

FREDERICO CANTANTE

O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL E NOS PAÍSES EUROPEUS

ESTATÍSTICAS 2018



**O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países
Europeus: Estatísticas 2018**

Observatório das Desigualdades

Frederico Cantante

© Frederico Cantante, 2018

Frederico Cantante

O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018

Primeira Edição: abril de 2018

ISBN: 978-972-8048-23-5

DOI: 10.15847/CIESOD/MERCADODETRABALHO

Estudo desenvolvido no âmbito do Observatório das Desigualdades

Índice

| | |
|---|-----|
| Introdução: desigualdades multidimensionais no mercado de trabalho | 1 |
| 1. Um emprego desigual | 4 |
| 1.1 A população empregada em Portugal..... | 6 |
| 1.2 Taxa de emprego..... | 9 |
| 1.3 Fluxos e assimetrias entre emprego e desemprego | 18 |
| 1.4 Contratação não permanente, trabalho a tempo parcial e a dupla involuntariedade | 23 |
| 1.4.1 A contratação não permanente | 23 |
| 1.4.2 O trabalho a tempo parcial | 31 |
| 1.4.3 A dupla involuntariedade | 37 |
| 1.5 Composição escolar e profissional da população empregada | 42 |
| 1.6 O setor de atividade | 54 |
| 2. O desemprego e as suas margens..... | 61 |
| 2.1 Desemprego estimado, registado e de longa duração | 62 |
| 2.2 A taxa de desemprego e de subutilização do trabalho | 73 |
| 2.3 A subutilização da força de trabalho: o perfil social | 78 |
| 2.4 O desemprego desprotegido..... | 85 |
| 3. Tempo de trabalho: da lei à realidade | 91 |
| 3.1 A evolução da duração do tempo de trabalho..... | 96 |
| 3.2 O tempo legal de trabalho | 98 |
| 3.3 O tempo real de trabalho..... | 104 |
| 3.4 O perfil das horas de trabalho..... | 108 |
| 3.5 O trabalho a tempo parcial e a sua involuntariedade..... | 112 |
| 3.6 Os tempos de descanso..... | 116 |
| 3.7 Em suma | 117 |
| 4.1 A evolução dos salários em Portugal | 123 |
| 4.2 Desigualdades a partir do topo | 125 |
| 4.2.1 A evolução dos salários da parte superior da distribuição | 125 |
| 4.2.2 O perfil social dos trabalhadores do topo..... | 137 |
| 4.3 Ganhos salariais nos países europeus..... | 145 |
| 4.3.1 Médias e perfis sociais..... | 146 |
| 4.3.2 Baixos salários e desigualdade entre o topo e a base..... | 156 |
| 4.4 O salário mínimo nacional..... | 169 |

| | |
|--|-----|
| 5. Relações de trabalho..... | 176 |
| 5.1 A abrangência dos instrumentos de regulamentação da contratação coletiva | 178 |
| 5.2 A filiação dos trabalhadores..... | 182 |
| 5.3 A proteção do emprego | 183 |
| Conclusão | 189 |
| Referências bibliográficas | 195 |

Índice de Quadros

| | |
|---|----|
| Quadro 1. Evolução anual da população empregada em Portugal, por sexo (1998-2017) (milhares) | 6 |
| Quadro 2. Evolução trimestral da população empregada em Portugal, por sexo (1.º trimestre de 2011-3.º trimestre de 2017) (milhares) | 8 |
| Quadro 3. Composição da população empregada, por situação na profissão, Portugal (1998-2017) (%) | 9 |
| Quadro 4. Evolução da taxa anual de emprego em Portugal, por sexo, pop. 25-64 anos (1986-2017) (%) | 11 |
| Quadro 5. Taxa de emprego anual nos países europeus, pop. 25-64, 15-64 anos e 15-74 anos (2016) (%) | 13 |
| Quadro 6. Taxa de emprego anual nos países europeus, por sexo, pop. 25-64 anos (2016) | 15 |
| Quadro 7. Taxa de emprego anual nos países europeus, por grupo etário (2016) (%) | 16 |
| Quadro 8. Taxa de emprego anual nos países europeus, por nível de escolaridade, pop. 25-64 anos (2016) (%) | 17 |
| Quadro 9. Evolução trimestral da população ativa, empregada e desempregada em Portugal (1.º trimestre de 2011-3.º trimestre de 2017) | 19 |
| Quadro 10. Fluxos entre emprego, desemprego e inatividade em Portugal (1.º trimestre de 2016- 4.º trimestre de 2017) (N) | 23 |
| Quadro 11. Evolução da proporção dos contratos não permanentes no total do emprego por conta de outrem, por fonte de informação, Portugal (1998-2017) | 26 |
| Quadro 12. Incidência dos contratos temporários nos países europeus, por sexo, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 30 |
| Quadro 13. Trabalhadores com contratos temporários nos países europeus, por grupo etário (2016) (%) | 31 |
| Quadro 14. Incidência do trabalho a tempo parcial (total da pop. empregada e trabalhadores por conta de outrem), por sexo, Portugal (2011-2017) (%) | 32 |
| Quadro 15. Incidência do trabalho a tempo parcial nos países europeus, por sexo, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 35 |
| Quadro 16. Incidência do trabalho a tempo parcial nos países europeus, por grupo etário (2016) (%) | 36 |
| Quadro 17. Composição do subemprego dos trabalhadores a tempo parcial, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (15-74 anos) (2011-2017) (%) | 40 |
| Quadro 18. Evolução do nível de escolaridade da população empregada em Portugal (1998-2017) (%) | 43 |
| Quadro 19. Evolução do nível de escolaridade da população empregada em Portugal, por sexo (1998-2017) (%) | 44 |
| Quadro 20. Nível de escolaridade da população empregada, por grupo profissional, Portugal (2017) (%) | 45 |
| Quadro 21. População empregada em Portugal, por grupo profissional (1998 e 2017) (%) | 49 |
| Quadro 22. Composição escolar da população empregada nos países europeus (2016) (%) | 50 |
| Quadro 23. Perfil profissional da população empregada nos países europeus, Grandes Grupos Profissionais 1, 2 e 3 (2016) (%) | 52 |

| | |
|---|-----|
| Quadro 24. Evolução do emprego por setor de atividade, Portugal, 4.º trimestre (2011-2017) (%) | 56 |
| Quadro 25. Proporção do emprego por atividade económica, países da UE28 (2016) (%) | 59 |
| Quadro 26. Evolução da taxa de desemprego (%) e do desemprego estimado e registado (N) em Portugal (1998-2017) | 63 |
| Quadro 27. Evolução trimestral da população empregada em Portugal, por sexo (1º trimestre de 2011-4º trimestre de 2017) (milhares) | 64 |
| Quadro 28. Taxa de desemprego em Portugal por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (2013-2017)..... | 65 |
| Quadro 29. Taxa de desemprego por intervalo de duração da procura de emprego e peso relativo dos intervalos de duração do desemprego, Portugal (2013-2017) | 66 |
| Quadro 30. Evolução da taxa de desemprego por NUTSII (1998-2017) e desemprego de longa duração por NUTS II (2017) (%)..... | 68 |
| Quadro 31. Taxa de desemprego em países europeus e da OCDE, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 69 |
| Quadro 32. Taxa de desemprego em países europeus e da OCDE, por sexo, pop. 15-74 anos (2016) | 70 |
| Quadro 33. Taxa de desemprego nos países europeus, por grupo etário (2016) (%) | 71 |
| Quadro 34. Taxa de desemprego nos países europeus, por nível de escolaridade, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 72 |
| Quadro 35. Evolução dos indicadores suplementares do desemprego (ISD) em Portugal (N e %) | 76 |
| Quadro 36. Peso relativo dos indicadores suplementares do desemprego, países europeus (2016) (%) | 77 |
| Quadro 37. Composição dos indicadores suplementares de desemprego nos países europeus, pop. 15-74 anos, por sexo (2016) (%) | 82 |
| Quadro 38. Composição de dois indicadores suplementares do desemprego nos países europeus, pop. 15-74 anos, por nível de escolaridade (2016) (%) | 84 |
| Quadro 39. Evolução anual da pop. desempregada, nos beneficiários de subsídios de desemprego, dos desempregados desprotegidos e da proporção de desempregados desprotegidos, Portugal (2011-2017) | 88 |
| Quadro 40. Evolução das prestações iniciais de desemprego diferidas, por motivo de desemprego (2011-2017) (%)..... | 90 |
| Quadro 41. Máximo legal de horas semanais de trabalho, excluindo ou incluindo horas suplementares, países europeus (2016) | 99 |
| Quadro 42. Máximo legal de horas diárias de trabalho, excluindo ou incluindo horas suplementares, países europeus (2016) | 100 |
| Quadro 43. Escalão de período normal de trabalho, trabalhadores por conta de outrem (Portugal (2016) (N e %)..... | 104 |
| Quadro 44. Horas usuais de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, tempo inteiro e total, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 107 |
| Quadro 45. Incidência do trabalho a tempo parcial, horas semanais de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial e trabalho a tempo parcial involuntário, total pop. empregada e TCO, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 115 |
| Quadro 46. Férias e feriados nos países europeus (2016)..... | 116 |

| | |
|---|-----|
| Quadro 47. Evolução da proporção do ganho salarial auferido pelos quantis do topo da distribuição, Portugal (1985-2015) (%) | 131 |
| Quadro 48. Desigualdade entre a base e o topo do ganho salarial, rácios S80/S20, S90/S10 e S95/S05, Portugal (1985-2015) | 133 |
| Quadro 49. Ganho médio dos quantis do topo, por sexo, Portugal (2015) (euros) | 139 |
| Quadro 50. Principais 10 profissões do grupo dos 1%, 0,1% e 0,01% do topo dos ganhos salariais (2015) (%) | 145 |
| Quadro 51. Ganho médio e mediano mensal nos países europeus, trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, setor privado (2014) (euros e PPS) | 147 |
| Quadro 52. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por sexo (2014) (euros) | 150 |
| Quadro 53. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por grupo etário (2014) (euros) | 151 |
| Quadro 54. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por nível de escolaridade (2014) (euros) | 152 |
| Quadro 55. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, nos países europeus, por grupo profissional (2014) (euros) | 154 |
| Quadro 56. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, nos países europeus, por tipo de contrato (2014) (euros) | 155 |
| Quadro 57. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por sexo (2006, 2010, 2014) | 161 |
| Quadro 58. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por grupo etário (2006, 2010, 2014) | 162 |
| Quadro 59. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por nível de escolaridade (2006, 2010, 2014) | 163 |
| Quadro 60. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por tipo de contrato (2006, 2010, 2014) | 165 |
| Quadro 61. Limiares de ganho na base, meio e topo da distribuição, setor privado, países europeus (2014) (euros) | 166 |
| Quadro 62. Desigualdades de ganho nos países europeus, rácios de percentis, setor privado, (P90/P10, P90/P50 e P50/P10) (2014) | 167 |
| Quadro 63. Salário mínimo nacional mensalizado nos países europeus (2º semestre de 2017) (euros e PPS) | 169 |
| Quadro 64. Evolução do SMN em Portugal (1974-2017) (euros) | 171 |
| Quadro 65. Perfil social e institucional dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional, Portugal continental (abril de 2017) (%) | 174 |
| Quadro 66. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional, setor de atividade (CAE VER.3) (2015 e 2016) | 175 |
| Quadro 67. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por convenções em vigor e atualizadas, Portugal continental (2008-2017) | 181 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Evolução trimestral da população empregada em Portugal (1º trimestre de 2011-4º trimestre de 2017) | 7 |
| Figura 2. Taxa de emprego anual, pop. 25-64 anos (2016) (%) | 12 |
| Figura 3. Taxa de emprego anual nos países europeus, por sexo, pop. 25-64 anos (2016) (%) .. | 14 |
| Figura 4. Taxa de variação anual do número de trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato (IE), Portugal (2012-2017) (%) | 27 |
| Figura 5. Taxa de variação anual do número de trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato (QP), Portugal (2011-2016) | 27 |
| Figura 6. Trabalhadores com contratos temporários nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 29 |
| Figura 7. Regime de duração do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem (setor privado), por sexo, Portugal continental (2016) (%) | 33 |
| Figura 8. Composição do regime de duração do trabalho, por sexo, trabalhadores por conta de outrem (setor privado), Portugal continental (2016) (%) | 33 |
| Figura 9. Trabalho a tempo parcial nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 34 |
| Figura 10. Contratação temporária involuntária nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 38 |
| Figura 11. Trabalho a tempo parcial involuntário nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%) | 38 |
| Figura 12. Incidência do subemprego entre os trabalhadores a tempo parcial e no total da pop. empregada (15-74 anos), Portugal (2011-2017)..... | 39 |
| Figura 13. Correlação entre o trabalho a tempo parcial involuntário e o trabalho com contratos temporários involuntário nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)..... | 41 |
| Figura 14. Nível de escolaridade dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, por grupo profissional (GGP 1-3) (2016) (%) | 46 |
| Figura 15. Composição escolar das categorias de situação na profissão, Portugal (2017) (%) .. | 47 |
| Figura 16. Nível de escolaridade do pessoal de chefia e direção e dos especialistas das atividades intelectuais e científicas, Portugal e UE28 (2016) (%) | 53 |
| Figura 17. Proporção do emprego por setor de atividade, Portugal (1998 e 2017) (%)..... | 55 |
| Figura 18. Proporção do emprego por conta de outrem por atividade económica, setor privado, continente (2016) (%) | 58 |
| Figura 19. Taxa de desemprego e de subutilização da força de trabalho, Portugal (2011-2017) (%) | 75 |
| Figura 20. Taxa de subutilização da força de trabalho nos países europeus (2016) (%) | 76 |
| Figura 21. Subutilização do trabalho em Portugal, por sexo (2011-2017) (%) | 79 |
| Figura 22. Subutilização do trabalho em Portugal, por grupo etário (2011-2017) (%)..... | 80 |
| Figura 23. Taxa de subutilização do trabalho em Portugal, por nível de escolaridade (2011-2017) (%) | 81 |
| Figura 24. Evolução anual do número de desemprego, dos beneficiários de subsídios de desemprego e dos desempregados desprotegidos, Portugal (2011-2017)..... | 87 |
| Figura 25. Evolução mensal do desemprego desprotegido (N e %) (2011-2017)..... | 89 |

| | |
|---|-----|
| Figura 26. Horas usuais de trabalho semanal dos trabalhadores por conta de outrem, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 105 |
| Figura 27. Horas anuais de trabalho nos países europeus (2016) | 108 |
| Figura 28. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham em horários atípicos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 109 |
| Figura 29. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham aos fins-de-semana, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 110 |
| Figura 30. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que têm horários de trabalho longos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)..... | 111 |
| Figura 31. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que fazem, por vezes, horários noturnos, países europeus (2016) (%) | 111 |
| Figura 32. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham por turnos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016) | 112 |
| Figura 33. Correlação entre a incidência do trabalho a tempo parcial e a incidência do trabalho a tempo parcial involuntário, pop. 15-64 anos, países europeus (2016) (%) | 113 |
| Figura 34. Evolução do ganho médio e mediano em Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)..... | 124 |
| Figura 35. Evolução do ganho médio dos 20% e 10% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)..... | 126 |
| Figura 36. Evolução do ganho médio dos 5% e 1% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)..... | 127 |
| Figura 37. Evolução do ganho médio dos 0,1% e 0,01% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)..... | 128 |
| Figura 38. Ganho dos percentis do topo e rácio entre esses valores e o ganho mediano, Portugal (2015)..... | 136 |
| Figura 39. Rácio entre o ganho médio dos quantis do topo face ao ganho médio, Portugal (2015) | 136 |
| Figura 40. Composição da base e do topo da distribuição do ganho salarial, por sexo (2015) (%) | 138 |
| Figura 41. Presença feminina no topo da distribuição dos ganhos salariais, Portugal (1985, 2000, 2015) (%) | 139 |
| Figura 42. Nível de escolaridade dos quantis do topo, Portugal (2015) (%)..... | 140 |
| Figura 43. Composição escolar dos 10%, 5% e 1% mais bem pagos, Portugal (1985, 2000 e 2015) (%) | 142 |
| Figura 44. Rácio entre a proporção de trabalhadores com formação superior nos quantis do topo face ao seu peso no total da população (1985 e 2015)..... | 143 |
| Figura 45. Principais categorias profissionais dos quantis do topo da distribuição, Portugal (2015) (%)..... | 144 |
| Figura 46. Rácio entre o ganho médio mensal de cada país e o ganho médio mensal da UE28, trabalhadores por conta de outrem do setor privado a tempo completo (2014) (euros) | 148 |
| Figura 47. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo do setor privado, Portugal e UE28 (2006, 2010 e 2014) (euros)..... | 149 |
| Figura 48. Incidência de baixos salários nos países europeus, setor privado (2014) (%) | 156 |
| Figura 49. Limiar de baixos salários nos países europeus, setor privado, por hora de trabalho (2014) (euros)..... | 158 |

| | |
|---|-----|
| Figura 50. Correlação entre a incidência de baixos salários e o limiar de baixos salários, setor privado, países europeus (euros, %) (2014)..... | 159 |
| Figura 51. Correlação entre o ganho mediano e a desigualdade de ganho nos países europeus, setor privado (2014)..... | 168 |
| Figura 52. Salário mínimo nacional em % do ganho médio, países europeus (2014-2017) | 170 |
| Figura 53. Evolução do SMN em Portugal a preços de 2016 (2016=100%) | 172 |
| Figura 54. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional (2008-2016) (%) | 173 |
| Figura 55. Evolução do número de convenções coletivas, por tipo de convenção, Portugal continental (2005-2017)..... | 179 |
| Figura 56. Evolução do número de portarias de extensão | 180 |
| Figura 57. Taxa de cobertura das convenções em vigor e atualizadas (novas ou renegociadas), Portugal continental (2008-2016) | 181 |
| Figura 58. Densidade de sindicalização nos países da OCDE (2014-2016) | 182 |
| Figura 59. Filiação sindical em Portugal (2016) (%) | 183 |
| Figura 60. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento individual dos trabalhadores com contratos sem termo e de despedimento coletivo, países da OCDE (2013) | 184 |
| Figura 61. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento individual dos trabalhadores com contratos sem termo, países da OCDE (2013) | 185 |
| Figura 62. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento coletivo, países da OCDE (2013) | 186 |
| Figura 63. Índice de proteção do emprego dos trabalhadores com contratos de trabalho temporários, países da OCDE (2013) | 186 |
| Figura 64. Evolução dos índices de proteção do emprego em Portugal (2008-2013) | 187 |

Introdução: desigualdades multidimensionais no mercado de trabalho

O mercado de trabalho ocupa uma posição de charneira na forma como as sociedades funcionam. Nele confluem um conjunto de determinantes sociais, económicas e simbólicas que se definem a montante do mesmo, na estrutura social, nos trajetos formativos, no quadro cultural de cada sociedade. As desigualdades económicas, culturais e sociais que antecedem a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho tendem a prolongar-se, pelo menos parcialmente, nos trajetos laborais e nas oportunidades existentes nesse campo. As desigualdades de recursos educativos são um bom exemplo disso mesmo, já que as oportunidades profissionais e as possibilidades expectáveis de ganho salarial definem-se amplamente a partir dos recursos escolares de cada um. O mesmo se poderia dizer a respeito das desigualdades entre homens e mulheres, entre grupos étnicos e da articulação entre este tipo de desigualdades categoriais.

O mercado de trabalho pode, no entanto, mitigar as desigualdades que lhe são anteriores. A formação dada no contexto das empresas ou favorecida por estas pode contribuir para a diminuição das desigualdades de qualificações e competências. Também as instituições do mercado de trabalho, por via de instrumentos como o salário mínimo e a contratação coletiva, podem reduzir as desigualdades ao nível dos ganhos, das oportunidades e de outras dimensões.

Embora seja um recetor de desigualdades que lhe pré-existem, o mercado de trabalho exerce, portanto, um papel fundamental na moldagem das mesmas. Pode reproduzir, ampliar ou mitigar as desigualdades. Enquanto mediador no acesso aos recursos e às oportunidades, ponto de confluência onde se atualizam as estruturas sociais e os trajetos de vida, o mercado de trabalho assume-se como um campo basilar na constituição do “sistema de desigualdades” (Bihr e Pfefferkorn, 2008). Em boa medida, quando se analisam as desigualdade do ponto de vista interfamiliar, percebe-se que as desigualdades que antecedem a entrada no mercado de trabalho dos descendentes não é independente da inserção profissional dos pais e dos recursos sociais, materiais

e culturais a ela associados. Esta dinâmica complexifica o exercício de identificação das desigualdades anteriores ao mercado de trabalho e das que são por ele mediadas.

A relação entre o mercado de trabalho e as desigualdades não se limita às continuidades ou descontinuidades existentes entre esse campo específico e a estrutura social. O próprio mercado de trabalho baseia-se em regras e princípios constitutivos de assimetrias categoriais específicas: entre os trabalhadores que têm contratos mais seguros e menos seguros, entre os que têm contratos formais precários e os que trabalham informalmente ou através de vínculos descoincidentes com a sua real condição de trabalhadores por conta de outrem, entre os que trabalham a tempo inteiro e os que gostariam de ter esse regime temporal de trabalho ou, pelo menos, trabalhar mais horas. A própria condição perante o trabalho gera oposições categoriais bastante marcadas, com impactos nas condições de existência dos indivíduos e das famílias e exponenciadas no caso dos desempregados que não têm direito aos subsídios de desemprego ou ultrapassaram os limites temporais dessas prestações.

Um dos desafios na análise deste tipo de fenómenos é o de não transformar as desigualdades categoriais em oposições entre grupos privilegiados e grupos dominados ou excluídos. Tipicamente, as soluções encontradas para explicar a situação desfavorável de uns é sublinhar a posição desproporcionalmente favorecida de outros. Nessa aceção, se a segmentação do mercado de trabalho produz desigualdades (e estrangula o crescimento), importa des-segmentá-lo subtraindo direitos e níveis de proteção. Faz de facto sentido que as regras que enformam as relações laborais introduzam alguma flexibilidade na gestão dos recursos humanos por parte das empresas. Faz também sentido que se analise em perspetiva comparada a realidade de cada país em relação aos níveis de proteção do emprego e se corrijam, a partir dessa mensuração, alguns aspetos das relações laborais. Menos pertinente é entender os níveis de rigidez/flexibilidade das relações laborais como a variável decisiva na correção de algumas injustiças e na estimulação do crescimento económico. Tão ou mais importante do que fazer esse tipo de medição é perceber qual o real peso de outros fatores na criação de emprego e na definição do seu perfil, ou perceber os hiatos que existem entre a letra da lei e a sua aplicação. Mesmo tendo em conta apenas a letra da lei e o enquadramento formal das relações laborais, verificou-

se que, no caso português, mesmo num contexto de diminuição da rigidez das regras que enquadram o despedimento dos trabalhadores, ocorreu um aumento acentuado da precariedade laboral.

O estudo que aqui é apresentado foi desenvolvido no âmbito das atividades do Observatório das Desigualdades. A recolha, sistematização e divulgação de informação estatística sobre aspetos relacionados com as desigualdades tem sido um pilar fundamental do trabalho desta instituição, que faz, em 2018, 10 anos. Decidiu-se, neste contexto, levar um pouco mais longe este tipo de exercício e enquadrá-la no formato de *ebook*. Do ponto de vista substantivo, este estudo consiste numa compilação de informação estatística recolhida em várias fontes. Os dados que aqui são apresentados provêm das estatísticas disponibilizados em linha por várias instituições (em particular o INE e o Eurostat), de estatísticas apresentadas noutros estudos e relatórios e, embora com menor expressão, de informação produzida pelo autor a partir da análise de microdados (neste caso, das bases de dados dos Quadros de Pessoal).

O principal objetivo do estudo é o de reunir num único documento informação atualizada sobre o mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus. Essa compilação permite ao mesmo tempo conhecer com mais precisão alguns indicadores relevantes acerca do mercado de trabalho, perceber certas tendências que nele se vão assumindo e enquadrar a realidade portuguesa com a de países com os quais nos comparamos em múltiplas esferas. O último ano para o qual há informação disponível em relação a Portugal é 2017 e os dados relativos aos países europeus referem-se essencialmente a 2016. Em certos casos apresenta-se informação relativa a anos anteriores por não estarem disponíveis dados mais atualizados.

O estudo centra-se sobre cinco áreas: o emprego, o desemprego, o tempo de trabalho, os salários e as relações laborais. Estas áreas temáticas não esgotam os campos passíveis de serem explorados na análise do mercado de trabalho, o mesmo acontecendo em relação aos indicadores apresentados para cada uma delas. Procurou-se, no entanto, que o naipe de informação disponibilizada fosse o mais completo e abrangente possível.

1. Um emprego desigual

O acesso ao trabalho é uma questão decisiva na determinação das condições materiais de existência dos indivíduos. A incidência da pobreza e a destituição material penalizam bastante mais os desempregados do que os empregados, até porque, no caso português, mais de metade da população desempregada não recebe qualquer subsídio de desemprego. A relação com o trabalho tem também relevância no que diz respeito à realização e dignificação pessoal, à criação de identidades e de redes de sociabilidade, ou à capacidade para projetar o futuro. O emprego tende a ter efeitos positivos nestes domínios, acontecendo o inverso no caso do desemprego. Esta condição tem impactos na diminuição da autoestima dos indivíduos, na destruturação das suas redes de sociabilidade e dos projetos pessoais e, nas situações de desemprego prolongado, na perda de competências laborais. Apesar da hierarquia das profissões valorizar simbolicamente de forma desigual as várias ocupações, a principal oposição que se estabelece a este nível é entre a condição de empregado e de desempregado – o emprego é positivamente valorizado, o desemprego é uma realidade estigmatizante.

O acesso ao emprego é, portanto, uma dimensão central na avaliação das condições de existência das populações e das relações de maior ou menor igualdade entre categorias sociais. Quando se atenta na taxa de emprego das diferentes categorias sociais nos países europeus, constata-se que tendem a existir desigualdades significativas, nomeadamente entre homens e mulheres, mas também entre trabalhadores mais qualificados e menos qualificados.

O acesso categorial ao emprego marca um primeiro nível de desigualdade na relação com o mercado de trabalho, mas no interior deste definem-se outras assimetrias. Desde logo, desigualdades remuneratórias, que serão abordadas no quarto capítulo do livro, mas também iniquidades relacionadas com o vínculo contratual ou com o regime temporal do trabalho.

O tipo de contrato não define, por si, o nível de segurança e estabilidade subjetiva e objetiva dos indivíduos e das famílias. A generosidade e a amplitude dos sistemas providenciais, a dinâmica do mercado de emprego de cada país e a empregabilidade dos trabalhadores são aspetos a ter também em consideração. Mas essa diferença

formal é, indiscutivelmente, central em relação à segurança subjetiva e objetiva dos trabalhadores. Veja-se a título ilustrativo que no período da crise os trabalhadores precários em Portugal foram os que sofreram em primeiro lugar os impactos do desemprego. A precariedade contratual distribui-se assimetricamente pelas categorias sociais, no sentido em que atinge de forma mais vincada os mais novos, as mulheres e os menos qualificados. A involuntariedade do trabalho a termo e situações análogas é bastante elevado nos países da UE: 62%. Portugal é não só um dos que apresenta uma maior incidência de contratos precários, mas que regista níveis mais elevados de contratação não permanente involuntária.

O trabalho a tempo parcial configura também, em muitas situações, uma manifestação de precariedade laboral. O trabalho a tempo parcial é um regime laboral adotado voluntariamente em várias situações com o objetivo de se conciliar o trabalho com a vida familiar ou o trabalho com a formação. Nestes casos, o trabalhador não quer trabalhar a tempo inteiro. Quando o trabalhador labora a tempo parcial porque não conseguiu encontrar um trabalho a tempo inteiro, ele encontra-se numa situação de subemprego, um estatuto híbrido a meio caminho entre o emprego e o desemprego. Países há, como a Holanda, em que este tipo de regime tem um nível de disseminação elevado, mas é em grande medida adotado voluntariamente pelos trabalhadores; noutros casos, como o de Portugal, este tipo de regime tem uma amplitude diminuta, mas uma boa parte dos trabalhadores que laboram a tempo parcial fazem-no involuntariamente.

As desigualdades estabelecem-se não só no interior dos países, mas também quando se promovem comparações intereuropeias. Deste ponto de vista, é bastante impressionante quando se compara a composição escolar da população empregada em Portugal com a observada na generalidade dos países europeus. O baixo perfil qualificacional da sociedade portuguesa é uma barreira que se coloca ao desenvolvimento económico sustentável do país, assumindo-se como o principal fator de atraso em relação quer aos países europeus mais ricos, quer aos que entraram mais recentemente na União Europeia. Este baixo perfil escolar traduz-se na composição da estrutura das profissões do país, sobre-representada pelas ocupações tipicamente menos exigentes do ponto de vista qualificacional. Como se verá mais à frente,

mesmo. Este perfil não é exclusivo dos trabalhadores por conta de outrem, tendo até uma disseminação maior entre os empregadores.

1.1 A população empregada em Portugal

Entre 2000 e 2008, a [população empregada](#) em Portugal situou-se sempre acima dos 5 milhões de indivíduos. Desde 2008 até 2013, ano em que a população empregada conheceu o seu valor mais baixo e o desemprego o seu valor mais alto no período analisado, o mercado de trabalho em Portugal perdeu quase 700 mil empregos, ou seja, uma queda de 13,4% (-16% no caso dos homens). Os últimos quatro anos caracterizam-se por uma recuperação progressiva do emprego.

Quadro 1. Evolução anual da população empregada em Portugal, por sexo (1998-2017) (milhares)

| | Total | Homens | Mulheres |
|------|---------|---------|----------|
| 1998 | 4848,4 | 2694,7 | 2153,7 |
| 1999 | 4925,7 | 2715,2 | 2210,5 |
| 2000 | 5041,3 | 2774,6 | 2266,7 |
| 2001 | 5128,2 | 2816,1 | 2312,1 |
| 2002 | 5143,8 | 2814,1 | 2329,7 |
| 2003 | 5093,4 | 2763,1 | 2330,3 |
| 2004 | 5062,3 | 2736,5 | 2325,8 |
| 2005 | 5047,3 | 2706,8 | 2340,6 |
| 2006 | 5079,0 | 2725,1 | 2354,0 |
| 2007 | 5092,5 | 2725,2 | 2367,3 |
| 2008 | 5116,6 | 2725,3 | 2391,3 |
| 2009 | 4968,6 | 2611,7 | 2356,9 |
| 2010 | 4898,4 | 2569,3 | 2329,1 |
| 2011 | 4740,1 | 2487,2 | 2252,9 |
| 2012 | 4546,9 | 2357,3 | 2189,6 |
| 2013 | 4429,4 | 2288,4 | 2141,0 |
| 2014 | 4499,5 | 2319,5 | 2180,0 |
| 2015 | 4548,7 | 2334,3 | 2214,4 |
| 2016 | 4605,2 | 2361,4 | 2243,8 |
| 2017 | 4 756,6 | 2 442,3 | 2 314,3 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

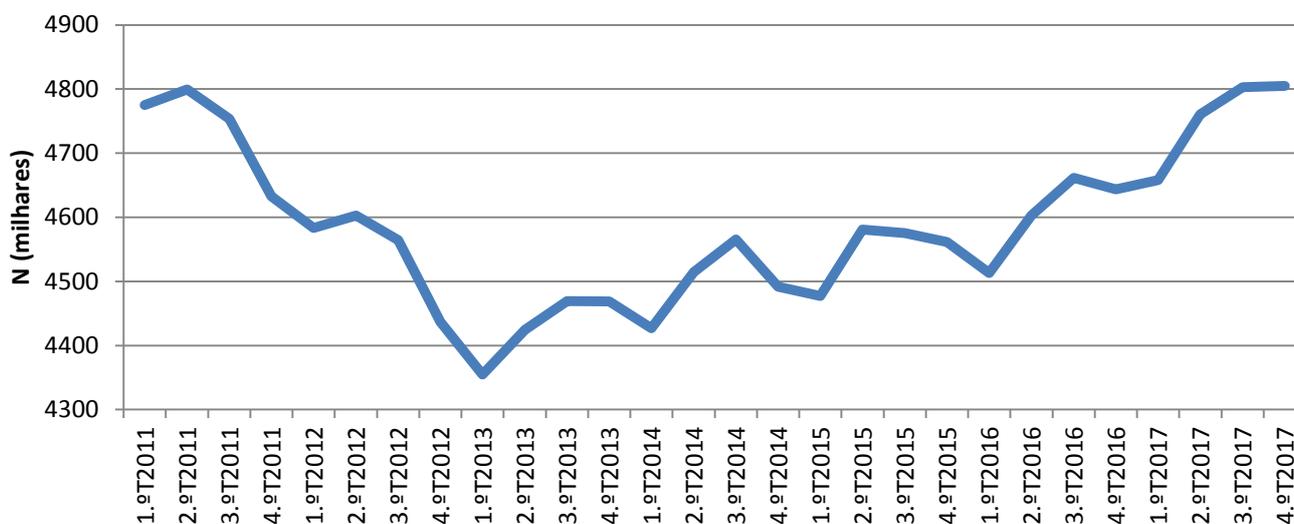


A população empregada em 2017 era superior face à observada no ano anterior em 151,4 mil pessoas, em relação a 2015 esse aumento foi de 208 mil e de 327,2 mil face a

2013. Ainda assim, a população empregada em 2017 era inferior à observada em 2008 em 360 mil pessoas.

A figura 1 detalha trimestralmente a informação relativa ao emprego entre o 1º trimestre de 2011 e o 4º trimestre de 2017. Nela é possível observar a queda muito intensa do emprego entre o 2º trimestre de 2011 e o 1º trimestre de 2013. Desde essa data até 2015, a evolução do emprego é marcada por dinâmicas de aumento do mesmo, seguidas por períodos de estabilização e decréscimo desse indicador. A partir de 2016 dá-se o aumento mais expressivo do número de empregados no período analisado. Entre o último trimestre de 2015 e o período homólogo de 2017, a população empregada aumentou em 243,4 mil efetivos. O emprego no 4º trimestre de 2017 representa um acréscimo de cerca de 336 mil e 172,4 mil empregados face aos períodos homólogos de 2013 e 2011, respetivamente.

Figura 1. Evolução trimestral da população empregada em Portugal (1º trimestre de 2011-4º trimestre de 2017)



Fonte: Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE).

O quadro 2 especifica a informação anteriormente veiculada e alarga-a à evolução do emprego masculino e feminino. Enquanto o emprego feminino recuperou consistentemente face aos valores de 2011 (acima das 2,2 milhões de empregadas) desde o 2º trimestre de 2015, o emprego masculino só em 2017 é que se está a aproximar dos valores daquele ano.

Quadro 2. Evolução trimestral da população empregada em Portugal, por sexo (1.º trimestre de 2011-3.º trimestre de 2017) (milhares)

| | Total | Homens | Mulheres |
|-----------------------|---------|---------|----------|
| 1.º Trimestre de 2011 | 4775,0 | 2508,2 | 2266,9 |
| 2.º Trimestre de 2011 | 4799,4 | 2508,6 | 2290,8 |
| 3.º Trimestre de 2011 | 4753,5 | 2507,3 | 2246,2 |
| 4.º Trimestre de 2011 | 4632,5 | 2424,8 | 2207,6 |
| 1.º Trimestre de 2012 | 4583,3 | 2381,7 | 2201,6 |
| 2.º Trimestre de 2012 | 4602,7 | 2385,7 | 2217,0 |
| 3.º Trimestre de 2012 | 4564,4 | 2362,7 | 2201,7 |
| 4.º Trimestre de 2012 | 4437,1 | 22990 | 2138,1 |
| 1.º Trimestre de 2013 | 4354,6 | 2249,0 | 2105,7 |
| 2.º Trimestre de 2013 | 4424,6 | 2281,6 | 2143,1 |
| 3.º Trimestre de 2013 | 4469,4 | 2313,9 | 2155,5 |
| 4.º Trimestre de 2013 | 4468,9 | 2309,3 | 2159,6 |
| 1.º Trimestre de 2014 | 4426,9 | 2273,4 | 2153,4 |
| 2.º Trimestre de 2014 | 4514,6 | 2332,0 | 2182,6 |
| 3.º Trimestre de 2014 | 4565,1 | 2361,7 | 2203,4 |
| 4.º Trimestre de 2014 | 4491,6 | 2310,8 | 2180,7 |
| 1.º Trimestre de 2015 | 4477,1 | 2301,1 | 2176,0 |
| 2.º Trimestre de 2015 | 4580,8 | 2335,5 | 2245,3 |
| 3.º Trimestre de 2015 | 4575,3 | 2348,7 | 2226,7 |
| 4.º Trimestre de 2015 | 4561,5 | 2352,0 | 2209,5 |
| 1.º Trimestre de 2016 | 4513,3 | 2303,9 | 2209,4 |
| 2.º Trimestre de 2016 | 4602,5 | 2364,3 | 2238,3 |
| 3.º Trimestre de 2016 | 4661,5 | 2400,6 | 2260,9 |
| 4.º Trimestre de 2016 | 4643,6 | 2377,0 | 2266,7 |
| 1.º Trimestre de 2017 | 4658,1 | 2389,1 | 2269,0 |
| 2.º Trimestre de 2017 | 4760,4 | 2443,8 | 2316,6 |
| 3.º Trimestre de 2017 | 4803,0 | 2471,7 | 2331,3 |
| 4.º Trimestre de 2017 | 4 804,9 | 2 464,8 | 2 340,2 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE).*



O quadro 3 permite observar algumas tendências interessantes no que diz respeito à evolução da situação na profissão da população empregada em Portugal num período relativamente alargado. O principal aspeto a realçar prende-se com a progressiva intensificação do trabalho por conta de outrem. Se em 1998 os trabalhadores por conta de outrem representavam 71% do total da população empregada, em 2017 esse valor era cerca de 12 p.p. mais elevado: 83%. Esta tendência é particularmente evidente desde 2008, ano em que eclodiu a crise económica e financeira nos EUA – posteriormente alargada a outras latitudes, nomeadamente a Portugal. Em sentido contrário evoluiu o trabalho por conta própria isolado (isto é, sem empregados). No primeiro ano do período em análise cerca de 1/5 da população empregada em Portugal

incluía-se nesta categoria, tendo esse valor recuado sucessivamente até cerca de 12% em 2017. Também neste caso, verificou-se uma agudização da tendência mencionada após 2008. Veja-se que, entre 2012 e 2017, o valor deste indicador diminuiu 4,6 p.p.. Em relação às duas categorias menos expressivas tratadas no quadro 3, constata-se que em ambos os casos o seu peso relativo tendeu a decrescer ao longo do período analisado (no caso dos trabalhadores por conta própria com empregados, o sentido dessa evolução fez-se sentir a partir de meados de 2000).¹

Quadro 3. Composição da população empregada, por situação na profissão, Portugal (1998-2017) (%)

| | Trabalhador por conta de outrem | Trabalhador por conta própria/isolado | Trabalhador familiar não remunerado | Trabalhador por conta própria/empregador |
|------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1998 | 71,1 | 19,7 | 2,2 | 6,2 |
| 1999 | 72,2 | 18,7 | 2,1 | 6,1 |
| 2000 | 72,6 | 17,6 | 2,4 | 6,0 |
| 2001 | 72,5 | 18,5 | 2,1 | 6,2 |
| 2002 | 72,8 | 18,7 | 1,8 | 6,2 |
| 2003 | 72,8 | 18,8 | 1,6 | 6,4 |
| 2004 | 73,5 | 18,0 | 1,5 | 6,4 |
| 2005 | 74,2 | 17,9 | 1,5 | 5,9 |
| 2006 | 75,3 | 17,5 | 1,2 | 5,4 |
| 2007 | 75,2 | 17,7 | 1,1 | 5,6 |
| 2008 | 75,7 | 17,8 | 0,9 | 5,5 |
| 2009 | 76,0 | 17,7 | 0,9 | 5,4 |
| 2010 | 76,9 | 17,0 | 0,9 | 5,2 |
| 2011 | 78,5 | 15,8 | 0,6 | 5,2 |
| 2012 | 77,9 | 16,4 | 0,7 | 5,0 |
| 2013 | 78,1 | 16,0 | 0,7 | 5,2 |
| 2014 | 80,3 | 14,0 | 0,5 | 5,2 |
| 2015 | 81,6 | 13,1 | 0,5 | 4,8 |
| 2016 | 82,2 | 12,4 | 0,6 | 4,8 |
| 2017 | 83,0 | 11,8 | 0,5 | 4,7 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego* (INE).

1.2 Taxa de emprego

[A taxa de emprego resulta da divisão da população empregada pela população em idade ativa \(com 15 ou mais anos\)](#). O facto de uma boa parte da população com 65 ou

¹ Em relação à quebra de série verificada em 2011 no Inquérito ao Emprego, o INE (2011: 34-35) conclui que “que não existe efeito questionário provocado pelas questões de caracterização do emprego (actividade; profissão; situação na profissão), e do desemprego (1º ou novo emprego; três condições para classificar um desempregado). Na verdade, as diferenças encontradas devem-se sobretudo ao efeito questionário provocado pelas questões que determinam se um indivíduo é empregado ou não empregado”.

mais anos (que tem uma idade ativa e, portanto, é considerada para efeitos deste cálculo), em Portugal e nos países da UE, se encontrar numa situação de reforma, faz com que a taxa de emprego decresça significativamente e os seus valores não captem de forma tão precisa as dinâmicas de emprego e desemprego. O mesmo raciocínio aplica-se em relação aos mais jovens e aos seus trajetos escolares e formativos. Optou-se, portanto, por convocar para a análise um intervalo etário (25-64 anos) que tenha essas questões em consideração.

O quadro 4 apresenta informação para a evolução num período de mais de três décadas da taxa de emprego anual em Portugal, para a população com idade entre os 25 e os 64 anos. Em termos gerais, verifica-se que a taxa de emprego conheceu um aumento expressivo desde o início do período analisado (que coincide com a entrada de Portugal na CEE) até ao início do novo milénio (que marca a entrada de Portugal na moeda única). Até 2008, ano que marca o início da crise económica e financeira, os valores deste indicador estabilizaram, tendo posteriormente diminuído bastante. Em 2013, a taxa de emprego da população com idade entre os 25-64 anos era cerca de 7 p.p. mais baixa face ao valor de 2008. Os anos seguintes marcam um aumento do valor deste indicador, principalmente em 2016 e 2017. A taxa de emprego em 2017 para a população com uma idade compreendida no intervalo em causa era cerca de 4 p.p. mais elevada face a 2015 e quase 8 p.p. acima do apurado no ano de 2013.

Enquanto a taxa de emprego masculina manteve-se em níveis relativamente estáveis até 2008, a taxa de emprego feminina conheceu um aumento exponencial até meados de 2000 e foi menos afetada pela crise do que a taxa de emprego masculina. Veja-se que, entre 2008 e 2013, a taxa de emprego masculina diminuiu cerca de 10 p.p..

Quadro 4. Evolução da taxa anual de emprego em Portugal, por sexo, pop. 25-64 anos (1986-2017) (%)

| | Total | Homens | Mulheres |
|------|-------|--------|----------|
| 1986 | 65,7 | 83,2 | 49,7 |
| 1987 | 66,7 | 83,4 | 51,7 |
| 1988 | 67,9 | 84,1 | 53,5 |
| 1989 | 69,1 | 85,1 | 54,7 |
| 1990 | 69,7 | 85,3 | 55,5 |
| 1991 | 72,6 | 86,7 | 59,8 |
| 1992 | 72,1 | 85,5 | 60,1 |
| 1993 | 71,5 | 84,0 | 60,4 |
| 1994 | 70,8 | 82,8 | 60,1 |
| 1995 | 70,8 | 81,9 | 60,8 |
| 1996 | 70,9 | 81,7 | 61,1 |
| 1997 | 71,2 | 81,3 | 62,1 |
| 1998 | 74,2 | 84,8 | 64,2 |
| 1999 | 74,5 | 84,0 | 65,5 |
| 2000 | 75,5 | 84,4 | 67,1 |
| 2001 | 75,9 | 84,7 | 67,5 |
| 2002 | 75,9 | 84,5 | 67,8 |
| 2003 | 75,1 | 83,0 | 67,7 |
| 2004 | 75,0 | 82,2 | 68,1 |
| 2005 | 74,5 | 81,1 | 68,2 |
| 2006 | 74,8 | 81,6 | 68,3 |
| 2007 | 74,6 | 81,4 | 68,2 |
| 2008 | 75,0 | 81,5 | 68,8 |
| 2009 | 73,2 | 78,9 | 67,7 |
| 2010 | 72,7 | 78,0 | 67,6 |
| 2011 | 71,1 | 75,7 | 66,8 |
| 2012 | 68,9 | 72,6 | 65,4 |
| 2013 | 68,2 | 71,7 | 64,8 |
| 2014 | 70,4 | 74,5 | 66,6 |
| 2015 | 71,9 | 75,7 | 68,4 |
| 2016 | 73,4 | 77,2 | 69,9 |
| 2017 | 76,0 | 80,1 | 72,3 |

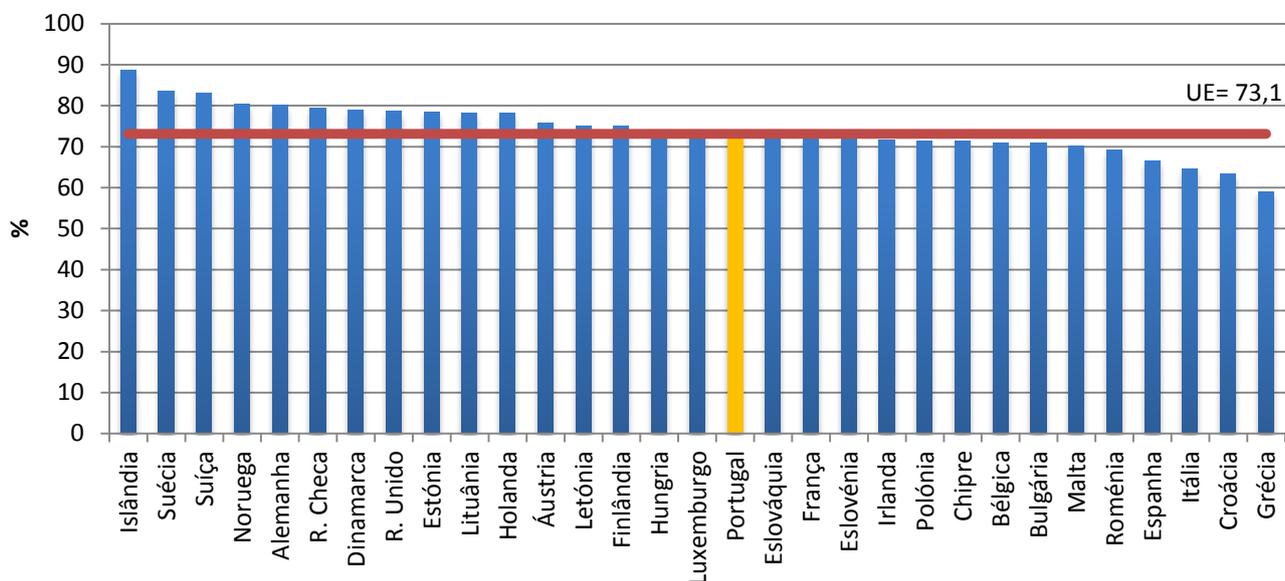
Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat) e *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).



Ao comparar-se a situação portuguesa com a verificada nos países europeus, usando a informação do Eurostat mais atualizada neste momento (2016), verifica-se que a taxa de emprego da população com idade entre os 25-64 anos em Portugal é semelhante à apurada para a UE28: 73,4% para 73,1%. Na Grécia, país que apresenta a mais alta taxa de desemprego no universo analisado, apenas 59,1% da sua população estava

empregada. Os países do norte da Europa, do Báltico, a Alemanha, a República Checa e o Reino Unido são os que apresentam para este indicador valores mais elevados.

Figura 2. Taxa de emprego anual, pop. 25-64 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, EU-Labour Force Survey* (Eurostat).

O quadro 5 completa a informação anterior, apresentando valores para a taxa de emprego para outros intervalos etários.

Quadro 5. Taxa de emprego anual nos países europeus, pop. 25-64, 15-64 anos e 15-74 anos (2016) (%)

| | 25-64 anos | 15-64 anos | 15-74 anos |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| Islândia | 88,6 | 86,6 | 81,3 |
| Suécia | 83,6 | 76,2 | 67,1 |
| Suíça | 83,0 | 79,6 | 71,8 |
| Noruega | 80,4 | 74,3 | 67,2 |
| Alemanha | 80,1 | 74,7 | 66,2 |
| R. Checa | 79,5 | 72,0 | 62,7 |
| Dinamarca | 79,0 | 74,9 | 65,7 |
| R. Unido | 78,6 | 73,5 | 65,8 |
| Estónia | 78,4 | 72,1 | 66,0 |
| Lituânia | 78,2 | 69,4 | 62,3 |
| Holanda | 78,1 | 74,8 | 65,8 |
| Áustria | 75,7 | 71,5 | 63,6 |
| Finlândia | 75,1 | 69,1 | 59,8 |
| Letónia | 75,1 | 68,7 | 61,6 |
| Hungria | 74,1 | 66,5 | 58,0 |
| Luxemburgo | 73,9 | 65,6 | 59,7 |
| Portugal | 73,4 | 65,2 | 58,2 |
| Eslováquia | 72,8 | 64,9 | 58,2 |
| França | 72,3 | 64,2 | 56,1 |
| Eslovénia | 72,2 | 65,8 | 57,7 |
| Irlanda | 71,6 | 64,8 | 59,5 |
| Polónia | 71,5 | 64,5 | 57,6 |
| Chipre | 71,4 | 63,7 | 57,5 |
| Bélgica | 70,9 | 62,3 | 54,8 |
| Bulgária | 70,8 | 63,4 | 54,7 |
| Malta | 70,1 | 65,8 | 56,9 |
| Roménia | 69,2 | 61,6 | 55,8 |
| Espanha | 66,6 | 59,5 | 52,5 |
| Itália | 64,5 | 57,2 | 50,0 |
| Croácia | 63,4 | 56,9 | 49,8 |
| Grécia | 59,1 | 52,0 | 45,6 |
| UE8 | 73,1 | 66,6 | 58,9 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

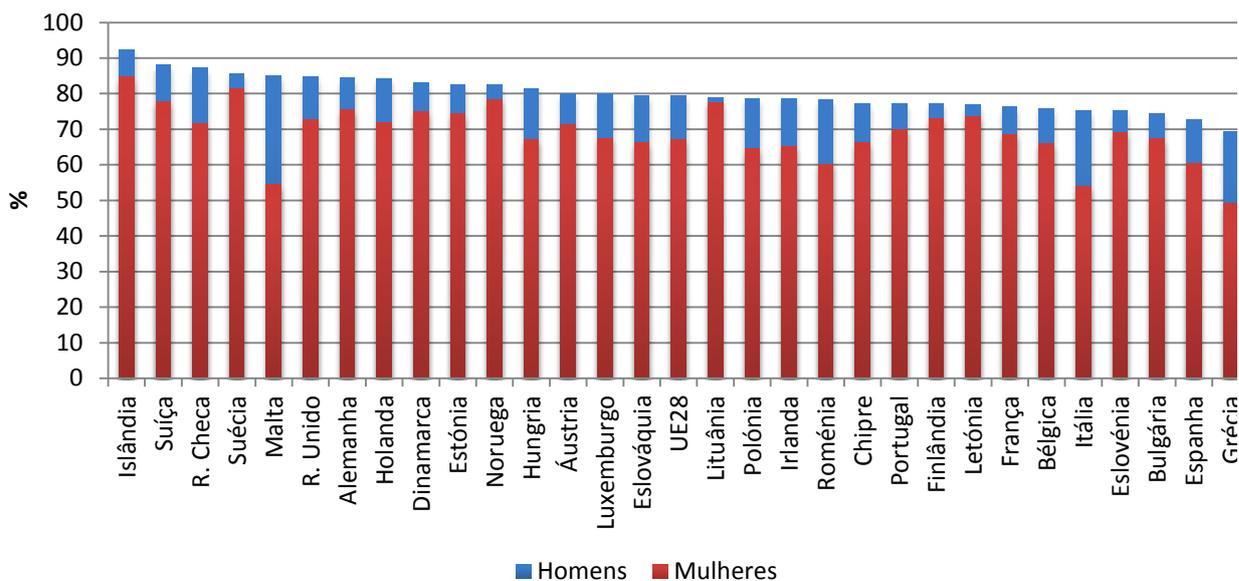
Nota: Países ordenados de acordo com o valor que apresentam para a população com idade entre os 25-64 anos.



A figura 3 retrata as desigualdades entre homens e mulheres relativas ao emprego. A taxa de emprego masculina é superior à feminina em todos os países analisados. Esta conclusão geral é, no entanto, acompanhada por situações bastante diferentes. Em Malta, a taxa de emprego masculina é 30 p.p. superior à feminina e o valor da taxa de

emprego das mulheres representa apenas 64% da apurada para os homens. Itália, Grécia e Roménia apresentam também níveis de desigualdade elevados em relação a este indicador. O panorama nos países do Báltico, do norte da Europa, na Eslovénia, na Bulgária e em Portugal é mais igualitário. Na Lituânia, a taxa de emprego feminina representa 98,2% da masculina – em Portugal esse valor é de 90,5%.

Figura 3. Taxa de emprego anual nos países europeus, por sexo, pop. 25-64 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor que apresentam para a população com idade entre os 25-64 anos.



A informação constante do quadro 6 complementa os dados expostos na figura anterior.

Quadro 6. Taxa de emprego anual nos países europeus, por sexo, pop. 25-64 anos (2016)

| | Homens | Mulheres | Diferença p.p. | Diferença % (H=100) |
|-----------------|-------------|-------------|----------------|------------------------|
| Islândia | 92,4 | 84,8 | 7,6 | 91,8 |
| Suécia | 85,7 | 81,4 | 4,3 | 95,0 |
| Suíça | 88,1 | 77,8 | 10,3 | 88,3 |
| Noruega | 82,5 | 78,2 | 4,3 | 94,8 |
| Alemanha | 84,5 | 75,6 | 8,9 | 89,5 |
| R. Checa | 87,3 | 71,5 | 15,8 | 81,9 |
| Dinamarca | 83,0 | 74,9 | 8,1 | 90,2 |
| R. Unido | 84,7 | 72,6 | 12,1 | 85,7 |
| Estónia | 82,6 | 74,4 | 8,2 | 90,1 |
| Lituânia | 78,9 | 77,5 | 1,4 | 98,2 |
| Holanda | 84,3 | 71,9 | 12,4 | 85,3 |
| Áustria | 80,1 | 71,4 | 8,7 | 89,1 |
| Finlândia | 77,1 | 73,0 | 4,1 | 94,7 |
| Letónia | 76,8 | 73,6 | 3,2 | 95,8 |
| Hungria | 81,5 | 67,0 | 14,5 | 82,2 |
| Luxemburgo | 79,9 | 67,5 | 12,4 | 84,5 |
| Portugal | 77,2 | 69,9 | 7,3 | 90,5 |
| Eslováquia | 79,4 | 66,2 | 13,2 | 83,4 |
| França | 76,3 | 68,5 | 7,8 | 89,8 |
| Eslovénia | 75,3 | 69,0 | 6,3 | 91,6 |
| Irlanda | 78,5 | 65,0 | 13,5 | 82,8 |
| Polónia | 78,6 | 64,5 | 14,1 | 82,1 |
| Chipre | 77,2 | 66,2 | 11,0 | 85,8 |
| Bélgica | 75,9 | 66,0 | 9,9 | 87,0 |
| Bulgária | 74,3 | 67,3 | 7,0 | 90,6 |
| Malta | 85,0 | 54,6 | 30,4 | 64,2 |
| Roménia | 78,2 | 60,2 | 18,0 | 77,0 |
| Espanha | 72,7 | 60,5 | 12,2 | 83,2 |
| Itália | 75,3 | 54,0 | 21,3 | 71,7 |
| Croácia | 68,3 | 58,5 | 9,8 | 85,7 |
| Grécia | 69,4 | 49,1 | 20,3 | 70,7 |
| UE28 | 79,3 | 67,0 | 12,3 | 84,5 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor que apresentam para a população com idade entre os 25-64 anos.



O quadro 7 apresenta informação para a taxa de emprego nos países europeus de acordo com vários escalões etários. Os países da norte da Europa, a Suíça, a Alemanha, a República Checa e o Reino Unido apresentam para todos os escalões etários níveis de emprego acima da média da UE28, facto que também se tende verificar nos países bálticos. As faixas etárias em que Portugal se afasta de forma mais vincada dos valores médios da UE28 é entre os mais novos (cerca de 10 p.p. abaixo da média da UE28) e os

mais velhos (o dobro da taxa da UE28, mas muito abaixo do valor apresentado pela Islândia, país onde 40% da população com 65 ou mais anos está empregada).

