



Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Economia Política

Os Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal e a sua Oferta de Trabalho

Sofia Alexandra Martins Lucas Nunes Branco

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Helena Maria Sousa Lopes, Professora Associada com Agregação, Instituto
Universitário de Lisboa - ISCTE-IUL

Coorientador(a):

Professora Doutora Maria da Conceição Torres Figueiredo, Professora Auxiliar, Instituto
Universitário de Lisboa - ISCTE-IUL

Outubro 2016

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a todos aqueles que colaboraram para a realização deste trabalho, nomeadamente à minha orientadora, Professora Helena Lopes e à minha coorientadora, Professora Conceição Figueiredo, obrigada pelas sugestões construtivas, pela disponibilidade, amizade, incentivo e apoio.

Gostaria também de agradecer à Professora Fátima Suleman, que embora não tenha tido um papel direto na realização deste trabalho foi uma presença constante ao longo destes 2 anos, obrigada pela partilha de experiência, pelo seu entusiasmo e pelas suas aulas.

O meu agradecimento também ao Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) do Ministério da Economia de Portugal, que ao abrigo do protocolo celebrado entre este e o DINÂMIA'CET – IUL do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE – IUL), tornou possível o acesso aos Quadros de Pessoal que permitiram a realização deste estudo.

Agradeço igualmente à minha família sem o apoio da qual teria sido ainda mais difícil chegar até aqui, em especial ao João pela presença constante e pelo apoio ao longo destes 2 anos, obrigada pelo amor, paciência e incentivo.

Por último um agradecimento especial a todos os meus amigos, acompanhado por um pedido de desculpa pela minha ausência em alguns momentos.

A todos vós obrigada por sempre terem acreditado em mim.

Resumo

Se por um lado a oferta de trabalho tem sido um tema amplamente estudado pela economia do trabalho, por outro também nas últimas décadas o trabalho a baixo custo tem sido objeto de atenção por parte dos decisores políticos europeus, pois tem sido reconhecido que muitos daqueles que são considerados pobres trabalham mas recebem baixos salários.

Na presente investigação, partindo do Modelo Neoclássico da oferta de trabalho criticado por assumir uma oferta sempre crescente com o salário, o que não se aplica a todos os trabalhadores, pretendemos perceber como ocorre a oferta de trabalho dos trabalhadores de baixos salários em Portugal, bem como traçar o perfil dos mesmos dando especial atenção às mulheres, apontadas na literatura como maioritárias entre estes trabalhadores.

Com base nos Quadros de Pessoal referentes a 2012, seleccionámos de acordo com os critérios definidos na metodologia todos os trabalhadores de baixos salários que correspondem a todos aqueles que auferem um valor igual ou inferior a 3,18€/hora e que perfizeram uma amostra composta por 146.728 trabalhadores.

Após o tratamento da informação empírica, apontamos como principais conclusões que estes trabalhadores se caracterizam por pertencerem desproporcionalmente ao género feminino, serem jovens e terem baixa escolarização. A principal diferença entre géneros encontra-se na idade, o que indica que ser um trabalhador de baixo salário caracteriza o início da vida profissional nos homens mas constitui uma condição que se estende ao longo de toda a vida ativa nas mulheres.

Palavras-Chave: Oferta de Trabalho; Baixos Salários; Análise por género.

JEL Classification System: J31

Abstract

If on one hand the labor supply has been a topic widely studied by labor economics, on the other also in the last decades the work at low cost has captured the attention of European policy makers, because it has been recognized that many of those who are considered poor, work, but receive low-wages.

In this research, starting from the neo-classic model of labor supply criticized for assuming that the supply always increases with the wage, which cannot be applied to all workers, we intend to understand how it is done the labor supply of the Portuguese low-wage workers, we also intend to have a profile of these workers with special attention to women, identified in the literature as a majority within the low-wage workers.

Based on Quadros de Pessoal with data from the year 2012, following all the criteria defined in the methodology we have selected a sample of all low-wage workers which are all of those workers who earn a salary equal to or less than 3,18€/hour, composing a sample of 146.728 workers.

After treating the empirical information, our main conclusions are that these workers are characterized by being disproportionately from the feminine gender, being young and having a low education. The main difference between genders is age, which indicates that being a low-wage worker characterizes the beginning of the professional life of men but for women is a condition that extends throughout their active life.

Key words: Labor Supply; Low-wage workers; Gender analysis.

JEL Classification System: J31

Índice Geral

1	Introdução.....	1
2	Revisão de Literatura	4
2.1	O Modelo Neoclássico de Oferta de Trabalho.....	4
2.1.1	O Modelo Base	4
2.1.2	A Discussão sobre a curva da oferta de trabalho.....	9
2.1.3	O Modelo Neoclássico e a oferta de trabalho das mulheres.....	11
2.2	Os Trabalhadores de Baixos Salários	13
2.2.1	Definições.....	13
2.2.2	Quem são os trabalhadores de baixos salários?.....	15
2.2.3	Os Baixos Salários em Portugal	19
2.2.4	As mulheres de baixos salários.....	20
2.2.5	A oferta de trabalho das mulheres em Portugal e a recente crise financeira	22
3	Dados e Metodologia	26
3.1	Fonte de Informação e Indicadores utilizados	26
3.2	Tratamento da Informação Empírica	28
4	Análise e Discussão dos Resultados.....	30
4.1	A Oferta de Trabalho Total.....	30
4.2	Os Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal.....	32
4.2.1	Caracterização dos Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal.....	33
4.2.2	Análise dos trabalhadores de baixos salários segundo o género	38
4.3	Oferta de Trabalho dos Trabalhadores de Baixos Salários.....	45
5	Conclusão	50
5.1	Síntese dos resultados	50
5.2	Limitações e sugestões para investigação futura	54
	Referências Bibliográficas.....	56
	Anexo A.....	59

Índice de Figuras

Figura 2.1: Mapa de Indiferença.....	5
Figura 2.2: Ponto de Otimização da Utilidade do Indivíduo.....	6
Figura 2.3: Curva da oferta de trabalho.....	7
Figura 2.4: Curva de oferta de trabalho.....	8
Figura 4.1- Distribuição do Ganho Hora em função do número de horas trabalhadas para os homens.....	30
Figura 4.2 – Distribuição do Ganho Hora em função do número de horas trabalhadas para as mulheres.....	30
Figura 4.3 Distribuição do Ganho Hora segundo o Género.....	45

Índice de Tabelas

Tabela 3.1 - Ganho Horário – Medidas Descritivas	28
Tabela 3.2 - Total Amostra – Trabalhadores de Baixos Salários	28
Tabela 4.1 - Características sociodemográficas dos Trabalhadores de Baixos Salários	33
Tabela 4.2 - Características das Empresas dos Trabalhadores de Baixos Salários	36
Tabela 4.3 - Análise dos Baixos Salários segundo o Género – Características dos Trabalhadores	38
Tabela 4.4 - Análise dos Baixos Salários segundo o Género - Características das Empresas ..	42
Tabela 4.5 - Análise do Ganho hora segundo o Género	44
Tabela 4.6– Análise da realização de Horas Extra por Género	45
Tabela 4.7 – Distribuição da realização de Horas Extra por Escalão Etário e segundo o Género	46
Tabela 4.8 – Distribuição da realização de Horas Extra por Setor de Atividade Económica e segundo o Género	47
Tabela 4.9– Distribuição da realização de Horas Extra por Profissão segundo o Género	48
Tabela A1 - Total da População	59
Tabela A2 - Qui-Quadrado de Independência - Tipo de Contrato segundo o Género	59
Tabela A3 - Qui-Quadrado de Independência - Profissão segundo o Género.....	59
Tabela A4 - Qui-Quadrado de Independência - Região segundo o Género	60
Tabela A5 - Qui-Quadrado de Independência - Setor de Atividade Económica segundo o Género	60
Tabela A6 – Média de idades segundo o Género	60
Tabela A7 – Teste T – Comparação da média de idades segundo o Género	61
Tabela A8 – Média de antiguidade na empresa segundo o género	61
Tabela A9 – Teste T – Comparação entre média de antiguidade segundo o género.....	61
Tabela A10 – Teste T – Comparação de médias do ganho horário por Género.....	62

1 Introdução

A oferta de trabalho tem sido um tema amplamente estudado pela economia do trabalho, e inúmeros autores, partindo do modelo apresentado pela Teoria Neoclássica, desenvolveram outros modelos e puseram em causa a sua generalização a todos os trabalhadores existentes no mercado de trabalho. Estes autores criticam o modelo Neoclássico por assumir uma oferta de trabalho sempre crescente com o salário, considerando apenas a parte positiva da curva da oferta do mesmo.

Autores como Sharif (2000), Prasch (2000), Dessing (2002), Chareyron e Legendre (2014) criticam o modelo Neoclássico e focam os seus estudos nos trabalhadores com baixos salários, chegando alguns deles a introduzir o conceito de “salário de subsistência”. Para estes autores, a oferta de trabalho destas pessoas é uma função decrescente do salário, na qual a diminuição do mesmo leva ao aumento do número de horas de disponibilidade para trabalhar. Mesmo com um reduzido nível salarial, os trabalhadores estão dispostos a aumentar a sua oferta de trabalho para manter um determinado rendimento, na tentativa de salvaguardarem o seu nível de vida.

Nas últimas décadas, o trabalho a baixo custo tem vindo a tornar-se objeto de atenção por parte dos decisores políticos europeus. Desde a década de 70 que tem vindo a ser reconhecido que muitos daqueles que são considerados pobres, trabalham, mas recebem baixos salários (Clark e Kanellopoulos, 2013: 122).

Os estudos empíricos realizados a nível nacional e internacional sobre os trabalhadores de baixos salários apontam no mesmo sentido, entre outras características, estes trabalhadores são desproporcionalmente pertencentes ao género feminino, tendo sido o caso português estudado por autores como Cardoso *et al.* (2000: 8) e por Figueiras e Pacheco (2013: 199) e a nível internacional por vários autores onde se destaca Grimshaw (2011: 14) pelo relatório elaborado sobre o tema baseado em revisão de literatura internacional.

Portugal apresenta em relação à União Europeia uma das maiores taxas de atividade laboral feminina e cumulativamente com a profissão, são as mulheres que habitualmente se dedicam a tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos. Se as famílias forem de baixos recursos, esse facto é ainda mais evidente pela ausência de meios para recorrer a serviços de apoio pagos e uma vez que Portugal apresenta uma reduzida oferta de serviços públicos de apoio a crianças e idosos, as mulheres são particularmente penalizadas (Pereirinha *et al.*, 2008: 15).

Por outro lado temos assistido no mercado de trabalho português ao desenvolvimento de formas contratuais mais flexíveis e de vínculo precário, que incidem sobretudo nas mulheres, que ocupam geralmente cargos hierárquicos inferiores e recebem salários mais baixos quando comparadas com os homens (Pereirinha *et al.*, 2008: 15).

Para além do mencionado anteriormente, Portugal em 2012, ano a que reportam os dados utilizados no presente estudo, encontrava-se em plena crise económica e financeira, que de acordo com Carneiro *et al.* (2014: 455) foi responsável conjuntamente com o subsequente programa de ajustamento pela destruição de vários postos de trabalho, muitos deles caracterizados por serem não qualificados, de baixos salários e de baixa produtividade.

Neste âmbito, o estudo a que nos propomos pretende perceber a oferta de trabalho dos trabalhadores de baixos salários em Portugal, nomeadamente das mulheres, apontadas na literatura como maioritárias entre estes trabalhadores.

Pretendemos igualmente traçar o perfil dos trabalhadores de baixos salários em Portugal. Iremos traçar um perfil geral, que permitirá estabelecer os paralelos e encontrar as diferenças com estudos anteriores, mas pretendemos igualmente traçar um perfil segundo o género, porque embora a maioria dos estudos empíricos existentes na literatura trate estes trabalhadores como um todo, a própria literatura aponta sempre para a diferença existente entre géneros. Assim, considerámos que seria importante caracterizá-los em separado destacando o género feminino, apontado na literatura como aquele que detêm maior probabilidade de auferir um baixo salário.

Os dados utilizados são o resultado do apuramento estatístico da informação obtida através dos Quadros de Pessoal, tendo por base a análise dos dados de 2012, ano mais recente para o qual existiam dados disponíveis. Salientamos que o Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) não é responsável pelos resultados e pela interpretação que apresentamos dos mesmos.

O tratamento dos dados foi realizado recorrendo ao software IBM SPSS Statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences – versão 22) e ao software Microsoft Office Excel 2007.

Para além da introdução, a presente dissertação está dividida em mais quatro partes: a revisão de literatura, a metodologia, a análise e discussão dos resultados e a conclusão.

A revisão de literatura está subdividida em duas partes. Primeiro é descrito o Modelo Neoclássico de Oferta de Trabalho e é apresentada a discussão existente na literatura sobre a curva da oferta do mesmo, bem como são focados alguns aspetos referentes à oferta de trabalho feminina. Na segunda parte é abordado o tema dos baixos salários; são apresentadas definições, é realizada a caracterização dos mesmos de acordo com a literatura internacional e

nacional, apresenta-se uma caracterização das mulheres de baixos salários com base em literatura internacional e é abordado igualmente a oferta de trabalho das mulheres em Portugal e a recente crise financeira. O capítulo termina com a apresentação dos objetivos que nos propomos a alcançar na presente investigação.

O capítulo da metodologia descreve como foi conduzida a investigação. Inicia-se com a caracterização da base de dados, apresentando-se em seguida o processo realizado para a definição da amostra e termina com a descrição do tratamento estatístico dos dados.

A análise e discussão dos resultados constitui a terceira parte deste estudo, consiste na descrição de todos os resultados apurados e na identificação de todas as respostas aos objetivos que nos propusemos alcançar. São também realizadas comparações entre os resultados obtidos e os resultados provenientes de outros estudos.

Por fim, na conclusão é apresentada uma síntese dos principais resultados e no final do capítulo referem-se as limitações deste estudo e descrevem-se algumas possibilidades para investigação futura.

2 Revisão de Literatura

2.1 O Modelo Neoclássico de Oferta de Trabalho

2.1.1 O Modelo Base

O Modelo Neoclássico surge na literatura como o mais utilizado pelos economistas na análise do comportamento da oferta de trabalho, sendo considerado por autores como Dessing (2002: 433) o modelo canónico a partir do qual muitos outros modelos se desenvolveram.

Este será o modelo que servirá de base teórica ao presente estudo e é apresentado de forma sucinta na exposição que se segue.

O Modelo Neoclássico dá especial importância à relação entre o trabalho e o lazer, isolando os fatores que determinam se uma pessoa decide trabalhar e, se o faz, quanto tempo decide alocar ao trabalho (Borjas, 2013: 27). Estas decisões são motivadas pelo desejo de otimização, que consiste na escolha da melhor opção; parte-se do princípio de que os trabalhadores tendem a agir de forma a maximizar o seu bem-estar, o que os economistas apelidam de “maximização da utilidade”.

Os trabalhadores alcançam satisfação quer pelo consumo de bens, quer pelo consumo de lazer e essa noção é sumariada pela “função de utilidade”.

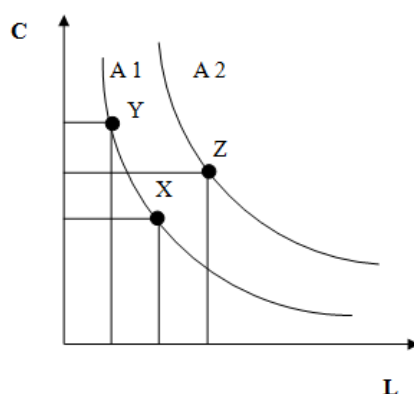
Esta função transforma o consumo de bens e de lazer num índice U que mede o nível de satisfação e de felicidade individual. Os economistas chamam a este índice “utilidade” e dizem-nos que quanto maior o nível do índice U , mais feliz é a pessoa, pelo que somos levados a assumir que quem compra mais bens e usufrui de um maior número de horas de lazer tem uma utilidade maior, ou seja é mais feliz (Borjas, 2013: 27).

$$U = f(C, L)$$

C – Consumo

L – Lazer

Figura 2.1: Mapa de Indiferença



Na Figura 2.1 o Consumo (C) e o Lazer (L) estão representados nos eixos vertical e horizontal respetivamente e as preferências individuais são representadas pelas curvas convexas às quais se dá o nome de curvas de indiferença, ao seu conjunto dá-se o nome de mapa de indiferença.

