



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO**  
**MESTRADO EM ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**A AVERSÃO AO RISCO COMO DETERMINANTE NA ESCOLHA DO SETOR  
DE EMPREGO EM PORTUGAL**

**RÚBEN FILIPE DE SOUSA COELHO**

**OUTUBRO - 2021**



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

# **MESTRADO**

## **MESTRADO EM ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

#### **DISSERTAÇÃO**

**A AVERSÃO AO RISCO COMO DETERMINANTE NA ESCOLHA DO SETOR  
DE EMPREGO EM PORTUGAL**

**RÚBEN FILIPE DE SOUSA COELHO**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA SANDRA MARISA SANTAS NOITES MAXIMIANO**

**OUTUBRO - 2021**

*A quem foi e se mantém  
propenso ao risco na  
partilha da sua vida  
comigo.*

## ABSTRACT

Esta dissertação apresenta alguns contributos para a compreensão da escolha do setor de emprego (público vs. privado), com especial incidência no nível de risco e na atitude face ao risco.

Procurou-se, nesta investigação, verificar se existe alguma relação entre o perfil de risco de pessoas empregadas e o setor onde trabalham, bem como avaliar se existem diferenças entre a atitude face ao risco e o sexo, a idade, a habilitação académica, o estado civil e o salário, assim como entre as diferentes Administrações Públicas e a carreira ou a dimensão da empresa.

Para atingir o escopo proposto, foi utilizado um inquérito por questionário eletrónico, no qual se inclui uma adaptação do teste de aversão de Holt e Laury (2002).

Os resultados mostram que a maioria da população empregada, em Portugal, é avessa ao risco, não havendo, contudo, diferenças estatisticamente significativas entre setores de emprego para esta característica. Assim, não é possível inferir que esta característica tenha impacto na escolha do setor de emprego. Os dados, porém, permitem confirmar que existem diferenças no perfil de risco entre homens e mulheres, bem como entre pessoas com habilitações académicas diferentes, como sugerido por outros estudos.

Esta dissertação inicia-se com uma breve introdução, seguida da revisão de literatura, após a qual se descreve a abordagem empírica utilizada, depois apresentam-se os resultados das análises efetuadas, terminando-se com as principais conclusões e a indicação de algumas limitações do estudo, bem como de recomendações para investigação futura.

KEYWORDS: AVERSÃO AO RISCO, EMPREGO, ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

JEL CODES: M50; H11; H83, Z18.

## ABSTRACT

*This dissertation provides some contributions to the understanding of the choice of the employment sector (public vs. private), with a special focus on the level of risk and on the attitude towards risk.*

*This research sought to verify whether there is any relation between the profile risk of employed people and the sector where they work, and to assess whether there are differences between the attitude towards risk and gender, age, academic qualification, marital status and salary, as well as between the different Public Administrations and the career or size of the company.*

*To achieve the proposed scope, an online survey was used, which included an adaptation of the risk aversion test by Holt and Laury (2002).*

*The results show that most of the employed population in Portugal is risk-averse, with no statistically significant differences found between employment sectors. Thus, it is not possible to infer that this characteristic has an impact on the choice of the employment sector. The data, however, allow us to confirm that there are differences in the risk profile between men and women, as well as between people with different educational qualifications, as suggested by other studies.*

*This dissertation begins with a brief introduction, followed by a literature review, the description of the empirical approach used, being afterwards presented the results of the carried out analyzes, ending with the presentation of the main conclusions, some limitations of the study and some recommendations for further research.*

*KEYWORDS: RISK-AVERSION, EMPLOYMENT, PUBLIC ADMINISTRATION.*

*JEL CODES: M50; H11; H83, Z18.*

## ÍNDICE

Abstract .....	i
Índice .....	iii
Índice de figuras .....	v
Índice de Tabelas .....	vi
Agradecimentos.....	vii
1. Introdução .....	1
2. Revisão de literatura.....	4
3. Abordagem empírica .....	11
3.1 Hipóteses em estudo .....	11
3.2 Metodologia .....	12
3.3 Avaliação do perfil de risco.....	13
4. Resultados .....	19
4.1. Amostra .....	19
4.2. Aversão ao risco.....	22
5. Conclusão.....	32
Referências Bibliográficas.....	35
Apêndices .....	39
Apêndice I – Versão I de pré-teste das instruções do teste de risco .....	i
Apêndice II – Versão II de pré-teste das instruções do teste de risco .....	ii
Apêndice III – Versão III de pré-teste das instruções do teste de risco .....	iv
Apêndice IV – Apresentação dos itens de teste de risco .....	vi
Apêndice V – Carta-tipo de pedido de colaboração enviada às entidades.....	viii
Apêndice VI – Estatística descritiva da variável Idade .....	ix

Apêndice VII – Frequências das variáveis Idade e Setor .....	xiii
Apêndice VIII – Frequências das variáveis Habilitação Académica e Setor .....	xiv
Apêndice IX – Frequências das variáveis Salário e Setor.....	xvii
Apêndice X – Frequências da amostra do setor público: Carreira e pelas Administrações Públicas.....	i
Apêndice XI – Frequências das variáveis Setor de atividade e tipo de empresa (setor privado).....	iii
Apêndice XII – Frequências das variáveis Antiguidade e Setor .....	v
Apêndice XIII – Frequências: variáveis Procura de emprego, Mudança de emprego e Setor .....	vi
Apêndice XIV – Frequências das variáveis Motivos de mudança de emprego e Setor .	viii
Apêndice XV – Frequências das variáveis Nível e Tipologia de risco por Setor .....	ix
Apêndice XVI - Frequências das variáveis Nível e Tipologia de risco por Sexo .....	xi
Apêndice XVII - Frequências das variáveis Nível e Tipologia de risco por Faixa etária ..	xiii
Apêndice XVIII - Frequências do Grupo Profissional por Sexo .....	xvi

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 – Distribuição da variável escalões de por setor (Público vs. Privado) .....	20
FIGURA 2 – Distribuição da amostra pelos níveis de risco .....	25
FIGURA 3 – Percentagem de atitude face ao risco por faixa etária .....	27

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 2.1. - DEZ DECISÕES DO MÉTODO HOLT E LAURY (2002).....	16
TABELA 3.1. – VALOR ESPERADO EM CADA PERGUNTA.....	23
TABELA 3.2 – FREQUÊNCIA OBSERVADA DO NÍVEL DE RISCO.....	24
TABELA 3.3 – COEFICIENTES DO MODELO DE ESCOLHA PELO SETOR DE EMPREGO.....	30

## AGRADECIMENTOS

À Professora Sandra Maximiano pelo constante estímulo à curiosidade e coragem de arriscar, de fazer diferente, bem como pelo acompanhamento nesta jornada de aprendizagem e descoberta;

Aos dirigentes das entidades públicas e privadas que atenderam ao pedido de colaboração que lhes foi dirigido, permitindo alcançar um número de respostas tão elevado, bem como a todos os participantes, sem os quais a investigação não seria possível;

À Professora Helena Martins Gonçalves do Departamento de Gestão do ISEG que gentilmente me concedeu acesso à plataforma Qualtrics, permitindo um maior sucesso na construção da ferramenta de investigação e, por conseguinte, na investigação;

A todos professores do Mestrado em Economia e Políticas Públicas do ISEG que contribuíram para o sucesso académico e que, com as suas idiossincrasias e com o seu empenho e brio profissionais, marcaram o meu percurso académico;

Aos meus colegas de curso, especialmente ao João Grifo, à Nahissa Andrade, à Daniela Rodrigues e à Beatriz Ferreira, que partilharam comigo o seu saber, os seus sorrisos e a sua alegria, trazendo, sobretudo, humanidade à experiência académica;

Aos meus amigos, em especial à Marisa Tapadinhas e à Alexandra Monteiro, pelas revisões, sugestões, constante presença, perene estímulo à autoconfiança, por acreditarem e verem em mim algo que, às vezes, me era difícil enxergar, mas sobretudo por esse tesouro incomensurável que é a sua amizade;

À minha família, cujos gestos, palavras e silêncios me sustentam sem o saberem;

A quem partilhou esta jornada comigo, com paciência, compreensão, amor e carinho, por arriscar manter-se todos os dias a meu lado, fazendo de mim um homem melhor;

E, finalmente, a Deus, que providenciou o necessário para que concluir esta etapa;

O meu sincero e profundo Obrigado!

# TRABALHO FINAL DE MESTRADO EM ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

Por Rúben Coelho

## 1. INTRODUÇÃO

A crescente atenção à transformação digital e *e-government*, enquanto fatores de melhoria da eficiência dos serviços públicos, impulsionados ainda mais pela Pandemia da COVID-19 (Agostino, Arnaboldi e Lema, 2021), por vezes não consideram fatores essenciais para o sucesso de reformas dessa natureza, tais como a cultura organizacional e as atividades dos gestores públicos (Tangi, Janssen, Benedetti e Noci, 2021). A implementação de quaisquer políticas públicas que impliquem a prestação de serviço público, requer, naturalmente, força de trabalho que execute as atividades tendentes à sua concretização, ou seja, está dependente dos trabalhadores que exercem funções públicas.

O aparente fracasso de algumas medidas políticas para fomentar o crescimento económico do país, como por exemplo a baixa taxa de execução de projetos co-financiados por fundos europeus, está, por vezes, dependente da capacidade dos próprios trabalhadores públicos, considerados excessivos e pouco produtivos, vistos como classe de trabalhadores privilegiada.

A temática do emprego público é particularmente complexa. Para além dos fenómenos de risco moral e seleção adversa associados a qualquer relação contratual de emprego, as características do emprego público obrigam a uma adaptação racional dos modelos de gestão do setor privado ao público (Bordogna, 2008). O tema do emprego no Estado e o peso que este tem na despesa pública vem a lume, anualmente, quando se debate o Orçamento de Estado para o ano seguinte, especialmente quando se anunciam aumentos salariais para a Função Pública. Acende-se a discussão sobre a produtividade dos trabalhadores em funções públicas e sobre a existência destes em número excessivo, caindo a tónica nos benefícios e salários, tendencialmente vistos

como superiores aos existentes no setor privado. Há, entre os arguentes, quem defenda o “Estado mínimo”, quem defenda uma maior intervenção do Estado em mercados não regulados e, muito embora se aborde *en passant* a questão do recrutamento e seleção para o “aparelho do Estado”, é pouco comum ouvirem-se vozes que centrem o debate nos modelos em que a seleção é feita, havendo pouca referência ao facto de aquela se fazer de entre quem, livremente, apresenta candidatura a um concurso. É para este último aspeto que se pretende contribuir com esta investigação, nomeadamente procurando compreender se a aversão ao risco poderá funcionar como um determinante de pré-seleção na escolha do setor de emprego, ou seja, se o universo de contratados poderá ser “naturalmente enviesado” pelas características dos mesmos, designadamente pelo seu perfil de aversão ao risco, levando-os a optar, preferencialmente, pelo setor público ou pelo setor privado.

O futuro desempenho da Administração Pública está dependente dos seus trabalhadores e, mormente, dos novos e futuros funcionários públicos. É na tentativa de melhor compreender o impacto do perfil de risco dos trabalhadores do setor público e se este pode funcionar como determinante de pré-seleção na escolha do setor de emprego, provocando um hipotético enviesamento na seleção, que se procura com este trabalho contribuir para o conhecimento da atitude face ao risco da população empregada em Portugal. Espera-se, com esta investigação, contribuir para o conhecimento do perfil de risco típico dos trabalhadores do setor público, confirmar se algumas variáveis identificadas na literatura contribuem para aquele, como o sexo e a idade, bem como verificar se existem diferenças entre o perfil de risco dos trabalhadores das diversas administrações públicas.

Para se alcançar o escopo deste trabalho foi utilizado um inquérito por questionário, em formato eletrónico, no qual se recolheram informações sobre a caracterização demográfica e sobre a situação profissional dos participantes, e foi aplicado um teste de atitudes face ao risco. Do que é conhecido ao autor, esta é a primeira investigação sobre atitudes face ao risco com um número tão elevado de participantes em Portugal.

Ao longo das próximas páginas será apresentada a revisão bibliográfica, seguida da descrição da metodologia utilizada no presente estudo e os resultados obtidos, concluindo-se com a discussão dos mesmos.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

A aversão ao risco é um fenómeno amplamente estudado no âmbito da Economia, havendo décadas de investigação sobre este tema. Knight (1921), por exemplo, atendia já à necessidade de diferenciar risco de incerteza, referindo que o primeiro se prende com o estado em que um agente económico considera a probabilidade de ocorrência de um evento e, a segunda, a incerteza, respeita a um estado de maior desconhecimento quanto à ocorrência do acontecimento.

Tendo como base as obras de Arrow (1965) e Pratt (1964), Brunette e Jacob (2019) definem um indivíduo avesso ao risco como aquele que está disposto a diminuir a sua recompensa face àquele, sendo que, de igual modo, Heaton (2018) define uma pessoa avessa ao risco como aquela que prefere obter um valor esperado de um resultado incerto, ao próprio resultado incerto. Sohn (2019) salienta a centralidade deste tema na economia, referindo que os agentes tomam decisões em situação de incerteza, a qual acarreta risco, podendo comportar-se de modo diferente de acordo com a sua maior ou menor aversão ao mesmo.

A aversão ao risco dos indivíduos é afetada por diversas variáveis, como por exemplo a idade, o sexo e o nível de rendimento. Os dados na literatura, porém, não parecem ser consensuais. Brunette e Jacob (2019), verificaram que o nível de aversão ao risco (no domínio dos ganhos) decresce com a idade, sendo também influenciada pela nacionalidade (é menor nos franceses vs. não-franceses), pela situação socioprofissional do pai (menor quando o pai é comerciante ou empreendedor), pela condição socioprofissional da mãe (maior se mãe contratada a termo ou desempregada) e pela religião (maior se ortodoxo), não tendo encontrado diferenças em termos de sexo. Tavor (2019), porém, apresenta resultados contrários no que concerne à idade, ou seja, a aversão ao risco parece aumentar com a idade das pessoas. Já no que respeita ao sexo, as mulheres tendem a ser mais avessas ao risco que os homens (Tavor, 2019; Patnaik, Venator, Wiswall, e Zafar, 2020).

O estado civil também parece influenciar a aversão ao risco, sendo os solteiros menos avessos ao risco que as pessoas casadas, em termos atitudinais, mas não em termos comportamentais (Tavor, 2019). A escolaridade também está relacionada com este fenómeno, sendo que quanto maior o nível habilitacional menor a aversão ao risco (Tucker, 1988; Bonin, Dohmen, Falk, Huffman e Sunde, 2007; Falco, 2014), embora nem todos os estudos apontem neste sentido (Brown, Farrell, Harris e Sessions, 2006; Anandari e Nuryakin, 2019). Shaw (1996) mostra que a religião influencia o perfil de risco das pessoas, apontando os seus resultados para um aumento da aversão ao risco com a religiosidade dos indivíduos, sendo que protestantes tendem a ter maior aversão ao risco que os católicos. Mais, a própria nacionalidade e cultura (Brunette e Jacob, 2019) parecem influenciar a maior ou menor tendência a tomar decisões baseadas na aversão ao risco, sendo que, por exemplo, os japoneses tendem a avaliar-se como mais avessos ao risco que a população ocidental ou até que outras culturas asiáticas como a chinesa e indiana (Barron e Sackett, 2008). Como referido, o rendimento parece também estar associado a uma menor aversão ao risco (Friedman, 1974; Yesuf e Bluffstone, 2009; Tavor, 2019), relação que poderá gerar um ciclo autoalimentado, ou seja, a aversão ao risco em situação de pobreza ou baixo rendimento poderá levar a escolhas de investimento de baixo risco, perpetuando, desse modo, o baixo nível de rendimento (Mosley e Verschoor, 2005).

A estes fatores sociodemográficos pode ainda somar-se a relação entre o baixo nível do quociente de inteligência (QI) e a maior propensão ao risco, tal como demonstrado por Potrafke (2019), cujo estudo baseado em macrodados aponta para que as populações com QI mais elevado são mais avessas ao risco e mais pacientes que as populações de países com QI mais baixo. De modo semelhante, parece haver uma relação entre uma maior aversão ao risco e o aumento dos níveis de stress em sujeitos que têm que tomar decisões relacionadas com risco, sobretudo nos homens (Cahlíková e Cingl, 2017).