Quadro 7. Taxa de emprego anual nos países europeus, por grupo etário (2016) (%)

| | 15-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-64 | 65 ou mais anos |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| Islândia | 77,6 | 87,3 | 87,0 | 89,5 | 92,6 | 92,5 | 86,7 | 40,4 |
| Suécia | 44,5 | 78,9 | 85,3 | 87,7 | 88,9 | 88,7 | 79,6 | 9,1 |
| Suíça | 62,5 | 85,4 | 87,3 | 86,2 | 86,2 | 86,5 | 77,2 | 12,0 |
| Noruega | 48,5 | 78,1 | 81,5 | 84,2 | 85,4 | 84,5 | 76,1 | 10,8 |
| Alemanha | 45,7 | 78,2 | 82,1 | 83,8 | 86,2 | 87,6 | 74,8 | 6,6 |
| R. Checa | 28,6 | 76,3 | 79,7 | 85,8 | 90,6 | 91,8 | 68,8 | 6,3 |
| Dinamarca | 58,2 | 74,2 | 80,6 | 83,8 | 86,1 | 85,7 | 73,7 | 8,4 |
| R. Unido | 50,8 | 81,4 | 82,7 | 83,3 | 83,5 | 84,5 | 70,6 | 10,6 |
| Estónia | 37,5 | 75,9 | 79,6 | 82,7 | 86,4 | 87,9 | 71,6 | 12,9 |
| Lituânia | 30,2 | 83,3 | 84,2 | 84,5 | 83,3 | 80,8 | 70,4 | 7,9 |
| Holanda | 60,8 | 82,9 | 84,3 | 83,9 | 83,1 | 83,5 | 69,6 | 6,8 |
| Áustria | 51,0 | 80,9 | 84,2 | 83,8 | 85,2 | 85,5 | 61,9 | 5,0 |
| Finlândia | 41,7 | 72,8 | 76,7 | 80,6 | 83,9 | 84,1 | 68,2 | 6,0 |
| Letónia | 32,8 | 78,3 | 81,2 | 81,6 | 81,7 | 80,6 | 66,0 | 8,1 |
| Hungria | 28,1 | 75,5 | 78,7 | 82,2 | 86,9 | 85,7 | 59,6 | 2,4 |
| Luxemburgo | 24,9 | 81,8 | 84,7 | 85,0 | 84,0 | 81,4 | 54,8 | 1,4 |
| Portugal | 23,9 | 73,0 | 82,8 | 85,2 | 83,6 | 80,1 | 60,2 | 10,8 |
| Eslováquia | 25,2 | 74,0 | 75,9 | 80,6 | 85,5 | 84,2 | 59,5 | 2,6 |
| França | 27,8 | 74,1 | 77,2 | 80,6 | 83,6 | 82,0 | 60,3 | 2,8 |
| Eslovénia | 28,6 | 73,1 | 85,1 | 87,0 | 87,5 | 86,5 | 52,6 | 3,2 |
| Irlanda | 32,1 | 72,9 | 77,2 | 77,8 | 76,2 | 74,0 | 62,9 | 10,6 |
| Polónia | 28,4 | 77,7 | 81,3 | 82,8 | 83,3 | 81,1 | 54,7 | 4,9 |
| Chipre | 26,4 | 72,2 | 77,3 | 81,4 | 79,2 | 78,7 | 59,1 | 7,3 |
| Bélgica | 22,7 | 74,9 | 79,5 | 81,6 | 82,0 | 80,1 | 56,6 | 2,2 |
| Bulgária | 19,8 | 64,7 | 75,1 | 78,5 | 81,3 | 80,8 | 61,3 | 4,3 |
| Malta | 46,2 | 87,5 | 83,2 | 80,9 | 76,9 | 73,6 | 51,6 | 4,1 |
| Roménia | 22,3 | 72,1 | 77,4 | 80,8 | 80,7 | 79,5 | 51,3 | 8,2 |
| Espanha | 18,4 | 63,3 | 72,6 | 75,9 | 75,0 | 71,8 | 56,0 | 1,9 |
| Itália | 16,6 | 53,7 | 66,3 | 71,9 | 73,4 | 72,1 | 58,0 | 3,9 |
| Croácia | 25,6 | 66,2 | 75,6 | 79,4 | 76,9 | 71,1 | 47,1 | 2,9 |
| Grécia | 13,0 | 56,1 | 64,5 | 70,5 | 71,6 | 68,8 | 45,5 | 2,8 |
| UE28 | 33,7 | 73,2 | 78,0 | 80,4 | 81,4 | 80,8 | 63,4 | 5,6 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor que apresentam para a população com idade entre os 25-64 anos.

A taxa de emprego aumenta consoante o nível de escolaridade em todos os países europeus analisados no quadro 8. No conjunto de países da UE28, a taxa de emprego de quem concluiu um nível superior de ensino (ISCED 5-8) é cerca de 30 p.p. em

relação aos que não foram além do ensino básico (ISCED 0-2). Os países onde essa desigualdade é mais acentuada têm em comum o facto de terem entrado na União Europeia após 2004 – Polónia, Lituânia, Bulgária, Eslováquia, Croácia, República Checa e Eslovénia.

Quadro 8. Taxa de emprego anual nos países europeus, por nível de escolaridade, pop. 25-64 anos (2016) (%)

| | Básico | Secundário e PS | Superior |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|
| Islândia | 79,7 | 88,5 | 93,6 |
| Suécia | 63,3 | 85,1 | 89,5 |
| Suíça | 67,9 | 82,2 | 88,6 |
| Noruega | 61,0 | 80,1 | 88,7 |
| Alemanha | 59,4 | 81,0 | 88,3 |
| R. Checa | 45,1 | 80,7 | 85,6 |
| Dinamarca | 63,5 | 81,1 | 86,0 |
| R. Unido | 62,8 | 79,3 | 85,6 |
| Estónia | 62,7 | 76,9 | 84,9 |
| Lituânia | 44,8 | 72,1 | 91,0 |
| Holanda | 60,7 | 79,4 | 88,4 |
| Áustria | 53,9 | 75,9 | 86,2 |
| Letónia | 56,7 | 71,1 | 87,2 |
| Finlândia | 54,3 | 73,0 | 83,0 |
| Hungria | 51,7 | 76,1 | 85,0 |
| Luxemburgo | 58,7 | 70,5 | 85,7 |
| Portugal | 65,5 | 79,4 | 85,1 |
| Eslováquia | 37,2 | 74,3 | 81,3 |
| França | 51,3 | 72,9 | 85,0 |
| Eslovénia | 46,1 | 71,0 | 85,2 |
| Irlanda | 49,5 | 71,0 | 82,6 |
| Polónia | 40,7 | 68,5 | 87,5 |
| Chipre | 56,9 | 69,8 | 80,0 |
| Bélgica | 46,4 | 73,0 | 85,2 |
| Bulgária | 40,3 | 73,5 | 85,1 |
| Malta | 56,6 | 82,3 | 91,5 |
| Roménia | 52,8 | 70,3 | 87,8 |
| Espanha | 53,9 | 69,2 | 79,8 |
| Itália | 51,2 | 70,6 | 79,8 |
| Croácia | 38,1 | 63,5 | 82,1 |
| Grécia | 48,4 | 58,1 | 70,4 |
| UE28 | 54,3 | 74,8 | 84,8 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor que apresentam para a taxa de emprego da população com idade entre os 25-64 anos.

A Islândia e Portugal destacam-se por serem os países em que as diferenças das taxas de emprego dos mais escolarizados e dos menos escolarizados são mais baixas: cerca de 14 e 20 p.p., respetivamente.

1.3 Fluxos e assimetrias entre emprego e desemprego

Tal como foi mencionado anteriormente, Portugal conheceu nos últimos anos variações acentuadas do seu nível de emprego e de desemprego. Entre o final de 2008 e 2010, estes indicadores tinham já conhecido oscilações significativas. Contudo, é a partir de 2011, ano marcado pelo pedido de ajuda ao exterior, pela entrada da denominada troika em Portugal e pelo assumir de funções do governo formado pela coligação PSD/CDS, que se verificam os choques mais profundos no mercado de trabalho em Portugal.

Tal como seria de esperar, estes dois indicadores tenderam a evoluir em sentido contrário: quando o emprego diminuiu, o desemprego aumentou e vice-versa. Entre o 2.º trimestre de 2011 e o 1.º trimestre de 2013, os valores destes dois indicadores conheceram alterações muito relevantes. Comparando períodos homólogos, constata-se que entre o 1.º trimestre de 2011 e o período correspondente de 2013, a população empregada recuou em 420 mil efetivos e o número de desempregados aumentou em 254 mil indivíduos. A taxa de desemprego atingiu nesse momento um máximo histórico: 17,5%. A redução da população empregada foi feita principalmente à custa do aumento do desemprego. Tendo em linha de conta os valores referentes ao primeiro momento do período em análise, observa-se que 60% da diminuição do emprego se deveu ao aumento do desemprego. Ainda assim, uma parte muito significativa da perda de empregos não se traduziu no aumento do número de desempregados, mas sim no alargamento da população inativa ou da emigração.

Desde essa altura que se tem assistido a um processo mais ou menos sustentado de aumento do número de empregados e de redução da população desempregada. A população empregada no 1.º trimestre de 2013 era cerca de 9% inferior face ao valor do período homólogo de 2011, no início de 2016 esse recuo era já inferior a 5% e no 4.º trimestre de 2017 a população empregada suplantava a estimada naquele

momento inicial. Em relação ao desemprego, o número de trabalhadores nessa condição no último período analisado no quadro 9 era cerca de 37% inferior face ao momento inicial da análise (menos 251 mil desempregados). Quanto à população ativa, ela conheceu uma diminuição mais ou menos linear até 2016, com momentos de alguma estabilização. Apesar do tendencial aumento da população ativa verificada nos últimos trimestres, os valores para o 4.º trimestre de 2017 estão ainda um pouco abaixo dos estimados para o período homólogo de 2013.

Quadro 9. Evolução trimestral da população ativa, empregada e desempregada em Portugal (1.º trimestre de 2011-3.º trimestre de 2017)

| | População ativa | População empregada | População desempregada |
|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------------|
| 1.º trimestre de 2011 | 5448,2 | 4775,0 | 673,2 |
| 2.º trimestre de 2011 | 5458,1 | 4799,4 | 658,7 |
| 3.º trimestre de 2011 | 5428,0 | 4753,5 | 674,5 |
| 4.º trimestre de 2011 | 5378,7 | 4632,5 | 746,2 |
| 1.º trimestre de 2012 | 5379,9 | 4583,3 | 796,7 |
| 2.º trimestre de 2012 | 5406,0 | 4602,7 | 803,3 |
| 3.º trimestre de 2012 | 5411,4 | 4564,4 | 847,0 |
| 4.º trimestre de 2012 | 5333,1 | 4437,1 | 896,0 |
| 1.º trimestre de 2013 | 5281,4 | 4354,6 | 926,8 |
| 2.º trimestre de 2013 | 5290,9 | 4424,6 | 866,3 |
| 3.º trimestre de 2013 | 5289,3 | 4469,4 | 819,9 |
| 4.º trimestre de 2013 | 5276,8 | 4468,9 | 808,0 |
| 1.º trimestre de 2014 | 5215,0 | 4426,9 | 788,1 |
| 2.º trimestre de 2014 | 5243,5 | 4514,6 | 728,9 |
| 3.º trimestre de 2014 | 5254,0 | 4565,1 | 688,9 |
| 4.º trimestre de 2014 | 5189,8 | 4491,6 | 698,3 |
| 1.º trimestre de 2015 | 5190,0 | 4477,1 | 712,9 |
| 2.º trimestre de 2015 | 5201,2 | 4580,8 | 620,4 |
| 3.º trimestre de 2015 | 5194,1 | 4575,3 | 618,8 |
| 4.º trimestre de 2015 | 5195,4 | 4561,5 | 633,9 |
| 1.º trimestre de 2016 | 5153,4 | 4513,3 | 640,2 |
| 2.º trimestre de 2016 | 5161,9 | 4602,5 | 559,3 |
| 3.º trimestre de 2016 | 5211,0 | 4661,5 | 549,5 |
| 4.º trimestre de 2016 | 5186,8 | 4643,6 | 543,2 |
| 1.º trimestre de 2017 | 5182,0 | 4658,1 | 523,9 |
| 2.º trimestre de 2017 | 5221,8 | 4760,4 | 461,4 |
| 3.º trimestre de 2017 | 5247,0 | 4803,0 | 444,0 |
| 4.º trimestre de 2017 | 5226,9 | 4804,9 | 422,0 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).

O emprego e a população ativa decresceram, portanto, de forma muito significativa entre 2011 e 2013. Nesse período, ressalta o facto de o recuo do emprego não se ter traduzido de forma proporcional no aumento do desemprego. Caleiras e Caldas (2017) explicam esse efeito “assimétrico” a partir de três razões. Desde logo, o forte aumento da emigração aquando do aumento abrupto do desemprego. A emigração permanente quase duplicou o seu valor entre 2010 e 2011 e entre 2011 e 2013 aumentou cerca de 22%. Embora esse fenómeno tenha abrangido a população ativa no seu conjunto, a sua incidência foi mais intensa entre a população desempregada do que no universo dos trabalhadores empregados, o que teve um efeito mitigador ao nível do crescimento do desemprego.

Em segundo lugar, houve nesse período, mas também nos anos subsequentes, um aumento muito considerável de situações de desemprego de facto que são estatisticamente tratadas como inatividade, em particular os inativos disponíveis para trabalhar que deixaram de procurar trabalho (essencialmente porque não acreditam que o consigam encontrar).² Veja-se que entre o 1.º trimestre de 2011 e o período homólogo de 2013, o número de indivíduos nessa condição aumentou 82% (de 142,7 mil para 259,5 mil). Neste sentido, a perda de emprego, em vez de se refletir no aumento do desemprego, resultou no acréscimo do número de inativos.

O terceiro fator que, segundo os autores mencionados, contribuiu para a assimetria entre a evolução do emprego e do desemprego são os Planos Ocupacionais de Emprego promovidos pelo IEFP. Se até 2011 o INE considerava que os indivíduos inseridos nesses programas ocupacionais ou formativos eram desempregados, a partir daí eles passaram a ser incluídos na população empregada.³ Nem todas as situações que categorizam o grupo dos ocupados serão tratadas pelo INE como emprego, mas tendo em conta que o número de ocupados aumentou de pouco mais de 20 mil indivíduos, no início de 2011, para mais de 170 mil, em meados de 2014, percebe-se que esta alteração metodológica implicou que o valor da taxa de desemprego tenha

² Ver metainformação do INE, disponível em <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/7913>.

³ “Os indivíduos a frequentar Planos Ocupacionais de Emprego, promovidos pelo IEFP, não eram necessariamente considerados empregados no questionário anterior, mas são-no no questionário atual” (INE, 2011: 35).

vindo a ser subestimada.⁴ O aumento acelerado do número de indivíduos abrangidos pelos contratos emprego-inserção durante o período da crise é, porventura, o melhor exemplo desta tendência.

Embora a leitura do efeito dessa alteração metodológica nos números do desemprego amostral não seja evidente, os autores consideram que a amplitude crescente que esses programas tiveram até meados de 2014 contribuiu para uma “deflação do desemprego” e uma “inflação do emprego” (*idem*). Esta alteração metodológica avolumou, portanto, a assimetria verificada entre a diminuição do emprego e o aumento do desemprego, ao induzir uma subestimação da expansão do número de desempregados.

Estes fatores continuaram a influenciar, de forma mais ou menos marcada, os hiatos entre a evolução do emprego e do desemprego nos anos seguintes. Neste caso, num contexto de diminuição do desemprego acima da criação de emprego. Esta evidência parece indicar que houve nesse período de tempo uma forte passagem do desemprego para a inatividade ou para a emigração. O impacto da transição para a inatividade foi bastante mais vincado do que a segunda possibilidade. Na verdade, a emigração permanente decresceu em 2014, 2015 e 2016, depois do pico de 2013, e os seus valores ficam aquém dos apurados em relação à transição para a inatividade. Em relação a este fluxo heterogéneo, no qual se incluem situações como a saída do mercado de trabalho para a aposentadoria ou situações limítrofes ao desemprego, importa destacar o facto de, até ao final de 2015, o número de inativos disponíveis para trabalhar mas que não procuravam emprego se ter situado quase sempre acima do valor do 1.º trimestre de 2013 – momento depois do qual o desemprego começou a diminuir e o emprego a aumentar.

O padrão de diminuição do desemprego acima da criação de emprego alterou-se nos últimos anos, em particular em 2016 e 2017. Comparando o 1.º trimestre de 2016 e o

⁴ O INE refere, por exemplo, que os indivíduos em formação “só são considerados empregados caso a formação se desenrole em ambiente de trabalho, com a inserção dos formandos no circuito produtivo da empresa ou organização mediante uma remuneração”. Ver Perguntas Frequentes (INE), disponíveis em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_faqs&FAQSfaq_boui=241691741&FAQSmodo=1.

4.º de 2017, observa-se que o número acrescido de empregados é significativamente superior em relação à diminuição do desemprego: mais 292 mil empregados, menos 218 mil desempregados. Em termos líquidos, o aumento do emprego fez-se sobretudo à conta da transição da população desempregada para o emprego. De facto, os saldos líquidos entre o emprego e a inatividade demonstram que nesse período transitaram mais pessoas do emprego para a inatividade do que as que fizeram o percurso inverso.

Nesse período, tal como seria de esperar, os fluxos líquidos do emprego tenderam a ser positivos (entradas no emprego são superiores em relação às saídas do emprego para o desemprego e para a inatividade), os do desemprego são, à exceção de um trimestre, sempre negativos (menos indivíduos a entrar na categoria de desempregados face aos que dela saem para o emprego ou para a inatividade) e em relação à inatividade verificou-se que o seu saldo tendeu a ser negativo, isto é, a população que transitou do emprego e do desemprego para a inatividade foi inferior em relação à que fez o trajeto inverso – facto que permite explicar uma boa parte do aumento da população ativa nesse período. Ainda assim, no último período em causa o fluxo líquido da inatividade foi positivo.

Entre o 1.º trimestre de 2016 e o 4.º de 2017 transitaram quase mais 290 mil desempregados para o emprego do que do emprego para o desemprego. Os fluxos entre o emprego e a inatividade são mais equivalentes: houve um excedente de cerca de 45 mil indivíduos a transitarem do emprego para a inatividade face aos que fizeram o percurso inverso. Por último, as transições da inatividade para o desemprego foram sempre, de forma mais ou menos pronunciada, superiores em relação aos percursos opostos: em termos acumulados, essa desproporção foi de cerca de 77 mil indivíduos.

Quadro 10. Fluxos entre emprego, desemprego e inatividade em Portugal (1.º trimestre de 2016- 4.º trimestre de 2017) (N)

| | EMP-DES | EMP-INA | DES-EMP | DES-INA | INA-EMP | INA-DES | Fluxo líquido do emprego | Fluxo líquido do desemprego | Fluxo líquido da inatividade |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1.º T 2016 | 121,4 | 182,6 | 126,0 | 110,9 | 129,7 | 121,8 | -48,3 | 6,3 | 42,0 |
| 2.º T 2016 | 78,6 | 137 | 143,0 | 112,8 | 161,7 | 96,5 | 89,1 | -80,7 | -8,4 |
| 3.º T 2016 | 89,2 | 165,1 | 127,9 | 93,5 | 185,4 | 122,3 | 59,0 | -9,9 | -49,1 |
| 4.º T 2016 | 93,8 | 201,9 | 119,3 | 105,5 | 158,6 | 124,6 | -17,8 | -6,4 | 24,2 |
| 1.º T 2017 | 92,1 | 170,5 | 120,7 | 96,6 | 156,4 | 105,9 | 14,5 | -19,3 | 4,8 |
| 2.º T 2017 | 71,4 | 133,6 | 134 | 85,3 | 173,3 | 85,4 | 102,3 | -62,5 | -39,8 |
| 3.º T 2017 | 83,6 | 172,1 | 116,9 | 95,7 | 181,4 | 111,5 | 42,6 | -17,5 | -25,1 |
| 4.º T 2017 | 87,3 | 183,7 | 118,3 | 91,4 | 154,6 | 100,4 | 1,9 | -22,0 | 20,1 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, destaques, 1.º trimestre de 2016-4.º trimestre de 2017 (INE).



1.4 Contratação não permanente, trabalho a tempo parcial e a dupla involuntariedade

Este ponto debruça-se sobre o perfil contratual do emprego. Analisar-se-á em primeiro lugar o perfil contratual da população empregada por conta de outrem em Portugal, a sua evolução nos últimos anos e a situação do país no contexto europeu; posteriormente, apresentar-se-ão dados acerca do regime de duração do trabalho em Portugal e nos países europeus; por último, promover-se-á uma análise do trabalho com vínculos não permanentes involuntário e do trabalho a tempo parcial involuntário.

1.4.1 A contratação não permanente

As relações de trabalho baseadas em contratos não permanentes configuram uma dimensão central da precariedade laboral, que tem efeitos multidimensionais nas vidas das pessoas, seja ao nível da maior insegurança objetiva face à situação de desemprego, quer em aspetos subjetivos que se repercutem, por exemplo, nos modos de projeção dos trajetos de vida (Alves *et al.*, 2011). Para além de impactos subjetivos, a precariedade contratual tem também implicações ao nível material: os salários dos trabalhadores com contratos não permanentes representam 72% do auferido pelos

que têm contratos sem termo (GEP/MTSSS, 2018: 9). De acordo com Rodrigues, Figueiras e Junqueira (2016: 106), os trabalhadores com contratos não permanentes foram os mais penalizados do ponto de vista remuneratório durante a crise. Entre 2009 e 2014, o ganho equivalente mensal⁵ destes trabalhadores diminuiu 18,5%, enquanto entre os trabalhadores com contratos permanentes a descida foi mais modesta (4,7%) – os dados deste estudo apontam, aliás, para um hiato salarial superior entre os trabalhadores com contratos permanentes e não permanentes face ao valor anteriormente veiculado.⁶

Esta desigualdade material desvenda-se também quando se analisam os valores relativos à incidência do risco de pobreza: de acordo com os dados em linha do Eurostat, esse valor era, em 2015, de 6,6% para os trabalhadores por conta de outrem com um contrato permanente e de 13,5% para os trabalhadores por conta de outrem com um contrato temporário.⁷

Do ponto de vista do seu enquadramento legal, os contratos a termo foram flexibilizados no Código do Trabalho de 2003, por via do prolongamento do seu limite temporal, tendo a revisão de 2009 revertido essa alteração (Dornelas e Vieira da Silva, 2012). Por ser uma forma de contratação excecional, a lei prevê as circunstâncias em que este tipo de vínculo é admitido. Segundo o Código do Trabalho, a admissibilidade do recurso à contratação a termo depende das “necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”. Este elenco de situações não conheceu alterações significativas nos últimos anos (limitaram-se os

⁵ O ganho equivalente mensal é calculado a partir da divisão da remuneração total anual pelo número de meses equivalente que cada indivíduo trabalhou. “O número de meses equivalente é obtido pela soma do ‘número de meses com trabalho a tempo completo’ ao ‘número de meses com trabalho a tempo parcial’ multiplicado por um factor de escala. Esse factor é igual ao rácio entre as medianas do número de horas trabalhadas a tempo parcial e a tempo completo, por sexo dos indivíduos” (Rodrigues, Figueiras e Junqueira, 2016: 88).

⁶ A fonte usada pelos autores é o Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR), enquanto o estudo do GEP/MTSSS baseia-se nos dados administrativos dos Quadros de Pessoal. Para lá das especificidades metodológicas ao nível da construção do ganho equivalente, os autores analisam o total da população empregada e não apenas a população empregada do setor privado.

⁷ A relação entre a remuneração (neste caso, por tipo de contrato) e a incidência da pobreza deve ser lida de forma cautelosa, já que a remuneração é individual e a incidência da pobreza diz respeito ao agregado doméstico. Tal como é referido por Rodrigues, Figueiras e Junqueira (2016: 101), “Dois indivíduos exatamente com as mesmas características em termos de situação laboral e de nível de remuneração podem situar-se em lados diferentes do limiar de pobreza em função da dimensão e da composição da família em que estão inseridos.”

casos em que é admissível o recurso ao contrato a termo incerto – passíveis de ser invocadas na contratação a termo certo/resolutivo. Introduziram-se também alterações conducentes a uma redução da compensação em caso de cessação do contrato a termo).

O quadro 11 dá conta da evolução da proporção de trabalhadores por conta de outrem que têm contratos não permanentes (contratos a termo e outras situações), tendo como fontes de informação o Inquérito ao Emprego (dados amostrais do INE) e os Quadros de Pessoal (dados administrativos do GEP/MTSSS) – esta última referente apenas ao setor privado.

Os dados do INE indicam que a proporção dos contratos não permanentes aumentou 5,5 p.p. entre 1998 e 2008. Depois de uma ligeira queda nos anos seguintes, este indicador aumentou entre 2012 (20,5%) e 2016 (22,3%), tendo diminuído ligeiramente em 2017 (22%).

A informação baseada nos Quadros de Pessoal também demonstra que o peso relativo dos vínculos não permanentes conheceu um aumento considerável na primeira década de 2000, tendo diminuído de forma muito significativa no final da mesma – facto que será explicado pelo facto de os trabalhadores com contratos precários terem sido os primeiros a ser afetados pelo desemprego provocado pela crise económica e financeira. De acordo com Dray *et al.* (2016: 162), “Só entre 2009 e 2010, perderam-se 279,9 mil contratos não permanentes, o que representa mais de 90% do total do trabalho por conta de outrem destruído nesse período (309,4 mil)”. Na segunda década de 2000, observou-se um aumento continuado da incidência dos contratos não permanentes, valor que no ano de 2016 se situava em 33,2% (32,5% no caso dos contratos a termo) – o facto de este indicador assumir valores mais elevados nos Quadros de Pessoal explica-se, em boa medida, pelo facto de esta base de dados não ter em consideração os trabalhadores da função pública. Ou seja, a incidência dos contratos não permanentes tem vindo a aumentar e, em 2016, o seu peso relativo no total do emprego por conta de outrem do setor privado é o mais elevado no espaço de uma década e meia. Se em 2010 cerca de 3/4 dos trabalhadores por conta de outrem

do setor privado tinham contratos permanentes, em 2016 esse valor recuou para cerca de 67%.

Quadro 11. Evolução da proporção dos contratos não permanentes no total do emprego por conta de outrem, por fonte de informação, Portugal (1998-2017)

| | Inquérito ao Emprego | Quadros de Pessoal |
|------|----------------------|--------------------|
| 1998 | 17,2 | - |
| 1999 | 18,7 | - |
| 2000 | 20,0 | - |
| 2001 | 20,3 | - |
| 2002 | 21,5 | 28,7 |
| 2003 | 20,5 | 28,3 |
| 2004 | 19,7 | 27,9 |
| 2005 | 19,4 | 28,5 |
| 2006 | 20,4 | 29,6 |
| 2007 | 22,3 | 31,0 |
| 2008 | 22,7 | 32,1 |
| 2009 | 22,0 | 31,1 |
| 2010 | 22,8 | 25,4 |
| 2011 | 22,0 | 26,6 |
| 2012 | 20,5 | 26,3 |
| 2013 | 21,4 | 28,2 |
| 2014 | 21,4 | 30,4 |
| 2015 | 22,0 | 31,8 |
| 2016 | 22,3 | 33,2 |
| 2017 | 22,0 | - |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE), *Livro Verde das Relações Laborais 2016* (GEP/MTSSS) e “Quadros de Pessoal, Estatísticas em Síntese 2015 e 2016” (GEP/MTSSS).

Nota: Inquérito ao Emprego (quebra de série em 2011); Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010).

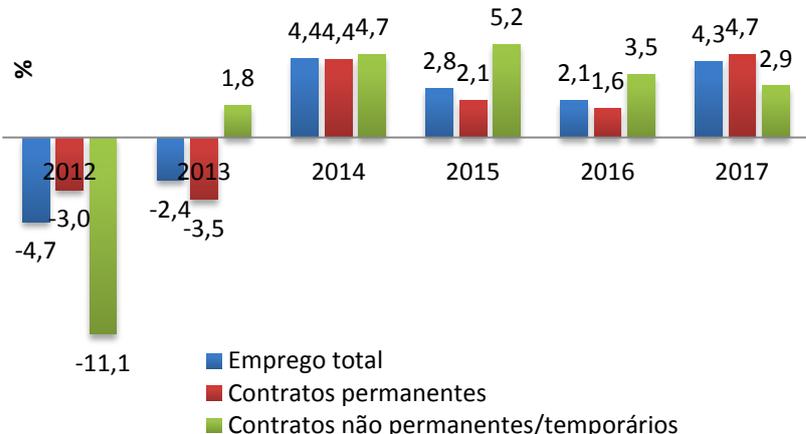


As duas figuras seguintes complementam a análise anterior e dizem respeito à variação anual do número de trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato. A primeira dessas figuras, baseada nos dados amostrais do Inquérito ao Emprego, revela que, entre 2011 e 2012, os contratos de trabalho não permanentes (contratos a termo e outras situações não permanentes) foram os que mais recuaram em termos relativos, tendo até 2016 aumentado anualmente mais do que os contratos sem termo (permanentes). Em 2017, há uma alteração desta tendência, com os contratos sem

termo a crescerem 4,3% em relação a 2016 e os contratos não permanentes a aumentarem 2,9%.

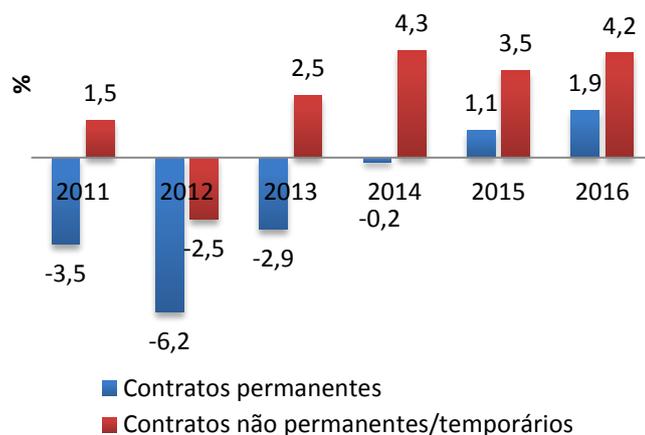
A figura 5, cujos dados remetem para os Quadros de Pessoal, aponta para uma queda maior dos contratos permanentes entre 2011 e 2012 face aos dados do Inquérito ao Emprego do INE. Em relação ao período 2013-2016, é revelada uma tendência semelhante à apresentada pelos dados do INE, no sentido em que também demonstra que os contratos não permanentes aumentaram de forma mais intensa do que os contratos sem termo. Não é neste momento possível comparar os dados de 2017, já que não existe ainda informação disponível para os Quadros de Pessoal.

Figura 4. Taxa de variação anual do número de trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato (IE), Portugal (2012-2017) (%)



Fonte: Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE).

Figura 5. Taxa de variação anual do número de trabalhadores por conta de outrem, por tipo de contrato (QP), Portugal (2011-2016) (%)



Fonte: Livro Verde das Relações Laborais 2016 – Atualização (GEP/MTSSS).

Os dados dos Quadros de Pessoal revelam que a variação absoluta do emprego desde 2011 e ao longo do período de recuperação da crise económica e financeira é fortemente estruturada pelo aumento da contratação não permanente. Entre 2015 e 2016, o aumento dos contratos sem termo contribuiu apenas para 31% do crescimento global do trabalho por conta de outrem no setor privado, “acima do contributo de aproximadamente 23% registado em 2015” (GEP/MTSSS, 2018: 7).

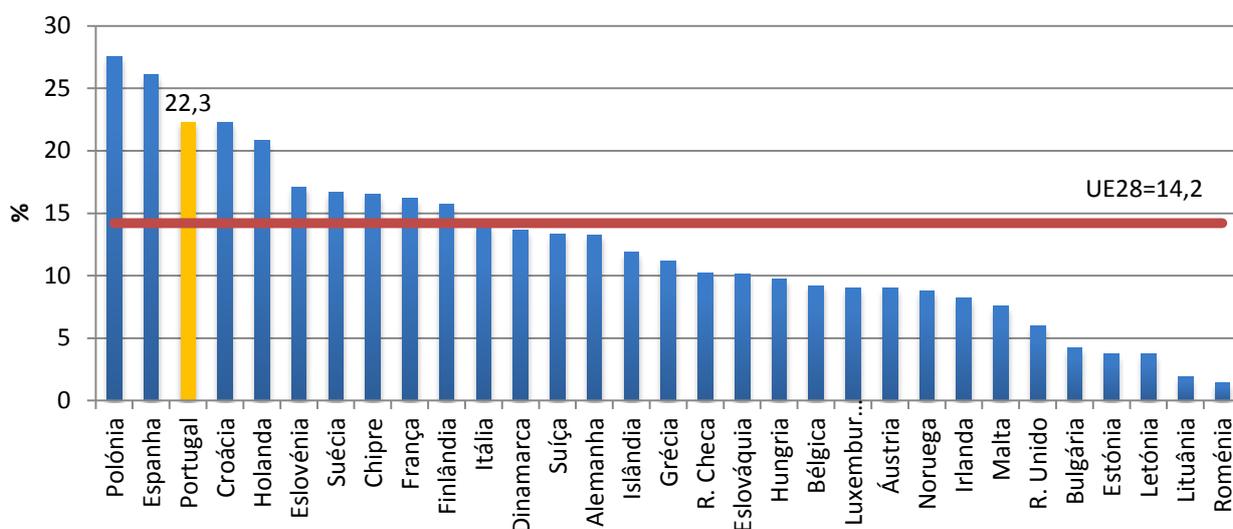
Os dados dos Fundos de Compensação do Trabalho (FCT) e de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), uma fonte de informação estatística relativa ao setor privado, ativa desde o final do ano de 2013, apontam também neste sentido. De acordo com o Barómetro nº 18 do Observatório sobre as Crises e Alternativas (2018: 1), “a consolidação da recuperação económica não alterou em 2017 a distribuição por tipo de contratos celebrados depois de 2013. O peso dos contratos permanentes nos contratos assinados desde 2013 continua a ser diminuto (cerca de 34% dos contratos vigentes em outubro de 2017)”.

Quando se atenta na informação do Inquérito ao Emprego, observa-se que o aumento do emprego com contrato permanente entre 2013 e 2016 assume uma preponderância no total do emprego criado abaixo do peso relativo desse tipo de contratos no total da população empregada. Esta tendência altera-se entre 2016 e 2017, período em que o peso do aumento do emprego com contrato permanente no total do crescimento do emprego é superior ao seu peso relativo no total da população empregada por conta de outrem.

Os dados anteriormente apresentados dizem respeito apenas a Portugal. Procurar-se-á agora introduzir os países europeus na análise. Portugal é o terceiro país da União Europeia, a par da Croácia, em que a contratação temporária (denominação dada pelo Eurostat aos contratos a termo certo ou incerto⁸, – [ver nota metodológica do Eurostat, ponto 3.4, Employees with temporary contracts](#)) tem um nível de disseminação mais elevada: em 2016, cerca de 22%, para uma média da UE28 de 14%.

⁸ Conceito diferente, portanto, do usado no Código do Trabalho para enquadrar as relações contratuais que envolvem empresas de trabalho temporário.

Figura 6. Trabalhadores com contratos temporários nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Tal como é possível observar no quadro 12, as mulheres tendem a apresentar níveis de precariedade contratual superiores aos dos homens, mas essa desigualdade é relativamente pouco expressiva.

A incidência dos contratos temporários é mais elevada no grupo etário dos 15-24 anos e decresce à medida que aumenta a idade dos trabalhadores – embora o valor deste indicador para o grupo dos 55-74 anos tenda a ser ligeiramente superior em relação ao registado no corte dos 55-64 anos. O dado mais significativo prende-se, no entanto, com a amplitude bastante variável da incidência dos contratos temporários entre os mais jovens no seio dos países europeus. Portugal é o terceiro dos países analisados em que os jovens com idade entre os 15-24 anos são mais intensamente contratados a termo: 66% para uma média de 44% no conjunto da UE28. A contratação temporária em Portugal tem, de facto, uma incidência particularmente marcada entre a população mais jovem e aumentou bastante ao longo deste milénio – em 2002 o valor deste indicador era de 46,2% (Carmo e Matias, 2016).

Quadro 12. Incidência dos contratos temporários nos países europeus, por sexo, pop. 15-74 anos (2016) (%)

| | Homens | Mulheres |
|-----------------|-------------|-------------|
| Polónia | 27,3 | 27,7 |
| Espanha | 25,7 | 26,4 |
| Portugal | 22,5 | 22,1 |
| Croácia | 22,0 | 22,5 |
| Holanda | 19,7 | 22,0 |
| Eslovénia | 16,1 | 18,1 |
| Suécia | 15,1 | 18,3 |
| Chipre | 11,8 | 21,1 |
| França | 15,9 | 16,6 |
| Finlândia | 13,0 | 18,3 |
| Itália | 13,5 | 14,6 |
| Dinamarca | 12,2 | 15,1 |
| Suíça | 13,3 | 13,2 |
| Alemanha | 13,2 | 13,2 |
| Islândia | 11,0 | 12,8 |
| Grécia | 10,3 | 12,4 |
| R. Checa | 8,5 | 12,1 |
| Eslováquia | 9,8 | 10,4 |
| Hungria | 9,3 | 10,2 |
| Bélgica | 8,4 | 10,0 |
| Luxemburgo | 8,9 | 9,1 |
| Áustria | 8,9 | 9,1 |
| Noruega | 7,2 | 10,4 |
| Irlanda | 8,0 | 8,5 |
| Malta | 6,4 | 9,3 |
| R. Unido | 5,5 | 6,6 |
| Bulgária | 4,6 | 3,7 |
| Estónia | 3,9 | 3,5 |
| Letónia | 4,7 | 2,8 |
| Lituânia | 2,2 | 1,7 |
| Roménia | 1,7 | 1,0 |
| UE28 | 13,8 | 14,7 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com os valores para o total da população.

Quadro 13. Trabalhadores com contratos temporários nos países europeus, por grupo etário (2016) (%)

| | 15-24 | 25-34 | 25-54 | 55-64 | 55-74 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Polónia | 70,7 | 34,8 | 25,0 | 17,0 | 17,8 |
| Espanha | 72,9 | 38,4 | 25,7 | 11,6 | 11,6 |
| Portugal | 66,3 | 34,1 | 20,7 | 10,1 | 11,0 |
| Croácia | 64,6 | 33,5 | 19,6 | 9,5 | 10,7 |
| Holanda | 55,6 | 24,4 | 15,2 | 7,1 | 9,2 |
| Eslovénia | 74,0 | 27,1 | 13,7 | 6,7 | 8,3 |
| Suécia | 54,2 | 19,9 | 11,9 | 7,7 | 11,9 |
| Chipre | 32,0 | 22,2 | 16,2 | 9,4 | 9,6 |
| França | 58,6 | 19,6 | 12,8 | 8,4 | 9,4 |
| Finlândia | 43,2 | 20,7 | 13,0 | 7,4 | 8,6 |
| Itália | 54,7 | 24,6 | 13,3 | 5,8 | 5,9 |
| Dinamarca | 33,6 | 20,0 | 10,6 | 5,9 | 7,3 |
| Suíça | 49,8 | 13,6 | 7,8 | 4,2 | 5,2 |
| Alemanha | 53,2 | 18,1 | 9,8 | 3,8 | 4,1 |
| Islândia | 29,5 | 14,3 | 8,9 | 5,1 | 6,0 |
| Grécia | 31,0 | 15,7 | 10,5 | 7,7 | 8,0 |
| R. Checa | 32,4 | 12,8 | 8,4 | 6,9 | 9,8 |
| Eslováquia | 25,4 | 10,7 | 8,9 | 8,2 | 9,1 |
| Hungria | 20,2 | 10,7 | 8,8 | 9,2 | 9,3 |
| Bélgica | 39,0 | 12,4 | 7,4 | 3,3 | 3,7 |
| Luxemburgo | 40,4 | 11,8 | 7,2 | 4,4 | 4,7 |
| Áustria | 33,9 | 9,2 | 5,5 | 3,1 | 3,4 |
| Noruega | 28,8 | 12,1 | 6,8 | 1,6 | 2,6 |
| Irlanda | 29,3 | 8,2 | 6,2 | 4,8 | 5,0 |
| Malta | 17,3 | 7,4 | 5,9 | 6,0 | 6,6 |
| R. Unido | 15,2 | 5,3 | 4,3 | 5,0 | 5,7 |
| Bulgária | 13,4 | 4,9 | 3,7 | 3,2 | 3,7 |
| Estónia | 13,1 | 3,3 | 3,1 | 1,8 | 2,0 |
| Letónia | 8,3 | 3,3 | 3,4 | 3,0 | 3,4 |
| Lituânia | 7,8 | 1,7 | 1,5 | - | - |
| Roménia | 5,3 | 1,9 | 1,3 | - | 0,9 |
| U28 | 43,8 | 18,8 | 12,1 | 6,7 | 7,4 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com os valores para o total da população.

1.4.2 O trabalho a tempo parcial

O trabalho a tempo parcial pode também configurar uma modalidade de precariedade laboral, com efeitos negativos do ponto de vista material. Rodrigues, Figueiras e Junqueira (2016: 107) estimam que, entre 2009 e 2014, a diminuição do ganho equivalente mensal dos trabalhadores a tempo parcial tenha sido quase cinco vezes

superior face ao observado entre os trabalhadores a laborar a tempo completo: -24,2% e -5,2%, respetivamente.

Quando se analisa a exposição ao risco pobreza por duração do regime de trabalho, e tendo como referência as estatísticas em linha do Eurostat, observa-se que os trabalhadores que laboram a tempo parcial encontram-se numa situação bastante mais crítica. A taxa de risco de pobreza para estes era, em 2015, de 30,2%, no caso dos trabalhadores a tempo completo esse valor era de 9,5%.

O quadro 14 apresenta informação relativa à incidência do trabalho a tempo parcial para o total da população empregada e apenas para os trabalhadores por conta de outrem, por sexo. O valor deste indicador é mais elevado quando se tem o total da população empregada como referência (trabalhadores por conta própria e por conta de outrem) face ao observado apenas entre os trabalhadores por conta de outrem. Depois de em 2012 a incidência do trabalho a tempo parcial no universo da população empregada ter-se acercado dos 15%, esse valor diminuiu nos anos seguintes, situando-se perto dos 11% em 2017. Entre os trabalhadores por conta de outrem, o valor deste indicador conheceu oscilações menos significativas.

Quadro 14. Incidência do trabalho a tempo parcial (total da pop. empregada e trabalhadores por conta de outrem), por sexo, Portugal (2011-2017) (%)

| | Total | | Homens | | Mulheres | |
|-------------|----------------|-----|----------------|-----|----------------|------|
| | Pop. empregada | TCO | Pop. empregada | TCO | Pop. empregada | TCO |
| 2011 | 13,6 | 7,4 | 11,0 | 3,9 | 16,4 | 10,9 |
| 2012 | 14,6 | 8,2 | 12,5 | 4,7 | 16,9 | 11,5 |
| 2013 | 14,3 | 8,5 | 12,3 | 4,8 | 16,4 | 12,0 |
| 2014 | 13,1 | 8,0 | 11,5 | 4,6 | 14,8 | 11,2 |
| 2015 | 12,5 | 8,1 | 10,6 | 4,6 | 14,4 | 11,5 |
| 2016 | 11,9 | 8,1 | 10,1 | 4,7 | 13,9 | 11,3 |
| 2017 | 11,3 | 7,7 | 9,2 | 4,5 | 13,4 | 10,9 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.



A informação que consta desta tabela indica que a desproporção da incidência deste regime de trabalho na população feminina é bastante mais vincada no universo da população por conta de outrem do que quando se analisa o total da população

empregada. Naquele caso, a incidência do trabalho a tempo parcial no grupo das mulheres mais do que duplica o valor apurado para os homens.

Tal como foi mencionado em relação à incidência do trabalho temporário, também o trabalho a tempo parcial é mais intensa entre a população mais jovem e conheceu um aumento considerável: no início do milénio o valor era de 7,5%, em 2015 era de 22,6% (Carmo e Matias, 2016).

Atentando agora apenas no setor privado, constata-se que 92,6% dos trabalhadores laboram a tempo completo e 7,4% a tempo parcial. O peso do trabalho a tempo completo é mais elevado na população masculina (95,5%) do que na população feminina (89,5%), e o trabalho a tempo parcial é mais expressivo nesta categoria de trabalhadores (10,5%) do que naquela (4,5%). Os homens estão sobre-representados no universo dos que trabalham a tempo completo e sub-representados entre a população que labora a tempo parcial. Embora representem 51,8% do total dos trabalhadores em causa, constituem 53,4% dos trabalhadores a tempo inteiro e apenas 31,6% dos que trabalham a tempo parcial. Ou seja, as mulheres representam quase 70% do trabalho a tempo parcial.

Figura 7. Regime de duração do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem (setor privado), por sexo, Portugal continental (2016) (%)

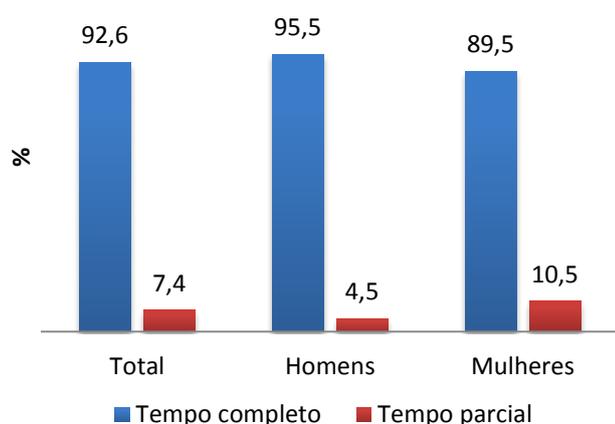
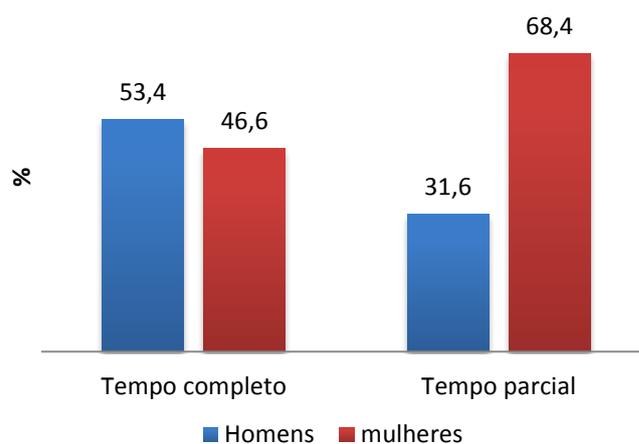


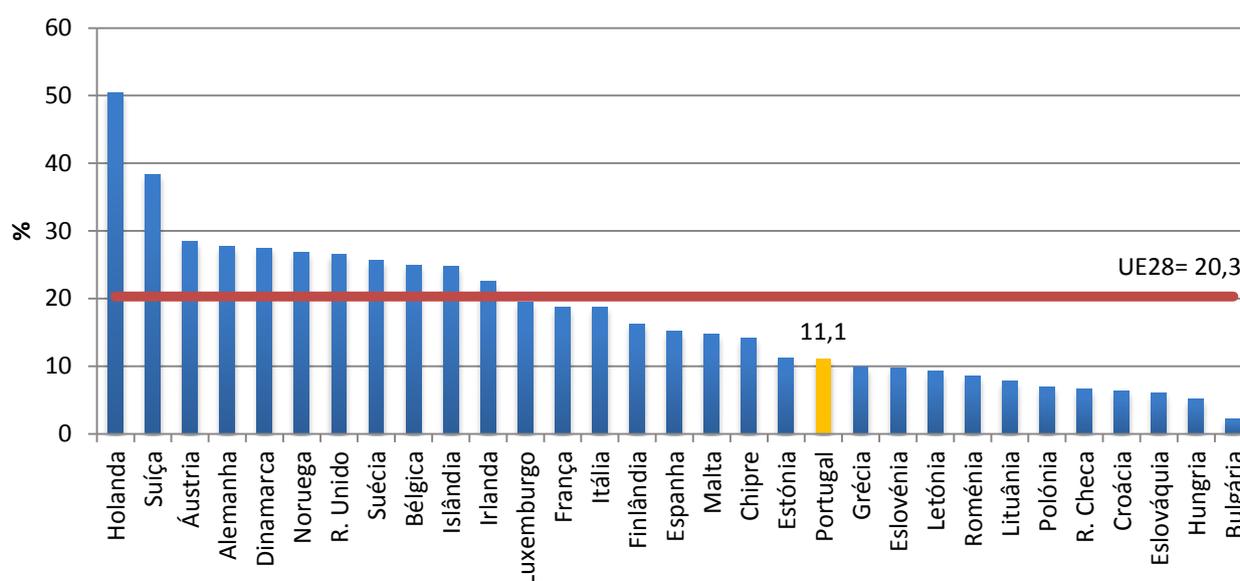
Figura 8. Composição do regime de duração do trabalho, por sexo, trabalhadores por conta de outrem (setor privado), Portugal continental (2016) (%)



Fonte: “Quadros de Pessoal, Estatísticas em Síntese 2016” (GEP/MTSSS).

Quando se alarga a análise aos países europeus e se tem em conta o total da população empregada com idade entre os 15-74 anos, observa-se que a incidência do trabalho a tempo parcial em Portugal era de 11,1%.⁹ Este valor é, no entanto, 9 p.p. inferior face ao apurado em termos médios nos países da UE28. Na Holanda cerca de metade da população tem um regime temporal de trabalho deste tipo. Este dado deve ser, no entanto, analisado com cautela, já que na Holanda (e na Islândia) define-se que um trabalhador labora a tempo parcial se trabalhar menos de 35 horas por semana, enquanto na maior parte dos países essa categorização tem na sua base uma resposta espontânea dos inquiridos. O registo desta informação estatística na Suécia e na Noruega tem também alguns particularismos ([ver nota metodológica do Eurostat, ponto 3.4, Full-time/part-time](#)).

Figura 9. Trabalho a tempo parcial nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, EU-Labour Force Survey* (Eurostat).

No conjunto de países da UE28, a incidência do trabalho a tempo parcial dos homens é 23 p.p. mais baixo do que o das mulheres. Na Holanda, ¼ das mulheres com idade

⁹ Quando se analisa o valor deste indicador, em 2016, para a população com 15 ou mais anos este valor é de 11,9%, tal como é demonstrado no quadro 14. Quando se tem como referência a população com idade entre os 15-64 anos, a incidência do trabalho a tempo parcial em Portugal era, em 2016, de 9,5% (UE28=19,5%).

entre os 15-74 anos têm um regime temporal de trabalho deste tipo, na Suíça esse valor é de 62%.

Quadro 15. Incidência do trabalho a tempo parcial nos países europeus, por sexo, pop. 15-74 anos (2016) (%)

| | Mulheres | Homens | Diferença p.p. | Diferença % (M=100) |
|-----------------|-------------|------------|----------------|------------------------|
| Holanda | 76,6 | 27,8 | 48,8 | 36,3 |
| Suíça | 61,5 | 17,9 | 43,6 | 29,1 |
| Áustria | 47,6 | 11,4 | 36,2 | 23,9 |
| Alemanha | 47,1 | 10,8 | 36,3 | 22,9 |
| Bélgica | 42,2 | 10,1 | 32,1 | 23,9 |
| R. Unido | 41,9 | 13,0 | 28,9 | 31,0 |
| Noruega | 38,9 | 16,2 | 22,7 | 41,6 |
| Islândia | 38,1 | 13,0 | 25,1 | 34,1 |
| Dinamarca | 37,7 | 18,5 | 19,2 | 49,1 |
| Suécia | 36,8 | 15,2 | 21,6 | 41,3 |
| Luxemburgo | 35,1 | 6,5 | 28,6 | 18,5 |
| Irlanda | 33,8 | 12,9 | 20,9 | 38,2 |
| Itália | 32,8 | 8,6 | 24,2 | 26,2 |
| França | 30,1 | 8,2 | 21,9 | 27,2 |
| Malta | 26,8 | 6,9 | 19,9 | 25,7 |
| Espanha | 24,1 | 7,7 | 16,4 | 32,0 |
| Finlândia | 21,3 | 11,6 | 9,7 | 54,5 |
| Chipre | 16,4 | 12,0 | 4,4 | 73,2 |
| Estónia | 14,9 | 7,6 | 7,3 | 51,0 |
| Grécia | 13,8 | 7,0 | 6,8 | 50,7 |
| Eslovénia | 13,6 | 6,4 | 7,2 | 47,1 |
| Portugal | 13,3 | 8,9 | 4,4 | 66,9 |
| Letónia | 11,7 | 6,7 | 5,0 | 57,3 |
| R. Checa | 11,0 | 3,1 | 7,9 | 28,2 |
| Polónia | 10,3 | 4,3 | 6,0 | 41,7 |
| Lituânia | 9,7 | 5,8 | 3,9 | 59,8 |
| Roménia | 9,2 | 8,1 | 1,1 | 88,0 |
| Eslováquia | 8,2 | 4,2 | 4,0 | 51,2 |
| Croácia | 7,8 | 5,2 | 2,6 | 66,7 |
| Hungria | 7,3 | 3,5 | 3,8 | 47,9 |
| Bulgária | 2,5 | 1,9 | 0,6 | 76,0 |
| UE28 | 32,5 | 9,8 | 22,7 | 30,2 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com a incidência do trabalho a tempo parcial feminino.

A incidência do trabalho a tempo parcial é bastante mais elevada na população com idade entre os 15-24 anos (22,9% em Portugal) do que na que tem idades

compreendidas entre os 25-49 anos. No entanto, o coorte em que este indicador assume um valor mais elevado é o que integra a população empregada com 65 ou mais anos. Em Portugal, 58% dos trabalhadores dessa categoria etária trabalhavam a tempo parcial, em linha com o apurado em termos médios para os países da UE28.

Quadro 16. Incidência do trabalho a tempo parcial nos países europeus, por grupo etário (2016) (%)

| | 15-24 anos | 25-49 anos | 50-64 anos | 65 ou mais anos |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| Holanda | 80,0 | 42,6 | 47,2 | 83,6 |
| Suíça | 25,1 | 36,8 | 42,2 | 80,3 |
| Áustria | 24,4 | 29,0 | 26,6 | 77,1 |
| Alemanha | 24,4 | 25,8 | 28,8 | 72,9 |
| Dinamarca | 68,5 | 18,1 | 19,7 | 63,1 |
| Noruega | 60,7 | 19,9 | 23,4 | 51,9 |
| R. Unido | 37,8 | 21,6 | 27,2 | 65,8 |
| Suécia | 49,1 | 20,5 | 21,3 | 71,1 |
| Bélgica | 28,9 | 21,6 | 30,8 | 62,9 |
| Islândia | 50,1 | 18,0 | 19,7 | 38,4 |
| Irlanda | 44,1 | 18,1 | 24,2 | 42,3 |
| Luxemburgo | 33,1 | 16,7 | 23,1 | 56,8 |
| França | 24,8 | 16,4 | 20,6 | 57,8 |
| Itália | 29,6 | 19,8 | 14,6 | 29,6 |
| Finlândia | 42,5 | 11,1 | 12,4 | 63,2 |
| Espanha | 38,7 | 14,9 | 11,7 | 27,7 |
| Malta | 22,6 | 12,0 | 14,7 | 61,5 |
| Chipre | 29,6 | 12,0 | 12,7 | 46,7 |
| Estónia | 24,7 | 7,9 | 10,1 | 34,8 |
| Portugal | 22,9 | 7,1 | 12,0 | 58,1 |
| Grécia | 26,4 | 9,7 | 7,6 | 15,0 |
| Eslovénia | 36,7 | 6,9 | 8,9 | 52,6 |
| Letónia | 14,8 | 7,0 | 10,1 | 30,8 |
| Roménia | 16,5 | 5,6 | 10,7 | 40,8 |
| Lituânia | 11,5 | 5,9 | 8,3 | 35,3 |
| Polónia | 13,3 | 5,0 | 8,1 | 43,2 |
| R. Checa | 11,9 | 4,9 | 6,1 | 50,2 |
| Croácia | 8,4 | 4,8 | 6,8 | 68,7 |
| Eslováquia | 10,9 | 4,9 | 6,9 | 35,1 |
| Hungria | 8,3 | 3,7 | 6,7 | 50,2 |
| Bulgária | 7,4 | 1,4 | 2,4 | 12,4 |
| UE28 | 32,4 | 17,3 | 20,4 | 57,3 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com os valores para o total da população.

1.4.3 A dupla involuntariedade

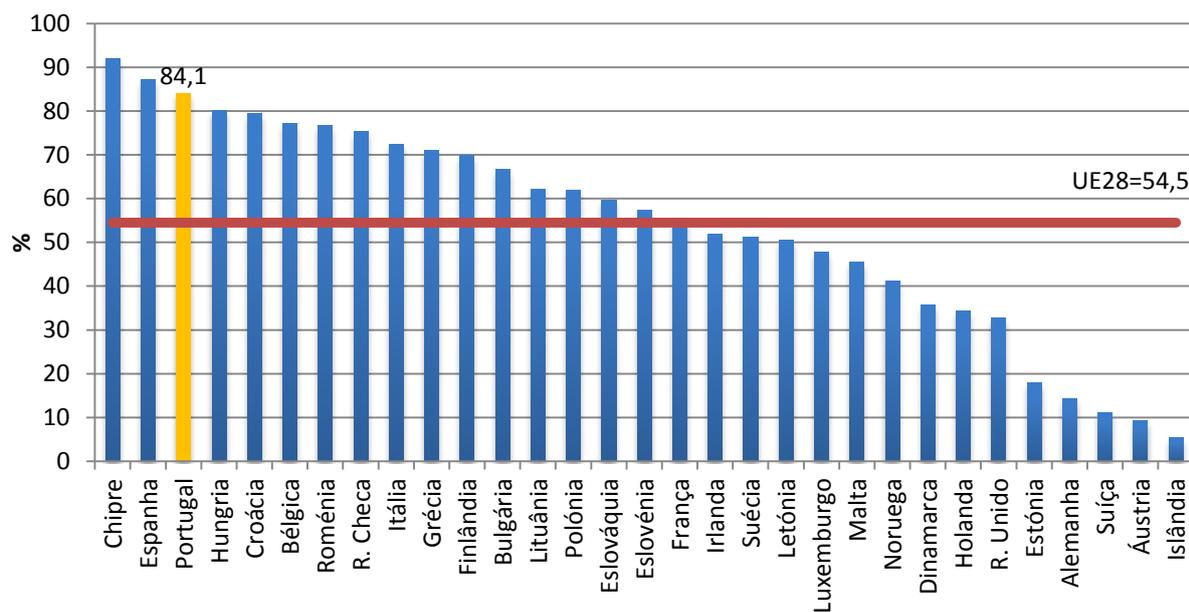
Quer o trabalho a tempo parcial, quer a contratação temporária são indicadores passíveis de enquadrar situações de precariedade laboral. Esta realidade torna-se mais evidente quando essas situações são involuntárias.

Tal como é possível observar na figura 10, em Portugal, no ano de 2016, 84% dos trabalhadores com idade entre os 15-74 anos que tinham vínculos laborais temporários estavam nessa situação porque não conseguiram encontrar um trabalho com contrato permanente – o terceiro valor mais alto no universo de países europeus analisados, que compara com uma média da UE28 de 54,5%. Se a população de referência for entre os 15-64 anos, o valor deste indicador para Portugal é semelhante (84,6%), enquanto o da UE28 é significativamente mais elevado (62%). Embora o trabalho com contratos não permanentes possa ser uma modalidade voluntária e, nesse sentido, não representar necessariamente uma forma de precariedade laboral, em Portugal a proporção de trabalhadores com idade entre os 15-74 anos que desejavam ter um vínculo contratual temporário era, em 2016, de apenas 4,8% (11,9% na UE28).¹⁰

Embora a incidência do trabalho a tempo parcial seja diminuta em Portugal, 41% dos trabalhadores do país com idade entre os 15-74 anos que têm esse regime de duração do trabalho gostariam de trabalhar a tempo completo. Se o universo de referência for a população com idade entre os 15-64 anos, quase metade (48,7%) dos que trabalhavam a tempo parcial faziam-no de forma involuntária. A proporção do trabalho com contratos temporários que é involuntário entre a população com idade entre os 15-64 e os 15-74 é relativamente próximo para a média dos países da UE28 (27,7% e 26,3%), respetivamente.