Cada curva de indiferença representa todas as combinações possíveis entre C e L e detêm o mesmo nível de utilidade, assim, os pontos Y e X, presentes na mesma curva de indiferença, têm o mesmo nível de utilidade, apenas representam combinações diferentes entre C e L.

As curvas de indiferença mais elevadas indicam maiores níveis de utilidade, assim, $A2 > A1$. A Figura 2.1 também nos permite perceber que o ponto Z apresenta maior utilidade do que o ponto X e do que o ponto Y, porque é o ponto que representa uma combinação que permite consumir um maior número de bens e de horas de lazer em simultâneo.

Borjas (2013: 29) associa aos conceitos apresentados um outro não menos importante, o da “utilidade marginal”, quando questiona o que acontece à utilidade do indivíduo quando este decide gastar mais uma hora em atividades relacionadas com lazer, ou quando decide gastar uma quantia adicional de dinheiro em bens de consumo.

Observando a Figura 2.1, podemos verificar que consoante a preferência do indivíduo se desloca do ponto X para o ponto Y, a pessoa está disposta a abdicar de algumas horas de lazer para obter algum consumo adicional, enquanto mantém a sua utilidade constante.

É importante referir que quer o lazer quer o consumo de bens e serviços apresentam uma utilidade marginal decrescente, porque quanto maior for a quantidade consumida, menor será a utilidade associada à última unidade.

A inclinação ou declive da curva de indiferença representa o rácio entre ambas as utilidades marginais e é designada por Taxa Marginal de Substituição (TMS). Quanto maior

for a TMS, maior a quantidade de bens e serviços necessários para substituir uma hora ou unidade de gasto em lazer.

Associado ao consumo de bens e lazer, o Modelo Neoclássico foca dois aspetos que restringem e influenciam as escolhas dos indivíduos, um deles está relacionado com o rendimento, quer seja fruto do trabalho ou não e o outro está relacionado com o tempo disponível.

Cada indivíduo apenas poderá consumir a quantidade de bens e serviços que o seu rendimento lhe permitir, tendo em conta as horas a que se dispõe trabalhar. No limite se este optar por não fazer parte do mercado de trabalho, só poderá consumir os bens e serviços que os seus rendimentos não provenientes do trabalho lhe permitirem.

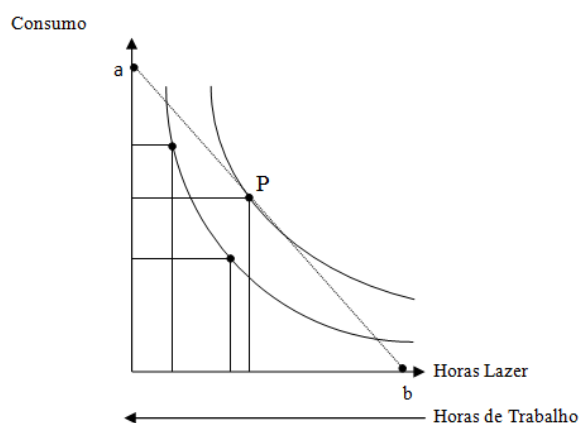
Borjas (2013: 21) refere que o *trade-off* económico é claro: se não trabalharmos, poderemos consumir mais lazer, mas teremos que o fazer sem os bens que tornam a vida mais apreciável, por outro lado, se trabalharmos poderemos comprar muitos desses bens mas teremos que abdicar de tempo que poderíamos gastar em lazer.

Neste contexto, o trabalho é considerado fonte de desutilidade e só é realizado por necessidade, os indivíduos trabalham com o objetivo de obterem os rendimentos necessários para o consumo de bens que lhes proporcionam satisfação, estes últimos são por isso fonte de utilidade.

Como mencionado anteriormente, o consumo de bens e lazer é limitado pelo rendimento e pelo tempo disponível, porque cada hora de lazer consumida tem um preço e esse preço é estabelecido pela “taxa de salário”.

Cada indivíduo tem o seu orçamento, os bens e o lazer cujo valor está abaixo do orçamento podem ser consumidos pelo trabalhador, os que se encontram acima não se encontram ao seu alcance e por isso não estão disponíveis (Borjas, 2013: 31-32).

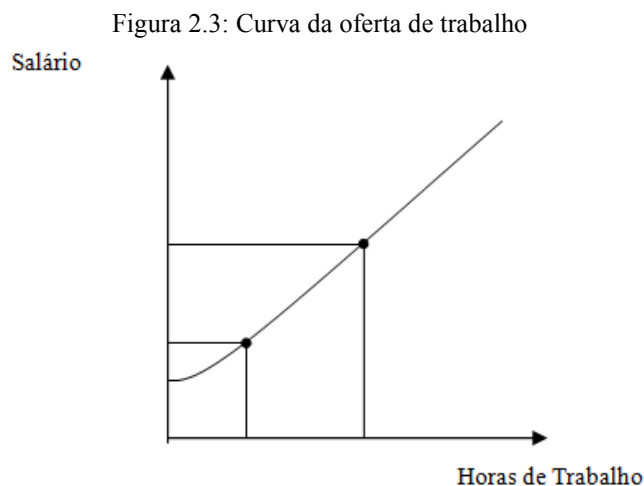
Figura 2.2: Ponto de Otimização da Utilidade do Indivíduo



A otimização dos indivíduos é alcançada quando os mesmos conseguem maximizar a sua utilidade face à restrição orçamental. A nível gráfico, a situação seria representada no ponto em que os indivíduos face à sua restrição orçamental (a,b) conseguissem atingir a curva de indiferença mais elevada, como se pode verificar no ponto P representado na Figura 2.2. O ponto P representa o ponto ótimo, no qual a linha de orçamento é tangente à curva de indiferença, o que significa que a um determinado nível de consumo e de lazer, a taxa de substituição marginal (taxa na qual a pessoa não se importa de abdicar de uma hora de lazer para obter um consumo adicional) é igual à taxa de salário (taxa na qual o mercado de trabalho permite ao trabalhador substituir uma hora de lazer por consumo).

Resumindo, o indivíduo maximiza a sua utilidade, que alcança através do lazer e do consumo, tendo em consideração a restrição orçamental que é definida pela taxa de salário e atinge o ponto máximo quando a taxa marginal de substituição entre lazer e rendimento é equivalente ao salário hora.

No Modelo Neoclássico, a curva da oferta individual de trabalho assume a seguinte configuração:



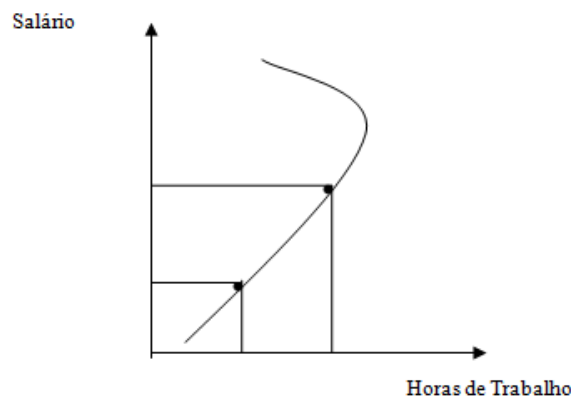
Através da observação da Figura 2.3 é possível afirmar que a oferta de trabalho aumenta, ou seja, que o indivíduo está disposto a trabalhar mais horas à medida que o salário aumenta.

É com base neste princípio que o autor refere que o Modelo Neoclássico apresenta uma relação ambígua entre as horas de trabalho e o salário, porque se por um lado o aumento do salário faz aumentar o orçamento do trabalhador, que conseqüentemente lhe permite aumentar a procura de bens e serviços onde também se inclui o lazer, por outro lado faz com

que para que exista tempo para dedicar ao consumo ou a atividades de lazer, se trabalhem menos horas - Efeito de Rendimento. No entanto e ao mesmo tempo, o aumento do salário também faz com que o lazer fique mais caro, o que pode levar o indivíduo a diminuir a sua procura de lazer e a trabalhar mais horas – Efeito de Substituição (Borjas, 2013: 37-39).

Quando o efeito de substituição prevalece sobre o efeito de rendimento, a curva da oferta de trabalho assemelha-se à representada na Figura 2.3, que apresenta uma configuração positiva na qual, à medida que o salário aumenta, aumenta a disponibilidade para trabalhar. Se pelo contrário, o efeito de rendimento prevalecer sob o efeito de substituição, a curva da oferta de trabalho terá uma configuração diferente, a curva tenderá a “voltar para trás” porque a partir de um determinado ponto, à medida que o salário aumenta, diminuem as horas disponíveis para Trabalhar (Borjas, 2013: 39) e a curva da oferta de trabalho irá assemelhar-se à representada na Figura 2.4.

Figura 2.4: Curva de oferta de trabalho



A discussão sobre a direção e a amplitude em que a mudança do salário provoca alterações na oferta de trabalho é traduzida por um outro conceito que importa mencionar, o de “elasticidade” da curva de oferta de trabalho. Esta elasticidade permite medir a capacidade de resposta das horas de trabalho a mudanças na taxa de salário. Considera-se que existe elasticidade quando as horas de trabalho são fortemente afetadas pela mudança no salário ou que a curva de trabalho é inelástica quando o salário não influencia as horas de trabalho (Borjas, 2013: 45).

Um conceito igualmente importante é o de “salário de reserva” que, segundo Borjas (2013: 40-41), é aquele que leva o indivíduo a decidir se entra ou não no mercado de trabalho. Como mencionado anteriormente, a uma determinada altura, cada indivíduo escolhe fazer

parte ou não do mercado de trabalho; ao decidir entrar no mercado, vai abdicar de algum tempo de lazer para a realização do trabalho. Os rendimentos daí provenientes irão permitir-lhe consumir bens e lazer, mas só irá integrar o mercado de trabalho se o salário do mercado for superior ao seu salário de reserva.

McConnel e Brue (1989: 32) definiram o salário de reserva como o valor mais alto até ao qual o indivíduo decide não trabalhar, ou o mais baixo a partir do qual decide ir trabalhar. Para os autores, nesta taxa de salário o valor do trabalho e do lazer são iguais. Se o salário de mercado for mais baixo que o salário de reserva, o indivíduo irá decidir não participar, se por outro lado o salário de mercado for superior ao de reserva, o indivíduo será induzido a participar no mercado de trabalho.

2.1.2 A Discussão sobre a curva da oferta de trabalho

A maioria dos modelos, tal como o modelo Neoclássico, assumem uma oferta de trabalho crescente com o salário, considerando apenas a parte positiva da curva da oferta de trabalho.

Sharif (2000: 409) chama a atenção para o facto de que na literatura sobre este tema, não existe a distinção entre o comportamento de oferta de um trabalhador pobre de um não pobre. No entanto as condições económicas são diferentes, quer em termos de património, quer em termos de capital humano, e os estudos empíricos indicam um comportamento de oferta de trabalho diferente entre os trabalhadores pobres e os trabalhadores mais ricos.

Enquanto que a oferta de trabalho dos mais ricos é graficamente observada como positiva, partindo do salário de reserva até ao ponto em que a curva volta para trás nos salários mais elevados, nos trabalhadores mais pobres é caracterizada por uma relação negativa entre as taxas de salário e a quantidade de trabalho oferecido quando o salário desce abaixo de um determinado nível (Sharif, 2000: 410).

Sharif (2000: 410) é um dos autores que refere que a teoria Neoclássica convencional apenas analisa a parte positiva da curva de oferta de trabalho e trata-a como se fosse universal. Menciona que alguns autores, na tentativa de explicarem o comportamento de oferta de trabalho dos trabalhadores mais pobres, colocam hipóteses de comportamentos económicos que o mesmo apelida de perversos, nos quais as aspirações destes trabalhadores a uma vida melhor é limitada pelo seu padrão de subsistência. Assim, quando esse padrão é alcançado, eles deixam de trabalhar. Esta ideia de objetivo de subsistência acompanhada pela ideia das

suas baixas aspirações, são a explicação para a relação invertida entre a taxa de salário e a oferta de trabalho.

Tais conclusões, segundo o autor (Sharif, 2000: 410) não têm em conta alguns aspetos já observados, tais como o facto de que os trabalhadores mais pobres têm tendência a trabalhar mais horas e em trabalhos fisicamente exigentes, não conseguindo ainda assim alcançar o necessário para satisfazer as suas necessidades básicas.

Apesar disto, alguns estudos alegam que o comportamento do indivíduo é função da sua situação económica e argumentam que a curva de oferta de trabalho dos mais pobres é negativa devido às suas condições económicas desfavoráveis que são geradas pelos baixos salários que auferem e que são a sua única fonte de rendimento (Sharif, 2000: 431).

Prasch (2000: 680-681) refere que a teoria da microeconomia convencional é consistente com a ideia da curva de oferta de trabalho com “volta para trás” nos salários mais elevados, mas menciona que esta “inovação teórica” continua a apresentar problemas, porque permite fazer-nos pensar que com baixos salários, a quantidade de trabalho oferecida irá decrescer se o salário diminuir, mas segundo o autor, vários estudos empíricos não suportam esta ideia.

Prasch (2000: 679), tendo por base o mercado de trabalho americano e partindo do princípio de que a maioria das pessoas depende da venda do seu trabalho para o seu sustento, questiona se à luz deste facto se poderá concluir que o assumido pelo modelo Neoclássico aconteça com pessoas com baixos salários e questiona se estes renunciam a qualquer esforço para ganhar a vida.

O mesmo autor refere que se a utilidade marginal do lazer é uma função direta do rendimento e se os baixos níveis de rendimento são incompatíveis com padrões de vida dignos, então é possível que se os níveis salariais descerem o suficiente, os agentes estejam dispostos a trabalhar mais horas, mesmo que a um reduzido nível salarial.

Prasch (2000: 685) faz referência à expressão “salário de subsistência”, como sendo o ponto de partida para uma segunda curva, se o modelo Neoclássico fosse continuado. Se o salário de mercado descer e passar a ser inferior ao salário de subsistência, a oferta de trabalho tenderá a aumentar mesmo que o salário continue a descer e assim continuará até que o número de horas necessárias para manter um nível de vida digno seja tão longo que se torne insuportável.

Dessing (2002: 433-434) também refere o modelo da Teoria Neoclássica como “incompleto” por não conseguir captar o observado no comportamento das pessoas pobres, uma vez que de acordo com este modelo, as pessoas pobres teriam tendência a trabalhar

menos, mas na prática não é isso que se observa nos países menos industrializados, ou em países mais desenvolvidos em altura de crise económica. Pelo contrário, estas pessoas apresentam uma elasticidade negativa da sua oferta de trabalho, uma vez que em circunstâncias empobrecidas, para manter o seu rendimento constante, tendem a trabalhar mais horas. Segundo o autor, estas observações têm “embaraçado” o modelo Neoclássico que apenas defende que a elasticidade da oferta de trabalho é geralmente positiva quando as pessoas respondem a oportunidades económicas.

O autor considera que as pessoas mais pobres pensam e se comportam da mesma forma que as mais ricas, apenas têm uma condicionante adicional, a subsistência.

Chareyron e Legendre (2014: 6-8), tal como evidenciaram Prash (2000) e Dessing (2002), referem que a Teoria Neoclássica nos permite pensar na possibilidade de uma oferta de trabalho com elasticidade negativa, mas não permite afirmar a sua existência. Propõem uma abordagem diferente, introduzindo igualmente a expressão “salário de subsistência” e mencionam que para estes trabalhadores a oferta de trabalho é uma função decrescente do salário, ou seja, a diminuição do salário leva ao aumento do número de horas de disponibilidade para trabalhar e mesmo abaixo de um determinado nível salarial, as pessoas estão dispostas a aumentar a sua oferta de trabalho para manter o seu rendimento afim de salvaguardar o seu nível de vida.

2.1.3 O Modelo Neoclássico e a oferta de trabalho das mulheres

Nas últimas décadas, temos assistido em todo o mundo a um aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho. De acordo com o apresentado anteriormente e que Borjas (2013: 51) salienta, o Modelo Neoclássico leva-nos a pensar que as alterações nas taxas de salário serão o fator determinante para a decisão de participação das mulheres no mercado de trabalho.

