

# CRESCIMENTO INCLUSIVO EM MOÇAMBIQUE

- reforçando a investigação e  
as capacidades

## Os determinantes da distribuição profissional

Evidência de Moçambique

Ines A. Ferreira, Sam Jones, Jorge Mouco e Ricardo Santos

**WORKING PAPER**  
**DEZEMBRO DE 2022**



Com o apoio de:



Ministry for Foreign  
Affairs of Finland



Embaixada da Noruega

## SOBRE O PROGRAMA IGM

### Crescimento inclusivo em Moçambique – reforçando a investigação e as capacidades

IGM é um programa de pesquisa e desenvolvimento de capacidades que se baseia numa parceria única entre duas instituições moçambicanas e duas internacionais – o Ministério da Economia e Finanças de Moçambique (MEF), a Universidade Eduardo Mondlane (UEM), a Universidade de Copenhaga (UCPH-DERG) e o United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER). O seu objetivo principal é produzir pesquisa de alta qualidade, disponível gratuitamente, para apoiar a formulação de políticas baseadas em evidências, promovendo o crescimento inclusivo e a resiliência que melhorem substancialmente os padrões de vida da população moçambicana. O programa é financiado pelos governos da Finlândia e da Noruega.

Copyright © UNU-WIDER

Este estudo foi preparado no âmbito do programa *Crescimento inclusivo em Moçambique – reforçando a investigação e capacidades* implementado em colaboração entre o Ministério de Economia e Finanças de Moçambique, a Universidade de Eduardo Mondlane, a Universidade de Copenhaga, e o UNU-WIDER. O programa é financiado pelos governos de Finlândia e Noruega.

As opiniões expressas neste artigo são da responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente as opiniões dos parceiros do programa Crescimento inclusivo em Moçambique – reforçando a investigação e capacidades, nem dos doadores do mesmo.

IGM Project Paper 2021/4

## **Os determinantes da distribuição profissional: evidência de Moçambique**

Ines A. Ferreira<sup>a</sup>, Sam Jones<sup>b</sup>, Jorge Mouco<sup>b</sup> e Ricardo Santos<sup>b</sup>

Dezembro de 2021

<sup>a</sup> Universidade de Copenhaga, Dinamarca.

<sup>b</sup> UNU-WIDER, Moçambique.

## Resumo

Analisamos a ligação entre características individuais e distribuição por diferentes profissões utilizando dados de estudantes universitários em Moçambique. Fornecemos uma abordagem abrangente, que combina os principais determinantes da distribuição profissional identificados na literatura num quadro único para testar tanto a importância quanto a independência entre si de diferentes grupos de factores: características pessoais fixas, características do trabalho, preferências económicas e traços de personalidade. Alargamos o típico âmbito da análise ao incluímos o sector não lucrativo e o trabalho por conta própria como alternativas aos sectores público e privado, dada a sua importância no contexto dos países de baixo rendimento. Em linha com trabalhos anteriores, verificamos que a idade e o género são importantes determinantes da escolha profissional. Os nossos resultados conferem maior peso à importância das características do trabalho como determinantes das preferências individuais em comparação com os efeitos das preferências económicas e dos traços de personalidade. Identificamos um perfil particularmente surpreendente para aqueles que preferem o sector público, designadamente o facto de terem uma propensão elevada para fazer batota e uma pontuação alta para o neuroticismo. Além disso, não identificamos um efeito significativo das preferências em relação ao risco ou da pró-sociabilidade na preferência por este sector.

**Palavras-chave:** Escolhas profissionais; Preferências económicas; Características pessoais; Moçambique

**Códigos JEL:** J24; C93; D91; O12

## Agradecimentos

Estamos extremamente gratos a Nikolaj A. Harmon pelos debates muito úteis e pela disponibilização do material utilizado no seu trabalho anterior sobre este tema. Agradecemos também a Marco Piovesan, Thomas Markussen e Alexander Sebald pela proveitosa interação, bem como aos participantes da Conferência sobre o Crescimento Inclusivo em Moçambique (IGM) de 2019 pelos comentários construtivos. Estamos gratos pelo inestimável apoio de Hanna Berkel e de toda a equipa da IGM em Moçambique na implementação da experiência e na recolha e introdução de dados. Este estudo insere-se no âmbito do projecto “Crescimento inclusivo em Moçambique – reforçando a investigação e as capacidades”, implementado numa colaboração entre o UNU-WIDER, a Universidade de Copenhaga, a Universidade Eduardo Mondlane e o Ministério da Economia e Finanças moçambicano, sendo financiado através de um programa específico de contribuições pelos Governos da Dinamarca, da Finlândia e da Noruega.

**Nota:** Este estudo foi preparado no âmbito do programa Crescimento inclusivo em Moçambique – reforçando a investigação e capacidades implementado em colaboração entre o Ministério de Economia e Finanças de Moçambique, a Universidade de Eduardo Mondlane, a Universidade de Copenhaga, e o UNU-WIDER. O programa é financiado pelos governos de Finlândia e Noruega.

Esta é uma versão traduzida do Documento de Trabalho em Inglês que se encontra disponível [aqui \(available in English\)](#).

## 1. Introdução

Muito do estudo académico moderno sobre a distribuição profissional vai além dos primeiros modelos de capital humano, que postulavam que, para cada indivíduo, o trabalho (preferido) escolhido maximiza o valor actual líquido do rendimento esperado dadas as suas características (por exemplo, capacidade). Além dos incentivos pecuniários, uma gama de outros factores foi mobilizada para explicar as escolhas profissionais *ex ante*. Estes incluem as preferências no que toca às características não salariais do trabalho (por exemplo, condições de trabalho), às preferências económicas (por exemplo, aversão ao risco) e aos traços de personalidade (por exemplo, locus de controlo).

Embora variados estudos tenham explorado o modo como os diferentes tipos de factores influenciam a distribuição profissional, persistem lacunas importantes. Em particular, muita da literatura tende a focar-se em tipos específicos de motivos não pecuniários, tais como as preferências em relação ao risco ou a motivação intrínseca (por exemplo, Falco, 2014; Serra *et al.*, 2011), deixando em aberto a questão mais ampla do modo como os diferentes grupos de factores interagem. Em segundo lugar, muitos estudos focam-se em escolhas profissionais dicotómicas, como a escolha entre o sector público ou privado ou entre o trabalho por conta própria ou por conta de outrem (por exemplo, Barfort *et al.*, 2019; Kuhn, 2000). Isto oferece uma visão restritiva do conjunto complexo de escolhas com que os trabalhadores se deparam, o que é especialmente pertinente quando outros sectores, como o não lucrativo e o do trabalho por conta própria, são vastos. Em terceiro lugar, uma larga maioria da literatura pertence a países de rendimento elevado com mercados de trabalho “densos”. As escolhas profissionais em contextos de baixo rendimento continuam a ser menos estudadas, mas poderá defender-se que são mais complexas, especialmente dadas as oportunidades de trabalho mais limitadas, bem como os potenciais compromissos entre trabalho formal e informal (Blattman e Dercon, 2018).

Neste estudo, procuramos abordar estas lacunas. Baseando-nos num inquérito pormenorizado aos estudantes universitários em Moçambique e incorporando uma série de experiências de *lab-in-the-field* para revelar as preferências e os traços comportamentais subjacentes, comparamos a proeminência e a orientação de múltiplos factores distintos que poderão influenciar a distribuição profissional. Tendo em conta a natureza complexa do mercado de trabalho, incluindo o papel importante dos organismos não governamentais (tipicamente objecto de financiamento estrangeiro), comparamos as escolhas entre quatro sectores profissionais principais: público, privado, não lucrativo e do trabalho por conta própria. Além da aplicação convencional de modelos de escolha multinomial, trazemos um contributo para a literatura ao executarmos um modelo de escolha multinomial ordenada (correlacionada), mais capaz de apreender as diferenças na ordenação das preferências sectoriais, bem como no grau de confiança que os indivíduos conferem às suas escolhas.

Verificamos que a idade e o género parecem, de facto, ter relevância para a escolha profissional, mas sobretudo quando são considerados os sectores público e privado. Os coeficientes para os efeitos dos traços de personalidade são de pequena magnitude e geralmente não significativos. Pelo contrário, os resultados fornecem evidência da importância atribuída a diferentes características do trabalho. Globalmente, identificamos um perfil particularmente surpreendente nos inquiridos que preferem o sector público: mulheres, com uma elevada propensão para fazer batota e uma pontuação elevada para o neuroticismo, que não consideram importantes as condições e o conteúdo do trabalho e que alcançam menor pontuação em termos de compromisso com os valores públicos. Além disso, os resultados não sugerem existir um efeito significativo das preferências em relação ao risco ou da pró-sociabilidade na preferência pelo sector público.

A parte restante do documento está organizada do modo seguinte. A secção 2 faz uma revisão da literatura existente neste domínio e a secção 3 explica o procedimento de recolha de dados e os métodos aplicados. Os resultados são discutidos na secção 4 e, por fim, a secção 5 consiste na conclusão.

## 2. Literatura relacionada

A literatura existente em matéria de determinantes da distribuição profissional revelou diferentes aspectos que influenciam as escolhas dos indivíduos. Por um lado, as preferências relacionam-se com os aspectos pecuniários do trabalho, como o rendimento esperado, mas também com as características não salariais do trabalho, incluindo a flexibilidade do horário de trabalho ou a possibilidade de trabalhar a partir de casa (por exemplo, Mas e Pallais, 2017). Wiswall e Zafar (2018) documentam uma preferência pela estabilidade no emprego e pela flexibilidade do horário de trabalho entre uma amostra de estudantes nos EUA, enquanto Eriksson e Kristensen (2014) apresentam evidência de compromissos negativos entre salário e benefícios adicionais (como seguro de saúde ou formação fornecida pelo empregador) numa amostra de inquiridos dinamarqueses. Além disso, ambos os estudos identificam diferenças por género. O estudo de Chowdhury *et al.* (2018) no Vietnã corrobora a hipótese de as mulheres terem uma preferência mais forte do que os homens pelas características não salariais do trabalho, nomeadamente o terem um contrato formal, segurança social, licenças remuneradas e menos horas de trabalho semanais.

Por outro lado, as preferências são afectadas por características dos indivíduos que vão além da sua demografia (por exemplo, idade, género) e capacidade, incluindo as suas preferências económicas. Bonin *et al.* (2007) e Fouarge *et al.* (2014) encontram uma ligação entre a disponibilidade para assumir riscos e os riscos relativos ao rendimento dos trabalhos na Alemanha e nos Países Baixos, respectivamente, enquanto Falco (2014) mostra que os trabalhadores com maior aversão ao risco têm menor probabilidade de se distribuírem por trabalhos informais no Gana.

Outros analisaram o papel da motivação intrínseca (ou termos relacionados, como motivação para o serviço público ou pró-social) na auto-selecção dos indivíduos, tanto em teoria (ver Francois, 2000; Besley e Ghatak, 2005; Prendergast, 2007; Delfgauw e Dur, 2008; Auriol e Brilon, 2014; Dur e van Lent, 2018) como empiricamente. Por exemplo, dados de jogos comportamentais incentivados sugerem que os agentes com motivação intrínseca se auto-seleccionaram para as forças policiais alemãs (Friebel *et al.*, 2019). Além disso, a motivação pró-social é um preditor da decisão dos profissionais de saúde de trabalharem no sector não lucrativo na Etiópia (Serra *et al.*, 2011) e existe também evidência de uma ligação entre preferências pró-sociais e auto-selecção para o sector público entre os estudantes de saúde na Tanzânia (Kolstad e Lindkvist, 2013). Trabalho relacionado analisou a hipótese de os incentivos financeiros se sobreporem à motivação intrínseca. Enquanto Ashraf *et al.* (2016) e Deserranno (2019) corroboram esta hipótese nas suas análises do sector da saúde na Zâmbia e no Uganda, respectivamente, Dal Bó *et al.* (2013) não encontram qualquer evidência deste efeito de sobreposição.