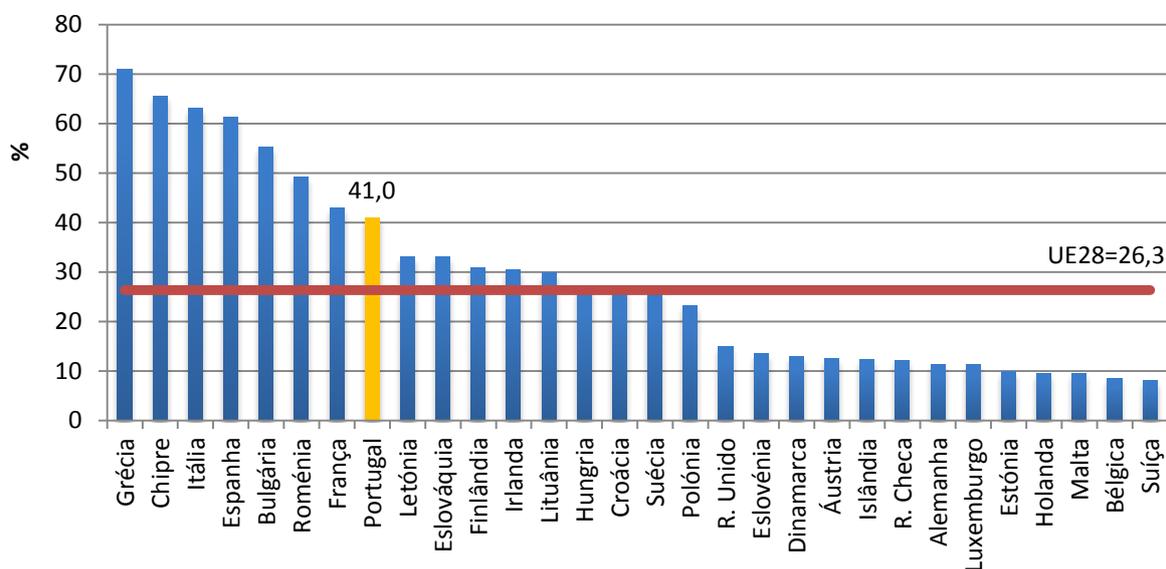
¹⁰ As outras razões justificativas da contratação temporária são “em educação e formação” e “período experimental”.

Figura 10. Contratação temporária involuntária nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, EU-Labour Force Survey (Eurostat).*

Figura 11. Trabalho a tempo parcial involuntário nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)



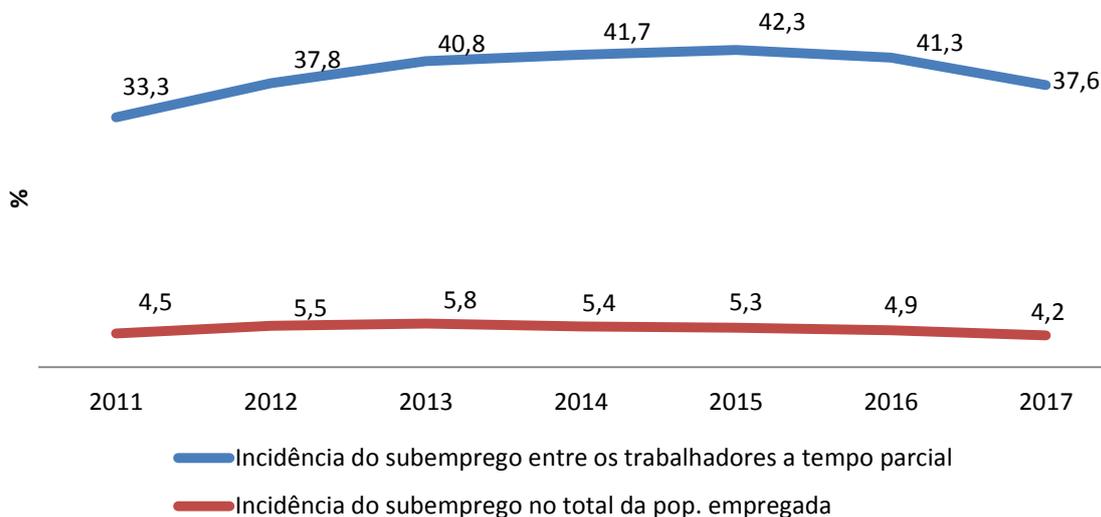
Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, EU-Labour Force Survey (Eurostat).*

O INE e o Eurostat disponibilizam um indicador de subemprego da população que trabalha a tempo parcial semelhante ao trabalho a tempo parcial involuntário. Este refere-se aos trabalhadores que têm este tipo de regime temporal de trabalho e

gostariam de trabalhar a tempo inteiro, o subemprego diz respeito ao “conjunto de trabalhadores, a tempo parcial e com idades dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalhavam em todas as atividades e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas num período específico”.

A figura 12 ilustra a evolução recente da incidência do subemprego, tendo como referência o universo de trabalhadores a tempo parcial e o total da população empregada. A incidência do subemprego entre os trabalhadores a tempo parcial aumentou 9 p.p. entre 2011 e 2015, situando-se neste ano em 42,3%. Posteriormente o seu valor decresceu, em particular entre 2016 e 2017. Neste ano, 37,6% da população empregada que trabalhava a tempo parcial pretendia trabalhar mais horas. Se a análise tiver como referência o total da população empregada, observa-se que a incidência do subemprego variou no período em apreço entre os 4% e os 6% – em 2013 atingiu os 5,8%, no último ano situou-se em 4,2%.

Figura 12. Incidência do subemprego entre os trabalhadores a tempo parcial e no total da pop. empregada (15-74 anos), Portugal (2011-2017)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

Os trabalhadores subempregados a tempo parcial são maioritariamente mulheres, embora estas sejam menos numerosas do que os homens no total da população

empregada. Entre 2011 e 2017, não se observaram alterações consideráveis desta proporção.

Em relação à composição do subemprego de acordo com a idade, importa destacar três tendências: a redução do peso dos mais jovens no total de efetivos desta categoria no último ano, depois de um aumento considerável verificado entre 2013 e 2016; a diminuição do peso do grupo etário intermédio ao longo de quase todo o período analisado; e o aumento continuado do peso relativo dos mais velhos – em 2011, representavam apenas 16,8%, em 2017 esse valor era de 21,3% (o valor exato do seu peso relativo no total da população empregada. Em 2011, este grupo etário representava 19,2% do total da população empregada).

Quanto à composição escolar da população subempregada, as principais tendências prendem-se com a diminuição expressiva do peso dos trabalhadores menos escolarizados e o respetivo aumento do peso dos trabalhadores com níveis de escolaridade de nível secundário e superior. Esta tendência acompanha, aliás, a registada para o total da população empregada (ver quadro 18), pelo que não pode ser entendido como um fenómeno específico deste subuniverso de trabalhadores.

Quadro 17. Composição do subemprego dos trabalhadores a tempo parcial, por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (15-74 anos) (2011-2017) (%)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sexo | | | | | | | |
| Homens | 35,8 | 39,3 | 38,3 | 38,8 | 37,1 | 37,9 | 36,2 |
| Mulheres | 64,2 | 60,7 | 61,7 | 61,3 | 62,9 | 62,1 | 63,8 |
| Grupo etário | | | | | | | |
| 15 - 24 anos | 11,7 | 10,7 | 11,8 | 12,5 | 13,0 | 14,1 | 12,6 |
| 25 - 54 anos | 71,5 | 73,1 | 69,6 | 68,4 | 67,5 | 66,5 | 66,0 |
| 55 - 74 anos | 16,8 | 16,2 | 18,6 | 19,2 | 19,5 | 19,4 | 21,3 |
| Nível de escolaridade | | | | | | | |
| Até básico 3º ciclo | 65,4 | 64,0 | 60,1 | 58,2 | 55,9 | 55,4 | 54,3 |
| Secundário/pós-secundário | 15,7 | 16,5 | 18,6 | 21,6 | 22,7 | 22,8 | 24,7 |
| Superior | 18,9 | 19,5 | 21,3 | 20,2 | 21,3 | 21,8 | 21,0 |

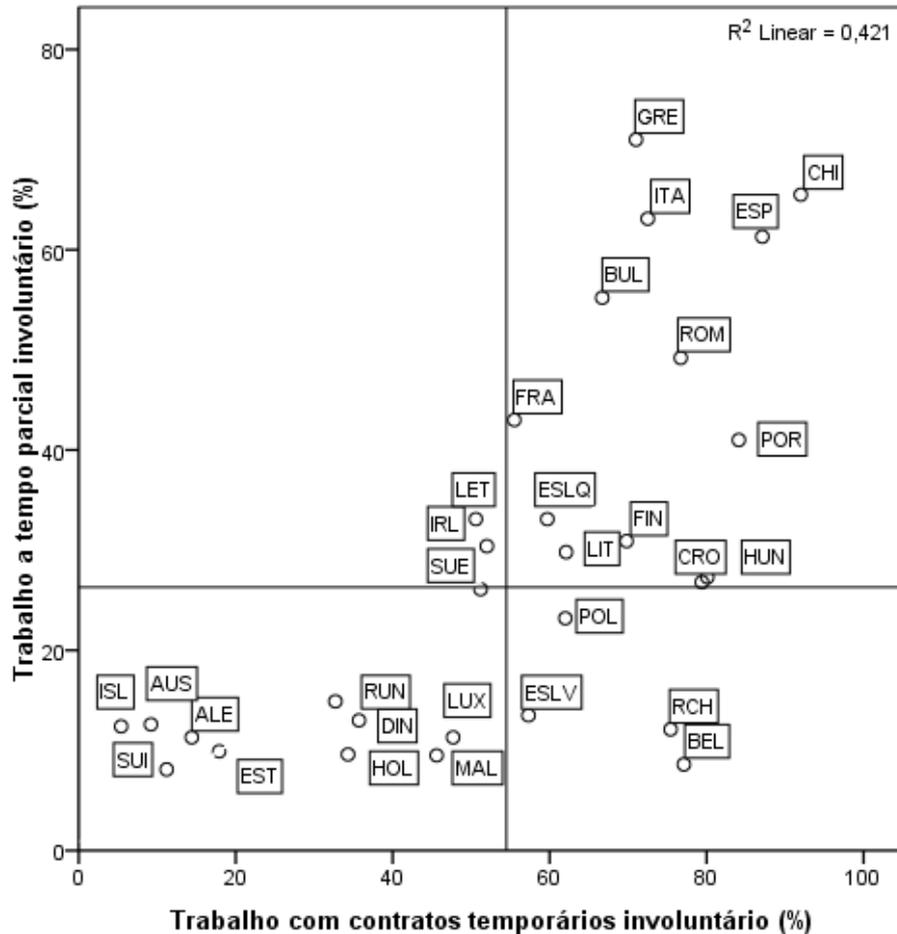
Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.



A involuntariedade da contratação temporária e a involuntariedade do trabalho a tempo parcial nos países europeus correlacionam-se de forma significativa. Em geral, a

incidência da involuntariedade em relação à contratação temporária é mais elevada nos países que registam maiores níveis de involuntariedade ao nível do trabalho a tempo parcial, e vice-versa.

Figura 13. Correlação entre o trabalho a tempo parcial involuntário e o trabalho com contratos temporários involuntário nos países europeus, pop. 15-74 anos (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Quadrantes definidos de acordo com a média dos valores apurados para os países em causa.

A figura 13 permite divisar dois grupos que se opõem, no sentido em que um deles apresenta baixos níveis de involuntariedade para ambos os indicadores e outro valores comparativamente elevados no contexto dos países europeus. Os países mediterrânicos, a Roménia e a Bulgária (os dois países mais pobres da UE28) caracterizam-se por apresentarem valores elevados para esta dupla involuntariedade. Por seu turno, a Islândia, a Áustria, a Alemanha, a Suíça, a Estónia, o Reino Unido, a

Holanda ou a Dinamarca apresentam para estes dois indicadores valores abaixo da média da UE28. Em relação aos restantes países, os valores apresentados para pelo menos um dos dois indicadores em causa tendem a ser menos extremados.

1.5 Composição escolar e profissional da população empregada

Portugal conheceu alterações muito significativas no perfil escolar e profissional da sua população nas últimas décadas. Se em meados dos anos de 1980 a escolaridade de nível intermédio e superior eram amplamente minoritárias e existiam ainda bolsas significativas de analfabetismo no país (Cantante *et al.*, 2014; Carmo e Duarte, 2012; Machado e Costa, 1998), nas décadas seguintes esse cenário alterou-se bastante. Este facto teve implicações no perfil profissional da força de trabalho. Apesar destes avanços, tal como se demonstrará neste ponto, o país apresenta ainda a este nível atrasos estruturais bastante evidentes.

O quadro 18 demonstra que houve, de facto, um incremento bastante amplo dos níveis de escolaridade de nível secundário e superior e a respetiva redução do peso relativo da população empregada que não foi além do ensino básico. Se em 1998 4/5 da população empregada em Portugal tinha baixas qualificações escolares, no último ano do período analisado esse perfil formativo abrangia um pouco menos de metade desse universo. Apesar de continuar a ser dominante, o peso relativo da escolaridade básica recuou mais de 30 p.p. num período de quase 20 anos.

Em relação aos outros dois níveis de ensino em consideração, constata-se que tiveram uma evolução semelhante no período analisado. Em 2017, a população empregada com um nível de escolaridade secundária ou pós-secundária é sensivelmente igual à que tem habilitações escolares de nível superior: cada uma dessas categorias escolares representa cerca de 1/4 da população empregada em Portugal. Como se verá a seguir, essa equiparação é uma realidade muito pouco comum nos países europeus.

Quadro 18. Evolução do nível de escolaridade da população empregada em Portugal (1998-2017) (%)

| | Básico (%) | Secundário e PS (%) | Superior (%) |
|------|------------|---------------------|--------------|
| 1998 | 80,4 | 10,7 | 8,9 |
| 1999 | 79,3 | 11,5 | 9,3 |
| 2000 | 78,8 | 11,9 | 9,3 |
| 2001 | 78,0 | 12,3 | 9,7 |
| 2002 | 77,7 | 12,5 | 9,8 |
| 2003 | 75,7 | 13,0 | 11,3 |
| 2004 | 73,4 | 13,5 | 13,1 |
| 2005 | 72,3 | 14,3 | 13,4 |
| 2006 | 71,2 | 15,0 | 13,8 |
| 2007 | 70,9 | 14,9 | 14,1 |
| 2008 | 70,0 | 15,1 | 14,9 |
| 2009 | 67,5 | 16,7 | 15,8 |
| 2010 | 65,4 | 17,9 | 16,7 |
| 2011 | 61,5 | 19,7 | 18,8 |
| 2012 | 58,7 | 20,9 | 20,4 |
| 2013 | 55,9 | 22,8 | 21,3 |
| 2014 | 52,1 | 24,0 | 23,9 |
| 2015 | 50,2 | 24,9 | 24,9 |
| 2016 | 48,4 | 25,7 | 26,0 |
| 2017 | 47,6 | 26,5 | 25,9 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE).*



No período 1998-2017, as mulheres apresentaram sempre maiores recursos escolares do que os homens e essa tendência aprofundou-se ao longo dos anos. Em 1998, a incidência das baixas qualificações escolares entre os homens era cerca de 7 p.p. mais elevada do que no universo da população feminina. No último ano analisado, essa desigualdade duplicou. Em 2017, quase 60% da população feminina tinha concluído pelo menos o ensino secundário, entre os homens esse valor é de apenas 46%. Essa desigualdade na distribuição dos recursos escolares define-se quase inteiramente ao nível do ensino superior, já que em relação ao ensino secundário ou pós-secundário não existem diferenças assinaláveis.

Quadro 19. Evolução do nível de escolaridade da população empregada em Portugal, por sexo (1998-2017) (%)

| | Básico | | Secundário ou PS | | Superior | |
|------|--------|------|------------------|------|----------|------|
| | H | M | H | M | H | M |
| 1998 | 83,4 | 76,7 | 9,9 | 11,6 | 6,7 | 11,6 |
| 1999 | 82,1 | 75,8 | 10,7 | 12,4 | 7,2 | 11,8 |
| 2000 | 81,7 | 75,2 | 11,0 | 12,9 | 7,2 | 12,0 |
| 2001 | 81,3 | 74,0 | 11,4 | 13,3 | 7,2 | 12,7 |
| 2002 | 81,3 | 73,3 | 11,7 | 13,4 | 7,0 | 13,3 |
| 2003 | 79,7 | 71,0 | 12,0 | 14,2 | 8,3 | 14,9 |
| 2004 | 77,6 | 68,4 | 12,7 | 14,5 | 9,8 | 17,1 |
| 2005 | 76,5 | 67,5 | 13,5 | 15,4 | 10,1 | 17,2 |
| 2006 | 75,5 | 66,2 | 13,8 | 16,3 | 10,7 | 17,5 |
| 2007 | 75,3 | 65,9 | 14,0 | 16,0 | 10,7 | 18,0 |
| 2008 | 74,2 | 65,1 | 14,5 | 15,8 | 11,2 | 19,0 |
| 2009 | 72,0 | 62,6 | 16,0 | 17,3 | 12,0 | 20,1 |
| 2010 | 70,4 | 59,9 | 17,2 | 18,7 | 12,4 | 21,5 |
| 2011 | 67,0 | 55,4 | 18,5 | 21,1 | 14,5 | 23,6 |
| 2012 | 64,6 | 52,4 | 19,5 | 22,4 | 15,9 | 25,2 |
| 2013 | 61,8 | 49,5 | 21,8 | 23,8 | 16,3 | 26,7 |
| 2014 | 58,2 | 45,5 | 23,4 | 24,6 | 18,3 | 29,9 |
| 2015 | 56,0 | 44,0 | 24,9 | 25,0 | 19,1 | 31,0 |
| 2016 | 54,1 | 42,3 | 25,7 | 25,6 | 20,2 | 32,1 |
| 2017 | 54,3 | 40,5 | 26,1 | 26,9 | 19,6 | 32,6 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.



O perfil escolar dos grupos profissionais é, como seria de esperar, altamente estruturado pelo nível de escolaridade. Os trabalhadores que desempenham atividades ligadas ao setor primário e o operariado têm habilitações escolares baixas. Embora com menor intensidade, esse perfil aplica-se também aos trabalhadores das atividades menos qualificadas dos serviços (trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores). Nos técnicos de nível intermédio e no pessoal administrativo o grau escolar modal é o ensino secundário ou pós-secundário e o grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas é quase inteiramente composto por trabalhadores com habilitações de nível superior. O grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos é híbrido no que à sua composição profissional diz respeito. Isso é demonstrado pelo facto de o peso relativo da escolaridade de nível básico e superior ser praticamente idêntico: cerca de 37% em ambos os casos.

Quadro 20. Nível de escolaridade da população empregada, por grupo profissional, Portugal (2017) (%)

| | Básico | Secundário ou PS | Superior |
|---|--------|------------------|----------|
| Profissões das Forças Armadas | 18,8 | 54,8 | 26,4 |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos | 37,3 | 25,8 | 36,9 |
| Especialistas das atividades intelectuais e científicas | 1,7 | 7,4 | 90,9 |
| Técnicos e profissões de nível intermédio | 24,2 | 48,1 | 27,7 |
| Pessoal administrativo | 28,1 | 52,5 | 19,5 |
| Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | 53,3 | 39,2 | 7,5 |
| Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta | 92,8 | 5,3 | 1,9 |
| Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices | 79,6 | 18,6 | 1,9 |
| Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem | 77,0 | 21,3 | 1,7 |
| Trabalhadores não qualificados | 76,3 | 21,0 | 2,8 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.



Quando se tem apenas em consideração os trabalhadores por conta de outrem do setor privado, verificam-se algumas alterações em relação aos dados anteriormente apresentados. Os técnicos de nível intermédio registam qualificações escolares mais elevadas, os especialistas apresentam níveis de escolaridade um pouco mais baixos comparativamente aos valores anteriores (embora sejam, de longe, os mais positivos) e, sobretudo, o grupo dos diretores e gestores executivos¹¹ apresenta um perfil escolar bastante mais qualificado.

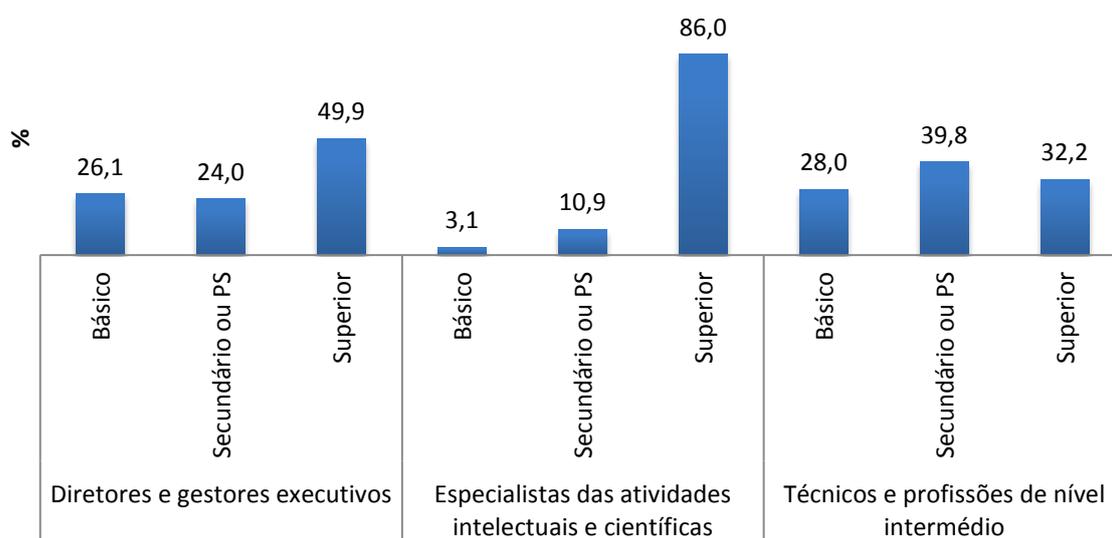
Veja-se que metade dos diretores e gestores executivos que trabalham por conta de outrem têm habilitações escolares de nível superior, um perfil, portanto, bastante mais escolarizado do que o retrato da população empregada no seu todo. Dentro desta categoria profissional existem perfis diferenciados: 63,5% dos diretores de serviços administrativos e comerciais tinham habilitações escolares de nível superior e

¹¹ Renomeou-se o grupo profissional “Poder legislativo e executivo, dirigentes, diretores e gestores” para “diretores e gestores”, visto que a base de dados Quadros de Pessoal não tem informação acerca do ganho salarial dos deputados e governantes. Os dirigentes superiores da administração pública, por seu lado, têm um peso residual.

apenas 15,2% não tinham ido além do ensino básico; no caso dos diretores de hotelaria, restauração, comércio e de outros serviços, 42,9% tinham baixas habilitações escolares (até ao 9º ano) e somente 27,7% concluíram um nível de formação superior. No total deste Grande Grupo Profissional, cerca de um em cada quatro trabalhadores não foram além do 9º ano de escolaridade e cerca de metade concluiu no máximo o ensino secundário ou pós-secundário.

Esta descoincidência entre os dados do INE, referentes ao total da população empregada, e os do Quadros de Pessoal poderá dever-se ao facto de uma parte dos empregadores poderem ser naquele caso classificados no Grande Grupo Profissional 1. Tal como se mostrará na figura 15, os trabalhadores por conta própria empregadores têm habilitações escolares tendencialmente baixas. Se, de facto, são classificados em certas situações como diretores ou gestores executivos de empresas, tal implicará que o perfil escolar dessa categoria profissional seja mais desqualificado quando se analisa a população empregada no seu todo (porque se tem em consideração os trabalhadores por conta própria empregadores) do que quando o enfoque recai apenas na população por conta de outrem.

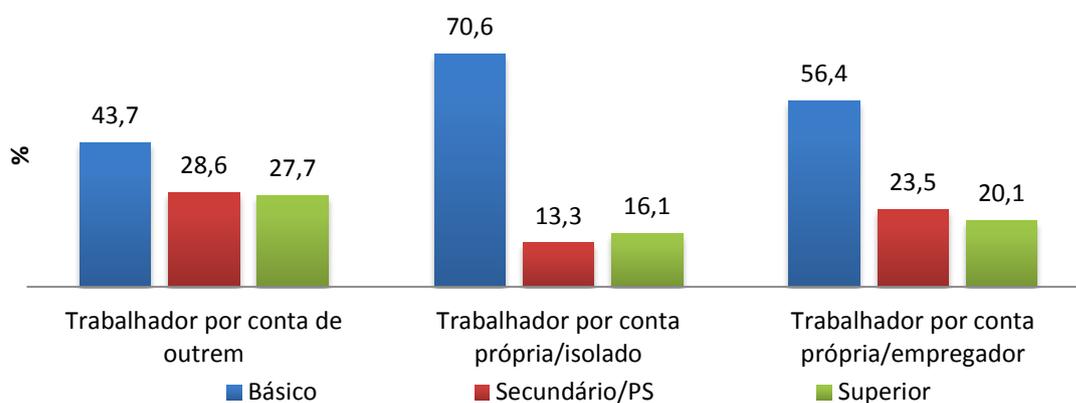
Figura 14. Nível de escolaridade dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, por grupo profissional (GGP 1-3) (2016) (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2016 (GEP/MTSSS).

O nível de escolaridade varia bastante entre as categorias relativas à situação na profissão. Apesar de o ensino básico ser o seu nível escolar modal, os trabalhadores por conta de outrem apresentam os resultados mais positivos em relação a este recurso: cerca de 56% dos seus efetivos concluíram pelo menos o ensino secundário. Por seu lado, os trabalhadores por conta própria sem trabalhadores a cargo apresentam resultados bastante negativos: 70% dos efetivos desta categoria não foram além do ensino básico. Os trabalhadores por conta própria empregadores encontram-se numa posição intermédia em relação às duas categorias anteriores. Ainda assim, 56% destes trabalhadores têm baixas habilitações escolares.

Figura 15. Composição escolar das categorias de situação na profissão, Portugal (2017) (%)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego* (INE).

OBSERVATÓRIO DAS DESIGALDADES

Em relação aos empregadores, os dados dos Quadros de Pessoal referentes ao continente demonstram também que esta categoria tem baixos níveis de habilitações escolares – os dados melhoram um pouco face ao retrato traçado a partir do Inquérito ao Emprego.¹² Em 2016, cerca de 50% dos empregadores não tinham ido além do 9º ano, 26% tinham concluído no máximo o ensino secundário ou pós-secundário e 24% tinham habilitações escolares de nível superior.

¹² Não está disponível em linha o relatório completo relativo a 2016, apenas o ficheiro excel com os dados detalhados.

As mudanças que se operaram no perfil escolar da população empregada tiveram repercussões na composição profissional da mesma, com um aumento muito expressivo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas, categoria profissional muito ligada à posse de recursos escolares de nível superior, mas também do grupo dos técnicos e profissões de nível intermédio (bastante informado por trabalhadores com recursos escolares de nível secundário).¹³ Os dados apresentados demonstram também que houve um aumento da população empregada no setor dos serviços pessoais, proteção e vendedores e um recuo das profissões ligadas ao setor primário e secundário.

Quando se analisa apenas a população empregada do setor privado, conclui-se que o peso relativo dos três primeiros grupos profissionais diminuiu: em 2016, o primeiro grupo representava 3,9% do total da população empregada, no segundo grupo esse valor era de 10,6% e no terceiro de 9,8%. Juntos, estas três categorias profissionais somavam cerca de $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores por conta de outrem – 36% quando se analisa o total da população empregada do país, sendo que a principal diferença coloca-se ao nível dos especialistas das atividades intelectuais e científicas.

¹³ A partir de 2011 a categorização das profissões no Inquérito ao Emprego passou a basear-se na CPP 2010, a qual introduziu alterações na nomeação dos Grandes Grupos Profissionais e na classificação das profissões em relação à CNP de 1994. Estas alterações tiveram impactos no peso relativo dos grupos profissionais quando se compara o ano de 2010 (último ano em que se usa a CNP94) e o de 2011. Este facto é bastante evidente no grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas (anteriormente nomeada especialistas das profissões intelectuais e científicas): em 2010, o seu peso era de 9,9%, em 2011 passou a ser 14,2%.

Quadro 21. População empregada em Portugal, por grupo profissional (1998 e 2017) (%)

| | 1998 | 2017 |
|---|------|------|
| Profissões das Forças Armadas | 0,8 | 0,4 |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos | 7,3 | 6,2 |
| Especialistas das atividades intelectuais e científicas | 6,1 | 18,4 |
| Técnicos e profissões de nível intermédio | 7,6 | 11,5 |
| Pessoal administrativo | 9,0 | 7,8 |
| Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | 13,2 | 17,6 |
| Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta | 11,7 | 5,8 |
| Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices | 22,9 | 13,0 |
| Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem | 8,6 | 8,5 |
| Trabalhadores não qualificados | 12,8 | 10,7 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).

Nota: Grupos profissionais categorizados de acordo com a CPP 2010. Dados de 1998 referem-se, no entanto, às categorias profissionais da CNP de 1994.



Alargando agora a análise aos países europeus, e tendo o ano de 2016 como referência, constata-se que o Chipre e Irlanda são os países considerados no quadro 22 em que a população empregada é mais intensamente composta por efetivos com escolaridade superior.

Quadro 22. Composição escolar da população empregada nos países europeus (2016) (%)

| | Básico | Secundário ou PS | Superior |
|------------|--------|------------------|----------|
| Chipre | 16,9 | 37,3 | 45,7 |
| Irlanda | 14,6 | 37,0 | 45,2 |
| Lituânia | 3,6 | 52,2 | 44,2 |
| Finlândia | 9,9 | 46,1 | 43,9 |
| Noruega | 16,8 | 39,4 | 43,9 |
| Bélgica | 16,4 | 39,8 | 43,8 |
| Espanha | 33,0 | 24,3 | 42,7 |
| R. Unido | 18,9 | 39,1 | 41,6 |
| Suécia | 12,9 | 46,3 | 40,6 |
| Estónia | 9,8 | 50,2 | 40,1 |
| Suíça | 13,8 | 46,8 | 39,1 |
| França | 16,3 | 44,6 | 39,1 |
| Luxemburgo | 18,6 | 31,8 | 38,0 |
| Letónia | 7,6 | 55,1 | 37,1 |
| Holanda | 20,4 | 41,9 | 36,6 |
| Islândia | 26,4 | 38,1 | 35,5 |
| Grécia | 23,5 | 41,5 | 35,0 |
| Eslovénia | 8,9 | 56,5 | 34,6 |
| Dinamarca | 20,3 | 42,3 | 34,4 |
| Áustria | 13,2 | 52,8 | 34,0 |
| Polónia | 5,3 | 61,0 | 33,6 |
| Bulgária | 10,4 | 56,8 | 32,8 |
| Alemanha | 12,5 | 58,4 | 28,9 |
| Croácia | 10,3 | 61,8 | 27,8 |
| Hungria | 12,0 | 61,8 | 26,2 |
| Portugal | 48,4 | 25,7 | 26,0 |
| Malta | 42,2 | 32,2 | 25,6 |
| R. Checa | 4,3 | 71,8 | 23,9 |
| Eslováquia | 4,3 | 72,0 | 23,6 |
| Itália | 31,6 | 47,1 | 21,3 |
| Roménia | 20,5 | 59,0 | 20,5 |
| UE28 | 18,3 | 47,8 | 33,7 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor que apresentam para o ensino superior.



Outros oito países apresentam para este indicador valores acima dos 40%. Nos países do Báltico, na República Checa, na Eslováquia, na Polónia, na Eslovénia, na Croácia e na Bulgária, ou seja, países que entraram na União Europeia a partir de 2004, a população empregada que concluiu pelo menos o ensino superior representa 90% ou mais do total.

Apesar da diminuição do peso dos empregados com níveis de escolarização básica ocorrido na última década – em 2009 o valor deste indicador era de 67% (Carmo, Cantante e Baptista, 2010: 63) –, verifica-se que Portugal é o país onde a prevalência desse perfil formativo é maior (48% face à média europeia de 18%). A desigualdade educativa da população empregada em Portugal face ao panorama europeu decorre principalmente dos valores comparativamente baixo registados para o ensino intermédio. O peso da população com ensino secundário ou pós-secundário no universo da população empregada representa pouco mais de metade do registado no conjunto de países da UE28.

Esse hiato é bastante menos evidente quando se compara a população com o ensino superior. De facto, a situação do país é incomum no universo analisado: a proporção da população empregada que não foi além do ensino secundário ou pós-secundário é semelhante à da população com o ensino superior.

O quadro 23 apresenta informação relativa ao peso relativo dos Grandes Grupos Profissionais 1, 2 e 3, os que tipicamente incluem a força de trabalho mais qualificada, no total da população empregada. A representatividade destes três grupos profissionais é mais expressiva nos países do norte e centro da Europa. No Luxemburgo essa proporção é de 57%, devido essencialmente ao peso dos especialistas das atividades intelectuais e científicas – a importância relativa do [pessoal de chefia e direção](#) (denominação usada pelo Eurostat referente ao primeiro grupo profissional – “managers” em inglês) é nesse país quase negligenciável. Neste conjunto de países, o peso do grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas tende a ser maior do que o dos técnicos e profissões de nível intermédio, embora tal não se verifique no caso da França e da Alemanha.

Quadro 23. Perfil profissional da população empregada nos países europeus, Grandes Grupos Profissionais 1, 2 e 3 (2016) (%)

| | Pessoal de chefia e direção | Especialistas das atividades intelectuais e científicas | Técnicos e profissões de nível intermédio | GGP1+GGP2+GGP3 |
|-----------------|-----------------------------|---|---|----------------|
| Luxemburgo | 2,6 | 35,5 | 18,9 | 57,0 |
| Suíça | 8,7 | 24,7 | 19,0 | 52,5 |
| Noruega | 7,9 | 27,1 | 17,0 | 52,0 |
| Suécia | 5,9 | 27,8 | 18,2 | 51,8 |
| Islândia | 10,3 | 25,4 | 14,8 | 50,5 |
| R. Unido | 10,9 | 25,2 | 12,4 | 48,5 |
| Holanda | 5,7 | 25,7 | 15,8 | 47,2 |
| Finlândia | 3,3 | 23,9 | 18,9 | 46,2 |
| Bélgica | 8,4 | 23,9 | 13,6 | 45,8 |
| França | 7,2 | 17,7 | 20,3 | 45,2 |
| Dinamarca | 2,7 | 25,3 | 17,1 | 45,1 |
| Alemanha | 4,6 | 17,6 | 22,2 | 44,4 |
| Estónia | 11,9 | 20,3 | 11,8 | 44,1 |
| Eslovénia | 7,6 | 22,0 | 12,8 | 42,4 |
| Lituânia | 9,2 | 23,4 | 9,5 | 42,1 |
| Letónia | 9,4 | 17,8 | 14,2 | 41,4 |
| Irlanda | 8,3 | 21,3 | 11,3 | 40,9 |
| Malta | 9,3 | 16,7 | 14,7 | 40,7 |
| Áustria | 4,5 | 17,0 | 19,1 | 40,7 |
| Polónia | 6,3 | 18,9 | 12,7 | 37,9 |
| R. Checa | 5,2 | 15,3 | 17,2 | 37,8 |
| Portugal | 6,5 | 18,0 | 11,8 | 36,3 |
| Itália | 3,8 | 14,6 | 17,5 | 35,9 |
| Croácia | 4,6 | 16,7 | 14,5 | 35,8 |
| Chipre | 4,0 | 17,6 | 13,3 | 35,0 |
| Hungria | 4,6 | 15,1 | 14,6 | 34,3 |
| Espanha | 4,1 | 17,9 | 11,1 | 33,1 |
| Bulgária | 6,1 | 17,0 | 9,4 | 32,4 |
| Eslováquia | 4,5 | 11,7 | 15,3 | 31,5 |
| Grécia | 2,7 | 19,3 | 8,1 | 30,1 |
| Roménia | 2,2 | 15,2 | 6,0 | 23,4 |
| UE28 | 6,0 | 19,2 | 15,9 | 41,1 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).



Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor que apresentam para a soma dos três indicadores em causa.

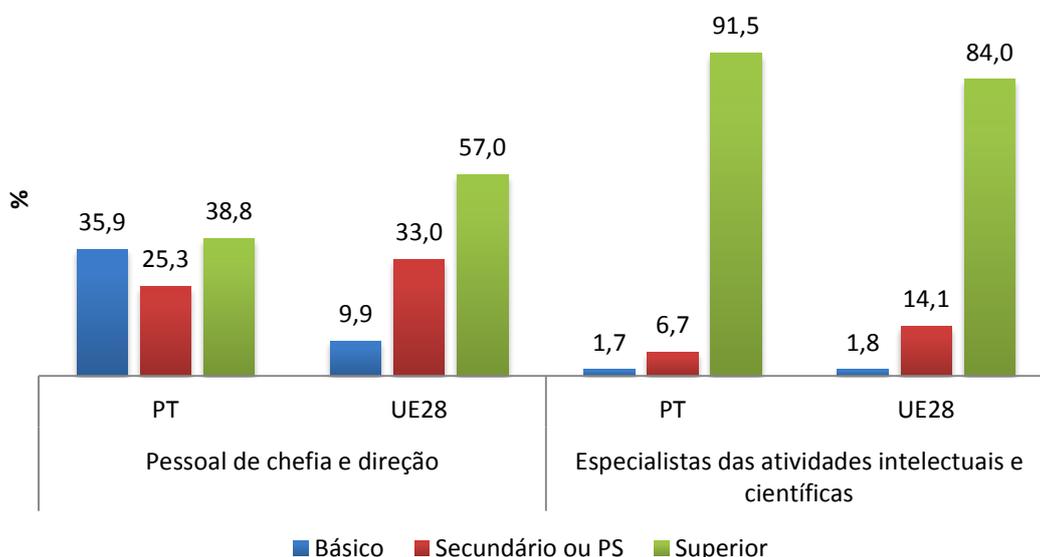
O perfil escolar da população empregada em Portugal tem algum reflexo no seu perfil profissional. Os três primeiros grupos profissionais representavam 36,3% da população empregada, valor esse que na média da UE28 é de 41,1%. É entre os técnicos e profissões de nível intermédio que se atinge uma maior discrepância em relação à média europeia, já que no caso dos dois primeiros os valores são relativamente

semelhantes. Este dado relaciona-se com o desequilíbrio identificado no quadro anterior, designadamente no peso limitado da escolaridade de nível secundário ou pós-secundário.

Portugal tem, portanto, níveis de qualificação escolar que ficam bastante aquém do apurado em relação à UE28 e uma proporção da população empregada a trabalhar em atividades mais exigentes do ponto de vista funcional e qualificacional abaixo da média registada para esse conjunto de países.

A figura seguinte permite analisar o perfil escolar dos dois primeiros Grandes Grupos Profissionais em Portugal e na UE28. O grupo do pessoal de chefia e direção tem, em Portugal, níveis de escolaridade comparativamente baixos. Tal como foi referido atrás, importa ter em consideração que o perfil socioeducativo da população empregada que integra esta categoria é bastante heterogéneo, admitindo-se que a baixa qualificação escolar apurada é em boa medida influenciada pelo perfil escolar do empresariado português. De facto, quando se analisam apenas os trabalhadores por conta de outrem este retrato altera-se de forma significativa.

Figura 16. Nível de escolaridade do pessoal de chefia e direção e dos especialistas das atividades intelectuais e científicas, Portugal e UE28 (2016) (%)



Fonte: Employment and unemployment statistics, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

No que se refere ao grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas, a intensidade da escolarização de nível superior em Portugal é maior face à média apurada para os países da UE28 (91,5% face a 84%, respetivamente). Esta percentagem é reveladora de um processo bem-sucedido de qualificação em Portugal em certos estratos profissionais que se distinguem pelo trabalho em áreas científicas e/ou de maior grau de especialização. Significa isto que apesar do grande défice de escolarização da população empregada (que ainda persiste), o país investiu continuamente na formação superior de certas camadas populacionais tendencialmente mais jovens, que progressivamente ingressaram no mercado de trabalho e foram consolidando, ao longo destas duas últimas décadas, a composição escolar deste grupo profissional.

1.6 O setor de atividade

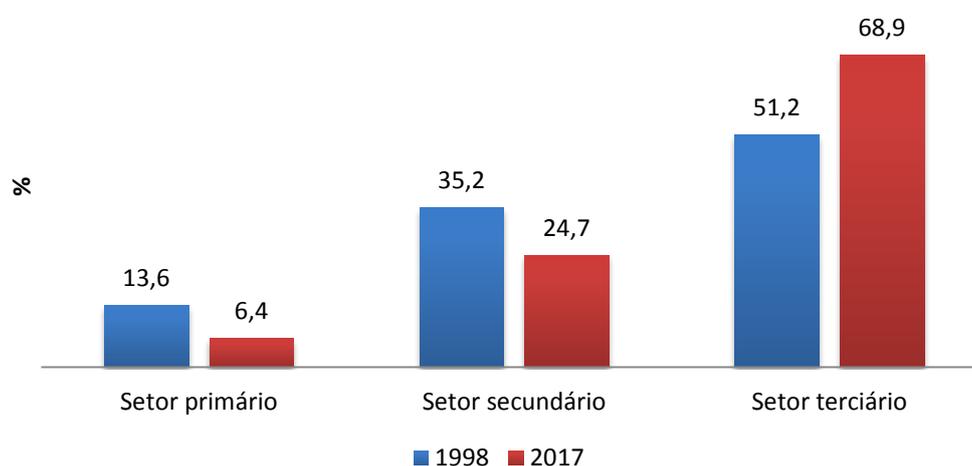
No início da segunda metade do século XX, a agricultura tinha ainda um peso na economia portuguesa superior à produção industrial. Esses anos marcam, no entanto, o início de um processo de acelerado crescimento deste setor. Em 1963, o valor do produto industrial ultrapassou o da agricultura. Não suplantou, porém, o setor dos serviços, o que faz com que “em Portugal a indústria jamais tenha sido o principal setor da economia” (Costa, Lains e Miranda, 2011: 415). Entre 1950 e 1973, o setor industrial foi o que mais cresceu ao nível do produto (7,6%), emprego (1,8) e produtividade (5,8%), seguido pelos serviços (6,0%, 1,6% e 4,4%, respetivamente), enquanto no setor agrícola o emprego caiu (-2,2%), o produto cresceu parcamente (1,3%) e produtividade cresceu abaixo do observado nos outros setores (3,3%).

Em 1960, 43,6% da população ativa concentrava-se ainda no setor primário, 28,9% na indústria e 27,5% nos serviços (Machado e Costa, 1998: 30). Na Alemanha, o emprego no setor primário representava, nesse período, apenas 17% do total e em França 26% (Cardoso, 1965: 454). Em 1970, o emprego no setor terciário aumentou a sua representatividade para 36% da população ativa, no setor secundário esse valor era de 32,3% e no setor primário de 31,7%. Em 1980, esses valores evoluíram para 41,6%, 38,7% e 19,7% e, em 1991, para 51,3%, 37,4% e 11,2%, respetivamente (Machado e

Costa, 1998: 30). Num espaço de três décadas o peso do emprego no setor dos serviços quase duplicou.

Embora apresente valores comparativamente baixos no que à produtividade do trabalho diz respeito (Costa, Lains e Miranda, 2011: 414), o setor dos serviços foi o que registou níveis de crescimento do produto e do emprego mais elevados nas décadas seguintes, consolidando a sua posição predominante na economia portuguesa. Essa tendência é bastante visível nas últimas duas décadas. Os setores primário e secundário perderam relevância nesse período, enquanto o setor dos serviços aumentou o seu peso relativo em cerca de 18 p.p..

Figura 17. Proporção do emprego por setor de atividade, Portugal (1998 e 2017) (%)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).

Nota: Nota: Setores de atividade categorizados de acordo com a CAE Rev. 2.1 (1998) e CAE Rev. 3 (2017).

 OBSERVATÓRIO
DAS DESIGUALDADES

Apesar de o setor dos serviços ser o mais representativo em termos agregados, as indústrias transformadoras são o subsector que mais emprega: 17,5% do total da população empregada no último trimestre de 2017. O comércio por grosso e a retalho, as atividades ligadas ao setor da saúde e da educação são os setores que, depois das indústrias transformadoras, mais empregam.

Quadro 24. Evolução do emprego por setor de atividade, Portugal, 4.º trimestre (2011-2017) (%)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Indústrias transformadoras | 16,4 | 16,1 | 15,7 | 16,4 | 17,0 | 17,1 | 17,5 |
| Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos | 14,6 | 14,6 | 15,0 | 15,0 | 15,8 | 14,8 | 14,4 |
| Atividades de saúde humana e apoio social | 7,9 | 8,2 | 8,6 | 8,7 | 8,9 | 9,3 | 9,1 |
| Educação | 7,8 | 8,6 | 8,1 | 8,1 | 8,6 | 8,1 | 8,5 |
| Construção | 8,6 | 6,7 | 6,4 | 6,2 | 6,2 | 6,5 | 6,6 |
| Alojamento, restauração e similares | 5,9 | 6,1 | 6,6 | 6,0 | 5,5 | 6,2 | 6,5 |
| Administração pública e defesa; segurança social obrigatória | 6,6 | 6,2 | 6,8 | 7,1 | 6,6 | 6,0 | 6,5 |
| Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | 9,9 | 10,6 | 9,5 | 7,8 | 7,1 | 6,6 | 5,8 |
| Transportes e armazenagem | 3,6 | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 3,8 | 4,3 | 4,4 |
| Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares | 3,7 | 3,5 | 4,0 | 4,1 | 4,5 | 4,5 | 4,1 |
| Atividades administrativas e dos serviços de apoio | 3,0 | 3,4 | 3,2 | 3,5 | 3,4 | 3,3 | 3,4 |
| Outras atividades de serviços | 2,1 | 2,1 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio | 2,9 | 2,9 | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,4 | 2,3 |
| Atividades de informação e de comunicação | 1,5 | 1,9 | 2,3 | 2,5 | 2,3 | 2,5 | 2,3 |
| Atividades financeiras e de seguros | 2,3 | 2,1 | 1,9 | 2,4 | 2,3 | 2,5 | 2,3 |
| Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,4 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| Atividades imobiliárias | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,9 | 1,0 |
| Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 0,5 | 0,7 | 0,8 |
| Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Indústrias extrativas | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).

Nota: Dados ordenados por ordem decrescente de acordo com os valores observados no 4.º trimestre de 2017. Setores de atividade categorizados de acordo com a CAE Rev. 3.

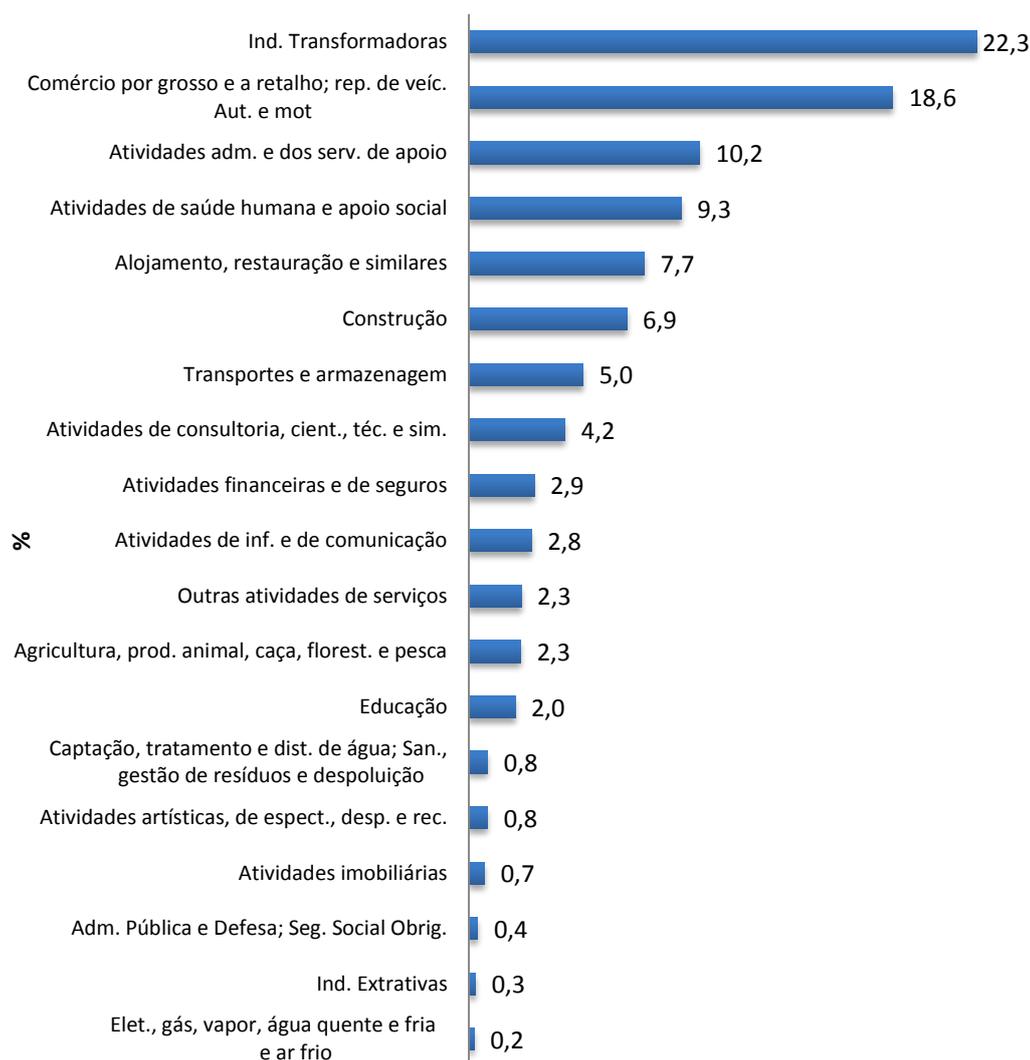


No final de 2017, trabalhavam nas indústrias transformadoras cerca de 841 mil pessoas, mais 83 mil do que no período homólogo de 2011 (taxa de variação de 11%). O setor das atividades ligadas à saúde aumentou o emprego em cerca de 70 mil trabalhadores, uma variação de 19% face ao 4.º trimestre de 2011. Em termos relativos, o setor que mais cresceu foi o imobiliário, cuja população empregada mais do que duplicou entre o 4.º trimestre de 2011 e o período homólogo de 2017 (de 23

mil para 48,8 mil). Apesar de ter vindo a recuperar nos últimos anos, o emprego no setor da construção está ainda abaixo no observado no 4.º trimestre de 2011 (316,3 mil no 4.º trimestre de 2017, 400 mil no período homólogo de 2011). Verificou-se também uma diminuição do peso relativo do emprego na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (setor primário) – recuo do emprego entre o 4º trimestre de 2011 e o período homólogo de 2017 na ordem dos 39% (de 458,1 mil para 280,4 mil).

Se a análise tiver apenas como referência o setor privado e a população empregada a trabalhar por conta de outrem em Portugal continental, conclui-se que as indústrias transformadoras reforçam a sua posição liderante ao nível do emprego: absorviam, em 2016, cerca de 22% do total da mão-de-obra. Depois do setor das indústrias transformadoras, as três que assumem uma preponderância empregadora maior pertencem ao setor dos serviços.

Figura 18. Proporção do emprego por conta de outrem por atividade económica, setor privado, continente (2016) (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2016, dados detalhados disponibilizados em linha em ficheiro excel (MTSSS/GEP).

Nota: Setores de atividade categorizados de acordo com a CAE Rev. 3.

O perfil do emprego setorial varia, em parte, quando se analisa o total da população e o apenas o setor privado. O caso da educação é bastante revelador, já que tem uma expressão diminuta no emprego do setor privado e um peso quatro vezes superior quando se tem em consideração o emprego total. Neste sentido, o emprego na esfera do Estado ligado à educação, mas também a atividades administrativas, de defesa e segurança social, tem um impacto muito relevante no processo de terciarização da economia portuguesa – a “terciarização pública”, nas palavras de Reis (2004: 92).

Em relação ao setor da saúde, o seu peso relativo no total da população empregada e apenas no setor privado é semelhante, o que indica o quão expressiva é a oferta privada deste tipo de serviços em Portugal.

A distribuição da população trabalhadora em Portugal por setor de atividade não se diferencia de forma muito significativa da observada nos países da UE28 e U15. Destaca-se o maior peso relativo das indústrias transformadoras em Portugal e as atividades ligadas ao comércio por grosso e retalhista, da educação, do alojamento e restauração, e da agricultura. Pelo contrário, o país apresenta uma menor prevalência das profissões ligadas ao setor da saúde e do apoio social e das atividades liberais/consultivas, científicas e técnicas.

Quadro 25. Proporção do emprego por atividade económica, países da UE28 (2016) (%)

| | UE28 | UE15 | PT | ESP | GRE | RCH | POL | ALE | FIN | IRL | RUN |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Indústrias transformadoras | 15,4 | 14,1 | 17,1 | 12,5 | 9,5 | 27,8 | 20,3 | 19,2 | 13,4 | 11,5 | 9,5 |
| Comércio por grosso e a retalho; rep. de veíc. auto. e moto. | 14,0 | 14,0 | 15,3 | 16,2 | 17,9 | 11,8 | 14,5 | 14,1 | 11,9 | 13,8 | 13,2 |
| Saúde e atividades de ação social | 10,9 | 12,1 | 9,3 | 8,2 | 5,9 | 7,0 | 6,0 | 12,8 | 16,7 | 12,6 | 13,1 |
| Educação | 7,6 | 7,8 | 8,4 | 6,9 | 8,0 | 6,6 | 7,4 | 6,5 | 7,1 | 7,6 | 10,5 |
| Administração pública, defesa e SS obrigatória | 6,9 | 6,9 | 6,3 | 6,9 | 9,0 | 6,4 | 6,7 | 7,0 | 4,5 | 5,0 | 6,1 |
| Construção | 6,7 | 6,5 | 6,4 | 5,9 | 4,0 | 7,5 | 7,6 | 6,7 | 7,3 | 6,7 | 7,3 |
| Atividades liberais/consultivas, científicas e téc. | 5,6 | 6,1 | 4,4 | 5,0 | 5,5 | 4,9 | 3,6 | 5,7 | 6,6 | 5,9 | 7,2 |
| Transportes e armazenagem | 5,2 | 5,0 | 4,1 | 5,1 | 5,0 | 6,1 | 6,0 | 4,9 | 5,8 | 4,7 | 5,1 |
| Alojamento e restauração | 4,8 | 5,2 | 6,1 | 8,7 | 9,3 | 3,6 | 2,3 | 3,8 | 3,5 | 7,3 | 5,4 |
| Agricultura, silvicultura e pesca | 4,2 | 2,7 | 6,0 | 4,2 | 12,3 | 2,9 | 10,5 | 1,3 | 3,9 | 5,3 | 1,1 |
| Atividades adm. e de apoio aos serviços | 4,2 | 4,6 | 3,3 | 5,1 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 5,0 | 4,4 | 3,4 | 4,8 |
| Informação e comunicação | 3,0 | 3,2 | 2,4 | 3,0 | 2,2 | 2,9 | 2,2 | 3,1 | 4,1 | 4,3 | 4,0 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Foram selecionados os setores de atividade (NACE Rev. 2) mais representativos.

Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor apurado para a UE28.

É interessante sublinhar o elevado peso relativo do emprego nas indústrias transformadoras que se observa na Polónia, na República Checa e na Alemanha, a

preponderância do comércio por grosso e retalho e das atividades ligadas ao setor primário na Grécia, ou a relevância do emprego na área das atividades liberais/consultivas, científicas e técnicas que se verifica no Reino Unido.

2. O desemprego e as suas margens

Tal como foi mencionado anteriormente, a condição perante o trabalho é uma dimensão de desigualdade muito relevante. Em 2016, a taxa de pobreza dos desempregados em Portugal era de cerca de 45%, 34 p.p. acima do apurado para a população empregada e quase 27 p.p. maior em relação ao valor médio desse indicador para o total da população do país (INE, 2017). Ser desempregado implica, portanto, o enfrentamento provável de condições materiais de existência precárias, às quais se somam, em muitas situações, penalizações simbólicas e de oportunidades.

Tal como acontece com o emprego, o conceito de desemprego é uma noção familiar ao senso comum, um referente empírico óbvio. De um ponto de vista mais simplista, dir-se-ia que estar desempregado é o contrário de se ter um emprego. A categorização estatística do desemprego é, no entanto, mais complexa e os critérios de classificação usados moldam fortemente as situações incluídas e excluídas no cálculo desse indicador. A medição do desemprego tem, portanto, na sua base pressupostos técnicos que influenciam diretamente a sua amplitude. O desemprego, enquanto categoria estatística, não é uma realidade evidente, mas sim uma construção institucional, social e política.

Na sua definição oficial, o desemprego estimado pelo INE obedece a parâmetros conservadores ao nível da circunscrição das condições de elegibilidade para a integração nessa categoria, que contrastam com critérios pouco exigentes na contabilização da população empregada (Caleiras e Caldas, 2017: 203). Este facto implica que situações próximas do desemprego não sejam contabilizadas enquanto tal. A assunção da relevância deste tipo de situações, exteriores ao perímetro oficial do desemprego e, nesse sentido, ignoradas pelos critérios de mensuração que enformam o mesmo, por parte das instituições internacionais, resultou na construção de uma nova categoria estatística – a força de trabalho subutilizada.

Quer o desemprego oficial, quer as suas realidades limítrofes aumentaram de forma muito aguda após o eclodir da crise económica e financeira de 2008 e, em particular, entre 2011 e 2013. Os números do desemprego, na sua versão oficial e extensiva, são dos indicadores que melhor retratam os efeitos devastadores da crise. Apesar das

melhorias verificadas nos últimos anos, vários fenómenos continuam a desafiar as políticas públicas. Desde logo, o desemprego de longa duração, que continua a representar mais de metade do desemprego total. Em segundo lugar, o número muito significativo de trabalhadores que estando disponíveis para trabalhar, não procuram trabalho – em grande medida, porque deixaram de acreditar nas suas possibilidades de empregabilidade. Em terceiro lugar, importa ter em consideração a amplitude ainda elevada do subemprego da população que trabalha a tempo parcial. Embora o trabalho a tempo parcial seja uma realidade cuja expressão em Portugal é menor face ao observado no contexto europeu, cerca de 40% dos trabalhadores que têm esse regime temporal de trabalho gostariam de trabalhar mais horas. Por último, importa sublinhar o fenómeno do desemprego desprotegido, cuja elevada incidência não tem acompanhado a diminuição da população desempregada.