À medida que o salário de mercado aumenta, as mulheres desempregadas ou inativas vão provavelmente reduzir o tempo que dedicam a tarefas domésticas e decidir entrar no mercado de trabalho.

No entanto a sua decisão de participação poderá não se dever apenas ao aumento do salário de mercado mas igualmente à diminuição do seu salário de reserva, por exemplo, nas últimas décadas temos assistido a uma diminuição do número de filhos. De acordo com o Modelo, o aumento do número de filhos iria aumentar o salário de reserva e

consequentemente diminuir a possibilidade da mulher integrar o mercado. Mas existe igualmente a possibilidade de que o aumento do salário de mercado tenha tornado a atividade de “ter filhos” mais dispendiosa e assim o autor salienta que algumas causas surgem em direções opostas, terão as mulheres entrado no mercado de trabalho porque têm menos filhos, ou têm menos filhos porque entraram no mercado de trabalho?

Borjas (2013: 52) refere que de um modo geral o modelo Neoclássico sugere que a oferta de trabalho das mulheres sofre maior influência à alteração do salário do que a oferta de trabalho dos homens, ou seja, que a sua oferta de trabalho tem uma maior elasticidade.

No entanto não deixa de salientar que existem várias outras razões que poderão ter levado ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, tais como, o progresso tecnológico associado a tarefas domésticas, o contributo de mudanças culturais e legais em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como a influência social e económica das duas grandes guerras e da grande depressão (Borjas, 2013: 52).

Evers, Mooij e Van Vuuren (2008: 25-26; 41), ao realizarem uma meta-análise sobre as estimações empíricas descompensadas da elasticidade da oferta de trabalho, fazem referência a vários resultados encontrados na literatura e referem tal como Borjas que é comum o resultado de que a elasticidade nas mulheres excede a dos homens, mas que também é comum que a elasticidade em relação à decisão de participar exceda a decisão em relação à quantidade de horas a serem trabalhadas. Os autores mencionam que este último facto pode ajudar a explicar a maior elasticidade nas mulheres uma vez que de uma forma geral a participação destas é tipicamente inferior à dos homens. Referem igualmente que o aumento da participação das mulheres nas últimas décadas pode ter levado a uma diminuição da elasticidade da sua oferta de trabalho.

Após a análise que desenvolveram, afirmam que, de um modo geral, a situação familiar e a idade afetam significativamente a estimação da oferta de trabalho e que em específico para as mulheres, a existência de filhos é um fator de importante influência. Por fim, afirmam que existe uma maior elasticidade na oferta de trabalho das mulheres, mesmo após terem controlado as taxas de participação e que isso sugere uma maior elasticidade por parte destas em relação ao número de horas a serem trabalhadas quando comparadas com os homens.

2.2 Os Trabalhadores de Baixos Salários

2.2.1 Definições

Numa publicação do International Labour Office (ILO) de Génova, encontramos um relatório dedicado aos trabalhadores de baixos salários, onde é feita uma revisão dos estudos internacionais realizados sobre estes trabalhadores, no qual são exploradas as várias definições de baixos salários e as diferenças e semelhanças entre países. É importante referir a limitação apontada pelo autor, na qual refere que a sua pesquisa baseia-se fundamentalmente nos países europeus e nos Estados Unidos, pelo que os países menos desenvolvidos se encontram sub-representados (Grimshaw, 2011).

O trabalho de baixos salários é neste relatório descrito como uma característica do mercado de trabalho que acontece em todo o mundo. Por vezes surge como o primeiro passo na integração dos trabalhadores mais jovens, mas também se verifica em pessoas que trabalharam toda a vida, seja por falta de oportunidades de desenvolvimento das suas competências, pelo facto do empregador não ter condições para pagar salários mais altos ou por discriminação. Algumas poderão enfrentar esse risco pela localização do seu trabalho, pela dimensão da empresa ou pela área de negócio e respetiva competição internacional. No entanto o autor salienta que ser um trabalhador de baixos salários não significa viver na pobreza, uma vez que muitos conseguem não estar nessa situação juntando o seu rendimento ao da sua família, mas refere que para a maioria, o seu ambiente de trabalho é muitas vezes pautado por pobres condições de trabalho. Desta forma, estes trabalhadores tendem a ser trabalhadores vulneráveis e por isso são alvo da atenção dos atores sociais a nível nacional e internacional (Grimshaw, 2011: 1).

Tal como Grimshaw também Lee e Sobeck (2012: 141) alertam para o facto do conceito de baixos salários ser distinto do conceito de trabalhador pobre ou do conceito de pobreza. Os baixos salários dizem respeito aos ganhos do indivíduo em oposição ao ganho total dos membros de um agregado familiar, assim, embora exista uma forte relação entre os conceitos, que também é referida por Carnochan (2014: 71), os autores salientam que havendo uma forte contribuição por parte de outros membros da família, um trabalhador pode ser um trabalhador de baixos salários, sem ser um trabalhador pobre ou sem viver na pobreza.

Lee e Sobeck (2012: 141) referem que os baixos salários se tornaram num processo económico e de inclusão social no mercado de trabalho de cada país. Para os autores, o conceito de baixos salários é essencialmente um conceito comparativo, porque ao assumirmos

que um salário é baixo estamos automaticamente a compará-lo a algo e se assim for poderá servir como uma medida de desigualdade salarial.

A revisão de literatura feita por Grimshaw (2011: 1) demonstra que a definição mais utilizada para baixos salários é o equivalente a dois terços do salário mediano de todos os trabalhadores da economia de um determinado país. Esta definição tornou-se numa definição *standard* utilizada pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE, bem como pelas publicações realizadas pela União Europeia.

Segundo Bezzina (2012: 1), a mediana é utilizada por forma a que metade dos trabalhadores ganhem mais do que este valor e metade ganhe menos, sendo que o limiar do valor irá diferir de país para país de acordo com os salários praticados.

Como enunciado por Grimshaw (2011: 1), na literatura surgem definições alternativas, das quais o mesmo destaca as seguintes como principais:

- Salário absoluto – baseado na estimação do que um agregado familiar necessita obter para ganhar acima do limiar da pobreza – o autor indica que não é uma medida prática para realizar comparações internacionais, mas que é por vezes utilizada para identificar um valor que possa ser utilizado como medida de comparação para escapar à pobreza;
- Salário relativo – baseado numa percentagem da média ou mediana da economia – que o autor considera como a melhor medida para a realização de comparações internacionais, onde se enquadra a medida utilizada pela OCDE;
- Proporção fixa da distribuição dos salários – na qual os baixos salários estarão abaixo deste valor, mas surge como a menos utilizada na literatura.

Lee e Sobeck (2012: 141) indo ao encontro do mencionado por Grimshaw, dizem-nos também que o indicador para identificar os baixos salários pode ser relativo ou absoluto, sendo os que se baseiam em médias salariais considerados como relativos e os que se baseiam em critérios como as condições mínimas de vida ou a pobreza considerados absolutos. Dão-nos a indicação de que o indicador relativo poderá ter uma vantagem sobre o absoluto, uma vez que permite fazer comparações entre países. Como não existe nenhuma metodologia de cálculo da pobreza que seja globalmente aceite, esta geralmente baseia-se no custo mínimo de vida de cada país e estes encontram-se em diferentes estados de desenvolvimento económico, sendo por isso mais difícil estabelecer paralelos, tal não acontece com as medidas relativas que permitem perceber a proporção de trabalhadores que estão na base da distribuição de salários de cada país.

Grimshaw (2011: 6) refere que qualquer que seja a definição adotada, o investigador tem depois que decidir se vai utilizar os ganhos hora ou semanais. Salienta que o salário semanal fica condicionado pelo número de horas trabalhadas na semana e pode variar ao longo do tempo e de país para país, pelo que a maioria dos investigadores utiliza os ganhos hora nos estudos relacionados com baixos salários. Esta medida surge como a mais indicada para poder incluir as pessoas que trabalham a tempo parcial, que segundo Dex *et al.* (1994) e Fernandez *et al.* (2004), referidos por Grimshaw (2011: 7) constituem uma grande fatia dos trabalhadores de baixos salários em muitos países. Apesar disto, as investigações da OCDE são feitas com recurso a base de dados que apenas contêm trabalhadores a tempo inteiro, apesar de ser consensual entre outras instituições políticas e académicas que o melhor método para o estudo destes trabalhadores seria a junção de ambos.

Para além das questões conceptuais e de medida, o autor salienta que o que motiva a escolha da definição a utilizar é a qualidade e fiabilidade dos dados do país e a possibilidade de comparação com outros, dando o exemplo de que alguns países apenas recolhem dados referentes a ganhos líquidos, o que dificulta a comparação uma vez que cada país aplica os seus impostos com diferentes taxas. O autor refere que uma medida baseada em ganhos líquidos será subestimada quando comparada com ganhos brutos, porque os trabalhadores de baixos salários tendem a ser menos taxados, ou seja, a distribuição dos salários estará mais comprimida.

Como mencionado por Grimshaw, Lee e Sobeck (2012: 144) referem que um dos métodos mais utilizados para determinar a incidência de baixos salários consiste em estimar a proporção de trabalhadores (independentemente do seu trabalho) cujo ganho hora se encontra abaixo de dois terços do ganho hora mediano, tal como fazem a OCDE e a União Europeia. Para estes autores, o cálculo feito a partir do valor hora é o ideal, porque não é influenciado pelo número de horas que o indivíduo trabalha.

Nos países mais industrializados, o valor dos dois terços da mediana é tipicamente superior ao nível individual de pobreza, fazendo com que esta medida seja considerada como mais significativa em países desenvolvidos.

2.2.2 Quem são os trabalhadores de baixos salários?

A revisão da literatura internacional apresentada no relatório da ILO revelou que os trabalhadores de baixos salários são desproporcionalmente pertencentes ao género feminino, são tendencialmente jovens, apresentam baixos níveis de educação e têm uma maior

probabilidade de pertencerem a uma minoria étnica, racial ou emigrante (Grimshaw, 2011: 14).

O autor sublinha que a presença de uma maioria do sexo feminino na população de trabalhadores de baixos salários é comum a qualquer dos países analisados independentemente da definição adotada. Menciona vários estudos onde este facto é confirmado, nomeadamente um estudo realizado por Fernández *et al.* (2004), no qual a comparação de 6 países demonstra em todos eles uma maior probabilidade de trabalhadores de baixos salários entre as mulheres, ao qual se junta igualmente um estudo realizado por Salverda *et al.* (2001), onde são analisados 11 países nos quais se encontra um padrão consistente de trabalhadores de baixos salários nos países já mencionados por Fernández - Bélgica, Itália e Reino Unido - mas acrescenta e evidencia dois outros países, Áustria e Portugal.

A segunda característica comum nos trabalhadores de baixos salários evidenciada pelo autor é o facto de serem jovens. Segundo o mesmo, no “2006 OCDE *Employment Outlook*” é referido que os jovens correm o dobro do risco de serem trabalhadores de baixos salários quando comparados com trabalhadores mais velhos, alternando entre a probabilidade de 1/5 de ter baixo salário em Portugal e 2/3 na Holanda (Grimshaw, 2011: 16).

A terceira característica relaciona-se com o facto dos trabalhadores de baixos salários serem em muitos dos países trabalhadores com um nível de educação e competências mais baixo. Como suporte a esta conclusão, o autor menciona entre outros, um estudo com dados agregados realizado pela União Europeia em 2001, no qual é sugerido que o risco de ser um trabalhador de baixos salários entre os trabalhadores com muitas competências era de 8,3%, subindo para 15% se fosse um trabalhador com competências médias e para 20,9% se fosse um trabalhador com um nível mais baixo de competências (Grimshaw, 2011: 17).

A quarta característica apontada para que exista um maior risco de ser um trabalhador de baixos salários está relacionada com a raça, etnia ou com o ser ou não emigrante. Entre outros exemplos o autor menciona um estudo de Pitts (2008), realizado nos Estados Unidos da América, no qual é referido que um trabalhador negro tem maior probabilidade de ser um trabalhador de baixos salários do que um trabalhador branco. São igualmente referenciados outros estudos realizados em países europeus, onde o pertencer a uma minoria étnica surge como um fator que aumenta a probabilidade de poder ser um trabalhador de baixos salários (Grimshaw, 2011: 18).

De uma forma geral e baseando-se em vários estudos sobre trabalhadores de baixos salários, o autor refere que estes podem ser encontrados em toda a economia. O risco de

receber um baixo salário é mais elevado em empresas de pequena dimensão mas no entanto também se verificam em empresas maiores. Diz-nos igualmente que estes trabalhadores são encontrados em muitas áreas de negócio, algumas delas em crescimento como é o caso do trabalho em call-center ou na área de prestação de cuidados, mas também em áreas mais estagnadas como acontece na manufatura têxtil nos países desenvolvidos (Grimshaw, 2011: 8).

Na maioria dos países, a maior probabilidade de ser um trabalhador de baixos salários reside nas pessoas com habilitações literárias mais baixas ou nas pessoas com menor experiência de trabalho, mas esta regra não é universal existindo registos de casos inversos, nos quais o salário não corresponde ao nível de educação ou competências, fazendo referencia à possibilidade de estar aqui refletido um problema de exploração, mas também de dificuldade dos empregadores em adaptarem os empregos à crescente qualificação dos trabalhadores, levando a uma situação de desfasamento. Segundo o autor, esta situação de desfasamento entre as competências detidas e o pagamento pelas mesmas, é de grande preocupação para as mulheres, que têm uma maior probabilidade de verem o seu trabalho subvalorizado em relação ao dos homens.

Grimshaw (2011: 12) refere que nos países menos desenvolvidos, a agricultura é o setor que mais emprega trabalhadores de baixos salários e que de uma forma geral a concentração destes trabalhadores é superior nas áreas rurais face às áreas urbanas. Para além da agricultura, os baixos salários são igualmente encontrados em alguns setores, fator comum a todos os países, sejam eles desenvolvidos ou menos desenvolvidos, que incluem o comércio a retalho, a restauração, a hotelaria, os transportes, os serviços sociais e alguma manufatura tal como no setor do processamento de alimentos e de têxteis.

Numa publicação do Eurostat em 2012, sob o tema “População e Condições Sociais”, Bezzina (2012: 1) define os trabalhadores de baixos salários como aqueles que ganham dois terços ou menos do ganho hora mediano nacional.

Esta publicação faz a comparação entre as estatísticas de alguns países, referindo que em 2010, a União Europeia tinha 17% de trabalhadores com baixos salários, e que esse valor decrescia para os 14,8% se fosse apenas considerada a zona Euro. Estes dados quando comparados com dados de 2006 indicavam um crescimento de trabalhadores de baixos salários em 14 países, mas um decréscimo em 11, dos quais faz parte Portugal.

Este relatório, tal como verificado na revisão de literatura feita por Grimshaw, dá-nos a indicação de que as mulheres têm uma maior tendência para serem trabalhadores de baixos salários e que o grau de educação é outra importante característica, onde os trabalhadores com

um grau inferior de educação surgem com uma maior probabilidade de serem trabalhadores de baixos salários. Neste domínio, Portugal é apontado com um dos países onde existe uma maior diferença no valor hora mediano entre os trabalhadores com menor grau de educação e os trabalhadores com maior grau de educação, ao lado de países como a Alemanha e Roménia.

Uma outra característica evidenciada pelo Eurostat está relacionada com o tipo de contrato. Os trabalhadores com contratos a termo certo apresentam uma maior tendência a serem trabalhadores de baixos salários, onde cerca de 31% dos trabalhadores europeus com contrato de trabalho a termo são trabalhadores de baixos salários, contra 15,7% com contrato sem termo.

Foi igualmente encontrada uma maior proporção de trabalhadores de baixos salários entre os trabalhadores com menos de 30 anos na Europa, onde em 2010 cerca de 3 em cada 10 trabalhadores com menos de 30 anos são trabalhadores de baixos salários.

Um outro autor, Bosch (2009: 338) utiliza o mesmo indicador de baixos salários já mencionando (dois terços da mediana) e salienta que foi o indicador mais apropriado para conseguir fazer a comparação entre os países que se propôs estudar, Estados Unidos da América; Dinamarca; Alemanha; França, Reino Unido e Holanda e que para além disso é uma vantagem utilizar um indicador que é usado pela OCDE e pela UE para além de o ser em muitos outros cenários.