A aversão ao risco pode ser medida em termos de perceção (atitude percebida face ao risco), direta ou indiretamente, ou em termos de comportamento real. Tavor (2019), por exemplo, procurou mostrar a diferença entre os níveis de aversão ao risco teóricos,

i.e. atitudinais, medidos de modo direto (perguntar se se é avesso ao risco) e de modo indireto, colocando questões que medem indiretamente a atitude face ao risco, e o comportamento efetivo dos respondentes. Os seus resultados evidenciaram que os indivíduos tendem a perceber-se como menos avessos ao risco do que as suas atitudes (teóricas) face ao risco revelaram, sendo que o seu comportamento se encontra entre estas duas medidas, ou seja, os sujeitos têm comportamentos de maior risco que a percepção dos próprios, mas de menor risco que a sua atitude medida indiretamente. De referir ainda que, quando a análise combina vários fatores sociodemográficos, verifica-se um aumento de aversão ao risco quando considerados a idade, a religiosidade e o baixo rendimento (Tavor, 2019), tal como referido anteriormente. Em suma, Tavor (2019) mostra, na sua investigação, que a aversão ao risco tende a aumentar com a idade em termos atitudinais, medido de modo direto ou indireto, mas não em termos de comportamento efetivo, sendo que as mulheres tendem a subestimar a sua aversão ao risco ao passo que os homens tendem a sobrestimá-la, mesmo quando, na análise dos resultados, são incluídos fatores como a idade e o rendimento do agregado familiar (Grable e Roszkowski, 2007).

Não obstante a aversão ao risco seja uma determinante na decisão individual em situações de risco, a decisão pode depender, também, da prudência e da temperança, (Eeckhoudt e Schlesinger, 2006; Brunette e Jacob, 2019), correspondendo a prudência a um tipo de comportamento (e não a um traço, como a aversão ao risco) tendente à otimização dos ganhos, designadamente pela preferência em combinar um bom evento com um mau evento, e a segunda, a temperança, à preferência por desagregar os bons dos maus eventos, enquanto riscos independentes (Eeckhoudt e Schlesinger, 2006; Brunette e Jacob, 2019). Na proposta de Eeckhoudt e Schlesinger (2006), se definidas pela repartição do risco, a aversão ao risco corresponde a um rateio de segunda ordem, a prudência de terceira ordem e a temperança de quarta ordem. De Donno e Menegatti (2020), porém, mostram haver alguma equivalência entre a prudência e a temperança a partir de determinado nível de riqueza, assumindo que a utilidade é definida ao longo de um domínio infinito e que a utilidade marginal é positiva e limitada a  $+\infty$  (De Donno e Menegatti, 2020), sendo que a riqueza pode ser gerida

pelos indivíduos, na tentativa de minimizar perdas, através de diferentes estratégias, sem que essas alterem a probabilidade de um evento se dar (Crainich, Eeckhoudt e Menegatti, 2019).

A aversão ao risco não é um fenómeno estritamente pessoal e individual, podendo, também, ser avaliada em termos organizacionais, i.e., as próprias empresas podem ser avaliadas em termos de maior ou menor aversão ao risco. Neste caso, as implicações de uma maior aversão ou atração pelo risco podem ter impacto no próprio sistema de emprego e, até, de estabilidade económica de um país. Ali Choudhary e Levine (2010), por exemplo, referem que quando as empresas têm uma menor aversão ao risco existe uma menor necessidade de estabilização económica através de políticas fiscais ou monetárias, promovendo uma estabilização até 1/3 na variação da taxa de emprego, já que oferecem salários com componente variável, baseados na performance, aumentando o *turnover* e o ajustamento do emprego.

Se a aversão ao risco de um sujeito poderá estar dependente de diversos fatores, o seu perfil de risco poderá também determinar alguns dos seus comportamentos, tendo, por exemplo, impacto na tendência de um indivíduo a contribuir voluntariamente para bens públicos, independentemente da incerteza de contexto (Seçilmiş, 2019), a interferir com a escolha de curso de licenciatura - na terminologia americana, *major* (Patnaik, Venator, Wiswall e Zafar, 2020), e até na própria escolha de profissão (Parker, 1997; Bonin et al., 2007; van Huizen e Alessie, 2019), tema tratado mais em detalhe de seguida.

A abordagem económica considera que a escolha entre trabalhar por conta própria ou por conta de outrem é determinada pela maximização da utilidade esperada (rendimento) em cada um dos setores laborais.

A investigação sobre o risco e o setor de emprego tem génese antiga, sendo que, já em 1921, Knight apresentava o risco como fator de decisão na escolha da profissão/setor de trabalho. O modelo apresentado pelo autor mostra que a escolha entre trabalhar unicamente, quer por conta própria, quer por conta de outrem, está associada ao risco setorial, ou seja, o aumento do risco no rendimento tem impacto

negativo na decisão de trabalhar por conta própria, em virtude de os agentes económicos mais avessos ao risco esperarem maior incentivo, em termos de rendimentos, quando optam por trabalhar por conta própria.

Bonin, Dohmen, Falk, Huffman e Sunde (2007), na sua investigação, apresentam uma relação entre a aversão ao risco e a escolha por um setor de atividade, sendo que as pessoas com maior aversão ao risco tendem a escolher trabalhar no setor público, não obstante os baixos salários, e as pessoas com menor aversão ao risco tendem a escolher profissões com maiores salários. Os mesmos autores referem que a variabilidade na remuneração é um fator que poderá condicionar a escolha do setor de atividade, em linha com o demonstrado por Di Mauro e Musumeci (2011). A diferença de salários é, também, referida por Anandari e Nuryakin (2019) como fator que poderá determinar a escolha pelo setor de atividade (público vs. privado), acrescentando que, como na Indonésia os salários no setor público são mais baixos que no setor privado, este diferencial poderá ser responsável pelo risco moral verificado, nomeadamente em termos de esforço, produtividade e comportamentos relacionados com corrupção.

Importa referir que a desigualdade salarial poderá ter várias origens, tal como King (1974) fez notar. O autor mostra, por exemplo, que indivíduos com origem em famílias mais ricas tendem a escolher profissões com maior risco de rendimento, e que a desigualdade salarial, para além da que deriva das imperfeições do mercado, pode estar, também, associada às preferências vocacionais das pessoas. Assim, o comportamento avesso ao risco pode refletir, quer a natureza das preferências dos indivíduos, quer a natureza do seu capital, contribuindo para a explicação da desigualdade de rendimentos (Van Huizen e Alessie, 2019).

A aversão ao risco parece, também, ter impacto na mobilidade laboral. Van Huizen e Alessie (2019) verificaram que a aversão ao risco leva a que a mobilidade entre empregos (*turnover*), seja menor, i.e., um indivíduo avesso ao risco tem menor tendência a mudar de emprego. Esta predisposição parece derivar do facto de os trabalhadores terem pouca informação sobre o mercado de trabalho externo à empresa onde exercem funções, pelo que avaliam a mudança de emprego como arriscada, ou seja, como a pesquisa de emprego tem custos de informação associados e recompensas

incertas, a mudança de emprego pode ser vista como um investimento de risco. Porém, e paradoxalmente, os resultados dos autores mostram que as pessoas mais avessas ao risco procuram mais intensamente novos trabalhos. Dado que os indivíduos avessos ao risco tendem a manter-se no mesmo trabalho por mais tempo, o seu rendimento aumenta, sobretudo através de mecanismos de mercado interno, como promoções nas empresas em que trabalham, ao contrário do que acontece com os trabalhadores menos avessos ao risco, cujo aumento de rendimento parece estar associado a mobilidade laboral.

Said (2011) conclui no seu estudo que as pessoas mais avessas ao risco tendem a preferir trabalhar no setor público, muito provavelmente por causa da estabilidade contratual que deriva do vínculo de emprego público, ao invés da menor estabilidade contratual observada no setor privado. Estes resultados vão ao encontro dos observados por Brown et al (2006), os quais notam que quanto menor a aversão ao risco de um indivíduo, maior a probabilidade de esse ter um contrato de emprego caracterizado por maiores níveis de risco de rendimento, tipicamente derivados de salários dependentes do desempenho ou associados a atividades independentes. A tipologia de contrato detido pelo sujeito tem também impacto na decisão de mudar de emprego, verificando-se que as pessoas que têm um vínculo contratual definitivo tendem a não querer mudar de emprego (Van Huizen e Alessie, 2019). Esta tendência pode também ajudar a compreender os resultados de Feinberg (1977) que mostra que a aversão ao risco poderá ter impacto no período de tempo de desemprego, sendo que as pessoas menos avessas ao risco tendem a estar desempregadas por períodos mais curtos.

A escolha pelo setor público parece estar relacionada com determinados incentivos, entre os quais se encontram o rendimento estável, a segurança no trabalho (Bellante e Link, 1981), a existência de promoções certas, o ambiente de trabalho e sistema de remunerações, todos eles preferidos por sujeitos com elevada aversão ao risco (Anandari e Nuryakin, 2019). Outro fator que parece ter impacto na escolha pelo setor público é o setor de atividade dos pais, ou seja, indivíduos com pais que trabalham no setor público têm uma maior tendência a querer trabalhar nesse setor, algo que, segundo Anandari e Nuryakin (2019), se encontra em linha com a investigação realizada

noutros países, havendo assim evidência que um dos fatores que pode influenciar a decisão de carreira é a profissão dos pais. Esta relação poderá ter a ver com a aversão ao risco derivada de processos de socialização, referidos por Ayaita e Stürmer (2020).

Tuker (1988) apresenta como fator distintivo, entre os funcionários públicos e indivíduos empreendedores, o nível de motivação, menor nos primeiros, salientando que os últimos não são, obrigatoriamente, menos avessos ao risco.

Se a aversão ao risco poderá ser, na generalidade, um determinante pela escolha pelo setor público, Ayaita e Stürmer (2020) mostram que a relação entre a aversão ao risco e a escolha pela profissão de professor tem um impacto ainda maior que pela escolha de outras funções públicas, sendo o nível de aversão ao risco maior nos professores que nos restantes trabalhadores da Administração Pública. Mais, a aversão ao risco nos professores parecer aumentar com a evolução da carreira, podendo observar-se, nesta profissão que a aversão ao risco pode ter duas origens: a de preferência da profissão e a de socialização.

Anandari e Nuryakin (2019) concluem, no seu estudo, que a relação entre as preferências de risco e a escolha pelo setor público apenas se observa na população com habilitações mais elevadas, confirmando-se a hipótese de que sujeitos com maior aversão ao risco preferem trabalhar na Administração Pública, não obstante os salários sejam menores. Esta conclusão está em linha com o que refere Blank (1985), a qual salienta que indivíduos com maior habilitação e maior experiência profissional tendem a optar mais pelo setor público que pelo privado. Adicionalmente, a segurança no trabalho é indicada como fator que leva os sujeitos a escolherem a Administração Pública para trabalhar (Anandari e Nuryakin, 2019), o que poderá, em última análise, contribuir para uma seleção adversa no que concerne à capacidade de inovação. Porém, e como referem Aqli, Ujianto e Syafi'i (2019), a aversão ao risco, característica dos trabalhadores da Administração Pública, garante, de algum modo, a conformidade com a normas legais, já que essa característica parece estar mais presente em pessoas com este perfil de preferência de risco.

### 3. ABORDAGEM EMPÍRICA

Nas próximas páginas, são enunciadas as hipóteses que se pretenderam testar nesta investigação, as quais tiveram origem, quer na literatura já existente, sendo, por isso, hipóteses confirmatórias, quer as que estiveram na sua génese.

Descreve-se, posteriormente, a metodologia utilizada para a recolha de dados, apresentando-se, em secção autónoma, a que foi usada para avaliar o risco, dando-lhe o necessário enquadramento teórico para melhor compreensão das opções tomadas.

#### *3.1 Hipóteses em estudo*

Atendendo às conclusões da investigação efetuada sobre a aversão ao risco, já apresentada no capítulo anterior, definiram-se como hipóteses de investigação as seguintes:

H1 – O perfil de risco é diferente nos trabalhadores do setor público e nos do setor privado;

H2 – Há diferenças na atitude face ao risco entre homens e mulheres;

H3 – Há diferenças na atitude face ao risco nos trabalhadores do setor público e nos do setor privado, considerando o sexo;

H4 - Há diferenças na atitude face ao risco de acordo com a idade;

H5 - Há diferenças na atitude face ao risco nos trabalhadores do setor público e nos do setor privado, quando diferenciadas por faixa etária;

H6 – Há diferenças na atitude face ao risco entre indivíduos com habilitações diferentes;

H7 – Há diferenças na atitude face ao risco nos trabalhadores do setor público e nos do setor privado, considerando as habilitações académica;

H8 - Há diferenças na atitude face ao risco em pessoas com estado civil diferente;

H9 – Há diferenças na atitude face ao risco nos trabalhadores das diferentes Administrações Públicas e áreas governativas;

H10 - Há diferenças na atitude face ao risco nos trabalhadores em empresas de diferentes dimensões;

H11 – Há diferenças na atitude face ao risco e o rendimento médio mensal bruto.

De modo a poder compreender o contributo de cada variável para a escolha do setor de emprego, construiu-se um modelo de probabilidade linear, o qual poderá dar robustez aos resultados obtidos através de outros testes estatísticos.

### *3.2 Metodologia*

Para testar as hipóteses atrás enunciadas, foi construído um inquérito por questionário eletrónico, dividido em duas partes. A primeira parte teve como escopo recolher informações sobre algumas variáveis que a literatura atrás referenciada apresenta como estando relacionadas com o perfil individual de risco, designadamente o sexo, a idade, o estado civil, as habilitações académicas, o nível de rendimento e o turnover. Dado que o foco neste trabalho é a diferenciação entre o emprego público e o privado, foram também incluídas, na primeira parte do questionário, questões sobre o setor de emprego atual, a carreira ou grupo profissional, área governativa ou área de atividade, tipo de administração pública ou tipo de empresa, e sobre a antiguidade no setor e na entidade patronal. A segunda parte, melhor apresentada na secção seguinte, correspondeu a uma adaptação do teste de aversão ao risco de Holt e Laury (2002).

O número de questões a incluir no questionário e, por conseguinte, o número de variáveis, foi escolhido com base no tempo estimado para resposta ao mesmo, apresentado pela plataforma Qualtrics, ferramenta utilizada para construção e disseminação do inquérito por questionário. Esta plataforma utiliza metainformação dos questionários construídos naquela, como por exemplo a taxa de conclusão do inquérito, número e tipo de questões, para indicar pistas de melhoria e sucesso do

questionário construído, as quais foram atendidas no desenho do questionário utilizado neste estudo.

Para a distribuição do questionário utilizaram-se os contactos das entidades privadas constantes da Base de Dados “Orbis Europe” que cumprissem os seguintes requisitos: 1. País - Portugal; 2. Estado – Ativo; 3. Endereço eletrónico - diferente de “none”. Os contactos utilizados para o envio do pedido de colaboração das entidades públicas nesta investigação foram os constantes no SIOE (Sistema de Informação da Organização do Estado). Foi enviado email solicitando a colaboração das entidades utilizando o texto constante do Apêndice V. Das 4592 entidades públicas constantes do SIOE, foram contactadas 1600, procurando-se abranger Administração Pública Central, Local e Regional. O questionário foi também divulgado nas redes sociais LinkedIn e Facebook.

O questionário esteve disponível para resposta entre o dia 17 de setembro e o dia 05 de outubro de 2021.

### 3.3 Avaliação do perfil de risco

A literatura apresenta várias metodologias para aferir a aversão ao risco. Estas podem ser enquadradas em três grandes tipos: 1. Avaliação do risco com *proxies* - variáveis relacionadas com o risco, tais como seguros de saúde e automóvel, comportamentos de risco como fumar ou consumir bebidas alcoólicas (Bellante e Link, 1981; Tucker, 1988), ou índices de responsabilidade familiar e o número de filhos (Said, 2011); 2. Questionários/surveys, quer de recolha de microdados (Brown et al, 2006; Sohn, 2019; Tavor, 2019; Ayaita e Stürmer, 2020), quer de macrodados (Potrafke, 2019); 3. Método experimental – Lotarias (Holt e Laury, 2012; Cahlíková e Cingl, 2017; Brunette e Jason, 2019; Seçilmiş, 2019; Patnaik, Venator, Wiswall, e Zafar, 2020).

De referir, a respeito da metodologia utilizada para aferir da aversão ao risco, que a investigação mais recente tem privilegiado a aferição dos níveis de aversão ao risco utilizando o método experimental (Sohn, 2019), já que permite um maior controlo das probabilidades e *payoffs*, apresentando resultados robustos (Holt e Laury, 2002), enquanto a investigação passada utilizava, sobretudo, questionários (e.g. King, 1974;

Feinberg, 1977). Holt e Laury (2002), por exemplo, utilizaram uma tarefa que consistia numa escolha entre duas opções com os mesmos possíveis ganhos e diferentes graus de risco associado. Na opção A, os participantes poderiam ganhar entre \$1.60 ou \$2.00 e, na opção B, poderiam ganhar \$0.10 ou \$3.85, em função da escolha que fizessem e do resultado de um sorteio. O sujeito deveria, assim, escolher entre uma opção que variava \$0.4 com um ganho mínimo de \$1.6 e uma outra com uma variação de \$3.75, com um ganho mínimo de \$0.10, sendo a opção mais segura a primeira. Associado a estas opções era apresentada a probabilidade de ganhar o valor máximo e mínimo em cada opção, sendo estas probabilidade opostas, ou seja, na primeira tentativa a probabilidade de ganhar \$1.60 era de 90% e de ganhar \$2.00 de 10% (na opção A), e de ganhar \$3.85 era, paralelamente, de 10%, sendo a probabilidade de ganhar \$0.10 de 90%. Estas probabilidades eram crescentes e decrescentes, respetivamente, para cada um dos valores dos pares. Isto é, a probabilidade de ganhos maiores era crescente. Assim, na última tentativa, a probabilidade de ganhar \$1.60 era de 0% e de ganhar \$2.00 de 100% (na opção A), e de ganhar \$3.85 era de 100% e de ganhar \$0.10 de 0% (na opção B).