2.1 Desemprego estimado, registado e de longa duração

A taxa de desemprego refere-se à proporção dos desempregados existente no universo da população ativa. Em Portugal este indicador é estimado pelo INE através do Inquérito ao Emprego ([desemprego estimado](#)) e administrativamente contabilizado pelo IEFP a partir das pessoas registadas nessa instituição enquanto tal ([desemprego registado](#)).

O número de desempregados estimados em Portugal conheceu um aumento progressivo deste o início dos anos 2000. Essa tendência intensificou-se entre 2008 e 2013. Se até ao início da crise em 2008, o número de desempregados estimados pelo INE era inferior ao desemprego registado pelo IEFP, a partir daí essa tendência alterou-se. Em 2013, esse diferencial atingiu o máximo de 165 mil indivíduos.

O número de desempregados estimados em 2017 era ainda superior em relação ao valor de 2008 em cerca de 45 mil indivíduos. Contudo, quando se compara o valor deste indicador face ao apurado em 2013, ano em que o número de desempregados oficialmente estimados atingiu o seu valor mais alto, conclui-se que houve uma diminuição de quase 400 mil pessoas nesta situação. Em relação a 2015, essa redução

foi de 184 mil pessoas e em comparação com o ano anterior as estimativas apontam para menos 110 mil desempregados no país.

A taxa de desemprego situou-se, no ano de 2017, em 8,9%, o que significa uma diminuição de 7,4 p.p. face ao pico de 2013 e de 2,2 p.p. em comparação com o estimado em 2016.

Quadro 26. Evolução da taxa de desemprego (%) e do desemprego estimado e registado (N) em Portugal (1998-2017)

| | Desemprego estimado | Desemprego registado | Taxa de desemprego |
|------|---------------------|----------------------|--------------------|
| 1998 | 251,8 | 384,058 | 3,9 |
| 1999 | 225,7 | 341,274 | 4,3 |
| 2000 | 206,0 | 326,037 | 3,1 |
| 2001 | 214,2 | 324,288 | 2,9 |
| 2002 | 270,5 | 380,303 | 3,9 |
| 2003 | 340,4 | 452,542 | 5,3 |
| 2004 | 359,1 | 468,852 | 5,7 |
| 2005 | 414,1 | 479,373 | 6,8 |
| 2006 | 420,6 | 452,651 | 6,6 |
| 2007 | 440,6 | 390,28 | 6,7 |
| 2008 | 418,0 | 416,005 | 6,6 |
| 2009 | 517,4 | 524,674 | 9,0 |
| 2010 | 591,2 | 541,84 | 10,0 |
| 2011 | 688,2 | 605,134 | 12,6 |
| 2012 | 835,7 | 710,652 | 15,9 |
| 2013 | 855,2 | 690,535 | 16,3 |
| 2014 | 726,0 | 598,581 | 13,7 |
| 2015 | 646,5 | 555,167 | 12,4 |
| 2016 | 573,0 | 482,556 | 11,1 |
| 2017 | 462,8 | - | 8,9 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)* e estatísticas do IEFP.



O quadro seguinte detalha trimestralmente a informação para o desemprego estimado apresentada anteriormente, acrescentando a variável sexo. No último trimestre de 2017, a taxa de desemprego fixou-se em 8,1%, 7,7% entre a população masculina e 8,4% no caso das mulheres.

Quadro 27. Evolução trimestral da população empregada em Portugal, por sexo (1.º trimestre de 2011-4.º trimestre de 2017) (milhares)

| | Total | Homens | Mulheres |
|-----------------------|-------|--------|----------|
| 1.º Trimestre de 2011 | 12,4 | 11,9 | 12,8 |
| 2.º Trimestre de 2011 | 12,1 | 11,8 | 12,4 |
| 3.º Trimestre de 2011 | 12,4 | 11,9 | 13,0 |
| 4.º Trimestre de 2011 | 13,9 | 13,7 | 14,0 |
| 1.º Trimestre de 2012 | 14,8 | 14,6 | 15,0 |
| 2.º Trimestre de 2012 | 14,9 | 14,9 | 14,8 |
| 3.º Trimestre de 2012 | 15,7 | 16,0 | 15,3 |
| 4.º Trimestre de 2012 | 16,8 | 16,7 | 16,9 |
| 1.º Trimestre de 2013 | 17,5 | 17,7 | 17,4 |
| 2.º Trimestre de 2013 | 16,4 | 16,3 | 16,4 |
| 3.º Trimestre de 2013 | 15,5 | 15,2 | 15,8 |
| 4.º Trimestre de 2013 | 15,3 | 14,8 | 15,9 |
| 1.º Trimestre de 2014 | 15,1 | 15,1 | 15,2 |
| 2.º Trimestre de 2014 | 13,9 | 13,5 | 14,3 |
| 3.º Trimestre de 2014 | 13,1 | 12,3 | 14,0 |
| 4.º Trimestre de 2014 | 13,5 | 13,1 | 13,8 |
| 1.º Trimestre de 2015 | 13,7 | 13,1 | 14,4 |
| 2.º Trimestre de 2015 | 11,9 | 12,0 | 11,8 |
| 3.º Trimestre de 2015 | 11,9 | 11,5 | 12,3 |
| 4.º Trimestre de 2015 | 12,2 | 12,0 | 12,4 |
| 1.º Trimestre de 2016 | 12,4 | 12,4 | 12,4 |
| 2.º Trimestre de 2016 | 10,8 | 10,8 | 10,9 |
| 3.º Trimestre de 2016 | 10,5 | 10,3 | 10,8 |
| 4.º Trimestre de 2016 | 10,5 | 10,4 | 10,6 |
| 1.º Trimestre de 2017 | 10,1 | 9,8 | 10,5 |
| 2.º Trimestre de 2017 | 8,8 | 8,4 | 9,3 |
| 3.º Trimestre de 2017 | 8,5 | 7,7 | 9,2 |
| 4.º Trimestre de 2017 | 8,1 | 7,7 | 8,4 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego* (INE).



O quadro seguinte detalha a incidência da taxa de desemprego anual por categoria social. A taxa de desemprego dos homens é quase 1 p.p. inferior à das mulheres, tendo esse diferencial aumentado face aos anos anteriores. Em relação à taxa de desemprego por grupo etário, de destacar a queda de mais de 14 p.p. do desemprego jovem entre 2013 e 2017 e a diminuição para metade do valor deste indicador nesse período no grupo dos 25-34 anos e dos 35-44 anos.

Quadro 28. Taxa de desemprego em Portugal por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (2013-2017)

| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------------------|-----------|------|------|------|------|------|
| Total | HM | 16,2 | 13,9 | 12,4 | 11,1 | 8,9 |
| | H | 16,0 | 13,5 | 12,2 | 11,0 | 8,4 |
| | M | 16,4 | 14,3 | 12,7 | 11,2 | 9,3 |
| Grupo etário | | | | | | |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 38,1 | 34,8 | 32,0 | 28,0 | 23,9 |
| | H | 36,7 | 34,2 | 29,6 | 27,2 | 22,4 |
| | M | 39,6 | 35,4 | 34,5 | 28,8 | 25,5 |
| Dos 25 aos 34 anos | HM | 19,0 | 15,5 | 13,1 | 12,5 | 9,7 |
| | H | 18,0 | 14,5 | 12,8 | 11,7 | 9,0 |
| | M | 19,9 | 16,5 | 13,3 | 13,2 | 10,4 |
| Dos 35 aos 44 anos | HM | 14,4 | 11,7 | 10,2 | 8,5 | 7,2 |
| | H | 13,8 | 10,6 | 9,7 | 7,7 | 6,2 |
| | M | 14,9 | 12,7 | 10,8 | 9,2 | 8,1 |
| Com 45 e mais anos | HM | 12,2 | 11,0 | 10,4 | 9,4 | 7,2 |
| | H | 12,9 | 11,4 | 10,6 | 9,9 | 7,2 |
| | M | 11,3 | 10,6 | 10,2 | 8,7 | 7,2 |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 17,0 | 14,5 | 12,9 | 11,5 | 9,2 |
| | H | 17,0 | 14,2 | 12,8 | 11,5 | 8,8 |
| | M | 17,0 | 14,8 | 13,1 | 11,5 | 9,6 |
| Nível de escolaridade completo | | | | | | |
| Até ao básico - 3º ciclo | HM | 17,0 | 15,0 | 13,2 | 11,8 | 9,6 |
| | H | 17,5 | 15,0 | 13,2 | 12,0 | 8,7 |
| | M | 16,3 | 14,9 | 13,2 | 11,6 | 10,8 |
| Secundário e pós-secundário | HM | 17,4 | 15,3 | 13,9 | 12,2 | 9,9 |
| | H | 15,6 | 13,7 | 12,4 | 11,1 | 9,3 |
| | M | 19,1 | 16,8 | 15,5 | 13,4 | 10,5 |
| Superior | HM | 12,6 | 10,0 | 9,2 | 8,4 | 6,5 |
| | H | 10,6 | 8,1 | 8,6 | 8,0 | 6,4 |
| | M | 13,9 | 11,2 | 9,6 | 8,6 | 6,5 |

Fonte: Destaque do Inquérito ao Emprego – 4º trimestre de 2017, quadros do destaque (anual) (INE).



A taxa de desemprego dos mais jovens recuou com maior intensidade nos últimos dois anos, enquanto nos demais grupos etários essa tendência está mais bem distribuída ao longo do período analisado. Apesar do recuo do desemprego entre os mais jovens, cerca de ¼ deles ainda se encontravam em 2017 nessa situação.

Para além da situação de desemprego, importa também ter em linha de conta outras dimensões que retratam a relação dos jovens com o mercado de trabalho. O INE (2018) chama a atenção para o facto de, em 2017, 11,2% (251,3 milhares) de

indivíduos com idade entre os 15-34 anos não estarem nem empregados nem a estudar (educação e formação). Destes, 56,3% encontravam-se numa situação de desemprego e 43,7% eram considerados inativos (em 2016 estes dois valores eram de 60,3% e 39,7%, respetivamente).

Tal como verificado nos anteriores, também em 2017 a taxa de desemprego dos indivíduos que concluíram no máximo o ensino secundário ou pós-secundário é ligeiramente superior em relação à dos que não foram além do ensino básico (entre a população feminina esta evidência não se verifica em 2017). A taxa de desemprego das pessoas com habilitações escolares de nível superior é francamente inferior à estimada para a restante população: 6,5%, 3,4 p.p. abaixo do valor deste indicador para o total da população.

Quadro 29. Taxa de desemprego por intervalo de duração da procura de emprego e peso relativo dos intervalos de duração do desemprego, Portugal (2013-2017)

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|------|
| Taxa de desemprego por intervalo de duração da procura de emprego | | | | | |
| Menos de 1 mês | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| 1 a 6 meses | 3,7 | 2,9 | 3,0 | 2,8 | 2,5 |
| 7 a 11 meses | 2,0 | 1,4 | 1,1 | 1,0 | 0,9 |
| 12 a 24 meses | 3,9 | 3,0 | 2,2 | 1,8 | 1,6 |
| 25 e mais meses | 6,2 | 6,1 | 5,7 | 5,0 | 3,5 |
| Curta duração (até 11 meses) | 6,1 | 4,8 | 4,5 | 4,2 | 3,8 |
| Longa duração (12 e mais meses) | 10,0 | 9,1 | 7,9 | 6,9 | 5,1 |
| Peso relativo dos intervalos de duração de procura de emprego | | | | | |
| Menos de 1 mês | 2,5 | 3,2 | 3,3 | 3,9 | 4,5 |
| 1 a 6 meses | 23,1 | 21,1 | 24,2 | 25,1 | 27,9 |
| 7 a 11 meses | 12,3 | 10,2 | 9,0 | 9,0 | 10,0 |
| 12 a 24 meses | 24,0 | 21,5 | 17,7 | 16,6 | 17,5 |
| 25 e mais meses | 38,1 | 44,0 | 45,8 | 45,5 | 40,0 |
| Longa duração (12 e mais meses) | 62,1 | 65,5 | 63,5 | 62,1 | 57,5 |

Fonte: Destaque do Inquérito ao Emprego – 4º trimestre de 2017, quadros do destaque (anual) (INE).

A taxa de desemprego de longa duração (12 e mais meses) decresceu para metade entre 2013 e 2017: de 10,1% para 5,1%. Naquele ano, 62% dos desempregados encontravam-se nessa situação há mais de um ano e em 2014 esse valor aumentou para 65,5%.

Apesar da redução do valor deste indicador nos anos seguintes, em 2017 o desemprego de longa duração continuava a ser prevalente no universo da população desempregada (representava 57,5% do desemprego total).

A taxa de desemprego por região (NUTSII) assumiu, em 2017, valores diferenciados. A Região Autónoma da Madeira é a que tem para este indicador um registo mais elevado. Também a região Norte, a Área Metropolitana de Lisboa e a Região Autónoma dos Açores têm taxas de desemprego acima da média nacional. A região Centro é a que apresenta uma menor incidência do desemprego (6,9%), realidade que aliás também se verifica em praticamente todos os anos do período analisado no quadro 30. Comparando a taxa de desemprego por região em 2008 e 2017, conclui-se que as regiões autónomas apresentavam naquele ano valores abaixo da média nacional, mas essa evidência alterou-se no decurso da crise económica e financeira. A Área Metropolitana de Lisboa foi a que registou uma taxa de desemprego mais elevada durante o período considerado: 18,5%. A par do Algarve, foi a região em que a taxa de desemprego mais diminuiu depois do pico de 2013.

Esta tabela apresenta também informação para o desemprego de longa duração, por região. Neste indicador, é o Algarve que tem um valor mais baixo (ligeiramente inferior ao da região Centro), enquanto a Região Autónoma da Madeira destaca-se das demais unidades geográficas em causa devido à alta taxa de desemprego de longa duração: 7,2%, o que significa que quase 70% do desemprego naquela região é de longa duração.

Quadro 30. Evolução da taxa de desemprego por NUTSII (1998-2017) e desemprego de longa duração por NUTS II (2017) (%)

| | Portugal | Norte | Centro | AM de Lisboa | Alentejo | Algarve | RA Açores | RA Madeira |
|--|----------|-------|--------|--------------|----------|---------|-----------|------------|
| 1998 | 4,9 | 4,9 | 2,9 | 6,1 | 8,1 | 6,0 | - | - |
| 1999 | 4,4 | 4,4 | 2,3 | 6,0 | 6,4 | 4,7 | - | - |
| 2000 | 3,9 | 4,1 | 2,2 | 5,3 | 5,3 | 3,5 | - | - |
| 2001 | 4,0 | 3,7 | 2,7 | 5,2 | 6,9 | 3,8 | - | - |
| 2002 | 5,0 | 4,8 | 3,1 | 6,8 | 7,4 | 5,3 | - | - |
| 2003 | 6,3 | 6,8 | 3,5 | 8,2 | 8,2 | 6,1 | - | - |
| 2004 | 6,6 | 7,6 | 4,2 | 7,7 | 8,8 | 5,4 | - | - |
| 2005 | 7,6 | 8,8 | 5,1 | 8,6 | 9,1 | 6,2 | - | 4,5 |
| 2006 | 7,6 | 8,8 | 5,4 | 8,5 | 9,1 | 5,5 | - | 5,3 |
| 2007 | 8,0 | 9,3 | 5,5 | 8,9 | 8,4 | 6,7 | 4,3 | 6,8 |
| 2008 | 7,6 | 8,6 | 5,3 | 8,2 | 8,9 | 7,0 | 5,4 | 5,9 |
| 2009 | 9,4 | 10,9 | 6,8 | 9,8 | 10,5 | 10,4 | 6,7 | 7,5 |
| 2010 | 10,8 | 12,6 | 7,6 | 11,3 | 11,4 | 13,4 | 6,8 | 7,4 |
| 2011 | 12,7 | 13,0 | 10,0 | 14,1 | 12,4 | 15,4 | 11,3 | 13,5 |
| 2012 | 15,5 | 16,0 | 11,7 | 17,6 | 16,0 | 17,6 | 15,1 | 17,2 |
| 2013 | 16,2 | 17,1 | 11,4 | 18,5 | 16,9 | 16,9 | 17,0 | 18,1 |
| 2014 | 13,9 | 14,8 | 10,6 | 14,9 | 14,3 | 14,5 | 16,3 | 15,0 |
| 2015 | 12,4 | 13,7 | 9,2 | 13,1 | 13,3 | 12,5 | 12,8 | 14,7 |
| 2016 | 11,1 | 12,0 | 8,4 | 11,9 | 12,1 | 9,2 | 11,1 | 12,9 |
| 2017 | 8,9 | 9,8 | 6,9 | 9,5 | 8,4 | 7,7 | 9,0 | 10,4 |
| Desemprego de longa duração em 2017 | 5,1 | 6,1 | 3,5 | 5,3 | 4,5 | 3,4 | 5,2 | 7,2 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

Nota: Até 2010 a região NUTSII “Área Metropolitana de Lisboa” era designada apenas por “Lisboa”.



Comparando a taxa de desemprego em Portugal com a de outros países, neste caso europeus e da OCDE, constata-se que, no ano de 2016, o país era o sexto Estado-membro da UE28 que apresentava um nível de desemprego mais elevado para a população com idade entre 15-74 anos: 11,2%, para uma média de 8,6%. Os países mediterrânicos e a Croácia são, aliás, os que registam valores mais elevados para este indicador. Os países da OCDE não pertencentes à UE integrados na tabela seguinte encontram-se entre o lote dos que têm taxas de desemprego mais baixas.

Quadro 31. Taxa de desemprego em países europeus e da OCDE, pop. 15-74 anos (2016) (%)

| | | | |
|-----------------|-------------|------------|-----|
| Grécia | 23,6 | Estónia | 6,8 |
| Espanha | 19,6 | Luxemburgo | 6,3 |
| Croácia | 13,1 | Dinamarca | 6,2 |
| Chipre | 13,0 | Polónia | 6,2 |
| Itália | 11,7 | Holanda | 6,0 |
| Portugal | 11,2 | Áustria | 6,0 |
| Turquia | 10,9 | Roménia | 5,9 |
| França | 10,1 | Hungria | 5,1 |
| Eslováquia | 9,7 | Suíça | 5,0 |
| Letónia | 9,6 | EUA | 4,9 |
| Finlândia | 8,8 | Israel | 4,8 |
| UE28 | 8,6 | R. Unido | 4,8 |
| Eslovénia | 8,0 | Malta | 4,7 |
| Irlanda | 7,9 | Noruega | 4,7 |
| Lituânia | 7,9 | Alemanha | 4,1 |
| Bélgica | 7,8 | R. Checa | 4,0 |
| Bulgária | 7,6 | Japão | 3,2 |
| Suécia | 7,0 | Islândia | 3,0 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat) e *Labour Statistics* (OECD).



No universo de países da UE28, a taxa de desemprego feminina é 0,4 p.p. superior à masculina. A Grécia é, destacadamente, o país onde essa desigualdade tem um cariz mais veemente: a taxa de desemprego feminina é cerca de 8 p.p. superior à masculina. Em Espanha esse hiato é de 3,3 p.p., na Eslováquia e em Itália é cerca de 2 p.p., e inferior a 1 p.p. na maior parte dos casos (em Portugal essa diferença é de 0,2 p.p. em 2016, mas tal como se demonstrou atrás esse hiato alargou-se no ano de 2017). Cerca de 40% dos países analisados apresentam níveis de desemprego feminino inferior ao masculino – principalmente países da Europa central, do norte e do Báltico. As diferenças existentes também não são muito expressivas.

Quadro 32. Taxa de desemprego em países europeus e da OCDE, por sexo, pop. 15-74 anos (2016)

| | M | H | | M | H |
|-----------------|-------------|-------------|------------|-----|-----|
| Grécia | 28,1 | 19,9 | Estónia | 6,1 | 7,4 |
| Espanha | 21,4 | 18,1 | Luxemburgo | 6,6 | 6,0 |
| Croácia | 13,8 | 12,5 | Dinamarca | 6,6 | 5,8 |
| Chipre | 13,4 | 12,7 | Polónia | 6,2 | 6,1 |
| Itália | 12,8 | 10,9 | Holanda | 6,5 | 5,6 |
| Portugal | 11,3 | 11,1 | Áustria | 5,6 | 6,5 |
| Turquia | 13,6 | 9,6 | Roménia | 5,0 | 6,6 |
| França | 9,9 | 10,3 | Hungria | 5,1 | 5,1 |
| Eslováquia | 10,8 | 8,8 | Suíça | 5,0 | 4,9 |
| Letónia | 8,4 | 10,9 | EUA | 4,8 | 5,0 |
| Finlândia | 8,6 | 9,0 | Israel | 5,0 | 4,7 |
| UE28 | 8,8 | 8,4 | R. Unido | 4,7 | 5,0 |
| Eslovénia | 8,6 | 7,5 | Malta | 5,2 | 4,4 |
| Irlanda | 6,5 | 9,1 | Noruega | 3,9 | 5,4 |
| Lituânia | 6,7 | 9,1 | Alemanha | 3,8 | 4,5 |
| Bélgica | 7,6 | 8,1 | R. Checa | 4,7 | 3,4 |
| Bulgária | 7,0 | 8,1 | Japão | 2,9 | 3,4 |
| Suécia | 6,6 | 7,4 | Islândia | 3,0 | 2,9 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat) e *Labour Statistics* (OECD).



Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da taxa de desemprego para o total da população.

O quadro 33 demonstra que a incidência do desemprego tende a diminuir à medida que aumenta a idade do trabalhador. Curiosamente, nos dois países que têm uma taxa de desemprego mais elevada para o total da população, essa tendência não se aplica. Na Grécia e em Espanha, é o grupo etário intermédio (25-39 anos) que regista níveis de desemprego mais elevados.

Quadro 33. Taxa de desemprego nos países europeus, por grupo etário (2016) (%)

| | 15-24 anos | 25-39 anos | 40-64 anos |
|-----------------|-------------|-------------|------------|
| Grécia | 22,7 | 26,8 | 19,2 |
| Espanha | 18,1 | 19,8 | 16,9 |
| Croácia | 25,2 | 13,6 | 9,6 |
| Chipre | 10,2 | 13,4 | 10,2 |
| Itália | 20,4 | 14,9 | 7,7 |
| Portugal | 16,7 | 10,9 | 9,8 |
| França | 18,8 | 10,8 | 7,2 |
| Eslováquia | 20,3 | 9,8 | 7,9 |
| Letónia | 10,6 | 9,2 | 9,3 |
| Finlândia | 16,5 | 8,1 | 7,1 |
| Eslovénia | 10,1 | 9,7 | 6,0 |
| Irlanda | 9,1 | 8,0 | 6,5 |
| Lituânia | 8,4 | 6,5 | 8,0 |
| Bélgica | 18,8 | 8,6 | 5,7 |
| Bulgária | 15,1 | 7,9 | 6,7 |
| Suécia | 19,3 | 6,4 | 4,8 |
| Estónia | 10,1 | 6,2 | 6,4 |
| Luxemburgo | 15,2 | 5,7 | 4,9 |
| Dinamarca | 7,5 | 7,4 | 4,0 |
| Polónia | 21,7 | 6,1 | 4,5 |
| Holanda | 5,9 | 4,6 | 5,5 |
| Áustria | 9,4 | 6,3 | 4,7 |
| Roménia | 20,1 | 6,2 | 4,1 |
| Hungria | 18,0 | 5,2 | 4,1 |
| Suíça | 7,1 | 5,1 | 4,2 |
| R. Unido | 14,3 | 4,1 | 3,3 |
| Malta | 13,5 | 3,6 | 3,9 |
| Noruega | 7,4 | 5,7 | 2,6 |
| Alemanha | 11,9 | 4,7 | 3,4 |
| R. Checa | 10,7 | 4,2 | 3,2 |
| Islândia | 7,0 | 3,7 | 1,5 |
| UE28 | 15,5 | 9,1 | 6,7 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da taxa de desemprego para o total da população.



O quadro 34 permite observar um facto que diferencia Portugal dos demais países europeus. Enquanto a regra geral é a de que o nível de desemprego diminui à medida que se aumenta o nível de escolaridade, em Portugal a taxa de desemprego da população que não foi além do ensino secundário ou pós-secundário é ligeiramente superior à da população que concluiu no máximo o ensino básico. Na Grécia a grandeza destes dois indicadores é também semelhante. Portugal é igualmente um

dos países considerados na análise em que a taxa de desemprego da população com formação superior mais se aproxima da taxa de desemprego para a população total: em Portugal essa proporção é de 3/4, a média nos países da UE28 é de 59%.

Quadro 34. Taxa de desemprego nos países europeus, por nível de escolaridade, pop. 15-74 anos (2016) (%)

| | Básico | Secundário e PS | Superior | Tx desemp. superior/ tx desemp. total*100 |
|-----------------|-------------|-----------------|------------|---|
| Grécia | 26,4 | 26,2 | 18,0 | 76,3 |
| Espanha | 28,0 | 19,2 | 11,7 | 59,7 |
| Croácia | 17,4 | 14,6 | 7,8 | 59,5 |
| Chipre | 15,6 | 14,3 | 10,9 | 83,8 |
| Itália | 15,7 | 11,1 | 6,8 | 58,1 |
| Portugal | 12,1 | 12,3 | 8,4 | 75,0 |
| França | 18,0 | 10,7 | 5,7 | 56,4 |
| Eslováquia | 31,6 | 9,2 | 5,7 | 58,8 |
| Letónia | 20,6 | 11,3 | 4,3 | 44,8 |
| Finlândia | 16,7 | 9,5 | 5,8 | 65,9 |
| Eslovénia | 14,5 | 8,1 | 6,1 | 76,3 |
| Irlanda | 13,9 | 9,0 | 4,8 | 60,8 |
| Lituânia | 25,1 | 10,4 | 2,9 | 36,7 |
| Bélgica | 15,9 | 8,1 | 4,2 | 53,8 |
| Bulgária | 22,2 | 6,7 | 3,4 | 44,7 |
| Suécia | 18,8 | 5,7 | 4,0 | 57,1 |
| Estónia | 12,7 | 7,8 | 3,9 | 57,4 |
| Luxemburgo | 9,9 | 6,7 | 4,0 | 63,5 |
| Dinamarca | 9,1 | 5,2 | 4,9 | 79,0 |
| Polónia | 14,5 | 6,9 | 3,3 | 53,2 |
| Holanda | 9,8 | 6,1 | 3,5 | 58,3 |
| Áustria | 12,7 | 5,8 | 3,6 | 60,0 |
| Roménia | 7,6 | 6,2 | 3,1 | 52,5 |
| Hungria | 13,2 | 4,8 | 1,8 | 35,3 |
| Suíça | 9,4 | 4,9 | 3,3 | 66,0 |
| R. Unido | 8,3 | 5,4 | 2,9 | 60,4 |
| Malta | 7,6 | 3,4 | 1,4 | 29,8 |
| Noruega | 9,9 | 4,1 | 3,0 | 63,8 |
| Alemanha | 10,1 | 3,7 | 2,2 | 53,7 |
| R. Checa | 20,5 | 3,5 | 1,9 | 47,5 |
| Islândia | 4,5 | 3,1 | 1,7 | 56,7 |
| UE28 | 16,1 | 7,8 | 5,1 | 59,3 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da taxa de desemprego para o total da população.

2.2 A taxa de desemprego e de subutilização do trabalho

A estimação da população desempregada e a sua taxa, efetuada pelo INE, obedece a um conjunto de requisitos metodológicos cumulativos. Para integrar essa categoria uma pessoa tem de estar sem emprego, ter procurado emprego e ter disposição para trabalhar, ou seja, a classificação de alguém como desempregado obedece a critérios de “condição”, de “comportamento” e de “disposição” (Caleiras e Caldas, 2017: 203). Se um trabalhador não estiver empregado, mas o critério do comportamento ou o da disposição não se verificarem ele é classificado como inativo. Na verdade, certas realidades classificadas como inatividade correspondem, em muitos casos, a situações de desemprego de facto. O melhor exemplo disso mesmo são os inativos disponíveis que não procuraram emprego nas três semanas anteriores à aplicação do inquérito. Esta categoria consiste, em grande medida, em indivíduos “que não têm trabalho e não procuram ativamente um trabalho porque consideram que as perspetivas de encontrar emprego são limitadas ou apresentam restrições à mobilidade do trabalho ou barreiras de algum tipo (discriminação ou barreiras estruturais, sociais ou culturais)” (Torres, 2012: 37). São, neste sentido, desempregados desencorajados.

O valor desta categoria aumentou de forma bastante vincada durante a crise, situando-se em boa parte desse período acima dos 250 mil indivíduos (mais de 300 mil no 3.º trimestre de 2014).

Para além do truncamento metodológico da população desempregada por via da classificação de certas situações como inatividade, existem outras realidades que têm paralelo em relação ao desemprego. O [subemprego dos trabalhadores a tempo parcial](#) é uma delas, no sentido em que embora configure uma situação de emprego, o tempo de trabalho realizado é inferior em relação à vontade do trabalhador (os trabalhadores subempregados trabalham a tempo parcial mas querem trabalhar mais horas). O tempo parcial é um regime laboral adotado voluntariamente em várias situações com o objetivo de se conciliar o trabalho com a vida familiar ou o trabalho com a formação. Quando o trabalhador labora a tempo parcial mas quer trabalhar mais horas, ele encontra-se numa situação de subemprego, um estatuto híbrido a meio caminho entre o emprego e o desemprego.

A emergência cada vez mais significativa de situações limítrofes ao desemprego, associadas aos tempos de trabalho involuntariamente limitados e a formas de inatividade não relacionadas, por exemplo, com a aposentação ou a incapacidade prolongada, veio problematizar o estatuto plenipotenciário da taxa de desemprego na medição do subaproveitamento da mão-de-obra. Neste âmbito, a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2013) propôs que para além do fenómeno do desemprego fosse também medida a subutilização do trabalho, indicador em relação ao qual várias instituições, incluindo o INE, têm disponibilizado informação (Torres, 2012).

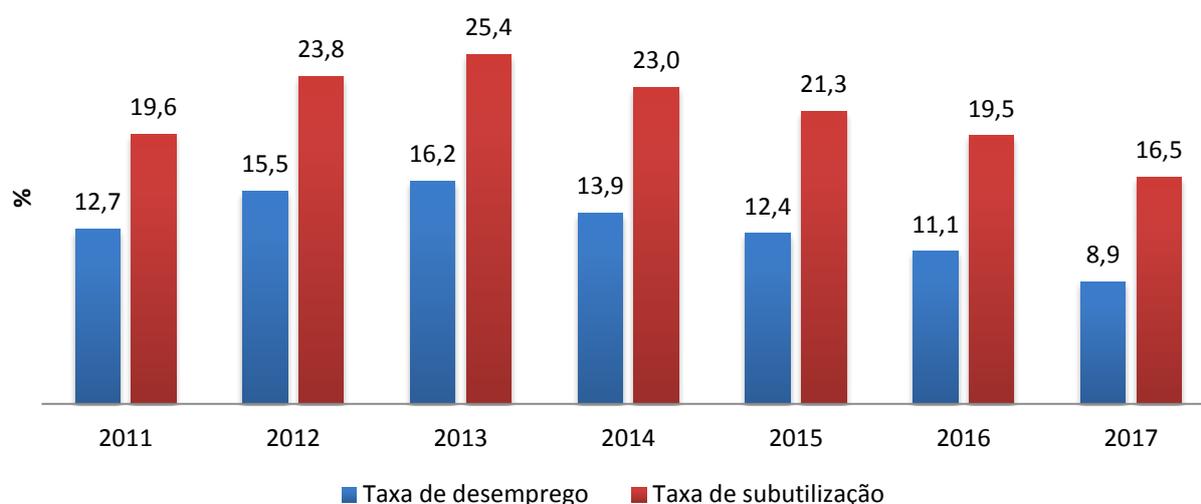
Enquanto a taxa de desemprego resulta da divisão dos desempregados pela população ativa (pop. desempregada + pop. empregada), a lógica que preside ao cálculo da taxa de subutilização do trabalho é diferente. Desde logo porque o seu numerador resulta da soma da taxa de desemprego e de outras três variáveis (o subemprego dos trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis, e os inativos disponíveis para trabalhar mas que não procuram trabalho). Ou seja, tem em consideração situações estatisticamente classificadas como sendo de emprego, de desemprego e de inatividade. Também a lógica de formação do denominador deste indicador tem particularidades: resulta da soma da população ativa e da força de trabalho potencial (os dois tipos de inatividade mencionados), equivalendo à força de trabalho alargada (*extended labour force*).¹⁴

A figura 19 permite analisar a evolução da taxa anual de desemprego e a de subutilização entre 2011 e 2017, em Portugal. De 2011 a 2013, verificou-se um aumento muito significativo da taxa de desemprego (na ordem dos 3,6 p.p.), tendência ainda mais expressiva no que à taxa de subutilização da força de trabalho diz respeito (aumento de cerca de seis p.p.). Em 2016, a taxa de subutilização regressou aos valores de 2011 e a taxa de desemprego fixou-se 1,6 p.p. abaixo do valor apurado nesse ano. Em 2017, a taxa de subutilização recuou para o valor mais baixo de todo o período considerado: 16,5%.

¹⁴ Ver metainformação do INE, https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0009357&lingua=PT

É interessante constatar que o rácio entre a taxa de desemprego e a taxa de subutilização do trabalho tem vindo a diminuir desde 2012. Naquele ano a taxa de desemprego representava cerca de 65% da taxa de subutilização, em 2017 esse valor é de 54%. Ou seja, a taxa de desemprego diminuiu de forma mais expressiva do que o indicador que tem também em linha de conta situações limítrofes ao desemprego.

Figura 19. Taxa de desemprego e de subutilização da força de trabalho, Portugal (2011-2017) (%)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

O quadro 35 permite analisar a evolução dos indicadores suplementares do desemprego em Portugal entre 2011 e 2017. Os inativos indisponíveis formam claramente a subcategoria menos relevante do ponto de vista da sua dimensão, enquanto o subemprego dos trabalhadores a tempo parcial e os inativos disponíveis mas que não procuram trabalho (desencorajados) predominam. Até 2012 aqueles eram mais numerosos, a partir de 2013 prevalecem estes – representam cerca de metade dos indivíduos considerados nestes três indicadores suplementares de desemprego. Em 2011, as três categorias em causa no quadro 35 suplantaram os 400 mil e entre 2012 e 2015 fixaram-se sempre acima dos 500 mil – em 2016 esse valor desceu para 485 mil e em 2017 para 438,2 mil.

Quadro 35. Evolução dos indicadores suplementares do desemprego (ISD) em Portugal (N e %)

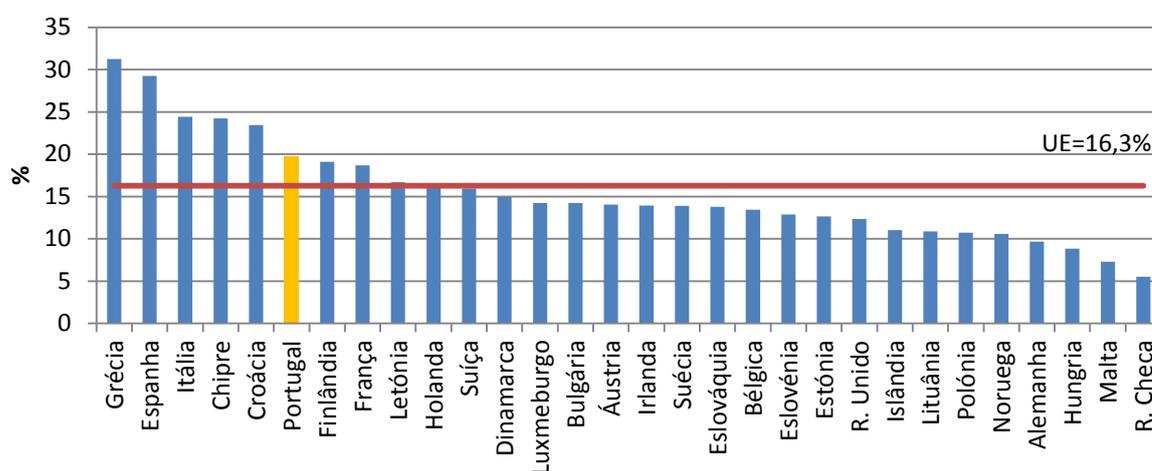
| | Composição ISD (N) | | | Composição ISD (%) | | |
|------|--------------------|---------------|---------------------------------------|--------------------|---------------|---------------------------------------|
| | Subemprego TTP | Indisponíveis | Disponíveis que não procuram trabalho | Subemprego TTP | Indisponíveis | Disponíveis que não procuram trabalho |
| 2011 | 214,3 | 30,4 | 170,3 | 51,6 | 7,3 | 41,0 |
| 2012 | 251,7 | 28,8 | 229,0 | 49,4 | 5,7 | 44,9 |
| 2013 | 258,6 | 27,7 | 277,4 | 45,9 | 4,9 | 49,2 |
| 2014 | 245,2 | 27,1 | 273,3 | 44,9 | 5,0 | 50,1 |
| 2015 | 239,5 | 23,3 | 259,6 | 45,8 | 4,5 | 49,7 |
| 2016 | 226,7 | 20,5 | 237,6 | 46,8 | 4,2 | 49,0 |
| 2017 | 201,7 | 23,5 | 213,0 | 46,0 | 5,4 | 48,6 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.



A figura 20 apresenta informação relativa à taxa de subutilização do trabalho nos países europeus, em 2016. Os países que apresentam uma taxa de subutilização do trabalho mais elevada provêm do sul da Europa. Portugal insere-se neste grupo e era, em 2016, o sexto país que apresentava um valor mais dilatado (a mesma posição que apresentava para a taxa de desemprego). O valor apurado para 2017 coloca, no entanto, o país próximo da média da UE em relação ao ano de 2016.

Figura 20. Taxa de subutilização da força de trabalho nos países europeus (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, EU-Labour Force Survey* (Eurostat).



A tabela seguinte diz respeito ao peso relativo que cada um dos três indicadores suplementares do desemprego.

Quadro 36. Peso relativo dos indicadores suplementares do desemprego, países europeus (2016) (%)

| | Subemprego dos trabalhadores a tempo parcial | Inativos indisponíveis | Inativos disponíveis que não procuram emprego |
|-----------------|--|------------------------|---|
| Irlanda | 74,6 | 9,2 | 16,3 |
| Malta | 66,0 | 7,5 | 26,4 |
| Grécia | 64,7 | 8,7 | 26,6 |
| Chipre | 63,6 | 7,2 | 29,2 |
| R. Unido | 61,8 | 14,4 | 23,8 |
| França | 60,0 | 12,9 | 27,2 |
| Alemanha | 58,3 | 19,9 | 21,8 |
| Espanha | 56,3 | 8,4 | 35,3 |
| Bélgica | 54,9 | 18,1 | 27,0 |
| Eslovénia | 54,8 | 7,5 | 37,7 |
| Suíça | 53,6 | 11,2 | 35,3 |
| Eslováquia | 53,6 | 9,4 | 37,0 |
| Holanda | 52,1 | 15,1 | 32,8 |
| Áustria | 49,2 | 12,4 | 38,4 |
| Dinamarca | 48,4 | 17,5 | 34,1 |
| Islândia | 48,2 | 11,3 | 40,5 |
| Portugal | 46,8 | 4,2 | 49,0 |
| Suécia | 46,1 | 26,3 | 27,7 |
| Noruega | 44,7 | 15,3 | 39,9 |
| Letónia | 41,1 | 7,0 | 51,9 |
| Lituânia | 39,5 | 25,9 | 34,6 |
| Roménia | 38,1 | - | 61,9 |
| Polónia | 32,2 | 11,5 | 56,4 |
| Finlândia | 32,1 | 20,1 | 47,9 |
| R. Checa | 30,9 | 17,3 | 51,7 |
| Hungria | 25,8 | 3,9 | 70,3 |
| Luxemburgo | 23,8 | 27,4 | 48,8 |
| Estónia | 18,7 | 9,2 | 72,1 |
| Itália | 18,0 | 2,7 | 79,3 |
| Croácia | 15,0 | 7,2 | 77,8 |
| Bulgária | 9,6 | 8,1 | 82,3 |
| UE28 | 46,1 | 11,0 | 42,8 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor para o subemprego.



Em todos os países as situações mais relevantes são o subemprego dos trabalhadores a tempo parcial e os inativos disponíveis que não procuram emprego. Os inativos indisponíveis têm uma expressão bastante menor, exceção feita ao verificado em alguns países, em particular na Lituânia, no Luxemburgo, na Suécia e na Finlândia.

Enquanto na maior parte dos países o subemprego é a modalidade de subutilização mais significativa, em Portugal tal aplica-se ao grupo dos inativos disponíveis que não procuram trabalho – embora a diferença face ao subemprego seja diminuta, ao contrário do que sucede em países como a Bulgária, a Croácia, a Itália, a Estónia ou a Hungria.

Os quadros e figuras anteriores demonstram que existem situações estruturalmente próximas do desemprego que se forem tidas em consideração redimensionam este fenómeno. O subemprego é uma forma de inserção laboral mitigada, precária em muitos casos, e indutora de situações de pobreza e destituição material. O desemprego desencorajado consiste numa forma de anomia social, explicada em grande medida pelo facto de os indivíduos deixarem de acreditar que podem (re)ingressar no mercado de trabalho. Ou seja, resulta de uma decisão subjetiva sobre as possibilidades de empregabilidade, informada muitas vezes por tentativas falhadas de inserção laboral. Os indisponíveis, por seu turno, são a categoria menos expressiva e traduzem também situações de desemprego de facto. Veja-se que estes “inativos” fazem diligências no sentido de encontrar trabalho, embora não possam começar a trabalhar no imediato.¹⁵

2.3 A subutilização da força de trabalho: o perfil social

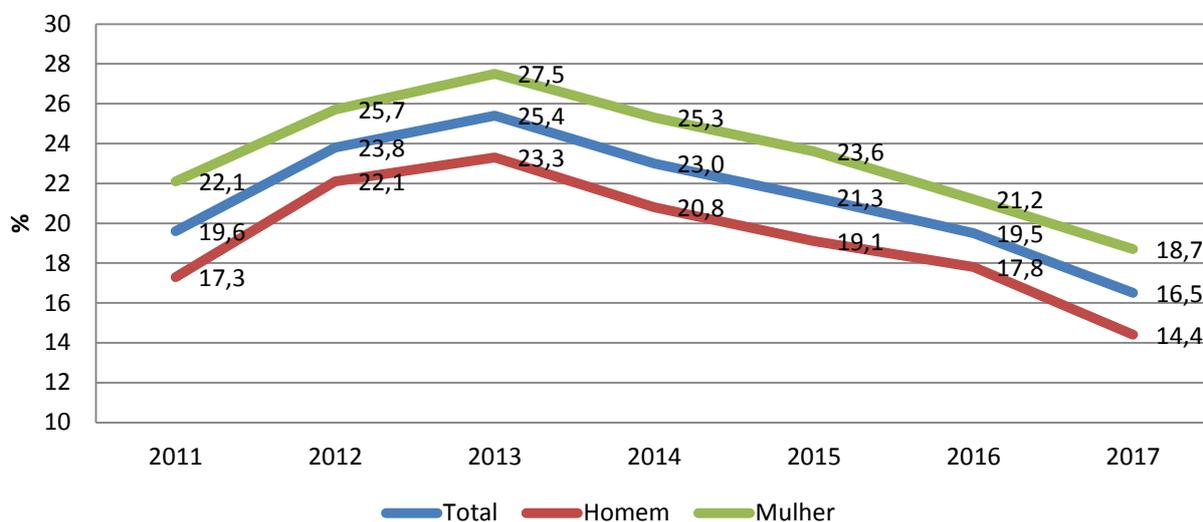
A taxa de subutilização da força de trabalho é um indicador estatístico através do qual é possível complementar e aprofundar a análise do desemprego, alargando o alcance da mesma a situações próximas deste fenómeno (para uma explicitação metodológica da mesma, ver o ponto anterior). Tal como se demonstrou atrás, a taxa de subutilização do trabalho é, em Portugal e em vários países europeus, significativamente superior em relação à taxa de desemprego.

Do ponto de vista da composição social da população que se enquadra nesta categoria, constata-se que as mulheres são, em Portugal, mais abrangidas por este tipo de

¹⁵ Inativo à procura de trabalho mas não disponível: “Inativo com idade dos 15 aos 74 anos que, no período de referência, tinha procurado ativamente um trabalho ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores), mas não estava disponível para trabalhar” (metainformação do INE), disponível em <http://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/7913>

realidade do que os homens. Em 2017, essa desigualdade era de 4,3 p.p., um aumento de 0,9 p.p. face ao ano anterior.

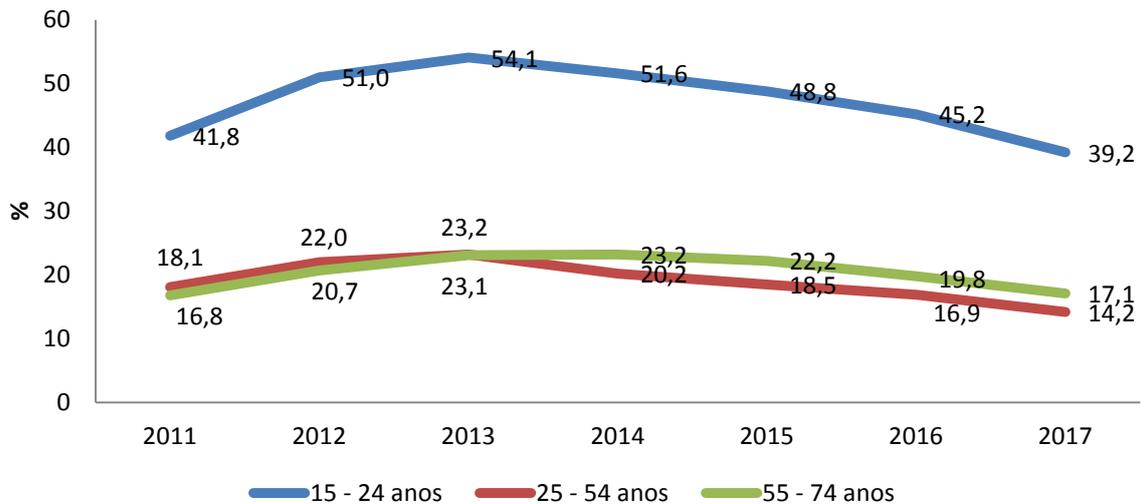
Figura 21. Subutilização do trabalho em Portugal, por sexo (2011-2017) (%)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

Os mais novos (15-24 anos) apresentam um nível de subutilização laboral muito acima do apurado para a média da população portuguesa e face aos outros dois grupos analisados na próxima figura. Veja-se que, entre 2012 e 2014, mais de metade da população com idade entre 15 e os 24 anos encontrava-se numa situação de subutilização laboral, tendo a grandeza desse indicador diminuído nos três anos seguintes. Em 2017, o valor deste indicador para os mais jovens situa-se pela primeira vez no período analisado abaixo dos 40%.

Figura 22. Subutilização do trabalho em Portugal, por grupo etário (2011-2017) (%)



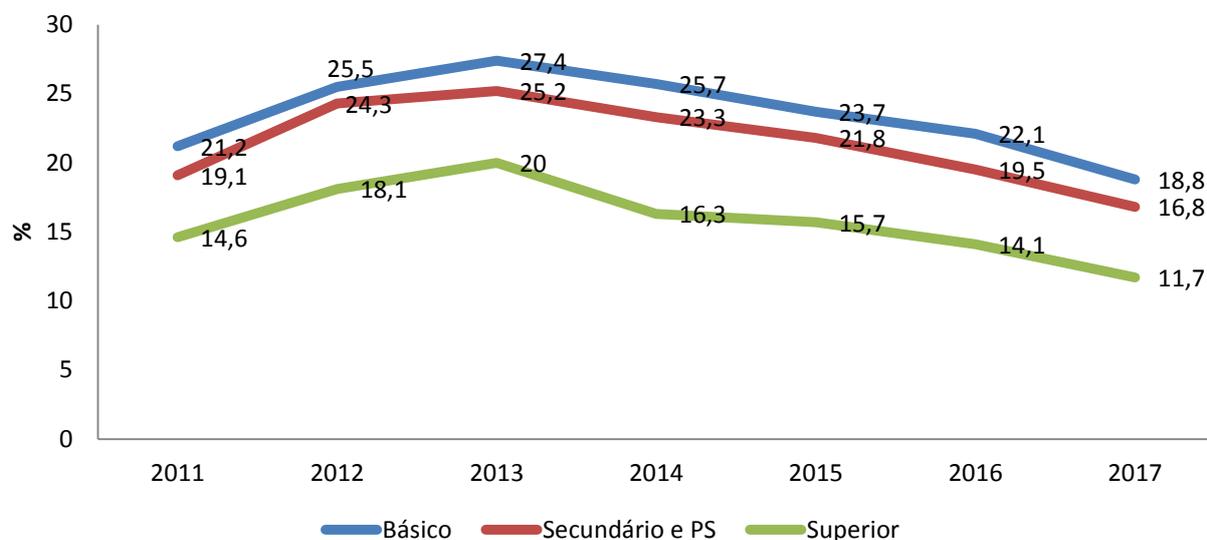
Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE).



A figura 23 demonstra que existe uma desigualdade significativa no que diz respeito à incidência da subutilização do trabalho de acordo com o nível de escolaridade. Veja-se que a taxa de subutilização da população que não foi além do ensino básico é 7 p.p. mais elevada do que a dos que concluíram o ensino superior.

A taxa de subutilização da população que não foi além do ensino secundário ou pós-secundário aproxima-se mais da verificada entre os que não foram além do básico do que da população com formação superior. Tal sucede também quando se analisa a taxa de desemprego. Mas enquanto a taxa de desemprego da população com formação intermédia apresentava, no ano de 2017, um valor sensivelmente acima do apurado para os menos escolarizados, em relação à taxa de subutilização esse cenário altera-se: o registo dos que têm habilitações escolares de nível secundário ou pós-secundário é 2 p.p. inferior ao dos que não foram além do ensino básico. Ou seja, enquanto o desemprego afeta de forma semelhante estas duas categorias escolares, a subutilização da força de trabalho é um pouco mais penalizadora para os trabalhadores com baixas qualificações escolares do que para os que têm um nível de formação intermédio.

Figura 23. Taxa de subutilização do trabalho em Portugal, por nível de escolaridade (2011-2017) (%)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE)*.

As duas tabelas seguintes contêm informação relativa à composição dos indicadores suplementares de desemprego, de acordo com a variável sexo e nível de escolaridade. Entre os três indicadores suplementares do desemprego, aquele em que existe uma maior desigualdade entre homens e mulheres é, destacadamente, o subemprego. Em quase todos os países o subemprego feminino é mais elevado do que o masculino. É interessante constatar que a maior parte dos países em que essa desproporção é mais expressiva provém da Europa central: Alemanha, França, Bélgica, Luxemburgo e Suíça. Ou seja, países ricos. Ainda assim, o país que apresenta um maior desnível entre a percentagem de mulheres e de homens no total dessa população é a República Checa: $\frac{3}{4}$ desse universo são mulheres, o que equivale a uma diferença de mais de 50 p.p. entre o peso relativo das mulheres e o dos homens. Em Portugal, essa diferença é de cerca de 24 p.p., abaixo do valor apurado para os países da UE-28 (30 p.p.).

Em relação aos inativos indisponíveis, existe um desnível de 7,1 p.p. entre o valor apurado para as mulheres e para os homens no quadro dos países da UE-28. Dos três indicadores analisados, este é o que apresenta assimetrias de género mais esbatidas.

Quadro 37. Composição dos indicadores suplementares de desemprego nos países europeus, pop. 15-74 anos, por sexo (2016) (%)

| | Subemprego dos trabalhadores a TP | | Inativos indisponíveis | | Inativos disponíveis que não procuram trabalho | |
|-----------------|-----------------------------------|-------------|------------------------|-------------|--|-------------|
| | H | M | H | M | H | M |
| Alemanha | 27,8 | 72,2 | 53,0 | 47,0 | 46,8 | 53,2 |
| Áustria | 30,6 | 69,4 | 51,9 | 48,1 | 47,9 | 52,1 |
| Bélgica | 27,7 | 72,3 | 44,9 | 55,1 | 53,8 | 46,4 |
| Bulgária | 52,5 | 47,9 | 45,3 | 54,7 | 54,9 | 45,1 |
| Chipre | 51,7 | 48,3 | 45,9 | 54,1 | 37,6 | 62,4 |
| Croácia | 49,6 | 50,4 | 42,9 | 56,5 | 41,5 | 58,5 |
| Dinamarca | 41,3 | 58,7 | 43,4 | 56,6 | 53,9 | 46,0 |
| Eslováquia | 48,7 | 51,3 | 40,4 | 59,6 | 44,3 | 55,7 |
| Eslovénia | 32,3 | 67,7 | 52,6 | 47,4 | 44,8 | 55,2 |
| Espanha | 33,0 | 67,0 | 41,7 | 58,3 | 32,6 | 67,4 |
| Estónia | 41,2 | 58,8 | 47,6 | 52,4 | 48,2 | 51,8 |
| Finlândia | 37,0 | 63,0 | 45,6 | 54,4 | 54,7 | 45,3 |
| França | 28,2 | 71,8 | 43,5 | 56,5 | 48,4 | 51,6 |
| Grécia | 45,3 | 54,6 | 42,4 | 57,3 | 32,0 | 68,0 |
| Holanda | 35,7 | 64,3 | 42,7 | 57,3 | 47,8 | 52,2 |
| Hungria | 40,3 | 59,5 | 37,5 | 62,5 | 50,4 | 49,6 |
| Irlanda | 45,8 | 54,2 | 52,8 | 48,0 | 57,0 | 43,0 |
| Islândia | 40,7 | 59,3 | 31,6 | 63,2 | 41,2 | 57,4 |
| Itália | 40,8 | 59,2 | 46,7 | 53,3 | 40,6 | 59,4 |
| Letónia | 43,2 | 56,8 | 42,6 | 57,4 | 50,6 | 49,6 |
| Lituânia | 37,3 | 62,7 | 49,6 | 50,4 | 58,0 | 42,6 |
| Luxemburgo | 27,1 | 71,2 | 39,7 | 61,8 | 45,5 | 54,5 |
| Malta | 42,9 | 57,1 | - | - | 35,7 | 71,4 |
| Noruega | 35,7 | 64,2 | 52,1 | 47,9 | 51,2 | 48,9 |
| Polónia | 36,6 | 63,4 | 46,6 | 53,5 | 45,2 | 54,8 |
| Portugal | 37,9 | 62,1 | 48,3 | 51,7 | 44,6 | 55,4 |
| R. Checa | 23,1 | 76,5 | 37,3 | 62,7 | 45,1 | 54,9 |
| R. Unido | 37,1 | 62,9 | 45,0 | 55,0 | 46,9 | 53,1 |
| Roménia | 66,5 | 33,5 | - | - | 46,3 | 53,8 |
| Suécia | 36,6 | 63,4 | 47,8 | 52,2 | 51,9 | 48,2 |
| Suíça | 27,0 | 73,0 | 47,3 | 52,6 | 42,3 | 57,7 |
| UE28 | 34,7 | 65,3 | 46,4 | 53,6 | 43,5 | 56,5 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

No que diz respeito às desigualdades entre homens e mulheres no universo dos desencorajados (indivíduos que deixaram de procurar trabalho, embora estejam disponíveis para trabalhar), as desigualdades mais expressivas entre mulheres e homens tendem a verificar-se em países no sul da Europa, nomeadamente em Espanha, na Grécia, em Chipre e em Malta.

O quadro 38 apresenta informação para a composição escolar dos trabalhadores que se encontram numa situação de subemprego e do grupo dos desencorajados. Introduziram-se também dados relativos à composição escolar do total da população empregada de cada país com o intuito de controlar a sua amplitude nos dois indicadores suplementares de desemprego.

Em termos médios, a proporção dos trabalhadores subempregados com baixas habilitações escolares nos países da UE28 é 9 p.p. superior em relação ao peso dessa categoria escolar no total da população empregada. Essa desproporção é particularmente evidente na Eslováquia, na Bulgária, mas também na Croácia, na Hungria e na Polónia. Em quase todos os países a percentagem de trabalhadores subempregados com habilitações escolares de nível superior é significativamente inferior em relação ao peso relativo dos trabalhadores que têm este perfil escolar no total da população empregada.

No universo dos inativos disponíveis mas que não procuram trabalho, o efeito da escolaridade é mais forte. Veja-se que a percentagem de indivíduos desencorajados com o ensino básico situava-se, no conjunto da UE28, cerca de 27 p.p. acima do registado em termos médios para o total da população empregada desses países. Na Suécia essa diferença é de 47 p.p.. Se a comparação tiver como referência a população com o ensino superior, conclui-se que a percentagem de desencorajados com esse perfil formativo na UE28 é 20 p.p. inferior ao peso desta categoria escolar no total da população empregada (13% para 33,7%%). O título académico assume-se, portanto, como um fator que mitiga significativamente as situações de subemprego e de desencorajamento laboral.