Adicionalmente, estudos recentes identificam uma ligação entre os níveis de desonestidade e a selecção para o sector público. A ligação parece ser específica de cada contexto. Embora exista evidência de que pessoas menos honestas se auto-seleccionam para o sector público na Índia (Hanna e Wang, 2017), este resultado foi posto em causa no caso da Rússia (Gans-Morse *et al.*, 2021) e o oposto foi demonstrado na Dinamarca (Barfort *et al.*, 2019).

Uma linha de trabalho paralela tem chamado a atenção para os efeitos dos traços de personalidade nos resultados obtidos no mercado de trabalho, nomeadamente através da correspondência entre perfil e emprego (ver, por exemplo, Almlund *et al.*, 2011).<sup>1</sup> Enquanto os traços de personalidade são frequentemente debatidos no âmbito das taxonomias sistémicas, sendo os Cinco Grandes traços (*Big Five*) dos mais amplamente utilizados (ver, por exemplo, John e Thomsen, 2014; Almlund *et al.*, 2011), facetas específicas dos traços têm também sido objecto de análise.<sup>2</sup> Um exemplo disto é o locus de controlo - a medida em que os indivíduos acreditam que as suas acções causam os eventos da vida com que se deparam (ou, inversamente, que os eventos da vida estão para lá do seu controlo) -, que tem sido associado a preferências por trabalhos com avaliações de desempenho (Heywood *et al.*, 2017) e por postos de trabalho no sector público (Hanna e Wang, 2017). De especial relevância é também a escala de Motivação para o Sector Público (MSP). Bem estabelecida no campo da Administração Pública, tem sido utilizada para apurar a inclinação dos inquiridos para trabalhar no sector público através de perguntas sobre as dimensões de auto-sacrifício, compaixão, serviço público e valores públicos (para uma aplicação, ver, por exemplo, Dal Bó *et al.*, 2013).

Contribuímos para a literatura existente de três formas. Em primeiro lugar, como acima descrito, uma parte significativa desse trabalho chama a atenção para tipos específicos de factores, desconsiderando potenciais relações entre grupos de factores. Colmatamos esta lacuna e seguimos um grupo menor de estudos ao considerarmos diferentes grupos de aspectos simultaneamente. Por exemplo, Barfort *et al.* (2019) e Gans-Morse *et al.* (2021) consideram o papel de diferentes factores - como o comportamento desonesto e as motivações pró-sociais por oposição às pecuniárias - que afectam a auto-selecção para o sector público.<sup>3</sup> Agrupamos os diferentes aspectos de acordo com os conjuntos esquematicamente representados na Figura 1: características pessoais fixas, características do trabalho, preferências económicas e traços de personalidade. As linhas contínuas representam os efeitos directos destes factores, enquanto as linhas a tracejado dão conta do facto de ser plausível pressupor que os mesmos estejam relacionados uns com os outros. Embora se deva ter em mente que as percepções subjectivas das condições do mercado também têm probabilidade de afectar as escolhas profissionais (representadas pela linha cinzenta), não consideramos tal efeito directo neste artigo, uma vez que todos os participantes foram inquiridos aproximadamente na mesma altura e não incluímos questões pormenorizadas desta natureza no inquérito.

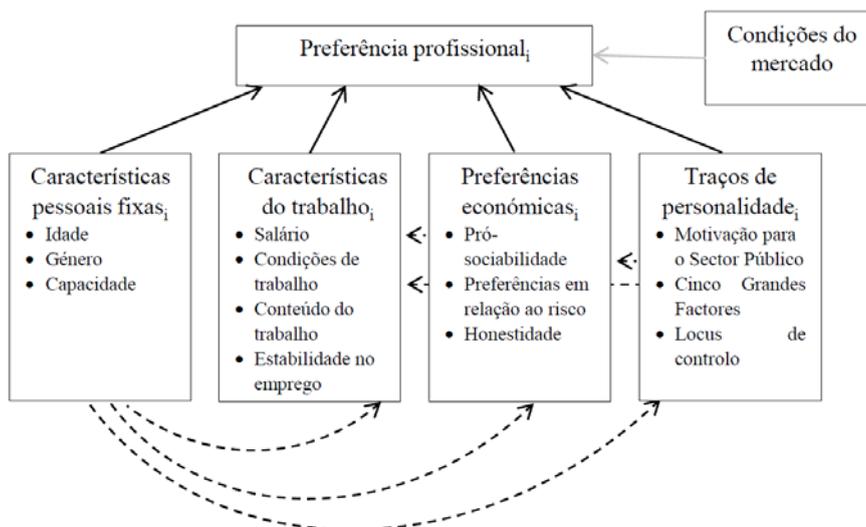
---

<sup>1</sup> De acordo com Becker *et al.* (2012), as preferências económicas (preferências de risco, de tempo e sociais) e a personalidade têm papéis complementares quando se consideram explicações para diferentes resultados de vida, nomeadamente no âmbito dos mercados de trabalho.

<sup>2</sup> Os Cinco Grandes traços são: (1) abertura à experiência (intelecto), incluindo novas experiências culturais ou estéticas; (2) conscienciosidade, que se relaciona com a organização e o senso de responsabilidade; (3) extroversão, que se refere a uma inclinação para reunir energia através de estar e interagir com os outros mais do que consigo mesmo; (4) amabilidade, que é caracterizada por comportamento de cooperação e altruísta; e (5) neuroticismo, que está associado à instabilidade emocional e relacionado com a resposta ao stress e a situações emocionais (Almlund *et al.* 2011).

<sup>3</sup> Ver também, por exemplo, Dohmen e Falk (2010), quando analisam a selecção de professores, ou Buurman *et al.* (2012) quando comparam empregados nos sectores público e privado.

**Figura 1:** Diagrama dos determinantes das preferências profissionais e das ligações entre elas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Em segundo lugar, afastamo-nos do foco em sectores específicos, ou das escolhas dicotómicas entre os sectores público e privado pressupostas em muitos estudos, e alargamos o âmbito da análise ao incluímos outras opções profissionais, nomeadamente o sector não lucrativo e o trabalho por conta própria, ambos tipos de emprego distintos e não de somenos importância em países de baixo rendimento. Nos países em desenvolvimento, o sector não lucrativo é um co-produtor de relevo ou, em cenários extremos, um substituto integral do Estado na prestação de serviços sociais (Brandsen e Pestoff, 2006; Lim e Endo, 2016; Hogg, 2020; Casey, 2020). A este respeito, a mais próxima da nossa análise é Harris (2019), que considera as preferências de escolha profissional entre os sectores público e privado, o trabalho por conta própria e o sector do desenvolvimento. Os seus resultados para a Serra Leoa confirmam a importância de se considerar o último destes sectores, mostrando que a porção maior de pessoas qualificadas à procura de emprego opta, no início da carreira, por um emprego numa organização doadora ou em organizações não governamentais (ONG) internacionais e nacionais. Além disso, a nossa análise contribui para o recente trabalho sobre os efeitos da canalização de ajuda através de organizações sem fins lucrativos (ver, por exemplo, Aldashev *et al.*, 2018; Koch e Schulpen, 2018).

Tanto quanto sabemos, este é o primeiro estudo a considerar tanto factores diferentes simultaneamente como uma vasta gama de escolhas profissionais num país em desenvolvimento. Isto aponta para o nosso terceiro contributo, que está relacionado com o contexto deste estudo. Embora o volume de trabalho que explora os determinantes das escolhas profissionais em países em desenvolvimento esteja a aumentar (como ilustrado por algumas das referências bibliográficas incluídas em parágrafos anteriores), a literatura tem-se focado, em grande medida, em países de rendimento elevado. Colmatamos esta lacuna ao considerarmos o caso de Moçambique, um país de baixo rendimento com um menor nível de escolaridade alcançado e especialização técnica reduzida entre a sua população, à semelhança de outros países no mesmo grupo de rendimento. A maior parte dos graduados que conseguem trabalho está empregada no sector privado (cerca de 45 por cento), seguido do sector público e das organizações não governamentais (ONG) (Jones *et al.*, 2018, 2019). Inquéritos recentes sugerem a existência de uma preferência pelo trabalho no sector público (com ênfase nas áreas da Educação, das Artes e Humanidades e da Saúde), seguido do sector privado e das ONG (ver Jones *et al.*, 2018, 2019). Ainda assim, os recém-graduados em Moçambique enfrentam um ambiente laboral desafiador, onde o sector formal permanece pequeno e existe uma competição elevada pelos trabalhos (Jones *et al.*, 2020).

### 3. Dados e métodos

#### 3.1. Recolha de dados

Em linha com estudos anteriores, os nossos participantes são estudantes universitários. Estudam na Universidade Eduardo Mondlane, a mais antiga e respeitável universidade em Moçambique, situada na capital, Maputo. Após obtermos permissão do Reitor da Universidade para a implementação do questionário, procurámos obter a autorização e a colaboração dos directores das Faculdades de Agronomia, Ciências Naturais, Economia, Educação e Letras e Ciências Sociais. Com base na sua disponibilidade e nos horários dos estudantes, conseguimos fazer uso de horas de aula dos estudantes do primeiro ao quarto ano dos 12 cursos descritos na Tabela 1, que mostra a distribuição por curso dos 1.060 participantes. Cada um destes cursos proporciona diferentes opções profissionais e, ao incluirmos os participantes de diferentes áreas de estudo, permitimos que haja maior heterogeneidade na amostra obtida. Realizámos as sessões de recolha de dados em Agosto de 2019.

Os estudantes tinham entre 17 e 56 anos de idade, sendo cerca de 54 por cento dos estudantes do sexo feminino e 76 por cento nascidos na cidade de Maputo ou dentro de Maputo Província.<sup>4</sup> Apenas 27 por cento reportaram terem tido um trabalho no passado, o que sugere que a maioria não tinha ainda sido exposta a um ambiente laboral. A distribuição em termos do ano de estudos foi equilibrada, com quase 25 por cento dos estudantes no seu primeiro ano, 20 por cento no segundo, 26 por cento no terceiro e os restantes 29 por cento estando na universidade há três anos ou mais.

Os estudantes não foram informados antes da sessão, mas foi-lhes dito à chegada à sala de aula que eram convidados a contribuir para um estudo sobre as atitudes dos estudantes em relação ao mundo e as suas decisões em situações de incerteza. Foram informados de que o questionário incluía diferentes grupos de questões e pequenos jogos, de que o tempo estimado para a sua conclusão era de 30 minutos e que receberiam uma recompensa no valor de, pelo menos, 40 MZN.<sup>5</sup> Àqueles que escolheram participar, foi assegurado o anonimato no tratamento da informação recolhida, tendo os mesmos assinado um formulário de consentimento antes de iniciarem o questionário.<sup>6</sup>

O questionário abria com um jogo do ditador e uma lotaria, bem como com perguntas sobre características demográficas básicas e preferências profissionais. A isto seguiam-se quatro rondas de um jogo de lançamento do dado interligadas com três grupos de perguntas de opinião.<sup>7</sup> O questionário foi realizado em papel e o jogo de lançamento do dado foi jogado lançando um dado dentro de um copo de plástico. Para garantir a privacidade dos participantes, foi-lhes pedido que se sentassem com espaço suficiente entre eles e, apesar de presentes na sala, os membros da equipa abstiveram-se de qualquer intervenção que não fosse responderem às perguntas feitas pelos participantes. No final da sessão, os estudantes entregaram aos membros da equipa os seus documentos individuais (que incluíam uma folha de pagamento reportando os resultados dos jogos) e receberam o pagamento correspondente.