Brunette e Jacob (2019) utilizaram um método diferente: o proposto por Noussair, Trautmann e van de Kuilen (2014). No seu estudo, caracterizam a atitude dos indivíduos face ao risco, prudência e temperança. Para este efeito, apresentaram 15 opções de lotaria, cinco para aversão ao risco, cinco para a prudência e cinco para temperança, no domínio dos ganhos, bem como idênticas 15 lotarias no domínio das perdas. No que concerne à avaliação da aversão ao risco, a situação experimental contempla, quer na possibilidade de ganhar, quer na de perder, algum valor monetário. No domínio dos ganhos, o sujeito escolhe entre um pagamento certo (e.g. \$35) e uma lotaria de igual probabilidade (50%, 50%), com ganhos de \$5 ou \$65. No domínio da perda, a lotaria apresenta uma perda certa (- \$35), e uma lotaria, também essa de igual probabilidade, com perdas de \$30 ou \$50 (- 35\$; - 50\$).

Para avaliar as preferências de risco Cahliková e Cingl (2017) utilizaram uma tarefa semelhante à proposta por Dohmen, Falk, Huffman e Sunde (2010), na qual os sujeitos escolhem, repetidamente, entre uma lotaria e diferentes pagamentos seguros, preenchendo uma tabela de 10 linhas, onde a lotaria se mantém constante (0 ou 4000

ECU, com 50% de probabilidade cada), e onde o pagamento certo é crescente em 300 ECU (de 0 a 2700). À semelhança da metodologia de Holt e Laury (2002), no final da experiência é selecionada, aleatoriamente, uma linha e pago o valor ao participante. O ponto a partir do qual o sujeito muda de preferência determina a quantidade segura para a qual o indivíduo é indiferente na sua preferência. Assim, quanto mais avesso ao risco for o participante mais cedo muda a sua preferência da lotaria para o valor seguro.

A utilização deste tipo de metodologia deve, contudo, acautelar alguns cuidados. Por exemplo, Sohn (2019) refere a necessidade de ter presente o “efeito de ordem”, ou seja, que a ordem pela qual as questões ou lotarias são apresentadas tem impacto nas respostas dos sujeitos, podendo a ordenação ter efeito na avaliação das preferências de risco. No estudo levado a cabo pelo autor, verificou-se que o aumento da familiaridade com a tarefa levou à redução da aversão ao risco, ou seja, quanto mais a tarefa era familiar aos respondentes, mais risco estavam dispostos a tomar, servindo a familiaridade com a tarefa como “pista” heurística para avaliar o risco, ou seja, a familiaridade é sentida como segurança. Com maior relevância, Holt e Laury (2002) alertam para a necessidade de incentivos reais, salientando que a utilização de incentivos irrealistas em laboratório pode enviesar os resultados, dado que o risco de obter ganhos menores não é real. Assim, as preferências manifestadas pelos sujeitos em situações onde não haja pagamentos efetivos poderão não ser conforme o comportamento real dos indivíduos.

Neste trabalho, para avaliar a aversão ao risco utilizou-se uma adaptação da metodologia de Holt e Laury (2002) incluindo-a num inquérito por questionário, em formato eletrónico. Tal opção deveu-se às vantagens da utilização deste tipo de inquérito, designadamente a facilidade de disseminação e ausência de custos, permitindo chegar a um maior número de potenciais respondentes, bem como aos constrangimentos decorrentes da pandemia da COVID-19 que impossibilitariam, ou pelo menos dificultariam fortemente, a aplicação do teste em ambiente laboratorial e presencial.

A tarefa adaptada consistia em selecionar um de dois sacos (um amarelo e um verde), ambos contendo dez bolas numeradas de um a dez. As bolas poderiam valer ou

40,00 € ou 32,00 € no saco amarelo, e 77,00 € ou 2,00 € no saco verde, sendo indicado o valor de cada bola, para cada hipotético sorteio. O número de bolas com o maior valor em cada um dos sacos era crescente, de igual modo, sendo que na primeira questão cada saco continha apenas uma bola com o maior valor, isto é, a probabilidade de ganhar o maior valor era de 10%, ao passo que, na última questão colocada, todas as bolas valiam o valor máximo (no saco amarelo valiam 40,00 € e no saco verde 77,00 €). A última questão serviu, assim, como pergunta de controlo, a qual permitiu aferir da compreensão da tarefa, já que, sendo a probabilidade de ganhar 77,00€ certa, i.e. igual a 100%, esperava-se que o inquirido, no sentido de maximizar a sua recompensa, escolhesse o saco que lhe daria mais rendimento. Por esta razão, as respostas de todos os participantes que escolheram o saco amarelo (o de menor valor), não foram consideradas para efeitos de análise dos dados. A distribuição das bolas encontra-se no Apêndice IV. As probabilidades de ganhar cada valor encontram-se sumarizadas na tabela seguinte.

TABELA 2.1. - DEZ DECISÕES DO MÉTODO HOLT E LAURY (2002)

	<b>Escolha A (saco amarelo)</b>	<b>Escolha B (saco verde)</b>
<i>Questão 1</i>	1/10 – 40,00 € 9/10 – 32,00 €	1/10 – 77,00 € 9/10 – 2,00 €
<i>Questão 2</i>	2/10 – 40,00 € 8/10 – 32,00 €	2/10 – 77,00 € 8/10 – 2,00 €
<i>Questão 3</i>	3/10 – 40,00 € 7/10 – 32,00 €	3/10 – 77,00 € 7/10 – 2,00 €
<i>Questão 4</i>	4/10 – 40,00 € 6/10 – 32,00 €	4/10 – 77,00 € 6/10 – 2,00 €
<i>Questão 5</i>	5/10 – 40,00 € 5/10 – 32,00 €	5/10 – 77,00 € 5/10 – 2,00 €
<i>Questão 6</i>	6/10 – 40,00 € 4/10 – 32,00 €	6/10 – 77,00 € 4/10 – 2,00 €
<i>Questão 7</i>	7/10 – 40,00 € 3/10 – 32,00 €	7/10 – 77,00 € 3/10 – 2,00 €
<i>Questão 8</i>	8/10 – 40,00 € 2/10 – 32,00 €	8/10 – 77,00 € 2/10 – 2,00 €
<i>Questão 9</i>	9/10 – 40,00 € 1/10 – 32,00 €	9/10 – 77,00 € 1/10 – 2,00 €
<i>Questão 10</i>	10/10 – 40,00 €	10/10 – 77,00 €

Os valores escolhidos para esta experiência resultam do produto do valor esperado em cada questão na experiência de Holt e Laury (2002) por 30<sup>1</sup>.

Como incentivo à participação e de modo a garantir uma maior proximidade de comportamento real na resposta ao questionário, foi sorteado um vale de compras no valor de 100,00€. A descrição do método de seleção do vencedor encontrava-se na explicação da tarefa, imediatamente antes do início da resposta ao teste, do seguinte modo:

“Durante o mês de outubro, será selecionado o vencedor do prémio (vale de compras no valor de 100,00€).

Para tal, um gerador de números aleatórios de um computador escolherá:

- o número da questão a utilizar
- o número da bola a retirar do saco.

O valor da sua bola será convertido em rifas de acordo com o saco escolhido por si (por exemplo, se a bola valer 40,00 €, serão colocadas 40 rifas numa "tombola virtual" com o número do seu questionário).

A rifa premiada será selecionada aleatoriamente por um programa de computador.

Note que APENAS UMA das suas respostas será utilizada para o sorteio do prémio.

Nenhuma questão é mais provável de ser escolhida do que outra, portanto, pense em cada uma das suas respostas com cuidado.”

Dado que o teste seria respondido em regime de autoaplicação, i.e., sem possibilidade de esclarecimento de dúvidas sobre a tarefa, foram apresentadas, a um grupo de 20 pessoas, três versões do teste (Apêndices I, II e III), solicitando informações relativas à clareza das instruções e à compreensibilidade da tarefa, tendo sido, igualmente, questionado sobre as opções individuais tomadas em cada questão, de

---

<sup>1</sup> Por exemplo, na decisão 3, o valor esperado era de 1,72 para o equivalente ao saco amarelo e 1,225 para o equivalente ao saco verde, já na experiência atual, o valor esperado no saco amarelo é de 34,40 (1,72x20) e o saco verde é de 24,5 (1,225x20). A tabela com todos os valores esperados encontra-se na secção dos resultados relativos à aversão ao risco.

modo a garantir a efetiva inteligibilidade do teste. Optou-se pela Versão I por ter sido aquela que, recorrendo a uma menor abstração comparativamente à Versão III, continha menos texto na instrução e, por essa razão, foi considerada consumidora de menor atenção e recursos cognitivos.

## 4. RESULTADOS

Os dados foram tratados utilizando o software IBM SPSS Statistics, versão 25.

### 4.1. Amostra

Foram obtidas 2313 respostas, das quais 1896 de trabalhadores do setor público e 417 de trabalhadores do setor privado.

Em termos etários<sup>2</sup> a amostra apresenta uma distribuição simétrica mesocúrtica, média de 43,98 anos, desvio padrão de 0,232, mediana de 44 e moda de 46, tendo o mais jovem 19 anos e o mais velho 69. Analisada em termos de setor de atividade, variável central no presente estudo, verifica-se que a idade média dos respondentes que exercem funções no setor público é 45,52 ( $\sigma=0,246$ ), sendo no setor privado de 36,91 ( $\sigma=0,590$ ), diferença estatisticamente significativa para  $p>0,05$  (Apêndice VI).

Dos 2313 respondentes, 718 (31,0%) são do sexo masculino e 1595 (69,0%) do sexo feminino. Quando comparada a distribuição entre setores, apura-se que do setor público 70,4% é do sexo feminino e 29,6% do sexo masculino, havendo uma distribuição mais equilibrada no setor privado (37,4% masculino e 62,6% feminino), não sendo estas médias estatisticamente iguais entre os setores (Apêndice VII) para  $p>0,05$ .

No que concerne às habilitações académicas, 19,0 % tem 12.º ano, 44,4% é detentor do grau de licenciado, 23,0% tem um mestrado e 5,5% é doutorado. Verifica-se, ainda, que existe um maior nível de qualificação no setor privado (81,8%), comparativamente ao público (70,8%), sendo 8,2% doutorados no privado (4,9% no setor público) e 34,1% mestrados (20,5% no setor público), havendo, igualmente, uma relação entre o nível habilitacional da amostra e o setor onde exerce funções (Apêndice VIII).

---

<sup>2</sup> Foi alterada a idade de um sujeito que indicou “1969” como idade para 52 anos (=2021-1969), tendo sido retirados da análise 3 sujeitos com idade inferior a 18 anos; 1 caso omissa na idade e 2 com mais de 70 anos, ambos do setor público, já que, até à publicação do Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01, não era possível a um funcionário público manter-se em exercício de funções após completar 70 anos. Dado as idades indicadas pelos sujeitos (78 e 100), o referido diploma não lhes é aplicável.

Quase metade das pessoas que integram a amostra (51,6%) são casadas e 35,5% são solteiras. Porém, 53,2% dos trabalhadores do setor privado são solteiros (31,6% no público), sendo a maioria dos sujeitos que trabalham no setor público casados (54%), algo que poderá, em parte, ser explicado pela faixa etária dos mesmos.

No que toca à distribuição de rendimentos, e dado que as hipóteses de resposta correspondiam a intervalos de rendimento bruto mensal, calculou-se o ponto médio de cada um daqueles de modo a verificar se há diferenças entre grupos para esta variável. Graficamente parece existir uma distribuição semelhante de rendimentos no setor público e no setor privado, algo que se verifica estatisticamente, não havendo diferenças significativas na análise de proporções de escalões de rendimento. Quando se analisa a distribuição de rendimentos em termos de sexo, habilitações e grupo profissional o mesmo já não acontece, verificando-se diferenças estatisticamente significativas na média de salários entre homens e mulheres<sup>3</sup>, grupos profissionais e habilitações académicas, estes últimos sem surpresas, já que se espera que pessoas com maiores habilitações académicas e em profissões mais qualificadas tenham salários maiores (Apêndice IX).

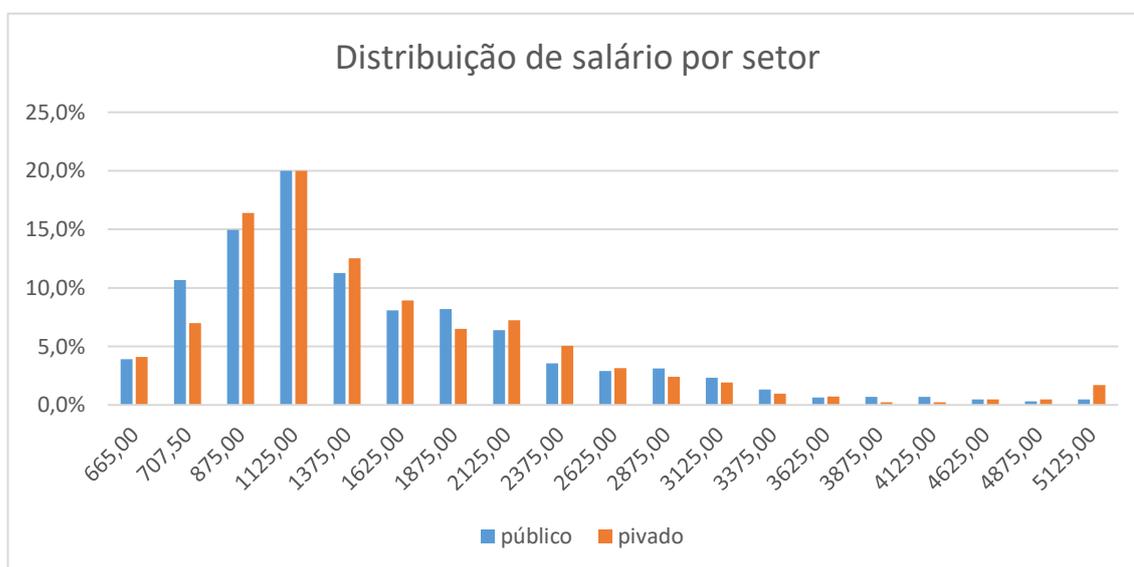


FIGURA 1 – Distribuição da variável escalões de salário por setor (Público vs. Privado)

<sup>3</sup> Curiosamente, a partir de 1625,00€ a proporção de homens é superior à das mulheres.

Mais, quando se analisa a distribuição dos grupos profissionais pelo sexo, verifica-se que esta é estatisticamente diferente para  $p > 0,05$ , sendo possível verificar que, por exemplo, existe uma maior percentagem de homens que de mulheres a exercer funções de direção (Apêndice XVIII).

No que concerne especificamente à amostra do setor público, verifica-se que, dos 1896 participantes no estudo, a maioria (75,3%) encontra-se integrado nas carreiras gerais (Assistente operacional – 6,0%; Assistente técnico – 24,8%; Técnico Superior – 44,5 %), com 15,3% dos respondentes pertencendo a carreiras especiais. Em termos de distribuição pelas Administrações Públicas, 42,4% exerce funções na Administração Regional, 37,9% na Administração Central, 11,4% na Administração Local e 8,3% na Administração Independente ou em Órgãos de Soberania. Participaram trabalhadores de todas as áreas governativas, sendo as mais representadas as da Saúde (13,8%) e da Educação (22,6%), o que se pode dever ao facto do número de trabalhadores naquelas ser superior aos das restantes (Apêndice X).

Dos trabalhadores do setor privado, cerca de metade (52,3%) indicou exercer funções no grupo “Outros Setores”, 10,8% na área de “Atividades financeiras e de seguros”, 9,8 % no “Comércio por grosso e a retalho” e 7,0% nas “Indústrias Transformadoras”. Esta concentração de respostas no grupo “outros setores” poderá dever-se à fraca familiaridade com as atividades específicas enquadradas na classificação utilizada<sup>4</sup>. No que respeita à distribuição em termos de dimensão da empresa, 44,8% trabalha numa grande empresa (> 250 trabalhadores), 25,2% numa média empresa (> 50 trabalhadores), 12,5% numa pequena empresa (> 10 trabalhadores), 13,7 % numa microempresa (< de 10 trabalhadores) sendo que os restantes ou são trabalhadores em nome individual ou trabalham numa start-up. (Apêndice XI).