Quadro 38. Composição de dois indicadores suplementares do desemprego nos países europeus, pop. 15-74 anos, por nível de escolaridade (2016) (%)

| | Subemprego dos trabalhadores a tempo parcial | | | Inativos disponíveis que não procuram trabalho | | | Total pop. empregada | | |
|-----------------|--|-------------|-------------|--|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|
| | Básico | Sec./PS | Sup. | Básico | Sec./PS | Sup. | Básico | Sec./PS | Sup. |
| Alemanha | 19,9 | 61,2 | 18,7 | 34,4 | 48,1 | 16,9 | 12,5 | 58,4 | 45,7 |
| Áustria | 16,6 | 51,4 | 32,0 | 26,3 | 51,1 | 22,7 | 13,2 | 52,8 | 45,2 |
| Bélgica | 25,8 | 46,4 | 27,8 | 42,3 | 36,5 | 21,4 | 16,4 | 39,8 | 44,2 |
| Bulgária | 47,9 | 43,3 | - | 49,1 | 44,8 | 6,1 | 10,4 | 56,8 | 43,9 |
| Chipre | 23,7 | 38,5 | 38,2 | 24,2 | 46,3 | 29,5 | 16,9 | 37,3 | 43,9 |
| Croácia | 22,9 | 50,7 | 26,3 | 23,5 | 61,6 | 14,9 | 10,3 | 61,8 | 43,8 |
| Dinamarca | 30,5 | 41,8 | 22,3 | 50,8 | 31,5 | 13,0 | 20,3 | 42,3 | 42,7 |
| Eslováquia | 39,1 | 56,7 | 4,3 | 28,6 | 60,6 | 10,7 | 4,3 | 72,0 | 41,6 |
| Eslovénia | 9,3 | 58,8 | 31,5 | 23,4 | 59,9 | 16,7 | 8,9 | 56,5 | 40,6 |
| Espanha | 41,7 | 26,9 | 31,3 | 57,6 | 23,4 | 19,0 | 33,0 | 24,3 | 40,1 |
| Estónia | 14,1 | 47,1 | 38,8 | 21,6 | 56,7 | 21,6 | 9,8 | 50,2 | 39,1 |
| Finlândia | 18,0 | 53,8 | 28,2 | 38,8 | 41,9 | 19,3 | 9,9 | 46,1 | 39,1 |
| França | 23,9 | 51,1 | 24,6 | 42,2 | 43,4 | 13,8 | 16,3 | 44,6 | 38,0 |
| Grécia | 26,4 | 48,1 | 25,6 | 28,2 | 54,6 | 17,2 | 23,5 | 41,5 | 37,1 |
| Holanda | 23,8 | 46,8 | 28,2 | 46,6 | 36,1 | 16,0 | 20,4 | 41,9 | 36,6 |
| Hungria | 25,0 | 63,6 | 11,4 | 43,0 | 48,9 | 8,2 | 12,0 | 61,8 | 35,5 |
| Irlanda | 18,9 | 47,4 | 30,7 | 44,8 | 33,5 | 18,6 | 14,6 | 37,0 | 35,0 |
| Islândia | 44,4 | 33,3 | 21,0 | 54,4 | 32,4 | 13,2 | 26,4 | 38,1 | 34,6 |
| Itália | 39,5 | 45,9 | 14,6 | 52,9 | 38,6 | 8,5 | 31,6 | 47,1 | 34,4 |
| Letónia | 12,6 | 59,3 | 28,1 | 20,7 | 62,6 | 17,0 | 7,6 | 55,1 | 34,0 |
| Luxemburgo | 25,4 | 35,6 | 25,4 | 41,3 | 27,3 | 20,7 | 18,6 | 31,8 | 32,8 |
| Malta | 54,3 | 34,3 | 11,4 | - | - | - | 42,2 | 32,2 | 28,9 |
| Noruega | 25,8 | 41,5 | 32,7 | 56,6 | 30,1 | 13,3 | 16,8 | 39,4 | 27,8 |
| Polónia | 10,4 | 63,6 | 26,1 | 18,2 | 68,6 | 13,2 | 5,3 | 61,0 | 26,2 |
| Portugal | 55,4 | 22,8 | 21,8 | 66,7 | 21,8 | 11,6 | 48,4 | 25,7 | 26,0 |
| R. Checa | 15,3 | 60,8 | 23,9 | 18,1 | 67,4 | 14,5 | 4,3 | 71,8 | 25,6 |
| R. Unido | 19,7 | 47,9 | 32,4 | 30,2 | 47,0 | 22,6 | 18,9 | 39,1 | 23,9 |
| Roménia | 49,9 | 48,8 | - | 47,1 | 48,2 | 4,7 | 20,5 | 59,0 | 23,6 |
| Suécia | 22,3 | 51,7 | 25,7 | 59,7 | 28,2 | 11,6 | 12,9 | 46,3 | 21,3 |
| Suíça | 19,0 | 51,5 | 29,1 | 29,7 | 48,7 | 21,2 | 13,8 | 46,8 | 20,5 |
| UE-28 | 27,3 | 47,3 | 25,1 | 45,2 | 41,6 | 13,0 | 18,3 | 47,8 | 33,7 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics e Education and Training Statistics*, EU-Labour Force Survey (Eurostat).

2.4 O desemprego desprotegido

O número de beneficiários do subsídio de desemprego depende não só da evolução da situação económica e do seu impacto no desemprego, mas também das políticas públicas que enquadram o acesso e duração às prestações de desemprego. De acordo com Adão e Silva e Pereira (2012), o regime de acesso ao subsídio de desemprego, o cálculo do seu montante e a sua duração mantiveram-se relativamente estáveis entre a década de 1990 e o início da segunda década do novo milénio.

Apesar dessa tendencial estabilidade, ocorreram algumas alterações relevantes em relação ao acesso ao subsídio de desemprego e à sua duração que importa sublinhar. Desde logo, a facilitação do acesso ao mesmo nos primeiros anos do novo milénio, num contexto de aumento do desemprego. Essas regras passaram a ser mais restritas a partir de 2006 (embora mais favoráveis do que as vigentes até 2003). Em 2010, houve uma nova flexibilização dos prazos de garantia no acesso ao subsídio de desemprego, embora as condições de acesso ao subsídio social de desemprego – uma prestação “fracamente não-contributiva” – tenham sido alteradas, aplicando-se uma escala de equivalência “menos generosa” (*idem*: 135). Depois de em 2011 se terem repostas as regras anteriores no acesso ao subsídio de desemprego, no ano seguinte, e tendo como referência o Memorando de Entendimento assinado com a troika, foram reduzidos os prazos de garantia (de 450 para 360 dias). Esta regra foi, no entanto, acompanhada pela diminuição dos períodos de concessão do subsídio de desemprego e do subsídio social de desemprego, bem como pela redução do montante máximo do subsídio de desemprego (de 3 para 2,5 IAS) e do seu montante diário em 10% após 180 dias de concessão dessa prestação (Dray *et al.*, 2016: 155). Para além disso, e tendo novamente o Memorando de Entendimento como pano de fundo, alargou-se o acesso ao subsídio de desemprego aos trabalhadores independentes economicamente dependentes (ou seja, que obtêm 80% do seu rendimento de uma única entidade contratante) e aos trabalhadores independentes com atividade empresarial e membros de órgãos estatutários de pessoas coletivas. Por último, importa destacar a introdução da [medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração](#), destinada aos beneficiários que se encontram em situação de desemprego não

subsidiado e que esgotaram o período de concessão do subsídio social de desemprego inicial ou subsequente.

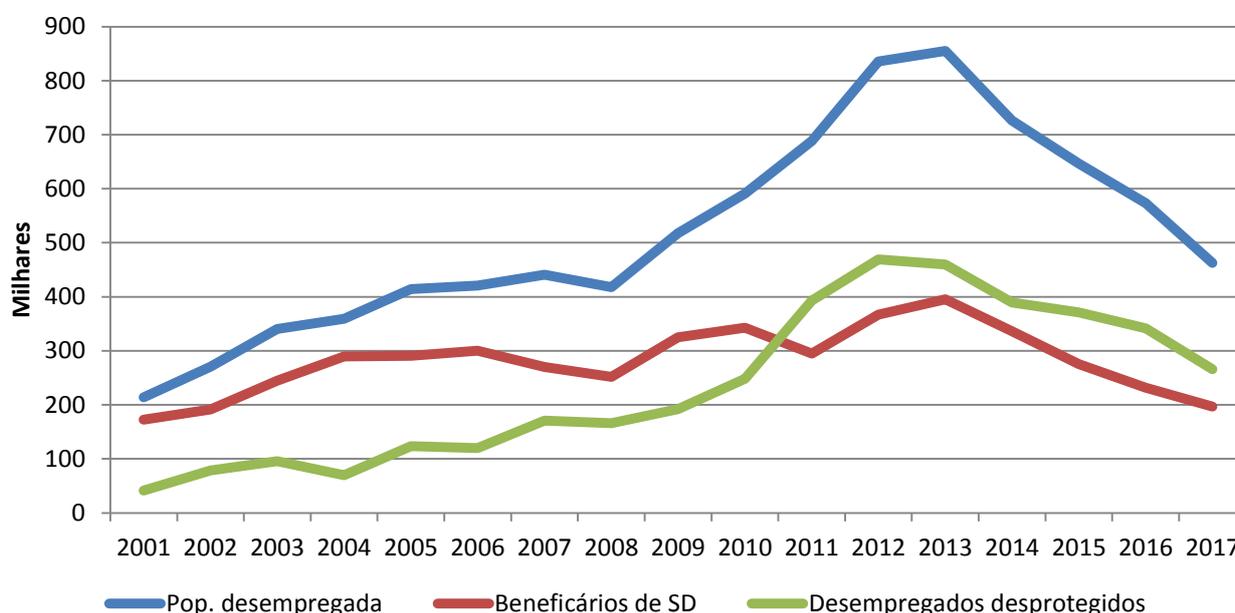
O desemprego desprotegido é aqui definido como a situação em que o desempregado não recebe qualquer subsídio de desemprego. Tipicamente, tal sucede porque o trabalhador não preenche os prazos de garantia necessários para o acesso ao subsídio de desemprego – facto que tende a penalizar principalmente os mais jovens – ou porque excedeu o tempo durante o qual pode beneficiar dessa prestação.

O aumento acentuado do desemprego verificado neste século, a sua elevação exponencial durante a crise económica e financeira, e a intensificação das relações laborais baseadas em vínculos atípicos e com períodos de trabalho de curta duração, conduziu a uma “descoincidência profunda entre as especificidades do desemprego e o tipo de respostas existentes” (Adão e Silva e Pereira, 2012: 141). Esta combinação de tendências estruturais tendem a penalizar os trabalhadores mais jovens. No entanto, a dificuldade de reingresso no mercado de trabalho por parte de trabalhadores mais velhos, menos qualificados e proficientes no uso das novas tecnologias e outras ferramentas laborais assume-se também como um problema no que à duração das prestações de desemprego diz respeito.

A análise levada a cabo neste ponto teve em consideração o número anual de desempregados estimados pelo INE e a média anual dos beneficiários das prestações de desemprego (nomeadamente, o subsídio de desemprego, o subsídio social de desemprego inicial, o subsídio social de desemprego subsequente, o prolongamento de subsídio social de desemprego e, desde Julho de 2016, a medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração) – denominadas por subsídio de desemprego por motivos de facilidade expositiva. O subsídio de desemprego é uma prestação baseada numa lógica de seguro, que tem como referência os rendimentos anteriores. As restantes prestações mencionadas têm uma natureza não contributiva ou mista e são sujeitas a condições de recursos.

Em 2001, o número médio estimado de desempregados que não tinham acesso ao subsídio de desemprego situava-se um pouco acima dos 40 mil.¹⁶ Esse valor foi aumentando, tal como o número de desempregados e, em 2008, abrangia já cerca de 166 mil pessoas. O ano de 2012 é aquele em que este indicador apresenta um registo mais elevado: estima-se que em termos médios existissem 470 mil desempregados sem acesso ao subsídio de desemprego. Posteriormente o número de desempregados desprotegidos veio a diminuir consecutivamente, situando-se em 266 mil no último ano do período analisado na figura 24.

Figura 24. Evolução anual do número de desemprego, dos beneficiários de subsídios de desemprego e dos desempregados desprotegidos, Portugal (2011-2017)



Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE) e Estatísticas da Segurança Social.*



Nota: O número anual de beneficiários de SD resultou da soma dos valores mensais registados para este indicador e a sua respetiva divisão pelos meses do ano.

A tabela seguinte apresenta os dados em que se baseia a figura anterior e acrescenta um outro indicador: a proporção da população desempregada que não tem acesso ao subsídio de desemprego. A estimativa efetuada para o desemprego desprotegido em 2001 era de cerca de 19%, aumentando de forma não linear até ao eclodir da crise em 2008, ano em que se situava já perto dos 40%. Desde 2011 que mais de metade da

¹⁶ A análise do hiato existente entre o número de desempregados (dados amostrais do INE e/ou dados administrativos do IEFP) e os beneficiários das prestações de desemprego é feita em vários outros estudos: Carmo e Cantante (2015); Abreu *et al.* (2013); Adão e Silva e Pereira (2012).

população desempregada não tem acesso ao subsídio de desemprego, situando-se o valor deste indicador em cerca de 57% no último ano do período analisado. Quer o número de desempregados, quer o número de beneficiários de subsídio de desemprego tem diminuído nos últimos anos. Entre 2013 e 2016, a proporção de desempregados desprotegidos aumentou, o que indica que o número de beneficiários de subsídio de desemprego decresceu mais intensamente do que o número de desempregados. Esta tendência alterou-se em 2017, já que a proporção do desemprego desprotegido recuou cerca de 2 p.p..

Quadro 39. Evolução anual da pop. desempregada, nos beneficiários de subsídios de desemprego, dos desempregados desprotegidos e da proporção de desempregados desprotegidos, Portugal (2011-2017)

| | Pop. Desempregada (milhares) | Beneficiários de subsídios de desemprego (milhares) | Desempregados desprotegidos (milhares) | Proporção de desempregados desprotegidos (%) |
|------|------------------------------|---|--|--|
| 2001 | 214,2 | 172,7 | 41,5 | 19,4 |
| 2002 | 270,5 | 191,8 | 78,7 | 29,1 |
| 2003 | 340,4 | 244,6 | 95,8 | 28,2 |
| 2004 | 359,1 | 289,3 | 69,8 | 19,4 |
| 2005 | 414,1 | 290,8 | 123,3 | 29,8 |
| 2006 | 420,6 | 300,3 | 120,3 | 28,6 |
| 2007 | 440,6 | 269,9 | 170,7 | 38,7 |
| 2008 | 418,0 | 251,9 | 166,1 | 39,7 |
| 2009 | 517,4 | 325,2 | 192,2 | 37,1 |
| 2010 | 591,2 | 342,7 | 248,5 | 42,0 |
| 2011 | 688,2 | 295,0 | 393,2 | 57,1 |
| 2012 | 835,7 | 366,8 | 468,9 | 56,1 |
| 2013 | 855,2 | 395,6 | 459,6 | 53,7 |
| 2014 | 726,0 | 336,5 | 389,5 | 53,6 |
| 2015 | 646,5 | 275,3 | 371,2 | 57,4 |
| 2016 | 573,0 | 231,6 | 341,4 | 59,6 |
| 2017 | 462,8 | 197,0 | 265,8 | 57,4 |

Fonte: *Estatísticas do Mercado de Trabalho*, Inquérito ao Emprego (INE) e *Estatísticas da Segurança Social*.

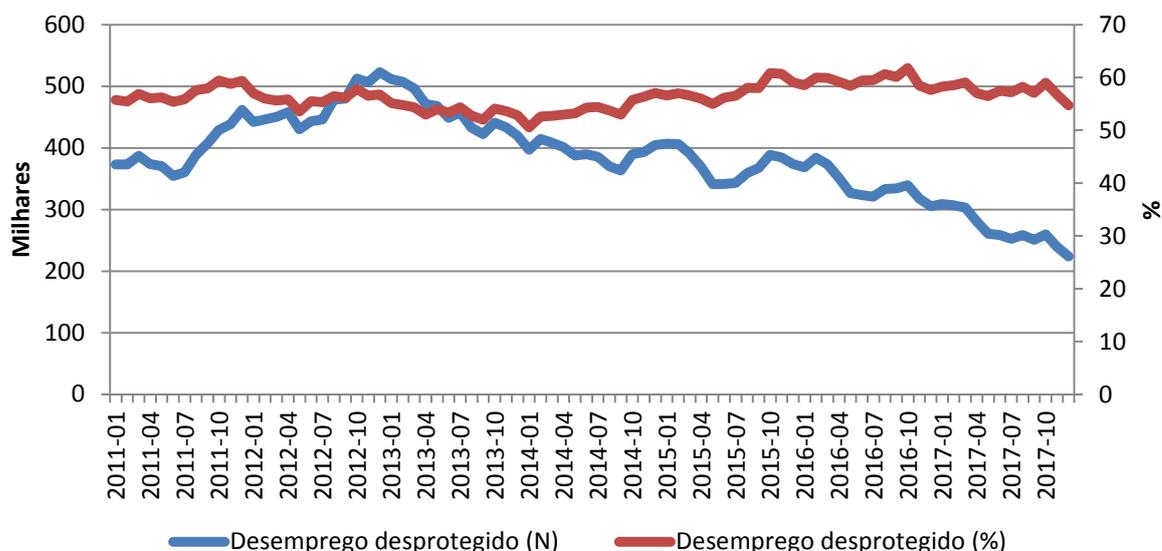
Nota: O número anual de beneficiários de SD resultou da soma dos valores mensais registados para este indicador e a sua respetiva divisão pelos meses do ano.



A figura seguinte refere-se também à evolução do desemprego desprotegido, mas neste caso os dados apresentados são mensais e dizem respeito apenas ao período 2011-2017. Tal como é demonstrado no quadro anterior, o número de desempregados que não recebem qualquer prestação de desemprego tem vindo a diminuir desde

2013, facto que está associado à diminuição do número de desempregados no seu todo. Mas a proporção de desempregados desprotegidos no universo da população desempregada não conheceu oscilações mensais pronunciadas ao longo de todo o período. O ritmo de redução do desemprego não foi, portanto, acompanhado pelo aumento das taxas de cobertura do subsídio que protege as pessoas nessa situação.

Figura 25. Evolução mensal do desemprego desprotegido (N e %) (2011-2017)



Fonte: Estatísticas do Mercado de Trabalho, Inquérito ao Emprego (INE) e Estatísticas da Segurança Social.



É interessante integrar neste ponto informação relativa às causas que explicam o acesso às prestações iniciais de desemprego. De acordo com os dados apresentados no *Livro Verde sobre as Relações Laborais – Atualização* (GEP/MTSSS, 2018), a caducidade dos contratos a termo tem assumido no últimos anos um peso crescente no conjunto de motivos que fundamentam o acesso às prestações iniciais de desemprego: 52,5% em 2011 e 65,6% em 2017. Em sentido contrário evoluiu o peso relativo da extinção do posto de trabalho, motivo que em 2011 explicava 19,3% dos pedidos diferidos de acesso às prestações iniciais de desemprego, mas que no último ano do período retratado no quadro 40 representava apenas 7,2%.

Quadro 40. Evolução das prestações iniciais de desemprego diferidas, por motivo de desemprego (2011-2017) (%)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Caducidade do contrato a termo | 52,5 | 50,3 | 51,4 | 59,8 | 65,7 | 65,0 | 65,6 |
| Cessação por acordo | 12,0 | 13,9 | 14,7 | 14,1 | 11,9 | 13,2 | 13,4 |
| Extinção do posto de trabalho | 19,9 | 18,1 | 14,9 | 10,3 | 8,1 | 7,7 | 7,2 |
| Outros motivos | 16,1 | 17,7 | 18,9 | 15,8 | 14,3 | 14,1 | 13,8 |

Fonte: *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 – Atualização* (GEP/MTSSS).



Estes dados indicam que a precariedade contratual introduz insegurança nos trajetos laborais e multiplica as possibilidades de desemprego. A maior parte dos beneficiários de prestações de desemprego provém de uma relação contratual desse tipo, apesar de a precariedade contratual e os trajetos laborais intermitentes a ela associados funcionarem como uma barreira ao acesso às prestações de proteção em caso de desemprego. O contingente de desempregados que entraram nessa situação depois de uma relação contratual precária predomina entre os beneficiários de prestações de desemprego, mas esse facto representa apenas a face institucionalmente protegida de um universo mais vasto de pessoas sem acesso a esse tipo de direitos.

Estes dados são um bom ponto de partida para se pensarem políticas públicas de combate à precariedade e aos abusos na contratação a termo. A penalização em sede de TSU, prevista na lei mas não aplicada, deste tipo de contratação parece ser um caminho adequado no combate à precarização das relações laborais. Faz sentido que as empresas que têm níveis elevados de rotatividade de trabalhadores e recorrem de forma mais intensa à contratação precária, sobrecarregando assim o sistema providencial, sejam também chamadas a contribuir mais para a sustentação do mesmo.

3. Tempo de trabalho: da lei à realidade

O tempo de trabalho é uma dimensão central na análise das relações entre os fatores de produção e na definição do perfil institucional do mercado laboral de cada país ou conjunto de países.¹⁷ Desde o início do século XX que se encontram exemplos de iniciativas regulatórias que procuraram instituir regras relativas ao tempo de trabalho e, por essa via, mitigar a desproporção de forças entre os trabalhadores e os proprietários. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que emergiu do Tratado de Versailles, previu a definição de um máximo de horas diárias e semanais de trabalho, no âmbito de um conjunto mais vasto de medidas para melhorar as condições laborais vigentes nesse período. Em 1919, foram estatuídos pela primeira vez, na Conferência Internacional do Trabalho, padrões regulatórios ao nível das horas de trabalho na indústria, tendência que se foi progressivamente alargando a outras dimensões, tais como as horas de descanso semanal e as férias remuneradas (ILO, 2011).

À escala europeia existem várias fontes que têm vindo a enquadrar a questão do tempo de trabalho. No Tratado de Roma não existe qualquer referência direta a esta dimensão, apenas uma menção à “saúde e segurança dos trabalhadores” – a ser melhorada, principalmente, ao nível do ambiente de trabalho (art. 137/1, alínea a) – e a definição do objetivo de se melhorarem as “condições de trabalho” (art. 137/1, alínea b). Na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, define-se que o tempo de trabalho é uma dimensão central das condições de trabalho. Em vários pontos dessa fonte jurídica são introduzidos princípios e objetivos conducentes a uma convergência das legislações nacionais e a uma melhoria das condições laborais dos trabalhadores: “A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia. Este processo efetuar-se-á pela aproximação no progresso dessas condições, nomeadamente no que se refere à duração e organização do tempo de trabalho e às formas de trabalho para além do trabalho de duração indeterminada,

¹⁷ A análise e os dados apresentados neste capítulo resultam de um trabalho desenvolvido pelo autor no âmbito do projeto: "Análise de direito comparado sobre a organização do tempo de trabalho em alguns países da UE, financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego do Fundo Social Europeu, com a referência POISE-01-3726-FSE-000003."

tais como o trabalho de duração determinada, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário e o trabalho sazonal (ponto 7)”; “Todos os trabalhadores da Comunidade Europeia têm direito ao descanso semanal e a férias remuneradas cuja duração deve ser aproximada no progresso, de acordo com as práticas nacionais” (ponto; 8) “Todos os trabalhadores devem beneficiar de condições satisfatórias de proteção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Devem ser tomadas medidas adequadas para prosseguir a harmonização no progresso das condições existentes neste domínio” (ponto 19).

A primeira Diretiva europeia especificamente orientada para o enquadramento jurídico geral dos tempos de trabalho é publicada em 1993 (Diretiva 1993/104/CE do Conselho Europeu), e nela são densificados conceitos como “tempo de trabalho”, “período de descanso”, “ período noturno”, trabalho noturno”, “trabalho por turnos” e “trabalhador por turnos”. Esse diploma estabelece também um conjunto de orientações relativas à regulação do tempo de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à duração máxima do tempo de trabalho semanal, dos ritmos de trabalho, do descanso diário e semanal, ou das férias anuais.

Segundo o Eurofound (2016), as duas principais fontes jurídicas da União Europeia que enquadram o tempo de trabalho são a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, publicada em 2000, e a Diretiva 2003/88/CE.

O art. 31º daquele documento refere que “Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas” e, no seu nº 2, indica que “Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas”.

Estes princípios são concretizados na Diretiva 2003/88/CE, que define “prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho”, as quais garantem que os trabalhadores não trabalham excessivamente e têm níveis de descanso adequados.¹⁸ É esta fonte jurídica que enquadra as legislações nacionais

¹⁸ Para além das diretivas gerais, existem também diretivas orientadas para a regulação do tempo de trabalho em sectores de atividade específicos.

em relação às regras e princípios aplicáveis ao tempo de trabalho. De entre as várias disposições que se encontram neste diploma, importa destacar a definição de 48 horas de duração média do trabalho semanal máximo, incluindo horas extraordinárias (art. 6º, alínea b), o descanso diário de 11 horas consecutivas (art. 3º), o descanso semanal ininterrupto de 35 horas (art. 5º) e o mínimo de quatro semanas remuneradas de férias anuais (art. 7º).

Esta Diretiva, tal como a de 1993, prevê, no entanto, um conjunto de derrogações e exceções às regras e princípios por si estabelecidos aquando da sua transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais, quer ao nível da legislação nacional, quer no plano das convenções, de acordos celebrados entre parceiros sociais e nos acordos individuais de trabalho. Segundo Lang, Clauwaert e Schömann (2013), as derrogações da Diretiva 2003/88/CE, feitas a pretexto da flexibilização temporária do tempo de trabalho no contexto da crise, têm sido, em muitos casos, prolongadas de forma mais ou menos indefinida, adotadas de forma permanente e usadas, não como exceção, mas enquanto “norma”.

Os debates e oposições em torno da problemática do tempo de trabalho têm evoluído ao longo do tempo. De acordo com Keune (2007), o primeiro momento dessa discussão teve como objeto a redução da duração do trabalho diário e semanal, o direito a férias pagas ou a redução do trabalho noturno. Entre 1990 e o início da década de 2000, a discussão foi sobretudo marcada pela questão da redução do tempo de trabalho (exigida pelos sindicatos), pelo aumento da flexibilidade laboral (demandada pelos patrões), pela questão do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e, também, por questões relacionadas com as pensões de reforma – idade de reforma, reformas antecipadas. Segundo o autor (*idem*), em meados de 2000 ocorreu uma radicalização dos termos do debate, período no qual o patronato e alguns governos de direita procuraram impor extensões do tempo de trabalho sem a devida compensação pecuniária. O tempo de trabalho diário e semanal, a flexibilização dos tempos de trabalho, as formas atípicas de contratação e a idade de reforma continuaram, no entanto, a ter centralidade neste debate – a sua discussão prolongou-se, na verdade, até à atualidade.

O autor refere que os argumentos tipicamente usados pelos sindicatos para justificar a redução dos tempos de trabalho ou pelo menos a sua contenção são os seguintes: a longa duração do trabalho pode ter implicações negativas ao nível da saúde e segurança dos trabalhadores; prejudicar a conciliação entre a vida profissional com a vida familiar; ser um entrave à criação de emprego – ou seja, menos tempo de trabalho por trabalhador tende a ser um estímulo ao aumento agregado do emprego. É em torno deste último argumento que se opõem as visões de tipo keynesiano às de pendor liberal ou neoclássico.

Enquanto estas últimas defendem que o aumento do tempo de trabalho é uma variável fundamental na determinação dos aumentos de competitividade das empresas, dos níveis de produção agregada e do crescimento económico, a visão Keynesiana entende que em contextos de fraca procura uma maior distribuição do total de horas de trabalho, por meio da diminuição das horas de trabalho por trabalhador, favorece o aumento do emprego e da procura.

A diminuição do tempo de trabalho surge em Keynes não só como uma estratégia macroeconómica, mas também como uma inevitabilidade. O autor entendeu que os ganhos de produtividade teriam um impacto muito forte na diminuição dos tempos de trabalho, facto que o levou a prever que os seus netos trabalhariam apenas três horas por dia e 15 horas por semana (1963). Segundo Walterskirchen (2016), tal não se verificou porque os ganhos de produtividade foram principalmente convertidos em rendimento e consumo, e não na diminuição do tempo de trabalho.

O tempo de trabalho é uma problemática que se decompõe em várias dimensões, cada uma delas com desdobramentos particulares – embora entre si relacionados. Vogel (2012) destriça três “aspetos” fundamentais: a duração, a intensidade e a flexibilidade do tempo de trabalho. A primeira refere-se à amplitude do tempo de trabalho, isto é, ao número de horas trabalhadas. Nesta dimensão incluem-se questões como o trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, as horas suplementares, ou os tempos de descanso e de férias; a segunda tem a ver com a dureza ou o volume do trabalho de cada atividade, e problematiza a noção de tempo enquanto unidade de medição absoluta. As exigências e pressões de índole física e/ou cognitiva são variáveis

e relativizam a densidade do tempo de trabalho de cada um; a flexibilidade laboral remete para a questão da adaptação dos tempos e regimes de trabalho às necessidades e interesses das entidades patronais (mais do que às necessidades dos trabalhadores). Neste plano de análise cabem temas como o trabalho aos fins-de-semana, o trabalho noturno, o trabalho por turnos, os bancos de horas, os horários flexíveis, ou os contratos atípicos. Embora este tipo de categorização seja analiticamente pertinente, ela tem de ser encarada de forma plástica, no sentido em que vários fenómenos elencados pelo autor dizem respeito a mais do que uma dimensão: por exemplo, o trabalho a tempo parcial diz ao mesmo tempo respeito à duração do trabalho e à flexibilização do mesmo, e a questão das horas suplementares pode, na verdade, ser debatida no âmbito de cada uma das dimensões sugeridas.

Estas três dimensões, e a sua intersecção, são fatores fundamentais para a compreensão de fenómenos como a conciliação entre trabalho e família, a saúde e a segurança dos trabalhadores, ou o bem-estar subjetivo (Eurofound, 2017a). É também em torno delas que se definem oposições e tensões entre sindicatos, entidades patronais e governos. Se em relação à duração do tempo de trabalho os sindicatos tendem a opor-se ao aumento do tempo de trabalho, em particular nos casos em que não se prevê uma compensação remuneratória proporcional, no que diz respeito à flexibilização de horários tem existido espaço para diálogo entre as partes. Em vários países a diminuição do tempo de trabalho teve como contrapartida a introdução de formas de flexibilização. Na opinião de Keune (2007), a tendencial aceitação, por parte dos sindicatos, de formas de flexibilização do tempo de trabalho deve-se não só à assunção de que as empresas devem ter alguma flexibilidade na gestão dos recursos humanos para fazer face a oscilações do lado da procura, mas também porque entendem que a flexibilidade temporal pode, em certos casos, permitir que o trabalhador tenha um maior controlo sobre essa variável – a “flexibilidade positiva” distingue-se, neste sentido, da “flexibilidade negativa”, pela qual se mantém ou acentua o controlo do tempo de trabalho por parte do empregador.

3.1 A evolução da duração do tempo de trabalho

O tempo de trabalho diminuiu substancialmente no último século e meio. De acordo com Walterskirchen (2016), as horas anuais de trabalho na Alemanha e em França decresceram mais de metade entre 1870 e 2000, no Reino Unido essa diminuição foi de 37% e nos EUA de 27%. Olhando para a segunda metade do século XX, o autor refere que as décadas que se seguiram ao fim da II Guerra Mundial foram marcadas por uma diminuição significativa das horas de trabalho nos países europeus, tendo conhecido uma estabilização a partir de 1975.

Leiner-Kilinger, Madaschi e Ward-Warmedinger (2005), identificam uma diminuição das horas anuais de trabalho nos países da Zona Euro e nos EUA entre 1970 e 2004. Entre os anos de 1980 e 1997 terá ocorrido uma mitigação dessa tendência na Zona Euro e uma estabilização do valor desse indicador nos EUA. Nos anos remanescentes o tempo anual de trabalho aumentou tanto nos EUA como na Zona Euro. Os valores médios apurados para os países da Zona Euro encobrem algumas diferenças existentes entre eles. Na Bélgica, na Alemanha, em França, na Irlanda, no Luxemburgo e em Portugal as horas anuais de trabalho diminuíram de forma continuada ao longo do período analisado, na Holanda verificou-se uma diminuição abrupta do valor desse indicador a partir dos anos de 1980, na Grécia este manteve-se estável ao longo de todo o período.

A evolução do tempo de trabalho neste milénio tem seguido ritmos e tendências diferentes. Vários estudos têm-se debruçado sobre esta realidade relativamente a períodos específicos.

Segundo o Eurofound (2010), o tempo anual de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem e o tempo semanal de trabalho diminuíram, entre 2000 e 2006, 2% e 1,6%, respetivamente. Esta tendência ter-se-á devido ao aumento da proporção de trabalhadores com contrato a tempo parcial no total da força de trabalho. De facto, as horas de trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, quando consideradas separadamente, não sofreram alterações significativas no período considerado.

De acordo com este estudo, os países com níveis de produtividade mais elevados tendem a trabalhar menos horas ao longo do ano, e vice-versa. Neste sentido, os países que entraram na União Europeia a partir de 2004 tendiam a trabalhar mais horas do que os países da UE15. Entre 2000 e 2006, não houve uma convergência do tempo de trabalho entre os países europeus. Na verdade, as maiores diminuições do tempo de trabalho semanal tiveram lugar em países em que o tempo de trabalho anual era comparativamente baixo: decréscimo de 4,2% na Noruega e de 3,8% na Alemanha, por exemplo. A exceção a esta regra foi a República Checa, país que apresentava valores elevados para as horas de trabalho anuais, mas que, entre 2000 e 2006, conheceu uma diminuição das horas médias de trabalho semanal de 4,1%.

Dados mais recentes apontam para uma convergência parcial do tempo de trabalho nos países que entraram na União a partir de 2004 face aos da UE15, a qual se deverá, pelo menos em parte, à Diretiva do Tempo de Trabalho de 2003. Esse processo de aproximação entre estes dois grupos estagnou, no entanto, desde 2011 (Eurofound, 2016).

As horas usuais de trabalho semanal dos trabalhadores a tempo inteiro nos países da União Europeia estabilizaram entre as 40,3 e as 40,5 horas, no período 2002-2014. Enquanto entre os Estados-membros da UE15 se verificou um ligeiro aumento desse indicador (40 horas em 2002, 40,2/40,3 horas em 2014), nos países da UE13 houve uma diminuição desse valor: evolução de 41,5 horas para menos de 41 horas. Entre aqueles países, os que registaram aumentos mais significativos foram Portugal e a França: 1,5 (40,2 para 41,7 horas) e 1,4 horas (37,7 para 39,1 horas), respetivamente. Na Áustria e no Reino Unido registou-se uma tendência inversa: as horas usuais de trabalho semanal passaram de 43 (2004) para 41,5 horas, no primeiro caso; de 43,2 (2002) para 42,4 horas, respetivamente. Entre os países da UE13, a redução mais ampla do tempo usual de trabalho registou-se na Letónia: quase 44 horas em 2002, cerca de 40 horas em 2014. Neste subuniverso, o Chipre e a Eslováquia assumem-se como a exceção à regra: naquele país o tempo usual de trabalho semanal aumentou de 40 para 41,5 horas entre 2002 e 2014, neste essa evolução foi de 40,5 (2003) para 41 horas (*idem*: 53-54).

Se o intervalo de análise for entre o ano de 2008, que marcou o início da crise económica e financeira, e o período para o qual existe, para já, informação mais atualizada (2016), observa-se uma tendência que diverge em parte da exposta no estudo mencionado. O tempo de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem dos países da UE28 decresceu, em média, 0,5 horas (de 36,8 para 36,3 horas). No universo de 31 países europeus (UE28, Noruega, Islândia e Suíça), apenas em sete houve um aumento das horas usuais de trabalho semanal. Portugal é um desses países, registando um aumento de 0,4 horas (de 39 para 39,4 horas) – o segundo valor mais elevado depois do apurado para o Luxemburgo. Enquanto o tempo de trabalho a tempo inteiro no conjunto de países da UE28 diminuiu 0,2 horas no período em causa (de 40,5 para 40,3 horas), o valor desse indicador para os trabalhadores a tempo parcial aumentou 0,5 horas (20,1 para 20,6 horas). Em Portugal observou-se uma tendência oposta: a duração do trabalho a tempo inteiro aumentou de 40,2 para 41,1 horas e a do trabalho a tempo parcial decaiu de 19,8 para 18,4 horas.

A informação apresentada neste ponto teve como objetivo enquadrar num passado mais longo e mais recente a evolução do tempo de trabalho. Importa agora detalhar a análise desta problemática multidimensional, convocando para a análise informação estatística atualizada para o ano de 2016.

3.2 O tempo legal de trabalho

As duas tabelas seguintes apresentam informação acerca do tempo máximo de trabalho semanal e diário, incluindo ou excluindo horas suplementares. Tal como é referido no estudo *Developments in Working Time 2015-2016* (Eurofound, 2017b: 9), os países subdividem-se essencialmente em dois grandes grupos no que diz respeito ao máximo de horas semanais de trabalho, excluindo horas suplementares: o dos que estatuem esse limiar nas 48 horas – que é o limite estabelecido pela Diretiva do Tempo de Trabalho; e o dos que definem esse limite num patamar inferior.

Quadro 41. Máximo legal de horas semanais de trabalho, excluindo ou incluindo horas suplementares, países europeus (2016)

| | Máximo de horas semanais | Máximo de horas semanais, incluindo horas suplementares | MHS-MHSS |
|-----------------|--------------------------|---|----------|
| Noruega | 40 | 69 | 29 |
| Alemanha | 48 | 60 | 12 |
| Holanda | 48 | 60 | 12 |
| Áustria | 40 | 50 | 10 |
| Croácia | 40 | 50 | 10 |
| Bélgica | 38 | 50 | 12 |
| Chipre | - | 48 | - |
| R. Unido | - | 48 | - |
| Dinamarca | 48 | 48 | 0 |
| Irlanda | 48 | 48 | 0 |
| Malta | 48 | 48 | 0 |
| Bulgária | 40 | 48 | 8 |
| R. Checa | 40 | 48 | 8 |
| Estónia | 40 | 48 | 8 |
| Grécia | 40 | 48 | 8 |
| Hungria | 40 | 48 | 8 |
| Itália | 40 | 48 | 8 |
| Letónia | 40 | 48 | 8 |
| Lituânia | 40 | 48 | 8 |
| Luxemburgo | 40 | 48 | 8 |
| Polónia | 40 | 48 | 8 |
| Portugal | 40 | 48 | 8 |
| Roménia | 40 | 48 | 8 |
| Eslováquia | 40 | 48 | 8 |
| Eslovénia | 40 | 48 | 8 |
| Suécia | 40 | 48 | 8 |
| França | 35 | 48 | 13 |
| Espanha | 40 | 41,75 | 1,75 |
| Finlândia | 40 | - | - |

Fonte: Relatório “Developments in working time 2015-2016” (Eurofound).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor para o indicador “máximo de horas semanais, incluindo horas suplementares”.



A Alemanha, a Holanda, a Dinamarca, a Irlanda e Malta formam o grupo minoritário de países cujo tempo máximo de trabalho por semana (excluindo horas suplementares) é de 48 horas. Excetuando a França e a Bélgica, cujos valores que apresentam para esse indicador ficam abaixo do apurado para os restantes países (35 e 38 horas, respetivamente), todos os outros fixavam, em 2016, o limiar máximo em causa nas 40 horas.

Quadro 42. Máximo legal de horas diárias de trabalho, excluindo ou incluindo horas suplementares, países europeus (2016)

| | Máximo de horas diárias | Máximo de horas diárias, incluindo horas suplementares |
|-----------------|-------------------------|--|
| Noruega | 9 | 16 |
| Dinamarca | - | 13 |
| Estónia | 8 | 13 |
| Irlanda | - | 13 |
| Suécia | 8 | 13 |
| R. Unido | - | 13 |
| Malta | - | 12,5 |
| Croácia | 8 | 12 |
| Grécia | 8 | 12 |
| Hungria | 8 | 12 |
| Lituânia | 8 | 12 |
| Holanda | 9 | 12 |
| Roménia | 8 | 12 |
| França | 7 | 10 a 12 |
| Bélgica | 8 | 9 a 12 |
| Eslováquia | 8 | 9 a 12 |
| Áustria | 8 | 10 |
| Bulgária | 8 | 10 |
| Alemanha | 8 | 10 |
| Luxemburgo | 8 | 10 |
| Portugal | 8 | 10 |
| Eslovénia | 8 | 10 |
| Espanha | 9 | 9,29 |
| Letónia | 8 | Variável |
| Chipre | - | - |
| R. Checa | 12 | - |
| Finlândia | 8 | - |
| Itália | - | - |
| Polónia | 8 | - |

Fonte: Relatório “Developments in working time 2015-2016” (Eurofound).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor para o indicador “máximo de horas diárias, incluindo horas suplementares”.



Quando se tem em linha de conta as horas suplementares, constata-se que a grande parte dos países definem o horário máximo semanal nas 48 horas previstas na Diretiva 2003/88/CE. A Noruega é o país onde esse limiar é mais elevado (69 horas) – o que representa um adicional de 29 horas face às 40 horas de trabalho semanal, excluindo horas suplementares –, na Alemanha e na Holanda esse limiar estava fixado nas 60 horas e na Áustria, Croácia e Bélgica nas 50 horas.

Tal como é possível observar no quadro 42, o valor modal do limiar máximo de trabalho diário é de oito horas. Quando se tem também em consideração as horas suplementares, esse valor varia entre as nove horas (Bélgica e Eslováquia) e as 16 horas na Noruega.

Os anos da crise foram marcados por alterações legislativas em torno do horário máximo de trabalho e do seu cálculo em certos países. Em Portugal e na Irlanda, no âmbito dos programas de intervenção da denominada troika, foram implementados aumentos dos horários semanais de trabalho na função pública (Lang, Clauwaert e Schömann, 2013). Na Hungria, na Polónia, na Roménia e, mais recentemente, na Bélgica e no Luxemburgo os períodos de referência para o cálculo do tempo de trabalho foram alargados (Eurofound, 2017b; Clauwaert e Schömann, 2012).

Outro aspeto que importa sublinhar neste plano analítico prende-se com a flexibilização da gestão dos tempos de trabalho por parte da entidade patronal. No quadro dos limites legalmente estabelecidos do tempo máximo de trabalho diário ou semanal, tem-se assistido em vários países à tentativa de aumentar o poder da entidade patronal na “alocação variável dos tempos de trabalho” (Lang, Clauwaert e Schömann, 2013). Ou seja, ao uso da mão-de-obra de acordo com as necessidades da empresa. Em Espanha, a Lei 3/2012 passou a permitir à entidade empregadora alocar 10% do tempo de trabalho anual de forma flexível (em vez dos anteriores 5%), na Hungria a entidade empregadora passou a poder alterar os horários de trabalho devido a circunstâncias inesperadas com quatro dias de antecedência (redução face aos sete dias anteriormente previstos) e na Bulgária os patrões passaram a poder aumentar as horas de trabalho num determinado dia, compensando esse acréscimo com a redução do tempo de trabalho noutros dias (Eurofound, 2017b; Lang, Clauwaert e Schömann, 2013).

A reforma laboral de 2012 introduziu alterações ao regime do banco de horas, o qual permite à entidade empregadora aumentar o trabalho diário até um certo limite, sem que esse acréscimo seja contabilizado e, portanto, remunerado, como trabalho suplementar – ver arts. 208º - A e B do Código do Trabalho. Em relação ao banco de horas individual, tal como é mencionado no *Livro Verde sobre as Relações Laborais*

2016 (Dray *et al.*, 2016), ele consiste num acordo direto entre o trabalhador e a empresa que não necessita (tal como era anteriormente previsto) da intervenção dos sindicatos e do recurso à negociação coletiva. Esta figura jurídica passou a permitir que o tempo normal de trabalho fosse aumentado em duas horas diárias (50 horas semanais no máximo) durante um determinado período. O banco de horas grupal, por seu lado, possibilita “a extensão do regime de banco de horas a determinada equipa, secção ou unidade económica quando 75% dos trabalhadores que as integram tiverem aceitado a aplicação deste regime” (*idem*: 145).

Previu-se igualmente, seguindo as orientações do Memorando de Políticas Económicas e Financeiras assinado com a troika, a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial.

A questão das horas suplementares de trabalho conheceu também desenvolvimentos nos últimos anos. As mudanças que a este nível foram introduzidas em vários países seguem duas lógicas distintas. A primeira consiste no aumento e/ou flexibilização das horas de trabalho suplementar legalmente permitidas. Na Lituânia, o trabalho suplementar foi liberalizado em 2010 (anteriormente o seu uso era bastante restrito). Na Bélgica, na Hungria e na República Checa o número máximo de horas suplementares de trabalho permitidas por lei foi alargado. Mais recentemente, o recurso a este tipo de regime na Bélgica e na Bulgária foi flexibilizado (Eurofound, 2017b; Clauwaert e Schömann, 2012).

Em Portugal, durante o último governo PSD/CDS e no contexto da intervenção da troika, as alterações introduzidas no regime do trabalho suplementar incidiram sobre o seu custo. No ponto 4.6, II do Memorando definiu-se o objetivo de “Revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho”, em particular a “(i) redução para o máximo de 50%; (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado”.¹⁹

O objetivo de se reduzir o custo do trabalho suplementar foi vertido no Código do Trabalho, nomeadamente no art. 268º. Segundo esta disposição, “o trabalho

¹⁹ Ver “Tradução do Memorando de Entendimento Sobre as Condicionalidades de Política Económica”, disponível em https://www.portugal.gov.pt/media/371372/mou_pt_20110517.pdf

suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado”.²⁰

Em Portugal, a alteração do regime do tempo de trabalho suplementar consistiu, portanto, no embaratecimento do seu custo e não na extensão da possibilidade da sua utilização. As alterações introduzidas significaram um corte para metade dos acréscimos do trabalho suplementar. O valor da primeira hora de trabalho suplementar em dia normal de trabalho passou de um acréscimo de 50% para 25%; o das horas ou frações subsequentes de 75% para 37,5%; e o do trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado de 100% (duplicação do valor da retribuição) para 50%. O acréscimo de 50% da retribuição anteriormente previsto para a primeira hora de trabalho suplementar em dia normal de trabalho passou a ser o valor a pagar pelo trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado. Eliminaram-se também os benefícios ao nível dos tempos de descanso decorrentes da prestação de trabalho suplementar.

A análise dos tempos máximos de trabalho nos países deve, portanto, ter em linha de conta os níveis de flexibilidade às regras legalmente estabelecidas. O *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, na sua versão atualizada (GEP/MTSSS, 2018: 10), refere que mais de 2/3 dos trabalhadores por conta de outrem do sector privado estavam, em 2016, “abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho.” Segundo o mesmo estudo, “53,6% dos trabalhadores estão abrangidos por regime de adaptabilidade estabelecido em sede de contratação coletiva e 13,1% por regime de adaptabilidade acordado individualmente” (*idem*). Tal como se referiu, as alterações introduzidas, em 2012, ao Código do Trabalho pelo governo PSD/CDS, no contexto da intervenção da troika no país, aumentaram a flexibilidade das entidades empregadoras na organização dos tempos normais de trabalho, atomizaram a decisão no processo de utilização da figura do banco de horas, e embarateceram o custo do recurso ao trabalho suplementar.

²⁰ Ver versão do Código do Trabalho de Abril de 2016, disponível em <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT28082015.pdf>

3.3 O tempo real de trabalho

Os dados apresentados anteriormente referem-se a limiares legalmente previstos de tempo máximo de trabalho. Importa agora analisar o tempo de trabalho real. Antes de apresentar informação para o conjunto dos países europeus, interessa introduzir na análise dados relativos apenas a Portugal, tendo como fonte de informação os Quadros de Pessoal, uma base de dados administrativa referente, no essencial, aos trabalhadores do setor privado.

Quadro 43. Escalão de período normal de trabalho, trabalhadores por conta de outrem (Portugal (2016) (N e %)

| | N | % |
|---------------------------------------|-----------|------|
| Trabalhadores a tempo completo | 2 445 578 | 100 |
| Menor ou igual a 30 horas | 4 566 | 0,2 |
| Mais de 30 até 35 horas | 159 500 | 6,5 |
| Mais de 35 até 39 horas | 194 179 | 7,9 |
| Mais de 39 até 40 horas | 2 084 523 | 85,2 |
| Ignorado | 2 810 | 0,1 |
| Trabalhadores a tempo parcial | 196 341 | 100 |
| Menor ou igual a 15 horas | 54 646 | 27,8 |
| Mais de 15 até 20 horas | 83 250 | 42,4 |
| Mais de 20 até 25 horas | 27 394 | 14,0 |
| Mais de 25 até 30 horas | 26 725 | 13,6 |
| Mais de 30 horas | 4 233 | 2,2 |
| Ignorado | 93 | - |

Fonte: “Quadros de Pessoal, Estatísticas em Síntese 2016” (GEP/MTSSS).



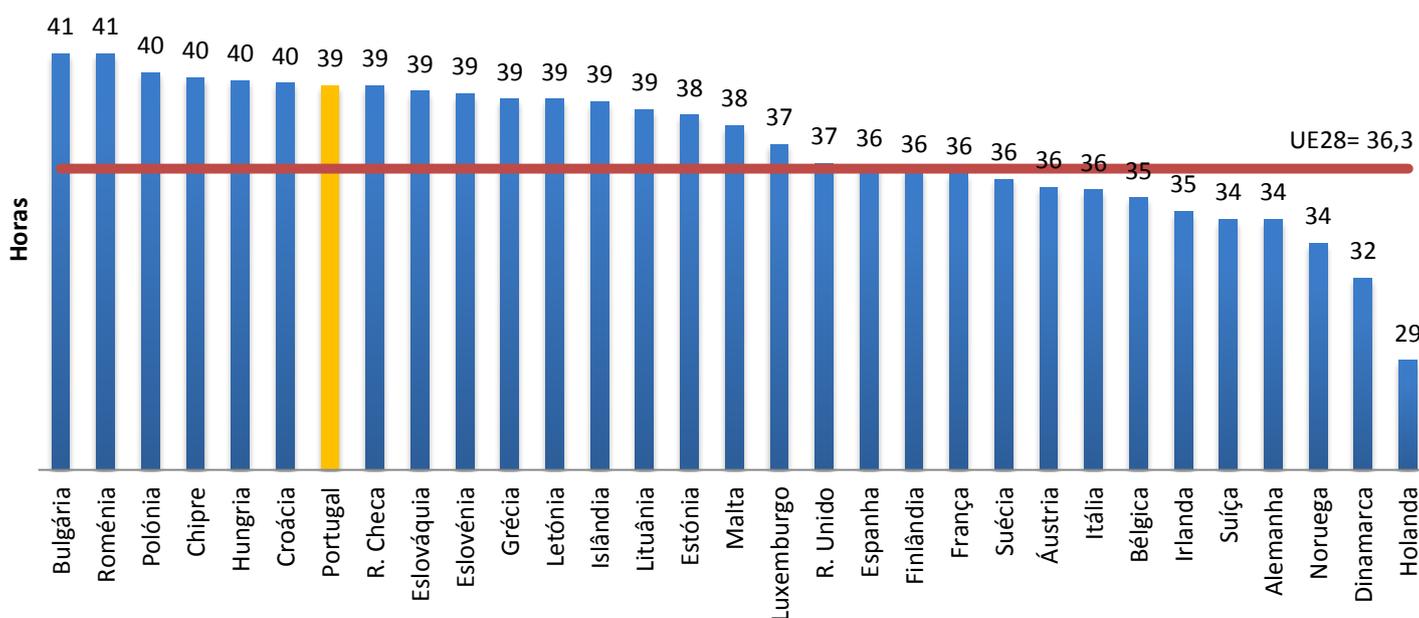
O período normal de trabalho semanal²¹ de 85% dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo insere-se no escalão “mais de 39 horas até 40 horas”, valor que, como se mencionou atrás, corresponde ao limiar máximo estatuído por lei. Entre os trabalhadores que laboram a tempo parcial, o escalão de tempo de trabalho semanal modal é entre as 15 e as 20 horas, embora 27,8% trabalhem até 15 horas por semana.

²¹ O período normal de trabalho semanal corresponde ao “número de horas de trabalho estabelecidas pelo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, pelo contrato individual de trabalho ou ainda por normas e usos no estabelecimento, em relação às categorias de trabalhadores considerados e corresponde ao período para além do qual o trabalho é pago como suplementar” (GEP/MTSSS, 2016: 6).

Importa agora analisar as horas usuais de trabalho semanal e as horas anuais de trabalho nos países europeus. Aquele indicador, tipicamente medido através de inquéritos por questionário, diz respeito ao valor modal de horas semanais de trabalho, incluindo as horas suplementares, durante um período de pelo menos quatro semanas, excluindo as semanas em que não se vai trabalhar devido a feriados, férias ou greve (Eurofound, 2017b: 21). O cálculo das horas anuais de trabalho, por seu lado, tem em consideração os feriados públicos e as férias existentes ao longo do ano.

A figura 26 apresenta informação para as horas usuais de trabalho semanal nos países europeus em relação ao total da população a trabalhar por conta de outrem. A maior parte dos países que registam para este indicador valores mais elevados provêm do leste europeu. Portugal é o sétimo país europeu, entre os considerados na análise, em que mais se trabalha durante a semana (39,4 horas). Os países mais ricos, geograficamente localizados na Europa central e do norte, são os que apresentam valores mais baixos para este indicador, embora alguns deles, tal como foi atrás demonstrado, figurem entre os que registam limiares horários máximos de trabalho mais elevados.

Figura 26. Horas usuais de trabalho semanal dos trabalhadores por conta de outrem, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

A tabela seguinte complementa a informação anteriormente veiculada, introduzindo na análise valores apenas para os trabalhadores por conta de outrem a trabalhar a tempo completo. O Reino Unido, a Áustria, a Suíça, que quando se analisa a população total estão entre os países com valores mais baixos, posicionam-se entre os que apresentam cargas horárias semanais mais elevadas para os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo. A Islândia, que em relação ao total da população é o 13º país com o valor mais elevado, assume-se como o que regista uma maior carga horária semanal para a categoria dos trabalhadores a tempo inteiro. O valor deste indicador em Portugal é, tal como na Polónia, de 41,1 horas – um dos mais altos no universo dos países analisados.

Quadro 44. Horas usuais de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, tempo inteiro e total, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)

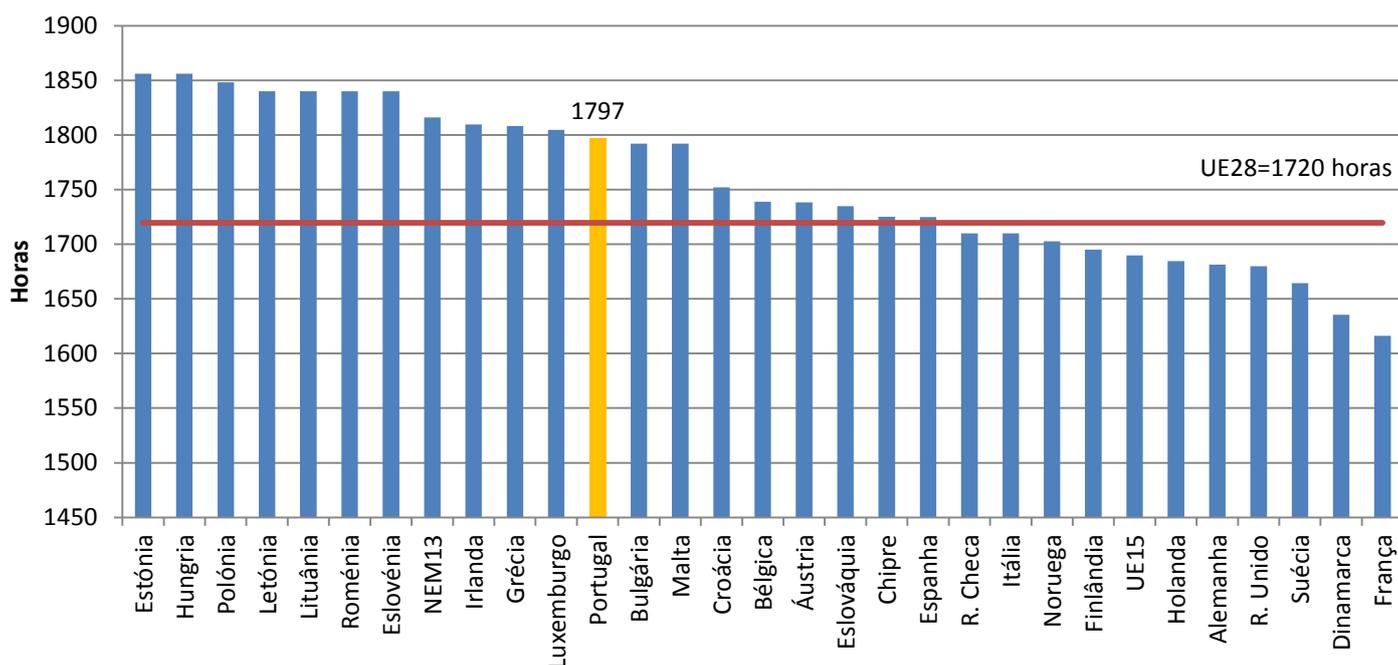
| | Tempo inteiro | Total (PI+TP) |
|-----------------|---------------|---------------|
| Islândia | 44,4 | 38,8 |
| R. Unido | 42,3 | 36,5 |
| Suíça | 41,8 | 34,4 |
| Chipre | 41,7 | 39,7 |
| Áustria | 41,4 | 35,6 |
| Grécia | 41,2 | 38,9 |
| Polónia | 41,1 | 39,9 |
| Portugal | 41,1 | 39,4 |
| Bulgária | 41,0 | 40,6 |
| Eslovénia | 40,8 | 39,1 |
| R. Checa | 40,7 | 39,4 |
| Roménia | 40,7 | 40,6 |
| Eslováquia | 40,7 | 39,2 |
| Hungria | 40,5 | 39,6 |
| Malta | 40,5 | 37,9 |
| Alemanha | 40,4 | 34,4 |
| Letónia | 40,4 | 38,9 |
| Luxemburgo | 40,4 | 37,2 |
| Estónia | 40,3 | 38,3 |
| Croácia | 40,3 | 39,5 |
| Espanha | 39,9 | 36,4 |
| Suécia | 39,9 | 35,9 |
| Lituânia | 39,7 | 38,5 |
| Bélgica | 39,2 | 35,2 |
| Irlanda | 39,1 | 34,7 |
| Finlândia | 39,1 | 36,2 |
| França | 39,0 | 36,1 |
| Holanda | 39,0 | 29,1 |
| Itália | 38,8 | 35,5 |
| Noruega | 38,5 | 33,5 |
| Dinamarca | 37,8 | 32,2 |
| UE28 | 40,3 | 36,3 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, Labour Force Survey (Eurostat).



Quanto às horas anuais de trabalho estimadas pelo Eurofound (2017b), constata-se que os países em que mais se trabalha ao longo do ano provêm da Europa de leste. Quando se compara o tempo de trabalho anual do conjunto de Estados-membros que integraram a UE a partir de 2004 com o apurado para os países da UE15, constata-se que naqueles trabalha-se em média mais 126 horas por ano do que nestes (1816 para 1690 horas). Em 2016, estima-se que em Portugal se trabalhasse quase 80 horas a mais do que no conjunto de países da UE28.