---

<sup>4</sup> Apesar da recente introdução de quotas para assegurar a inscrição de estudantes de diferentes províncias, a população de estudantes na Universidade é dominada por indivíduos destas duas províncias.

<sup>5</sup> Em média, os participantes receberam um total de 100 MZN, o que corresponde a aproximadamente 1,5 USD, que, no contexto moçambicano, é equivalente a cerca de metade do salário mínimo diário.

<sup>6</sup> A aprovação ética para o projecto de investigação foi obtida do UNU-WIDER em Junho de 2019.

<sup>7</sup> O conteúdo e a estrutura do questionário seguiram muito de perto os aplicados por Barfort *et al.* (2019).

Tabela 1: Distribuição dos participantes por curso

Curso (Faculdade)	Freq.	Por cento
Administração Pública e Ciência Política (LCS)	253	23,87
Educação Ambiental (EDU)	152	14,34
Engenharia Agrônoma (AGR)	128	12,08
Organização e Gestão da Educação (EDU)	112	10,57
Gestão (ECO)	78	7,36
Informação Geográfica (CIE)	76	7,17
Matemática (CIE)	74	6,98
Educação de Infância (EDU)	71	6,70
Contabilidade (ECO)	59	5,57
Economia (ECO)	35	3,30
Estatística (CIE)	22	2,08
Total	1.060	100,00

Nota: Administração Pública e Ciência Política são dois cursos diferentes. LCS refere-se à Faculdade de Letras e Ciências Sociais, EDU à Faculdade de Educação, AGR à Faculdade de Agronomia, ECO à Faculdade de Economia e CIE à Faculdade de Ciências.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

### 3.2. Variáveis

#### *Questionário*

Descrevemos as variáveis usadas na Tabela A1 do Apêndice A.1 e incluímos algumas estatísticas descritivas na Tabela 2. As nossas variáveis dependentes são as opções preferidas entre as escolhas profissionais, bem como a ordenação das preferências entre as diferentes escolhas profissionais: sector público, sector privado (que também inclui a opção de trabalhar no negócio familiar), sector não lucrativo e trabalho por conta própria. Estas foram obtidas pedindo directamente aos inquiridos para hierarquizar as diferentes opções, além de lhes ter sido pedido que indicassem o seu grau de certeza para cada escolha.

A isto seguia-se uma questão para obter uma hierarquização das diferentes características do trabalho, de acordo com a sua importância aquando da selecção de um trabalho: nível salarial, condições de trabalho, conteúdo do trabalho e estabilidade no emprego. Consideramos *dummies* individuais para cada característica, que recebem o valor de 1 se esta tiver sido seleccionada como a característica mais importante entre as várias opções.

As variáveis sobre características pessoais fixas foram reveladas através de questões sociodemográficas. Pedimos aos participantes que indicassem a sua idade e a sua nota de acesso ao curso universitário. A idade foi padronizada em toda a amostra de participantes. Utilizámos a nota de acesso como medida da capacidade dos participantes e padronizámos esta variável por curso. Por fim, pedimos aos participantes que indicassem o seu género.

Também foram utilizadas perguntas directas para recolher dados sobre as personalidades dos participantes, seguindo questionários anteriores testados na literatura. Os pontos relativos à motivação para o serviço público foram retomados de um questionário de 16 pontos de Kim *et al.* (2013), que abrange dimensões de auto-sacrifício, compaixão, atracção pelo serviço público e compromisso com os valores públicos. Para os Cinco Grandes traços de personalidade, utilizámos

uma tradução da versão abreviada de dez pontos do Inventário original (Rammstedt e John, 2007).<sup>8</sup> Como se descreve de modo mais pormenorizado na Tabela A2 do Apêndice A.1, obtivemos cinco variáveis para as pontuações em matéria de extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura. Para ambos os grupos de variáveis, as pontuações totais em cada dimensão foram obtidas a partir de uma análise de correspondência múltipla. Por fim, avaliamos o locus de controlo dos participantes com base nas suas respostas à pergunta “Há quem acredite que tem controlo total sobre a maneira como a sua vida evolui, enquanto outros acham que as suas próprias acções não têm influência sobre como as coisas correm. Onde se colocaria?” (utilizada também em Barfort *et al.*, 2019). Os inquiridos responderam escolhendo uma pontuação numa escala de 1, que significa “Nenhuma influência” (locus externo), a 5, que significa “Muita influência” (locus interno).

Tabela 2: Estatísticas descritivas

Variável	Média	Desv. padr.	Min.	Máx.	Total
Idade (dados brutos)	22,53	4,82	17,00	56,00	1.027
Sexo masculino	0,46	0,50	0,00	1,00	1.038
Capacidade	0,01	0,97	-3,26	3,54	1.038
Preferem salário	0,24	0,43	0,00	1,00	1.038
Preferem condições	0,43	0,50	0,00	1,00	1.038
Preferem conteúdo	0,07	0,26	0,00	1,00	1.038
Preferem estabilidade	0,20	0,40	0,00	1,00	1.038
Pró-social	0,42	0,49	0,00	1,00	1.038
Avesso ao risco	0,25	0,43	0,00	1,00	1.038
Amante de risco	0,18	0,38	0,00	1,00	1.038
Taxa de batota	0,23	0,19	-0,20	1,00	1.038
MSP Auto-sacrifício (dados brutos)	3,36	0,79	1,00	5,00	1.038
MSP Compaixão (dados brutos)	4,52	0,69	1,00	5,00	1.036
MSP Serviço público (dados brutos)	4,74	0,44	1,00	5,00	1.036
MSP Valores públicos (dados brutos)	4,63	0,55	1,25	5,00	1.036
G5 Extroversão (dados brutos)	2,72	1,01	1,00	5,00	1.035
G5 Amabilidade (dados brutos)	3,23	1,02	1,00	5,00	1.036
G5 Conscienciosidade (dados brutos)	3,78	1,04	1,00	5,00	1.034
G5 Neuroticismo (dados brutos)	2,87	1,32	1,00	5,00	1.034
G5 Abertura (dados brutos)	3,64	1,08	1,00	5,00	1.034
Locus de controlo	3,99	1,18	1,00	5,00	1.038

Nota: A idade é representada em número de anos. MSP refere-se à motivação para o serviço público e G5 refere-se a uma componente dos Grandes Cinco Factores. Para estas variáveis, os valores apresentados referem-se às pontuações médias observadas ao nível da unidade para as questões relativas à personalidade (escala de Likert). Ver mais pormenores sobre as variáveis nas Tabelas A1 e A2 do Apêndice A.1.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

<sup>8</sup> Obtido em <https://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/bfi.htm> a 12 de Agosto de 2020.

## *Jogos comportamentais incentivados*

Foi pedido aos participantes que jogassem um jogo simples do ditador no início do questionário. Oferecemos-lhes 50 MZN como agradecimento pela sua participação, mas demos-lhes a possibilidade de doarem a totalidade, ou parte, deste valor a uma de cinco instituições de beneficência para apoiar as vítimas dos Ciclones Idai e Kenneth.<sup>9</sup> Se o inquirido escolhesse realizar a doação, o montante aumentava em até 12 MZN.<sup>10</sup> Utilizámos a escolha do inquirido como medida das suas preferências pró-sociais e incluímos uma *dummy* para o comportamento pró-social se a escolha fosse superior a 17 MZN.

Também pedimos aos participantes que jogassem um jogo de lotaria para revelar as suas preferências em relação ao risco. Foi-lhes dito que escolheríamos cerca de um décimo dos participantes para jogarem um jogo de lançamento de moeda no final da sessão, no qual poderiam ganhar um montante de dinheiro adicional dependendo da sua escolha entre cinco lotarias diferentes, que representavam diferentes níveis de risco. A lotaria mais arriscada aditaria 200 MZN à sua recompensa em caso de sair cara e nada no caso de sair coroa e a menos arriscada implicaria uma recompensa de 80 MZN em qualquer um dos casos. Foram criadas duas *dummies* baseadas nas suas escolhas: amante de risco, se o inquirido escolhesse a opção mais arriscada, e avesso ao risco, se o inquirido escolhesse a opção menos arriscada.

Entre diferentes partes do questionário, os participantes jogaram quatro rondas do jogo de lançamento do dado descrito em Barfort *et al.* (2019), que foi depois usado para construir a medida da propensão para o comportamento desonesto (seguindo Barfort *et al.*, 2019; Hanna e Wang, 2017; Fischbacher e Föllmi-heusi, 2013)<sup>11</sup>. O objectivo do jogo era adivinhar o resultado do lançamento do dado e foi dito aos participantes que isto permitiria avaliar se eles conseguiam adivinhar em situações caracterizadas pela aleatoriedade. Foram também informados sobre os dois níveis de remuneração de cada lançamento: um palpite correcto conduziria a uma recompensa de 3 MZN, enquanto um palpite incorrecto seria recompensado com 1 MZN. Os participantes receberam instruções específicas quanto aos passos a seguir: 1) adivinhar o resultado; 2) lançar o dado dentro do copo; 3) ver o resultado do lançamento e registar o número adivinhado e se o palpite estava correcto ou incorrecto. No total, cada jogador lançou o dado 40 vezes em quatro rondas de dez lançamentos. Ainda que não possamos saber com certeza quão honestas foram as respostas, em linha com Hanna e Wang (2017) e Barfort *et al.* (2019), podemos obter uma estimativa individual. A taxa de batota para o indivíduo  $i$  incluída na análise é obtida com a fórmula  $ci = 6/5 \times (ti/40 - 1/6)$ , em que  $t$  é o número de palpites correctos auto-reportados pelo indivíduo.

---

<sup>9</sup> Os Ciclones Idai e Kenneth atingiram Moçambique poucos meses antes do início da recolha de dados. As cinco instituições de beneficência incluíam três organizações internacionais (a Cruz Vermelha, a UNICEF e o Programa Alimentar Mundial), e duas organizações nacionais, uma não governamental (a Fundação para o Desenvolvimento da Comunidade) e uma governamental (o Instituto Nacional de Gestão de Calamidades).

<sup>10</sup> O montante total das doações foi distribuído às cinco instituições de beneficência de acordo com as escolhas feitas pelos participantes.

<sup>11</sup> A principal diferença entre o jogo em Barfort *et al.* (2019) e o utilizado por Hanna e Wang (2017) é o facto de a recompensa se basear em os participantes adivinharem correctamente ou não, em vez de se basear no número reportado como tendo resultado do lançamento do dado.

### 3.3. Métodos

A nossa estimativa empírica baseia-se no modelo de utilidade aleatória convencional (Manski, 1977; McFadden, 1973), em que presumimos existir um conjunto de variáveis latentes que apreendem a utilidade (preferência) esperada que o indivíduo  $i$  atribui ao trabalho no sector  $j$ . Representamos este processo como:

$$u_{ij}^* = \alpha_j + p_i \beta_j + c_i \gamma_j + e_i \delta_j + t_i \lambda_j + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

em que  $p$  representa um vector de características pessoais fixas (idade, género e capacidade);  $c$  apreende preferências por diferentes características do trabalho (salário, condições de trabalho, conteúdo do trabalho e estabilidade no emprego);  $e$  inclui diferentes preferências económicas (pró-sociabilidade, aversão ao risco, desonestidade); e  $t_i$  é um vector de traços de personalidade (dimensões da MSP e dos Cinco Grandes traços, bem como locus de controlo externo). Por sua vez, postulamos que o sector  $k$  é preferido (colocado no topo da hierarquia) quando:  $\forall j \in J: u_{ik}^* - u_{ij}^* \geq 0$ .