Em termos de antiguidade, os respondentes do setor público trabalham, em média, há 18,18 anos neste setor e há 14,03 anos na mesma entidade patronal. Já no setor

---

<sup>4</sup> Classificação do INE/Pordata.

privado, a antiguidade média no setor é de 12,68 anos e na empresa de 7,85 (Apêndice XII). Comparadas as médias entre setores, verifica-se que estas não são estatisticamente iguais, quer no que respeita à antiguidade no setor, quer na entidade patronal, o que poderá ser explicado pela estabilidade do vínculo contratual no setor público. De igual modo, constata-se haver uma correlação positiva entre as antiguidades, e uma correlação negativa entre o setor a antiguidade.

No que se refere ao turnover, 13,8% dos participantes estão à procura de um novo emprego, correspondendo a 11,6% do universo do setor público e 24,0% do setor privado. Ainda a este respeito, é de referir que cerca de metade (41,7%) dos respondentes do setor privado mudaram de emprego pelo menos uma vez nos últimos 5 anos, o que aconteceu para apenas 25,6% dos trabalhadores que agora exercem funções públicas (Apêndice XIII). Analisados os motivos de mudança de emprego, constata-se que os fatores motivacionais mais selecionados foram, para ambos os setores, o “crescimento profissional” (44,0 % no público, 38,5% no privado e 42,6% do total da amostra) e um melhor salário (39,1 % no público, 29,3% no privado e 36,5 % do total da amostra). A este respeito, importa ainda salientar que apenas 5,9% da amostra que mudou de emprego nos últimos 5 anos o fez por motivo de despedimento (Apêndice XIV).

#### *4.2. Aversão ao risco*

Das 2313 respostas ao questionário, apenas foram utilizadas para a análise de risco 1674, já que 302 selecionaram o saco com bolas de menor valor na última questão, 335 que apresentam escolhas aleatórias (não monotónicas), alternando entre as opções ao longo do teste e 2 por apresentarem respostas incoerentes a pelo menos uma pergunta (e.g. 4 anos de idade).

Para definir o índice de aversão ao risco de cada participante, e à semelhança do que é feito por Holt e Laury (2002), foi calculado o valor esperado do ganho de cada opção,

multiplicando-se a probabilidade de ganhar cada um dos valores por esse valor<sup>5</sup>, chegando-se à seguinte distribuição:

TABELA 3.1. – VALOR ESPERADO EM CADA PERGUNTA

	<b>Escolha A (saco amarelo)</b>	<b>Escolha B (saco verde)</b>
<i>Questão 1</i>	32,80 €	9,50 €
<i>Questão 2</i>	33,60 €	17,00 €
<i>Questão 3</i>	34,40 €	24,50 €
<i>Questão 4</i>	35,20 €	32,00 €
<i>Questão 5</i>	36,00 €	39,50 €
<i>Questão 6</i>	36,80 €	47,00 €
<i>Questão 7</i>	37,60 €	54,50 €
<i>Questão 8</i>	38,40 €	62,00 €
<i>Questão 9</i>	39,20 €	69,50 €
<i>Questão 10</i>	40,00 €	77,00 €

De um indivíduo **neutro ao risco** espera-se que escolha sempre a opção em que o valor esperado é maior, neste caso, o saco amarelo até à questão 4 e o saco verde da questão 5 em diante.

O indivíduo **avesso ao risco**, porém, tenderá a escolher o saco amarelo, em que o valor mínimo absoluto é mais alto (32,00€) durante mais tempo, ou seja, apenas escolherá o verde depois da pergunta 5, sendo tanto mais avesso quanto mais tarde passar a escolher o saco verde.

Por outro lado, o sujeito **propenso ao risco** escolherá o saco verde mesmo antes da pergunta 5, independente de o valor esperado ser menor, já que considerará na sua escolha, sobretudo, o valor máximo absoluto que poderá ganhar (77,00 €).

---

<sup>5</sup> Por exemplo, na primeira questão, o valor esperado para o saco amarelo era de  $32,8 = 0,1 \cdot 40 + 0,9 \cdot 32$  e para o saco verde de  $9,5 = 0,1 \cdot 77 + 0,9 \cdot 2$ .

Como já referido anteriormente, na última questão, a probabilidade de ganhar ou 40,00 € ou 77,00 € era igual a 1. Assim, não havendo qualquer risco envolvido, caso o participante quisesse maximizar os seus ganhos escolheria o saco verde.

Tendo como referência o número da questão em que os indivíduos mudavam de escolha (de saco amarelo para saco verde), foi obtida a distribuição dos sujeitos pelos diferentes níveis de risco (Tabela 3.2).

TABELA 3.2 – FREQUÊNCIA OBSERVADA DO NÍVEL DE RISCO

<i>Nível de risco</i>	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulativa	Percentagem por tipologia de risco	Tipologia de atitude face ao risco
0	130	7,8	7,8	21,9	Propenso ao risco
1	12	0,7	8,5		
2	60	3,6	12,1		
3	165	9,9	21,9		
4	342	20,4	42,4	20,4	Neutro ao risco
5	254	15,2	57,5	57,6	Averso ao risco
6	267	15,9	73,5		
7	166	9,9	83,4		
8	105	6,3	89,7		
9	173	10,3	100,0		
<i>Total</i>	1674	100,0		100,0	

Como se pode observar, os indivíduos avessos ao risco representam 57,6% da amostra, sendo 21,9% propensos ao risco e 20,4% neutros ao risco. (Apêndice XV).

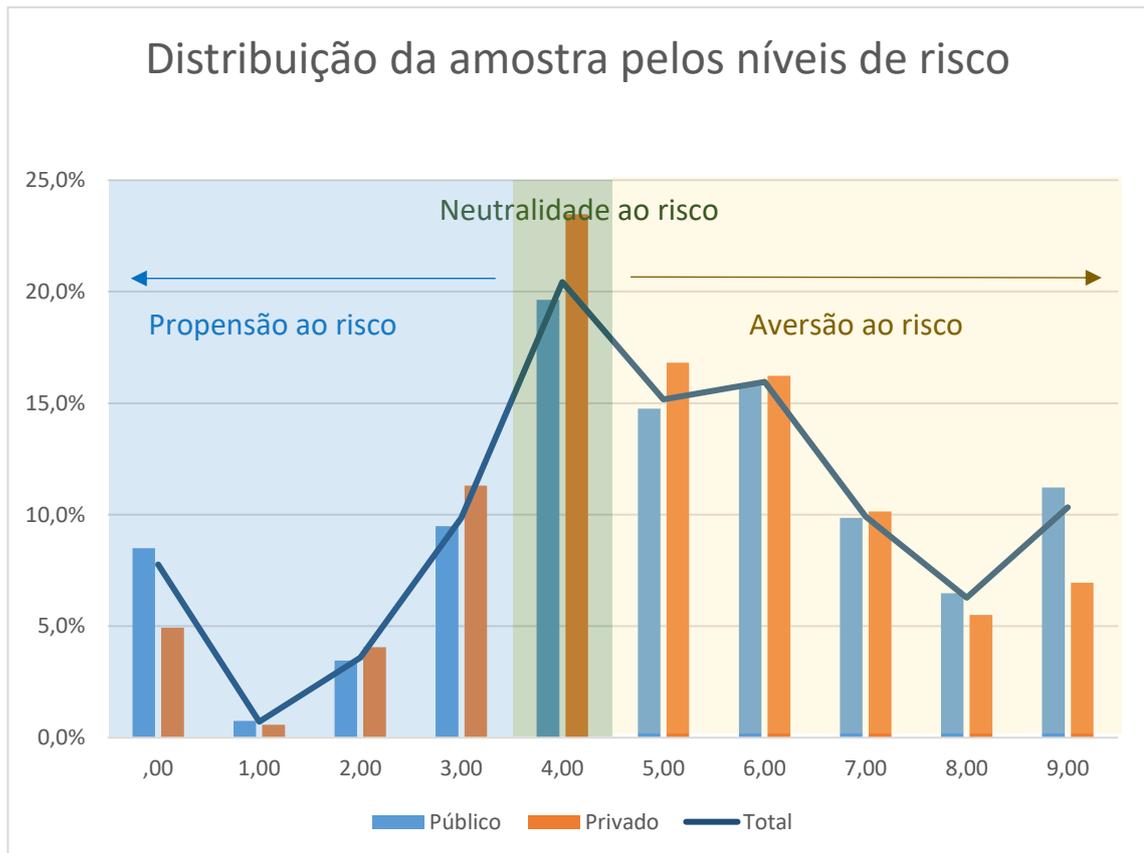


FIGURA 2 – Distribuição da amostra pelos níveis de risco

Quando se analisam os dados relativos ao perfil de risco diferenciando a amostra pelo setor de emprego, verificamos que existem uma maior percentagem de indivíduos do setor público, quer nos níveis de maior aversão, quer nos níveis de maior propensão ao risco. Testada as hipóteses de igualdade de distribuição dos níveis de risco e dos tipos de atitude face ao risco pelos setores público e privado, verifica-se que, para um nível de significância de  $p > 0,05$ , as amostras não são estatisticamente diferentes, sendo também, as amostras independentes (não há igualdade de proporções), o que aponta para a ausência de relação entre o setor de emprego e a atitude face ao risco, sendo tal facto confirmado pelo coeficiente de Spearman, para um nível de significância  $p > 0,05$ , o qual apresenta uma correlação negativa muito baixa (-0,11), não significativa estatisticamente. Assim, estes resultados não confirmam a Hipótese 1 de que o perfil de risco da população empregada difere de acordo com o setor onde exercem funções.

Quando analisada a atitude face ao risco em termos de sexo, verifica-se que, tal como apresenta a literatura, existem diferenças estatisticamente significativas para a

distribuição, quer dos níveis de risco individualmente, quer das tipologias de atitude face ao risco, pelos dois setores de emprego, para um nível de significância  $p>0,05$ , resultados consonantes com o teste de igualdade de proporções para o mesmo  $\alpha$ . (Apêndice XVI), confirmando-se a Hipótese 2 colocada.

Averiguadas as diferenças entre o nível de risco e a atitude face ao risco entre setores de emprego, diferenciado a amostra por sexo, verifica-se que se mantêm as igualdades de distribuição no setor público e privado relativas às variáveis de risco, a um nível de significância de  $p>0,05$ , refutando-se a hipótese 3. Porém, quando se analisam as diferenças entre as mesmas variáveis e o sexo, diferenciado as amostras por setor, constata-se que as diferenças entre sexo são estatisticamente significativas a  $p>0,01$  no setor público e “apenas” a  $p>0,05$  no setor privado, o que permite afirmar que as mulheres que trabalham no setor público são mais avessas ao risco que as mulheres que trabalham no setor privado.

Para analisar as diferenças etárias na atitude face ao risco, foram criados 5 grupos etários: [18; 30], [31; 40], [41; 50], [51; 60] e [61; 70]. Para o efeito, utilizou-se o teste de Kruskal-Wallis, tendo-se verificado que, para um nível de significância de  $p>0,05$ , não existem diferenças na distribuição da amostra em termos de idade entre os setores de emprego e a atitude face ao risco (Apêndice XVII), o que parece estar em linha com alguns estudos, refutando-se assim a hipótese 4. Porém, quando calculado o  $\chi^2$  para comparação de proporções, verifica-se que há independência entre a idade e o nível de risco, mas não em termos de tipo de atitude face ao risco, para um nível de significância estatística de  $p>0,05$ . Estes resultados poderão dever-se à agregação dos níveis em tipos de atitude face ao risco (a propensão agrega 4 níveis e a aversão agrega 5 níveis), sendo mais consonantes com a literatura que evidencia a existência de diferenças entre o perfil de risco de pessoas mais novas e pessoas mais velhas (Brooks, Sangiorgi, Hillenbrand e Money, 2018). Testadas as distribuições dos níveis de risco e atitudes face ao risco pela faixa etária dos participantes, diferenciadamente pelo setor de emprego, verifica-se que, também entre estes subgrupos não há diferenças estatisticamente significativas para  $p>0,05$ , refutando-se, igualmente a hipótese 5.

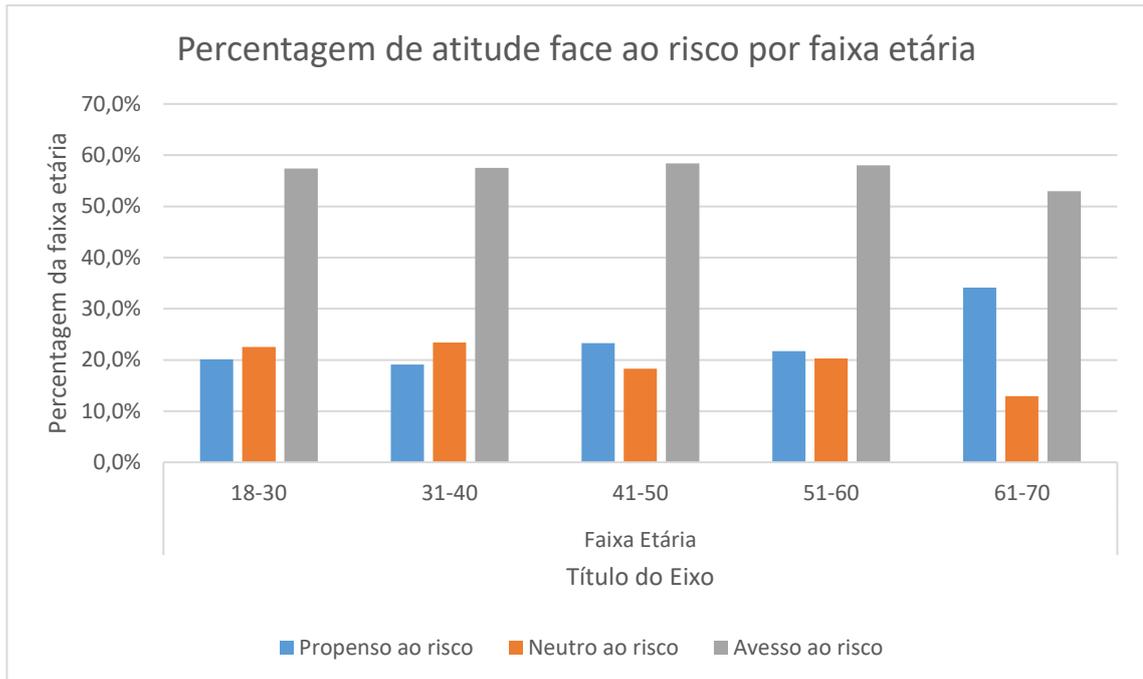


FIGURA 3 – Percentagem de atitude face ao risco por faixa etária

Já que no concerne às habilitações literárias, verifica-se que existe independência entre as amostras com habilitações literárias diferentes para  $p > 0,5$ , para qualquer nível de agregação da atitude face ao risco, havendo diferenças de distribuição entre os diferentes níveis de habilitação académica para o mesmo  $\alpha$ , o que se encontra, também, em linha com o demonstrado nos estudos já referidos atrás, confirmando-se assim a hipótese 6. Contudo, se se analisar a mesma relação diferenciando o setor público do setor privado, as diferenças na distribuição das variáveis de atitude face ao risco-deixam de ser estatisticamente significativas para  $p > 0,05$ , infirmando-se assim a hipótese 7. Estes resultados poderão dever-se à redução do N em algumas categorias, alterando a sua ordem.

Quando se testa a independência da amostra considerando as variáveis “estado civil” e “salário médio” para os níveis de risco e atitude face ao risco, os dados mostram que para um nível de significância de  $p > 0,05$ , não existe independência nem igualdade de distribuição, o que poderá levar a assumir que estas variáveis não contribuem para o perfil de risco dos indivíduos que responderam ao questionário, infirmando as hipóteses 8 e 11.

Quando se analisa a distribuição em termos de antiguidade, quer no setor, quer na entidade patronal, não se encontram diferenças na distribuição considerando quer os níveis de risco quer a atitude face ao risco, para um nível de significância estatística de  $p > 0,05$ , o que pode ser explicado pela igualdade de médias de antiguidade entre os setores, quer no setor, quer na entidade patronal, para um  $\alpha = 0,05$ .

Testada a igualdade de distribuição das amostras que mudaram ou não de emprego nos últimos 5 anos, verifica-se que existe uma relação entre a atitude face ao risco e a mudança de emprego, mas não com o nível de risco, facto que poderá estar associado à agregação dos níveis, diminuindo a variabilidade no perfil de risco. De referir, ainda, que testada a independência entre as mesmas variáveis com recurso ao teste do  $\chi^2$ , obtém-se uma estatística de teste que não é consonante com a independência das amostras para um mesmo nível de significância estatística.

Focando a análise na população pertence ao setor público, verificou-se que não existe dependência entre atitude face ao risco e o nível de risco quando consideradas as variáveis “Carreira” e “Setor do Estado”, porém encontram-se diferenças entre as áreas governativas, quer em termos de nível de risco, quer em termos da atitude face ao risco, para um nível de significância de  $p > 0,05$ , confirmando-se parcialmente a hipótese 9.

Já no que respeita ao setor privado, não foram encontradas evidências de qualquer relação entre o nível de risco e atitude face àquele com a área de atividade e o tipo de empresa, para  $p > 0,05$ , não se confirmando, assim, a hipótese 10.

