

# Clicando os Novos Empregos de Moçambique

*Clicking towards Mozambique's New Jobs*

Pedro S. Martins

Queen Mary University of London, NovaSBE and IZA

p.martins@qmul.ac.uk

**Seminário IGC sobre Desenvolvimento do Sector Privado**

Maputo, 24 de março de 2016

# Objetivos do estudo

- Contribuir para o conhecimento do emprego em Moçambique
- Informar o desenvolvimento das políticas públicas
- Contribuir para o fortalecimento dos sistemas de informação (*LMIS*)
- Analisar o processo de ajustamento via portais eletrónicos
- Promover o *benchlearning* de empreendedorismo social

# Agradecimentos

Estudo desenvolvido no contexto de:

- Dados disponibilizados pela UX (protocolo de junho de 2015)
- Projeto preliminar de investigação apoiado pelo IGC
- Colaboração das autoridades (Sr. Vice-Ministro MITESS)

Trabalho *em curso* - comentários bem-vindos

# Utilizações de (micro)dados de emprego

- Conhecimento do emprego e desemprego
  - Níveis, evolução temporal e diferenças regionais
  - Também subemprego, informalidade, inatividade e migrações
- Conhecimento dos níveis, desigualdade e mobilidade/volatidade de rendimentos e condições de vida
- Definição e avaliação de políticas públicas
  - Educação, formação, combate ao desemprego, igualdade de género, legislação laboral, ambiente de negócios, atração de investimento, etc

# Principais bases de microdados de emprego (do ponto de vista das políticas públicas)

- Inquéritos (trimestrais) ao emprego
- Registos (mensais) de remunerações (e prestações sociais) junto da segurança social
- Censos (anuais) - “matched employer-employee panel data”
  - Verificação de cumprimento da legislação laboral
- Dados de serviços públicos (ou privados) de emprego
  - Registos de desempregados, ofertas de emprego, prestações sociais, encaminhamentos para medidas ativas, colocações, certificação, entidades privadas

# Novas fontes: Portais de emprego

- Compilação de candidatos e vagas disponíveis via internet
- Várias vantagens potenciais:
  - Tornam mercado mais líquido, tanto na procura como na oferta
  - Reduzem necessidade de redes sociais para a obtenção de emprego
  - Aumentam transparência, reduzem custos
  - Podem servir de auto-seleção - mas também agravar a e-exclusão
  - Permitem o “nowcasting”
- Potencial académico (p.e. Kuhn & Shen, QJE 2012; Magruder, IGC 2015)
- Potencial para parcerias público-privadas (p.e. *Work Programme*, do DWP)



[vagas](#) [recrutar](#) [blog](#) [sobre](#)

 🔍

- local
- Beira
- Manica
- Maputo
- Matola
- Nacala
- Nampula
- Ressano Garcia
- Sofala
- Tete
- Vários Locais
- Zambézia

categoria



**Assistente Administrativo de Reservas e Emissões**  
South African Airways  
Maputo 👁️ 378



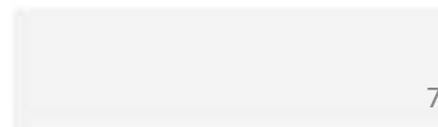
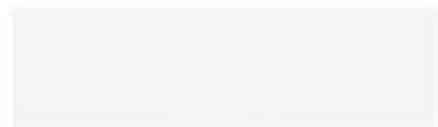
**Empregado de Limpeza**  
South African Airways  
Maputo 👁️ 358