Para apreender estas relações, começamos por estimar modelos logit e probit multinomiais convencionais. Posteriormente, consideramos modelos mais flexíveis, que permitem a inclusão de variáveis específicas de cada alternativa, designadamente, utilizamos o modelo probit multinomial específico de cada alternativa, bem como o probit ordenado por hierarquização específico de cada alternativa, que utiliza a ordenação hierárquica completa dos sectores profissionais. Ao estimarem as covariâncias entre os termos de erro para as alternativas, estes últimos métodos flexibilizam o pressuposto de independência das alternativas irrelevantes, segundo o qual a hierarquização de escolhas profissionais pelo inquirido a partir de um subconjunto do conjunto de escolha de opções possíveis se mantém a mesma se este conjunto de escolha de opções possíveis for alterado (Dasvik e Strøm, 2006). Nestas regressões, estimamos a probabilidade de um sector ser preferido em relação aos outros, não apenas a probabilidade de ser a primeira escolha, mas também de ser colocado numa posição mais elevada da hierarquia de preferência do que cada uma das outras alternativas.

Estes modelos consideram variáveis específicas de cada caso e específicas de cada alternativa. As variáveis específicas de cada caso são as relativas a cada inquirido. Utilizamos uma probabilidade da hierarquização obtida a partir do questionário como variável específica de cada alternativa nas nossas estimativas. Como acima mencionado, foi pedido aos inquiridos não só que considerassem cada uma das suas escolhas de hierarquização das preferências de trabalho individualmente, por exemplo, “Sector público - terceiro na ordem de preferência”, mas que indicassem também o seu grau de confiança relativamente a esta escolha, o qual consideramos como um indicador da probabilidade da hierarquização. Os inquiridos utilizaram uma escala de 0 a 10, em que 0 significava “Não tenho certeza nenhuma” e 10 significava “Tenho inteira certeza de que esta seria a opção que escolheria”.

## 4. Resultados

### 4.1. Resultados de base

Realizamos primeiro estimativas logit e probit multinomiais considerando o conjunto total de variáveis explicativas.<sup>12</sup> A variável dependente é a escolha preferida entre as quatro alternativas. Todas as estimativas incluem efeitos fixos do ano de acesso e os potenciais factores externos comuns que poderão ter afectado as respostas no âmbito de cada sessão foram tidas em conta através do agrupamento dos erros padrão ao nível da sessão. Os efeitos marginais na média daí resultantes são representados na Tabela 3, com as colunas (1)-(4) e as colunas (5)-(8) a corresponderem às estimativas logit e probit, respectivamente. Os efeitos marginais resultam da estimação do modo como as probabilidades de escolha de cada opção se alteram, dependendo das diferentes covariáveis incluídas no modelo. Para as variáveis contínuas, o coeficiente é interpretado como sendo a mudança na probabilidade de escolha de cada sector resultante de uma mudança face à média da amostra. Para as variáveis binárias, corresponde à mudança face ao nível de base.

Globalmente, os resultados obtidos com os dois métodos são semelhantes, embora alguns coeficientes percam significância nas estimativas probit. Considerando os diferentes grupos de determinantes das escolhas profissionais, três observações principais podem ser extraídas da tabela. A primeira é a de que a idade, o género e a capacidade afectam as escolhas entre sectores. Por exemplo, os resultados sugerem que os inquiridos mais velhos do sexo feminino têm maior probabilidade de escolher o sector público. Além disso, a capacidade mais elevada parece ser um dos poucos factores que afectam (positivamente) a probabilidade de preferir o sector não lucrativo, embora o coeficiente não seja significativo nas estimativas probit.

A segunda é a de que as diferenças na importância atribuída às condições salariais e não monetárias do trabalho têm relevância sobretudo para a escolha do sector público ou privado. Além disso, fazem-no em sentidos opostos: negativamente no caso do sector público e positivamente no caso do sector privado. Para dar um exemplo, a atribuição de importância ao salário faz baixar a probabilidade de escolha do sector público em aproximadamente 0,2, enquanto aumenta a probabilidade de escolha do sector privado pelo mesmo valor. Observações semelhantes são válidas para a importância atribuída a condições e conteúdo do trabalho.

A terceira observação é a de que os principais resultados para os efeitos das preferências económicas e dos traços de personalidade são surpreendentes, especialmente quando se considera a preferência pelo sector público. Mais especificamente, uma propensão mais elevada para fazer batota e uma pontuação mais elevada quanto ao neuroticismo estão associadas a uma maior probabilidade de escolha deste sector (em contraste com os resultados obtidos em Barfort *et al.*, 2019). Diversamente dos estudos anteriores que mostram uma ligação entre a pro-sociabilidade e a preferência por trabalhos no sector público (ver, por exemplo, Serra *et al.*, 2011; Kolstad e Lindkvist, 2013) ou no sector não lucrativo (por exemplo, Harris, 2019), não encontramos qualquer efeito significativo desta variável. Além disso, onde se esperaria que uma pontuação mais elevada nos valores públicos estivesse ligada a uma preferência pelo sector público, observamos o efeito oposto. Pelo contrário, há uma correlação positiva entre uma pontuação mais elevada nesta dimensão da MSP (ainda que

---

<sup>12</sup> Numa análise preliminar, dividimos as variáveis em dois conjuntos e considerámos os seus efeitos separadamente. A Tabela A3 do Apêndice A.2 apresenta os efeitos marginais das estimativas logit, considerando, por um lado, as características do trabalho e as preferências económicas como regressores e, por outro lado, as variáveis que representam traços de personalidade. As três variáveis demográficas (idade, sexo masculino e capacidade) foram incluídas em ambos os modelos. Observamos efeitos semelhantes aos obtidos com o modelo na Tabela 3, colunas (1)-(4).

apenas no modelo logit) e a probabilidade de seleccionar um trabalho no sector privado.

Tabela 3: Estimativas logit e probit multinomiais do modelo saturado

	Logit				Probit			
	Público (1)	Privado (2)	Não lucrativo (3)	Conta Própria (4)	Público (5)	Privado (6)	Não lucrativo (7)	Conta Própria (8)
Idade (desvpdr)	0,048** (0,021)	-0,054*** (0,020)	-0,001 (0,008)	0,007 (0,014)	0,037** (0,017)	-0,056*** (0,018)	0,001 (0,007)	0,000 (0,014)
Sexo masculino	-0,118*** (0,040)	0,041 (0,027)	0,008 (0,010)	0,069* (0,037)	-0,105*** (0,036)	0,047 (0,033)	0,010 (0,011)	0,059* (0,032)
Capacidade	0,023 (0,018)	-0,027** (0,011)	0,014* (0,008)	-0,011 (0,016)	0,019 (0,015)	-0,034* (0,017)	0,013 (0,009)	-0,016 (0,015)
Preferem salário	-0,226*** (0,071)	0,227** (0,106)	-0,023 (0,020)	0,021 (0,094)	-0,175*** (0,063)	0,223** (0,099)	-0,019 (0,024)	0,053 (0,074)
Preferem condições	-0,278*** (0,079)	0,232** (0,106)	-0,021 (0,022)	0,067 (0,096)	-0,222*** (0,069)	0,257*** (0,097)	-0,015 (0,027)	0,117 (0,079)
Preferem conteúdo	-0,332*** (0,092)	0,216** (0,101)	-0,006 (0,032)	0,122 (0,089)	-0,286*** (0,084)	0,229*** (0,088)	0,003 (0,035)	0,159** (0,075)
Preferem estabilidade	-0,247*** (0,081)	0,140 (0,103)	-0,011 (0,029)	0,117 (0,104)	-0,191*** (0,074)	0,148 (0,095)	-0,004 (0,031)	0,138 (0,096)
Pró-social	-0,034 (0,034)	-0,018 (0,024)	-0,010 (0,015)	0,062** (0,026)	-0,030 (0,031)	-0,007 (0,031)	-0,011 (0,014)	0,055** (0,024)
Avesso ao risco	-0,060 (0,045)	-0,015 (0,032)	0,014 (0,010)	0,062* (0,035)	-0,048 (0,040)	-0,012 (0,045)	0,015 (0,012)	0,056 (0,035)
Amante de risco	0,023 (0,037)	-0,052 (0,035)	0,023* (0,013)	0,006 (0,040)	0,022 (0,032)	-0,066* (0,037)	0,023 (0,016)	-0,011 (0,034)
Taxa de batota	0,244*** (0,085)	-0,100 (0,083)	-0,044* (0,025)	-0,101 (0,086)	0,213*** (0,076)	-0,142 (0,096)	-0,052* (0,029)	-0,083 (0,085)
MSP Auto-sacrifício	0,034 (0,022)	-0,019 (0,019)	-0,000 (0,007)	-0,015 (0,024)	0,032 (0,019)	-0,024 (0,025)	0,000 (0,007)	-0,019 (0,021)
MSP Compaixão	0,029 (0,025)	-0,007 (0,015)	0,003 (0,006)	-0,025 (0,025)	0,027 (0,023)	-0,005 (0,018)	0,005 (0,007)	-0,017 (0,024)
MSP Serviço Público	0,018 (0,020)	-0,010 (0,018)	-0,006 (0,008)	-0,002 (0,027)	0,018 (0,019)	-0,013 (0,022)	-0,004 (0,009)	-0,002 (0,025)
MSP Valores Públicos	-0,035* (0,021)	0,035** (0,017)	0,011 (0,011)	-0,011 (0,020)	-0,033* (0,019)	0,027 (0,020)	0,011 (0,011)	-0,003 (0,020)
G5 Extroversão	-0,006 (0,021)	0,005 (0,015)	0,000 (0,008)	0,001 (0,016)	-0,002 (0,019)	-0,009 (0,016)	-0,001 (0,009)	-0,005 (0,017)
G5 Amabilidade	-0,030 (0,021)	0,017 (0,019)	-0,001 (0,006)	0,015 (0,016)	-0,031* (0,019)	0,014 (0,022)	-0,002 (0,007)	0,018 (0,015)
G5	-0,008 (0,023)	-0,008 (0,016)	0,010 (0,008)	0,007 (0,017)	-0,002 (0,021)	0,001 (0,018)	0,010 (0,009)	0,003 (0,016)
G5 Neuroticismo	0,070*** (0,017)	-0,017 (0,014)	0,001 (0,008)	-0,054*** (0,013)	0,063*** (0,015)	-0,013 (0,018)	0,004 (0,008)	-0,048*** (0,014)
G5 Abertura	0,011 (0,018)	-0,016 (0,017)	-0,002 (0,006)	0,007 (0,021)	0,003 (0,016)	-0,016 (0,018)	-0,002 (0,006)	0,011 (0,018)
Locus de controlo	-0,026** (0,012)	-0,011 (0,011)	0,006 (0,005)	0,031* (0,017)	-0,023** (0,010)	-0,008 (0,009)	0,006 (0,005)	0,022 (0,014)
Tratamento	0,004 (0,033)	0,023 (0,022)	0,006 (0,007)	-0,033 (0,030)	0,009 (0,028)	0,035 (0,027)	0,008 (0,008)	-0,020 (0,028)
Em falta	-0,066 (0,056)	0,090* (0,047)	0,031 (0,020)	-0,055 (0,056)	-0,061 (0,048)	0,120* (0,062)	0,032 (0,025)	-0,064 (0,049)
Obs.	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038

Significância: \*\*\* 0,01, \*\* 0,05, \* 0,1

Nota: a tabela apresenta os efeitos marginais na média obtidos através das regressões logit nas colunas (1) - (4) e dos estimadores probit nas colunas (5) - (8). As estimativas incluem efeitos fixos do ano de acesso; os erros padrão agrupados ao nível da sessão são apresentados entre parênteses.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

Observamos também que os inquiridos menos propensos a comportamentos de batota têm maior probabilidade de preferir o sector não lucrativo, tal como os amantes de risco (embora este resultado não seja robusto face à mudança do método usado). Com a excepção deste último resultado, diversamente dos estudos anteriores sobre a importância das preferências em relação ao risco (Falco, 2014), não encontramos efeitos consistentes sobre a probabilidade de seleccionar escolhas diferentes. Isto está alinhado com Harris (2019), que postula que os resultados de países de médio rendimento, como o Gana, e de países de baixo rendimento de maior dimensão podem não se aplicar a países de baixo rendimento e menos desenvolvidos. Como acima sublinhado, embora não confirmemos a ligação esperada entre a motivação pró-social e a probabilidade de escolha do sector público, aquela parece ter relevância para a probabilidade de prosseguir trabalho por conta própria.