Figura 27. Horas anuais de trabalho nos países europeus (2016)



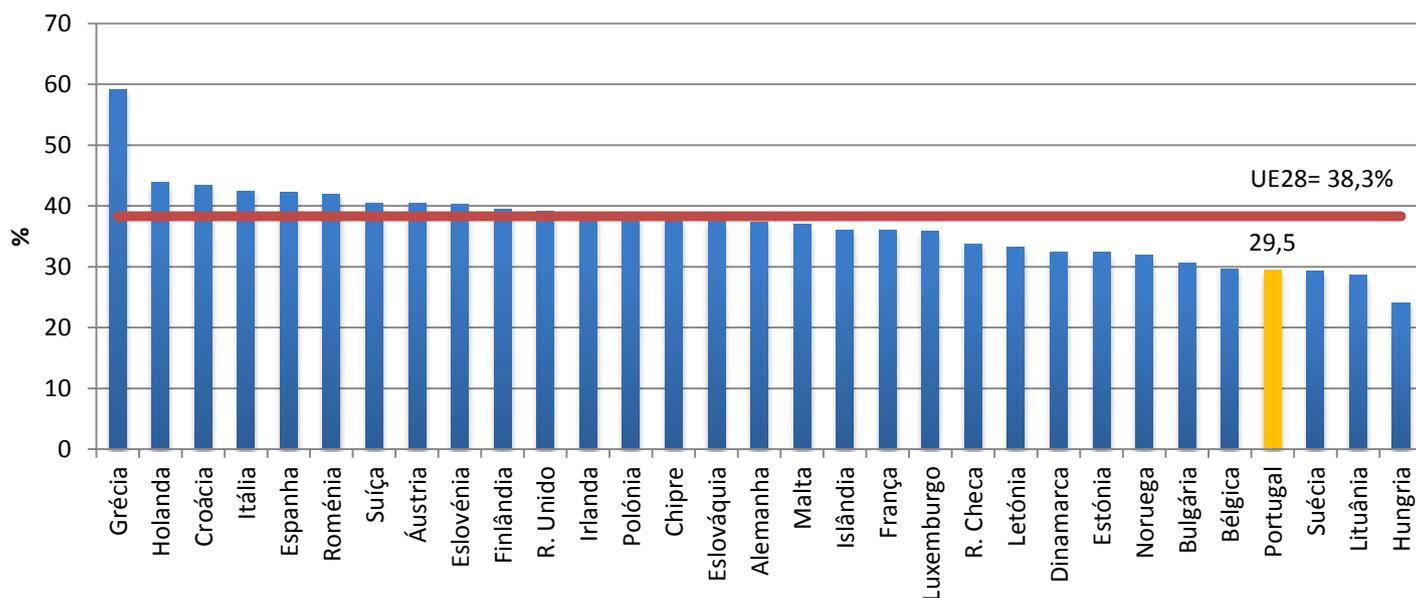
Fonte: Relatório “Developments in working time 2015-2016” (Eurofound).

3.4 O perfil das horas de trabalho

Até aqui o enfoque da análise recaiu sobre a duração do tempo de trabalho enquanto realidade legalmente estatuída e o tempo de trabalho real. Interessa agora explorar informação que permita detalhar o perfil dos tempos de trabalho nos países europeus. De facto, não é apenas a duração do trabalho que tem efeitos no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, a saúde e o bem-estar, mas também o perfil, as características do tempo de trabalho (Eurofound, 2017a e 2013).

Um primeiro indicador que importa convocar para a análise é a proporção de trabalhadores por conta de outrem que laboram em horários atípicos, ou seja, de noite, por turnos ou ao fim-de-semana. A Grécia assume-se, de forma destacada, como o país em que este tipo de horários tem uma maior incidência: 59,2%, mais de 20 p.p. acima da média da UE28. Não parecem existir padrões geográficos bem definidos no que ao valor deste indicador diz respeito. Ainda assim, a maior parte dos países nórdicos integram, tal como Portugal, o grupo dos que apresentam uma baixa incidência de trabalho em horários atípicos.

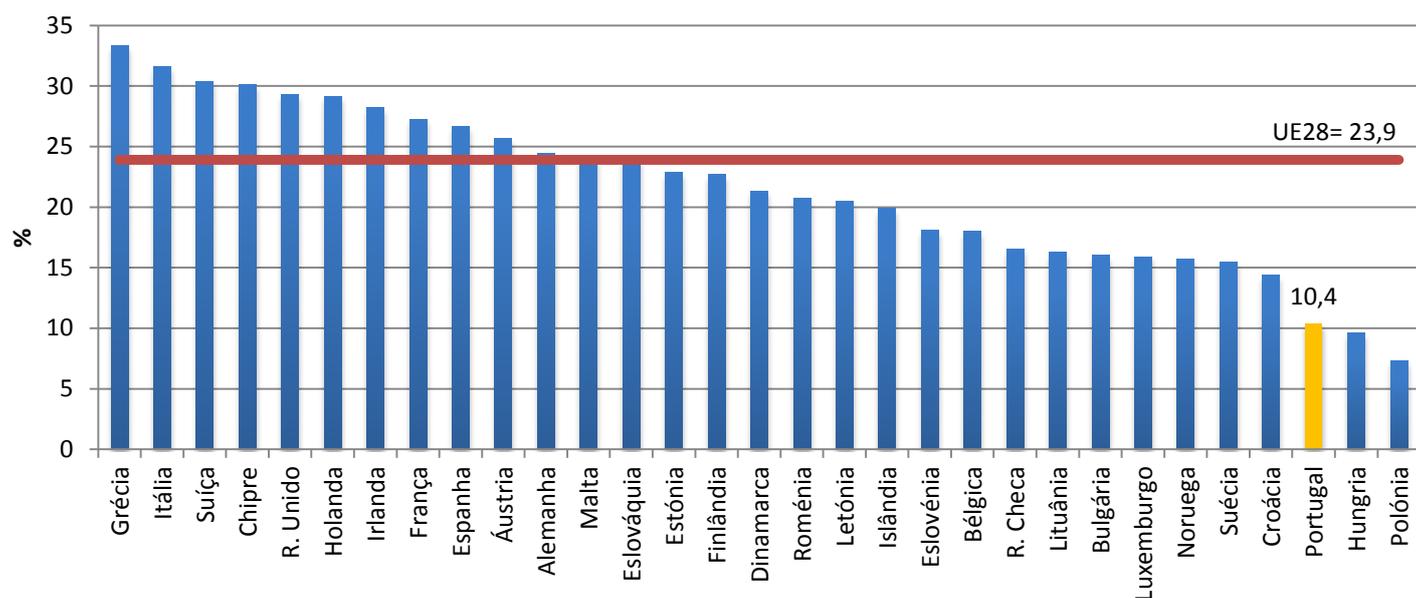
Figura 28. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham em horários atípicos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

Tal como em relação ao indicador anterior, a Grécia, a Holanda, a Suíça, a Espanha, a Itália, a França, ou o Reino Unido apresentam índices elevados de trabalho ao fim-de-semana. Portugal é também um dos países europeus em que o trabalho ao fim-de-semana tem uma expressão mais diminuta: apenas cerca um em cada dez trabalhadores laboram nestes dias, valor que ascende a 1/4 dos trabalhadores no conjunto de países da UE28 e de 1/3 na Grécia.

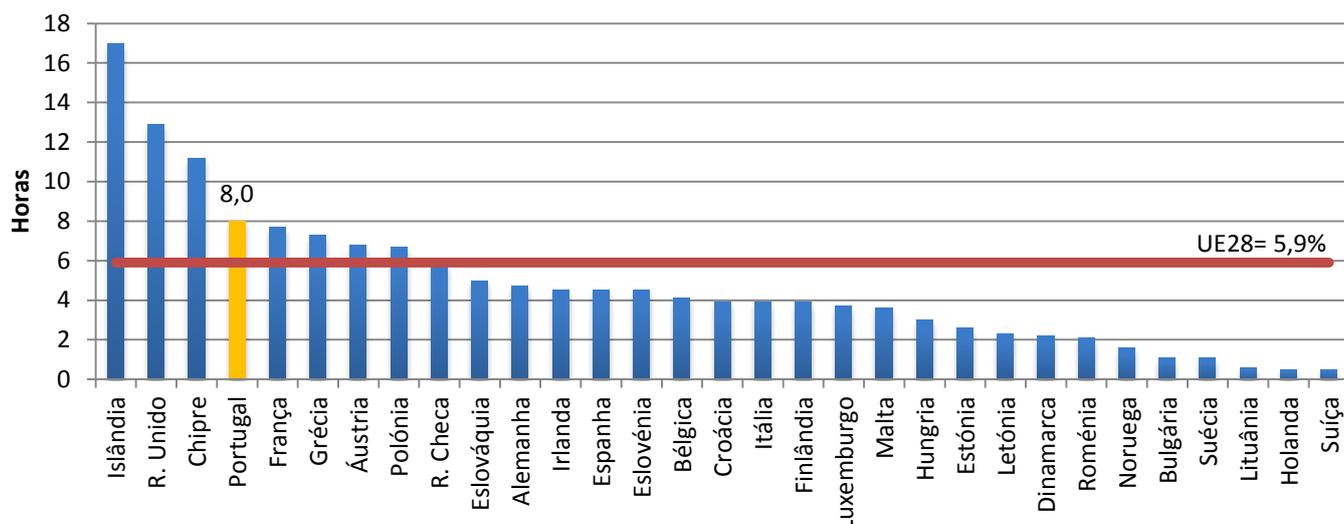
Figura 29. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham aos fins-de-semana, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

Se em relação aos dois indicadores anteriores Portugal apresenta valores comparativamente baixos, o país é um dos Estados analisados em que uma parcela mais elevada dos trabalhadores por conta de outrem tem horários semanais considerados longos, isto é, superiores a 48 horas (ILO, 2011: 28): 8%, para uma média da UE28 de 5,9%. A Islândia é o país onde o valor deste indicador é mais elevado (17%) e a Suíça o que regista o valor mais baixo (0,5%).

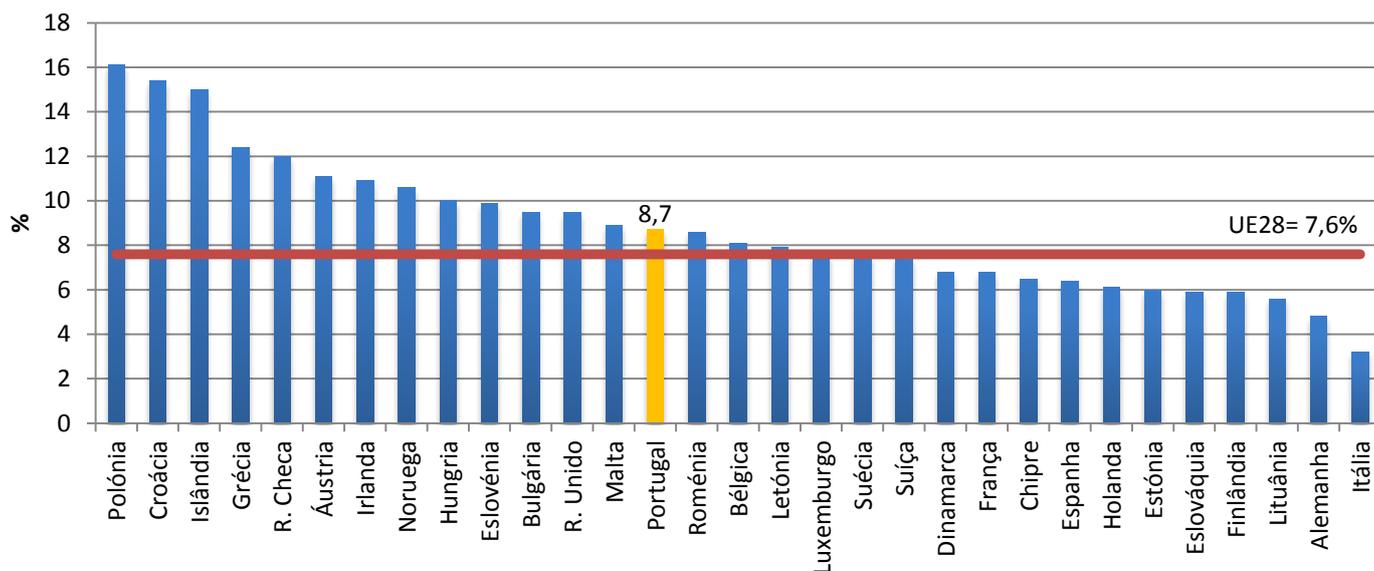
Figura 30. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que têm horários de trabalho longos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

Em relação ao trabalho noturno, cerca de 9% dos trabalhadores em Portugal efetuam esse tipo de horário, valor que se situa um pouco acima do apurado para o conjunto de países da UE28, mas bastante aquém do registado na Polónia, na Croácia ou na Islândia.

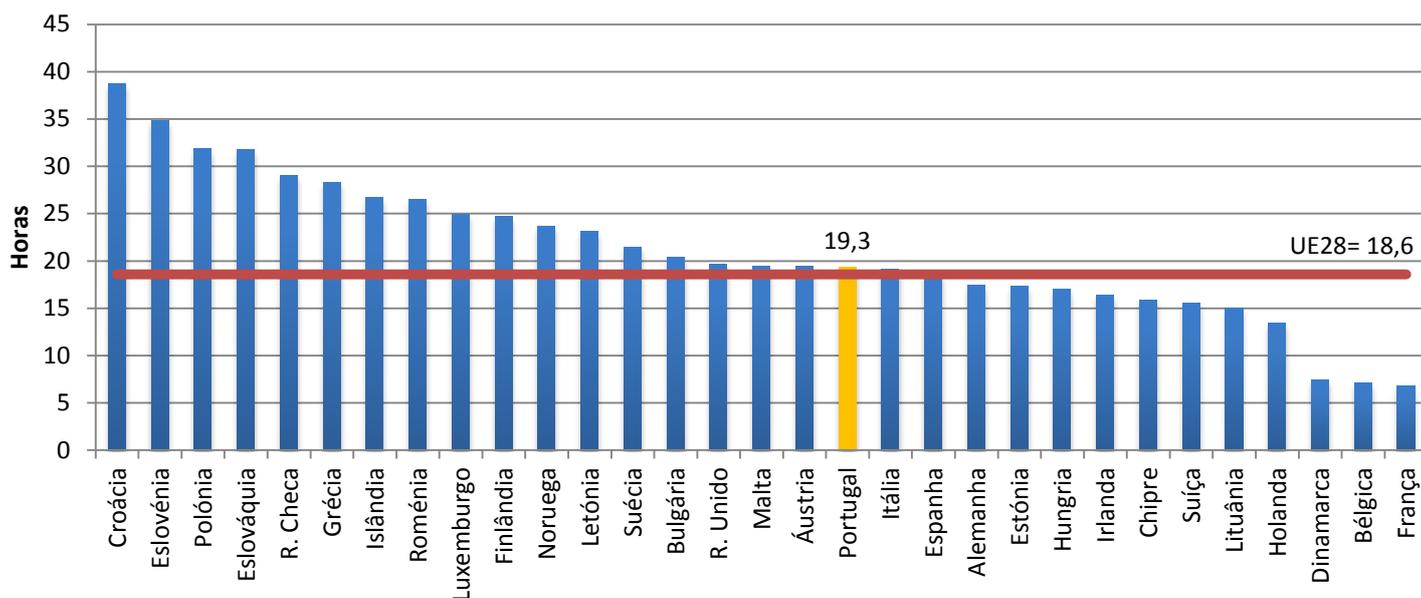
Figura 31. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que fazem, por vezes, horários noturnos, países europeus (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

Para concluir esta parte da análise, importa atentar na frequência do trabalho por turnos. Tal como em relação ao indicador anterior, a Croácia, a Polónia, a Grécia, a Islândia e a República Checa posicionam-se entre o grupo de países com valores mais elevados. Este tipo de regime laboral aplica-se a cerca de um em cada cinco trabalhadores em Portugal, um valor sensivelmente acima do apurado para a UE28.

Figura 32. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem que trabalham por turnos, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, Labour Force Survey (Eurostat).

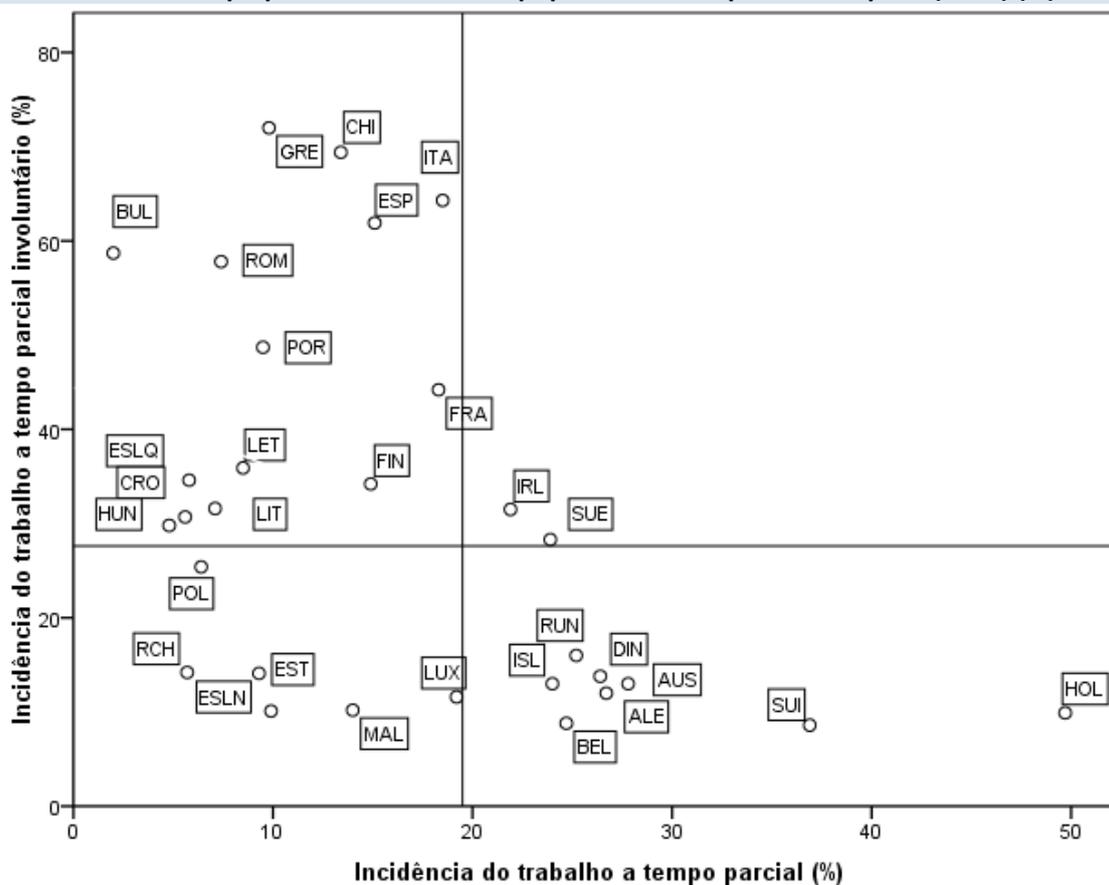
3.5 O trabalho a tempo parcial e a sua involuntariedade

O tempo de trabalho a tempo parcial é apontado como uma das dimensões mais relevantes das dinâmicas de flexibilização do mercado de trabalho. Este tipo de regime deve, no entanto, ser analisado com alguma precaução. Em certos casos, o trabalho a tempo parcial assenta em estratégias familiares ou individuais de conciliação da vida laboral com a familiar ou pessoal, tipicamente assumidas pelas mulheres. Veja-se que, na Holanda, cerca de $\frac{3}{4}$ das mulheres empregadas têm este tipo de regime laboral. Embora a assunção deste tipo de tarefas possa ter em muitas situações um carácter voluntário, tal não deixa de ser problemático em relação às desigualdades que produz entre homens e mulheres (Eurofound, 2017a; EIGE, 2015; Vogel, 2012). Noutras situações, o trabalho a tempo parcial é uma realidade involuntária, no sentido em que

a população empregada que tem esse tipo de regime laboral gostaria de o fazer a tempo inteiro.

Tal como é possível constatar na figura 33, existem vários perfis de países no que concerne à correlação entre a incidência do trabalho a tempo parcial e a sua involuntariedade (dados referentes ao total da população empregada e não apenas aos trabalhadores por conta de outrem). No quadrante superior esquerdo encontram-se os países caracterizados por terem uma baixa incidência do trabalho a tempo parcial e uma elevada involuntariedade do mesmo. Inserem-se neste grupo a maior parte dos países mediterrânicos, incluindo Portugal, do leste europeu e do Báltico.²²

Figura 33. Correlação entre a incidência do trabalho a tempo parcial e a incidência do trabalho a tempo parcial involuntário, pop. 15-64 anos, países europeus (2016) (%)



Fonte: *Employment and Unemployment Statistics, Labour Force Survey* (Eurostat).

Nota: Divisão dos quadrantes fez-se de acordo com a média do valor dos indicadores para os países da UE28.



²² Tal como foi mencionado no ponto 1.4.3, a proporção do trabalho a tempo parcial involuntário é significativamente inferior quando se atenta na população com 15-74 anos (41%) face ao observado para a população com idade entre os 15-64 anos (48,7%).

O quadrante inferior esquerdo é composto por um grupo reduzido de países que apresentam valores baixos para ambos os indicadores analisados, nomeadamente: a Polónia, a República Checa, a Eslovénia, a Estónia e Malta (o Luxemburgo tem uma posição de fronteira).

O terceiro grupo de países caracteriza-se por ter uma incidência do trabalho a tempo parcial comparativamente elevada, mas baixos níveis de involuntariedade associados a esse tipo de regime laboral. Dele fazem parte os países do norte e centro da Europa.

O quadro 45 detalha a informação anteriormente veiculada, distinguindo a incidência do trabalho a tempo parcial e as horas de trabalho semanais do total da população empregada face ao apurado apenas para os trabalhadores por conta de outrem. Em termos médios, nos países da UE28, este regime de duração do trabalho assume valores semelhantes quando se analisa a população empregada no seu todo e apenas os trabalhadores por conta de outrem. Em Portugal, essa incidência no total da população fica um pouco acima da registada para o universo de trabalhadores por conta de outrem. No contexto da UE28, o tempo de trabalho semanal para o total da população empregada e para os trabalhadores por conta de outrem é também muito parecido. Em Portugal, aqueles trabalham menos uma hora semanal do que estes. O país é o que apresenta valores mais baixos para o tempo de trabalho semanal da população empregada a tempo parcial e o segundo (a seguir à Dinamarca) que regista valores mais baixos quando o universo de análise se restringe à população por conta de outrem.

Quadro 45. Incidência do trabalho a tempo parcial, horas semanais de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial e trabalho a tempo parcial involuntário, total pop. empregada e TCO, pop. 15-64 anos, países europeus (2016)

| | Incidência TTP | | Horas semanais TTP | | TTP involuntário (total pop. emp.) |
|-----------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|------------------------------------|
| | Total pop. emp. | TCO | Total pop. emp. | TCO | |
| Holanda | 49,7 | 51,8 | 19,9 | 20,1 | 9,9 |
| Suíça | 36,9 | 37,0 | 21,5 | 22,3 | 8,6 |
| Áustria | 27,8 | 28,5 | 20,7 | 21,2 | 13,0 |
| Alemanha | 26,7 | 27,6 | 19,1 | 19,4 | 12,0 |
| Dinamarca | 26,4 | 27,2 | 17,7 | 17,8 | 13,8 |
| Noruega | 26,0 | 26,0 | 19,3 | 19,4 | - |
| R. Unido | 25,2 | 25,0 | 19,4 | 19,9 | 16,0 |
| Bélgica | 24,7 | 27,2 | 24,1 | 24,5 | 8,8 |
| Islândia | 24,0 | 24,7 | 22,2 | 22,5 | 13,0 |
| Suécia | 23,9 | 24,5 | 23,7 | 24,1 | 28,3 |
| Irlanda | 21,9 | 22,9 | 19,4 | 19,3 | 31,5 |
| Luxemburgo | 19,2 | 18,3 | 22,1 | 22,7 | 11,6 |
| Itália | 18,5 | 20,0 | 21,4 | 22,0 | 64,3 |
| França | 18,3 | 18,7 | 22,8 | 23,3 | 44,2 |
| Espanha | 15,1 | 16,5 | 18,9 | 18,9 | 61,9 |
| Finlândia | 14,9 | 14,6 | 18,9 | 19,5 | 34,2 |
| Malta | 14,0 | 13,9 | 22,3 | 22,4 | 10,2 |
| Chipre | 13,4 | 9,3 | 19,2 | 20,5 | 69,4 |
| Estónia | 9,9 | 9,2 | 20,8 | 21,1 | 10,1 |
| Grécia | 9,8 | 11,1 | 20,5 | 20,9 | 72,0 |
| Portugal | 9,5 | 7,7 | 17,2 | 18,4 | 48,7 |
| Eslovénia | 9,3 | 8,6 | 20,5 | 20,8 | 14,1 |
| Letónia | 8,5 | 6,7 | 20,7 | 20,7 | 35,9 |
| Roménia | 7,4 | 0,6 | 23,5 | 22,4 | 57,8 |
| Lituânia | 7,1 | 5,8 | 20,7 | 20,4 | 31,6 |
| Polónia | 6,4 | 5,7 | 21,6 | 21,9 | 25,4 |
| Eslováquia | 5,8 | 6,5 | 19,0 | 18,9 | 34,6 |
| R. Checa | 5,7 | 5,6 | 21,0 | 21,3 | 14,2 |
| Croácia | 5,6 | 3,9 | 19,6 | 19,6 | 30,7 |
| Hungria | 4,8 | 4,8 | 21,9 | 22,2 | 29,8 |
| Bulgária | 2,0 | 1,6 | 19,6 | 19,7 | 58,7 |
| UE28 | 19,5 | 20,0 | 20,3 | 20,6 | 27,7 |

Fonte: *Employment and Unemployment Statistics*, Labour Force Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência do TTP (total pop. empregada).

3.6 Os tempos de descanso

As férias e os feriados nos países da UE28 somavam, em 2016, cerca de 34 dias de descanso. Este período de descanso, que exclui os fins-de-semana, assume valores bastante diversos no universo de países em análise.

| | Férias | Feridos | Total (férias + feriados) |
|-------------------|--------|---------|---------------------------|
| Croácia | 30 | 11 | 41 |
| Dinamarca | 30 | 9 | 39 |
| Alemanha | 30 | 7 | 37 |
| Eslováquia | 25 | 12 | 37 |
| Suécia | 27,3 | 9 | 36,3 |
| Áustria | 25 | 11 | 36 |
| Malta | 24 | 12 | 36 |
| Espanha | 22 | 14 | 36 |
| Bulgária | 20 | 16 | 36 |
| R. Checa | 25 | 10 | 35 |
| Itália | 25 | 10 | 35 |
| Finlândia | 25 | 9 | 34 |
| Grécia | 23 | 11 | 34 |
| Holanda | 25,6 | 8 | 33,6 |
| Luxemburgo | 25 | 8 | 33 |
| Noruega | 25 | 8 | 33 |
| R. Unido | 25 | 8 | 33 |
| França | 25 | 8 | 33 |
| Chipre | 21 | 12 | 33 |
| Portugal | 22 | 10 | 32 |
| Roménia | 22 | 8 | 30 |
| Letónia | 20 | 10 | 30 |
| Lituânia | 20 | 10 | 30 |
| Eslovénia | 20 | 10 | 30 |
| Bélgica | 20 | 10 | 30 |
| Polónia | 20 | 9 | 29 |
| Estónia | 20 | 8 | 28 |
| Hungria | 20 | 8 | 28 |
| Irlanda | 20 | 8 | 28 |
| UE28 | 24,6 | 9,2 | 33,8 |

Fonte: Relatório “Developments in working time 2015-2016” (Eurofound).

Nota: Países ordenados de acordo com o total de dias de descanso.



A Croácia, a Dinamarca, a Alemanha, a Eslováquia e a Suécia formam o grupo dos cinco países com períodos de descanso mais amplos: 41, 39, 37 (Alemanha e Eslováquia) e

36,3, respetivamente. Os três primeiros destacam-se por registarem o número de dias de férias mais elevado: 30. Embora a Bulgária integra o grupo de países com o valor mais baixo para o número de dias férias (20 dias), assume-se como aquele que tem mais feriados (16). Portugal tem um número de dias de férias abaixo da média da UE28 (22 para cerca de 25) e menos um dia do que a média daquele conjunto de países no que aos feriados diz respeito.

3.7 Em suma

O enquadramento jurídico comum emanado da Diretiva de 2003/88/CE faz com que a regulação do trabalho nos países europeus tenha alguma consistência. A duração do tempo de trabalho é, porventura, o melhor exemplo deste facto. Apesar das diferenças que existem entre os tempos usuais de trabalho nos países europeus, a sua amplitude não é, em regra, muito elevada. A maioria dos países europeus tem limiares máximos de tempo de trabalho relativamente semelhantes, facto que limitará as diferenças ao nível das horas usuais de trabalho. Mesmo no caso de alguns dos países que fixam esse limiar em valores elevados, verifica-se que o tempo usual de trabalho aí registado é inferior à média apurada para a UE28. Em boa medida, a principal divisão no que ao tempo real de trabalho diz respeito é entre os países europeus mais ricos e os mais pobres: estes tendem a trabalhar mais tempo por semana e a nível anual. Tal dever-se-á, em primeiro lugar, ao facto de o trabalho a tempo parcial ter uma maior incidência nos países da UE15 do que nos que entraram na UE após 2004. Efetivamente, quando se analisa o tempo usual de trabalho semanal dos trabalhadores a tempo inteiro, a divisão anterior esbate-se um pouco e vários são os países com um perfil económico mais desenvolvido que registam para este indicador valores elevados. Em segundo lugar, e pensando no tempo anual de trabalho, conclui-se que é nos países mais ricos que existe um maior tempo de descanso, nomeadamente de férias e feriados nacionais.

A amplitude das horas normais e suplementares de trabalho legalmente previstas em Portugal enquadra-se no perfil modal observado no universo dos países europeus: 40 horas de trabalho semanal, com um limite máximo de 48 horas tendo em conta as

horas suplementares. Apenas alguns países do centro e norte da Europa preveem tempos de trabalho semanal mais elevados. Os limites horários comparativamente exacerbados observados nestes países estão ligados a lógicas de flexibilização laboral que permitem que as empresas, em circunstâncias particulares, possam aumentar significativamente o tempo de trabalho dos seus quadros de pessoal. Segundo os dados analisados, estes limites máximos do tempo de trabalho em países como a Noruega e a Alemanha afiguram-se quase como tetos temporais hipotéticos, limiares passíveis de serem usados pelas empresas em certos contextos, mas que do ponto de vista prático são acionados de forma tendencialmente pouco usual. Na verdade, o tempo de trabalho real nestes países é inferior ao verificado em Portugal. O mesmo acontece quando se compara o tempo de trabalho real semanal em Portugal e em países que balizam de forma semelhante à nossa os seus tempos legais de trabalho. Parece, neste sentido, existir um hiato significativo entre a proteção formal em relação às exigências temporais do trabalho e a sua efetivação. Portugal é, portanto, um país onde o enquadramento legal do tempo de trabalho semanal é conservador na estatuição de limites ao exercício do mesmo, mas que regista valores para o trabalho real acima da média europeia.

Estes dados contrariam a ideia, defendida de forma mais ou menos explícita por uma parte da direita portuguesa e propalada por responsáveis europeus ou de países da UE28, segundo a qual se trabalha pouco em Portugal. Permitem, aliás, evidenciar as limitações de certas medidas voluntaristas, preconceituosas, muito pouco fundamentadas do ponto de vista empírico, que foram levadas a cabo em Portugal nos últimos anos, em particular a eliminação de feriados. A implementação desta medida é interessante porque ilustra de forma bastante clara os juízos preconcebidos das forças políticas internas à altura no governo e das instituições internacionais que participaram no “resgate” acerca do mercado de trabalho português. Mais do que a sua efetividade económica, esta medida teve objetivos de natureza simbólica, que visavam sublinhar a aparente fartura dos tempos de descanso num país do sul da Europa e demonstrar que era preciso trabalhar mais. Neste sentido, a eliminação de alguns feriados assumiu-se ao mesmo tempo como uma medida punitiva do ponto de vista simbólico e aparentemente guiada por objetivos pedagógicos.

As alterações introduzidas ao nível do regime do tempo de durante a intervenção da troika em Portugal foram no sentido de uma maior flexibilização das relações laborais. Essa flexibilização materializou-se na maior margem de gestão do tempo normal de trabalho por parte da entidade empregadora, nomeadamente através da figura do banco de horas individual e grupal. Em ambas situações, esta tendência de flexibilização foi acompanhada por uma atomização do poder negocial do tempo de trabalho, que mitiga a influência dos sindicatos, fragiliza a posição dos trabalhadores e reforça o poder da entidade empregadora. Para além das alterações introduzidas pelas figuras do banco de horas individual e grupal ao nível do regime das horas normais de trabalho, também os critérios de retribuição salarial do trabalho suplementar conheceram modificações muito significativas. Tal como ocorreu em relação ao regime dos despedimentos, também neste caso as alterações introduzidas foram no sentido do embaratecimento dos custos do trabalho.

Se o trabalho a tempo inteiro em Portugal tem uma duração real comparativamente elevada, em relação ao trabalho a tempo parcial verifica-se precisamente o oposto: depois da Dinamarca, o país é o que regista valores mais baixos para este regime temporal de trabalho. Cerca de metade dos indivíduos que trabalham a tempo parcial em Portugal gostariam de trabalhar a tempo inteiro porque o salário que auferem tende a ser muito baixo e a induzir situações de pauperização monetária. Quase 1/3 (30,2%) da população que, em 2015, tinha este tipo de regime temporal de trabalho encontrava-se numa situação de risco de pobreza, cerca de três vezes mais em relação ao verificado para o total da população empregada em Portugal, e o dobro do apurado para os países da UE28 – neste universo apenas a Grécia apresentava um valor sensivelmente superior (30,3%).

A incidência do trabalho a tempo parcial e a sua (in)voluntariedade variam de acordo com coordenadas geográfico-económicas bastante marcadas. Embora este tipo de regime tenha uma disseminação maior nos países do centro e do norte da Europa, a sua adoção pelos trabalhadores é tipicamente voluntária. Nos países em que o trabalho a tempo parcial assume valores comparativamente baixos, o nível de involuntariedade a ele associado tende a ser elevado. Não é, portanto, uma escolha, uma opção, mas sim uma inevitabilidade indesejada face à impossibilidade de se

encontrar trabalho a tempo completo, assumindo-se como uma forma de subutilização da força de trabalho.

Quanto ao perfil da organização do tempo de trabalho e à atipicidade dos horários, existem algumas diferenças entre os países. Não se observam, no entanto, regularidades geográficas muito vincadas entre os vários indicadores que medem estas realidades. Ou seja, a incidência de indicadores de flexibilidade temporal do trabalho não é linearmente determinada pelo perfil económico ou geográfico do país. Os resultados apresentados por cada país tendem, neste sentido, a variar consoante o indicador de flexibilidade temporal do trabalho em análise. No caso português, regista-se uma baixa incidência do trabalho em horários atípicos no seu conjunto e em relação ao trabalho aos fins-de-semana, um valor comparativamente elevado para as horas longas de trabalho e resultados intermédios para a frequência do trabalho por turnos e noturno.

4. Ganhos salariais: desigualdades a partir da base e do topo

A desigualdade económica tem merecido na última década e meia bastante atenção no meio académico e por parte de várias instituições internacionais. Essa focagem teve na sua base a constatação de que os níveis de desigualdade nos países mais avançados tinham vindo a aumentar de forma significativa nas últimas décadas, contrariando, portanto, a tese de Kuznets de que estas tenderiam a manter-se em níveis baixos nos países com economias mais desenvolvidas. O hiato económico entre os mais pobres e os mais ricos aprofundou-se devido principalmente ao aumento do rendimento e da riqueza dos grupos do topo da distribuição. Tal como é ilustrado de forma particularmente elucidativa pelo título *Growing Unequal* de um importante relatório da OCDE (OECD, 2008), os proventos do desenvolvimento económico foram mal distribuídos.

Estudos levados a cabo nos últimos anos têm demonstrado que o nível de desigualdade na distribuição do rendimento é um fenómeno cuja análise transcende as razões da justiça e os seus princípios. A desigualdade económica é, na verdade, um dos fatores constitutivos da forma como as sociedades funcionam (Stiglitz, 2012; Wilkinson e Pickett, 2009; Tilly, 2005), dos processos de mobilidade social (Dubet, 2010; Esping-Andersen, 2005), dos índices de bem-estar (Almeida, 2013), do equilíbrio do sistema financeiro (Stockhammer, 2012; Lysandrou, 2011; Kumhof e Rancièrè, 2010; Horn *et. al*, 2009) e, até, da própria competitividade das economias (Cingano, 2014). Ou seja, a desigualdade de rendimento e riqueza tem impactos multidimensionais que se traduzem ao nível da esfera individual, categorial e societal.

A análise da desigualdade económica debruça-se sobre dimensões e componentes analiticamente diferenciados, embora estas se interrelacionem do ponto de vista empírico. A análise da riqueza patrimonial foca-se sobre uma realidade diferente da análise da distribuição do rendimento, e esta tem em consideração várias componentes monetárias. De facto, o rendimento é composto por rendimentos do trabalho e por rendimentos de capital, e dentro destas categorias existem várias subcategorias. Os salários formam a principal componente do rendimento e, nesse sentido, as desigualdades remuneratórias assumem-se como um bom preditor das

desigualdades de rendimento. Segundo a OCDE, representam 75% do total do rendimento (OECD, 2011), a OIT estima que essa proporção varie entre 70% e 80% (ILO, 2015).

Para além de serem a principal componente do rendimento, os salários têm vindo a ganhar uma prevalência crescente nos grupos do topo da distribuição. De acordo com Alvaredo *et al.* (2013: 13), se em 1980, nos EUA, 17% dos 1% mais ricos em capital posicionavam-se igualmente no grupo dos 1% de assalariados mais bem pagos, no ano 2000 esse valor aumentou para 27%. E, enquanto em 1980, 36% dos trabalhadores que formavam os 1% do topo dos salários incluíam-se no grupo dos 5% mais ricos em rendimentos de capital, vinte anos mais tarde esse indicador aumentou para 50% (*idem*: 17).

Este capítulo será dedicado à análise da distribuição dos ganhos em Portugal no contexto mais vasto dos países europeus. Os primeiros pontos focam-se sobre a realidade portuguesa e neles analisa-se: a evolução dos salários num período de 30 anos; a evolução dos salários mais elevados e o nível de desigualdade salarial em Portugal; a composição social dos grupos mais bem remunerados em Portugal.

A principal fonte estatística em que se basearão estes pontos são os Quadros de Pessoal, um inquérito administrativo preenchido anualmente pelas empresas e outras entidades, com informação relativa ao mês de Outubro de cada ano (entre 1985 e 1994 essa recolha é referente a Março). Os trabalhadores cobertos por esta base de dados são essencialmente ativos do setor privado, mas também, em número bastante mais reduzido, os trabalhadores dos serviços centrais e locais do setor público que têm contratos individuais de trabalho.

Foram selecionados para a análise apenas os trabalhadores por conta de outrem com remuneração base completa e a trabalhar a tempo completo. Procurou-se através deste critério anular quaisquer distorções na distribuição dos rendimentos do trabalho propiciadas por diferenças associadas ao perfil contratual dos trabalhadores e ao regime temporal dos seus contratos. Além disso foram selecionados trabalhadores cuja remuneração base representasse pelo menos 80% do salário mínimo nacional (Cardoso, Guimarães e Portugal, 2013). Desde a década de 1980 que este tem sido,

com algumas interrupções, o limiar inferior estatuído por lei para a contratação de estagiários, aprendizes e outros praticantes. Os dados dizem respeito a Portugal no seu conjunto, embora entre 2010 e 2015 as bases de dados consultadas não forneçam informação relativa aos salários nas ilhas açorianas. O arco temporal da análise será entre 1985 (primeiro ano para o qual o GEP disponibiliza dados dos Quadros de Pessoal) e 2015, um período de três décadas, portanto.

Os cálculos em torno do rendimento salarial referir-se-ão ao ganho, isto é, à soma da remuneração base, das prestações regulares e das prestações extraordinárias. O valor do ganho foi atualizado a preços de 2015 e refere-se a valores ilíquidos.

Depois destes pontos dedicados apenas à realidade portuguesa, promove-se uma análise comparativa dos ganhos salariais nos países europeus. O objetivo é não só analisar as desigualdades salariais e categoriais no interior dos países, mas também medir as desigualdades inter-europeias na distribuição deste recurso. O último ponto deste capítulo é dedicado à análise do salário mínimo nacional, tendo novamente como referência os países europeus.

4.1 A evolução dos salários em Portugal

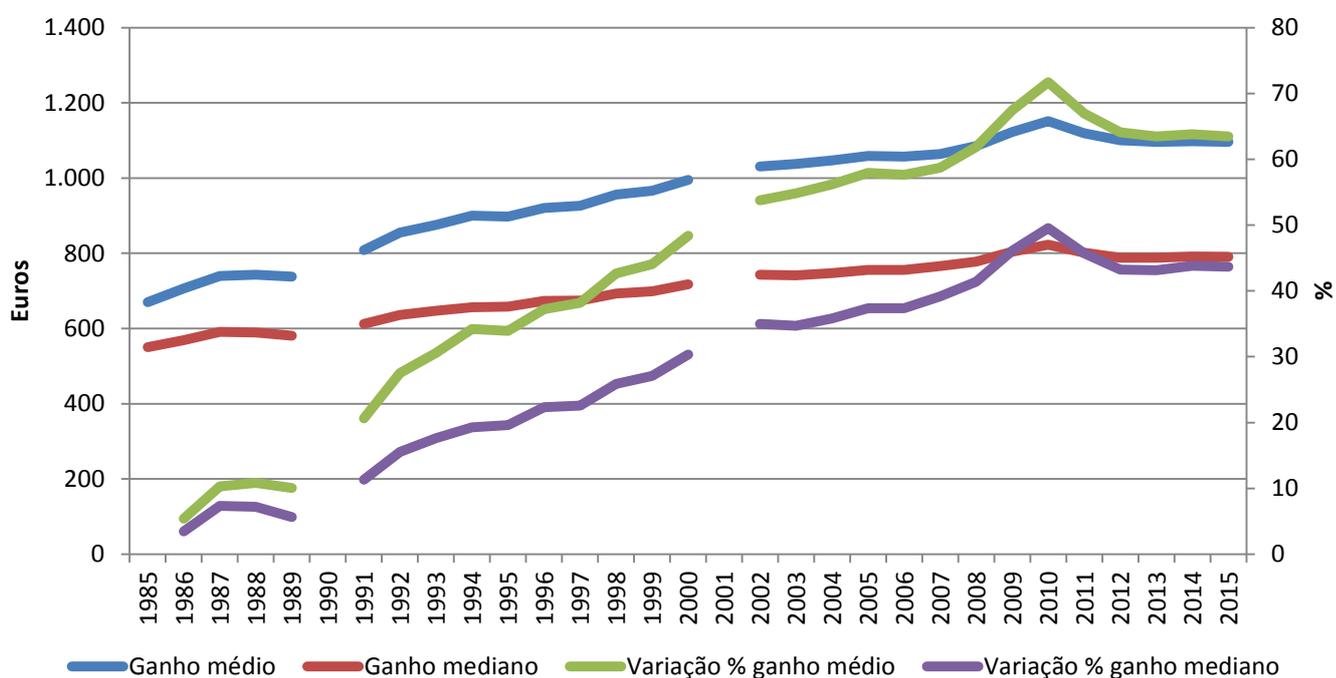
O ganho (remuneração base mais as prestações regulares e extraordinárias) médio e mediano em Portugal conheceu um aumento real significativo entre 1985 e 2015: 63,5% e 43,7%, respetivamente.²³ Se naquele ano esses valores eram de 670 e 550 euros, em 2015 situavam-se em 1 096 e 791 euros. Até ao início dos anos de 1990 essa tendência foi pouco expressiva. Na primeira metade dessa década assistiu-se a um aumento significativo destes dois indicadores, que se prolongou em boa parte até ao início do milénio. Entre 1991 e 2000 o ganho médio aumentou 186 euros e o ganho mediano 105 euros. Se entre 1985 e 1989 o ganho médio e mediano tinham aumentado 10,1% e 5,6%, em 2000 o crescimento em relação àquele ano base era já de cerca de 48% e 30%. A partir daí o nível de crescimento salarial abrandou um

²³ A análise e os dados apresentados no ponto 4.1 e 4.2 resultam, em grande parte, do projeto de doutoramento do autor e constam da versão final da sua tese (Cantante, 2017).

pouco, mas mesmo assim o ganho médio e mediano em 2010 tinham aumentado 71,7% e 49,5%, respetivamente, em relação a 1985. Entre 2010 e 2013, assistiu-se a uma diminuição do ganho médio e mediano, num contexto de recessão económica, tendo esses valores conhecido uma estabilização nos últimos dois anos do período.

Interessante é também atentar na relação entre o ganho médio e mediano. Tal como é possível observar na figura 34, a distância entre as linhas que representam estes dois indicadores aumentou significativamente ao longo das três décadas analisadas. Se em 1985 o ganho mediano representava 82% do ganho médio, em 2015 esse valor é cerca de 10 p.p. mais baixo. O aumento desta dispersão indica que os níveis de desigualdade salarial aumentaram entre esses dois anos. Esse hiato não decorreu de um processo contínuo, mas sim de uma queda intensa do valor do ganho mediano face ao ganho médio nos primeiros dez anos do arco temporal analisado. A partir daí, isto é, nas duas décadas que se seguiram, essa diferença tendeu a estabilizar.

Figura 34. Evolução do ganho médio e mediano em Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos feitos pelo autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

Os dados entretanto disponibilizados em relação a 2016 (GEP/MTSSS, 2017a) apontam para um aumento nominal do ganho salarial de cerca de 1%, o que significa uma estabilização do ganho real (na verdade, corresponde a uma ligeira diminuição).

Quando se passa da análise do volume total de trabalhadores para um olhar sobre os novos contratos observa-se que o valor dos mesmos são bastante baixos: 538 euros, 582 euros e 623 euros em meados de 2014, 2015 e 2016. Em julho de 2017, a retribuição mensal ilíquida dos trabalhadores foi de 668 euros (Observatório sobre as Crises e Alternativas: 2018: 6). A evolução destes valores tem, segundo este estudo, acompanhado o salário mínimo nacional: “De cada vez que se verifica uma subida do SMN, o valor da retribuição mínima mensal dos novos contratos vigentes acompanha o SMN, numa proporção que progride muito lentamente ao longo dos últimos três últimos anos (entre 15 e 18% acima do salário mínimo)” (*idem*).

4.2 Desigualdades a partir do topo

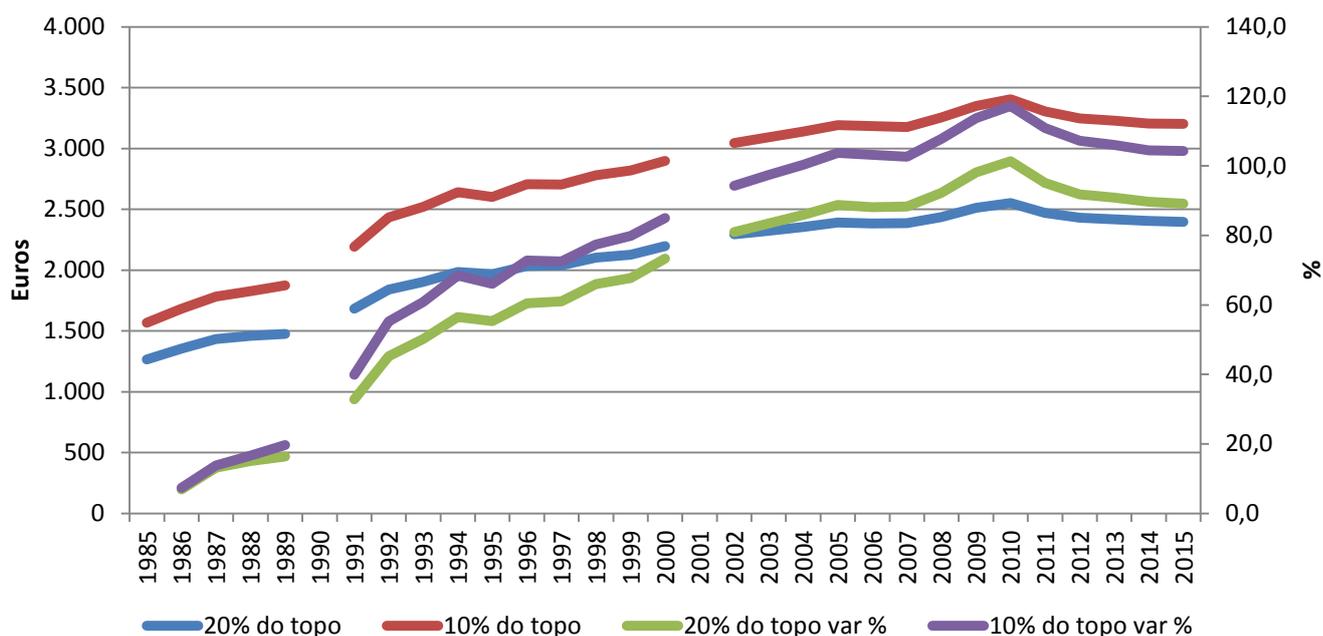
4.2.1 A evolução dos salários da parte superior da distribuição

Os dados anteriormente apresentados dizem respeito à evolução geral dos salários num arco temporal de três décadas. Importa, no entanto, perceber se a magnitude dessa evolução é semelhante ao longo da distribuição dos dados ganhos salariais ou se existem grupos cujos acréscimos salariais se destacam face a estas medidas de tendência central. Se o ganho médio cresceu pouco mais do que 60% no período em causa, esse aumento foi muito mais pronunciado entre os quantis da parte superior da distribuição, em particular no grupo dos 1% do topo e nas suas frações. As próximas figuras permitem traçar um primeiro retrato desse fenómeno.

Entre o grupo dos 20% mais bem pagos, o ganho médio aumentou de 1 267 euros em 1985 para 2 396 euros em 2015, enquanto no decil do topo, essa variação foi de 1 567 para 3 201 euros. Em termos relativos, tal significou um incremento do ganho médio destes dois quantis no período em causa de, respetivamente, 89% e 104%. Tal como foi mencionado em relação ao ganho médio para o total da população trabalhadora

(sector privado), também no caso destes dois quantis²⁴ se constata que é na primeira metade da década de 1990 e, de forma menos acentuada até ao início deste milénio, que o aumento do ganho médio é mais evidente. Embora a variação percentual do ganho salarial destes dois quantis da parte inferior do topo da distribuição seja superior face ao observado para a população no seu todo, essa diferença é bastante menos expressiva face ao observado em quantis mais restritos.

Figura 35. Evolução do ganho médio dos 20% e 10% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

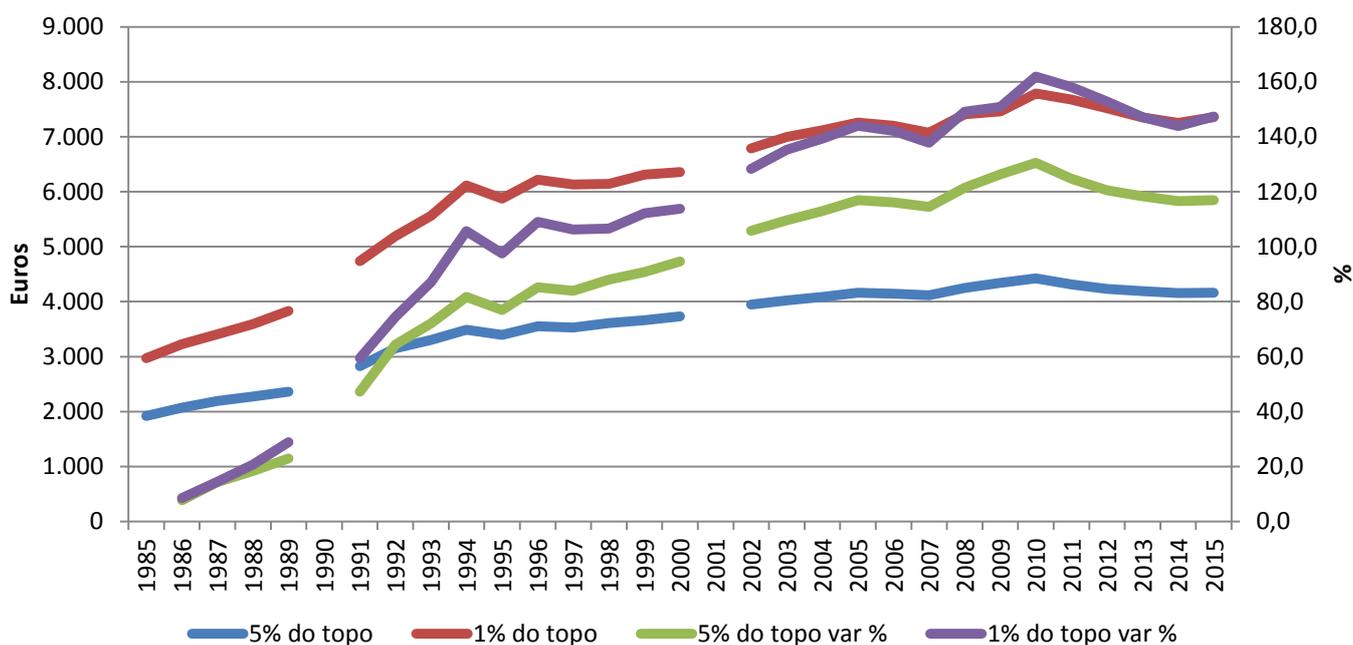
Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

²⁴ Os quantis são construções estatísticas que resultam da subdivisão de um dado universo em categorias mais ou menos amplas, tendo como referência a posição relativa de cada caso (indivíduos, empresas, países...) na distribuição de um dado indicador (recurso, disposição ou faculdade). Subentendem, portanto, um exercício de ordenação dos casos de um dado universo e da alocação de cada um deles num intervalo que varia entre 0 e 100. Existem vários quantis: o percentil, o vintil (divisão do universo em análise em 20 grupos de dimensão idêntica), o decil (divisão do universo em análise em 10 grupos de dimensão idêntica) ou o quintil (divisão do universo em análise em cinco grupos de dimensão idêntica). No caso dos decis, o 1.º decil corresponde aos 10% da distribuição e o 10.º decil aos 10% da parte superior.

Ao contrário do vintil, decil ou quintil, o percentil não representa uma categoria de casos mais ou menos ampla. Refere-se, isso sim, a um limiar exato da distribuição. Por exemplo, o P20 (percentil 20) é o limiar abaixo do qual se encontram os 20% da base da distribuição; o P50, por seu lado, equivale à mediana de uma dada distribuição.

Se atentarmos no vintil e nos 1% do topo da distribuição, constatamos que o aumento do ganho médio é um pouco mais acentuado face ao observado anteriormente. O valor do ganho médio dos 5% mais bem pagos aumentou cerca de 117% entre 1985 e 2015: de 1 919 euros para 4 164 euros. No caso dos 1% mais bem pagos, o seu ganho médio apreciou-se, em termos reais, cerca de uma vez e meia no período em análise: de 2 974 euros, para 7 356 euros.

Figura 36. Evolução do ganho médio dos 5% e 1% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

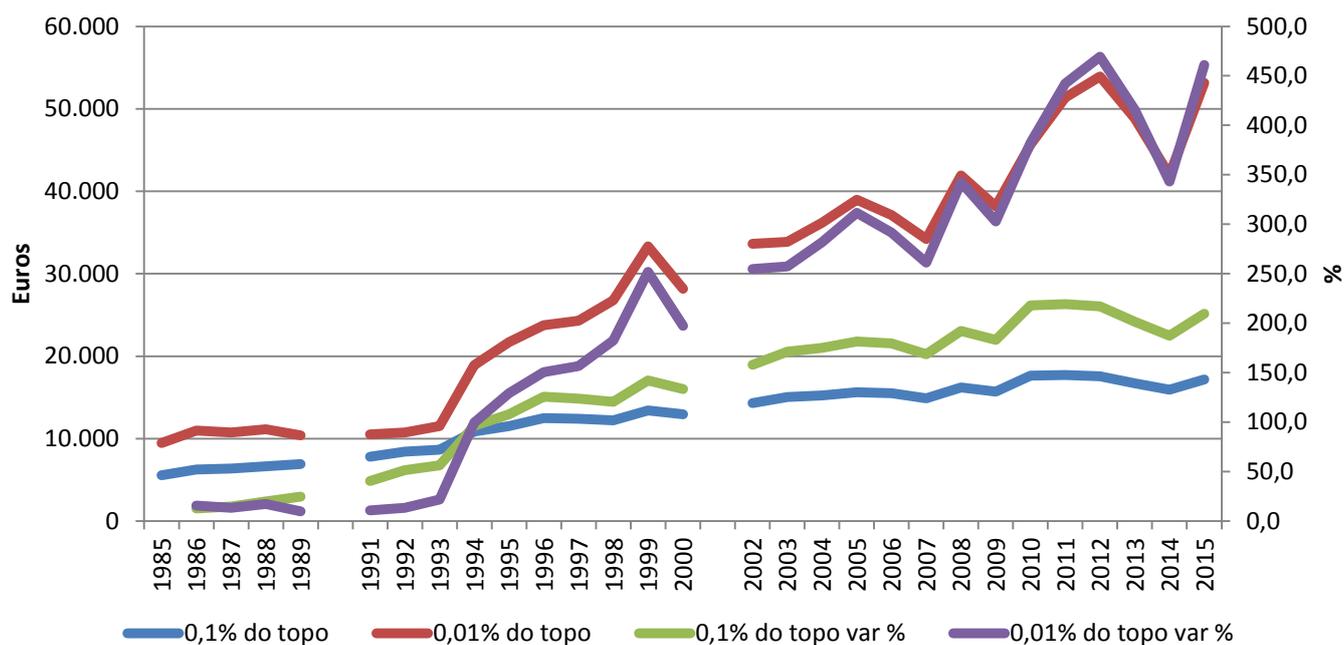


Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

Penetrando agora nas frações dos 1% do topo, em particular no grupo dos 0,1% e dos 0,01% mais bem pagos, percebe-se que a ordem de grandeza do crescimento do seu ganho salarial é muito maior em comparação com os quantis analisados nas figuras anteriores. Se no início do período analisado o ganho médio desses dois quantis era de 5 544 e 9 474 euros, em 2015 esses valores redimensionaram-se para 17 168 e 53 159 euros, respetivamente. Ou seja, uma variação de 210% (triplicação do valor) no primeiro caso e 461% no segundo. É interessante constatar que o padrão de crescimento do ganho médio destes dois quantis difere, parcialmente, do ilustrado nas figuras anteriores. Essa diferença consiste na menor importância relativa do período

1985-1995 no aumento total do ganho médio. Enquanto nos quantis analisados nas figuras anteriores cerca de 2/3 do aumento do seu ganho médio ocorreu nessa primeira década, entre os 0,1% e 0,01% do topo esse valor é de cerca de 50% e inferior a 1/3, respetivamente. Ou seja, a amplitude do aumento do ganho médio destes dois quantis está mais dispersa ao longo do arco temporal analisado.

