponde a "Totalmente insatisfeito(a)" e 5 "Totalmente satisfeito(a)". *

- | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Totalmente insatisfeito(a) | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Totalmente satisfeito(a) |

Quais são as variáveis que mais influenciam a sua satisfação no emprego? *
Escolha até 3 opções.

- ☐ Ambiente de trabalho
- ☐ Autonomia
- ☐ Descrição do trabalho/natureza do trabalho
- ☐ Equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- ☐ Estabilidade no emprego
- ☐ Flexibilidade horária
- ☐ Oportunidades de aprender novas competências
- ☐ Oportunidades de promoção
- ☐ Participação nas decisões relacionadas com as tarefas do trabalho
- ☐ Recompensa e reconhecimento equivalentes aos resultados
- ☐ Relações com colegas e/ou chefias
- ☐ Salário
- ☐ Segurança e saúde no trabalho

Considera que existem outras variáveis não mencionadas anteriormente e que são importantes para a sua satisfação no emprego?

A sua resposta

Tem intenção de ingressar em um novo emprego? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Qual o seu nível de compromisso com o emprego? Classifique numa escala de 5 pontos, em que 1 corresponde a "Nada comprometido(a)" e 5 a "Muito comprometido(a)". *

	1	2	3	4	5	
Nada comprometido(a)	☐	☐	☐	☐	☐	Muito comprometido(a)

Se recebesse uma proposta de trabalho com salário superior ao atual noutra empresa, qual seria a probabilidade de aceitar a mesma? Classifique numa escala de 5 pontos, em que 1 corresponde a "Nada provável" e 5 a "Muito provável". *

	1	2	3	4	5	
Nada provável	☐	☐	☐	☐	☐	Muito provável

Quais são os fatores que mais influenciam a sua intenção de transitar de emprego? Escolha até 3 opções. *

- ☐ Ambiente de trabalho
- ☐ Descrição do trabalho/natureza do trabalho
- ☐ Equilíbrio entre vida profissional e pessoal
- ☐ Oportunidades de aprender novas competências
- ☐ Oportunidades de promoção
- ☐ Posição mais elevada
- ☐ Recompensa e reconhecimento equivalentes aos resultados
- ☐ Relações com colegas e/ou chefia
- ☐ Salário
- ☐ Satisfação profissional
- ☐ Segurança e saúde no trabalho
- ☐ Stress no trabalho
- ☐ Transição de emprego por parte de colegas de trabalho

Anterior

Seguinte

Limpar formulário

Está atualmente a procura de emprego? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar formulário](#)

Com qual frequência responde a anúncios de emprego? *

- ☐ Diariamente
- ☐ Semanalmente
- ☐ Mensalmente
- ☐ Raramente ou nunca

Qual a principal razão para a procura de emprego? *

- ☐ Pretendo obter um salário mais elevado
- ☐ Procuro um emprego compatível com a minha qualificação
- ☐ Procuro um emprego permanente
- ☐ Procuro um emprego relevante para a minha área de formação
- ☐ Procuro um emprego mais desafiante
- ☐ Outra: _____

As responsabilidades pessoais/familiares são um entrave para ingressar numa nova oportunidade de emprego? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

[Anterior](#)

[Enviar](#)

[Limpar formulário](#)

Anexo 2 – Caracterização da amostra sobre-educada

Gráfico A.2.1 - Nível de utilidade das qualificações académicas no emprego. **Fonte:** Elaboração própria.

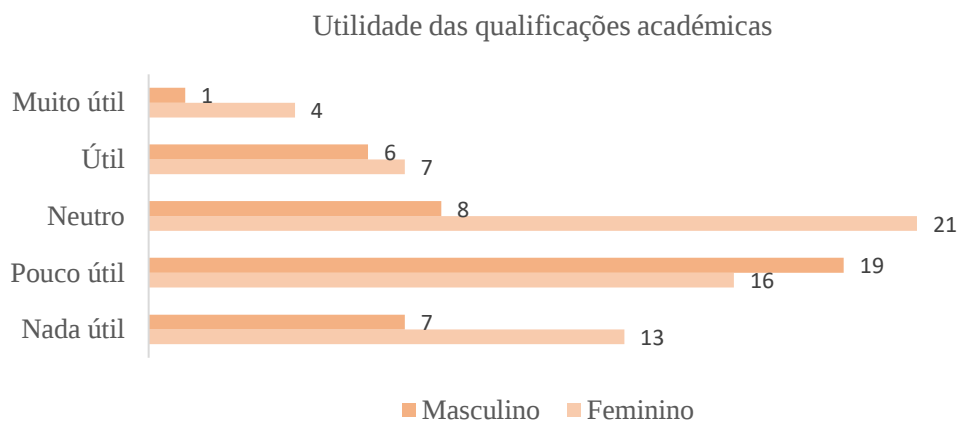


Gráfico A.2.2 - Percentagem de intenção de mobilidade de emprego. **Fonte:** Elaboração própria.