De modo a compreender o que poderá levar à escolha do setor de emprego, utilizou-se uma regressão linear (*linear probability model*), em que se calculou a probabilidade de escolha do setor público considerando as variáveis: idade, nível habilitacional, nível de aversão ao risco, sexo e a interação entre o sexo e o nível de risco porque se sabe que existe interação entre estas variáveis, a qual se traduz na seguinte equação:

$$P_{(\text{setor público})} = \beta_1 + \beta_2 \text{ idade} + \beta_3 \text{ habilitação} + \beta_4 \text{ nívelrisco} + \beta_5 \text{ sexo} \\ + \beta_6 \text{ sexo} * \text{ nível de risco} + \varepsilon$$

Este modelo contribuirá, também, para testar as hipóteses, dando robustez às análises anteriores, designadamente H1, H2, H4 e H6. No modelo a idade foi tratada

como variável discreta, assim como as habilitações académicas, assumindo-se para este efeito que quanto mais habilitação maior impacto na probabilidade de escolher o setor público. De igual forma, o nível de risco foi assumido como variável contínua (1-10), sendo o sexo considerado como variável dicotómica (0 – homem; 1 - mulher).

Note-se que não se pretendeu utilizar este modelo para efetuar análises quantitativas com base nos regressores ou de qualidade do seu ajustamento, ou seja, fazer uma análise dos coeficientes que fosse para além do seu sinal, restringindo-se a mesma à existência de impacto positivo ou negativo e à mera correlação.

Uma das limitações do modelo prende-se com a existência de variáveis não observadas que estão correlacionadas com os regressores e com o erro, tal como as aptidões cognitivas que estão correlacionadas com o nível habilitacional, as quais criam problemas de endogeneidade e potenciais enviesamentos. Escolheu-se também não incluir variáveis como o salário e a antiguidade por problemas de multicolinieridade e causalidade inversa já que, e neste caso em específico, o vínculo à Administração Pública poderia explicar a maior antiguidade, designadamente pela estabilidade que lhe é característica, ou seja, a antiguidade pode explicar o facto de se estar a trabalhar no setor público, mas, ao mesmo tempo, estar no sector público poderá explicar a própria antiguidade.

Aplicados os coeficientes calculados pela regressão à equação, obtém-se o seguinte:

$$P_{(\text{setor público})} = 0,384 + 0,10 \text{ idade} - 0,23 \text{ habilitação} + 0,12 \text{ nívelrisco} \\ + 0,112 \text{ sexo} - 0,11 \text{ sexo} * \text{nível de risco}$$

TABELA 3.3 – COEFICIENTES DO MODELO DE ESCOLHA PELO SETOR DE EMPREGO

<b>Variáveis do Modelo</b>	<b><math>\beta</math></b>
<i>(Constante)</i>	,384*** (0,79)
<i>Sexo</i>	,112** (0,54)
<i>Nível de Risco * Sexo</i>	-,011 (0,009)
<i>Nível de Risco</i>	,012* (0,007)
<i>Nível Habitacional</i>	-,023** (0,008)
<i>Idade</i>	,010*** (0,001)
<i>R<sub>2</sub></i>	0,93

***N=1674 para todas as variáveis; \*  $p>0,10$ ; \*\*  $p>0,05$ ; \*\*\*  $p>0,001$***

O modelo apresentado permite explicar 9,3% da variação na escolha do setor de emprego. Considerando que o Modelo assume como  $Y=1$  a escolha pelo setor público, poderemos verificar que o aumento da qualificação académica tem um impacto negativo nessa escolha, i.e., a aquisição de um grau académico superior faz prever uma preferência pelo setor privado. De referir que, como não há significância estatística na interação entre o sexo e o nível de risco, variável que mede as diferenças de género na aversão ao risco entre setores, pode inferir-se que não há diferenças de género, em termos de risco, entre setores. Tal, porém, não significa que, em geral, não hajam diferenças de género no perfil de risco, como evidenciado nos resultados dos testes não paramétricos utilizados.

No que concerne às restantes variáveis estas apresentam uma correlação positiva com a escolha do setor público, ou seja, ser-se mulher, mais velho e com uma maior aversão ao risco parece contribuir para a escolha do setor público.

Estes resultados parecem confirmar alguns dos obtidos com os métodos não paramétrico atrás apresentados, nomeadamente a refutação da hipótese 1 (diferenças no perfil de risco entre os setores), que apenas tem significância estatística no modelo

para  $p > 0.10$  e a confirmação da hipótese 2 (diferenças entre sexo). No que se refere às hipóteses 4 e 6 (diferenças no perfil de risco entre pessoas com idade e habilitações académicas diferentes, respetivamente), os dados do modelo parecem não estar em consonância com os obtidos através de métodos não paramétricos, parecendo haver alguma relação entre a idade e o grau académico com os níveis de risco.

Os resultados atrás apresentados para a regressão linear são, também, confirmados por uma regressão logística, com  $R^2=0,94$ .

## 5. CONCLUSÃO

Os resultados apresentados anteriormente apontam para a existência de uma tendência geral para a população (empregada) em Portugal ser avessa ao risco. Efetivamente, como já referido, mais de 50% da população inquirida apresenta uma atitude face ao risco caracterizada pela tendência em escolher um ganho certo, mas menor, preferindo-o a um ganho menos provável, mas maior. Este facto poderá contribuir para a dificuldade de desenvolvimento económico do país, já que uma maior aversão ao risco está associada a um menor nível de empreendedorismo (Kihlstrom e Laffont, 1979; Bonilla e Vergara, 2021) e a um baixo investimento privado (Le, 2004), sendo até possível que o parco desenvolvimento do mercado de capitais no nosso país possa, também, ter como fator explicativo o perfil de risco dos portugueses.

Ao contrário do esperado, os resultados obtidos não permitiram evidenciar diferenças na atitude face ao risco entre os trabalhadores do setor público e do setor privado. Tal poderá dever-se, como atrás salientado, ao facto de a maioria das pessoas ser avessa ao risco, independentemente do setor de emprego. Como hipótese explicativa destes resultados apresenta-se também a própria metodologia, designadamente no que respeita à adaptação do teste e à sua compreensão, à forma como foi respondido (eletronicamente) e ao próprio incentivo oferecido para a eliciação de respostas mais conformes o comportamento real dos participantes, sendo necessária mais investigação utilizando pagamentos reais e, até, imediatos para confirmação dos resultados aqui apresentados, conforme sugerido por Holt e Laury (2002).

Note-se a respeito do incentivo oferecido que, não sendo de imediato e certo, este poderá ter levado a que o comportamento dos participantes não tenha sido tão avesso ao risco como se estivessem em causa pagamentos certos. Neste sentido, é de supor que o nível médio de aversão ao risco da população seja ainda mais elevado, sendo necessária mais investigação para confirmar esta hipótese.

Como referido na Introdução, a literatura apresenta conclusões por vezes dissonantes relativamente a algumas variáveis influenciadoras do perfil do risco, tais como a relação com o nível de rendimentos e a idade. Assim, as condicionantes

culturais, designadamente as de conformidade social (e.g. o que se pode ou não dizer e fazer perante terceiros) e as relacionadas com a pressão de pares (e.g. o falhanço e o erro são vistos como indesejáveis e, por vezes, têm efeitos penalizadores na vontade de arriscar novamente), podem efetivamente contribuir para uma transição de perfil de risco ao longo do tempo.

Foi possível confirmar, também com este estudo, que, em Portugal, há uma diferença entre os salários dos homens e das mulheres, com vantagem para os primeiros. Este facto poderá estar associado à maior percentagem de homens a ocupar cargos de gestão de topo, dados consistentes com estudos de igualdade de género.

No que se refere ainda às questões salariais, é possível também levantar como hipótese que o comportamento de aversão ao risco numa percentagem tão elevada da população tenha impacto nas políticas de baixos salário, impactando na capacidade de “arriscar” pedir um aumento que, por sua vez, leva a que se mantenha o *status quo* nesta temática. Mais, tendo as mulheres níveis de aversão ao risco mais elevados, poder-se-á também questionar-se se esta característica não estará a contribuir para que a desigualdade salarial entre sexos se mantenha.

Este trabalho procurou focar-se nas diferenças entre setores, tentando identificar variáveis que permitem melhor compreender a escolha do setor público como setor de atividade profissional. Não se quis aqui, nem tal seria possível, identificar todas as variáveis que contribuem para a escolha de setor de emprego. Pese embora os resultados obtidos não terem confirmado a totalidade das hipóteses formuladas, estes contribuíram para a confirmação da complexidade do processo de escolha de emprego, bem como para apresentar dados que permitem indagar sobre a política de recrutamento na Administração Pública, designadamente de trabalhadores qualificados já que parece haver uma relação negativa entre a escolha do setor público e a aquisição de maior habilitação académica. Mesmo não sendo possível identificar a aversão ao risco como determinante na escolha do setor público enquanto setor profissional, não é possível afirmar que esta seja independente de outras variáveis que o poderão ser, podendo ter, por essa razão, um efeito indireto na escolha do setor de emprego.

A confirmação de que as mulheres que trabalham na Administração Pública são, tendencialmente mais avessas ao risco que as que trabalham no privado, associada à taxa de feminização de algumas carreiras na Administração Pública<sup>6</sup> ( $\approx 41\%$ <sup>7</sup>), pode contribuir para a uma dificuldade acrescida nos processos de reforma e transformação da Administração, acarretando maiores custos e impondo períodos de adaptação mais longos para a implementação de políticas públicas inovadoras e disruptivas.

A compreensão do fenómeno de escolha de emprego poderá trazer luz sobre a definição de políticas de desenvolvimento económico, qualificação e emprego, nomeadamente preparando o país para dar resposta à procura de determinadas competências e qualificações profissionais exigidas pela quarta revolução industrial, e para alavancar a capacidade de inovação nos diversos setores de atividade, fator crítico de sucesso para o fortalecimento económico nacional.

---

<sup>6</sup> Assistente técnico/administrativo Educadores de infância e docentes do ensino básico/secundário, Enfermeiro, Técnico diagnóstico e terapêutica, Técnico superior de saúde, Conservador e Notário e Oficial dos registos e do notariado)

<sup>7</sup> Informação baseada na Síntese Estatística do Emprego Público (SIEP) do 2.º trimestre de 2021, disponível em [www.dagep.gov.pt](http://www.dagep.gov.pt).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agostino, D., Arnaboldi, M., Lema, M. D. (2021). New development: COVID-19 as an accelerator of digital transformation in public service delivery. *Public Money and Management*, 41:1, 69-72.

Ali Choudhary, M., Levine, P. (2010). Risk-averse firms and employment Dynamics. *Oxford Economic Papers*, New Series, 62 (3), 578-602.

Anandari, A., Nuryakin, C. (2019). The effect of risk preference on choice between public and private sector employment in indonesia. *International Journal of Business and Society*, 20 (S1), 177-196.

Aqli, Z., Ujianto, Syafi'i, A. (2019). Public employees' risk aversion and organizational citizenship behavior: The effects of ethical leadership, work culture and public service motivation. *Public Administration Issues*, 2019 (6), 7-22.

Arrow, K. (1965). *Aspects of the Theory of Risk-Bearing*. Yrjs Jahnsson Foundation.

Ayaita, A., Stürmer, K. (2020). Risk aversion and the teaching profession: An analysis including different forms of risk aversion, different control groups, selection and socialization effects. *Education Economics*, 28 (1), 4-25.

Blank, R. M. (1985). An Analysis of Workers' Choice between Employment in the Public and Private Sectors. *ILR Review*, 38 (2), 211-224.

Barron, L. G., Sackett, P. R. (2008). Asian variability in performance rating modesty and leniency bias. *Human Performance*, 21 (3), 277-290.

Bonilla, A. C., Vergara, M. (2021). Risk aversion, downside risk aversion, and the transition to entrepreneurship. *Theory and Decision*, 91, 123-133.

Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U. (2007). Cross-sectional earning risk and occupational sorting: the role of risk attitudes. *Journal of Labor Economics* 14 (6), 926-937.

Bordogna, L. (2008). Moral Hazard, Transaction Costs and the Reform of Public Service Employment Relations. *European Journal of Industrial Relations*, 14 (4), 381-400.

Brooks, C., Sangiorgi, I., Hillenbrand, C., Money, K. (2018). Why are older investors less willing to take financial risks? *International Review of Financial Analysis*, 56, 52-72.

Brown, S., Farrell, L., Harris, M. N., Sessions, J. G. (2006). Risk Preference and Employment Contract. *Journal of the Royal Statistical Society*, 169 (4), 849-863.

Brunette, M., Jacob, J. (2019). Risk aversion, prudence and temperance: An experiment in gain and loss. *Research in Economics*, 73 (2), 174-189.

Cahlíková, J., Cingl, L. (2017). Risk preferences under acute stress. *Experimental Economics*, 20 (1), 209-236. doi:10.1007/s10683-016-9482-3.

Crainich, D., Eeckhoudt, L., Menegatti, M. (2019). Some implications of common consequences in lotteries. *Journal of Risk and Uncertainty*, 59 (2), 185-202.

De Donno, M., Menegatti, M. (2020). Some conditions for the equivalence between risk aversion, prudence and temperance. *Theory and Decision*, 89 (1), 39-60.

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (2020). Síntese estatística do emprego público – 3.º trimestre 2020. [https://www.dgaep.gov.pt/upload//DIOEP/2020/SIEP3T/SIEP\\_2020T3\\_20201116.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload//DIOEP/2020/SIEP3T/SIEP_2020T3_20201116.pdf)  
Consultada em 30.09.2021.

Di Mauro, C., Musumeci, R. (2011). Linking risk aversion and type of employment. *Journal of Socio-Economics*, 19040 (5), 490–495.

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U. (2010). Are risk aversion and impatience related to cognitive ability? *The American Economic Review*, 100 (3), 1238–1260.

Eeckhoudt, L., Schlesinger, H. (2006). Putting Risk in Its Proper Place. *American Economic Review*, 96 (1), 280-289.

Falco, P. (2014). Does risk matter for occupational choices? Experimental evidence from an african labour market. *Labour Economics*, 28, 96–109.

Feinberg, R. M. (1977). Risk Aversion, Risk, and the Duration of Unemployment. *The Review of Economics and Statistics*, 59(3), 264-271.

Friedman, B. (1974). Risk aversion and the consumer choice of health insurance option. *The Review of Economics and Statistics*, 56, 209–214.

Grable, J. E., Roszkowski, M. J. (2007). Self-assessments of risk tolerance by women and men. *Psychological Reports*, 100 (3), 795–802.

Heaton, J. B. (2018). Risk aversion as risk-neutral pessimism: A simple proof. *International Review of Law and Economics*, 56, 70-72.

King, A. G. (1974). Occupational Choice, Risk Aversion, and Wealth. *ILR Review*, 27 (4), 586-596.

Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Boston: Houghton Mifflin.

Kihlstrom, R., Laffont, J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of new firm formation based on risk aversion. *Journal of Political Economy*, 87, 304–316.

Le, Q. V. (2004). Political and Economic Determinants of Private Investment. *Journal of International Development*. 16 (4), 589- 604.

Mosley, P., Verschoor, A. (2005). Risk Attitudes and the ‘Vicious Circle of Poverty’. *The European Journal of Development Research*, 17, 59–88.

Noussair, C. N., Trautmann, S. T., van de Kuilen, G. (2014). Higher order risk attitudes, demographics, and financial decisions. *The Review of Economic Studies*, 81, 325–355.

Parker, S. C. (1997). The Effects of Risk on Self-Employment. *Small Business Economics*, 9 (6), 515-522.

Patnaik, A., Venator, J., Wiswall, M., Zafar, B. (2020). The role of heterogeneous risk preferences, discount rates, and earnings expectations in college major choice. *Journal of Econometrics*, doi:10.1016/j.jeconom.2020.04.050.

Potrafke, N. (2019). Risk aversion, patience and intelligence: Evidence based on macro data. *Economics Letters*, 178, 116-120.

Pratt, M. (1964). Risk aversion in the small and in the large. *Econometrica*, 32, 122–136.

Said, M. (2011). Risk aversion and the preference for public sector employment: Evidence from Egyptian Labor Survey Data. *International Journal of Economic and Research*, 126-137.

Seçilmiş, E. (2019). The role of risk aversion in public goods dilemmas with environmental uncertainty: An experimental analysis. *Applied Economics Letters*, 26 (17), 1434-1438.

Shaw, K. L. (1996). An empirical analysis of risk aversion and income growth. *Journal of Labor Economics*, 626–653.

Sohn, K. (2019). Understanding the order effect in eliciting risk aversion. *Finance Research Letters*, 30, 314-317.

Tangi, L., Janssen, M., Benedetti, M., Noci, G. (2021). Digital government transformation: A structural equation modelling analysis of driving and impeding factors. *International Journal of Information Management*, 60, 1-10.

Tavor, T. (2019). The theoretical attitude and actual behavior of an individual towards risk. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 23, 1-11.