#### **4.2. Testes de robustez**

Executamos modelos adicionais para testar a robustez destes resultados. Em primeiro lugar, estimamos novamente o modelo de base, mas incluindo efeitos fixos do curso. É plausível que os efeitos fixos do curso possam actuar como substitutos de algumas das preferências económicas subjacentes aos traços de personalidade dos participantes e, assim, nas estimativas anteriores, controlámos apenas o ano de acesso. Com excepção dos coeficientes para o efeito da idade do inquirido e para a sua pontuação quanto aos valores públicos, os resultados, que são apresentados na Tabela 4, colunas (1) a (4), confirmam as nossas conclusões anteriores. É o caso, em particular, em termos de importância das características do trabalho e da desonestidade, e no que respeita aos efeitos dos traços de personalidade neuroticismo e locus de controlo.

Em segundo lugar, fazemos uso dos dados recolhidos sobre a certeza dos inquiridos em relação à sua escolha de cada sector como opção preferida. Repetimos as estimativas probit multinomial sobre a amostra dos inquiridos que indicaram um grau de certeza muito elevado (isto é, superior a 7 numa escala de 1 a 10). Não existem diferenças qualitativas nos resultados obtidos, que se encontram representados na Tabela 4, nas colunas (5) a (8), embora alguns dos efeitos percam a sua significância.

Tabela 4: Estimativas probit multinomial do modelo saturado incluindo efeitos fixos do curso e restringindo-se a amostra aos inquiridos com níveis muito elevados de certeza

	Efeitos fixos do curso				Certeza muito elevada (>7)			
	Público	Privado	Não lucrativo	Conta Própria	Público	Privado	Não lucrativo	Conta Própria
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Idade (desvpdr)	0,017 (0,016)	-0,041** (0,017)	-0,002 (0,007)	0,017 (0,014)	0,041** (0,021)	-0,057*** (0,021)	-0,003 (0,005)	0,002 (0,015)
Sexo masculino	-0,109*** (0,035)	0,044 (0,031)	0,018 (0,012)	0,052* (0,032)	-0,108*** (0,038)	0,039 (0,035)	0,003 (0,010)	0,083** (0,032)
Capacidade	0,017 (0,016)	-0,034** (0,016)	0,011 (0,009)	-0,010 (0,015)	0,035*** (0,012)	-0,034*** (0,011)	0,014 (0,009)	-0,010 (0,010)
Preferem salário	-0,176*** (0,064)	0,202** (0,094)	-0,019 (0,024)	0,070 (0,074)	-0,126** (0,058)	0,263** (0,110)	-0,035 (0,025)	0,057 (0,074)
Preferem condições	-0,237*** (0,068)	0,245** (0,092)	-0,018 (0,025)	0,134* (0,077)	-0,148** (0,074)	0,269** (0,107)	-0,041 (0,027)	0,102 (0,084)
Preferem conteúdo	-0,313*** (0,082)	0,229** (0,088)	-0,002 (0,035)	0,191** (0,076)	-0,236*** (0,084)	0,206* (0,107)	-0,017 (0,035)	0,187** (0,080)
Preferem estabilidade	-0,189*** (0,069)	0,154* (0,092)	-0,006 (0,030)	0,144 (0,088)	-0,110* (0,066)	0,158 (0,102)	-0,034 (0,029)	0,106 (0,093)
Pró-social	-0,022 (0,029)	-0,007 (0,029)	-0,007 (0,013)	0,053** (0,024)	-0,014 (0,031)	-0,015 (0,022)	-0,014 (0,013)	0,051** (0,024)
Avesso ao risco	-0,060 (0,038)	-0,006 (0,040)	0,015 (0,012)	0,060* (0,034)	-0,078** (0,036)	0,005 (0,034)	0,015 (0,013)	0,063** (0,029)
Amante de risco	0,017 (0,033)	-0,062* (0,036)	0,022 (0,015)	-0,004 (0,035)	-0,002 (0,037)	-0,062 (0,044)	0,027** (0,014)	-0,016 (0,041)
Taxa de batota	0,169** (0,074)	-0,129 (0,090)	-0,055* (0,029)	-0,056 (0,092)	0,144* (0,079)	-0,093 (0,112)	-0,043 (0,028)	-0,011 (0,077)
MSP Auto-sacrifício	0,032* (0,019)	-0,024 (0,022)	0,001 (0,007)	-0,020 (0,021)	0,031 (0,023)	-0,029 (0,024)	-0,006 (0,006)	-0,009 (0,024)
MSP Compaixão	0,027 (0,021)	-0,006 (0,017)	0,005 (0,008)	-0,016 (0,024)	0,025 (0,020)	0,009 (0,020)	0,001 (0,008)	-0,032 (0,021)
MSP Serviço Público	0,022 (0,020)	-0,006 (0,021)	-0,006 (0,009)	-0,003 (0,025)	0,016 (0,018)	-0,002 (0,021)	-0,001 (0,009)	-0,017 (0,025)
MSP Valores Públicos	-0,036** (0,017)	0,019 (0,017)	0,010 (0,010)	0,002 (0,018)	-0,028 (0,021)	0,038* (0,022)	0,008 (0,011)	-0,003 (0,023)
G5 Extroversão	-0,004 (0,017)	-0,008 (0,015)	-0,001 (0,008)	-0,002 (0,016)	-0,009 (0,019)	-0,004 (0,020)	0,012 (0,008)	0,002 (0,016)
G5 Amabilidade	-0,038** (0,017)	0,017 (0,020)	-0,001 (0,007)	0,022 (0,015)	-0,037 (0,022)	0,008 (0,025)	0,002 (0,007)	0,029* (0,016)
G5	-0,015 (0,020)	0,010 (0,017)	0,006 (0,009)	0,016 (0,016)	-0,000 (0,021)	-0,011 (0,018)	0,009 (0,010)	0,005 (0,020)
G5 Neuroticismo	0,063*** (0,014)	-0,014 (0,018)	0,004 (0,009)	-0,048*** (0,013)	0,086*** (0,016)	-0,035*** (0,013)	-0,002 (0,010)	-0,065*** (0,015)
G5 Abertura	0,002 (0,014)	-0,014 (0,016)	-0,003 (0,006)	0,013 (0,016)	-0,000 (0,018)	-0,011 (0,020)	-0,005 (0,005)	0,019 (0,019)
Locus de controlo	-0,025** (0,011)	-0,008 (0,009)	0,006 (0,005)	0,022 (0,014)	-0,032*** (0,011)	-0,007 (0,012)	0,007 (0,005)	0,039** (0,017)
Tratamento	0,008 (0,028)	0,039 (0,025)	0,010 (0,008)	-0,020 (0,027)	-0,007 (0,029)	0,023 (0,023)	0,003 (0,008)	0,006 (0,032)
Em falta	-0,045 (0,046)	0,125** (0,056)	0,032 (0,024)	-0,067 (0,050)	-0,056 (0,052)	0,175*** (0,060)	0,030 (0,024)	-0,046 (0,048)
Efeitos fixos do curso	Sim	Sim	Sim	Sim				
Amostra restrita					Sim	Sim	Sim	Sim
Obs.	1.038	1.038	1.038	1.038	882	882	882	882

Significância: \*\*\* 0,01, \*\* 0,05, \* 0,1

Nota: a tabela apresenta os efeitos marginais na média obtidos através de regressões probit de diferentes escolhas profissionais. As estimativas incluem efeitos fixos do ano de acesso. As colunas (1) - (4) incluem também efeitos fixos do curso. As colunas (5) - (8) restringem a amostra aos inquiridos com um grau de certeza superior a 7 (ver o texto para mais pormenores). Erros padrão agrupados ao nível da sessão apresentados entre parênteses.

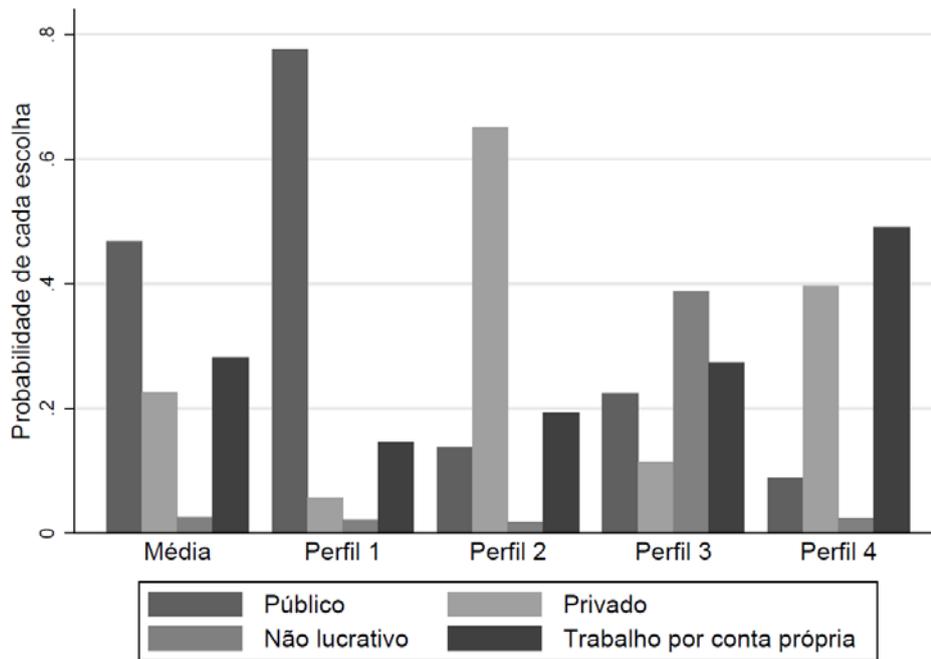
Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

#### 4.2.1. Modelos específicos de cada alternativa

Dado que os dados recolhidos fornecem informação, não apenas sobre a hierarquização das diferentes variáveis, mas também sobre a certeza dessa hierarquização, empregamos dois estimadores que têm em conta variáveis específicas de cada alternativa. Os resultados são apresentados na Tabela 5. As colunas (1)-(4) reportam efeitos marginais na média das variáveis independentes obtidos com um estimador probit multinomial específico de cada alternativa; e as colunas (5)-(8) reportam efeitos marginais na mediana obtidos com um estimador probit ordenado por hierarquização específico de cada alternativa. No primeiro caso, o conjunto das variáveis dependentes consiste apenas em *dummies* para a escolha preferida – isto é, na coluna (1) a variável dependente assume o valor de 1 se o inquirido seleccionou o sector público como a opção preferida. O segundo modelo considera a hierarquização completa das quatro opções. Neste caso, os efeitos marginais nas colunas (5)-(8) correspondem a estimativas do modelo quando o sector indicado é preferido (colocado em primeiro lugar na hierarquia) e todos os outros sectores são colocados em segundo lugar na hierarquia.