O autor salienta as diferenças existentes entre os países, quer ao nível do salário praticado, quer dos mecanismos que têm ao serviço para apoiar estes trabalhadores, mas conclui que os grupos vulneráveis são similares aos já referidos pelos autores anteriores.

Bosch (2009: 340) referindo-se a um estudo realizado por Mason e Salvedra em 2010, diz-nos que estes autores concluíram que a probabilidade de ser um trabalhador de baixos salários é maior se o trabalhador pertencer ao género feminino, para trabalhadores com idade inferior a 30 anos, para os menos qualificados e para os estrangeiros, mas acrescenta que existem diferenças entre países que devem ser consideradas. A título de exemplo, menciona que na Dinamarca as mulheres “sofrem” menos quando comparadas com os homens, mas no entanto este país é aquele onde o efeito idade tem mais peso, é o país onde a maioria dos trabalhadores de baixos salários são jovens. A Holanda por sua vez apresenta uma elevada taxa de trabalhadores de baixos salários entre os trabalhadores dos 15 aos 24 anos, mas possivelmente porque o salário mínimo que pratica para este escalão etário é inferior aos restantes, bem como existe nestes países uma tradição de trabalho a tempo parcial entre os estudantes.

2.2.3 Os Baixos Salários em Portugal

Os baixos salários em Portugal foram igualmente objeto de estudo, fazendo-se de seguida referencia a dois estudos sobre o tema.

Cardoso *et al.* (2000:10) dedicaram-se ao estudo do caso Português, tendo como principal objetivo traçar o perfil do trabalhador e da empresa de baixos salários em Portugal. Para a concretização do mesmo, os autores recorreram à base de dados Quadros de Pessoal, tendo utilizado para definição de baixa remuneração o indicador de dois terços da remuneração mediana. Tal como mencionado anteriormente, trata-se de um indicador relativo e os autores referem que assim é porque sendo a baixa remuneração definida por comparação ao nível salarial que predomina na economia do país, é influenciado pelo nível de dispersão salarial existente na economia. Cardoso *et al.* (2000: 4) referem que sendo Portugal um país com um grau acentuado de dispersão salarial é expectável uma grande incidência de baixos salários, mas que a existência de medidas de proteção como o salário mínimo ou a contratação coletiva podem minimizar o impacto destas baixas remunerações.

Os autores concluíram que 13% dos trabalhadores portugueses recebiam em 1986 uma baixa remuneração, percentagem que foi aumentando até 1994 onde atingiu o seu ponto máximo de 18%, diminuindo desde então. Em 1997 (dados utilizados pelos autores) a percentagem de trabalhadores de baixos salários era de 15%.

Os autores apontaram como fatores determinantes da baixa remuneração a escolarização, a idade, o género, o setor de atividade e a dimensão da empresa (Cardoso *et al.*, 2000: 7-9). A mulher surge com maior probabilidade de auferir um baixo salário quando comparada com o homem, bem como os trabalhadores mais jovens. Essa probabilidade vai diminuindo até atingirem os 45 anos, aumentando novamente mas de forma ligeira a partir daí, embora o aumento de experiência do trabalhador esteja associada à diminuição da probabilidade de auferir um baixo salário. Verificaram igualmente que a baixa remuneração diminui à medida que aumenta a escolarização do trabalhador, indicando que um trabalhador com diploma universitário terá uma probabilidade quase nula de vir a auferir uma baixa remuneração.

Quanto às características das empresas, de acordo com o estudo realizado, os autores referem que os setores com maior tendência a pagar baixos salários são: a restauração e hotelaria, madeira e cortiça, alimentação e bebidas e o comércio a retalho, tendo sido verificado que todos eles apresentavam uma probabilidade de praticarem baixos salários superior ao setor industrial de referência, setor Têxtil (vestuário e couro). No que diz respeito

à dimensão da empresa, a probabilidade de receber um baixo salário diminui nas empresas maiores e face à localização a probabilidade de auferir um baixo salário é mais elevada no Litoral Norte.

Figueiras e Pacheco (2013: 195) dedicaram-se igualmente ao estudo do caso português, tendo por objetivo caracterizar o perfil dos trabalhadores de baixos salários utilizando dois limiares, um que é definido por dois terços do ganho mensal mediano e o segundo pelo valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), frequentemente designada como salário mínimo. Numa primeira fase e com base nos dados dos Quadros de Pessoal (2009), fazem a caracterização dos trabalhadores e numa segunda fase, seguem as trajetórias dos mesmos entre 2004 e 2009.

No ano de 2009 tendo por base o limiar de dois terços do ganho mensal mediano, as autoras constataam que 10,3% do total de trabalhadores são trabalhadores de baixos salários.

As autoras concluem que independentemente do limiar utilizado, os trabalhadores de baixos salários em Portugal tendem a ser mulheres, havendo uma feminização dos baixos salários, evidenciam uma polarização da estrutura etária em que a maior incidência surge nos mais jovens (15 a 24 anos) e nos mais velhos (mais de 65 anos) mas onde se destaca o primeiro grupo.

Os trabalhadores mais vulneráveis aos baixos salários, para além do mencionado, são os trabalhadores com menor antiguidade na empresa, com habilitações literárias mais baixas e que trabalham em empresas de menor dimensão. No que respeita ao tipo de contrato, o maior risco é para os trabalhadores que apresentam menor proteção e em termos territoriais para ambos os limiares as autoras concluíram que o Norte e Centro são as regiões de maior incidência. Na atividade económica destacam-se os setores do comércio restauração e alojamento, bem como o setor da indústria.

2.2.4 As mulheres de baixos salários

Kim (2000: 26), baseando-se na análise do mercado de trabalho americano, diz-nos que nas últimas décadas temos assistido a um aumento do número de trabalhadores que detêm um trabalho onde recebem baixos salários e assim sendo o risco dos homens acabarem por deter um destes trabalhos aumentou, sendo essa a principal razão apontada pela autora para que a maioria da pesquisa empírica se centre no homem, mas chama a atenção de que é importante não ignorar a força de trabalho feminina uma vez que são as mulheres que detêm a

maioria destes trabalhos e que detêm uma maior probabilidade de serem pagas abaixo do valor pago aos trabalhadores do género masculino.

De acordo com o perfil traçado por Kim (2000: 27-29), as mulheres que recebem baixos salários são desproporcionalmente jovens, com menor escolaridade e solteiras.

Em relação à idade, a autora refere que grande parte das mulheres que são trabalhadores de baixos salários se encontram entre os 18 e os 25 anos e salienta que muitas delas pela própria idade poderão ainda não ter terminado os seus estudos, mas chama igualmente a atenção para a elevada percentagem de mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos que compõem 1/3 destes trabalhadores.

A educação segundo Kim (2000: 27) é um fator de grande importância e pelos resultados que obteve é notório que à medida que a educação aumenta a probabilidade das mulheres serem trabalhadores de baixos salários diminui.

Um outro fator apontado pela autora diz respeito ao estado civil, sendo que os resultados que obteve apontaram para uma sobre representação das mulheres que nunca foram casadas. Menciona igualmente que a raça não parece apresentar qualquer relação com o ser um trabalhador de baixo salário, no entanto salienta que existe sobre representação para cidadãos não americanos.

Face à profissão, a autora refere que as mulheres surgem associadas a certos setores, nomeadamente ao comércio a retalho e à agricultura, no entanto o maior número de trabalhadoras de baixos salários encontra-se no setor dos serviços, facto que afirma ficar a dever-se a ser o setor que emprega o maior número de trabalhadores no mercado de trabalho.

A autora evidencia que os trabalhadores a tempo parcial representam grande parte dos trabalhadores de baixos salários e que isso acontece porque o trabalho a tempo parcial apresenta geralmente taxas horárias inferiores às praticadas no trabalho a tempo inteiro.

Luce e Weinbaum (2008: 20-23) traçaram igualmente um perfil para as trabalhadoras de baixos salários no mercado de trabalho americano e observaram resultados semelhantes. Referem que a maioria destas trabalhadoras apresenta uma idade média de aproximadamente 35 anos e encontraram uma forte correlação entre o género e o nível de escolaridade evidenciando que para a maioria das mulheres quanto mais elevada a sua escolaridade, mais elevado o seu salário, mas salientam que o facto de deterem graus superiores de educação não lhes garante que não venham a ser trabalhadoras de baixos salários. No que diz respeito à profissão, a maioria das trabalhadoras de baixos salários encontram-se a desempenhar funções em profissões consideradas como tipicamente femininas, nomeadamente nos setores

relacionados com o setor da hotelaria, das vendas e comércio a retalho, bem como no setor da educação e saúde.

2.2.5 A oferta de trabalho das mulheres em Portugal e a recente crise financeira

Nos países do Sul da Europa, os níveis de emprego feminino têm tendência a ser baixos, o que é muitas vezes explicado pelo papel central que a família exerce. Portugal, embora muitas vezes considerado como tendo a mesma organização familiar e de mercado de trabalho que outros países do Sul da Europa, nomeadamente Espanha, Itália e Grécia, é uma exceção em termos de taxas de emprego feminino, apresentando taxas mais elevadas, (Tavora, 2012a: 93-94; Tavora, 2012b: 65).

Estes países apresentam várias características que os distanciam de outros países da Europa continental, o seu passado é semelhante e inclui uma industrialização tardia, um regime ditatorial no século XX e uma forte influência da igreja católica que promove valores familiares tradicionais. A família representa um papel central na organização do emprego e segundo Tavora (2012b: 64) é considerada por vários autores como o elemento chave de um possível modelo social existente nos países do Sul da Europa.

Esta noção de família é vista como uma forte influência para a segmentação do mercado de trabalho, onde os homens são visto como *breadwinners* e por isso gozam de uma desproporcional taxa de emprego e de proteção social, ao passo que a mulher surge com um papel de dependência, relacionado com a família e com o bem-estar da mesma. A baixa taxa de emprego feminino na Grécia, Itália e Espanha são vistas como uma consequência desta noção de família (Tavora, 2012b: 64).

As elevadas taxas de emprego das mulheres em Portugal tiveram o seu início nos anos 60 e 70 devido à emigração e ao recrutamento dos homens para as guerras coloniais, criando uma necessidade de mão-de-obra num período em que a industrialização estava em forte desenvolvimento, facto que levou à entrada de um maior número de mulheres no mercado de trabalho. (Tavora, 2012b: 64).

Estes desenvolvimentos bem como a gradual integração de Portugal na União Europeia, à qual se tornou candidato em 1977 e membro efetivo em 1986, tiveram um papel decisivo na oferta e na procura do trabalho feminino em Portugal, no entanto não é claro porque é que após o termo das guerras coloniais e do abrandamento da emigração, a oferta de trabalho das mulheres continuou a ser elevada. Tavora (2012a: 99) coloca a hipótese das

mulheres estarem mais comprometidas com o trabalho pago, se o trabalho pago do homem não for suficiente para o bem-estar da família, sendo o seu contributo financeiro importante.

Tavora e Rubery (2013: 221-222) de acordo com dados do Eurostat de 2009 dizem-nos que Portugal é entre os países Europeus aquele que apresenta o setor dos serviços menos desenvolvido, as mais baixas taxas de emprego em tempo parcial, as leis de trabalho mais restritas e uma das mais baixas taxas de educação quer nos homens quer nas mulheres, sendo todos estes indicadores desfavoráveis a uma elevada taxa de emprego feminino. Para além disso, indicam-nos ainda que só recentemente o estado começou a suportar o trabalho feminino através da criação de mecanismos que facilitam a prestação de cuidados a crianças e que este aumento do trabalho feminino não está associado a uma grande mudança na atitude das funções desempenhadas por ambos os géneros, onde a divisão doméstica do trabalho se encontra entre uma das mais desiguais da Europa.

Segundo as autoras, a elevada taxa de emprego feminino é parcialmente explicada pela importância do salário da mulher no orçamento familiar. Os salários baixos de homens e mulheres reforçam a necessidade do trabalho feminino a tempo inteiro em Portugal e baseando-se em dados do Eurostat para 2009, referem que Portugal apresenta o menor rendimento *per capita* da Europa Ocidental, mas a mais elevada taxa de desigualdade salarial, com o risco de pobreza entre pessoas com emprego como um dos mais elevados da Europa. Assim parece-lhes notável as elevadas taxas de emprego nas mulheres, sobretudo nas que apresentam uma baixa escolaridade, o que vem reforçar a noção de que as necessidades da família são cruciais para o compromisso que as mulheres apresentam face ao trabalho (Tavora e Rubery, 2013: 225).

A importância do salário feminino para o orçamento familiar em conjunto com as alterações na legislação laboral introduzidas após o fim do regime ditatorial, tornariam possível a existência de igualdade de géneros face ao emprego. No entanto, Tavora e Rubery (2013:225) citando outros autores referem que os salários das mulheres tendem a ser inferiores aos dos homens, principalmente porque as ocupações dominadas por mulheres tendem a ser consideradas de menor valor e são concentradas em setores de baixos salários, nomeadamente no setor da indústria têxtil e do vestuário.

Para Tavora e Rubery (2013: 235) o recente aumento de apoio do estado pode estar em causa com a recente crise financeira, mas a possibilidade de desistência do mercado de trabalho por parte das mulheres ou de uma mudança para um trabalho em tempo parcial, não são nem exequíveis do ponto de vista económico, nem desejadas do ponto de vista social.

Rubery (2015: 729-30) referindo-se aos efeitos sentidos pela recente crise e pelas medidas de austeridade, menciona que na Europa tal como nos Estados Unidos, os homens foram os principais afetados em termos de mercado de trabalho uma vez que muitos empregos foram perdidos no setor da indústria e da construção, setores onde mais homens estão empregados mas salienta que sob o efeito da austeridade, o emprego em serviços públicos deixou de proteger o trabalho feminino.

Em muitos países Europeus as mulheres têm vindo a aumentar a sua participação no mercado de trabalho ao passo que a participação dos homens tem vindo a ser reduzida ou encontra-se estagnada. As mulheres podem a nível pessoal ganhar a oportunidade de participarem no mercado de trabalho, mas na maioria dos agregados familiares, a austeridade e um período longo de descida de salários pode levar a um aumento da oferta de horas de trabalho (Rubery, 2015: 736).

Em Portugal, um estudo realizado por Carneiro *et al.* (2014), tendo por base dados dos Quadros de Pessoal, de 1985 a 2010, apresenta evidências de que a resposta à crise foi caracterizada por um grande decréscimo na criação de novo emprego e por uma grande destruição do emprego existente, no qual o fecho de empresas foi responsável por sensivelmente metade do total de postos de trabalho destruídos em 2009.

Segundo os autores, a recente recessão foi marcada por um elevado aumento de trabalhadores pagos com o salário mínimo e pelo congelamento do salário nominal de um terço dos trabalhadores que mantiveram o seu emprego em 2009 e por 45% dos trabalhadores em 2012. A rigidez salarial surge no estudo realizado pelos mesmos como associada à baixa criação de emprego e como responsável por uma maior falha das empresas (Carneiro *et al.*, 2014: 455).

Carneiro *et al.* (2014: 455) concluem que durante décadas o mercado de trabalho português funcionou através de um frágil equilíbrio caracterizado por uma elevada quantidade de trabalhos não qualificados, de baixos salários e de baixa produtividade, mas que muitos desses postos de trabalho foram destruídos como consequência da crise e do subsequente programa de ajustamento.

Face ao exposto e partindo do Modelo Neoclássico de oferta de trabalho e das críticas que lhe são apontadas, pretendemos no presente estudo perceber como ocorre a oferta de trabalho dos trabalhadores de baixos salários em Portugal, nomeadamente das mulheres, apontadas na literatura como maioritárias entre os trabalhadores de baixos salários.

Pretendemos igualmente traçar o perfil dos trabalhadores de baixos salários em Portugal, mas mais do que uma caracterização que permitirá estabelecer paralelos com estudos anteriores, pretendemos realizar também uma caracterização por género. Embora a maioria dos estudos empíricos existentes na literatura trate estes trabalhadores como um todo, a própria literatura aponta sempre para a diferença existente entre géneros. Assim, considerámos que seria importante caracterizá-los em separado afim de percebermos como se caracterizam, nomeadamente o género feminino, apontado na literatura como aquele que detêm maior probabilidade de auferir um baixo salário.