Tucker, I. B. (1988). Entrepreneurs and public sector employees: The role of achievement motivation and risk in occupational choice. *Journal of Economic Education*, 259-268.

van Huizen, T., Alessie, R. (2019). Risk aversion and job mobility. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 164, 91-106.

Yesuf, M., Bluffstone, R. A. (2009). Poverty, risk aversion, and path dependence in low-income countries: experimental evidence from Ethiopia. *American Journal of Agricultural Economics*, 91, 1022–1037.

## APÊNDICES

## APÊNDICE I – VERSÃO I DE PRÉ-TESTE DAS INSTRUÇÕES DO TESTE DE RISCO

Para responder às próximas questões, tenha presente o seguinte:

Existem **dois** sacos com **dez** bolas numeradas de **1 a 10**. Um dos sacos é **amarelo** e o outro é **verde**. Vamos utilizar estes sacos para realizar um sorteio, no qual será retirada apenas **UMA** bola.

O valor do prémio depende do número da bola e do saco de onde for retirada. No **Saco Amarelo**, as bolas podem valer **40,00€** ou **32,00€**, dependendo do número da bola. No **Saco Verde**, as bolas podem valer **77,00€**, ou **2,00€**, dependendo do número da bola. Apresenta-se de seguida um exemplo:

Saco Amarelo	Saco Verde
① - 40,00 €	① - 77,00 €
② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

Como pode verificar, no **Saco Amarelo** a bola com o número 1 vale 40,00 € e as restantes bolas (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10), valem 32,00 €. No **Saco Verde**, a bola com o número 1 vale 77,00€ e as restantes bolas (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10) valem 2,00 €.

A pergunta que deverá responder é: Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Tenha atenção o seguinte:

- Em cada pergunta vai encontrar um par de escolhas (Saco Amarelo e Saco Verde)
- O valor de cada bola pode variar de pergunta para pergunta
- Apenas pode selecionar uma opção em cada resposta
- Para alterar a sua escolha, basta clicar na opção correspondente à sua nova escolha
- Pode responder às questões sem qualquer ordem específica e mudar sua resposta quantas vezes quiser
- Uma das suas respostas será selecionada aleatoriamente para determinar os seus ganhos eventuais

## APÊNDICE II – VERSÃO II DE PRÉ-TESTE DAS INSTRUÇÕES DO TESTE DE RISCO

Nesta parte do questionário ser-lhe-á pedido para escolher entre dois sacos, um amarelo e um verde. Cada um dos sacos contém 10 bolas, numeradas de 1 a 10.

A escolha da bola a retirar do saco é feita por um computador.

Cada resultado (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) é igualmente provável.

Na situação mostrada abaixo, se escolher o saco amarelo, terá uma hipótese em dez de ganhar 40,00 €, e nove hipóteses em dez de ganhar 32,00 €.

Da mesma forma, o saco verde oferece uma hipótese em dez de ganhar 77,00 €, e nove hipóteses em dez de ganhar 2,00 €.

N.º da questão	Saco Amarelo	Saco Verde
1	① - 40,00 € ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	① - 77,00 € ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

Em outubro, será selecionado o vencedor do prémio (vale de compras de 100,00€).

Para tal, um gerador de números aleatórios de um computador escolherá:

- o número da questão a utilizar
- o número da bola a retirar do saco.

Note que APENAS UMA das suas respostas será utilizada para o sorteio do prémio.

Nenhuma questão é mais provável de ser escolhida do que outra, portanto, pense em cada uma das suas respostas com cuidado.

A explicação detalhada do procedimento de seleção do vencedor encontra-se disponível no documento acedível através do seguinte link: [colocar o link aqui](#).

A publicação do vencedor será feita na seguinte página eletrónica: [XLAB \(xlabonline.com\)](http://xlabonline.com)

Notas finais:

- Cada questão contém um par de opções, ou seja, deverá escolher, ou o saco amarelo, ou o saco verde.
- Apenas pode escolher um dos sacos, selecionando-a no espaço correspondente, podendo alterar a sua decisão se o desejar.
  - Para alterar a sua decisão, basta selecionar o outro saco.
  - Pode responder às questões seguindo qualquer ordem e alterá-las quantas vezes o desejar, até submeter o questionário.
- Depois destas instruções vai encontrar 10 perguntas. Cada uma apresenta uma distribuição específica das bolas em cada um dos sacos.

### APÊNDICE III – VERSÃO III DE PRÉ-TESTE DAS INSTRUÇÕES DO TESTE DE RISCO

Nesta parte do questionário deverá escolher entre duas lotarias, como a que se encontra representadas como "Opção A" e "Opção B" abaixo.

Os prémios em dinheiro são determinados por um computador, como se lançasse um dado com dez lados.

Cada resultado, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, tem a mesma probabilidade de ser escolhido.

N.º da Questão	Opção A	Opção B
1	40,00 € se sair o lado 1 32,00 € se saírem os lados 2 a 10	77,00 € se sair o lado 1 2,00 € se saírem os lados 2 a 10

No caso apresentado acima, se escolher a Opção A, terá uma hipótese em dez de ganhar 40,00 €, e nove hipóteses em dez de ganhar 32,00 €.

Da mesma forma, a Opção B oferece uma hipótese em dez de ganhar 77,00 €, e nove em dez hipóteses de ganhar 2,00 €.

No mês de outubro, será selecionado o vencedor do prémio (vale de compras de 100,00€).

Para tal, um gerador de números aleatórios de um computador escolherá:

- o número da questão a utilizar para o sorteio do prémio
- o número da face do dado para determinar o valor do prémio

Note que APENAS UMA das suas respostas será utilizada para o sorteio do prémio.

Nenhuma questão é mais provável de ser escolhida do que outra, portanto, pense em cada uma das suas respostas com cuidado.

A explicação detalhada do procedimento de seleção do vencedor encontra-se disponível no documento disponível através do seguinte link: [colocar o link aqui](#).

A publicação do vencedor será feita na seguinte página eletrónica: [XLAB \(xlabonline.com\)](http://xlabonline.com)

Notas finais:

- Cada questão contém um par de opções: a Opção A e a Opção B.
- Faça a sua escolha clicando na Opção que pretende selecionar.
- Apenas pode escolher uma das opções, clicando na resposta correspondente, podendo alterá-la se assim o desejar.
  - Para alterar a sua decisão, basta selecionar a outra opção.
  - Pode responder às questões seguindo qualquer ordem e alterar a sua resposta quantas vezes quiser, até submeter o questionário.
  - Depois destas instruções vai encontrar 10 perguntas.

## APÊNDICE IV – APRESENTAÇÃO DOS ITENS DE TESTE DE RISCO

1 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① - 40,00 €	① - 77,00 €
② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

2 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② - 40,00 €	① ② - 77,00 €
③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

3 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ - 40,00 €	① ② ③ - 77,00 €
④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

4 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ - 40,00 €	① ② ③ ④ - 77,00 €
⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

5 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ - 77,00 €
⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

6 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ - 77,00 €
⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

7 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ - 77,00 €
⑧ ⑨ ⑩ - 32,00 €	⑧ ⑨ ⑩ - 2,00 €

8 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ - 77,00 €
⑨ ⑩ - 32,00 €	⑨ ⑩ - 2,00 €

9 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ - 77,00 €
⑩ - 32,00 €	⑩ - 2,00 €

10 – Qual dos sacos escolheria para retirar uma bola, se soubesse que as bolas que estão lá dentro têm o valor que se encontra na imagem?

Saco Amarelo	Saco Verde
① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 40,00 €	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ - 77,00 €

## APÊNDICE V – CARTA-TIPO DE PEDIDO DE COLABORAÇÃO ENVIADA ÀS

### ENTIDADES

Exmo./Exma. Senhor/Senhora  
Presidente/Diretor-Geral/... da  
Entidade  
Dr./Dra. Nome

O meu nome é Rúben de Sousa Coelho e de momento encontro-me a concluir o Mestrado em Economia e Políticas Públicas, do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) da Universidade de Lisboa.

Como será do V/ conhecimento, a conclusão deste ciclo de estudos está dependente da apresentação de um Trabalho Final de Mestrado, no meu caso uma Dissertação. O tema que me proponho estudar são as preferências em contexto de incerteza da população empregada, em Portugal.

É neste âmbito que venho solicitar a V. Exa. a sua prestimosa colaboração, no sentido de fazer chegar aos trabalhadores dessa organização o questionário eletrónico que servirá para recolha de dados. O tempo médio de resposta é de 11 minutos, sendo garantido o anonimato e a confidencialidade das respostas.

O questionário é acedível a partir do seguinte link:  
[http://teclisboa.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_2iqQTZ8oKvX03rM](http://teclisboa.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_2iqQTZ8oKvX03rM).

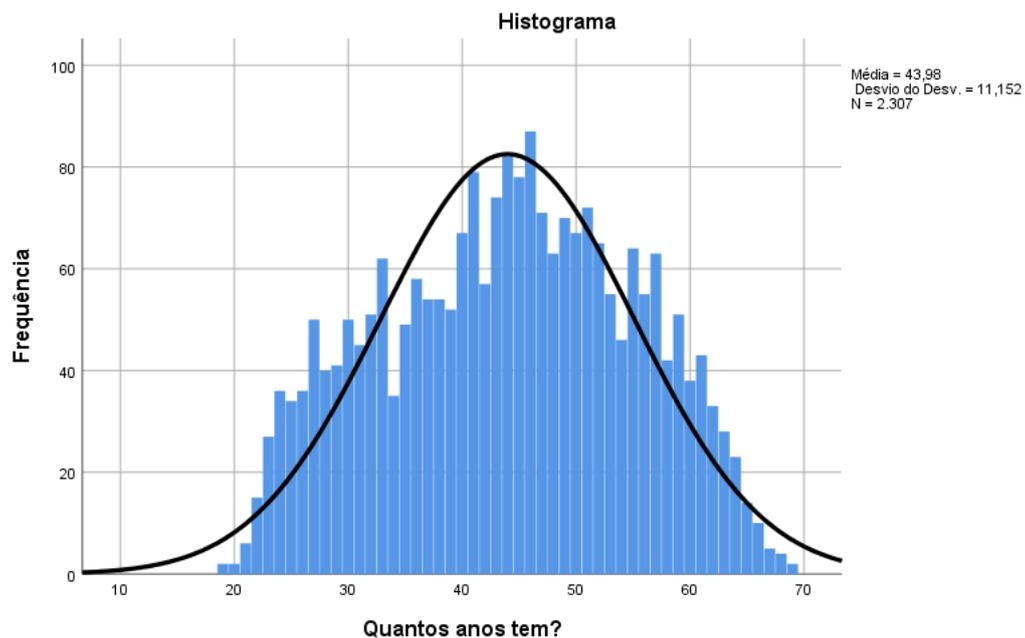
Na expectativa de poder contar com a sua disponibilidade, agradeço antecipadamente a atenção dada ao assunto e a sua cooperação.

Com os melhores cumprimentos,  
Rúben de Sousa Coelho  
Aluno n.º 53503 do ISEG

## APÊNDICE VI – ESTATÍSTICA DESCRITIVA DA VARIÁVEL IDADE

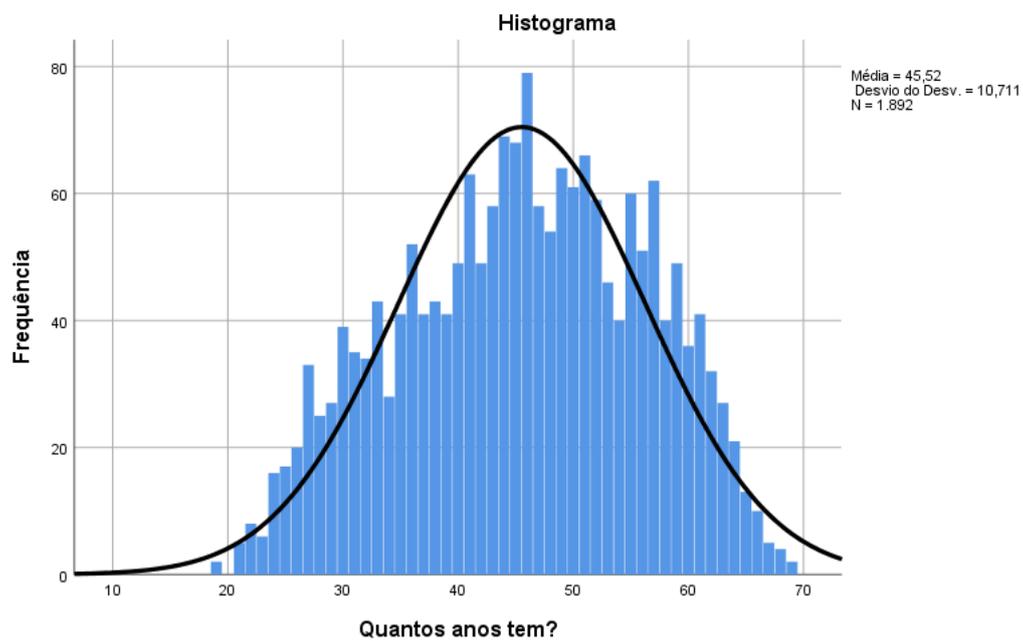
**Estatísticas***Quantos anos tem?*

N	Válido	2307
	Omisso	0
Média		43,98
Erro de média padrão		0,232
Mediana		44,00
Modo		46
Erro Desvio		11,152
Variância		124,356
Assimetria		-0,079
Erro de assimetria padrão		0,051
Curtose		-0,868
Erro de Curtose padrão		0,102
Intervalo		50
Mínimo		19
Máximo		69



**Estatísticas - Setor Público***Quantos anos tem?*

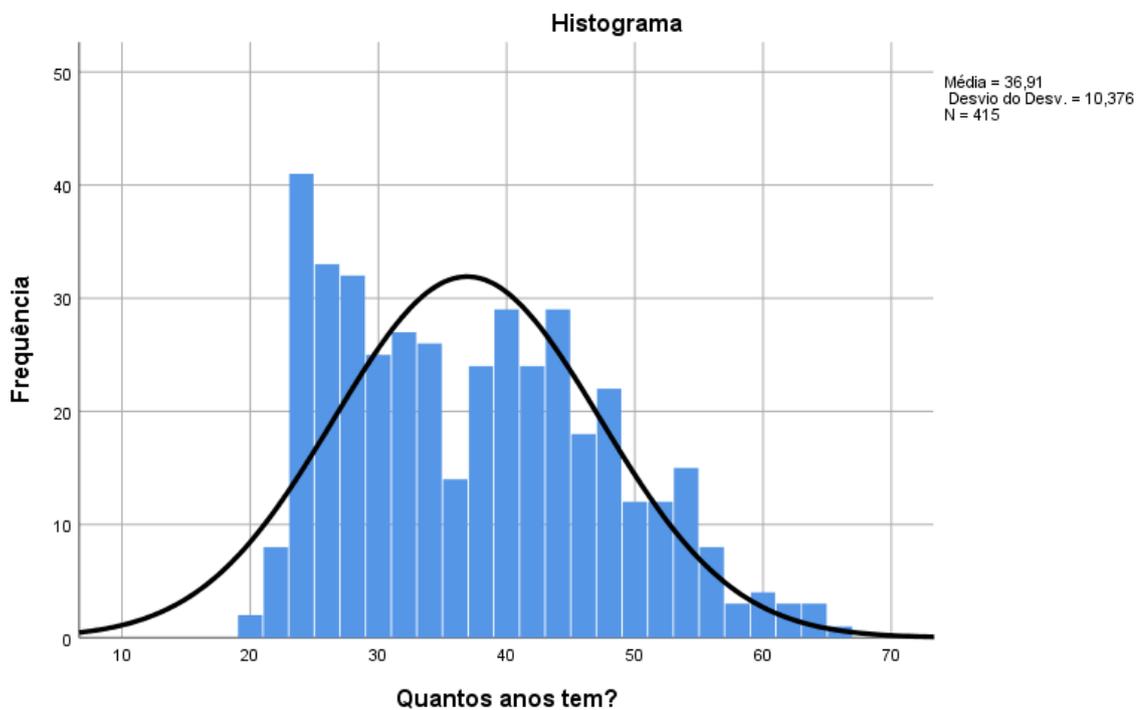
N	Válido	1892
	Omisso	0
Média		45,52
Erro de média padrão		0,246
Mediana		46,00
Modo		46
Erro Desvio		10,711
Variância		114,721
Assimetria		-0,160
Erro de assimetria padrão		0,056
Curtose		-0,778
Erro de Curtose padrão		0,112
Intervalo		50
Mínimo		19
Máximo		69



**Estadísticas - Privado**

Quantos anos tem?