Globalmente, notamos algumas alterações nas conclusões globais quando olhamos para o primeiro grupo de resultados, obtidos com o probit multinomial específico de cada alternativa. Utilizamo-los para extrair um perfil dos inquiridos que preferem cada uma das quatro escolhas profissionais. A Figura 2 mostra as preferências de quatro perfis diferentes de inquiridos em comparação com o inquirido médio (obtido calculando os efeitos marginais na média de cada variável para todos os inquiridos na amostra). Embora alguns dos efeitos desapareçam quando restringimos alguns dos pressupostos nas estimativas probit ordenado por hierarquização específico de cada alternativa (especialmente quando nos referimos ao sector não lucrativo), estes perfis estão também em linha com estas estimativas.

Figura 2: Perfis dos inquiridos com diferentes preferências nos vários sectores



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

O Perfil 1 representa uma estudante do sexo feminino, com propensão elevada para fazer batota e uma pontuação elevada para o neuroticismo. Esta estudante não considera importantes as condições e o conteúdo do trabalho, obtém uma pontuação baixa em termos de compromisso com os valores públicos e uma pontuação mais baixa em termos de locus de controlo (controlo externo). Esta análise sugere que tal estudante teria maior probabilidade de preferir trabalhar para o sector público em comparação com os outros sectores.

O estudante com o Perfil 2 é do sexo masculino e tem menor capacidade em comparação com o inquirido médio. Atribui uma importância substancial aos níveis salariais e às condições de trabalho e apresenta um compromisso relativamente elevado com os valores públicos. De acordo com os nossos resultados, a probabilidade de este estudante preferir o sector privado é mais elevada do que para todos os outros sectores.

O Perfil 3 representa um estudante do sexo masculino com capacidade elevada e propensão muito baixa para fazer batota. É amante de risco e não mostra um comportamento pró-social. Obtém uma pontuação elevada na conscienciosidade e no seu compromisso com os valores públicos. Embora as diferenças sejam mais subtis para tal estudante, a análise sugere que ele teria maior probabilidade de preferir trabalhar para o sector não lucrativo.

Por fim, o Perfil 4 corresponde a uma estudante do sexo feminino com pró-sociabilidade elevada e propensão baixa para fazer batota. Para ela, o conteúdo do trabalho e a estabilidade no emprego são fundamentais. Esta estudante obtém uma pontuação baixa em termos de neuroticismo e acredita que tem controlo substancial sobre os eventos da sua vida (controlo interno). A análise aponta para o trabalho por conta própria como a opção com maior probabilidade de ser a profissão preferida.

Dado o interesse de trabalhos recentes na possibilidade de auto-selecção de indivíduos (des)honestos para o sector público (Barfort *et al.*, 2019; Hanna e Wang, 2017), dedicamos um olhar mais atento ao impacto das alterações na propensão para fazer batota nestes perfis. A Figura 3 representa os perfis acima descritos, mas fixando o valor da taxa de batota na média da amostra. Sem surpresa, tanto o perfil do inquirido médio como o Perfil 2 permanecem inalterados, dado que já estavam fixados neste valor. Os Perfis 1 e 4 também permanecem muito semelhantes aos da Figura 2, mas a preferência pelo sector não lucrativo identificada para o Perfil 3 é ligeiramente menos clara, sendo seguida de perto por uma preferência pelo sector público. Globalmente, isto

sugere que uma variação na taxa de batota (dependente de outras características) não é um preditor crítico da escolha profissional.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Executámos um teste adicional fixando a taxa de batota em zero em todos os perfis. Os resultados são semelhantes aos da Figura 2.

Tabela 5: Estimativas probit multinomial e ordenado por hierarquização específico de cada alternativa do modelo saturado

	Probit multinomial específico de cada alternativa				Probit ordenado por hierarquização específico de cada alternativa			
	Público	Privado	Não lucrativo	Conta própria	Público	Privado	Não lucrativo	Conta própria
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Idade (desvpdr)	0,039*	-0,048**	0,002	0,007	0,010	-0,021	0,004	0,006
	(0,021)	(0,021)	(0,006)	(0,017)	(0,021)	(0,013)	(0,005)	(0,012)
Sexo masculino	-0,083*	0,043*	0,009	0,031	-0,070*	0,050*	0,013*	0,007
	(0,043)	(0,025)	(0,008)	(0,037)	(0,040)	(0,026)	(0,008)	(0,031)
Capacidade	0,020	-0,036***	0,011*	0,005	0,007	-0,017*	0,009*	0,001
	(0,021)	(0,012)	(0,006)	(0,019)	(0,014)	(0,010)	(0,005)	(0,014)
Preferem salário	-0,179**	0,216**	-0,016	-0,022	-0,070	0,068	-0,037**	0,040
	(0,079)	(0,101)	(0,017)	(0,087)	(0,067)	(0,049)	(0,016)	(0,050)
Preferem condições	-0,253***	0,218**	-0,012	0,046	-0,119*	0,048	-0,024	0,095*
	(0,086)	(0,101)	(0,020)	(0,093)	(0,070)	(0,046)	(0,015)	(0,056)
Preferem conteúdo	-0,244**	0,184*	-0,011	0,071	-0,187**	0,043	-0,004	0,148***
	(0,097)	(0,097)	(0,028)	(0,084)	(0,090)	(0,063)	(0,021)	(0,055)
Preferem estabilidade	-0,212**	0,122	0,002	0,088	-0,105	-0,010	-0,039**	0,154**
	(0,089)	(0,099)	(0,025)	(0,101)	(0,079)	(0,047)	(0,019)	(0,064)
Pró-social	-0,040	-0,007	-0,006	0,052	-0,035	-0,020	0,005	0,050***
	(0,036)	(0,026)	(0,011)	(0,032)	(0,030)	(0,020)	(0,010)	(0,014)
Avesso ao risco	-0,037	-0,040	0,007	0,070*	-0,021	-0,012	0,006	0,027
	(0,047)	(0,033)	(0,008)	(0,038)	(0,036)	(0,027)	(0,009)	(0,032)
Amante de risco	0,046	-0,066*	0,016	0,004	0,019	-0,016	0,021	-0,025
	(0,040)	(0,037)	(0,013)	(0,041)	(0,034)	(0,025)	(0,013)	(0,030)
Taxa de batota	0,228***	-0,034	-0,031	-0,163*	0,199***	0,002	-0,019	-0,181***
	(0,081)	(0,083)	(0,020)	(0,092)	(0,070)	(0,050)	(0,018)	(0,063)
MSP Auto-sacrifício	0,035	-0,016	0,001	-0,019	0,025	-0,003	-0,003	-0,019
	(0,023)	(0,020)	(0,006)	(0,022)	(0,019)	(0,012)	(0,004)	(0,016)
MSP Compaixão	0,024	-0,003	0,004	-0,024	0,012	0,001	0,001	-0,014
	(0,024)	(0,016)	(0,005)	(0,025)	(0,019)	(0,014)	(0,005)	(0,016)
MSP Serviço Público	0,020	-0,018	-0,007	0,004	0,025	-0,032**	-0,002	0,009
	(0,022)	(0,018)	(0,008)	(0,028)	(0,023)	(0,013)	(0,005)	(0,020)
MSP Valores Públicos	-0,032	0,049**	0,009	-0,025	-0,042**	0,036**	0,011**	-0,005
	(0,021)	(0,020)	(0,008)	(0,022)	(0,020)	(0,015)	(0,005)	(0,017)
G5 Extroversão	-0,009	0,008	-0,003	0,004	-0,002	0,006	0,003	-0,006
	(0,022)	(0,017)	(0,007)	(0,016)	(0,016)	(0,013)	(0,006)	(0,012)
G5 Amabilidade	-0,010	0,012	-0,002	-0,000	-0,013	0,004	0,000	0,009
	(0,020)	(0,020)	(0,006)	(0,016)	(0,017)	(0,016)	(0,005)	(0,015)
G5 Conscienciosidade	-0,012	-0,012	0,006	0,018	0,003	-0,011	0,001	0,008
	(0,024)	(0,018)	(0,007)	(0,016)	(0,019)	(0,014)	(0,007)	(0,011)
G5 Neuroticismo	0,070***	-0,018	0,004	-0,055***	0,036**	0,004	-0,005	-0,035***
	(0,018)	(0,017)	(0,006)	(0,013)	(0,016)	(0,013)	(0,005)	(0,010)
G5 Abertura	0,012	-0,015	-0,000	0,003	0,024	-0,015	0,008	-0,017
	(0,019)	(0,018)	(0,005)	(0,022)	(0,017)	(0,015)	(0,005)	(0,015)
Locus de controlo	-0,018	-0,007	0,006	0,019	-0,025**	0,004	-0,000	0,021*
	(0,011)	(0,012)	(0,004)	(0,017)	(0,010)	(0,012)	(0,003)	(0,011)
Tratamento	0,009	0,014	0,009	-0,032	0,025	0,006	0,001	-0,032
	(0,033)	(0,026)	(0,006)	(0,032)	(0,027)	(0,024)	(0,007)	(0,028)
Em falta	-0,087	0,077*	0,033*	-0,023	0,003	0,008	0,010	-0,021
	(0,060)	(0,047)	(0,018)	(0,057)	(0,051)	(0,033)	(0,017)	(0,045)

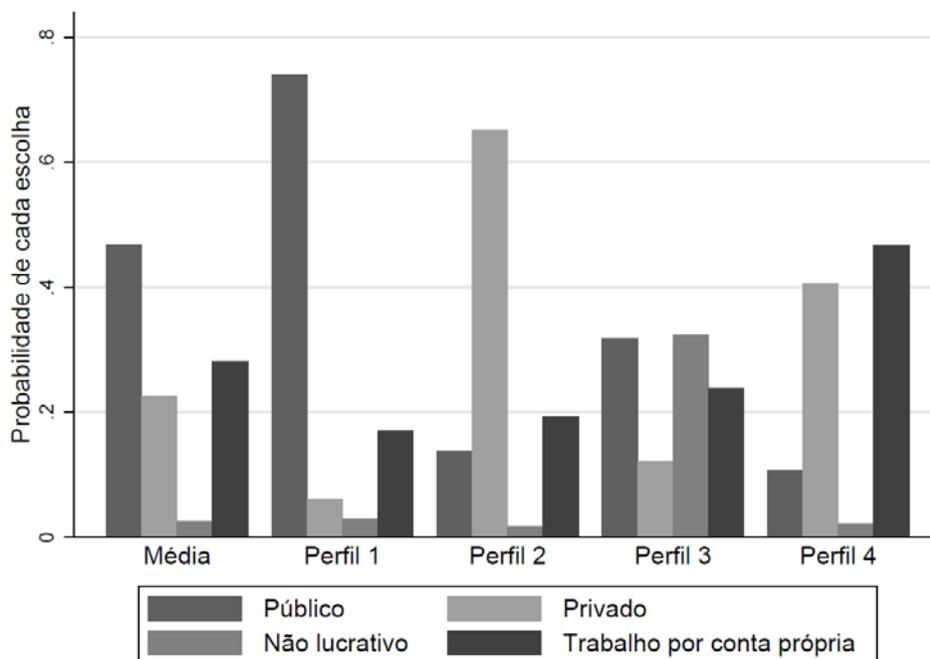
Significância: \*\*\* 0,01, \*\* 0,05, \* 0,1

Nota: a tabela apresenta os efeitos marginais na média de todas as covariáveis sobre escolhas profissionais obtidos utilizando um estimador probit multinomial específico de cada alternativa nas colunas (1) - (4) e um estimador probit

ordenado por hierarquização nas colunas (5) - (8). As estimativas incluem efeitos fixos do ano de acesso; os erros padrão agrupados ao nível da sessão são apresentados entre parênteses.

Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

Figura 3: Perfis dos inquiridos com diferentes preferências nos vários sectores (valor da taxa de batota fixo na média)



Fonte: Elaborado pelos autores com base em dados do estudo.

## 5. Conclusão

Este estudo fornece uma análise detalhada dos diferentes determinantes da distribuição profissional entre os estudantes universitários em Moçambique. Procurámos colmatar uma lacuna na literatura existente ao abrangermos tanto uma vasta gama de sectores (não apenas público/privado) como uma ampla gama de tipos de influências diferentes. Além disso, recolhemos dados num país de baixo rendimento, podendo defender-se que o mesmo tem um mercado laboral mais complexo e desafiador em comparação com os encontrados em países de rendimento elevado. Complementámos a aplicação padrão de modelos de escolha multinomial com um modelo de escolha multinomial ordenada (correlacionada), que nos permite apreender, não apenas as diferenças na ordenação das preferências, mas também o grau de confiança dos indivíduos nas suas escolhas.

Os nossos resultados principais confirmam o anterior trabalho sobre a importância da idade e do género para as escolhas profissionais, embora, em geral, apenas na escolha entre os sectores público e privado. Observamos uma preferência mais elevada dos inquiridos mais velhos do sexo feminino pelo sector público, enquanto os inquiridos mais novos do sexo masculino têm uma maior probabilidade de escolher o sector privado.

A falta de significância e a pequena magnitude dos efeitos das variáveis da MSP, dos Cinco Grandes

traços e do locus de controlo vão ao arripio dos estudos anteriores que estabeleceram a importância destas características de personalidade na determinação das preferências de trabalho. Pelo contrário, apresentamos efeitos muito mais substanciais para a importância do salário, das condições e do conteúdo do trabalho e da estabilidade no emprego. Globalmente, os indivíduos que valorizam estas características têm maior probabilidade de preferir o sector privado e uma probabilidade inferior de seleccionarem o sector público.

Considerando a extensa literatura sobre os determinantes da preferência pelo sector público, os resultados neste documento são particularmente surpreendentes. Não apresentamos qualquer evidência de um efeito das preferências em relação ao risco ou da pró-socialidade, enquanto uma medida directa de comportamento de batota é associada de modo relativamente forte a uma maior probabilidade de preferir este sector (com um efeito marginal de cerca de 0,2). Além disso, a nossa análise dos diferentes perfis sugere que os inquiridos que preferem trabalhar para o sector público também são do sexo feminino, com uma pontuação mais elevada para o neuroticismo mas uma pontuação mais baixa em termos de compromisso com os valores públicos, e que não consideram as condições ou o conteúdo do trabalho especialmente importantes.

Extraímos várias implicações desta análise. A primeira é a de que os resultados sugerem que as preferências por diferentes sectores parecem ser menos influenciadas pelas características individuais inerentes do que por factores relacionados com as características dos trabalhos nos diferentes sectores. Isto dá apoio ao argumento de que os indivíduos se podem sentir constrangidos na escolha de trabalho e alterar o seu comportamento em contextos em que o conjunto de escolhas profissionais é determinado por factores económicos e sociais (ver o debate em Harris, 2019). As variáveis que medem a importância das diferentes características profissionais podem estar a apreender alguns destes efeitos.

A segunda é a de que a análise pode ser utilizada para informar a concepção de sistemas de selecção e incentivo apropriados, especialmente quando se considera o sector público. Embora não falemos directamente sobre a literatura em matéria de incentivos, os resultados neste documento sugerem, por exemplo, que se os professores tiverem uma propensão relativamente elevada para fazer batota, expô-los a uma remuneração com base no desempenho pode encorajar ainda mais este comportamento e/ou levar diferentes tipos de indivíduos a seleccionar esta profissão (os que têm uma motivação pecuniária).

Por fim, ao considerarmos o sector não lucrativo entre as potenciais escolhas, contribuímos para uma linha de trabalho pequena mas em expansão sobre os efeitos dos organismos financiados por ajuda estrangeira no pessoal nacional (Koch e Schulpen, 2018). Embora os nossos resultados não sejam conclusivos, oferecemos algumas percepções sobre diferentes factores – como a capacidade elevada e a baixa propensão para fazer batota – que podem potencialmente afectar a selecção destes indivíduos para o sector não lucrativo (ou do desenvolvimento). Sugerimos que estes efeitos e as suas potenciais interacções merecem mais análise.

## Referências

- Aldashev, G., Jaimovich, E. e Verdier, T.: Small is beautiful: Motivational allocation in the nonprofit sector, *Journal of the European Economic Association*, 16(3), (2018), 730–780.
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J. J. e Kautz, T. D.: Personality psychology and economics, Report, NBER, 2011.
- Ashraf, N., Bandiera, O. e Lee, S. S.: Do-gooders and go-getters: Career incentives, selection, and performance in public service delivery, Report, IGC International Growth Centre, 2016.
- Auriol, E. e Brilon, S.: Anti-social behavior in profit and nonprofit organizations, *Journal of Public Economics*, 117, (2014), 149–161.
- Barfort, S., Harmon, N. A., Hjorth, F. e Olsen, A. L.: Sustaining honesty in public service: The role of selection, *American Economic Journal: Economic Policy*, 11(4), (2019), 96–123.
- Becker, A., Deckers, T., Dohmen, T., Falk, A. e Kosse, F.: The relationship between economic preferences and psychological personality measures, Report, Institute for the Study of Labor, 2012.
- Besley, T. e Ghatak, M.: Competition and incentives with motivated agents, *The American Economic Review*, 95(3), (2005), 616–636.
- Blattman, C. e Dercon, S.: The impacts of industrial and entrepreneurial work on income and health: Experimental evidence from Ethiopia, *American Economic Journal: Applied Economics*, 10(3), (2018), 1–38.
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. e Sunde, U.: Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes, *Labour Economics*, 14, (2007), 926–937.
- Brandsen, T. e Pestoff, V.: Co-production, the third sector and the delivery of public services: An introduction, *Public Management Review*, 8(4), (2006), 493–501.
- Buurman, M., Delfgaauw, J., Dur, R. e Van den Bossche, S.: Public sector employees: Risk averse and altruistic?, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83, (2012), 279–291.
- Casey, J.: Comparing third sector expansions<sup>1</sup>, *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 22(1), (2020), 1–5.
- Chowdhury, I., Johnson, H. C., Mannava, A. e Perova, E.: Gender gap in earnings in Vietnam: Why do Vietnamese women work in lower paid occupations?, Report, World Bank Group, 2018.

- Dal Bó, E., Finan, F. e Rossi, M. A.: Strengthening state capabilities: The role of financial incentives in the call to public service, *The Quarterly Journal of Economics*, (pp. 1169–1218).
- Dasvik, J. K. e Strøm, S.: Sectoral labour supply, choice restrictions and functional form, *Journal of Applied Econometrics*, 21(6), (2006), 803–826.
- Delfgaauw, J. e Dur, R.: Incentives and workers' motivation in the public sector, *The Economic Journal*, 118, (2008), 171–191.
- Deserranno, E.: Financial incentives as signals: Experimental evidence from the recruitment of village promoters in Uganda, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), (2019), 277–317.
- Dohmen, T. e Falk, A.: You get what you pay for: Incentives and selection in the education system, *The Economic Journal*, 120, (2010), F256–F271.
- Dur, R. e van Lent, M.: Serving the public interest in several ways: Theory and empirics, *Labour Economics*, 51, (2018), 13–24.
- Eriksson, T. e Kristensen, N.: Wages or fringes? some evidence on trade-offs and sorting, *Journal of Labor Economics*, 32(4), (2014), 899–928.
- Falco, P.: Does risk matter for occupational choices? experimental evidence from an African labour market, *Labour Economics*, 28, (2014), 96–109.
- Fischbacher, U. e Föllmi-Heusi, F.: Lies in disguise - an experimental study on cheating, *Journal of the European Economic Association*, 11(3), (2013), 525–547.
- Fouarge, D., Kriechel, B. e Dohmen, T.: Occupational sorting of school graduates: The role of economic preferences, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 106, (2014), 335–351.
- Francois, P.: 'public service motivation' as an argument for government provision, *Journal of Public Economics*, 8, (2000), 275–299.
- Friebel, G., Kosfeld, M. e Thielmann, G.: Trust the police? self-selection of motivated agents into the German police force, *American Economic Journal: Microeconomics*, 11(4), (2019), 59–78.
- Gans-Morse, J., Kalgin, A., Klimenko, A., Vorobyev, D. e Yakovlev, A.: Self-selection into public service when corruption is widespread; the anomalous Russian case, *Comparative Political Studies*, 54(6), (2021), 1086–1128.
- Hanna, R. e Wang, S.-Y.: Dishonesty and selection into public service: Evidence from India, *American Economic Journal: Economic Policy*, 9(3), (2017), 262–290.
- Harris, J.: Occupational choice of skilled workers in the presence of a large development sector: Evidence from Sierra Leone, Report, -WIDER, 2019.
- Heywood, J. S., Jirjahn, U. e Struewing, C.: Locus of control and performance appraisal, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 142, (2017), 205–225.
- Hogg, E.: The third sector and the welfare state, in N. Ellison e T. Haux (Eds.), *Handbook on Society and Social Policy*, chapter 31, (pp. 411–422), Edward Elgar Publishing, 2020.
- John, K. e Thomsen, S. L.: Heterogeneous returns to personality: The role of occupational choice, *Empirical Economics*, 47, (2014), 553–592.