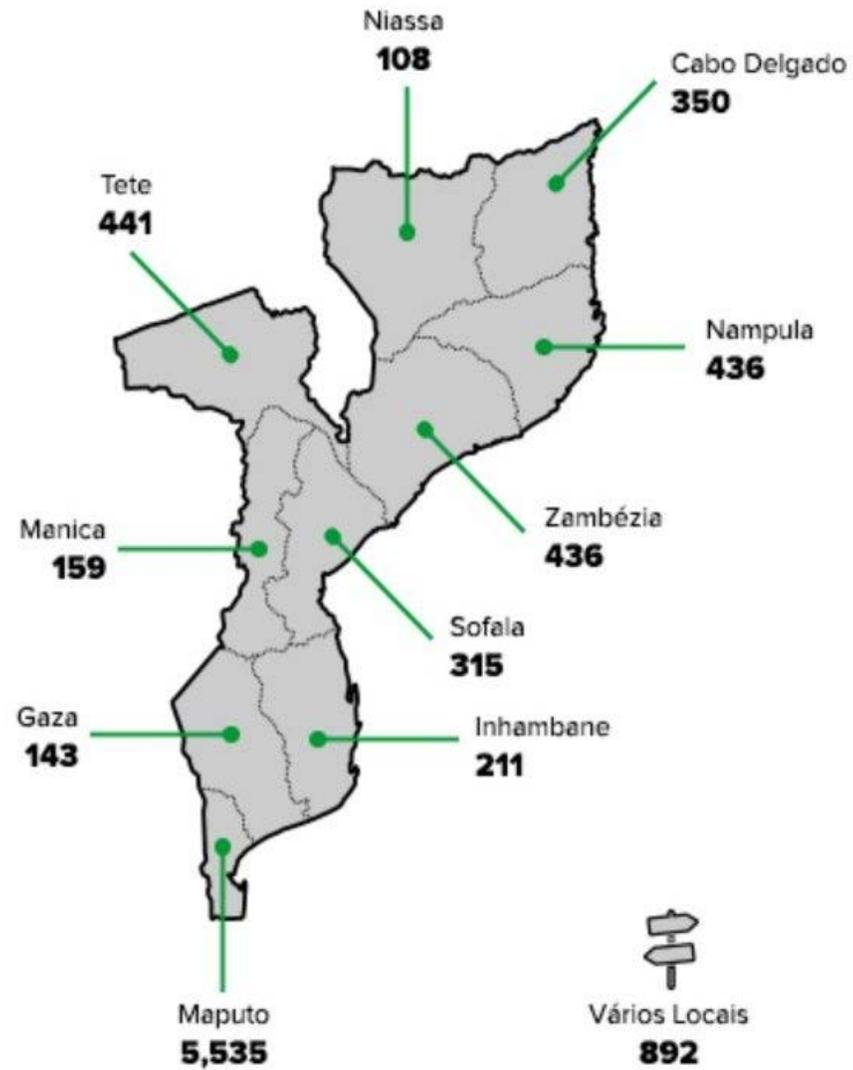
**Agente de Assistência a Passageiros - Reserv...**  
South African Airways  
Maputo 👁️ 471



**Gerente de Balcão**  
PRI - Precision Recruitmen...  
Vários Locais 👁️ 926



## Vagas por **Província**



Fonte: emprego.co.mz

Os novos empregos em Moçambique

# Base de dados UX (1/2)

Não é representativa (mesmo do setor privado formal):

- Implica conhecimentos de informática e acesso a internet
- Vagas formais e anunciadas (pelas empresas/recolhidas externamente)
- Eventual maior peso de determinadas regiões
- Enfoque nos fluxos (não nos stocks)

Em todo o caso, BD é importante e raro exemplo de microdados sobre procura e oferta de emprego

# Base de dados UX (2/2)

emprego.co.mz - quatro subcomponentes:

- *Empregos* (9k observações, 6k diferentes, 2012:m3-2016:m3; 15.6m clicks)
- *Pessoas* (69k): experiência (58k), escolaridade (49k), documentos (49k), línguas (28k), características demográficas (2k)
- *Consultas* (26k, sobre 1.2k empregos)
- *Candidaturas* (46k, a 1.4k empregos, entre 2014:m5 e 2016:m3)

Nota: 1k=1.000

# Questões abordadas pelo estudo

- Qual o perfil das pessoas que se inscrevem no portal?
- Qual o perfil das vagas e do ajustamento?
- No futuro, com mais dados:
  - Maior análise da dimensão qualitativa das qualificações
  - Que correspondência entre perfis procurados e oferecidos?
  - Que “determinantes” do ajustamento entre utilizadores e vagas?
  - Setor informal: [biscates.co.mz](http://biscates.co.mz)

# Características médias das **peessoas** inscritas

Em média:

- **25** anos de idade
- 3,5 anos de experiencia profissional;
- Nível de escolaridade de **13,4** anos;
- Mais de **70%** a trabalhar (e a procurar emprego);
- **11%** indicam ter pelo menos conhecimentos básicos de inglês;
- Fazem, em média, **8** candidaturas a empregos através do portal

# Características das ofertas e ajustamento

Em média:

- **12** dias entre publicação e encerramento de candidaturas
- Cada oferta de emprego recebe, via portal:
  - ~**1.700** clicks de interessados (incl não inscritos no portal);
  - ~**256** candidaturas (15% dos clicks)

Distribuição de escolaridade “requerida” (9k empregos): 5% basico, 51% secundario, 44% superior (22% técnico-profissional)

Distribuição de candidaturas em termos de escolaridade “requerida” não influenciada pela escolaridade do candidato

# Candidaturas: Escolaridade obtida vs “requerida”

Escolaridade obtida	Escolaridade "requerida"			Total
	Basico	Secundario	Superior	
Basico	1,713	9,341	6,929	17,983
	<b>9.53</b>	<b>51.94</b>	<b>38.53</b>	100
Secundario	1,806	8,001	6,193	16,000
	<b>11.29</b>	<b>50.01</b>	<b>38.71</b>	100
Superior	2,922	16,411	12,345	31,678
	<b>9.22</b>	<b>51.81</b>	<b>38.97</b>	100
Total	6,441	33,753	25,467	65,661
	9.81	51.4	38.79	100