N	Válido	415
	Omisso	0
Média		36,91
Erro de média padrão		0,509
Mediana		36,00
Modo		23
Erro Desvio		10,376
Variância		107,666
Assimetria		0,425
Erro de assimetria padrão		0,120
Curtose		-0,686
Erro de Curtose padrão		0,239
Intervalo		45
Mínimo		20
Máximo		65



**Estatísticas de grupo**

	Em que setor profissional trabalha?	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
Quantos anos tem?	Público	1892	45,52	10,711	,246
	Privado	415	36,91	10,376	,509

**Teste de amostras independentes**

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para igualdade de Médias					95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	Inferior	Superior
Quantos anos tem?	Variâncias iguais assumidas	,040	,841	14,920	2305	,000	8,614	,577	7,482	9,746
	Variâncias iguais não assumidas			15,226	622,686	,000	8,614	,566	7,503	9,725

## APÊNDICE VII – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS IDADE E SETOR

**Tabulação cruzada Qual é seu sexo? \* Em que setor profissional trabalha?**

		Em que setor profissional trabalha?		Total	
		Público	Privado		
<i>Qual é seu sexo?</i>	Masculino	Contagem	562	156	718
		Contagem Esperada	588,6	129,4	718,0
		% em Qual é seu sexo?	78,3%	21,7%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	29,6%	37,4%	31,0%
		% do Total	24,3%	6,7%	31,0%
		Resíduo	-26,6	26,6	
		Resíduos padronizados	-1,1	2,3	
	Feminino	Contagem	1334	261	1595
		Contagem Esperada	1307,4	287,6	1595,0
		% em Qual é seu sexo?	83,6%	16,4%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	70,4%	62,6%	69,0%
		% do Total	57,7%	11,3%	69,0%
		Resíduo	26,6	-26,6	
		Resíduos padronizados	0,7	-1,6	
<i>Total</i>	Contagem	1896	417	2313	
	Contagem Esperada	1896,0	417,0	2313,0	
	% em Qual é seu sexo?	82,0%	18,0%	100,0%	
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	82,0%	18,0%	100,0%	

## APÊNDICE VIII – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS HABILITAÇÃO ACADÉMICA E SETOR

**Tabulação cruzada Qual é a sua habilitação académica? \* Em que setor profissional trabalha?**

		Em que setor profissional trabalha?		Total	
		Público	Privado		
<i>Qual é a sua habilitação académica?</i>	Ensino Básico (4.º ano)	Contagem	4	1	5
		% em Qual é a sua habilitação académica?	80,0%	20,0%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	0,2%	0,2%	0,2%
		% do Total	0,2%	0,0%	0,2%
	Ensino Básico (6.º ano)	Contagem	6	0	6
		% em Qual é a sua habilitação académica?	100,0%	0,0%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	0,3%	0,0%	0,3%
		% do Total	0,3%	0,0%	0,3%
	Ensino Básico (9.º ano ou equivalente)	Contagem	43	6	49
		% em Qual é a sua habilitação académica?	87,8%	12,2%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	2,3%	1,4%	2,1%
		% do Total	1,9%	0,3%	2,1%
	Ensino Secundário incompleto (11.º ano)	Contagem	28	2	30
		% em Qual é a sua habilitação académica?	93,3%	6,7%	100,0%
		% em Em que setor	1,5%	0,5%	1,3%

	profissional trabalha?			
	% do Total	1,2%	0,1%	1,3%
Ensino Secundário (12.º ano ou equivalente)	Contagem	396	43	439
	% em Qual é a sua habilitação académica?	90,2%	9,8%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	20,9%	10,3%	19,0%
	% do Total	17,1%	1,9%	19,0%
	Contagem	44	12	56
Curso técnico ou equivalente (TESP)	% em Qual é a sua habilitação académica?	78,6%	21,4%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	2,3%	2,9%	2,4%
	% do Total	1,9%	0,5%	2,4%
	Contagem	32	12	44
Bacharelato	% em Qual é a sua habilitação académica?	72,7%	27,3%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	1,7%	2,9%	1,9%
	% do Total	1,4%	0,5%	1,9%
	Contagem	861	165	1026
Licenciatura	% em Qual é a sua habilitação académica?	83,9%	16,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	45,4%	39,6%	44,4%
	% do Total	37,2%	7,1%	44,4%
	Contagem	389	142	531
Mestrado	% em Qual é a sua habilitação académica?	73,3%	26,7%	100,0%

	% em Em que setor profissional trabalha?	20,5%	34,1%	23,0%
	% do Total	16,8%	6,1%	23,0%
Doutoramento	Contagem	93	34	127
	% em Qual é a sua habilitação académica?	73,2%	26,8%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	4,9%	8,2%	5,5%
	% do Total	4,0%	1,5%	5,5%
	Contagem	1896	417	2313
<i>Total</i>	% em Qual é a sua habilitação académica?	82,0%	18,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	82,0%	18,0%	100,0%

## APÊNDICE IX – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS SALÁRIO E SETOR

**Tabulação cruzada Salário Médio \* Em que setor profissional trabalha?**

		Em que setor profissional trabalha?		Total	
		Público	Privado		
<i>Salário Médio</i>	665,00	Contagem	74	17	91
		% em Salário Médio	81,3%	18,7%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	3,9%	4,1%	3,9%
		% do Total	3,2%	0,7%	3,9%
	707,50	Contagem	202	29	231
		% em Salário Médio	87,4%	12,6%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	10,7%	7,0%	10,0%
		% do Total	8,8%	1,3%	10,0%
	875,00	Contagem	283	68	351
		% em Salário Médio	80,6%	19,4%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	15,0%	16,4%	15,2%
		% do Total	12,3%	2,9%	15,2%
	1125,00	Contagem	378	83	461
		% em Salário Médio	82,0%	18,0%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	20,0%	20,0%	20,0%
		% do Total	16,4%	3,6%	20,0%
1375,00	Contagem	213	52	265	
	% em Salário Médio	80,4%	19,6%	100,0%	
	% em Em que setor profissional trabalha?	11,3%	12,5%	11,5%	
	% do Total	9,2%	2,3%	11,5%	
1625,00	Contagem	153	37	190	
	% em Salário Médio	80,5%	19,5%	100,0%	
	% em Em que setor profissional trabalha?	8,1%	8,9%	8,2%	
	% do Total	6,6%	1,6%	8,2%	
1875,00	Contagem	155	27	182	
	% em Salário Médio	85,2%	14,8%	100,0%	

	% em Em que setor profissional trabalha?	8,2%	6,5%	7,9%
	% do Total	6,7%	1,2%	7,9%
2125,00	Contagem	121	30	151
	% em Salário Médio	80,1%	19,9%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	6,4%	7,2%	6,5%
	% do Total	5,2%	1,3%	6,5%
2375,00	Contagem	67	21	88
	% em Salário Médio	76,1%	23,9%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	3,5%	5,1%	3,8%
	% do Total	2,9%	0,9%	3,8%
2625,00	Contagem	55	13	68
	% em Salário Médio	80,9%	19,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	2,9%	3,1%	2,9%
	% do Total	2,4%	0,6%	2,9%
2875,00	Contagem	59	10	69
	% em Salário Médio	85,5%	14,5%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	3,1%	2,4%	3,0%
	% do Total	2,6%	0,4%	3,0%
3125,00	Contagem	44	8	52
	% em Salário Médio	84,6%	15,4%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	2,3%	1,9%	2,3%
	% do Total	1,9%	0,3%	2,3%
3375,00	Contagem	25	4	29
	% em Salário Médio	86,2%	13,8%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	1,3%	1,0%	1,3%
	% do Total	1,1%	0,2%	1,3%
3625,00	Contagem	12	3	15
	% em Salário Médio	80,0%	20,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,6%	0,7%	0,7%
	% do Total	0,5%	0,1%	0,7%
3875,00	Contagem	13	1	14

	% em Salário Médio	92,9%	7,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,7%	0,2%	0,6%
	% do Total	0,6%	0,0%	0,6%
4125,00	Contagem	13	1	14
	% em Salário Médio	92,9%	7,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,7%	0,2%	0,6%
	% do Total	0,6%	0,0%	0,6%
4625,00	Contagem	9	2	11
	% em Salário Médio	81,8%	18,2%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,5%	0,5%	0,5%
	% do Total	0,4%	0,1%	0,5%
4875,00	Contagem	6	2	8
	% em Salário Médio	75,0%	25,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,3%	0,5%	0,3%
	% do Total	0,3%	0,1%	0,3%
5125,00	Contagem	9	7	16
	% em Salário Médio	56,3%	43,8%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,5%	1,7%	0,7%
	% do Total	0,4%	0,3%	0,7%
<i>Total</i>	Contagem	1891	415	2306
	% em Salário Médio	82,0%	18,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	82,0%	18,0%	100,0%

**Tabulação cruzada Salário Médio \* Qual é seu sexo?**

Salário Médio		Qual é seu sexo?		Total
		Contagem	Masculino	
665,00	Contagem	22	69	91
	% em Salário Médio	24,2%	75,8%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	3,1%	4,3%	3,9%
	% do Total	1,0%	3,0%	3,9%
707,50	Contagem	60	171	231
	% em Salário Médio	26,0%	74,0%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	8,4%	10,8%	10,0%
	% do Total	2,6%	7,4%	10,0%
875,00	Contagem	88	263	351
	% em Salário Médio	25,1%	74,9%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	12,3%	16,6%	15,2%
	% do Total	3,8%	11,4%	15,2%
1125,00	Contagem	122	339	461
	% em Salário Médio	26,5%	73,5%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	17,0%	21,3%	20,0%
	% do Total	5,3%	14,7%	20,0%
1375,00	Contagem	77	188	265
	% em Salário Médio	29,1%	70,9%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	10,7%	11,8%	11,5%
	% do Total	3,3%	8,2%	11,5%
1625,00	Contagem	54	136	190
	% em Salário Médio	28,4%	71,6%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	7,5%	8,6%	8,2%
	% do Total	2,3%	5,9%	8,2%
1875,00	Contagem	61	121	182
	% em Salário Médio	33,5%	66,5%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	8,5%	7,6%	7,9%
	% do Total	2,6%	5,2%	7,9%
2125,00	Contagem	53	98	151

	% em Salário Médio	35,1%	64,9%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	7,4%	6,2%	6,5%
	% do Total	2,3%	4,2%	6,5%
2375,00	Contagem	34	54	88
	% em Salário Médio	38,6%	61,4%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	4,7%	3,4%	3,8%
	% do Total	1,5%	2,3%	3,8%
2625,00	Contagem	29	39	68
	% em Salário Médio	42,6%	57,4%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	4,0%	2,5%	2,9%
	% do Total	1,3%	1,7%	2,9%
2875,00	Contagem	31	38	69
	% em Salário Médio	44,9%	55,1%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	4,3%	2,4%	3,0%
	% do Total	1,3%	1,6%	3,0%
3125,00	Contagem	28	24	52
	% em Salário Médio	53,8%	46,2%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	3,9%	1,5%	2,3%
	% do Total	1,2%	1,0%	2,3%
3375,00	Contagem	14	15	29
	% em Salário Médio	48,3%	51,7%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	2,0%	0,9%	1,3%
	% do Total	0,6%	0,7%	1,3%
3625,00	Contagem	7	8	15
	% em Salário Médio	46,7%	53,3%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	1,0%	0,5%	0,7%
	% do Total	0,3%	0,3%	0,7%
3875,00	Contagem	10	4	14
	% em Salário Médio	71,4%	28,6%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	1,4%	0,3%	0,6%
	% do Total	0,4%	0,2%	0,6%
4125,00	Contagem	4	10	14

	% em Salário Médio	28,6%	71,4%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	0,6%	0,6%	0,6%
	% do Total	0,2%	0,4%	0,6%
4625,00	Contagem	7	4	11
	% em Salário Médio	63,6%	36,4%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	1,0%	0,3%	0,5%
	% do Total	0,3%	0,2%	0,5%
4875,00	Contagem	6	2	8
	% em Salário Médio	75,0%	25,0%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	0,8%	0,1%	0,3%
	% do Total	0,3%	0,1%	0,3%
5125,00	Contagem	10	6	16
	% em Salário Médio	62,5%	37,5%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	1,4%	0,4%	0,7%
	% do Total	0,4%	0,3%	0,7%
<i>Total</i>	Contagem	717	1589	2306
	% em Salário Médio	31,1%	68,9%	100,0%
	% em Qual é seu sexo?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	31,1%	68,9%	100,0%

**APÊNDICE X – FREQUÊNCIAS DA AMOSTRA DO SETOR PÚBLICO: CARREIRA E  
PELAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS**

***Em que carreira se encontra integrado/a?***

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
<i>Válido</i>	Omisso	12	0,6	0,6	0,63
	Assistente Operacional	113	6,0	6,0	6,59
	Assistente Técnico	471	24,8	24,8	31,43
	Técnico Superior	843	44,5	44,5	75,90
	Carreira Especial	291	15,3	15,3	91,24
	Carreira não revista	44	2,3	2,3	93,57
	Cargo não inserido em carreira	122	6,4	6,4	100,00
	<b>Total</b>	<b>1896</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

***Setor do Estado***

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
<i>Válido</i>	AP Central	719	37,9	37,9	37,9
	AP Regional	804	42,4	42,4	80,3
	AP Autárquica	216	11,4	11,4	91,7
	O. Sob / AP Ind.	157	8,3	8,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>1896</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Em que área governativa se insere o serviço onde atualmente exerce funções?**

		Frequên cia	Porcentag em	Porcentag em válida	Porcentag em acumulativa
Váli do	Administra ção Interna	56	3,0	3,0	3,0
	Finanças	85	4,5	4,5	7,4
	Infraestrut uras e Habitação	64	3,4	3,4	10,8
	Justiça	3	0,2	0,2	11,0
	Mar	96	5,1	5,1	16,0
	Modernizaç ão do Estado e da Administração Pública	107	5,6	5,6	21,7
	Negócios Estrangeiros	46	2,4	2,4	24,1
	Planeamen to	19	1,0	1,0	25,1
	Presidência	13	0,7	0,7	25,8
	Saúde	262	13,8	13,8	39,6
	Trabalho, Solidariedade e Segurança Social	76	4,0	4,0	43,6
	Agricultura	73	3,9	3,9	47,5
	Não Aplicável	200	10,5	10,5	58,0
	Ambiente e Ação Climática	27	1,4	1,4	59,4
	Ciência, Tecnologia e Ensino Superior	143	7,5	7,5	67,0
	Coessão Territorial	1	0,1	0,1	67,0
	Cultura	121	6,4	6,4	73,4
	Defesa Nacional	40	2,1	2,1	75,5
	Economia e Transição Digital	35	1,8	1,8	77,4
	Educação	429	22,6	22,6	100,0
	Total	1896	100,0	100,0	

## APÊNDICE XI – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS SETOR DE ATIVIDADE E TIPO DE EMPRESA (SETOR PRIVADO)

### *Qual é o setor de atividade onde trabalha?*

		Frequên cia	Porcentag em	Porcentag em válida	Porcentag em acumulativa
<i>Váli do</i>	Agricultur a, produção animal, caça, silvicultura e pesca	4	1,0	1,0	1,0
	Indústrias extrativas	1	0,2	0,2	1,2
	Indústrias transformado ras	29	7,0	7,0	8,2
	Transport e e armazenagem	4	1,0	1,0	9,1
	Outros sectores	218	52,3	52,3	61,4
	Alojamen to, restauração e similares	5	1,2	1,2	62,6
	Atividade s de saúde humana e apoio social	24	5,8	5,8	68,3
	Atividade s financeiras e de seguros	45	10,8	10,8	79,1
	Atividade s imobiliárias	1	0,2	0,2	79,4
	Comércio por grosso e a retalho	41	9,8	9,8	89,2
	Construçã o	22	5,3	5,3	94,5
	Educação	18	4,3	4,3	98,8
	Eletricida de, gás e água	5	1,2	1,2	100,0
	Total	417	100,0	100,0	

**Em que tipo de empresa trabalha?**

		Frequên cia	Porcentag em	Porcentag em válida	Porcentag em acumulativa
Váli do	Omisso	3	0,7	0,7	0,7
	Grande empresa (+ de 250 trabalhadore s)	187	44,8	44,8	45,6
	Média empresa (+ de 50 trabalhadore s)	105	25,2	25,2	70,7
	Pequena empresa (+ de 10 trabalhadore s)	52	12,5	12,5	83,2
	Micro empresa (- de 10 trabalhadore s)	57	13,7	13,7	96,9
	Empresá rio em nome individual	8	1,9	1,9	98,8
	Start up	5	1,2	1,2	100,0
	Total	417	100,0	100,0	

## APÊNDICE XII – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS ANTIGUIDADE E SETOR

**Estatísticas**

		Setor Público		Setor Privado	
		Antiguidade de no Setor	Antiguidade na Entidade Empregadora	Antiguidade de no Setor	Antiguidade na Entidade Empregadora
<i>N</i>	Válido	1895	1896	413	413
	Omissão	1	0	4	4
<i>Média</i>		18,1897	14,0295	12,6877	7,8477
<i>Erro de média padrão</i>		0,28350	0,27651	0,53294	0,43008
<i>Mediana</i>		19,0000	12,0000	10,0000	4,0000
<i>Modo</i>		0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Erro Desvio</i>		12,34110	12,04003	10,83058	8,74032
<i>Variância</i>		152,303	144,962	117,301	76,393
<i>Assimetria</i>		0,144	0,566	0,710	1,176
<i>Erro de assimetria padrão</i>		0,056	0,056	0,120	0,120
<i>Curtose</i>		-1,117	-0,849	-0,388	0,622
<i>Erro de Curtose padrão</i>		0,112	0,112	0,240	0,240
<i>Intervalo</i>		48,00	48,00	50,00	40,00
<i>Mínimo</i>		0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Máximo</i>		48,00	48,00	50,00	40,00
<i>is</i>	<i>Percent</i> 25	6,0000	3,0000	3,2500	0,0000
	50	19,0000	12,0000	10,0000	4,0000
	75	28,0000	23,0000	20,0000	13,0000