Não podemos no entanto esquecer que o ano 2012 foi um ano em que Portugal se encontrava em plena crise económica e financeira, pelo que a análise e conclusões do estudo terão em conta este facto.

3 Dados e Metodologia

3.1 Fonte de Informação e Indicadores utilizados

A operacionalização do estudo foi feita com recurso à base de dados Quadros de Pessoal (QP), tendo sido utilizados os dados de 2012 por ser o ano mais recente para o qual existiam dados disponíveis.

A informação é atualmente recolhida através do preenchimento do Relatório Único que contem informação sobre a atividade social da empresa e cujo anexo A corresponde aos Quadros de Pessoal. O Relatório Único é de preenchimento obrigatório para todos os empregadores que estão abrangidos pelo Código do Trabalho. Assim, a informação disponibilizada é sobretudo referente ao setor privado contendo alguns trabalhadores do setor público aos quais se aplica o regime de contrato individual de trabalho, pelo que não estão abrangidos os trabalhadores do setor público ao abrigo de legislação própria, os trabalhadores independentes e os trabalhadores domésticos.

A informação contida nos Quadros de Pessoal permite apurar dados sobre a Estrutura Empresarial, sobre o Emprego, Remunerações, Duração do Trabalho e Regulamentação Coletiva, (GEE, 2015).

Os Quadros de Pessoal correspondem a uma LEED (Linked Employer Employee Data) longitudinal, que reúne informação desde 1985 sobre empresas, estabelecimentos e trabalhadores que se encontram ao seu serviço, é por isso uma fonte rica de informação, tendo sido utilizada ao longo dos anos por vários autores, sendo exemplo disso a publicação “Análise Económica com dados Empregador-Empresa”, realizada pelo Gabinete de Estratégias e Planeamento, (GEP, 2011).

De acordo com o estudo que pretendemos desenvolver, a seleção da amostra foi feita com base nos seguintes critérios:

- Seleccionámos todos os trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e 65 anos, por forma a não incluir na amostra trabalhadores com restrições laborais como acontece com os trabalhadores menores de idade e com os trabalhadores cuja idade ultrapassou a idade legal de reforma, de acordo com o Código do Trabalho em vigor;
- Excluimos os setores da Agricultura, Silvicultura e Pescas, por serem setores onde o rendimento do trabalho e o horário nem sempre são constantes, tendo-se seguido uma estratégia semelhante à de Bezzina (2012: 1);

- Retirámos as empresas com menos de 10 trabalhadores por serem muitas vezes consideradas na literatura como empresas familiares, tendo-se seguido uma estratégia semelhante à de Bezzina (2012: 1);
- Excluímos os trabalhadores com um Período Normal de Trabalho (PNT) inferior a 30 horas e superior a 50 horas porque se pretendiam selecionar apenas os trabalhadores a tempo inteiro, seguindo o critério adotado por estudos da OCDE que como menciona Grimshaw (2011:7) são feitas com recurso a base de dados que apenas contém trabalhadores a tempo inteiro;
- Retirámos as Horas Mensais Remuneradas inferiores a 130 horas porque se pretendia ter em conta apenas as horas remuneradas que refletissem um mês completo de trabalho, seguindo-se uma estratégia semelhante à de Cardoso (1998: 342);

Após a aplicação destes critérios obteve-se uma população composta por 1.592,675 trabalhadores (Tabela A1 em anexo), dos quais foram selecionados os trabalhadores de baixos salários. Para tal, como medida do salário considerou-se o ganho hora, que de acordo com Grimshaw (2011: 6) é o critério seguido pela maioria dos investigadores que realizam estudos relacionados com baixos salários, como já referido.

O ganho hora foi calculado através da soma das componentes que compõem a remuneração (salário base, prestações regulares e irregulares, diuturnidades e retribuição das horas extraordinárias) e dividida pelo número total de horas trabalhadas no mês (normais e extraordinárias), sendo de salientar que toda a informação referente à remuneração diz respeito a remuneração líquida, ou seja, antes de qualquer dedução ou imposto aplicável ao trabalhador. Cardoso *et al.* (2000: 2) utilizaram uma estratégia semelhante para calcular o indicador de remuneração do trabalho a utilizar para o estudo de trabalhadores de baixos salários.

De seguida procedemos ao cálculo do ganho hora mediano representado na Tabela 3.1 e dos respetivos dois terços desse valor e selecionámos todos os trabalhadores que auferiam uma remuneração menor ou igual ao mesmo. Assim ficámos com uma amostra composta por 146.728 trabalhadores de baixos salários representada na Tabela 3.2.

Tabela 3.1 - Ganho Horário – Medidas Descritivas

Média	6,8319
Mediana	4,7708
Desvio Padrão	7,61714
N	1592675

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Tabela 3.2 - Total Amostra – Trabalhadores de Baixos Salários

Género	N	%
Masculino	40255	27,4
Feminino	106473	72,6
Total	146728	100,0

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

3.2 Tratamento da Informação Empírica

Pela característica quantitativa dos dados, o tratamento dos mesmos foi feito recorrendo ao *software* IBM SPSS Statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences – versão 22) e ao *software* Microsoft Office Excel 2007.

Procedeu-se à caracterização dos trabalhadores de baixos salários com base na análise de indicadores descritivos univariados das variáveis caracterizadoras dos trabalhadores e das empresas onde estes trabalham, a saber, género, escalão etário, habilitações literárias, tipo de contrato, antiguidade na empresa, profissão, dimensão da empresa, região do país e setor de atividade económica.

Para traçarmos o perfil dos trabalhadores de baixos salários e percebermos a relação entre o género e as restantes variáveis em estudo, foram calculados os indicadores descritivos bivariados (medidas de associação), que segundo Marôco (2011: 22-23) permitem quantificar a intensidade e a direção de associação entre duas variáveis, sendo também designados por coeficientes de correlação, cuja escolha sobre o mais adequado varia de acordo com a escala de medida das variáveis em estudo.

Foi realizado o teste não-paramétrico à medida de associação *V de Cramer*, que se aplica quando se pretende testar a existência de relação entre duas variáveis qualitativas nominais ou tratadas como tal (Laureano, 2011: 122). Segundo o autor este teste é baseado no teste do Qui-Quadrado de Independência pelo que a sua aplicação pressupõe as condições deste teste. Esta medida foi aplicada a todas as variáveis em estudo à exceção da antiguidade na empresa e do escalão de dimensão da empresa para as quais foi utilizada a medida de associação *Eta* adequada para determinar a intensidade de relação entre uma variável qualitativa nominal e uma variável quantitativa (Laureano e Botelho, 2012: 146).

Apesar das medidas de associação por si só identificarem a existência de relação entre variáveis, realizámos igualmente o teste de independência do Qui-Quadrado, teste não paramétrico que visa testar se duas variáveis qualitativas nominais ou tratadas como tal, são independentes (Laureano, 2011: 114). De acordo com as características das variáveis, este teste foi aplicado à variável tipo de contrato, profissão, região do país e setor de atividade económica, pelos resultados obtidos (Tabela A2, A3, A4, A5 respetivamente que se encontram em anexo) podemos inferir que as variáveis não são independentes ou seja que existe uma relação entre o género e as variáveis em estudo.

Na caracterização destes trabalhadores segundo o género, acresceu-se às variáveis analisadas a variável ganho horário, para a qual foi realizado o teste paramétrico t-student para duas amostras independentes, que segundo Marôco (2011: 199) deve ser aplicado quando se pretende testar se as médias para duas populações são ou não significativamente diferentes. Este teste foi igualmente aplicado à variável idade e antiguidade na empresa, quando as mesmas foram analisadas sem a recodificação em escalões.

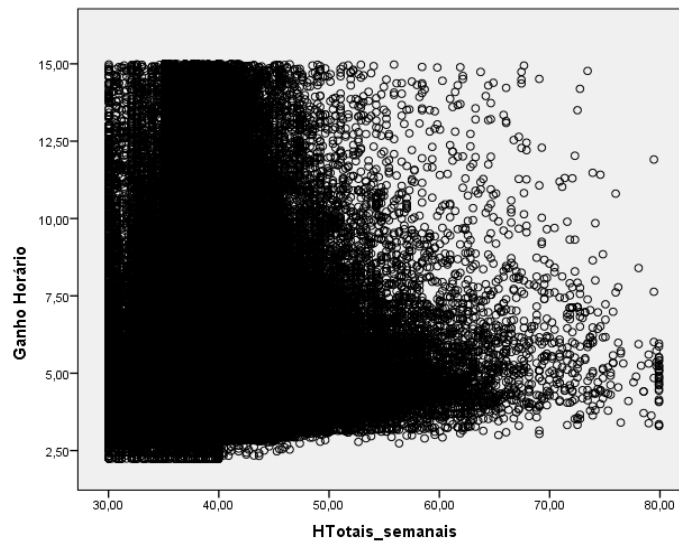
Com o objetivo de verificarmos como se comporta a oferta de trabalho dos trabalhadores de baixos salários procedemos ao estudo da variável hora extra e tal como para as restantes variáveis, para percebermos a sua relação com a variável género foi realizado o respetivo teste não-paramétrico à medida de associação adequado à escala de medida da variável. Foi ainda analisada a realização de horas extra por escalão etário segundo o género, por antiguidade na empresa segundo o género e por profissão segundo o género, tendo sido calculada a respetiva medida de associação para todas as relações entre variáveis.

4 Análise e Discussão dos Resultados

4.1 A Oferta de Trabalho Total

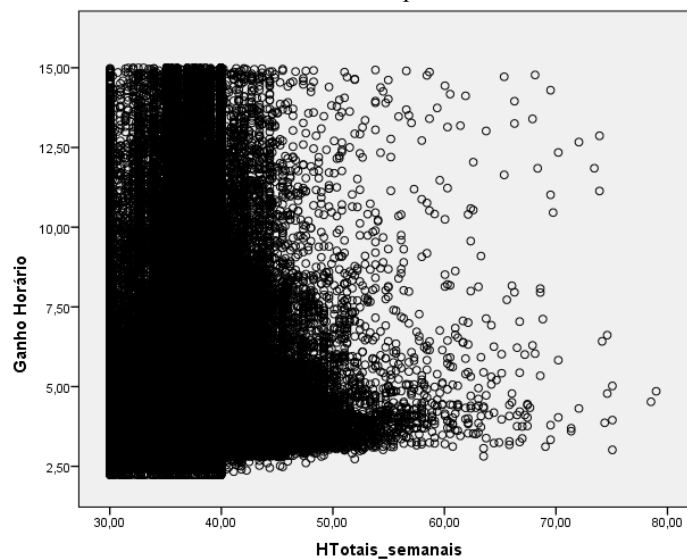
Afim de conhecermos a oferta de trabalho no mercado de trabalho português, observámos o número de horas trabalhadas em função da remuneração, cuja distribuição se apresenta nas figuras que se seguem.

Figura 4.1- Distribuição do Ganho Hora em função do número de horas trabalhadas para os homens



Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Figura 4.2 – Distribuição do Ganho Hora em função do número de horas trabalhadas para as mulheres



Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Após a eliminação das observações correspondentes aos critérios descritos aquando da caracterização da base de dados, ficámos com uma população composta por 1.592,675 trabalhadores, dos quais 53,6% são homens, (Tabela A1 em anexo), sendo o género masculino predominante no mercado de trabalho português.

Os dados representam o total de horas trabalhadas na população, estando agregado ao Período Normal de Trabalho (PNT) as Horas Suplementares que cada sujeito realizou. Podemos verificar pela distribuição da mancha de pontos que existe uma maior concentração de horas trabalhadas na população que auferem um valor hora inferior a 5€, ou seja, no mercado de trabalho português, a oferta de trabalho parece ser superior para os salários mais baixos (situados entre os 3 e os 6€ aproximadamente), esta observação é perceptível quer nos homens (Figura 4.1), quer nas mulheres (Figura 4.2). Podemos igualmente observar que os homens realizam um maior número de horas de trabalho suplementar com um valor/hora superior ao das mulheres, em termos médios.

As figuras indicam assim que o número de horas de trabalho oferecidas é mais elevado para salários relativamente baixos do que para salários mais elevados, contrariando o defendido pela teoria neoclássica. Como vimos na revisão de literatura, a teoria neoclássica indica que a oferta de trabalho aumenta com o aumento do salário, ou seja que o trabalhador está disposto a trabalhar mais horas à medida que o salário aumenta, pelo menos enquanto o efeito de substituição é superior ao efeito de rendimento (Borjas 2013: 31-32). Em Portugal, é no intervalo entre os 3 e os 6€ que o número de horas oferecidas é mais elevado. Um salário de 6€/hora não nos parece ser indicativo de um efeito de riqueza – efeito que justificaria que a curva da oferta de trabalho voltasse para trás (*backward bending*), assim os dados observados parecem indicar a existência de um outro fenómeno onde a oferta de trabalho dos trabalhadores com baixa remuneração seria explicada por um “efeito-pobreza” ou por um “efeito-sobrevivência”. Estes trabalhadores parecem-nos dispostos a trabalhar mais horas para evitar situações de pobreza. Um dos nossos objetivos era examinar este fenómeno de forma mais aprofundada através do estudo dos trabalhadores com baixos salários que passamos a caracterizar de seguida.

4.2 Os Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal

Afim de seleccionarmos a amostra de trabalhadores de baixos salários, foi adotado o critério mais utilizado na literatura, que considera que os baixos salários correspondem a dois terços do ganho hora mediano nacional, pelo que calculámos a mediana do ganho/hora para a população trabalhadora em Portugal, tendo-se obtido o valor de 4,77€. Posteriormente foi calculado o valor de dois terços dessa mediana, obtendo um valor de 3,18€.

Seleccionámos do total da população todos os trabalhadores com um ganho hora igual ou inferior a 3,18€, obtendo uma amostra composta por 146.728 trabalhadores de baixos salários.

Com base nos dados apurados, observa-se que em 2012, 9,2% dos trabalhadores no mercado de trabalho português são trabalhadores de baixos salários.

Cardoso *et al.* (2000: 10) referem que em 1986, 13% dos trabalhadores portugueses eram trabalhadores de baixos salários, percentagem que foi aumentando até 1994 onde atingiu o seu ponto máximo de 18%, começando depois a diminuir - o estudo realizado pelos autores utilizou dados de 1997 ano em que a percentagem de trabalhadores de baixos salários era de 15%. Por sua vez, Figueiras e Pacheco (2013:199), recorrendo a dados de 2009 constataram que 10,3% dos trabalhadores portugueses eram trabalhadores de baixos salários. Assim, os dados apresentados na literatura sobre o caso português sugerem que a percentagem dos trabalhadores de baixos salários em Portugal tem vindo a diminuir, encontrando-se em 2012 (últimos dados disponíveis) nos 9,2%. Esta diminuição foi igualmente mencionada por Bezzina (2012: 1), que de 2006 para 2010 ao comparar as estatísticas de alguns países, observou um crescimento de trabalhadores de baixos salários em 14 países, mas o decréscimo em 11 países, nos quais se incluía Portugal.

4.2.1 Caracterização dos Trabalhadores de Baixos Salários em Portugal

Tabela 4.1 - Características sociodemográficas dos Trabalhadores de Baixos Salários

Variáveis	(%)
Género	
Masculino	27,4
Feminino	72,6
Escalões Etários	
18-24	13,4
25-34	25,9
35-44	29,4
45-54	23,2
55-65	8,1
Habilitações Literárias	
Ensino Básico	83,6
Ensino Secundário	14,5
Ensino Superior	1,6
Tipo de Contrato	
Contrato de trabalho sem termo	62,0
Contrato de trabalho com termo certo	30,7
Contrato de trabalho com termo incerto	6,4
Outra situação	1,0
Antiguidade na Empresa	
< 1 ano	24,2
1 a 4 anos	37,6
5 a 9 anos	16,9
10 a 14 anos	10,6
15 a 19 anos	4,4
≥ 20 anos	6,2
Profissão	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0,7
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	0,9
Técnicos e profissões de nível intermediários	1,6
Pessoal administrativo	5,0
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	22,6
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0,7
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	20,1
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagens	20,4
Trabalhadores não qualificados	28,1

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

As Tabelas 4.1 e 4.2 permitem-nos fazer uma caracterização dos trabalhadores de baixos salários em Portugal, colocando em evidência as suas principais características. A

Tabela 4.1 apresenta os dados associados aos trabalhadores, nomeadamente os dados socio-demográficos e a Tabela 4.2 apresenta os dados associados às empresas onde estes trabalhadores se encontram.