# Interesse via cliques - metodologia

1. Estimação por OLS de “equação de cliques”:

$$\text{Log Cliques}_i = a.\text{Duração}_i + b.\text{DataPublicação}_i + c.\text{EF\_local}_i + \mathbf{d.EF\_emprego}_i + e_i$$

2. Uma observação (i) por *emprego*

3. Um efeito fixo/variável “dummy” (EF\_emprego<sub>i</sub>) por tipo de emprego

4. Só empregos com pelos menos 5 observações (215)

5. Análise semelhante para *setores de emprego*:

$$\text{Log Cliques}_i = f.\text{Duração}_i + g.\text{Data\_Publicação}_i + h.\text{EF\_local}_i + \mathbf{j.EF\_setor}_i + k_i$$

# Hierarquia dos coeficientes $d$ (empregos)

- **Empregos** (5.744) que despertam mais interesse em termos de clicks: Assistente tecnico, Estagiário, Vendedor, Técnico de Contabilidade, Docentes, Caixa, Assistente administrativo
- ... menos interesse...: Advogado, Eletricista, Enfermeiro, Engenheiro civil
- Diferença entre interesse elevado e baixo (percentis 10 e 90 da distribuicao de  $d$ ): diferença de 3x

# Hierarquia dos coeficientes $d$ (setores)

- **Setores** (61) que despertam mais interesse em termos de clicks: Estágios e bolsas, Relações públicas, Apoio aos clientes, Banca, Desenvolvimento empresarial
- ... menos...: Função pública, Saúde, Engenharia, Direito, Restaurantes
- Diferença entre interesse elevado e baixo (percentis 10 e 90 da distribuição de  $d$ ): diferença de 2x

<b>Ranking</b>	<b>Setor</b>	<b>Coeficiente</b>	<b>N. Obs.</b>
1	Estagios e Bolsas	0.998	76
2	Relacoes Publicas	0.744	26
3	Apoio ao Cliente	0.699	21
4	Varios	0.656	60
5	Banca	0.609	164
6	Desenvolvimento Empresarial	0.595	32
7	Administracao e Secretariado	0.334	759
8	Comunicacao e Eventos	0.321	66
9	Investigacao e Analise	0.314	98
10	Supervisao e Coordenacao	0.281	228
11	Recursos Humanos	0.232	256
12	Formacao e Ensino	0.199	261
13	Aquisicoes e Procurement	0.19	109
14	Informatica e Programacao	0.171	481
15	Comercial e Vendas	0.152	523
16	Higiene e Seguranca	0.136	150
17	Gestao e Assessoria	0.112	1226
18	Monitoria e Avaliacao	0.071	222

19	Financas e Contabilidade	0.053	796
20	Hotelaria e Turismo	-0.011	50
21	Marketing e Publicidade	-0.088	108
22	Transportes e Logistica	-0.11	491
23	Meio Ambiente	-0.133	70
24	Comunicacao Social	-0.17	108
25	ONG	-0.228	254
26	Industria e Producao	-0.247	52
27	Auditoria e Consultoria	-0.261	269
28	Agricultura e Pescas	-0.262	77
29	Construcao Civil	-0.271	218
30	Arquitectura e Urbanismo	-0.329	39
31	Design e Multimedia	-0.331	38
32	Manutencao e Tecnica	-0.396	615
33	Restauracao e Bares	-0.421	44
34	Direito e Justica	-0.503	77
35	Engenharia	-0.523	237
36	Saude e Farmaceutica	-0.612	579
37	Funcao Publica	-1.472	24

# Conclusões (1/3)

- Os portais (eletrónicos) de emprego têm o potencial de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho
  - Mais e melhores alternativas tanto para trabalhadores (desempregados ou não) como para empregadores.
- Um mercado de trabalho mais eficiente permite acelerar o crescimento económico e o número de empregos:
  - Aumento da qualidade dos ajustamentos, da produtividade e dos salários

# Conclusões (2/3)

Base não representativa mas vários resultados interessantes:

- Número de candidatos muito superior ao de vagas – reflexo do desemprego jovem?
- Independência da escolaridade do candidato em relação à escolaridade da vaga – “sobre-educação” e desemprego jovem?
- Empregos e setores mais procurados em geral mais transversais e menos técnicos (estágios, relações públicas, apoio ao cliente, etc)
  - Em oposição a empregos e setores mais técnicos (direito, engenharia, saúde) e função pública, menos procuradas

# Conclusões (3/3)

Os portais de emprego também podem ser uma fonte importante de estatísticas e de *complementariedade* com os serviços públicos:

- Vagas, contratações, ofertas por mês/trimestre e distrito/província
- Perfis de características e qualificações oferecidos/preterendidos (escolaridade, experiência, localização, remuneração)
- Alargamento a setor informal
- Diagnóstico de necessidades formativas