Intenção de ingressar em um novo emprego

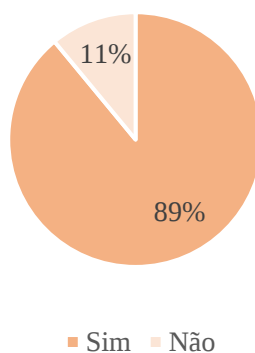


Gráfico A.2.3 - Nível de compromisso com o emprego. Fonte: Elaboração própria.

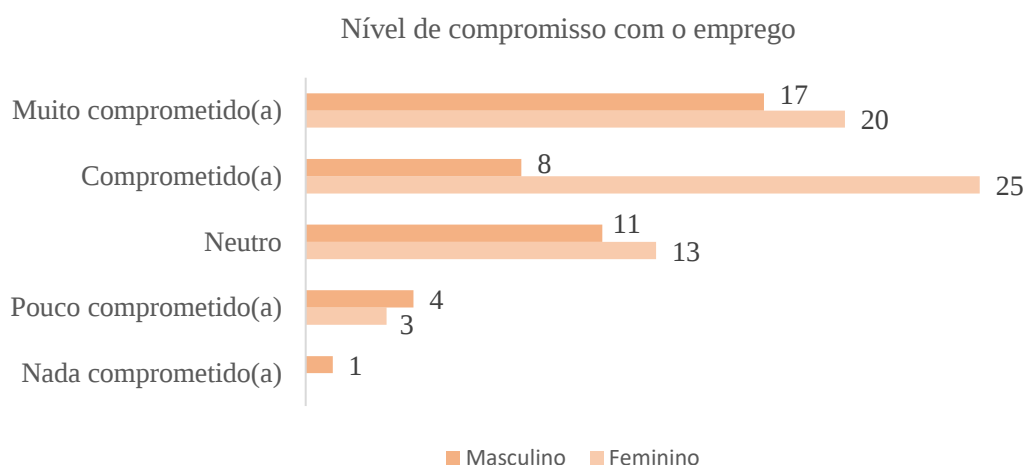


Gráfico A.2.4 - Probabilidade de aceitar oferta de salário superior noutra empresa. Fonte: Elaboração própria.

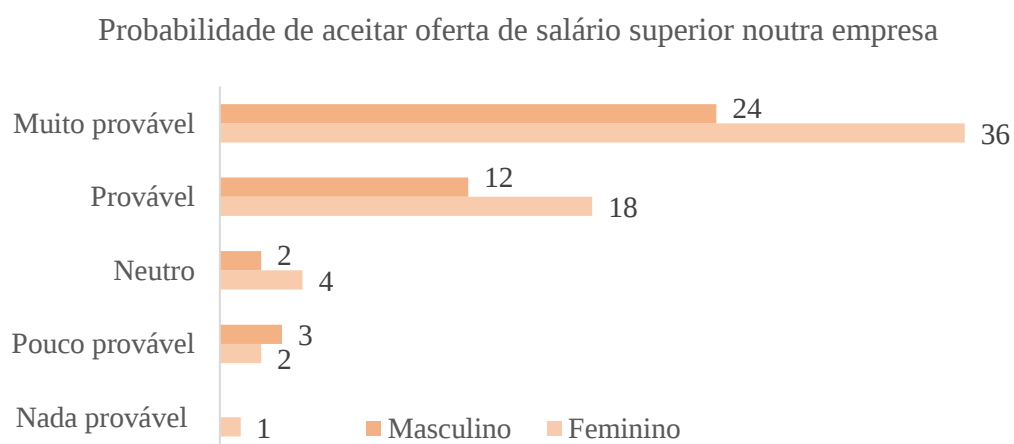


Gráfico A.2.5 - Percentagem de procura por emprego alternativo. Fonte: Elaboração própria.

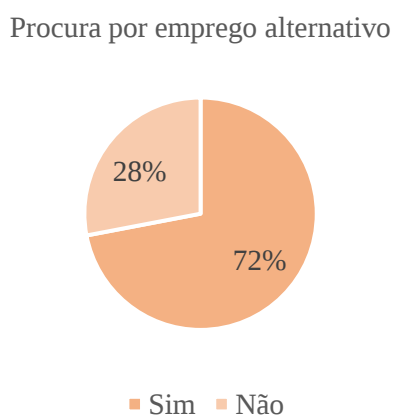


Gráfico A.2.6 - Frequência de respostas a anúncios de emprego. **Fonte:** Elaboração própria.