Com base nos dados apresentados na Tabela 4.1, podemos constatar que em 2012, dos 146.728 trabalhadores que auferem um valor igual ou inferior a 3,18 € por hora, 72,6% pertencem ao género feminino. Isto significa uma sobre-representação das mulheres entre estes trabalhadores já que, como anteriormente referimos, o mercado de trabalho em Portugal é maioritariamente composto pelo género masculino (53,6%). Verifica-se assim também em Portugal o que foi referido por Grimshaw (2011: 14) aquando da revisão de literatura que realizou sobre os baixos salários, onde menciona que estes trabalhadores são desproporcionalmente pertencentes ao género feminino.

O escalão etário predominante, com 29,4% é o escalão que contem os sujeitos com idades compreendidas entre os 34 e os 44 anos, embora seja igualmente importante evidenciar o escalão anterior, dos 25 aos 34 anos que representa 25,9% da amostra. No que respeita à idade a literatura é unânime, sendo vários os autores que mencionam que os jovens são tendencialmente trabalhadores de baixos salários. Grimshaw (2011: 16) com base no 2006 OCDE *Employment Outlook* menciona que os jovens correm o dobro do risco de serem trabalhadores de baixos salários. Segundo dados do INE para 2012, em Portugal, o peso dos jovens nos trabalhadores com baixos salários é de 13,4% enquanto que o seu peso na população ativa é de 7,8%. A faixa etária seguinte também está sobre-representada nos baixos salários (25,9 contra 22,7% no total da população ativa).

Relativamente às habilitações literárias, verificamos que 83,6 % destes trabalhadores, têm habilitações literárias ao nível do ensino básico, o que vai igualmente ao encontro do verificado quer na literatura internacional quer nos estudos realizados anteriormente em Portugal. Nomeadamente Cardoso *et al.* (2000: 7-9) referem que um dos fatores determinantes da baixa remuneração é a escolarização, tendo verificado que a baixa remuneração diminui à medida que a escolarização do trabalhador aumenta.

No que diz respeito ao tipo de contrato, verificamos que os trabalhadores de baixos salários no mercado de trabalho português são caracterizados por terem um contrato de trabalho sem termo, estando nesta situação 62% da amostra. A literatura evidencia que estes trabalhadores se caracterizam por apresentarem formas de contratação precária, como menciona Bezzina (2012: 1) no estudo realizado pelo Eurostat são os trabalhadores com contrato a termo certo os que apresentam uma maior tendência a serem trabalhadores de baixos salários, também Figueiras e Pacheco (2013: 195) referindo-se ao caso português,

dizem que o maior risco incide nos trabalhadores que apresentam contratos com menor proteção. Os nossos dados embora à primeira vista pareçam ser contrários ao apresentado na literatura, não o são porque verificámos que o peso deste tipo de contratação no total dos trabalhadores é de 79,5% em 2012, logo se nos trabalhadores de baixos salários esse peso é de 62%, verificamos que nestes trabalhadores existe um maior número de contratos com menor proteção.

Em relação à antiguidade dos trabalhadores na empresa, 37,6% dos trabalhadores apresenta uma antiguidade compreendida entre 1 a 4 anos. Os dados evidenciam que são os trabalhadores com menos anos de antiguidade aqueles que auferem salários mais baixos, facto igualmente evidenciado por Figueiras e Pacheco (2013: 195).

Com base nos dados sobre a Profissão, podemos constatar que 28,1% da amostra são trabalhadores não qualificados, o que faz sentido uma vez que a maioria dos trabalhadores apresenta uma escolarização ao nível do ensino básico, que por norma não concede uma qualificação profissional. É no entanto importante referir que as profissões que mais se destacam e que apresentam percentagens relativamente próximas são, com 22,6% os trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores; com 20,4% os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagens e com 20,1% os trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices.

Tabela 4.2 - Características das Empresas dos Trabalhadores de Baixos Salários

Variáveis	(%)
Dimensão da Empresa (nº de trabalhadores)	
10-19	21,9
20-49	26,0
50-99	16,3
100 -149	6,7
150-199	4,6
200-249	3,0
250-499	5,5
500-999	3,8
≥ 1000	12,3
Região do País	
Norte	47,5
Centro	19,7
Lisboa	26,3
Alentejo	3,4
Algarve	2,1
Açores	0,0
Madeira	1,0
Sector de Atividade Económica da Empresa	
Indústrias extrativas	0,2
Indústrias transformadoras	41,3
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0
Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,3
Construção	5,3
Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos	7,8
Transportes e armazenagem	1,3
Alojamento, restauração e similares	13,0
Atividades de informação e de comunicação	0,1
Atividades financeiras e de seguros	0,0
Atividades imobiliárias	0,2
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,7
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	11,7
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,2
Educação	1,3
Atividades de saúde humana e apoio social	13,6
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,2
Outras atividades de serviços	2,6

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Através da análise da Tabela 4.2, verificamos que são as empresas de menor dimensão as que empregam a maior percentagem de trabalhadores de baixos salários, sendo que os dois

primeiros escalões (10 a 19 e 20 a 49 trabalhadores) em conjunto detêm praticamente metade dos trabalhadores com 21,9 e 26% respetivamente, tal como evidenciado por Grimshaw (2011:18) que nos indica que o risco de receber um baixo salário é mais elevado em empresas de menor dimensão, facto também verificado em Portugal por Cardoso, *et al.* (2000: 7-9).

No que respeita à localização das empresas que empregam estes trabalhadores, verificamos que grande parte se localiza na região Norte do país (47,5%), sendo também de destacar Lisboa (26,3%) e a região Centro (19,7%). Cardoso *et al.* (2000: 7-9) tendo por base dados de 1997 afirmam que a probabilidade de auferir baixos salários é mais elevada no Litoral Norte e por sua vez Pacheco e Figueira com dados de 2009 afirmam que em termos territoriais e independentemente do limiar utilizado no estudo, o Norte e o Centro são as regiões de maior incidência, resultados que vão ao encontro do verificado no presente estudo. Em relação à literatura internacional, é de salientar que segundo Grimshaw (2011: 12), a concentração destes trabalhadores é superior nas áreas rurais face às áreas urbanas, facto que não parece ser aplicável a Portugal uma vez que Lisboa apresenta uma elevada percentagem destes trabalhadores. Deixamos no entanto a ressalva de que o presente estudo não inclui trabalhadores do setor da agricultura, atividade característica das zonas rurais.

No que respeita à atividade económica, verificamos que os trabalhadores de baixos salários em Portugal predominam nas indústrias transformadoras (41,3%), o que vai igualmente ao encontro do descrito por Grimshaw (2011: 12), que refere que os baixos salários são encontrados maioritariamente na agricultura bem como em alguns setores da indústria onde é incluída alguma manufatura tal como no setor do processamento de alimentos e dos têxteis.

4.2.2 Análise dos trabalhadores de baixos salários segundo o género

Tabela 4.3 - Análise dos Baixos Salários segundo o Género – Características dos Trabalhadores

Variáveis	Género (%)		Medida de Associação
	Masculino	Feminino	
Escalões Etários			
18-24	21,7	10,2	<i>V Cramer</i> 0,180
25-34	30,0	24,4	
35-44	23,4	31,7	
45-54	17,3	25,4	
55-65	7,6	8,3	
Habilitações Literárias			
Ensino Básico	80,8	85,0	<i>V Cramer</i> 0,051
Ensino Secundário	17,3	13,5	
Ensino Superior	1,9	1,5	
Tipo de Contrato			
Contrato de trabalho sem termo	52,7	65,5	<i>V Cramer</i> 0,144
Contrato de trabalho com termo certo	34,9	29,0	
Contrato de trabalho com termo incerto	11,1	4,6	
Outra situação	1,2	0,8	
Antiguidade na Empresa			
< 1 ano	32,8	20,9	<i>ETA</i> 0,162
1 a 4 anos	40,4	36,6	
5 a 9 anos	13,7	18,2	
10 a 14 anos	6,7	12,1	
15 a 19 anos	2,6	5,1	
≥ 20 anos	3,8	7,0	
Profissão			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	1,3	0,4	<i>V Cramer</i> 0,221
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1,1	0,9	
Técnicos e profissões de nível intermediários	2,8	1,2	
Pessoal administrativo	8,0	3,8	
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	17,9	24,3	
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	1,7	0,3	
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	29,3	16,6	
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagens	14,8	22,6	
Trabalhadores não qualificados	23,0	30,0	

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Com base nos resultados obtidos, podemos verificar a existência de algumas diferenças entre géneros, nomeadamente no que refere à idade. O género masculino apresenta uma maior representação que o feminino no primeiro e segundo escalão etário (18-24 e 25-34 anos) onde em conjunto estão representados mais de 50% dos homens que compõem a amostra, o que vai ao encontro do evidenciado na literatura, que nos diz que são os trabalhadores mais jovens os que têm maior probabilidade de ser um trabalhador de baixo salário. Nos escalões seguintes, ou seja, à medida que a idade avança, a percentagem de homens de baixos salários decresce.

No género feminino a distribuição não ocorre da mesma forma. A representação das mulheres vai crescendo à medida que a idade aumenta e atinge o valor máximo de 31,7% no escalão etário que vai dos 35 aos 44 anos, diminuindo a partir daí mas sempre com maior representatividade que os homens nos escalões seguintes. Isto sugere que no caso das mulheres o mencionado pela literatura não se aplica de forma linear, parecendo-nos que para o género feminino a condição de trabalhador de baixos salários é de alguma forma constante ao longo da vida, só diminuindo de forma acentuada a partir dos 55 anos. Assim, enquanto que a situação do trabalhador de baixo salário parece ser uma situação maioritariamente temporária, no início da vida ativa, para os homens, é uma situação que parece perdurar ao longo da vida ativa para as mulheres.

Tendo por base as medidas de associação apresentadas na Tabela 4.3 podemos verificar que o género surge associado a todas as variáveis referentes às características dos trabalhadores em estudo, sendo a profissão ($V \text{ Cramer} = 0,221$) e o escalão etário ($V \text{ Cramer} = 0,180$) as variáveis que se encontram mais associadas. Face ao valor obtido, essa relação embora positiva, é considerada fraca.

Face aos resultados obtidos em relação à variável escalão etário, o cálculo da idade média destes trabalhadores, revelou para as mulheres uma média de 39,26 anos e para os homens uma média de 35,57 anos (Tabela A6 em anexo). Afim de verificarmos se a média obtida para esta variável é significativamente diferente nos dois grupos, realizámos o teste t para duas amostras independentes (Tabela A7 em anexo), que nos permite dizer que existem evidências estatísticas para se afirmar que a média de idades das mulheres é significativamente diferente da média de idade dos homens, uma vez que $p\text{-value} = 0,000$ ($< \alpha = 0,05$), o que nos permite considerar que as mulheres de baixos salários são em média significativamente mais velhas que os homens de baixos salários.

Em relação às habilitações literárias, não existem diferenças significativas entre homens e mulheres uma vez que ambos apresentam habilitações literárias ao nível do ensino

básico com 80,8% e 85% respetivamente, pelo que os resultados encontrados vão ao encontro da literatura mencionada anteriormente.

Face ao tipo de contrato verificamos que embora em ambos os géneros seja o contrato sem termo que prevalece, tal acontece de uma forma mais acentuada nas mulheres com 65,5% dos casos. Os homens, embora na sua maioria (52,7%) também detenham este tipo de contrato, apresentam uma percentagem mais elevada nos restantes tipos de contrato, caracterizados por uma maior precariedade e instabilidade.

Estes dados são consistentes com o descrito anteriormente, ou seja, a situação de baixo salário é temporária para os homens que, provavelmente, mudam para outros empregos à medida que o tempo passa, enquanto as mulheres estão permanentemente em empregos com baixos salários.

No que diz respeito à antiguidade na empresa, observamos um resultado idêntico ao observado anteriormente para a totalidade da amostra, sendo os dois primeiros escalões os que detêm mais trabalhadores de baixos salários, ou seja, quanto menor a antiguidade maior o peso dos trabalhadores de baixos salários. A diferença entre homens e mulheres é, no entanto, notável: nestes dois escalões a percentagem de homens é significativamente superior à das mulheres, nos escalões de maior antiguidade as mulheres surgem mais representadas. Estes resultados vão ao encontro do verificado nas outras variáveis, nomeadamente a idade, onde percebemos que as mulheres têm uma representação que parece ser constante ao longo da vida e por isso também aqui será normal existirem em maior número com o aumento da antiguidade na empresa. O mesmo acontece com o tipo de contratação, no qual como verificámos nas mulheres a maior prevalência surge em relação aos contratos sem termo, sendo que este tipo de contrato tende a existir em maior número com o aumento da antiguidade do trabalhador na empresa.

Face ao resultado obtido na variável antiguidade, também aqui procedemos ao cálculo da média de antiguidade para ambos os géneros e verificámos que para as mulheres a média de antiguidade na empresa é de 6,07 anos ao passo que para os homens é de 3,93 anos (Tabela A8 em anexo), o que nos indica que as mulheres de baixos salários permanecem mais tempo na mesma empresa. O que vai ao encontro do mencionado anteriormente quando referimos que as mulheres parecem manter-se trabalhadoras de baixos salários ao longo da vida. Com o objetivo de compararmos se a média obtida para esta variável é significativamente diferente nos dois grupos procedemos à realização do teste t para duas amostras independentes (Tabela A9 em anexo), que nos permite dizer que existem evidências estatísticas para se afirmar que a

média de antiguidade na empresa das mulheres é significativamente diferente da média de antiguidade dos homens, uma vez que $p\text{-value} = 0,000 (< \alpha = 0,05)$.

Relativamente à Profissão, verificamos que as mais representadas são as mesmas profissões que surgiram aquando da análise da amostra na sua totalidade. No entanto existem algumas diferenças que importa salientar. Para as mulheres, continua a ser a profissão aqui designada como trabalhadores não qualificados aquela que surge com maior representatividade (30%), seguida pelos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (24,3%). Por seu turno, nos homens a profissão que surge com maior representatividade corresponde agora aos Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices com 29,3% das observações, ficando tal a dever-se ao facto do setor da construção ser um setor tipicamente composto por trabalhadores do género masculino – fenómeno que se tornou visível com a separação da amostra por géneros.

Tabela 4.4 - Análise dos Baixos Salários segundo o Género - Características das Empresas

Variáveis	Género (%)		Medida de Associação
	Masculino	Feminino	
Dimensão da Empresa (nº de trabalhadores)			
10-19	28,7	19,3	<i>ETA</i> 0,105
20-49	25,2	26,2	
50-99	13,8	17,2	
100-149	6,1	7,0	
150-199	3,9	4,8	
200-249	2,5	3,1	
250-499	5,0	5,7	
500-999	3,7	3,9	
≥ 1000	11,0	12,8	
Região do País			
Norte	45,3	48,4	<i>V Cramer</i> 0,069
Centro	17,1	20,7	
Lisboa	30,6	24,6	
Alentejo	3,4	3,4	
Algarve	2,6	2,0	
Açores	0,0	0,0	
Madeira	0,9	1,0	
Setor de Atividade Económica da Empresa			
Indústrias extrativas	0,5	0,0	<i>V Cramer</i> 0,450
Indústrias transformadoras	30,4	45,4	
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0	0,0	
Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,7	0,2	
Construção	18,4	0,4	
Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos	11,0	6,6	
Transportes e armazenagem	4,2	0,3	
Alojamento, restauração e similares	14,4	12,5	
Atividades de informação e de comunicação	0,3	0,1	
Atividades financeiras e de seguros	0,0	0,0	
Atividades imobiliárias	0,2	0,2	
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,9	0,7	
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	13,5	11,0	
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,3	0,2	
Educação	0,4	1,7	
Atividades de saúde humana e apoio social	3,0	17,6	
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,4	0,2	
Outras atividades de serviços	1,4	3,0	

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Através da análise da Tabela 4.4, verificamos que face à dimensão da empresa não existem diferenças significativas entre géneros; tal como mencionado anteriormente para a totalidade da amostra os dois primeiros escalões em conjunto detêm praticamente metade dos trabalhadores. De salientar apenas que para o género masculino são as empresas mais pequenas e que têm ao seu serviço entre 10 e 19 trabalhadores aquelas que apresentam a maior percentagem de trabalhadores (28,7%) e no caso do género feminino são as empresas pertencentes ao escalão seguinte entre 20 a 49 trabalhadores que apresentam a maior percentagem de trabalhadoras (26,2%). Tal como salientado anteriormente, a partir do terceiro escalão a representação dos trabalhadores de baixos salários vai diminuindo, voltando a aumentar ligeiramente no último escalão ao qual correspondem as empresas que têm ao seu serviço 1000 ou mais trabalhadores.