Figura 37. Evolução do ganho médio dos 0,1% e 0,01% do topo, Portugal (euros e variação %) (ano base=1985)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

Embora seja um grupo muitíssimo restrito, quase sempre inferior a 20 indivíduos ao longo do período analisado, os 0,001% do topo destacam-se ainda mais dos restantes quantis. Entre 1985 e 1995, o seu ganho médio aumentou 165%, de 15 065 euros para 39 871 euros. Os anos seguintes marcam o aumento mais acentuado deste indicador: em 2000 era já de 70 513 euros, tendo na década seguinte assumido valores relativamente próximos dos 100 mil euros. Comparando o valor do ganho médio deste grupo entre 2015 (186 353 euros) e 1985, observa-se um crescimento superior a 1000%.

Para além do valor do ganho dos trabalhadores mais bem remunerados, importa também analisar a proporção do ganho total por si auferida. Rodrigues, Figueiras Junqueira (2012) demonstraram que nas últimas décadas houve um aumento da concentração do ganho salarial na parte superior da distribuição desse recurso. Denk (2015), por seu lado, concluiu que Portugal é um dos países europeus que regista uma maior concentração do total dos salários no grupo dos 1% mais bem pagos.

O quadro 47 permite analisar a evolução da concentração dos ganhos salariais nos quantis do topo da distribuição deste recurso num espaço de 30 anos (1985-2015). Quando se atenta no quintil, decil e vintil superiores, verifica-se que houve um aumento significativo da parcela detida por esses grupos nos primeiros 10 anos do período, tendo a mesma estabilizado na segunda metade da década de 1990. Até meados da primeira década de 2000 dá-se um aumento da proporção do ganho auferido por estas categorias salariais. Posteriormente, num período marcado pela crise económica e financeira, observa-se a tendência inversa. Em 2015, os níveis de concentração salarial no quintil, decil e vintil do topo são semelhantes aos verificados em meados dos anos de 1990. Os 20%, 10% e 5% mais bem pagos auferiam 43,7%, 29,2% e 19% do ganho total.

No período 1985-1995, a proporção do ganho salarial auferido pelos 20%, 10% e 5% mais bem pagos situou-se, em termos médios, nos 41,0%, 26,4% e 16,8%, respetivamente. Na década seguinte (1996-2005), esses valores foram de 44,4%, 29,5% e 19,2%. Nos últimos dez anos (2006-2015), essa média fixou-se em 44,4%, 29,6% e 19,3% – ou seja, estabilizou face aos 10 anos anteriores.

Em relação aos 1% do topo, a evolução do nível de concentração do ganho seguiu uma tendência semelhante à descrita anteriormente. Nos dois grupos salariais mais restritos analisados no quadro 47, não só o aumento é bastante mais intenso, como tende a verificar-se ao longo de todo o período. No que diz respeito aos 0,1% mais bem pagos, este grupo auferia, em 2015, 1,56% do total do ganho, quase mais 90% face a 1985 e acima do verificado em 2008. Quanto aos 0,01% do topo, o nível de concentração salarial era, em 2015, de 0,48%, quase 3,5 vezes superior em relação ao observado em 1985.

Na primeira década do período analisado, o nível médio de concentração do ganho nos 1%, 0,1% e 0,01% era de, respetivamente, 5,52%, 0,98% e 0,16%; na década seguinte esses valores foram de 6,63%, 1,38% e 0,31%; na última década analisada os valores dessas medidas de desigualdade aumentaram novamente para 6,74%, 1,50% e 0,40%.

Nas três décadas analisadas, assistiu-se a um aumento muito significativo da parte do ganho salarial auferida pelos trabalhadores mais bem pagos. Esse processo é bastante intenso entre 1985 e 1995 e verificou-se também, embora de forma menos evidente, nos primeiros anos do novo milénio. A crise económica e financeira foi acompanhada pela redução nos níveis de concentração salarial na parte superior da distribuição, embora essa tendência a tenha antecedido.

O que foi mencionado anteriormente aplica-se aos grupos salariais mais amplos da parte superior da distribuição (quartil, decil e vintil), mas também ao grupo dos 1% mais bem pagos. Quando se atenta nas frações que compõem este quantil, observam-se dinâmicas diferentes. Por um lado, o redimensionado da sua porção salarial não ocorreu primacialmente na baliza temporal 1985-1995, mas sim ao longo de todo o período analisado. Por outro, a intensidade desse aumento é incomparavelmente superior face ao registado entre os quantis mais amplos do topo da distribuição. Adicionalmente é interessante constatar que a parte do bolo salarial total auferido por estes quantis restritos do topo tendeu a aumentar um pouco ao longo da crise económica e financeira.

Quadro 47. Evolução da proporção do ganho salarial auferido pelos quantis do topo da distribuição, Portugal (1985-2015) (%)

| | 20% do topo | 10% do topo | 5% do topo | 1% do topo | 0,1% do topo | 0,01% do topo |
|------|-------------|-------------|------------|------------|--------------|---------------|
| 1985 | 37,80 | 23,37 | 14,31 | 4,43 | 0,83 | 0,14 |
| 1986 | 38,33 | 23,82 | 14,63 | 4,57 | 0,89 | 0,16 |
| 1987 | 38,78 | 24,12 | 14,84 | 4,59 | 0,86 | 0,14 |
| 1988 | 39,26 | 24,60 | 15,28 | 4,83 | 0,89 | 0,15 |
| 1989 | 39,97 | 25,42 | 15,96 | 5,19 | 0,94 | 0,14 |
| 1991 | 41,62 | 27,11 | 17,47 | 5,86 | 0,96 | 0,13 |
| 1992 | 43,04 | 28,46 | 18,44 | 6,07 | 0,98 | 0,13 |
| 1993 | 43,44 | 28,81 | 18,86 | 6,36 | 0,99 | 0,13 |
| 1994 | 44,10 | 29,36 | 19,38 | 6,80 | 1,21 | 0,21 |
| 1995 | 43,83 | 28,98 | 18,92 | 6,54 | 1,28 | 0,24 |
| 1996 | 44,20 | 29,42 | 19,32 | 6,75 | 1,36 | 0,26 |
| 1997 | 44,04 | 29,17 | 19,04 | 6,62 | 1,34 | 0,26 |
| 1998 | 43,98 | 29,06 | 18,86 | 6,42 | 1,28 | 0,28 |
| 1999 | 44,01 | 29,18 | 18,96 | 6,53 | 1,39 | 0,34 |
| 2000 | 44,16 | 29,14 | 18,76 | 6,39 | 1,3 | 0,28 |
| 2002 | 44,49 | 29,53 | 19,17 | 6,58 | 1,39 | 0,33 |
| 2003 | 44,78 | 29,80 | 19,37 | 6,74 | 1,45 | 0,33 |
| 2004 | 44,98 | 29,97 | 19,51 | 6,80 | 1,46 | 0,34 |
| 2005 | 45,17 | 30,15 | 19,66 | 6,85 | 1,48 | 0,37 |
| 2006 | 45,09 | 30,11 | 19,62 | 6,81 | 1,47 | 0,35 |
| 2007 | 44,84 | 29,84 | 19,34 | 6,65 | 1,40 | 0,32 |
| 2008 | 44,88 | 30,00 | 19,50 | 6,83 | 1,49 | 0,38 |
| 2009 | 44,73 | 29,83 | 19,33 | 6,64 | 1,40 | 0,34 |
| 2010 | 44,32 | 29,57 | 19,22 | 6,77 | 1,53 | 0,40 |
| 2011 | 44,16 | 29,53 | 19,26 | 6,86 | 1,58 | 0,46 |
| 2012 | 44,18 | 29,51 | 19,23 | 6,83 | 1,60 | 0,49 |
| 2013 | 44,13 | 29,46 | 19,11 | 6,71 | 1,52 | 0,45 |
| 2014 | 43,76 | 29,18 | 18,93 | 6,60 | 1,45 | 0,38 |
| 2015 | 43,73 | 29,20 | 18,99 | 6,71 | 1,56 | 0,48 |

Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: Não há dados para 1990 e 2001.



A desigualdade entre o bolo salarial do topo face ao da base teve um aumento bastante elevado na primeira década analisada – mais especificamente até 1996. Se em 1985 os 20% mais bem pagos auferiam um ganho salarial 3,4 vezes superior ao dos 20% da base da distribuição, em 1996 essa desproporção era já de 4,7. Em relação ao

S90/S10, essa evolução foi de 4,5 para 6,6 (aumento de quase 50%) e, no que concerne ao rácio entre o vintil do topo e o da base da distribuição, a magnitude da desigualdade aumentou três p.p. – de 5,9 para 8,9. Quanto mais restritos são os quantis analisados, maior é a taxa de variação apurada, ou seja, mais desigual se tornou a relação entre o topo e a base da distribuição. Até ao ano 2000 dá-se uma estabilização destes três indicadores, ao que se segue um período de aumento ligeiro das desigualdades.

A crise económica e financeira foi marcada por uma diminuição, também ténue, da desigualdade salarial. A evidência contraintuitiva de que a crise não potenciou um aumento da desigualdade salarial tinha já sido identificada por Rodrigues, Figueiras e Junqueira (2016). Segundo esse estudo, que se baseia nos dados amostrais do ICOR, as medidas de desigualdade S80/S20, S90/S10 e S95/S05 estabilizaram/diminuíram ligeiramente entre 2011 e 2014. Ao contrário dos dados aqui apresentados, esse estudo aponta, no entanto, para um aumento das desigualdades salariais entre 2009 e 2011.

Várias razões poderão, de forma conjugada, ter contribuído para a estagnação/diminuição da desigualdade salarial desde meados da década de 2000. Elencar-se-ão três a título exploratório. Desde logo, a redução do prémio das habilitações escolares de nível superior observada entre 2005 e 2015 (Cantante, 2017), num contexto de franco aumento de trabalhadores com esse perfil académico. O facto de os trabalhadores mais escolarizados tenderem a situar-se na parte superior da distribuição dos salários significa que a redução do prémio salarial deste grau de ensino pode contribuir para a estabilização/redução da desigualdade remuneratória. A redução do prémio salarial do ensino superior terá também contribuído para a estabilização da desigualdade na segunda metade da década de 1990, enquanto entre os anos de 1980 e meados de 1990 o aumento desse prémio favoreceu o alargamento das assimetrias remuneratórias (Centeno e Novo, 2009). A relação entre a variação do prémio salarial do ensino superior e o nível de desigualdade não é, no entanto, linear. Por exemplo, a primeira metade da década de 2000 é marcada por algum aumento da desigualdade num contexto de redução do prémio remuneratório do ensino superior.

Quadro 48. Desigualdade entre a base e o topo do ganho salarial, rácios S80/S20, S90/S10 e S95/S05, Portugal (1985-2015)

| | S80/S20 | S90/S10 | S95/S05 |
|------|---------|---------|---------|
| 1985 | 3,44 | 4,50 | 5,86 |
| 1986 | 3,50 | 4,61 | 6,00 |
| 1987 | 3,58 | 4,75 | 6,12 |
| 1988 | 3,69 | 4,94 | 6,43 |
| 1989 | 3,83 | 5,19 | 6,89 |
| 1991 | 4,14 | 5,70 | 7,64 |
| 1992 | 4,47 | 6,28 | 8,53 |
| 1993 | 4,63 | 6,54 | 8,91 |
| 1994 | 4,74 | 6,74 | 9,13 |
| 1995 | 4,63 | 6,51 | 8,69 |
| 1996 | 4,69 | 6,64 | 8,94 |
| 1997 | 4,64 | 6,54 | 8,72 |
| 1998 | 4,63 | 6,54 | 8,65 |
| 1999 | 4,61 | 6,51 | 8,64 |
| 2000 | 4,66 | 6,58 | 8,69 |
| 2002 | 4,76 | 6,79 | 9,06 |
| 2003 | 4,83 | 6,91 | 9,22 |
| 2004 | 4,89 | 7,02 | 9,40 |
| 2005 | 4,95 | 7,11 | 9,56 |
| 2006 | 4,93 | 7,08 | 9,53 |
| 2007 | 4,86 | 6,94 | 9,29 |
| 2008 | 4,85 | 6,94 | 9,27 |
| 2009 | 4,76 | 6,74 | 8,93 |
| 2010 | 4,59 | 6,50 | 8,74 |
| 2011 | 4,52 | 6,41 | 8,58 |
| 2012 | 4,53 | 6,43 | 8,72 |
| 2013 | 4,51 | 6,40 | 8,63 |
| 2014 | 4,36 | 6,14 | 8,22 |
| 2015 | 4,35 | 6,17 | 8,30 |

Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS).

Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: Não há dados para 1990 e 2001.



A tendencial redução das desigualdades salariais verificada nos últimos anos pode também ser explicada por questões de outra natureza. O salário mínimo parece ter desempenhado um papel relevante na diminuição das desigualdades, em particular na segunda metade da primeira década de 2000. Nesse período, entre 2005 e 2010, o salário mínimo apreciou-se em termos reais 16%, bastante acima do apurado em relação ao ganho médio dos 20%, 10% e 5% do topo e também ao ganho médio para o total da população analisada. Este aumento foi acompanhado pelo alargamento da proporção de trabalhadores abrangidos por este valor mínimo de retribuição. De

acordo com um relatório do GEE/ME (2015: 29), em 2005, apenas 7,9% dos trabalhadores tinham uma remuneração base igual ao salário mínimo nacional, no ano de 2010 esse valor aumentou expressivamente para 14,9%. Desde 2007 que todo o decil da base da distribuição da remuneração base dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e a auferir uma remuneração completa passou a ser abrangido pelo salário mínimo nacional.

O aumento do valor do salário mínimo nacional não significa, no entanto, que todos os trabalhadores abrangidos por esse valor tenham de facto visto a sua remuneração base aumentada de um ano para o outro. A abrangência desta retribuição pode resultar do facto de o seu aumento alcançar o nível remuneratório de um dado trabalhador. Mas num contexto de aumento continuado do salário mínimo, esse trabalhador “alcançado” num dado ano verá a sua remuneração melhorada no ano seguinte. Nesse sentido, o incremento continuado desta retribuição, acima da evolução do ganho médio dos grupos da parte superior, pode ter contribuído para o alargamento da massa salarial da base da distribuição desse recurso. É o que parece ter sucedido entre 2005 e 2010: a porção do ganho salarial auferido pelos 10% e 20% da base passou de 4,2% e 9,1% para 4,5% e 9,7%.

Entre 2011 e 2014, o salário mínimo esteve congelado e, tal como o ganho médio do total da população empregada ou do quintil e decil superiores, conheceu uma depreciação em termos reais. Importará no futuro analisar os impactos do aumento significativo do salário mínimo verificado nos últimos anos na distribuição do ganho salarial.

Outro aspeto que terá contribuído para a redução das desigualdades entre a parte superior e inferior da distribuição dos ganhos salariais foi o facto de os trabalhadores com contratos precários, tipicamente pior remunerados, terem sido os mais afetados pelo desemprego: “A saída do mercado de trabalho de uma parte significativa dos trabalhadores em situação de maior precariedade e com salários mais baixos pode explicar algum efeito equalizador” (Rodrigues, Figueiras e Junqueira, 2016: 94).

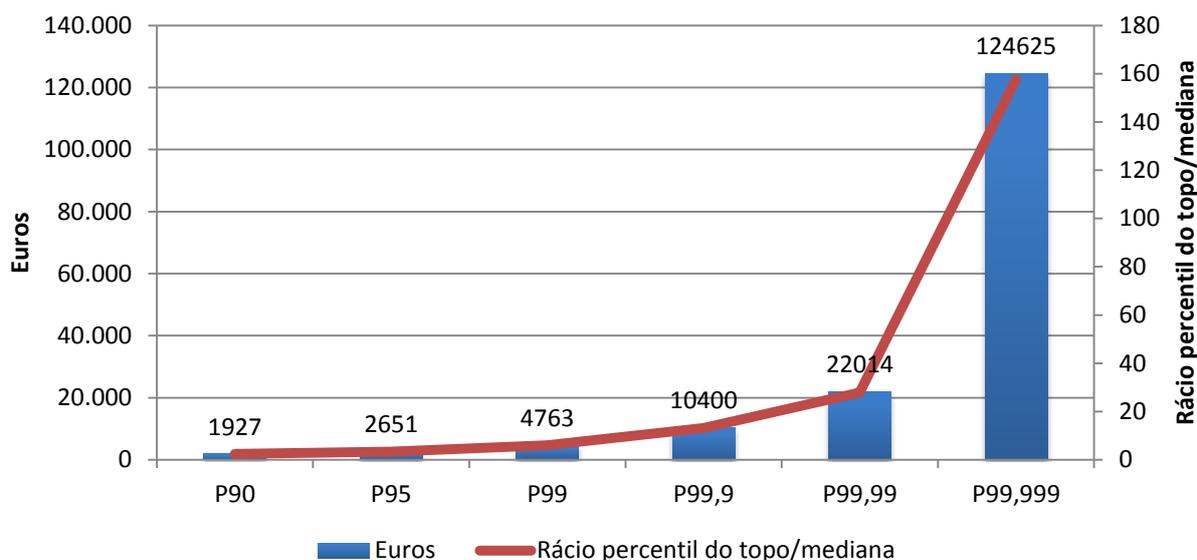
Nenhuma destas razões define por si a variação da desigualdade salarial e elas não esgotam, muito provavelmente, as causas explicativas da sua variação nos últimos

anos. Ainda assim, o seu efeito conjugado parece ajudar a enquadrar a evolução deste fenómeno.

A parte superior da distribuição do rendimento é um patamar cujos recursos monetários que agrega diferenciam-se, na generalidade dos países, do verificado na base e mesmo na parte intermédia da distribuição, mas que, internamente, apresenta disparidades muito pronunciadas (Piketty, 2013). Em regra, o rendimento do percentil 80 ou 90 é mais próximo do rendimento mediano do que do auferido pelos indivíduos que integram os 1% ou 0,1% do topo.

Tal como é possível observar na figura 38, o decil do topo da distribuição dos ganhos salariais em Portugal é uma realidade muitíssimo heterogénea no que concerne à variação da grandeza desse recurso económico. A base do decil do topo situa-se um pouco acima dos 1 900 euros, um valor 2,4 vezes superior face ao ganho mediano (791 euros). O valor do P95, limiar a partir do qual se define o grupo dos 5% mais bem pagos, é 38% mais elevado face ao do P90 e representa 3,4 vezes o ganho mediano. O limite a partir do qual se constitui o 1% mais bem pago (P99) é cerca de duas vezes e meia superior ao do P90 e representa seis vezes o valor do ganho mediano. A partir do limiar inferior do ganho dos 1% do topo, mas sobretudo em patamares mais restritos desse quantil, estabelece-se uma diferença significativa não só face ao ponto intermédio da distribuição do ganho salarial, mas também em relação ao limite inferior do decil ou vintil superiores. Veja-se que o valor do P99,9, P99,99 e P99,999 é cerca de 13, 28 e 158 vezes superior em relação ao ganho mediano e 5, 11 e 65 vezes mais elevado do que o ganho do P90, respetivamente.

Figura 38. Ganho dos percentis do topo e rácio entre esses valores e o ganho mediano, Portugal (2015)

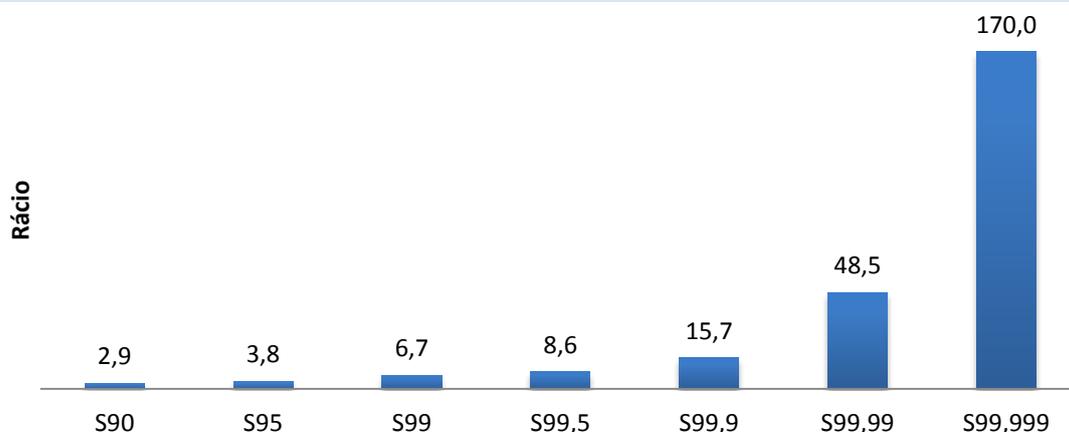


Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.



A figura seguinte apresenta informação semelhante, centrando-se, neste caso, no rácio entre o ganho médio dos grupos do topo da distribuição face ao ganho médio. Como seria de esperar, também aqui é no topo do topo que se definem os principais hiatos salariais. Se o ganho médio dos 10% mais bem pagos é cerca de 3 vezes mais elevado do que o ganho médio, se a comparação tiver como referência o ganho médio dos 0,01% do topo esse valor é de 48,5.

Figura 39. Rácio entre o ganho médio dos quantis do topo face ao ganho médio, Portugal (2015)



Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.



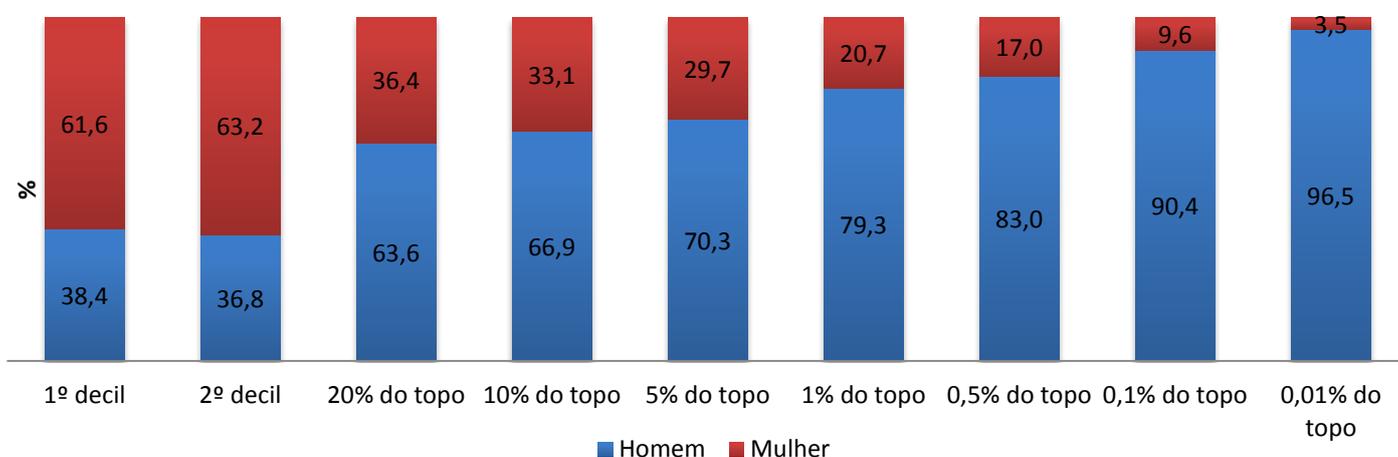
4.2.2 O perfil social dos trabalhadores do topo

Neste ponto analisar-se-á o perfil social dos trabalhadores do topo da distribuição dos ganhos salariais em Portugal, no que ao seu sexo, nível de escolaridade e grupo profissional diz respeito.

Os dados dos Quadros de Pessoal referentes a 2015 indicam que existe uma diferença significativa entre o ganho médio dos homens e das mulheres: aqueles auferiam em média 1 207 euros, o ganho médio destas era de 966 euros. Ou seja, o ganho médio das mulheres representava apenas 80% do auferido pelos homens. Estes valores médios são uma primeira aproximação à desigualdade salarial de acordo com o sexo dos trabalhadores, que importa aprofundar, em particular no que diz respeito à distribuição dos salários na parte superior dessa hierarquia.

A figura seguinte demonstra que as mulheres estão sobre-representadas nos quantis da base da distribuição e sub-representadas nos quantis do topo. Entre 62% e 63% dos efetivos do primeiro e segundo decis da distribuição são mulheres, muito embora o peso relativo destas no total da população seja 8 p.p. mais baixo face ao dos homens. A composição sexual do topo é quase diametralmente oposta a esta realidade e a prevalência masculina adensa-se à medida que o foco da análise recai sobre quantis mais restritos dessa latitude da distribuição. Entre os 20% mais bem pagos quase 64% são homens, mas esse valor aumenta para 70% no caso do vintil do topo. Quando se penetra no grupo dos 1% mais bem pagos, o nível de masculinização é de quase 80% – resultado que se enquadra no intervalo apurado por Denk (2015) para a generalidade dos países europeus. Nas frações dos 1% do topo a presença das mulheres é ainda mais diminuta.

Figura 40. Composição da base e do topo da distribuição do ganho salarial, por sexo (2015)
(%)



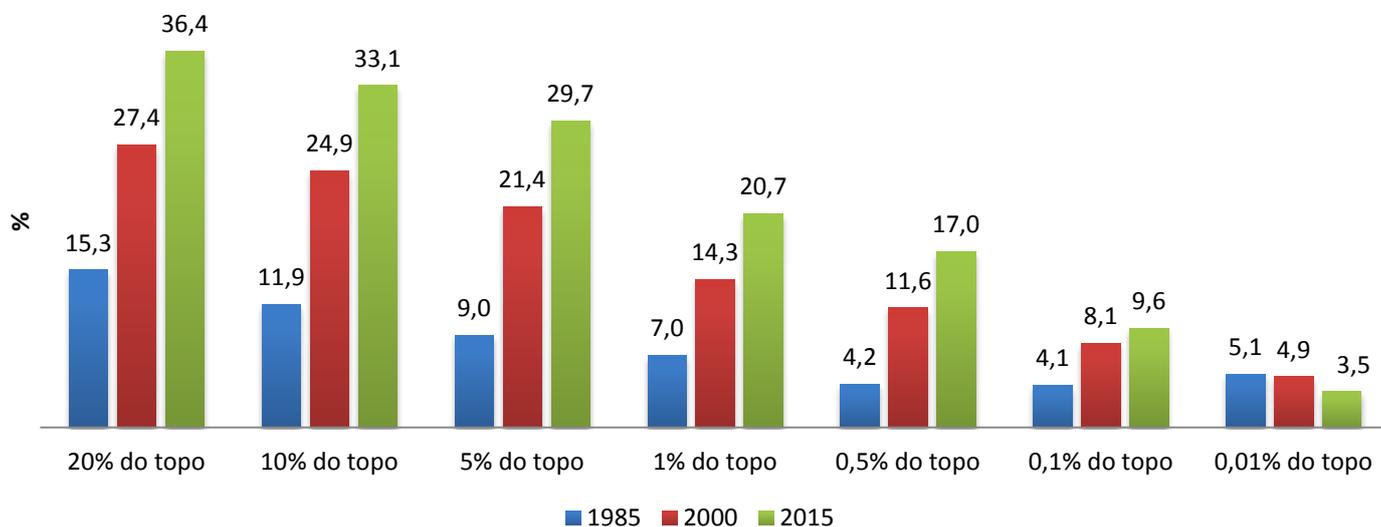
Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Os dados atrás analisados permitem constatar a existência de desigualdades de gênero bastante acentuadas no topo da distribuição dos ganhos salariais. Mas até que ponto as assimetrias verificadas em 2015 são menores face ao observado nas últimas três décadas?

A percentagem de mulheres no universo dos trabalhadores (tempo completo e remuneração base completa) passou de 30,5% em 1985, para 41,5% em 2000 e 46,1% em 2015. Isto equivale a um aumento da proporção de mulheres no mercado de trabalho de 36,1% entre 1985 e 2000, de 11,2% entre 2000 e 2015 e de 48,4% entre os dois anos que enquadram o intervalo temporal em causa. Quando se analisa a evolução da presença das mulheres nos quantis em causa na figura 41, conclui-se que o aumento relativo desses valores é superior em comparação com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Apesar da persistência das desigualdades, o peso relativo das mulheres aumentou de forma bastante vincada em quase todos os quantis no período em análise. Se a comparação tiver como referentes temporais 1985 e 2015, constata-se que a presença feminina duplicou, triplicou ou mesmo quadruplicou nos quantis em causa. A exceção a esta tendência prende-se com o quantil mais restrito analisado na figura e explica-se, em grande medida, pelo

aumento do peso relativo dos desportistas (em particular, jogadores e treinadores de futebol) nas frações dos 1% do topo.

Figura 41. Presença feminina no topo da distribuição dos ganhos salariais, Portugal (1985, 2000, 2015) (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985, 2000 e 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

A desigualdade de participação no topo dos ganhos salariais entre homens e mulheres é acompanhada por desigualdades de níveis remuneratórios no interior das categorias salariais que têm vindo a ser analisadas. Não só estão mais raramente presentes nos patamares superiores da distribuição dos salários, como têm ganhos médios mais baixos do que os homens que ocupam os mesmos quantis.

Quadro 49. Ganho médio dos quantis do topo, por sexo, Portugal (2015) (euros)

| | Homens | Mulheres | Ganho das M face ao dos H (H=100) (%) |
|---------------|--------|----------|---------------------------------------|
| 20% do topo | 2 513 | 2 193 | 87,2 |
| 10% do topo | 3 343 | 2 915 | 87,2 |
| 5% do topo | 4 334 | 3 761 | 86,8 |
| 1% do topo | 7 604 | 6 410 | 84,3 |
| 0,5% do topo | 9 705 | 8 056 | 83,0 |
| 0,1% do topo | 17 567 | 13 421 | 76,4 |
| 0,01% do topo | 54 035 | 28 754 | 53,2 |

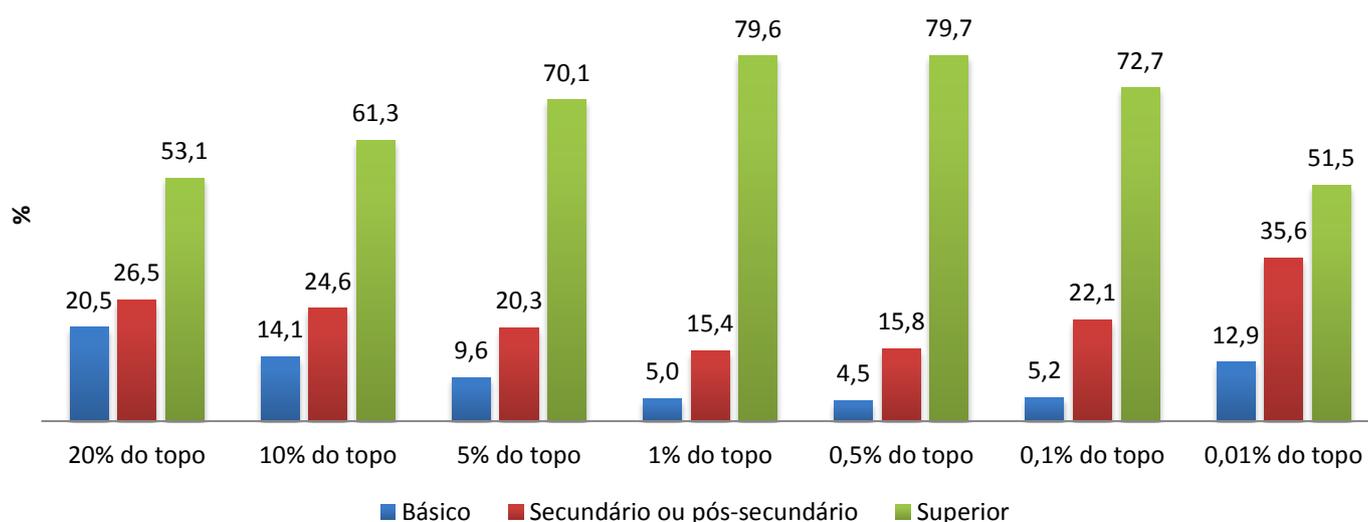
Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Quando se analisa o quintil, decil e vintil mais elevados, o ganho das mulheres representava cerca de 87% do auferido pelos homens desses mesmos grupos salariais. Esse hiato alarga-se um pouco ao nível dos 1% do topo e de forma mais ampla quando se analisa os 0,1% e 0,01% mais bem pagos.

O perfil escolar dos trabalhadores mais bem pagos em Portugal é significativamente mais favorável quando comparado ao da restante população. O ensino superior tende a ser o nível de escolaridade modal entre esta população: 53% no caso do quintil do topo e quase 80% se o grupo de referência for os 1% ou os 0,5% mais bem pagos. Consoante os quantis analisados, entre 80% a 95% concluíram pelo menos o ensino secundário ou pós-secundário. Apesar desta tendência, é interessante constatar que a predominância da escolaridade superior tende a diminuir à medida que se analisam as frações mais restritas do topo do ganho salarial. Entre os 0,01% mais bem pagos apenas metade concluiu o ensino superior.

Estes dados indicam que os recursos escolares, em particular as habilitações superiores, são uma condição necessária (mas não suficiente) para se aceder aos patamares superiores da distribuição dos salários. Essa evidência é muito clara quando se atenta no último vintil e nos 1% do topo. O acesso ao pico da hierarquia parece, no entanto, depender também de outras variáveis.

Figura 42. Nível de escolaridade dos quantis do topo, Portugal (2015) (%)

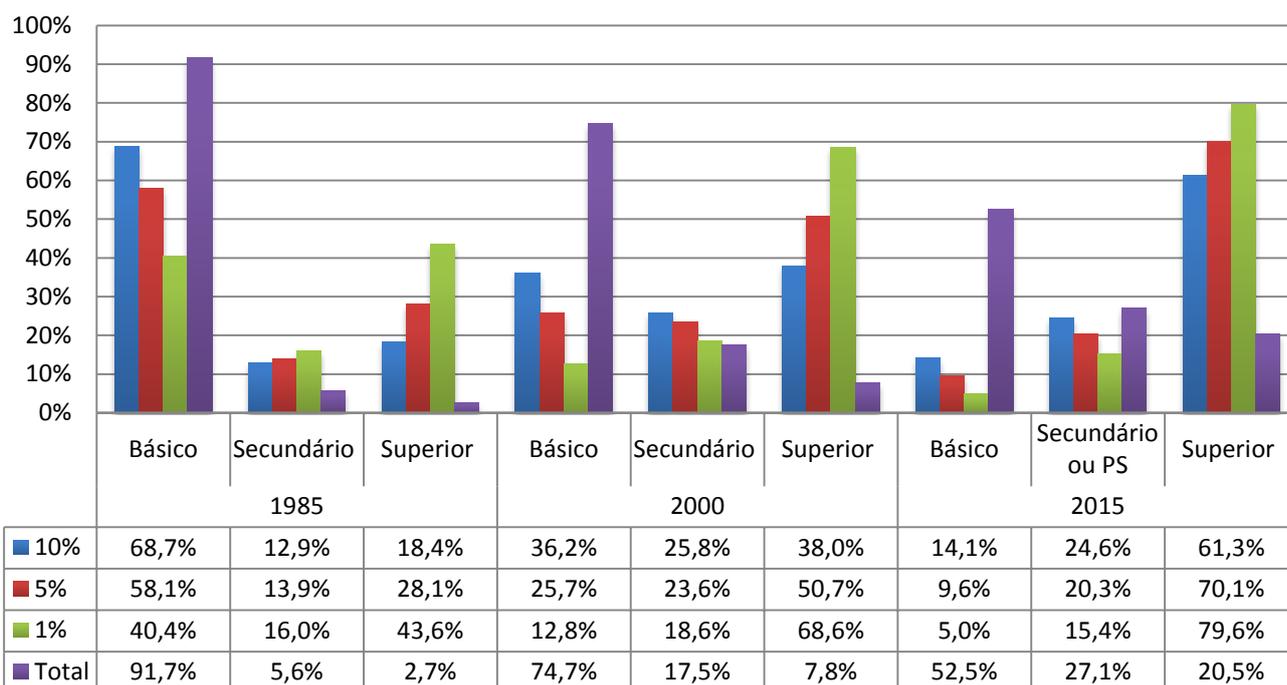


Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Quando se atenta no perfil escolar deste patamar da distribuição dos salários nos anos de 1985 e 2015, conclui-se que ocorreu uma recomposição qualificacional significativa, paralela face à verificada para o total da população analisada. Naquele ano, 91,7% da população não tinha ido além do ensino básico, 5,6% concluiu no máximo o secundário e 2,7% o superior. O retrato de uma população trabalhadora desqualificada observava-se também na parte superior da distribuição: cerca de 2/3 dos 10% mais bem pagos tinham concluído no máximo o 9º ano. Este valor é de quase 60% no vintil superior e de 40% nos 1% do topo. Apenas 18% e 28% dos 10% e 5% mais bem pagos tinham concluído o ensino superior, respetivamente. O ensino superior assumia-se como a habilitação escolar modal apenas nos 1% do topo (cerca de 44%).

Em 1985, os quantis do topo da distribuição eram ainda fortemente constituídos por trabalhadores com baixas qualificações escolares. Até 2000 e entre este ano e 2015 ocorreu um reforço do peso dos trabalhadores mais bem pagos detentores de habilitações escolares de nível secundário e, sobretudo, superior. Veja-se que, em 2015, a proporção de trabalhadores dos três quantis do topo em causa na figura 43 que não foram além do ensino básico é reduzida. A formação superior é largamente predominante – no caso dos 1% mais bem pagos, a proporção de trabalhadores com esse perfil escolar é de quase 80%.

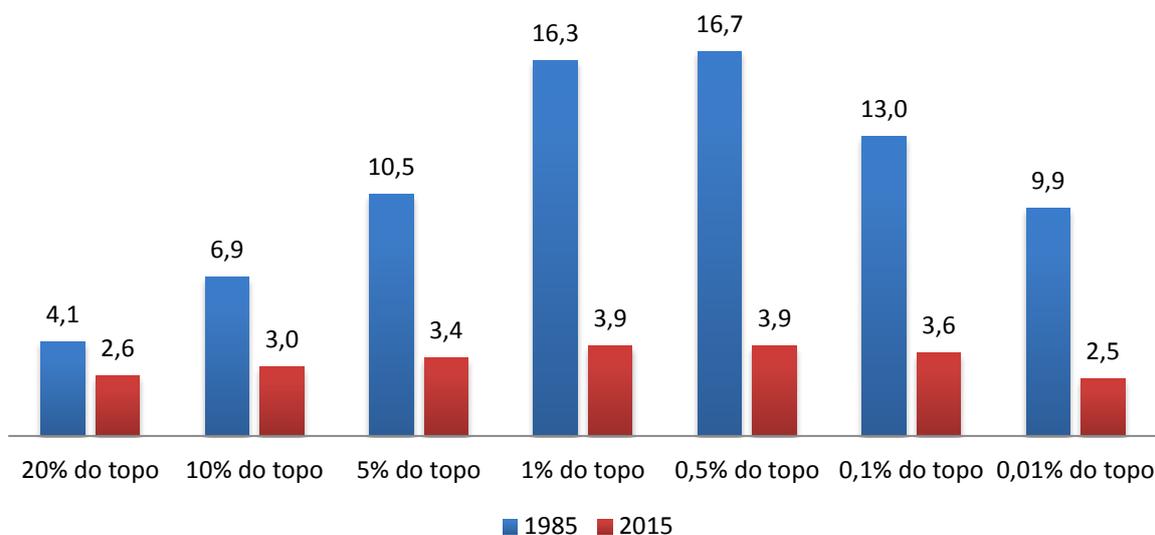
Figura 43. Composição escolar dos 10%, 5% e 1% mais bem pagos, Portugal (1985, 2000 e 2015) (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985, 2000 e 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

A desproporção entre a presença de trabalhadores com formação superior nos quantis do topo face ao seu peso no total da população conheceu um recuo relevante no período de 30 anos analisados. Em 1985, a taxa de trabalhadores altamente escolarizados no quintil superior era 4,1 vezes mais elevada face ao verificado no total da população. Trinta anos depois esse rácio tinha decaído para 2,6. No caso do decil do topo, esse decréscimo foi de 6,9 para 3,0 e no grupo dos 1% do topo de 16,3 para 3,9. Isto significa que o aumento da proporção de trabalhadores com escolaridade superior no cimo da distribuição foi, em termos relativos, menor face ao seu crescimento relativo no total da população. Desta tendência resultou uma menor concentração das qualificações escolares de nível superior no topo da distribuição dos salários.

Figura 44. Rácio entre a proporção de trabalhadores com formação superior nos quantis do topo face ao seu peso no total da população (1985 e 2015)



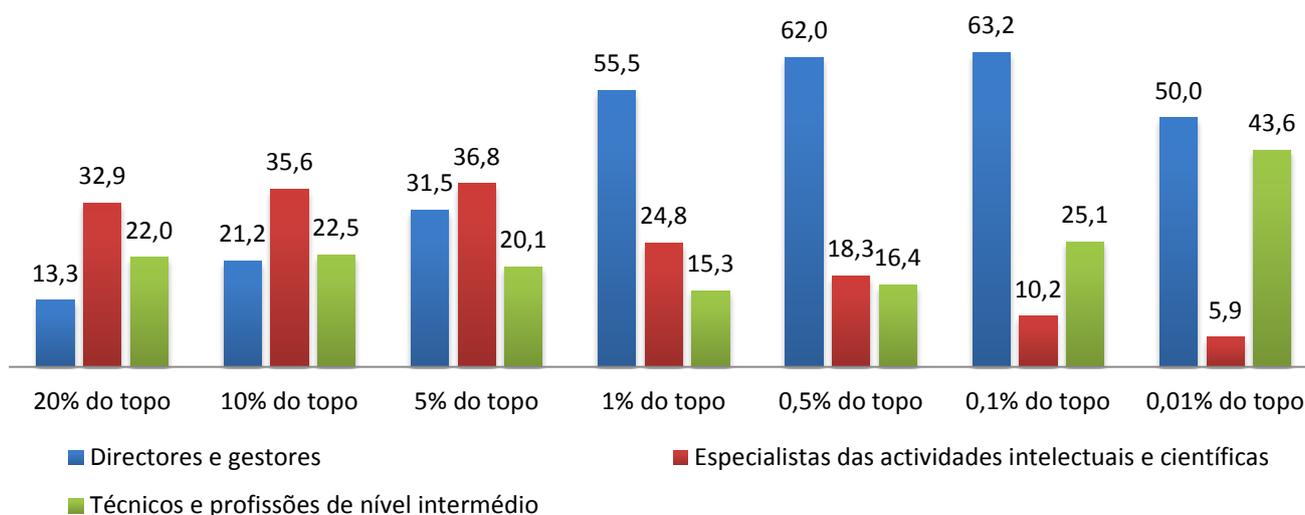
Fonte: Quadros de Pessoal 1985 e 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.



Embora constituam pouco mais de $\frac{1}{4}$ do total da população analisada (27,4%), os três primeiros grandes grupos da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) são largamente maioritários entre a população da parte superior da distribuição dos salários. Os especialistas das atividades intelectuais e científicas, que têm um peso de 11,5% no total da população analisada, são o grupo dominante no quintil, decil e vintil do topo – representando entre 33% e 37% desses quantis. Quando se penetra nos 1% mais bem pagos, a predominância profissional transfere-se, de forma muito clara, para o grupo dos diretores e gestores executivos.²⁵ Esses profissionais constituem 55,5%, 62,0% e 63,2% dos 1%, 0,5% e 0,1% mais bem pagos, respetivamente. Na fração dos 0,01% do topo o seu peso diminui para 50%. Os especialistas das atividades técnicas e científicas têm uma presença residual nesse grupo bastante restrito e a categoria dos técnicos e profissões de nível intermédio assume aí uma expressão bastante elevada (43,6%). O cume da distribuição, circunscrito aos 0,001% mais bem pagos, é aliás todo ele formado por efetivos com este perfil profissional – profissões ligadas ao desporto.

²⁵ Renomeou-se o grupo profissional “Poder legislativo e executivo, dirigentes, diretores e gestores” para “diretores e gestores”, visto que a base de dados Quadros de Pessoal não tem informação acerca do ganho salarial dos deputados e governantes. Os dirigentes superiores da administração pública, por seu lado, têm um peso residual.

Figura 45. Principais categorias profissionais dos quantis do topo da distribuição, Portugal (2015) (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: CPP 2010, 1 dígito.

Dado o peso relativo do primeiro grupo profissional, não é de estranhar que sejam as atividades a ele ligadas as mais representadas entre os 1% do topo e nas suas frações. O quadro 50 apresenta as 10 profissões que têm um peso relativo mais relevante em três quantis do topo. A categoria do diretor geral e gestor executivo de empresas é a que assume uma maior expressão entre os 1% e 0,1% mais bem pagos, enquanto no quantil mais restrito em causa essa posição é ocupada pelos jogadores de futebol. Sete das 10 profissões mais representadas entre os 1% do topo da distribuição consistem em atividades de direção e gestão. Entre estas, a função de diretor geral e gestor executivo de empresas é a que se destaca: 13,4%, 31,6% e 34,7% dos 1%, 0,1% e 0,01% mais bem pagos integram-se nessa categoria profissional. Para além das atividades ligadas à direção e gestão de empresas, o topo da distribuição dos salários é constituído por profissões ligadas ao grupo dois e três da CPP, tais como os pilotos de aeronaves, os analistas em gestão e organização, os médicos de especialidade, os controladores de tráfego aéreo, os treinadores de desporto, os jogadores de futebol e, com menor expressão, os consultores financeiros e de investimento.

Quadro 50. Principais 10 profissões do grupo dos 1%, 0,1% e 0,01% do topo dos ganhos salariais (2015) (%)

| 1% do topo | |
|---|------|
| Diretor geral e gestor executivo, de empresas | 13,4 |
| Outros diretores de serviços de negócios e de administração | 11,7 |
| Piloto de aeronaves | 4,3 |
| Diretor de vendas | 3,6 |
| Diretor financeiro | 3,4 |
| Diretor e gerente de outros serviços, n.e. | 3,3 |
| Diretor de outros serviços especializados, n.e. | 3,0 |
| Analista em gestão e organização | 2,8 |
| Diretor de sucursais de bancos, serviços financeiros e de seguros | 2,7 |
| Médico de especialidades médicas | 2,6 |
| 0,1% do topo | |
| Diretor geral e gestor executivo, de empresas | 31,6 |
| Controlador de tráfego aéreo | 9,0 |
| Outros diretores de serviços de negócios e de administração | 8,0 |
| Jogador profissional de futebol | 7,0 |
| Piloto de aeronaves | 6,7 |
| Diretor e gerente de outros serviços, n.e. | 4,3 |
| Diretor de sucursais de bancos, serviços financeiros e de seguros | 3,2 |
| Diretor financeiro | 1,9 |
| Diretor de outros serviços especializados, n.e. | 1,8 |
| Diretor de vendas | 1,6 |
| 0,01% do topo | |
| Jogador profissional de futebol | 39,1 |
| Diretor geral e gestor executivo, de empresas | 34,7 |
| Diretor e gerente de outros serviços, n.e. | 5,0 |
| Treinador de desportos | 4,5 |
| Diretor de sucursais de bancos, serviços financeiros e de seguros | 2,0 |
| Diretor e gerente do comércio a retalho | 2,0 |
| Diretor financeiro | 1,0 |
| Diretor das indústrias de construção e de engenharia civil | 1,0 |
| Diretor de recursos humanos | 1,0 |
| Consultor financeiro e de investimentos | 1,0 |

Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS).
Cálculos do autor a partir dos microdados
anonimizados.

Nota: CPP 2010, 5 dígitos.



4.3 Ganhos salariais nos países europeus

Este ponto será dedicado à análise dos ganhos salariais nos países europeus a partir de dois eixos: um primeiro onde se dará conta dos valores médios desse indicador e dos ganhos médios de acordo com o perfil social; no segundo ponto analisar-se-á com

detalhe a parte inferior da distribuição deste recurso nos países europeus e medir-se-ão os níveis de desigualdade salarial existentes nos países europeus.

4.3.1 Médias e perfis sociais

Neste ponto analisar-se-ão os ganhos salariais médios nos países europeus, tendo em conta a categoria social do trabalhador. O conceito salarial em causa (ganhos salariais), diz respeito às remunerações em dinheiro ou em espécie antes do pagamento de impostos e de efetuadas as contribuições para a segurança social pagas pelos trabalhadores e retidas na fonte pelos empregadores.²⁶ Os dados referem-se aos trabalhadores por conta de outrem do setor privado e que trabalham em empresas com 10 ou mais trabalhadores.

Apresentar-se-á a informação quase sempre em euros, o que implica que os valores analisados não tenham em conta o custo de vida em cada país. Tipicamente o rendimento nos países mais ricos diminui quando se tem esta questão em consideração, acontecendo o inverso no caso dos países mais pobres. Os dados relativos aos ganhos salariais em [Purchasing Power Standard \(PPS\)](#) ou Paridades de Poder de Compra, uma moeda artificial que pondera as diferenças de custo de vida entre os vários países, demonstram isso mesmo. De facto, as desigualdades de remuneração entre os países a partir da moeda euros são significativamente mais elevadas do que quando a comparação é feita recorrendo à moeda PPS. Veja-se, a título ilustrativo, que enquanto o rácio entre o ganho médio em euros na Suíça e na Bulgária é 14,5, essa relação em PPS é de 4,6. Importa, portanto, ter esta evidência em consideração na análise das desigualdades intereuropeias – para uma análise deste tipo a partir da moeda PPS ver Cantante (2018).

As desigualdades remuneratórias entre os países europeus são pungentes. O quadro 51 demonstra de forma bastante clara que os países do norte e centro da Europa apresentam níveis remuneratórios muito acima dos restantes. Nesse subconjunto de países a remuneração média mensal dos trabalhadores a tempo inteiro acerca-se ou ultrapassa os 3 000 euros mensais. Na Suíça esse valor é superior a 6 000 euros, na

²⁶ Ver [“gross earnings”, ponto 3.4 da metainformação](#).

Noruega cerca de 5 400 euros, na Dinamarca, no Luxemburgo e na Irlanda acima dos 4 000 euros.

Quadro 51. Ganho médio e mediano mensal nos países europeus, trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, setor privado (2014) (euros e PPS)

| | Média | | Mediana | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Euros | PPS | Euros | PPS |
| Suíça | 6 324 | 4 248 | 5 509 | 3 700 |
| Noruega | 5 402 | 3 688 | 4 818 | 3 290 |
| Dinamarca | 4 664 | 3 352 | 4 207 | 3 024 |
| Luxemburgo | 4 246 | 3 525 | 3 451 | 2 865 |
| Irlanda | 4 003 | 3 274 | 3 437 | 2 811 |
| Suécia | 3 755 | 2 991 | 3 339 | 2 659 |
| Holanda | 3 544 | 3 227 | 3 050 | 2 777 |
| R. Unido | 3 409 | 2 806 | 2 849 | 2 345 |
| Alemanha | 3 380 | 3 330 | 2 955 | 2 912 |
| Bélgica | 3 346 | 3 078 | 2 956 | 2 720 |
| Islândia | 3 305 | 2 800 | 2 934 | 2 486 |
| Finlândia | 3 300 | 2 698 | 2 928 | 2 394 |
| Áustria | 2 994 | 2 830 | 2 601 | 2 458 |
| França | 2 864 | 2 659 | 2 374 | 2 204 |
| Itália | 2 585 | 2 511 | 2 178 | 2 116 |
| Espanha | 2 102 | 2 277 | 1 792 | 1 941 |
| Chipre | 1 873 | 2 079 | 1 480 | 1 643 |
| Malta | 1 779 | 2 199 | 1 553 | 1 920 |
| Grécia | 1 639 | 1 919 | 1 436 | 1 681 |
| Eslovénia | 1 594 | 1 952 | 1 314 | 1 609 |
| Portugal | 1 264 | 1 552 | 901 | 1 106 |
| Estónia | 1 089 | 1 440 | 921 | 1 218 |
| Croácia | 1 055 | 1 597 | 899 | 1 361 |
| Polónia | 990 | 1 773 | 789 | 1 414 |
| Eslováquia | 942 | 1 389 | 779 | 1 149 |
| R. Checa | 927 | 1 455 | 789 | 1 238 |
| Letónia | 812 | 1 158 | 650 | 927 |
| Hungria | 800 | 1 390 | 615 | 1 069 |
| Lituânia | 706 | 1 126 | 571 | 911 |
| Roménia | 527 | 992 | 385 | 725 |
| Bulgária | 436 | 911 | 313 | 654 |
| UE28 | 2 610 | 2 534 | 2 253 | 2 161 |

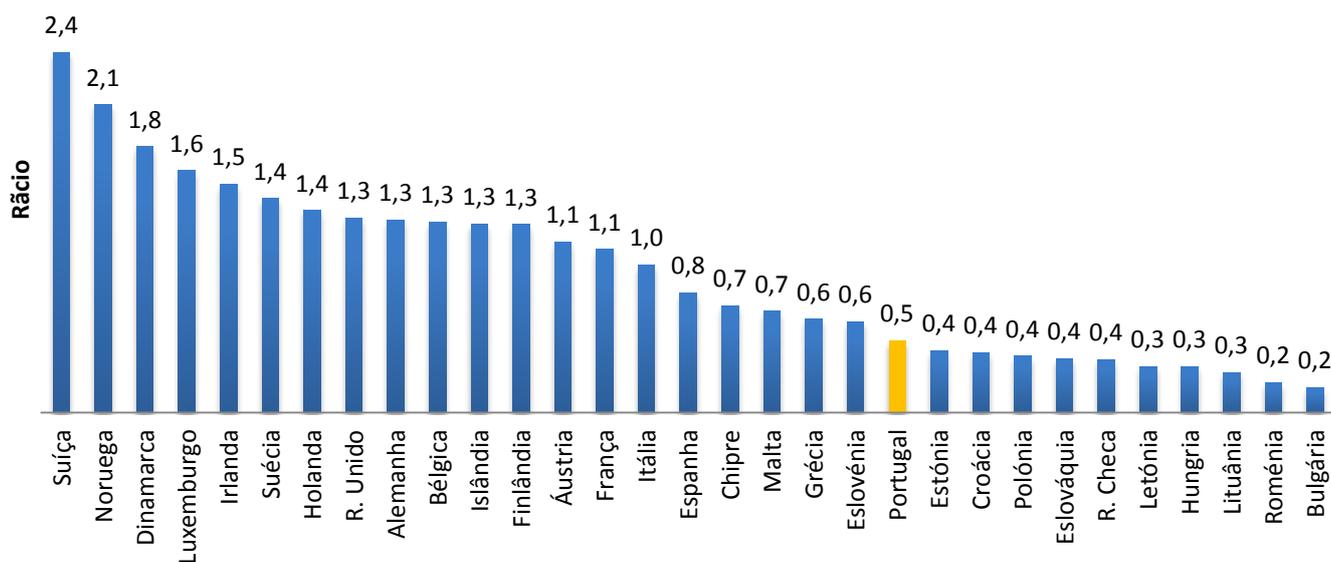
Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores. Países ordenados de acordo com o valor da remuneração média mensal em euros. Estes dados não incluem a função pública.

Na maior parte dos países que entraram na União Europeia a partir de 2004, os valores apurados para este indicador são bem mais modestos, situando-se abaixo dos 1 000 euros – abaixo dos 500 euros no caso da Bulgária e um pouco acima desse valor na Roménia. Portugal integra o grupo de países cuja remuneração média mensal se situa entre 1000 e 1500 euros. A Itália e a Espanha apresentam para este indicador valores significativamente acima dos países com remunerações mais baixas, mas ainda um pouco abaixo dos valores médios da UE28 ou de países como a França e a Áustria.

A remuneração média mensal na Suíça representava, em 2014, 2,4 vezes o valor médio desse indicador para a UE28 e cerca de 14 e 12 vezes face ao apurada para a Bulgária e a Roménia, respetivamente. O resultado de Portugal representa cerca de metade da média da UE28.

Figura 46. Rácio entre o ganho médio mensal de cada país e o ganho médio mensal da UE28, trabalhadores por conta de outrem do setor privado a tempo completo (2014) (euros)

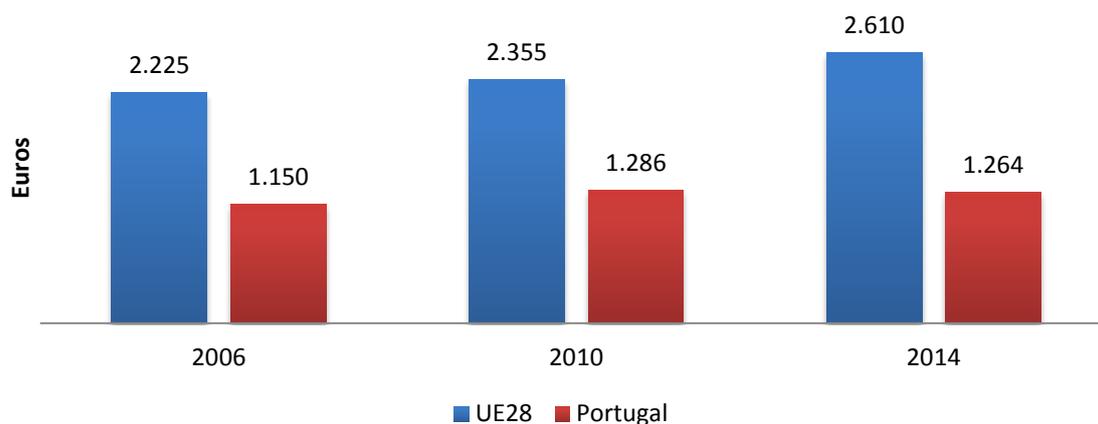


Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

A desigualdade entre a remuneração média mensal em Portugal face à da UE28 reduziu-se ligeiramente entre 2006 e 2010: naquele ano o valor desse indicador em Portugal representava 52% da média da UE28, em 2010 evoluiu para 55%. Em 2014, e depois de vários anos de crise económica e financeira, esse valor decresceu para 48%.