## APÊNDICE XIII – FREQUÊNCIAS: VARIÁVEIS PROCURA DE EMPREGO, MUDANÇA DE EMPREGO E SETOR

### *Crosstab*

			Em que setor profissional trabalha?		Total
			Público	Privado	
<i>Está à procura de um novo emprego?</i>	Sim	Contagem	220	100	320
		% em Está à procura de um novo emprego?	68,8%	31,3%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	11,6%	24,0%	13,8%
		% do Total	9,5%	4,3%	13,8%
	Não	Contagem	1676	317	1993
		% em Está à procura de um novo emprego?	84,1%	15,9%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	88,4%	76,0%	86,2%
		% do Total	72,5%	13,7%	86,2%
<i>Total</i>	Contagem	1896	417	2313	
	% em Está à procura de um novo emprego?	82,0%	18,0%	100,0%	
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	82,0%	18,0%	100,0%	

### *Crosstab*

			Em que setor profissional trabalha?		Total
			Público	Privado	
<i>Mudou de emprego nos últimos 5 anos?</i>	Sim	Contagem	486	174	660
		% em Mudou de emprego nos últimos 5 anos?	73,6%	26,4%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	25,6%	41,7%	28,5%
		% do Total	21,0%	7,5%	28,5%
	Não	Contagem	1410	243	1653
		% em Mudou de emprego nos últimos 5 anos?	85,3%	14,7%	100,0%
		% em Em que setor profissional trabalha?	74,4%	58,3%	71,5%

<i>Total</i>	% do Total	61,0%	10,5%	71,5%
	Contagem	1896	417	2313
	% em Mudou de emprego nos últimos 5 anos?	82,0%	18,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	82,0%	18,0%	100,0%

## APÊNDICE XIV – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS MOTIVOS DE MUDANÇA DE EMPREGO E SETOR

**Tabulação cruzada Motivo Mudança \* Em que setor profissional trabalha?**

			Em que setor profissional trabalha?		Total
			Público	Privado	
<i>Mudança1</i>	Melhor salário	Contagem	190	51	241
		% em Mudança1	78,8%	21,2%	100,0%
		% do Total	39,1%	29,3%	36,5%
<i>Mudança2</i>	Maior equilíbrio trabalho-família	Contagem	133	34	167
		% em Mudança2	79,6%	20,4%	100,0%
		% do Total	27,4%	19,5%	25,3%
<i>Mudança3</i>	Despedimento	Contagem	32	7	39
		% em Mudança3	82,1%	17,9%	100,0%
		% do Total	6,6%	4,0%	5,9%
<i>Mudança4</i>	Crescimento profissional	Contagem	214	67	281
		% em Mudança4	76,2%	23,8%	100,0%
		% do Total	44,0%	38,5%	42,6%
<i>Mudança5</i>	Área ou natureza da atividade mais interessante	Contagem	141	39	180
		% em Mudança5	78,3%	21,7%	100,0%
		% do Total	29,0%	22,4%	27,3%
<i>Mudança6</i>	Maior segurança profissional (vínculo definitivo)	Contagem	97	21	118
		% em Mudança6	82,2%	17,8%	100,0%
		% do Total	20,0%	12,1%	17,9%
<i>Mudança7</i>	Maior proximidade de casa	Contagem	71	16	87
		% em Mudança7	81,6%	18,4%	100,0%
		% do Total	14,6%	9,2%	13,2%
<i>Mudança8</i>	Melhor ambiente profissional	Contagem	106	20	126
		% em Mudança8	84,1%	15,9%	100,0%
		% do Total	21,8%	11,5%	19,1%
<i>Mudança9</i>	Outro	Contagem	81	21	102
		% em Mudança9	79,4%	20,6%	100,0%
		% do Total	16,7%	12,1%	15,5%
<i>Total de respondentes que mudaram de emprego nos últimos 5 anos</i>			486	174	660

## APÊNDICE XV – FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS NÍVEL E TIPOLOGIA DE RISCO POR SETOR

**Tabulação cruzada Nível de Risco \* Em que setor profissional trabalha?**

Nível de Risco		Em que setor profissional trabalha?		Total
		Público	Privado	
0	Contagem	113	17	130
	% em Nível de Risco	86,9%	13,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	8,5%	4,9%	7,8%
	% do Total	6,8%	1,0%	7,8%
1	Contagem	10	2	12
	% em Nível de Risco	83,3%	16,7%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	0,8%	0,6%	0,7%
	% do Total	0,6%	0,1%	0,7%
2	Contagem	46	14	60
	% em Nível de Risco	76,7%	23,3%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	3,5%	4,1%	3,6%
	% do Total	2,7%	0,8%	3,6%
3	Contagem	126	39	165
	% em Nível de Risco	76,4%	23,6%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	9,5%	11,3%	9,9%
	% do Total	7,5%	2,3%	9,9%
4	Contagem	261	81	342
	% em Nível de Risco	76,3%	23,7%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	19,6%	23,5%	20,4%
	% do Total	15,6%	4,8%	20,4%
5	Contagem	196	58	254
	% em Nível de Risco	77,2%	22,8%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	14,7%	16,8%	15,2%
	% do Total	11,7%	3,5%	15,2%
6	Contagem	211	56	267
	% em Nível de Risco	79,0%	21,0%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	15,9%	16,2%	15,9%
	% do Total	12,6%	3,3%	15,9%
7	Contagem	131	35	166
	% em Nível de Risco	78,9%	21,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	9,9%	10,1%	9,9%
	% do Total	9,9%	10,1%	9,9%

8	% do Total	7,8%	2,1%	9,9%
	Contagem	86	19	105
	% em Nível de Risco	81,9%	18,1%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	6,5%	5,5%	6,3%
9	% do Total	5,1%	1,1%	6,3%
	Contagem	149	24	173
	% em Nível de Risco	86,1%	13,9%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	11,2%	7,0%	10,3%
Total	% do Total	8,9%	1,4%	10,3%
	Contagem	1329	345	1674
	% em Nível de Risco	79,4%	20,6%	100,0%
	% em Em que setor profissional trabalha?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	79,4%	20,6%	100,0%

**Tabulação cruzada Tipologia de Risco \* Setor profissional**

			Setor profissional		Total
			Público	Privado	
Tipologia de Risco	Propenso ao risco	Contagem	295	72	367
		% em Tipologia de Risco	80,4%	19,6%	100,0%
		% em Setor profissional	22,2%	20,9%	21,9%
		% do Total	17,6%	4,3%	21,9%
	Neutro ao risco	Contagem	261	81	342
		% em Tipologia de Risco	76,3%	23,7%	100,0%
		% em Setor profissional	19,6%	23,5%	20,4%
		% do Total	15,6%	4,8%	20,4%
	Averso ao risco	Contagem	773	192	965
		% em Tipologia de Risco	80,1%	19,9%	100,0%
		% em Setor profissional	58,2%	55,7%	57,6%
		% do Total	46,2%	11,5%	57,6%
Total	Contagem	1329	345	1674	
	% em Tipologia de Risco	79,4%	20,6%	100,0%	
	% em Setor profissional	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	79,4%	20,6%	100,0%	

## APÊNDICE XVI - FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS NÍVEL E TIPOLOGIA DE RISCO POR SEXO

**Tabulação cruzada Nível de Risco \* Qual é seu sexo?**

		Qual é seu sexo?		Total	
		Masculino	Feminino		
<i>Nível de Risco</i>	,00	Contagem	43	87	130
		% em Qual é seu sexo?	7,7%	7,8%	7,8%
	1,00	Contagem	7	5	12
		% em Qual é seu sexo?	1,2%	0,4%	0,7%
	2,00	Contagem	22	38	60
		% em Qual é seu sexo?	3,9%	3,4%	3,6%
	3,00	Contagem	64	101	165
		% em Qual é seu sexo?	11,4%	9,1%	9,9%
	4,00	Contagem	138	204	342
		% em Qual é seu sexo?	24,6%	18,3%	20,4%
	5,00	Contagem	82	172	254
		% em Qual é seu sexo?	14,6%	15,5%	15,2%
	6,00	Contagem	84	183	267
		% em Qual é seu sexo?	15,0%	16,4%	15,9%
	7,00	Contagem	52	114	166
		% em Qual é seu sexo?	9,3%	10,2%	9,9%
	8,00	Contagem	29	76	105
		% em Qual é seu sexo?	5,2%	6,8%	6,3%
	9,00	Contagem	40	133	173
		% em Qual é seu sexo?	7,1%	11,9%	10,3%
<i>Total</i>		Contagem	561	1113	1674
		% em Qual é seu sexo?	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabulação cruzada Tipologia de Risco \* Sexo**

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
<i>Tipologia de Risco</i>	Propenso ao risco	Contagem	136	231	367
		% em Tipologia de Risco	37,1%	62,9%	100,0%
		% em Sexo	24,2%	20,8%	21,9%
		% do Total	8,1%	13,8%	21,9%
	Neutro ao risco	Contagem	138	204	342
		% em Tipologia de Risco	40,4%	59,6%	100,0%
		% em Sexo	24,6%	18,3%	20,4%
		% do Total	8,2%	12,2%	20,4%
	Averso ao risco	Contagem	287	678	965
		% em Tipologia de Risco	29,7%	70,3%	100,0%
		% em Sexo	51,2%	60,9%	57,6%
		% do Total	17,1%	40,5%	57,6%
<i>Total</i>	Contagem	561	1113	1674	
	% em Tipologia de Risco	33,5%	66,5%	100,0%	
	% em Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	33,5%	66,5%	100,0%	

## APÊNDICE XVII - FREQUÊNCIAS DAS VARIÁVEIS NÍVEL E TIPOLOGIA DE RISCO POR FAIXA ETÁRIA

**Tabulação cruzada Nível de Risco \* Faixa Etária**

		Faixa Etária					Total	
		18-30	31-40	41-50	51-60	61-70		
<i>Nível de Risco</i>	0	Contagem	3	25	50	37	15	130
		% em Nível de Risco	2,3%	19,2%	38,5%	28,5%	11,5%	100,0%
		% em Faixa Etária	1,1%	6,0%	9,2%	10,6%	17,6%	7,8%
		% do Total	0,2%	1,5%	3,0%	2,2%	0,9%	7,8%
	1	Contagem	3	3	2	3	1	12
		% em Nível de Risco	25,0%	25,0%	16,7%	25,0%	8,3%	100,0%
		% em Faixa Etária	1,1%	0,7%	0,4%	0,9%	1,2%	0,7%
		% do Total	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,7%
	2	Contagem	7	13	21	16	3	60
		% em Nível de Risco	11,7%	21,7%	35,0%	26,7%	5,0%	100,0%
		% em Faixa Etária	2,5%	3,1%	3,9%	4,6%	3,5%	3,6%
		% do Total	0,4%	0,8%	1,3%	1,0%	0,2%	3,6%
3	Contagem	44	38	53	20	10	165	
	% em Nível de Risco	26,7%	23,0%	32,1%	12,1%	6,1%	100,0%	
	% em Faixa Etária	15,5%	9,2%	9,8%	5,7%	11,8%	9,9%	
	% do Total	2,6%	2,3%	3,2%	1,2%	0,6%	9,9%	
4	Contagem	64	97	99	71	11	342	
	% em Nível de Risco	18,7%	28,4%	28,9%	20,8%	3,2%	100,0%	
	% em Faixa Etária	22,5%	23,4%	18,3%	20,3%	12,9%	20,4%	
	% do Total	3,8%	5,8%	5,9%	4,2%	0,7%	20,4%	
5	Contagem	37	53	92	58	14	254	
	% em Nível de Risco	14,6%	20,9%	36,2%	22,8%	5,5%	100,0%	
	% em Faixa Etária	13,0%	12,8%	17,0%	16,6%	16,5%	15,2%	
	% do Total	2,2%	3,2%	5,5%	3,5%	0,8%	15,2%	
6	Contagem	53	79	84	46	5	267	

	% em Nível de Risco	19,9%	29,6%	31,5%	17,2%	1,9%	100,0%
	% em Faixa Etária	18,7%	19,1%	15,5%	13,1%	5,9%	15,9%
	% do Total	3,2%	4,7%	5,0%	2,7%	0,3%	15,9%
7	Contagem	29	40	48	42	7	166
	% em Nível de Risco	17,5%	24,1%	28,9%	25,3%	4,2%	100,0%
	% em Faixa Etária	10,2%	9,7%	8,9%	12,0%	8,2%	9,9%
	% do Total	1,7%	2,4%	2,9%	2,5%	0,4%	9,9%
8	Contagem	11	33	38	18	5	105
	% em Nível de Risco	10,5%	31,4%	36,2%	17,1%	4,8%	100,0%
	% em Faixa Etária	3,9%	8,0%	7,0%	5,1%	5,9%	6,3%
	% do Total	0,7%	2,0%	2,3%	1,1%	0,3%	6,3%
9	Contagem	33	33	54	39	14	173
	% em Nível de Risco	19,1%	19,1%	31,2%	22,5%	8,1%	100,0%
	% em Faixa Etária	11,6%	8,0%	10,0%	11,1%	16,5%	10,3%
	% do Total	2,0%	2,0%	3,2%	2,3%	0,8%	10,3%
<i>Total</i>	Contagem	284	414	541	350	85	1674
	% em Nível de Risco	17,0%	24,7%	32,3%	20,9%	5,1%	100,0%
	% em Faixa Etária	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	17,0%	24,7%	32,3%	20,9%	5,1%	100,0%

**Tabulação cruzada Tipologia de Risco \* Faixa Etária**

		Faixa Etária					Total	
		18-30	31-40	41-50	51-60	61-70		
<i>Tipologia de Risco</i>	Propenso ao risco	Contagem	57	79	126	76	29	367
		% em Tipologia de Risco	15,5%	21,5%	34,3%	20,7%	7,9%	100,0%
		% em Faixa Etária	20,1%	19,1%	23,3%	21,7%	34,1%	21,9%
		% do Total	3,4%	4,7%	7,5%	4,5%	1,7%	21,9%
	Neutro ao risco	Contagem	64	97	99	71	11	342
		% em Tipologia de Risco	18,7%	28,4%	28,9%	20,8%	3,2%	100,0%
		% em Faixa Etária	22,5%	23,4%	18,3%	20,3%	12,9%	20,4%
		% do Total	3,8%	5,8%	5,9%	4,2%	0,7%	20,4%
	Averso ao risco	Contagem	163	238	316	203	45	965
		% em Tipologia de Risco	16,9%	24,7%	32,7%	21,0%	4,7%	100,0%
		% em Faixa Etária	57,4%	57,5%	58,4%	58,0%	52,9%	57,6%
		% do Total	9,7%	14,2%	18,9%	12,1%	2,7%	57,6%
<i>Total</i>	Contagem	284	414	541	350	85	1674	
	% em Tipologia de Risco	17,0%	24,7%	32,3%	20,9%	5,1%	100,0%	
	% em Faixa Etária	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	17,0%	24,7%	32,3%	20,9%	5,1%	100,0%	

## APÊNDICE XVIII - FREQUÊNCIAS DO GRUPO PROFISSIONAL POR SEXO

Tabulação cruzada Grupo Profissional * Sexo					
			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Grupo Profissional	Profissões das Forças Armadas	Contagem	23	1	24
		% em Sexo	4,1%	0,1%	1,4%
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	Contagem	81	97	178
		% em Sexo	14,4%	8,7%	10,6%
	Especialistas das actividades intelectuais e científicas	Contagem	164	363	527
		% em Sexo	29,2%	32,6%	31,5%
	Técnicos e profissões de nível intermédio	Contagem	169	318	487
		% em Sexo	30,1%	28,6%	29,1%
	Pessoal administrativo	Contagem	84	283	367
		% em Sexo	15,0%	25,4%	21,9%
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	Contagem	14	25	39
		% em Sexo	2,5%	2,2%	2,3%
	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	Contagem	6	8	14
		% em Sexo	1,1%	0,7%	0,8%
	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	Contagem	5	6	11
		% em Sexo	0,9%	0,5%	0,7%
	Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	Contagem	2	0	2
		% em Sexo	0,4%	0,0%	0,1%
	Trabalhadores não qualificados	Contagem	13	12	25
		% em Sexo	2,3%	1,1%	1,5%
Total		Contagem	561	1113	1674
		% em Sexo	100,0%	100,0%	100,0%