A região do país que concentra o maior número de trabalhadores de baixos salários continua a ser a região Norte, onde se encontram 45,3% dos homens e 48,4 % das mulheres, sendo no entanto de referir que a região Centro e sobretudo Lisboa apresentam igualmente valores elevados.

No que respeita à atividade económica, com a separação dos dados por género, embora a indústria transformadora continue a ser aquela que detêm o maior número destes trabalhadores, onde as mulheres surgem com maior representatividade (45,4%) face aos homens (30,4%), são de salientar algumas alterações. O setor da construção surge agora como a segunda atividade onde se encontram mais homens representados (18,4%) com praticamente nenhuma representatividade nas mulheres (0,4%). Por oposição surge o setor de atividades de saúde humana e apoio social como o segundo setor com maior representatividade para as mulheres com 17,6% e com apenas 3% de homens, porque este tipo de atividade está muito associado ao trabalho feminino.

Com quase igual representatividade para homens e mulheres destaca-se também o setor do alojamento, restauração e similares com 14,4% e 12,5% respetivamente e o setor das atividades administrativas e dos serviços de apoio com 13,5% e 11% respetivamente.

De acordo com os resultados obtidos para as medidas de associação entre o género e as variáveis correspondentes às características das empresas, verificamos que o género também aqui surge associado a todas as variáveis, sendo a sua relação positiva. A relação mais forte surge com a variável setor de atividade onde o valor *V Cramer* é igual a 0,450 que pela sua proximidade ao valor 0,5 poderá ser considerada uma relação moderada (Laureano, 2012: 273).

Na análise dos trabalhadores de baixos salários segundo o género, pareceu-nos pertinente incluir a análise de uma outra variável, o ganho hora.

Tabela 4.5 - Análise do Ganho hora segundo o Género

Ganho Hora	Género	
	Masculino	Feminino
N	40255	106473
Média	2,9734	3,0040
Desvio Padrão	0,15715	0,14030
Mínimo	2,23	2,23
Máximo	3,18	3,18
Percentis		
25	2,8195	2,8902
50	3,0000	3,0468
75	3,1184	3,1101

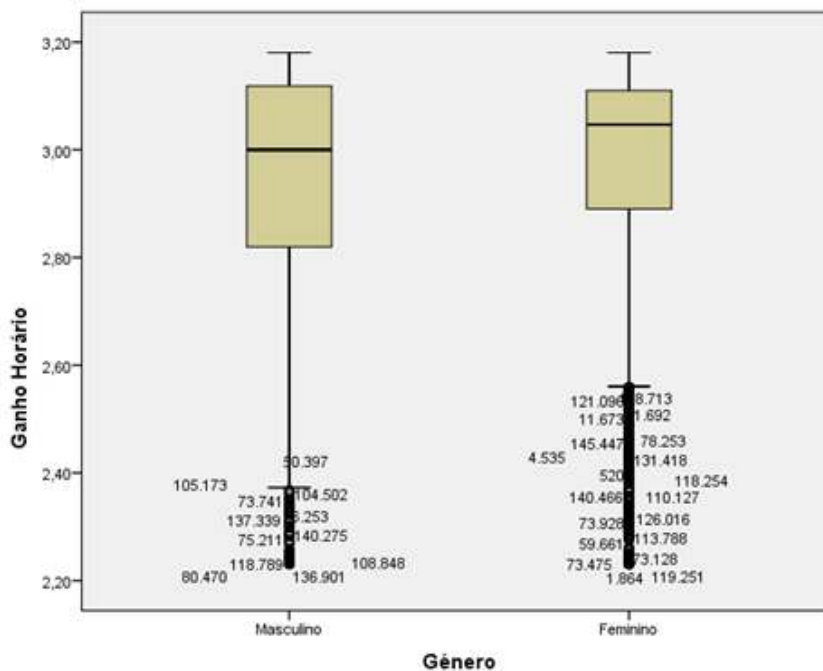
Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 4.5 podemos verificar que o valor médio do ganho horário é ligeiramente superior nas mulheres (3,00 €/h) quando comparado com o ganho hora dos homens (2,97 €/h).

Com o objetivo de compararmos se a média obtida para esta variável é significativamente diferente nos dois grupos procedemos á realização do teste t para a diferença de médias de duas amostras independentes.

O resultado do teste t permite dizer que existem evidências estatísticas para se afirmar que a média do ganho hora das mulheres é diferente da média do ganho hora dos homens, uma vez que $p\text{-value} = 0,000$ (Tabela A10 em anexo).

Figura 4.3 Distribuição do Ganho Hora segundo o Género



Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Com base na análise do gráfico Box Plot (Figura 4.3) apresentado acima podemos verificar que no género feminino a concentração de 50% das observações centrais é maior nas mulheres.

4.3 Oferta de Trabalho dos Trabalhadores de Baixos Salários

Com o objetivo de conhecermos a oferta de trabalho dos trabalhadores de baixos salários e percebermos se estes oferecem um maior número de horas de trabalho, procedemos ao estudo da variável Hora Extra.

Tabela 4.6– Análise da realização de Horas Extra por Género

Horas Extra	Género (%)		Total (%)	Medida de Associação
	Masculino	Feminino		
Faz	5,6	3,8	4,3	<i>V Cramer</i> 0,038
Não Faz	94,4	96,2	95,7	

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Ao analisarmos os resultados obtidos, verificamos na Tabela 4.6 que apenas 4,3% dos trabalhadores de baixos salários realizam trabalho suplementar e que são os Homens (5,6%) quem oferece mais horas extra de trabalho, como indiciado nos gráficos iniciais referentes à população ativa total.

Assim, no caso dos trabalhadores de baixos salários, cujo valor hora em 2012 para a população portuguesa é igual ou inferior a 3,18€, verificamos que a realização de trabalho suplementar é reduzida. Este facto leva-nos a crer que embora integrados no mercado de trabalho, estes trabalhadores possam considerar que o valor hora que auferem não lhes permite alterar a sua condição financeira por mais horas que trabalhem, podendo recorrer para tal a um outro emprego ou ao mercado paralelo. No entanto as características da base de dados não nos permitem validar estas possíveis explicações.

Com base no valor obtido na medida de associação, verificamos que a variável Hora Extra se encontra relacionada com a variável Género ($V \text{ Cramer} = 0,038$) e que embora essa relação seja fraca é positiva.

Tabela 4.7 – Distribuição da realização de Horas Extra por Escalão Etário e segundo o Género

Escalões Etários	Género (%)	
	Masculino	Feminino
18-24	21,3	14,1
25-34	29,8	27,0
35-44	23,6	31,0
45-54	17,5	22,1
55-65	7,7	5,8
Medida de Associação - $V \text{ Cramer}$,049	,034

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

A Tabela 4.7 permite verificar que no escalão mais jovem, dos 18 aos 24 anos é o género masculino que realiza o maior número de horas extra atingindo o seu ponto máximo com 29,8% no escalão seguinte (25 aos 34 anos), começando depois a decrescer. No caso do género feminino, a realização de horas extra vai aumentando até atingir o seu ponto máximo no escalão etário que vai dos 35 aos 44 anos de idade, passando depois a decrescer. A partir dos 55 anos verificamos que em ambos os géneros há um decréscimo acentuado da realização de horas extra.

A variável hora extra surge igualmente associada à variável escalão etário, sendo a associação entre ambas ligeiramente mais forte no género masculino ($V\ Cramer = 0,049$) do que no género feminino ($V\ Cramer = 0,034$).

Tabela 4.8 – Distribuição da realização de Horas Extra por Setor de Atividade Económica e segundo o Género

Setor de Atividade Económica	Género (%)	
	Masculino	Feminino
Indústrias extrativas	0,2	0,0
Indústrias transformadoras	25,1	41,5
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0	0,0
Captação, tratamento e distr. de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1,3	0,2
Construção	20,0	0,4
Com. grosso e a retalho; rep/ção de veículos automóveis e motociclos	4,4	8,1
Transportes e armazenagem	3,0	0,5
Alojamento, restauração e similares	7,5	11,1
Atividades de informação e de comunicação	0,2	0,0
Atividades financeiras e de seguros	0,0	0,0
Atividades imobiliárias	0,0	0,2
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,5	0,3
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	35,5	14,3
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0	0,0
Educação	0,1	0,3
Atividades de saúde humana e apoio social	1,3	19,7
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,2	0,2
Outras atividades de serviços	0,5	3,2
Medida de Associação - $V\ Cramer$,167	,039

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Com base nos resultados obtidos, podemos verificar que no caso do género feminino, o principal setor de atividade económica onde se realiza o maior número de trabalho suplementar corresponde ao das indústrias transformadoras com 41,5%, ao passo que nos homens o principal setor de realização de trabalho suplementar é o das atividades administrativas e dos serviços de apoio com 35,5%.

Para além dos setores onde a realização de trabalho suplementar se destaca, verificamos que no caso das mulheres o setor das atividades de saúde humana e apoio social com 19,7% dos casos, bem como o setor das atividades administrativas e dos serviços de apoio com 14,3% surgem como setores igualmente importantes. No caso dos homens, verificamos que são setores importantes o das indústrias transformadoras onde 25,1% dos

homens realizam trabalho suplementar, bem como o setor da construção com 20% dos casos. Em ambos os géneros verificamos a realização de algum trabalho suplementar no setor do alojamento, restauração e similares com 11,1% para as mulheres e 7,5% para os homens, bem como no setor a grosso e a retalho; receção de veículos automóveis e motociclos, no qual 8,1% das mulheres e 4,4% dos homens realizam trabalho suplementar.

Na Tabela 4.8 verificamos que a variável hora extra também se encontra relacionada positivamente com o setor de atividade económica, sendo essa relação mais forte no género masculino ($V\text{ Cramer} = 0,167$).

Tabela 4.9– Distribuição da realização de Horas Extra por Profissão segundo o Género

Profissão	Género (%)	
	Masculino	Feminino
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	,8	,5
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1,3	0,7
Técnicos e profissões de nível intermediários	1,4	1,2
Pessoal administrativo	13,0	5,4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	13,8	27,8
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	1,4	0,2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	31,4	9,0
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagens	14,1	26,8
Trabalhadores não qualificados	23,0	28,6
Medida de Associação - $V\text{ Cramer}$,055	,047

Fonte: GEE do Ministério da Economia, Portugal.

Com base nos resultados apresentados na Tabela 4.9, podemos constatar que a profissão onde é realizado o maior número de horas extra no género masculino corresponde aos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (31,4%), ao passo que no género feminino a profissão que apresenta uma percentagem mais elevada corresponde aos trabalhadores não qualificados (28,6%). No entanto pela proximidade dos resultados é igualmente de destacar os trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (27,8%) e a profissão designada por operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagens (26,8%).

Face à Profissão, o valor obtido na medida de associação indica-nos que a variável Hora Extra se encontra relacionada de forma positiva com esta variável, sendo a relação ligeiramente mais forte no género masculino ($V\text{ Cramer} = 0,055$).

A análise da realização de horas extra é em tudo semelhante à análise realizada anteriormente aquando da caracterização dos trabalhadores de baixos salários por géneros, nomeadamente em relação à idade, à profissão, e ao setor de atividade económica no caso das mulheres. A única diferença encontra-se em relação ao setor de atividade económica nos homens, estes existem em maior número no setor das indústrias transformadoras, mas realizam um maior número de horas extra no setor das atividades administrativas e nos serviços de apoio.

5 Conclusão

5.1 Síntese dos resultados

O último capítulo da presente investigação contém as principais conclusões e é composto por duas partes, uma onde é feita uma síntese dos resultados e outra onde são referidas as limitações deste estudo e apresentadas algumas sugestões para investigações futuras.

Apesar da oferta de trabalho ser um tema amplamente estudado no âmbito da economia do trabalho, o modelo Neoclássico que lhe serve de base tem sido criticado por inúmeros autores por se centrar na parte positiva da curva de oferta de trabalho, assumindo uma oferta de trabalho sempre crescente com o salário. Através da observação do número de horas trabalhadas em função da remuneração hora, verificámos que existe uma maior concentração de horas trabalhadas na população que auferem um valor hora compreendido entre os 3 e os 6€, permitindo-nos concluir que no mercado de trabalho português a oferta de trabalho parece ser superior para os salários mais baixos, contrariando o defendido pelo Modelo Neoclássico. Esta observação é perceptível em ambos os géneros sendo de salientar que os homens parecem realizar um maior número de horas de trabalho.

Nos trabalhadores com baixos salários não pode estar patente o efeito de riqueza – efeito em que a curva da oferta de trabalho volta para trás, mas poderemos sim estar perante a existência de um outro fenómeno no qual a oferta de trabalho dos trabalhadores com baixa remuneração seria explicada por um “efeito-pobreza” ou por um “efeito-sobrevivência” uma vez que estes trabalhadores parecem dispostos a trabalhar muitas horas para evitar situações de pobreza.

Um dos nossos objetivos consistia em examinar este fenómeno nos trabalhadores de baixos salários e para tal procedemos à sua caracterização, primeiramente tratando-os como um todo, de acordo com o que é feito na maioria dos estudos empíricos e posteriormente caracterizando-os de acordo com o género.

De acordo com os resultados obtidos verificámos que em 2012, os trabalhadores de baixos salários no mercado de trabalho Português auferem um valor igual ou inferior a 3,18€/hora e que se encontram nesta situação 146.728 trabalhadores, correspondendo a 9,2 % dos trabalhadores de uma população de 1.592,675 trabalhadores. Face aos 15% apresentados por Cardoso (2000) para o ano de 1997 e ao valor de 10,3% apresentado por Figueiras e Pacheco (2013) para o ano de 2009, a simples comparação entre percentagens leva-nos a

concluir que os trabalhadores de baixos salários em Portugal têm vindo a diminuir. No entanto não podemos esquecer que o ano de 2012 foi um ano no qual Portugal se encontrava em plena crise económica e financeira que como mencionámos anteriormente foi responsável pela destruição de vários postos de trabalho, muitos deles caracterizados por serem não qualificados, de baixos salários e de baixa produtividade, este facto deixa uma questão em aberto e que poderá ser abordada em estudos futuros, terá a percentagem de trabalhadores de baixos salários realmente diminuído ou estes trabalhadores terão deixado simplesmente de fazer parte do mercado de trabalho?

Os trabalhadores de baixos salários caracterizam-se no mercado de trabalho português por pertencerem maioritariamente ao género feminino (72,6%), o que evidencia uma sobre-representação das mulheres uma vez que o mercado de trabalho português é maioritariamente composto pelo género masculino (53,6%); são trabalhadores jovens onde os escalões etários dos 25 aos 34 anos e dos 35 aos 44 anos se destacam por deterem em conjunto mais de metade da amostra. Para além disso recorrendo a estatística disponibilizada pelo INE para o ano de 2012, verificámos que o peso dos jovens nos trabalhadores de baixos salários é de 13,4% e na população ativa é de apenas 7,8% estando por isso sobre-representados entre os trabalhadores de baixos salários. São igualmente caracterizados por deterem uma baixa escolarização, tendo-se verificado que 83,6% apresenta habilitações literárias ao nível do ensino básico; em relação ao tipo de contrato, verificámos que estes trabalhadores têm na sua maioria contratos sem termo (62%) o que em certa medida contraria o encontrado na literatura, no entanto recorrendo a estatística disponibilizada pelo INE verificámos que este tipo de contrato é predominante no mercado de trabalho português tendo o peso de 79,5% na população ativa, logo se nos trabalhadores de baixos salários ocorre em 62% dos trabalhadores podemos concluir que estes trabalhadores apresentam formas de contratação mais precária que os restantes trabalhadores. Uma outra característica observada consiste na baixa antiguidade na empresa onde trabalham, (37,6% apresenta uma antiguidade de 1 a 4 anos); em relação à profissão a que mais se destaca coloca estes trabalhadores na classe dos trabalhadores não qualificados (28,1%).