- Jones, S., Mambo, F., Mazive, E., Paris, Y., Ricardo e Xirinda, G.: Relatório do inquérito base à transição ensino-emprego dos finalistas universitários, Report, CEEG, University of Copenhagen and UNU-WIDER, 2018.
- Jones, S., Santos, R. e Xirinda, G.: Relatório final do inquérito à transição ensino-emprego dos finalistas universitários, Report, CEEG, University of Copenhagen and UNU-WIDER, 2019.
- Jones, S., Santos, R. e Xirinda, G.: Misinformed, mismatched, or misled?: Explaining the gap between expected and realized graduate earnings in Mozambique, Report, UNU-WIDER, Helsinki, Finland, 2020.
- Kim, S., Vandenberghe, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J. e De Vivo, P.: Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), (2013), 79–102.
- Koch, D.-J. e Schulpen, L.: An exploration of individual-level wage effects of foreign aid in developing countries, *Evaluation and Program Planning*, 68, (2018), 233–242.
- Kolstad, J. R. e Lindkvist, I.: Pro-social preferences and self-selection into the public health sector: Evidence from an economic experiment, *Health Policy and Planning*, 28, (2013), 320–327.
- Kuhn, P.: Editor's note, *Labour Economics*, 7(5), (2000), 463–469.
- Lim, S. H. e Endo, C.: The development of the social economy in the welfare mix: Political dynamics between the state and the third sector, *The Social Science Journal*, 53, (2016), 486–494.
- Manski, C. F.: The structure of random utility models, *Theory and Decision*, 8, (1977), 229–254.
- Mas, A. e Pallais, A.: Valuing alternative work arrangements, *American Economic Review*, 107(12), (2017), 3722–3759.
- McFadden, D.: Conditional logit analysis of qualitative choice behavior, in P. Zarembka (Ed.), *Frontiers in Econometrics*, chapter 4, (pp. 105–142), New York: Academic Press, 1973.
- Prendergast, C.: The motivation and bias of bureaucrats, *The American Economic Review*, 97(1), (2007), 180–196.
- Rammstedt, B. e John, O. P.: Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five inventory in English and German, *Journal of Research in Personality*, 41, (2007), 203–212.
- Serra, D., Serneels, P. e Barr, A.: Intrinsic motivations and the non-profit health sector: Evidence from Ethiopia, *Personality and Individual Differences*, 51, (2011), 309–314.
- Wiswall, M. e Zafar, B.: Preference for the workplace, investment in human capital, and gender, *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), (2018), 457–507.

## A Apêndice

### A.1 Dados

Tabela A1: Descrição das variáveis utilizadas na análise

Variável	Descrição	Escala
Idade	Idade do inquirido	Padronizada
Sexo masculino	O inquirido identifica-se como sendo do sexo masculino	Dummy
Capacidade	Nota média de acesso ao curso universitário	Padronizada
Pró-social	Montante doado no jogo do ditador superior a 17	Dummy
Averso ao risco	Escolheu a opção menos arriscada na lotaria	Dummy
Amante de risco	Escolheu a opção mais arriscada na lotaria	Dummy
Taxa de batota	Estimativa baseada no número auto-reportado de palpites correctos no jogo de lançamento do dado	Estimativa
Pref. salário	Escolheu o salário como a característica do trabalho mais importante	Dummy
Pref. condições	Escolheu as condições de trabalho como a característica do trabalho mais importante	Dummy
Pref. conteúdo	Escolheu o conteúdo do trabalho como a característica do trabalho mais importante	Dummy
Pref. estabilidade	Escolheu a estabilidade no emprego como a característica mais importante do trabalho	Dummy
MSP Auto-sacrifício	Pontuação para a dimensão da Motivação para o Sector Público	Pontuação padronizada
MSP Compaixão	Pontuação para a dimensão da Motivação para o Sector Público	Pontuação padronizada
MSP Serviço público	Pontuação para a dimensão da Motivação para o Sector Público	Pontuação padronizada
MSP Valores públicos	Pontuação para a dimensão da Motivação para o Sector Público	Pontuação padronizada
B5 Extroversão	Pontuação para a dimensão dos Grandes Cinco Factores	Pontuação padronizada
B5 Amabilidade	Pontuação para a dimensão dos Grandes Cinco Factores	Pontuação padronizada
B5 Conscienciosidade	Pontuação para a dimensão dos Grandes Cinco Factores	Pontuação padronizada
B5 Neuroticismo	Pontuação para a dimensão dos Grandes Cinco Factores	Pontuação padronizada
B5 Abertura	Pontuação para a dimensão dos Grandes Cinco Factores	Pontuação padronizada
Locus de controlo	Resposta à pergunta "Há quem acredite que tem controlo total sobre a maneira como a sua vida evolui, enquanto outros acham que as suas próprias acções não têm influência sobre como as coisas correm. Onde se posicionaria?", medida numa escala de Likert de "1 - Nenhuma influência" a "5 - Muita influência"	Dados brutos
Tratamento	Recebeu tratamento de informação consistindo em informação sobre os resultados do jogo de lançamento do dado numa experiência anterior	Dummy
Em falta	Valores em falta nas variáveis de controlo imputadas	Dummy

Notas: MSP refere-se à Motivação para o Serviço Público e G5 refere-se aos Grandes Cinco Factores. Ver a Tabela A2 para mais pormenores sobre estas variáveis.

Fonte: compilação dos autores.

Tabela A2: Dimensões da escala da Motivação para o Sector Público (MSP) e taxonomia dos Cinco Grandes traços (G5)

Variável	Perguntas do inquérito incluídas
MSP Auto-sacrifício	<p>"1. Eu acredito que se tem de contribuir mais para a sociedade do que se recebe"</p> <p>"2. Estou disposto a arriscar ter de sobrepor o bem da sociedade às minhas necessidades pessoais"</p> <p>"3. Eu estou pronto para sofrer privações em prol da sociedade"</p> <p>"4. Eu concordaria com um bom plano para melhorar a vida das pessoas com dificuldades financeiras mesmo que isso me custe dinheiro".</p>
MSP Compaixão	<p>"1. Eu fico emocionalmente afectado quando vejo pessoas a passar necessidades"</p> <p>"2. Para mim é muito importante ter em conta o bem-estar dos outros"</p> <p>"3. Eu fico muito comovido quando vejo outras pessoas a serem tratadas injustamente"</p> <p>"4. Eu sinto compaixão por pessoas menos privilegiadas que têm problemas"</p>
MSP Serviço público	<p>1. Eu admiro pessoas que iniciam ou que estão envolvidas em actividades para ajudar a minha comunidade"</p> <p>"2. É importante para mim que os serviços públicos beneficiem a sociedade como um todo"</p> <p>"3. É importante para mim contribuir para o bem comum"</p> <p>"4. É meu dever cívico fazer algo que sirva para o melhor para a sociedade".</p>
MSP Valores público	<p>. Eu penso que é muito importante que os cidadãos tenham as mesmas oportunidades"</p> <p>"2. É importante que os cidadãos possam contar com uma provisão contínua de serviços públicos"</p> <p>"3. É fundamental que os interesses das gerações futuras sejam tidos em conta aquando do desenvolvimento de políticas públicas"</p> <p>"4. É essencial que os funcionários públicos ajam de forma ética".</p>
G5 Extroversão	<p>Vejo-me como uma pessoa...</p> <p>"1. ... cautelosa e reservada" (com pontuação invertida)</p> <p>"2. ... extrovertida".</p>
G5 Amabilidade	<p>"1. Parto do princípio que as pessoas têm sempre as melhores intenções."</p> <p>"2. Sou uma pessoa que tende a concentrar-se nos erros dos outros." (com pontuação invertida).</p>
G5 Conscienciosidade	<p>Vejo-me como uma pessoa que...</p> <p>"1. ... escolhe o caminho mais fácil" (com pontuação invertida)</p> <p>"2. ... faz coisas com muita atenção aos detalhes".</p>
G5 Neuroticismo	<p>Vejo-me como uma pessoa que...</p> <p>"1. ... é relaxada e não fica nervosa facilmente." (com pontuação invertida)</p> <p>"2. ...facilmente fica nervosa".</p>
G5 Abertura	<p>Vejo-me como uma pessoa que...</p> <p>"1. ... tem poucos interesses artísticos" (com pontuação invertida)</p> <p>"2. ... tem uma imaginação fértil"</p>

Notas: Todas as respostas foram dadas numa escala de Likert de "1 - Discordo completamente" a "5 - Concordo completamente".

## A.2 Tabela adicional

Tabela A3: Estimativas logit multinomial utilizando conjuntos separados de factores

	Caract. do trabalho e pref. económicas				Traços de personalidade			
	Público	Privado	Não lucrativo	Conta própria	Público	Privado	Não lucrativo	Conta própria
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Idade (desvpdr)	0,047** (0,021)	-0,055*** (0,020)	0,000 (0,010)	0,008 (0,015)	0,053** (0,021)	-0,059*** (0,020)	-0,001 (0,008)	0,007 (0,015)
Sexo masculino	-0,114*** (0,042)	0,043* (0,024)	0,007 (0,010)	0,065* (0,036)	-0,111*** (0,040)	0,033 (0,028)	0,012 (0,010)	0,066* (0,037)
Capacidade	0,015 (0,017)	-0,024** (0,010)	0,014* (0,008)	-0,005 (0,015)	0,028 (0,018)	-0,026** (0,011)	0,013* (0,008)	-0,015 (0,016)
Preferem salário	-0,255*** (0,075)	0,234** (0,103)	-0,024 (0,022)	0,045 (0,092)				
Preferem condições	-0,300*** (0,080)	0,237** (0,104)	-0,022 (0,023)	0,085 (0,092)				
Preferem conteúdo	-0,358*** (0,098)	0,221** (0,103)	-0,006 (0,030)	0,143 (0,088)				
Preferem estabilidade	-0,280*** (0,085)	0,155 (0,102)	-0,012 (0,028)	0,138 (0,102)				
Pró-social	-0,028 (0,032)	-0,016 (0,024)	-0,011 (0,016)	0,055** (0,026)				
Avesso ao risco	-0,062 (0,045)	-0,011 (0,030)	0,015 (0,011)	0,059* (0,035)				
Amante de risco	0,033 (0,036)	-0,054* (0,032)	0,024* (0,014)	-0,003 (0,039)				
Taxa de batota	0,256*** (0,082)	-0,115 (0,080)	-0,043* (0,024)	-0,099 (0,079)				
MSP Auto-sacrifício					0,041* (0,024)	-0,023 (0,019)	-0,000 (0,007)	-0,017 (0,024)
MSP Compaixão					0,028 (0,025)	-0,008 (0,015)	0,004 (0,007)	-0,025 (0,025)
MSP Serviço Público					0,018 (0,020)	-0,009 (0,017)	-0,007 (0,009)	-0,003 (0,026)
MSP Valores Públicos					-0,042** (0,019)	0,033** (0,016)	0,013 (0,011)	-0,004 (0,018)
G5 Extroversão					-0,005 (0,020)	0,006 (0,015)	0,001 (0,007)	-0,002 (0,015)
G5 Amabilidade					-0,027 (0,020)	0,013 (0,020)	-0,000 (0,006)	0,015 (0,015)
G5 Conscienciosidade					-0,004 (0,023)	-0,006 (0,016)	0,009 (0,008)	0,001 (0,018)
G5 Neuroticismo					0,068*** (0,017)	-0,017 (0,014)	0,001 (0,008)	-0,052*** (0,013)
G5 Abertura					0,015 (0,018)	-0,017 (0,017)	-0,002 (0,006)	0,005 (0,020)
Locus de controlo					-0,029** (0,011)	-0,007 (0,011)	0,006 (0,005)	0,031* (0,017)
Tratamento	0,003 (0,032)	0,024 (0,021)	0,006 (0,008)	-0,033 (0,030)	-0,002 (0,033)	0,023 (0,022)	0,005 (0,007)	-0,026 (0,030)
Em falta	-0,045 (0,058)	0,076* (0,045)	0,032 (0,020)	-0,063 (0,056)	-0,055 (0,053)	0,083* (0,044)	0,032 (0,020)	-0,060 (0,054)
Obs.	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038	1.038

Significância: \*\*\* 0,01, \*\* 0,05, \* 0,1

Nota: a tabela mostra os efeitos marginais obtidos com regressões logit das escolhas profissionais sobre características demográficas e: características do trabalho e preferências económicas nas colunas (1) - (4); traços de personalidade nas colunas (5) - (8). As estimativas incluem efeitos fixos do ano de acesso; os erros padrão agrupados ao nível da sessão são apresentados entre parênteses.