No que respeita a características associadas às empresas, verificámos que estes trabalhadores se encontram sobretudo em empresas de pequena dimensão (10 a 19 e 20 a 49 trabalhadores detêm em conjunto praticamente metade dos trabalhadores) e que estas empresas se encontram sobretudo na região Norte do país (47,5%) sendo igualmente importante destacar Lisboa (26,3%) e a região Centro (19,7%). Em relação ao setor de atividade económica, estes trabalhadores encontram-se em grande parte no setor das

indústrias transformadoras o que parece corroborar o resultado referente à região do país uma vez que é de conhecimento geral que em Portugal estas indústrias se encontram maioritariamente no Norte.

Assim, podemos concluir que embora os baixos salários variem de acordo com a economia de cada país, os resultados obtidos para Portugal são comuns à generalidade dos países tendo sido demonstrado que os grupos afetados são os mesmos. Constatámos igualmente que os resultados obtidos em relação às características destes trabalhadores para os dados de 2012 são muito semelhantes às características apontadas por Cardoso (2000) para os dados de 1997, o que nos indica que apesar da diferença de 15 anos, as características mantêm-se.

Face às evidências na literatura internacional que apontam para a prevalência do género feminino entre os trabalhadores de baixos salários e que constatámos igualmente no mercado de trabalho português, propusemo-nos na presente investigação traçar o perfil destes trabalhadores de acordo com o género.

Assim concluímos que as mulheres de baixos salários em Portugal se caracterizam em relação à idade por um maior equilíbrio entre os escalões etários quando comparadas aos homens, mostrando que para o género feminino a condição de trabalhador de baixo salário é de alguma forma constante ao longo da vida; são mulheres com baixa escolarização onde 85% detêm habilitações ao nível do ensino básico; o tipo de contrato que prevalece é o contrato de trabalho sem termo em 65,5% dos casos, o que quando comparado com o valor de referência dos homens nos indica que estes têm contratos caracterizados por uma maior precariedade. Estas trabalhadoras caracterizam-se igualmente por uma baixa antiguidade na empresa; em termos médios têm uma antiguidade de aproximadamente 6 anos. No que diz respeito à profissão, destaca-se com 30% das observações a designada por trabalhadores não qualificados, trabalham sobretudo em empresas de pequena dimensão e situadas na região Norte do país. No que respeita à atividade económica as mulheres surgem fortemente representadas nas indústrias transformadoras (45,4%), surgindo em segundo lugar o setor dedicado a atividades de saúde humana e apoio social (17,6%) que não apresenta praticamente nenhuma representatividade nos homens.

Os homens de baixos salários em Portugal caracterizam-se por serem jovens, onde o primeiro e segundo escalão etário (18-24 e 25-34 anos) em conjunto representam mais de 50% dos homens dando-nos a indicação de que esta situação de trabalhador de baixo salário parece ser maioritariamente temporária no início da vida ativa, enquanto que para as mulheres é uma situação que parece perdurar ao longo da vida ativa. Estes trabalhadores são homens

com baixa escolarização onde 80,8% dos casos apresentam habilitações literárias ao nível do ensino básico; o tipo de contrato que prevalece é o contrato sem termo em 52,7% dos casos e em termos de antiguidade caracterizam-se por uma baixa antiguidade que consiste em termos médios em aproximadamente 4 anos. Em relação à profissão os homens apresentam uma maior representatividade na categoria dos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices com 29,3% das observações, ficando tal a dever-se ao facto do setor da construção ser um setor tipicamente composto por trabalhadores do género masculino, o que só se tornou evidente pela separação da amostra por géneros. Trabalham sobretudo em empresas de pequena dimensão e situadas na região Norte do país. Face à atividade económica também nos homens existe uma maior representação na indústria transformadora (30,4%), mas o setor da construção surge como o segundo setor com maior percentagem de homens (18,4%), que não apresenta nenhuma representatividade nas mulheres.

Na análise de género que realizámos estudámos uma outra variável em função do género, o ganho hora e concluímos que o valor médio do ganho horário é ligeiramente superior nas mulheres (3,00 €/h) quando comparado como o ganho hora dos homens (2,97 €/h). A maior concentração das observações permite-nos concluir que as mulheres de baixos salários têm um ganho hora ligeiramente superior aos homens.

Após a caracterização destes trabalhadores e com o objetivo de conhecermos a sua oferta de trabalho na tentativa de percebermos se estes oferecem um maior número de horas de trabalho à medida que o salário diminui, procedemos ao estudo da variável Hora Extra.

Na presente investigação verificámos que apenas 4,3% dos trabalhadores de baixos salários realizam trabalho suplementar e que são os homens (5,6%) quem oferece mais trabalho extra. Os dados indicam que 95,7% dos trabalhadores que auferem um valor hora igual ou inferior a 3,18€ não realizam trabalho suplementar, o que nos leva a supor que embora integrados no mercado de trabalho, estes trabalhadores possam considerar que o valor hora que auferem não lhes permite alterar a condição financeira que detêm, podendo recorrer para tal a um outro emprego ou ao mercado paralelo, cujas características da base de dados não nos permite verificar.

Tal como afirmado anteriormente podemos concluir que no mercado de trabalho português a oferta de trabalho é superior para os salários mais baixos, mas não o é para os baixos salários.

Apesar da reduzida realização de horas extra, aqueles que o fazem são maioritariamente jovens, sobretudo os homens, sendo o escalão dos 25 aos 34 anos o que mais se destaca com 29,8%, ao passo que no caso do género feminino, a realização de horas

extra vai aumentando até atingir o seu ponto máximo no escalão etário que vai dos 35 aos 44 anos de idade com 31%.

Os homens realizam a maioria do seu trabalho suplementar no setor das atividades administrativas e dos serviços de apoio com 35,5%, ao passo que as mulheres o fazem no setor das indústrias transformadoras (41,5%).

De acordo com a Classificação Nacional de Profissões, a profissão onde os homens realizam o maior número de horas extra corresponde aos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (31,4%), ao passo que no género feminino a profissão que apresenta um percentagem mais elevada corresponde aos trabalhadores não qualificados (28,6%).

5.2 Limitações e sugestões para investigação futura

A base de dados Quadros de Pessoal embora consista numa riquíssima fonte de informação, revelou ter algumas limitações para o estudo a que nos propusemos, nomeadamente, ao não abranger trabalhadores independentes que dependendo dos setores onde trabalham, são muitas vezes considerados como trabalhadores com menores condições de trabalho e cujas políticas de proteção ao emprego, como por exemplo o salário mínimo não se aplicam e ao não fazerem parte da base de dados utilizada podemos ter deixado de fora um número substancial de trabalhadores propensos a serem trabalhadores de baixos salários.

No que diz respeito ao estudo da oferta de trabalho nas mulheres, pelas características da base de dados, não nos foi possível controlar algumas dimensões, nomeadamente o estado civil, e a existência de filhos, que são dois fatores apontados na literatura como influentes na decisão de oferta de trabalho das mesmas. Se fosse por exemplo utilizado o “Inquérito ao Emprego” estas variáveis poderiam ser controladas, bem como seria possível verificar se estes trabalhadores recorrem a um mercado paralelo que lhes proporcione rendimento para além do emprego principal.

Embora tenha sido uma opção metodológica não incluir os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores do setor agrícola por termos seguido uma estratégia semelhante à da OCDE e de outras investigações europeias, seria pertinente incluí-los em estudos futuros uma vez que a literatura indica que os trabalhadores com estas características são tipicamente trabalhadores de baixos salários.

Consideramos assim que de uma forma geral todas as limitações apresentadas podem dar origem a futuras investigações sobre o tema.

Referências Bibliográficas

- Bezzina, Eusebio (2012), “Population and social conditions”, *Eurostat Statistics in Focus*, (online), 48 (7);
Disponível em: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-12-048>
- Borjas, George (2013): *Labor Economics*, 6ª Ed, Boston, MacGraw-Hill;
- Bosch, Gerhard (2009), “Low-wage work in five European countries and in the United States”, *International Labour Review*, 148 (4), pp. 337-356;
- Cardoso, Ana Rute (1998), “Earnings Inequality in Portugal: High and Rising?”, *Review of Income and Wealth*, 44 (3), pp. 325-343;
- Cardoso, Ana Rute; Ricardo Sousa, Vítor Castro e Priscila Ferreira (2000), “Perfil do trabalhador e da empresa de baixos salários em Portugal”, RCAAP – Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (online);
Disponível em: <https://www.rcaap.pt/results.jsp>
- Carneiro, Anabela; Pedro Portugal e José Varejão (2014), “Catastrophic job Destruction during Portuguese Economic Crisis”, *Journal of Macroeconomics*, 39, pp. 444-457;
- Carnochan, Sarah (2014), “Low-Wage Work: A Synthesis of Major Social Science Concepts”, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 24 (1), pp.71-82;
- Chareyron, Sylvain e François Legendre (2014), “Que peut-ont apprendre, pour les actifs les moins qualifiés, de la théorie néo-classique de l’offre de travail?”, *Communication au quatrième congrès de l’AFEP*, 19 Mai 2014, pp. 1-18;
- Clark, Ken e Nikolaos Kannellopoulos (2013), “Low pay persistence in Europe”, *Labour Economics*, 23, pp.122-134;
- Dessing, Maryke (2002), “Labor supply, the family and poverty: the S-shaped labor supply curve”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 49, pp.433-458;
- Evers, Michiel; Ruud de Mooij e Daniel Van Vuuren (2008), “The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates”, *De Economist*, 156 (1), pp. 25-43;
- Fernández, M., A. Meixide, B. Nolan and H. Simon (2004): “Low wage employment in Europe”, PIEP Working Paper, April;
- Figueiras, Rita e Vanda Pacheco (2013), “Trabalhadores de Baixos Salários: Análise Estática e Dinâmica”, *Sociedade e Trabalho*, 43,44,45, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, pp.193-225;
- Gabinete de Estratégias e Estudos (GEE) (2015), “Séries Cronológicas QUADROS DE PESSOAL 2002 – 2013”, Ministério da Economia (online);
Disponível em: <http://www.gee.min-economia.pt>

- Gabinete de Estratégias e Planeamento (GEP) (2011), “Análise Económica com dados Empregador-Empresa”, *Cadernos Sociedade e Trabalho XV*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social;
- Grimshaw, Damian (2011), “What do we know about low-wage work and low-wage workers?”, *Conditions of Work and Employment Series*, 28, International Labour Office, Geneva;
- Kim, Marlene (2000), “Women paid low wages: Who they are and where they work”, *Monthly Labor Review*, 123 (9), pp. 26-30;
- Laureano, Raul (2011): *Testes de Hipóteses com o SPSS: O Meu Manual de Consulta Rápida*, 1ª Ed, Lisboa, Edições Sílabo Lda;
- Laureano, Raul e Maria do Carmo Botelho (2012): *SPSS: O Meu Manual de Consulta Rápida*, 2ª Ed, Lisboa, Edições Sílabo Lda;
- Lee, Sangheon e Kristen Sobeck (2012), “Low-wage work: A global perspective”, *International Labour Review*, 151 (3), pp.141-155;
- Luce, Stephanie e Eve Weinbaum (2008), “Low-wage women workers, a profile”, *New Labor Forum*, 17 (2), pp.20-31, Summer 2008;
- Mason, G., W. Salverda (2010): "Low pay: Living standards and employment", in Gautié and Schmitt, pp. 35-90;
- Marôco, João (2011): *Análise Estatística com o SPSS Statistics*, 5ª Ed, Pêro Pinheiro, Report Number;
- McConnel, Campbell R. e Stanley L. Brue (1989): *Contemporary Labor Economics*, 2ª Ed, International Edition; MacGraw-Hill;
- Pereirinha, José António; Francisco Nunes; Amélia Bastos; Sara Falcão Casaca; Rita Fernandes e Carla Machado (2008), “Género e Pobreza: Impacto e Determinantes da Pobreza no Feminino”, *Colecção Estudos de Género 4*, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
- Pitts, S. (2008): “Job quality and black workers” (Berkeley, Center for Labor Research and Education);
- Prasch, Robert (2000), “Reassessing the Labor Supply Curve”, *Journal of Economic Issues*, 34 (3), pp.679-692;
- Rubery, Jill (2015), “Austerity and the future for gender equality in Europe”, *ILR Review*, 68 (4), August 2015, pp.715-741;
- Salverda, W., B. Nolan, B. Maitre and P. Mühlau (2001): “Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and

national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US”, LOWER Discussion Paper (Amsterdam, European Low Wage Employment Research Network); Disponível em: http://www.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/draftdef0-1-1.pdf

Sharif, Mohammed (2000), “Inverted “S” – The complete neoclassical labour-supply function”, *International Labour Review*, 139 (4), pp.410-435;

Tavora, Isabel (2012a), “Understanding the High Rates of Employment among Low-educated Women in Portugal: A Comparatively Oriented Case Study”, *Gender, Work and Organization*, 19 (2), March 2012, pp.93-118;

Tavora, Isabel (2012b), “The southern European social model: familialism and the high rates of female employment in Portugal”, *Journal of European Social Policy*, 22 (1), pp. 63-76;

Tavora, Isabel e Jill Rubery (2013), “Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal”, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (3), pp.221-237.

Anexo A

Tabela A1 - Total da População

Género	N	%
Masculino	854034	53,6
Feminino	738641	46,4
Total	1592675	100,0

Tabela A2 - Qui-Quadrado de Independência - Tipo de Contrato segundo o Género

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3057,910 ^a	3	0,000
Likelihood Ratio	2878,224	3	0,000
Linear-by-Linear Association	1769,372	1	0,000
N of Valid Cases	146728		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 382,45.

Tabela A3 - Qui-Quadrado de Independência - Profissão segundo o Género

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7139,530 ^a	8	0,000
Likelihood Ratio	6746,421	8	0,000
Linear-by-Linear Association	1121,236	1	,000
N of Valid Cases	146700		

a. 0 cells (, 0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 263,91.

Tabela A4 - Qui-Quadrado de Independência - Região segundo o Género

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	706,187 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	697,711	6	,000
Linear-by-Linear Association	112,447	1	,000
N of Valid Cases	146728		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,74.

Tabela A5 - Qui-Quadrado de Independência - Setor de Atividade Económica segundo o Género

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29750,344 ^a	17	0,000
Likelihood Ratio	29245,518	17	0,000
Linear-by-Linear Association	1119,386	1	,000
N of Valid Cases	146728		

a. 1 cells (2,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,12.

Tabela A6 – Média de idades segundo o Género

Género		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Idade	Masculino	40255	35,57	11,697	,058
	Feminino	106473	39,26	10,697	,033

Tabela A7 – Teste T – Comparação da média de idades segundo o Género

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Idade	849,961	,000	Equal variances assumed	-57,446	146726	0,000	-3,691	,064	-3,817	-3,565
			Equal variances not assumed	-55,180	67195,937	0,000	-3,691	,067	-3,822	-3,560

Tabela A8 – Média de antiguidade na empresa segundo o género

Género		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Antiguidade na empresa	Masculino	40245	3,93	6,015	,030
	Feminino	106465	6,07	7,200	,022

Tabela A9 – Teste T – Comparação entre média de antiguidade segundo o género

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Antiguidade na empresa	2676,701	0,000	Equal variances assumed	-53,073	146708	0,000	-2,141	,040	-2,220	-2,062
			Equal variances not assumed	-57,521	86100,012	0,000	-2,141	,037	-2,214	-2,068

Tabela A10 – Teste T – Comparação de médias do ganho horário por Género

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ganho Horário	Equal variances assumed	1646,567	0,000	-35,960	146726	,000	-,03053	,00085	-,03220	-,02887
	Equal variances not assumed			-34,172	65907,370	,000	-,03053	,00089	-,03228	-,02878