Figura 47. Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo do setor privado, Portugal e UE28 (2006, 2010 e 2014) (euros)



Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).



Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

Tendo em consideração o total da população do setor privado e não apenas os trabalhadores a tempo completo, conclui-se que, nos países da UE28, o ganho médio dos homens é cerca de 20% superior ao das mulheres. A Estónia é o país onde essa desigualdade é mais vincada: o ganho das mulheres representa apenas 70% do ganho dos homens – ou seja, o ganho destes é 30% superior ao daquelas. A Áustria, o Reino Unido, a Alemanha e a República Checa apresentam também níveis de desigualdade de género elevados: as mulheres auferem em termos médios apenas cerca de $\frac{3}{4}$ do ganho médio dos homens. O retrato em Portugal era um pouco melhor face ao panorama europeu: ganho médio dos homens situava-se, em 2014, cerca de 16% mais elevado do que o das mulheres. A Roménia, o Luxemburgo, a Eslovénia e a Croácia são os países que apresentam resultados menos negativos, com níveis de desigualdade salarial inferiores a 10%.

Quadro 52. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por sexo (2014) (euros)

| | Homens | Mulheres | M/H (%) |
|-----------------|--------------|--------------|-------------|
| Suíça | 6 558 | 5 324 | 81,2 |
| Noruega | 5 447 | 4 577 | 84,0 |
| Luxemburgo | 4 337 | 4 001 | 92,3 |
| Dinamarca | 4 657 | 3 783 | 81,2 |
| Irlanda | 4 186 | 3 433 | 82,0 |
| Suécia | 3 874 | 3 297 | 85,1 |
| Finlândia | 3 610 | 2 912 | 80,7 |
| Bélgica | 3 378 | 3 012 | 89,2 |
| R. Unido | 3 574 | 2 724 | 76,2 |
| Islândia | 3 455 | 2 821 | 81,6 |
| Alemanha | 3 404 | 2 641 | 77,6 |
| Holanda | 3 327 | 2 633 | 79,1 |
| Áustria | 3 119 | 2 364 | 75,8 |
| França | 3 035 | 2 487 | 81,9 |
| Itália | 2 664 | 2 197 | 82,5 |
| Espanha | 2 165 | 1 788 | 82,6 |
| Chipre | 2 021 | 1 662 | 82,2 |
| Malta | 1 833 | 1 563 | 85,3 |
| Eslovénia | 1 650 | 1 506 | 91,3 |
| Grécia | 1 684 | 1 426 | 84,7 |
| Portugal | 1 365 | 1 143 | 83,7 |
| Estónia | 1 279 | 906 | 70,8 |
| Croácia | 1 107 | 1 005 | 90,8 |
| Polónia | 1 070 | 880 | 82,2 |
| Eslováquia | 1 035 | 821 | 79,3 |
| R. Checa | 1 034 | 793 | 76,7 |
| Hungria | 877 | 740 | 84,4 |
| Letónia | 900 | 734 | 81,6 |
| Lituânia | 770 | 650 | 84,4 |
| Roménia | 533 | 507 | 95,1 |
| Bulgária | 464 | 397 | 85,6 |
| UE28 | 2 809 | 2 249 | 80,1 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total. Empresas com 10 ou mais trabalhadores.



O quadro 53 apresenta informação acerca do ganho médio mensal por grupo etário. Portugal é um dos países que apresenta uma maior desproporção entre o ganho médio dos trabalhadores mais jovens (menos de 30 anos) e o ganho médio: o valor auferido por aqueles representa apenas 67% da média apurada para o país, para uma média de 74% no conjunto de países da UE28.

Quadro 53. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por grupo etário (2014) (euros)

| | Menos de 30 anos | 30-39 anos | 40-49 anos | 50 a 59 anos | 60 anos ou mais | Jovens/média |
|-----------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------|--------------------|--------------|
| Suíça | 4 528 | 5 897 | 6 527 | 6 669 | 6 793 | 75,3 |
| Noruega | 3 768 | 5 047 | 5 575 | 5 611 | 5 390 | 74,9 |
| Luxemburgo | 2 907 | 4 059 | 4 701 | 4 984 | 5 034 | 69,1 |
| Dinamarca | 2 865 | 4 314 | 4 796 | 4 726 | 4 677 | 68,3 |
| Irlanda | 2 859 | 3 714 | 4 171 | 3 990 | 3 298 | 75,7 |
| Suécia | 2 863 | 3 545 | 3 896 | 3 820 | 3 720 | 80,0 |
| Finlândia | 2 517 | 3 209 | 3 490 | 3 416 | 3 360 | 77,9 |
| Bélgica | 2 423 | 3 070 | 3 433 | 3 640 | 3 965 | 75,3 |
| R. Unido | 2 296 | 3 366 | 3 600 | 3 440 | 3 067 | 72,9 |
| Islândia | 2 548 | 3 070 | 3 414 | 3 315 | 3 142 | 82,4 |
| Alemanha | 2 036 | 3 098 | 3 415 | 3 372 | 3 135 | 66,9 |
| Holanda | 1 926 | 3 134 | 3 532 | 3 491 | 3 386 | 64,5 |
| Áustria | 1 992 | 2 826 | 3 154 | 3 302 | 3 556 | 71,0 |
| França | 2 012 | 2 650 | 2 942 | 3 067 | 3 615 | 72,5 |
| Itália | 1 841 | 2 198 | 2 501 | 2 756 | 3 030 | 74,9 |
| Espanha | 1 507 | 1 874 | 2 083 | 2 213 | 2 335 | 75,9 |
| Chipre | 1 215 | 1 735 | 2 148 | 2 239 | 2 164 | 66,0 |
| Malta | 1 470 | 1 848 | 1 893 | 1 759 | 1 668 | 85,5 |
| Eslovénia | 1 202 | 1 527 | 1 665 | 1 666 | 2 456 | 76,0 |
| Grécia | 960 | 1 355 | 1 679 | 1 964 | 2 337 | 61,5 |
| Portugal | 837 | 1 171 | 1 364 | 1 485 | 1 501 | 67,0 |
| Estónia | 982 | 1 235 | 1 161 | 980 | 891 | 92,1 |
| Croácia | 817 | 1 058 | 1 117 | 1 078 | 1 299 | 77,3 |
| Polónia | 766 | 1 032 | 1 066 | 960 | 1 093 | 78,2 |
| Eslováquia | 781 | 1 018 | 963 | 896 | 961 | 84,0 |
| R. Checa | 755 | 999 | 981 | 906 | 977 | 81,6 |
| Hungria | 692 | 864 | 826 | 793 | 904 | 85,3 |
| Letónia | 759 | 948 | 830 | 742 | 716 | 94,2 |
| Lituânia | 626 | 801 | 713 | 682 | 689 | 88,7 |
| Roménia | 437 | 541 | 521 | 535 | 641 | 83,9 |
| Bulgária | 401 | 476 | 441 | 411 | 391 | 93,0 |
| UE28 | 1 884 | 2469 | 2764 | 2805 | 2869 | 74,1 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total. Empresas com 10 ou mais trabalhadores.



O país é também um dos que regista uma desproporção maior entre o ganho médio dos trabalhadores com formação escolar de nível superior face ao apurado para os trabalhadores que não foram além do ensino básico e dos que concluíram no máximo o ensino secundário ou pós-secundário – apenas a Roménia regista níveis de desigualdade mais elevados.

Quadro 54. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, países europeus, por nível de escolaridade (2014) (euros)

| | Básico | Secundário e PS | Superior I (bacharelato e licenciatura) | Superior II (mestrado e doutoramento) | Sup. I / básico (%) | Sup. I / secundário (%) |
|-----------------|-------------|-----------------|---|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Suíça | 4396 | 5473 | 7764 | 9472 | 76,6 | 41,9 |
| Noruega | 3975 | 4746 | 5583 | 7102 | 40,5 | 17,6 |
| Luxemburgo | 2923 | 3749 | 5284 | 6389 | 80,8 | 40,9 |
| Dinamarca | 3102 | 3925 | 4680 | 6266 | 50,9 | 19,2 |
| Irlanda | 2854 | 3047 | 4209 | 5066 | 47,5 | 38,1 |
| Suécia | 3105 | 3325 | 4025 | 5356 | 29,6 | 21,1 |
| Finlândia | 2756 | 2758 | 3343 | 4609 | 21,3 | 21,2 |
| Bélgica | 2519 | 2716 | 3442 | 5014 | 36,6 | 26,7 |
| R. Unido | 2578 | 2714 | 3640 | 4107 | 41,2 | 34,1 |
| Islândia | 2586 | 2929 | 3308 | 4596 | 27,9 | 12,9 |
| Alemanha | 1833 | 2755 | 3701 | 5106 | 101,9 | 34,3 |
| Holanda | 2323 | 2598 | 3243 | 4472 | 39,6 | 24,8 |
| Áustria | 1879 | 2681 | 3336 | 4625 | 77,5 | 24,4 |
| França | 2134 | 2325 | 2940 | 4358 | 37,8 | 26,5 |
| Itália | 2003 | 2381 | 2356 | 3437 | 17,6 | -1,0 |
| Espanha | 1556 | 1792 | 2210 | 2890 | 42,0 | 23,3 |
| Chipre | 1220 | 1454 | 2214 | 3017 | 81,5 | 52,3 |
| Malta | 1351 | 1651 | 2160 | 2700 | 59,9 | 30,8 |
| Eslovénia | 1035 | 1291 | 1943 | 2598 | 87,7 | 50,5 |
| Grécia | 1241 | 1336 | 1851 | 2458 | 49,2 | 38,5 |
| Portugal | 849 | 1117 | 1999 | 2238 | 135,5 | 79,0 |
| Estónia | 824 | 931 | 1056 | 1458 | 28,2 | 13,4 |
| Croácia | 655 | 853 | 1246 | 1583 | 90,2 | 46,1 |
| Polónia | 660 | 779 | 1171 | 1389 | 77,4 | 50,3 |
| Eslováquia | 544 | 798 | 968 | 1403 | 77,9 | 21,3 |
| R. Checa | 613 | 823 | 1091 | 1531 | 78,0 | 32,6 |
| Hungria | 520 | 652 | 1112 | 1533 | 113,8 | 70,6 |
| Letónia | 587 | 645 | 1019 | 1183 | 73,6 | 58,0 |
| Lituânia | 483 | 545 | 792 | 1085 | 64,0 | 45,3 |
| Roméia | 316 | 391 | 798 | 990 | 152,5 | 104,1 |
| Bulgária | 268 | 337 | 525 | 700 | 95,9 | 55,8 |
| UE28 | 1929 | 2216 | 3049 | 3672 | 58,1 | 37,6 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total.

Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

No primeiro caso, o prémio salarial da formação superior é de 135% (ganho médio dos trabalhadores com ensino superior representa mais do dobro do auferido pelos que têm baixas qualificações escolares), no segundo de 79%. Os valores médios destas proporções no conjunto dos países da UE28 é de, respetivamente, 58% e 38%.

O ganho médio em Portugal distancia-se da média da UE28 à medida que se desce na hierarquia dos grupos profissionais. O ganho médio do pessoal de chefia e direção em Portugal representava cerca de 2/3 do apurado para os trabalhadores análogos nos países da UE28. Esse valor era de 59% no caso do especialistas das atividades técnicas e científicas, 57% no grupo dos técnicos e profissões de nível intermédio e nos restantes grupos, tipicamente menos qualificados, a remuneração apurada em Portugal representa menos de metade da média da UE28 (42% no caso dos trabalhadores qualificados da agricultura, da floresta e da pesca).

Tal como se demonstrou em relação à escolaridade e à idade, Portugal apresenta desigualdades salariais elevadas entre categorias profissionais. Tal sucede quando se comparam grupos profissionais mais favorecidos, mas também quando se analisam grupos profissionais mais favorecidos e menos favorecidos. O ganho médio do pessoal de chefia e direção é cerca de 60% superior em relação ao apurado para o grupo dos especialistas das atividades técnicas e científicas, um valor semelhante ao registado na Alemanha, na Eslováquia, na Roménia e na República Checa – nos países da UE28 essa desproporção é de 41%. A liderança e autoridade tendem, portanto, a ser sobrevalorizadas do ponto de vista salarial em Portugal face ao verificado no panorama europeu. Esse hiato poderia ser explicado por diferenças ao nível dos recursos escolares detidos por cada uma dessas categorias escolares, mas tal como se demonstrou no ponto 1.4 os especialistas das atividades intelectuais e científicas em Portugal são bastante qualificados do ponto de vista escolar, mesmo comparando com o verificado no contexto europeu.

Portugal é o país europeu no qual a desigualdade entre o ganho médio do pessoal de chefia e direção face ao dos trabalhadores manuais (grandes grupos 7-9) é maior: o ganho daqueles é quatro vezes superior ao destes, para uma média de 2,6 nos países da UE28.

Quadro 55. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, nos países europeus, por grupo profissional (2014) (euros)

| | Pessoal de chefia e direção | Especialistas at. int. e cient. | Técnicos e prof. de nível int. | Pessoal adm. | Pessoal serviços e vend. | Trab. qual. agric., floresta e pesca | Trab. manuais (GGP 7-9) |
|-----------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Suíça | 9385 | 7706 | 6322 | 5048 | 4485 | 4693 | 4866 |
| Noruega | 7731 | 5887 | 5682 | 4263 | 3791 | 4033 | 4301 |
| Luxemburgo | 8593 | 5778 | 4491 | 3598 | 2811 | 2556 | 2908 |
| Dinamarca | 7546 | 5017 | 4799 | 3772 | 3001 | 3464 | 3575 |
| Irlanda | 4984 | 5170 | 4067 | 3214 | 2571 | 3093 | 3082 |
| Suécia | 6007 | 4091 | 3847 | 3074 | 2838 | 2848 | 3157 |
| Finlândia | 6544 | 4212 | 3321 | 2613 | 2396 | 2221 | 2829 |
| Bélgica | 6483 | 4259 | 3402 | 2899 | 2462 | - | 2570 |
| R. Unido | 5276 | 4251 | 3105 | 2270 | 1907 | 2084 | 2341 |
| Islândia | 5474 | 3479 | 3340 | 2541 | 2365 | - | 2912 |
| Alemanha | 7459 | 4615 | 3394 | 2833 | 2037 | 2186 | 2332 |
| Holanda | 5371 | 3882 | 3214 | 2568 | 2101 | 2043 | 2247 |
| Áustria | 6081 | 4046 | 3287 | 2627 | 1944 | - | 2348 |
| França | 5290 | 3626 | 2766 | 2133 | 2002 | 1840 | 2038 |
| Itália | 6958 | 3180 | 2772 | 2282 | 1878 | 1623 | 1962 |
| Espanha | 3920 | 2731 | 2320 | 1711 | 1429 | 1501 | 1644 |
| Chipre | 4431 | 2657 | 2284 | 1493 | 1185 | 1221 | 1271 |
| Malta | 3093 | 2125 | 1858 | 1411 | 1312 | 1322 | 1326 |
| Eslovénia | 3479 | 2236 | 1790 | 1378 | 1051 | 1080 | 1152 |
| Grécia | 3214 | 1939 | 1815 | 1424 | 1120 | 1143 | 1305 |
| Portugal | 3257 | 2038 | 1598 | 1131 | 799 | 793 | 808 |
| Estónia | 1958 | 1344 | 1228 | 907 | 665 | 798 | 893 |
| Croácia | 2421 | 1459 | 1234 | 1001 | 778 | 689 | 740 |
| Polónia | 2035 | 1205 | 1006 | 776 | 586 | 607 | 749 |
| Eslováquia | 1919 | 1199 | 1047 | 788 | 623 | 553 | 723 |
| R. Checa | 2093 | 1320 | 1067 | 812 | 576 | 617 | 724 |
| Hungria | 1709 | 1167 | 841 | 728 | 561 | 556 | 585 |
| Letónia | 1456 | 994 | 917 | 735 | 530 | 710 | 635 |
| Lituânia | 1301 | 887 | 690 | 588 | 446 | - | 545 |
| Roménia | 1235 | 774 | 555 | 442 | 297 | 270 | 381 |
| Bulgária | 1037 | 628 | 556 | 369 | 265 | 804 | 320 |
| UE28 | 4861 | 3455 | 2821 | 2267 | 1789 | 1908 | 1842 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total.

Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

Portugal é também o segundo país que apresenta uma desigualdade maior entre o ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem com contratos sem termo e com termo: o ganho médio daqueles é cerca de 35% superior em relação ao destes. Apenas o Luxemburgo apresenta um valor superior a este (38%).

Quadro 56. Ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, nos países europeus, por tipo de contrato (2014) (euros)

| | Sem termo | A termo | Rácio a termo/sem termo |
|-----------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Suíça | 6 042 | 5 435 | 90,0 |
| Noruega | 5 049 | 4 587 | 90,8 |
| Luxemburgo | 4 372 | 2 702 | 61,8 |
| Dinamarca | 4 263 | 3 576 | 83,9 |
| Irlanda | 3 784 | 2 694 | 71,2 |
| Finlândia | 3 312 | 2 729 | 82,4 |
| Bélgica | 3 292 | 2 631 | 79,9 |
| R. Unido | 3 217 | 2 608 | 81,1 |
| Islândia | 3 130 | 2 655 | 84,8 |
| Alemanha | 3 248 | 2 403 | 74,0 |
| Holanda | 3 309 | 2 236 | 67,6 |
| Áustria | 2 901 | 2 525 | 87,0 |
| França | 2 862 | 2 298 | 80,3 |
| Itália | 2 534 | 2 036 | 80,3 |
| Espanha | 2 070 | 1 652 | 79,8 |
| Chipre | 1 873 | 1 569 | 83,8 |
| Malta | 1 749 | 1 485 | 84,9 |
| Eslovénia | 1 677 | 1 238 | 73,8 |
| Grécia | 1 611 | 1 160 | 72,0 |
| Portugal | 1 375 | 887 | 64,5 |
| Estónia | 1 063 | 1 112 | 104,6 |
| Croácia | 1 118 | 729 | 65,2 |
| Polónia | 1 091 | 705 | 64,6 |
| Eslováquia | 965 | 762 | 79,0 |
| R. Checa | 984 | 724 | 73,6 |
| Hungria | 821 | 632 | 77,0 |
| Letónia | 804 | 849 | 105,6 |
| Lituânia | 712 | 607 | 85,3 |
| Roménia | 523 | 460 | 88,0 |
| Bulgária | 436 | 382 | 87,6 |
| UE28 | 2 637 | 1 883 | 71,4 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total. Empresas com 10 ou mais trabalhadores. Ganhos dos contratos a termo excluem aprendizes e estagiários.

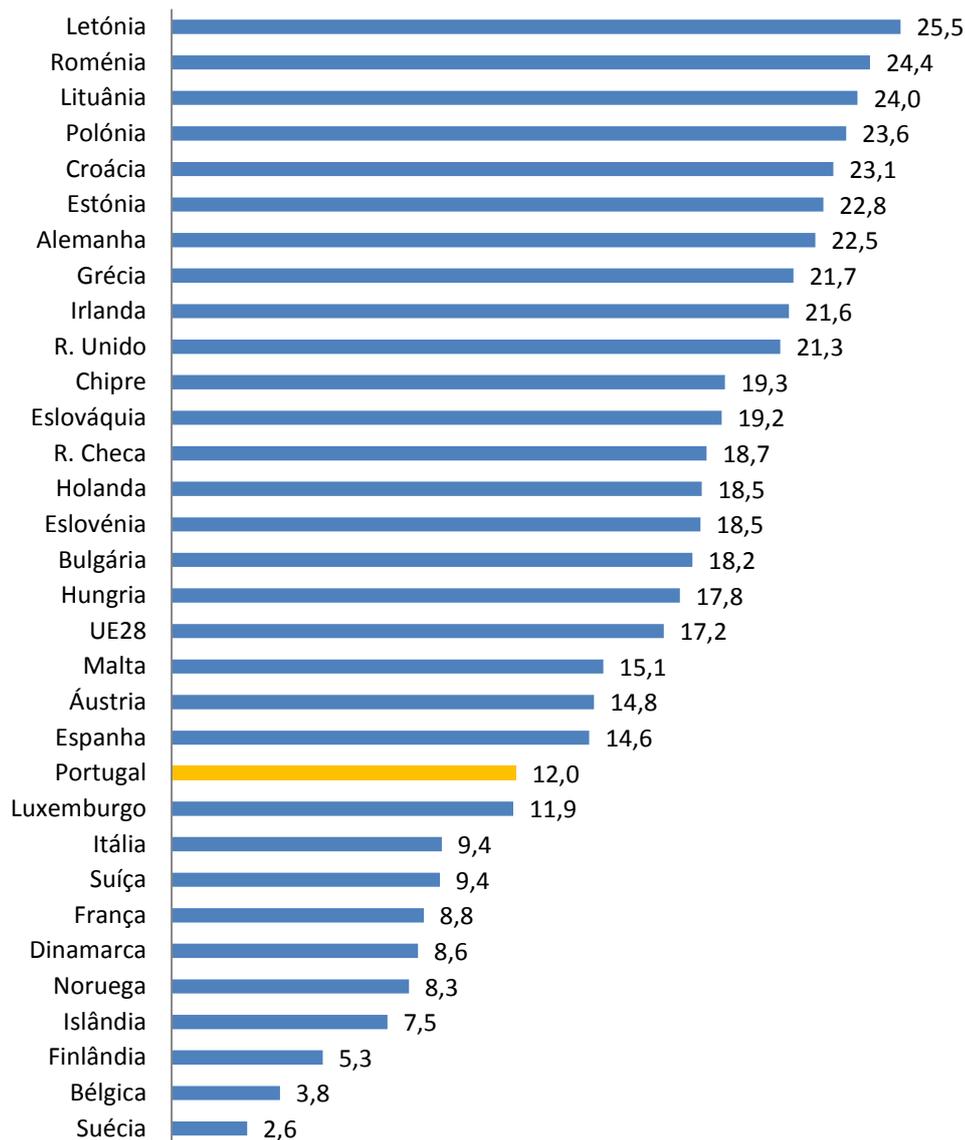


O ganho médio dos trabalhadores com contratos sem termo representava, em Portugal, 52% do auferido pelos trabalhadores dos países da UE28 com o mesmo tipo de enquadramento contratual, no caso dos trabalhadores com contrato a termo esse valor recua para 47%.

4.3.2 Baixos salários e desigualdade entre o topo e a base

A incidência dos baixos salários é um indicador também interessante para ilustrar a distribuição dos ganhos salariais do trabalho. Neste caso, as remunerações inferiores a 2/3 do ganho mediano por hora de trabalho auferidas por trabalhadores por conta de outrem em empresas com 10 ou mais trabalhadores.

Figura 48. Incidência de baixos salários nos países europeus, setor privado (2014) (%)



Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

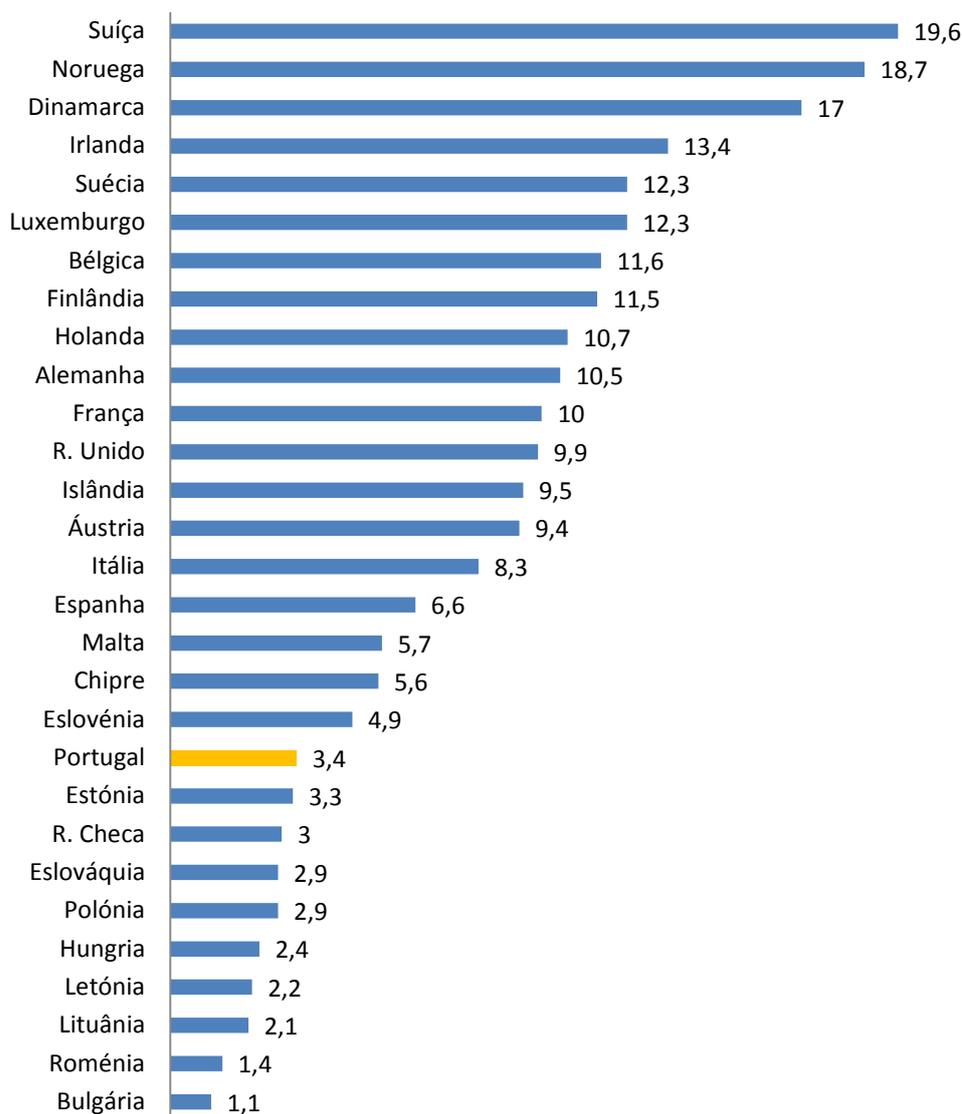
Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

Nos países do Báltico, na Roménia, na Polónia, na Croácia, mas também na Alemanha, na Grécia, na Irlanda e no Reino Unido pelo menos 1/4 dos trabalhadores por conta de outrem auferiam, em 2014, ganhos classificados como baixos salários. O valor para Portugal situa-se abaixo da média da UE28, na Suécia e na Bélgica essa porção é residual.

A figura seguinte permite problematizar os dados anteriormente expostos. Sendo uma medida relativa, no sentido em que diz respeito a um limiar definido a partir da distribuição interna dos salários, a definição de baixo salário diz respeito a níveis salariais bastante heterogéneos.

Veja-se, por exemplo, o caso da Irlanda: embora tenha uma incidência de baixos salários comparativamente elevada, o limiar a partir do qual essa categoria é definida é de 13,4 euros por hora de trabalho. Este limiar é cerca de 12 vezes mais elevado do que o da Bulgária, e este país apresenta uma incidência de baixos salários semelhante à da UE28. Um salário classificado como sendo baixo na distribuição interna desse recurso num dado país pode, neste sentido, afigurar-se como um salário médio ou elevado no contexto europeu, e vice-versa.

Figura 49. Limiar de baixos salários nos países europeus, setor privado, por hora de trabalho (2014) (euros)



Fonte: "Structure of Earnings Survey", News release nº 246/2016 (Eurostat).



Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

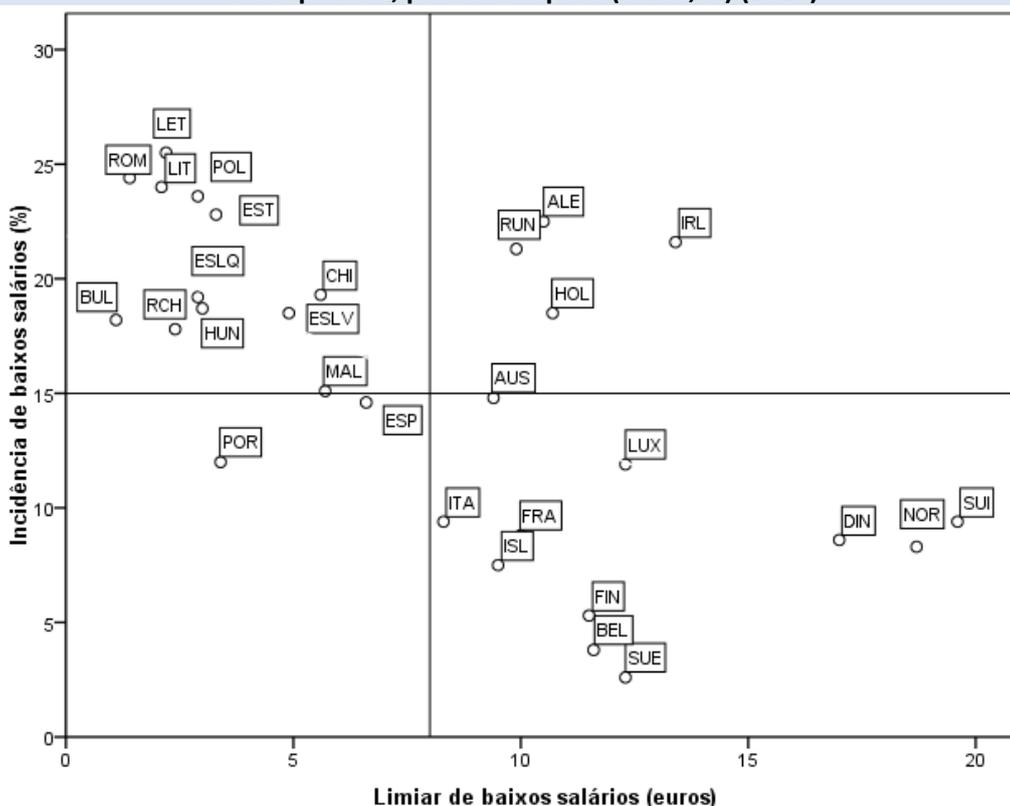
Importa também por isso analisar as configurações que existem, nos países europeus, entre o limiar e a incidência dos baixos salários. No quadrante superior esquerdo divisa-se uma categoria de países em que a amplitude dos baixos salários é comparativamente elevada e o seu limiar diminuto. Integram-se aí, fundamentalmente, os países do leste europeu e do Báltico.

No quadrante superior direito situam-se os países em que a incidência dos baixos salário é elevada, mas cujo limiar a partir do qual essa categoria salarial se estabelece é

superior ao da maior parte dos países da UE28. Fazem parte deste subconjunto a Alemanha, o Reino Unido, a Holanda e a Irlanda.

O terceiro subconjunto que é possível circunscrever consiste em países que têm uma incidência de baixos salários reduzida e em que o limiar superior dessa categoria salarial é elevado. Os elementos que integram este quadrante são, fundamentalmente, da Europa do norte e do centro.

Figura 50. Correlação entre a incidência de baixos salários e o limiar de baixos salários, setor privado, países europeus (euros, %) (2014)



Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.



Portugal ocupa uma posição relativamente singular, no sentido em que embora tenha uma incidência de baixos salários reduzida, o limiar a partir do qual estes são definidos é comparativamente diminuto.

Em 2014, no conjunto de países da UE28, a incidência dos baixos salários entre as mulheres é 7,7 p.p. mais elevada do que no universo da população masculina. Essa

tendência é transversal a todos os países considerados na análise, à exceção do verificado na Bulgária e na Roménia. Nos países do norte da Europa, na Hungria e na Holanda essas diferenças são poucos significativas.

Entre 2006 e 2014, a incidência dos baixos salários aumentou na maior parte dos países analisados. Em Portugal observou-se uma tendência contrária, sendo o país aquele onde esse indicador mais diminuiu no seio da população masculina (-57%). Entre a população feminina, o valor deste indicador recuou na grande maioria dos países, sendo Portugal o terceiro onde essa tendência foi mais expressiva (-36%), atrás da Bélgica (-56%) e da Islândia (-40%).

A incidência dos baixos salários é mais elevada entre a população mais jovem na grande maioria dos países europeus. Na Grécia, mais de metade da população com menos de 30 anos auferia um salário classificado como baixo, cerca de 34 p.p. acima do valor deste indicador para o total da população. Em Portugal, a frequência dos baixos salários entre a população mais jovem é cerca de seis p.p. mais elevada do que a média do país, tendo o seu valor diminuído 42% entre 2006 e 2014 – evolução semelhante à apurada para o grupo etário intermédio considerado no quadro 58.

Quadro 57. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por sexo (2006, 2010, 2014)

| | Homens | | | Mulheres | | |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 |
| Letónia | 29,5 | 26,7 | 23,3 | 32,1 | 28,7 | 27,1 |
| Roménia | 26,0 | 25,5 | 26,5 | 27,9 | 26,2 | 22,0 |
| Lituânia | 27,7 | 24,5 | 21,7 | 30,4 | 29,4 | 26,0 |
| Polónia | 21,8 | 21,8 | 21,5 | 28,0 | 26,8 | 25,8 |
| Croácia | - | 18,3 | 20,4 | - | 25,0 | 26,0 |
| Estónia | 15,0 | 15,5 | 13,9 | 29,8 | 30,1 | 29,4 |
| Alemanha | 14,7 | 17,0 | 16,9 | 27,4 | 28,7 | 28,7 |
| Grécia | 12,5 | 11,2 | 20,2 | 20,2 | 14,6 | 23,5 |
| Irlanda | 15,9 | 17,6 | 16,8 | 26,7 | 23,6 | 25,6 |
| R. Unido | 15,0 | 16,7 | 15,6 | 28,5 | 27,6 | 26,9 |
| Chipre | 12,3 | 15,0 | 16,1 | 34,2 | 31,2 | 22,5 |
| Eslováquia | 12,1 | 14,6 | 15,3 | 24,9 | 23,7 | 23,4 |
| R. Checa | 10,9 | 12,9 | 13,7 | 25,1 | 24,5 | 24,7 |
| Holanda | 15,5 | 15,2 | 17,0 | 20,4 | 19,8 | 20,1 |
| Eslovénia | 15,6 | 15,3 | 15,8 | 23,5 | 19,3 | 21,5 |
| Bulgária | 18,3 | 22,5 | 19,2 | 19,5 | 21,6 | 17,2 |
| Hungria | 22,7 | 17,9 | 17,0 | 21,1 | 21,2 | 18,6 |
| Malta | 13,2 | 14,9 | 13,2 | 16,6 | 21,7 | 17,7 |
| Áustria | 6,8 | 8,2 | 8,7 | 25,3 | 24,8 | 23,1 |
| Espanha | 8,0 | 9,2 | 9,8 | 21,2 | 21,0 | 19,8 |
| Portugal | 15,4 | 10,2 | 6,6 | 26,4 | 22,1 | 17,0 |
| Luxemburgo | 7,9 | 9,3 | 8,4 | 22,8 | 20,2 | 17,5 |
| Itália | 7,5 | 10,3 | 7,9 | 14,0 | 15,1 | 11,3 |
| Suíça | - | 6,1 | 5,7 | - | 16,9 | 14,0 |
| França | 5,4 | 4,5 | 6,2 | 9,3 | 7,9 | 11,7 |
| Dinamarca | 5,9 | 5,8 | 6,6 | 10,6 | 10,3 | 10,4 |
| Noruega | 4,9 | 6,0 | 7,3 | 8,8 | 8,6 | 9,4 |
| Islândia | 6,9 | 5,6 | 5,7 | 14,9 | 11,8 | 8,9 |
| Finlândia | 2,5 | 3,3 | 3,5 | 6,8 | 8,0 | 6,8 |
| Bélgica | 4,7 | 3,3 | 3,4 | 9,8 | 10,3 | 4,3 |
| Suécia | 1,4 | 1,9 | 2,0 | 2,2 | 3,1 | 3,2 |
| UE28 | - | 13,3 | 13,5 | - | 21,1 | 21,2 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência dos baixos salários para o total da população em 2014. Empresas com 10 ou mais empregados.

Quadro 58. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por grupo etário (2006, 2010, 2014)

| | Menos de 30 anos | | | 30-49 anos | | | 50 anos ou mais | | |
|-----------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 |
| Letónia | 29,8 | 28,6 | 24,4 | 29,8 | 26,9 | 23,4 | 33,3 | 28,6 | 28,5 |
| Roméania | 38,7 | 33,0 | 31,7 | 26,4 | 25,9 | 24,3 | 17,3 | 20,7 | 20,0 |
| Lituânia | 30,0 | 28,0 | 24,8 | 29,0 | 26,3 | 22,0 | 28,8 | 28,3 | 26,2 |
| Polónia | 36,3 | 31,3 | 31,9 | 21,9 | 21,8 | 21,4 | 21,1 | 23,8 | 22,5 |
| Croácia | - | 30,9 | 34,2 | - | 21,6 | 22,4 | - | 14,2 | 19,2 |
| Estónia | 17,7 | 21,3 | 20,1 | 19,6 | 19,1 | 17,5 | 31,9 | 31,2 | 30,2 |
| Alemanha | 37,7 | 38,1 | 35,0 | 16,1 | 18,0 | 18,0 | 18,7 | 20,8 | 22,6 |
| Grécia | 39,0 | 35,7 | 55,4 | 11,6 | 9,7 | 19,1 | 6,0 | 5,8 | 12,1 |
| Irlanda | 36,1 | 39,4 | 34,1 | 14,5 | 17,4 | 19,0 | 19,2 | 17,4 | 22,6 |
| R. Unido | 38,4 | 40,6 | 37,8 | 14,3 | 14,7 | 14,8 | 19,6 | 18,3 | 18,1 |
| Chipre | 42,8 | 37,7 | 36,2 | 16,9 | 18,6 | 15,1 | 16,9 | 17,0 | 13,6 |
| Eslováquia | 20,2 | 20,9 | 21,9 | 17,4 | 18,0 | 17,6 | 18,7 | 19,8 | 20,5 |
| R. Checa | 19,5 | 21,1 | 21,8 | 15,4 | 16,6 | 17,0 | 18,0 | 19,1 | 19,8 |
| Holanda | 43,5 | 44,1 | 47,0 | 7,4 | 7,7 | 7,5 | 7,1 | 7,8 | 7,9 |
| Eslovénia | 26,2 | 24,3 | 26,8 | 18,1 | 16,4 | 17,7 | 16,9 | 14,3 | 16,3 |
| Bulgária | 35,3 | 27,7 | 22,0 | 18,9 | 21,4 | 18,0 | 9,1 | 19,9 | 16,6 |
| Hungria | 29,7 | 22,8 | 20,6 | 22,0 | 19,2 | 17,2 | 16,7 | 18,4 | 17,2 |
| Malta | 23,7 | 26,4 | 21,0 | 9,8 | 12,5 | 11,4 | 11,0 | 16,4 | 15,1 |
| Áustria | 23,6 | 24,3 | 24,8 | 10,9 | 11,9 | 11,7 | 11,2 | 12,5 | 11,3 |
| Espanha | 20,3 | 23,3 | 25,5 | 11,6 | 13,6 | 13,7 | 9,8 | 11,0 | 11,7 |
| Portugal | 31,5 | 25,0 | 18,2 | 18,8 | 14,2 | 10,7 | 13,9 | 12,8 | 11,0 |
| Luxemburgo | 22,6 | 22,7 | 21,7 | 10,9 | 11,0 | 9,8 | 9,1 | 9,2 | 9,2 |
| Itália | 21,2 | 25,0 | 19,9 | 9,7 | 11,6 | 9,4 | 6,1 | 9,1 | 6,9 |
| Suíça | - | 21,2 | 17,8 | - | 8,9 | 8,0 | - | 7,8 | 5,9 |
| França | 13,5 | 12,4 | 16,7 | 6,0 | 5,0 | 7,4 | 5,7 | 4,7 | 7,2 |
| Dinamarca | 22,0 | 24,6 | 25,8 | 4,7 | 4,3 | 3,8 | 3,0 | 2,9 | 2,5 |
| Noruega | 23,0 | 26,2 | 28,4 | 2,2 | 2,3 | 2,9 | 1,7 | 1,3 | 1,5 |
| Islândia | 27,5 | 22,1 | 19,9 | 6,0 | 6,5 | 5,1 | 5,3 | 5,4 | 3,0 |
| Finlândia | 10,0 | 13,2 | 12,6 | 3,6 | 4,2 | 3,8 | 3,8 | 4,7 | 4,0 |
| Bélgica | 12,4 | 15,3 | 12,9 | 5,5 | 4,7 | 2,0 | 4,9 | 3,0 | 1,1 |
| Suécia | 7,2 | 9,5 | 9,5 | 0,6 | 1,0 | 1,1 | 0,5 | 0,7 | 0,7 |
| UE28 | - | 30,5 | 30,1 | - | 13,6 | 13,8 | - | 14,3 | 15,3 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência dos baixos salários para o total da população em 2014. Empresas com 10 ou mais empregados.

A incidência dos baixos salários é fortemente estruturada pela capital escolar. Em termos médios, nos países da UE28, o valor deste indicador para os trabalhadores que não foram além do básico é 22 p.p. mais elevado face ao observado entre a população com escolaridade de nível superior.

Quadro 59. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por nível de escolaridade (2006, 2010, 2014)

| | Básico | | | Secundário e PS | | | Superior | | |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 |
| Letónia | 45,8 | 42,6 | 37,9 | 37,8 | 35,5 | 33,5 | 13,2 | 12,0 | 11,6 |
| Roménia | 43,9 | 49,2 | 42,2 | 30,2 | 32,4 | 31,5 | 6,8 | 5,1 | 5,3 |
| Lituânia | 44,2 | 44,1 | 41,5 | 39,0 | 39,4 | 33,3 | 14,8 | 13,3 | 11,6 |
| Polónia | 39,3 | 44,9 | 41,5 | 25,5 | 31,6 | 32,0 | 5,4 | 6,1 | 7,8 |
| Croácia | - | 42,1 | 52,9 | - | 25,0 | 30,8 | - | 2,7 | 3,3 |
| Estónia | 40,0 | 44,1 | 37,1 | 27,8 | 30,9 | 28,0 | 8,8 | 7,0 | 13,8 |
| Alemanha | 38,5 | 54,6 | 50,4 | 16,3 | 19,1 | 23,4 | 3,8 | 2,1 | 6,0 |
| Grécia | 20,7 | 18,3 | 35,6 | 21,6 | 19,2 | 29,2 | 8,1 | 4,3 | 7,8 |
| Irlanda | 32,0 | 30,9 | 34,7 | 27,4 | 25,6 | 29,7 | 12,9 | 12,9 | 13,2 |
| R. Unido | 46,0 | 34,6 | 32,7 | 28,1 | 31,3 | 28,9 | 6,0 | 11,4 | 10,3 |
| Chipre | 33,9 | 34,4 | 35,1 | 28,5 | 33,6 | 27,7 | 8,0 | 4,2 | 6,8 |
| Eslováquia | 52,2 | 51,5 | 53,7 | 18,6 | 20,9 | 21,2 | 3,4 | 3,3 | 4,5 |
| R. Checa | 39,1 | 40,9 | 43,3 | 17,0 | 19,2 | 20,0 | 1,8 | 2,2 | 2,5 |
| Holanda | 36,5 | 36,6 | 26,7 | 13,8 | 15,2 | 22,1 | 3,9 | 3,5 | 11,9 |
| Eslovénia | 39,3 | 40,0 | 40,0 | 18,4 | 18,3 | 22,5 | 2,9 | 1,5 | 3,3 |
| Bulgária | 26,1 | 40,7 | 36,4 | 23,9 | 27,9 | 24,0 | 5,0 | 5,7 | 4,8 |
| Hungria | 36,7 | 40,3 | 36,3 | 24,9 | 21,3 | 20,9 | 3,8 | 2,1 | 3,3 |
| Malta | 22,0 | 28,4 | 26,6 | 7,8 | 10,4 | 13,3 | 1,3 | 2,6 | 3,5 |
| Áustria | 29,9 | 35,2 | 34,6 | 11,8 | 12,4 | 12,2 | 3,5 | 3,2 | 5,6 |
| Espanha | 18,0 | 22,4 | 22,5 | 13,0 | 15,3 | 17,0 | 6,4 | 5,0 | 5,1 |
| Portugal | 30,8 | 25,3 | 20,3 | 12,0 | 10,1 | 9,1 | 1,3 | 1,0 | 0,9 |
| Luxemburgo | 26,8 | 33,7 | 27,6 | 12,2 | 9,8 | 10,0 | 1,1 | 0,7 | 1,9 |
| Itália | 16,1 | 20,9 | 16,6 | 7,8 | 8,5 | 8,3 | 3,6 | 2,6 | 2,8 |
| Suíça | - | 33,9 | 25,9 | - | 10,4 | 7,0 | - | 1,4 | 1,6 |
| França | 14,5 | 11,9 | 17,7 | 7,1 | 6,5 | 10,4 | 2,4 | 2,8 | 3,6 |
| Dinamarca | 16,2 | 20,1 | 24,5 | 7,2 | 7,6 | 7,0 | 3,2 | 2,6 | 2,1 |
| Noruega | 15,9 | 18,3 | 20,9 | 4,7 | 4,9 | 6,2 | 1,7 | 1,6 | 2,3 |
| Islândia | 22,8 | 16,3 | 14,1 | 5,5 | 6,9 | 7,3 | 2,8 | 2,8 | 1,8 |
| Finlândia | 8,2 | 11,5 | 10,8 | 6,6 | 8,4 | 8,0 | 1,4 | 1,7 | 1,6 |
| Bélgica | 12,8 | 13,0 | 6,9 | 7,9 | 7,4 | 5,4 | 1,2 | 0,2 | 0,2 |
| Suécia | 3,1 | 4,2 | 4,9 | 2,2 | 2,6 | 3,3 | 0,8 | 2,1 | 1,2 |
| UE28 | - | 29,2 | 28,3 | - | 19,2 | 21,0 | - | 5,8 | 6,4 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência dos baixos salários para o total da população em 2014. Empresas com 10 ou mais empregados.

Em Portugal, esse hiato é de cerca de 19 p.p., sendo que a probabilidade de um trabalhador com altas qualificações escolares auferir um salário considerado baixo no quadro da distribuição interna desse recurso é negligenciável: apenas 0,9% dos trabalhadores com este perfil formativo se integram nesta categoria salarial.

Somente a Bélgica apresenta um registo inferior a este. Entre 2006 e 2014, a incidência dos baixos salários em Portugal diminuiu de forma significativa nos três grupos escolares considerados no quadro 59.

A incidência dos baixos salários é maior entre os trabalhadores com contratos temporários (não permanentes) do que no seio dos que têm contratos permanentes (sem termo). No conjunto de países da UE28, essa disparidade é de quase 17 p.p. e na Holanda é de cerca de 28 p.p.. Em Portugal, no ano de 2014, o valor deste indicador no seio dos trabalhadores com contratos de trabalho temporários é cerca do dobro do apurado entre os trabalhadores com contratos permanentes (19% para 9,6%).

Portugal é o país da UE15 que apresenta níveis salariais mais baixos na base, meio e parte superior da distribuição, embora os valores que apresente para estes quantis sejam mais elevados face aos observados na maior parte dos países que entraram na UE a partir de 2004. Não deixa de ser interessante constatar que o valor do P90 em Portugal é inferior ao valor do P10 na Suíça, na Noruega, na Dinamarca e na Suécia, e próximo do valor deste indicador no Luxemburgo, na Bélgica e na Finlândia.

Quadro 60. Incidências dos baixos salários nos países europeus, setor privado, por tipo de contrato (2006, 2010, 2014)

| | Contratos sem termo | | | Contratos a termo | | |
|-----------------|---------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 |
| Letónia | 30,8 | 27,4 | 25,5 | 33,9 | 34,4 | 24,2 |
| Roménia | 26,8 | 25,6 | 24,3 | 32,2 | 35,5 | 28,5 |
| Lituânia | 29,2 | 27,0 | 23,6 | 27,2 | 31,5 | 29,8 |
| Polónia | 16,5 | 16,4 | 16,4 | 44,0 | 42,5 | 41,4 |
| Croácia | - | 18,1 | 19,0 | - | 43,8 | 45,5 |
| Estónia | 23,1 | 23,8 | 22,7 | 24,0 | 23,1 | 23,8 |
| Alemanha | 19,0 | 20,9 | 20,0 | 38,8 | 38,0 | 37,8 |
| Grécia | 18,7 | 11,5 | 19,4 | 9,2 | 23,6 | 42,4 |
| Irlanda | 21,2 | 19,9 | 21,5 | 29,9 | 28,0 | 36,6 |
| R. Unido | 20,9 | 20,8 | 20,0 | 34,5 | 36,4 | 34,8 |
| Chipre | 22,2 | 22,8 | 17,3 | 32,0 | 14,8 | 36,1 |
| Eslováquia | 17,2 | 17,1 | 17,4 | 26,4 | 29,0 | 28,2 |
| R. Checa | 14,2 | 15,2 | 15,7 | 29,9 | 30,0 | 29,1 |
| Holanda | 11,1 | 13,9 | 10,1 | 38,6 | 45,7 | 38,4 |
| Eslovénia | 14,8 | 12,4 | 14,5 | 31,2 | 30,0 | 32,9 |
| Bulgária | 17,2 | 20,4 | 17,1 | 30,4 | 36,9 | 28,4 |
| Hungria | 20,9 | 18,4 | 17,2 | 35,1 | 36,1 | 27,8 |
| Malta | 13,8 | 16,8 | 14,0 | 21,6 | 27,1 | 24,2 |
| Áustria | 13,4 | 14,4 | 14,0 | 28,6 | 26,3 | 27,3 |
| Espanha | 11,2 | 13,1 | 12,4 | 18,8 | 20,4 | 23,2 |
| Portugal | 17,7 | 14,0 | 9,6 | 30,2 | 23,0 | 19,0 |
| Luxemburgo | 12,0 | 11,1 | 9,8 | 30,9 | 34,6 | 35,3 |
| Itália | 9,8 | 11,1 | 8,1 | 18,1 | 26,7 | 21,2 |
| Suíça | - | 8,4 | 8,9 | - | 28,4 | 18,0 |
| França | 6,5 | 5,2 | 7,1 | 18,1 | 18,1 | 24,1 |
| Dinamarca | 7,9 | 8,1 | 8,3 | 17,5 | 9,7 | 14,5 |
| Noruega | 6,1 | 6,9 | 7,9 | 12,8 | 15,5 | 18,4 |
| Islândia | 11,2 | 9,0 | 6,5 | - | - | 21,9 |
| Finlândia | 3,2 | 4,3 | 3,7 | 14,5 | 16,8 | 15,6 |
| Bélgica | 6,1 | 5,1 | 2,8 | 13,6 | 22,4 | 11,6 |
| UE28 | - | 15,6 | 15,4 | - | 31,5 | 32,0 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat)..

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência dos baixos salários para o total da população em 2014. Empresas com 10 ou mais empregados. Valores para os contratos a termo excluem os aprendizes e os estagiários.

Quadro 61. Limiares de ganho na base, meio e topo da distribuição, setor privado, países europeus (2014) (euros)

| | P90 | P50 | P10 |
|-----------------|--------------|------------|------------|
| Suíça | 9 637 | 5 509 | 3 780 |
| Noruega | 8 124 | 4 818 | 3 385 |
| Luxemburgo | 7 154 | 3 451 | 2 237 |
| Dinamarca | 6 975 | 4 207 | 2 822 |
| Irlanda | 6 704 | 3 437 | 1 861 |
| R. Unido | 5 684 | 2 849 | 1 584 |
| Holanda | 5 671 | 3 050 | 1 878 |
| Alemanha | 5 604 | 2 955 | 1 527 |
| Suécia | 5 347 | 3 339 | 2 548 |
| Islândia | 5 021 | 2 934 | 1 867 |
| Bélgica | 5 005 | 2 956 | 2 159 |
| Áustria | 4 866 | 2 601 | 1 500 |
| Finlândia | 4 854 | 2 928 | 2 086 |
| França | 4 512 | 2 374 | 1 583 |
| Itália | 3 955 | 2 178 | 1 525 |
| Espanha | 3 474 | 1 792 | 1 112 |
| Chipre | 3 278 | 1 480 | 854 |
| Malta | 2 768 | 1 553 | 942 |
| Eslovénia | 2 628 | 1 314 | 789 |
| Grécia | 2 613 | 1 436 | 786 |
| Portugal | 2 362 | 901 | 583 |
| Estónia | 1 813 | 921 | 479 |
| Croácia | 1 713 | 899 | 477 |
| Polónia | 1 661 | 789 | 414 |
| Eslováquia | 1 523 | 779 | 435 |
| R. Checa | 1 454 | 789 | 436 |
| Letónia | 1 400 | 650 | 350 |
| Hungria | 1 353 | 615 | 382 |
| Lituânia | 1 207 | 571 | 319 |
| Roménia | 949 | 385 | 203 |
| Bulgária | 777 | 313 | 185 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor do P90. Trabalhadores a tempo completo. Empresas com 10 ou mais empregados.



Portugal ocupa uma posição desfavorecida ao nível da comparação intereuropeia da distribuição dos ganhos salariais e assume-se como sendo internamente bastante desigual. Tal como é possível observar no quadro 62, o país é um dos que apresenta uma desproporção maior entre o ganho do P90 e o do P10 e o que regista uma maior desproporção entre o limiar da parte superior da distribuição em causa e o ganho mediano. Em relação ao rácio entre o ganho mediano e o valor do P10, Portugal

apresenta um valor comparativamente baixo, ou seja, a desigualdade na parte inferior da distribuição é diminuta – o que indicia que a distribuição do ganho salarial nesse patamar é relativamente homogénea. Este dado ajuda a explicar a incidência dos baixos salários.

Quadro 62. Desigualdades de ganho nos países europeus, rácios de percentis, setor privado, (P90/P10, P90/P50 e P50/P10) (2014)

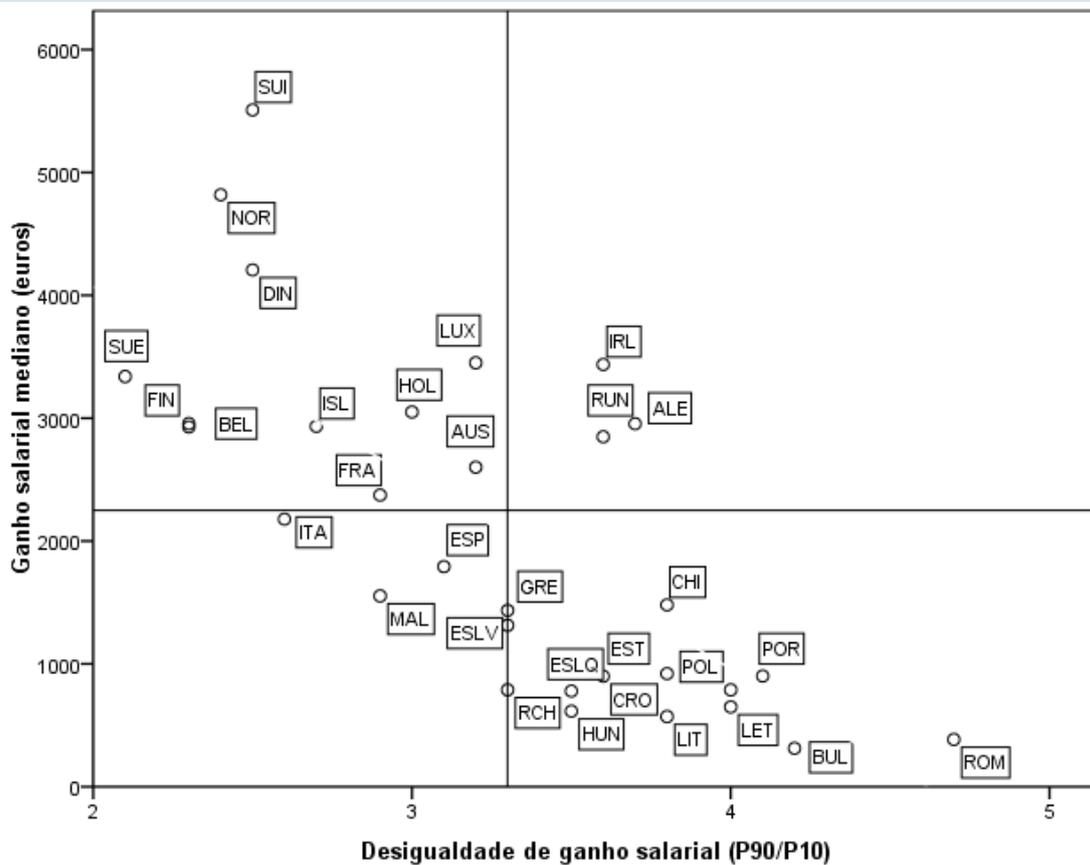
| | P90/P10 | P90/P50 | P50/P10 |
|-----------------|------------|------------|------------|
| Roménia | 4,7 | 2,5 | 1,9 |
| Bulgária | 4,2 | 2,5 | 1,7 |
| Portugal | 4,1 | 2,6 | 1,5 |
| Polónia | 4,0 | 2,1 | 1,9 |
| Letónia | 4,0 | 2,2 | 1,9 |
| Chipre | 3,8 | 2,2 | 1,7 |
| Estónia | 3,8 | 2,0 | 1,9 |
| Lituânia | 3,8 | 2,1 | 1,8 |
| Alemanha | 3,7 | 1,9 | 1,9 |
| Irlanda | 3,6 | 2,0 | 1,8 |
| Croácia | 3,6 | 1,9 | 1,9 |
| R. Unido | 3,6 | 2,0 | 1,8 |
| Hungria | 3,5 | 2,2 | 1,6 |
| Eslováquia | 3,5 | 2,0 | 1,8 |
| R. Checa | 3,3 | 1,8 | 1,8 |
| Eslovénia | 3,3 | 2,0 | 1,7 |
| Grécia | 3,3 | 1,8 | 1,8 |
| Áustria | 3,2 | 1,9 | 1,7 |
| Luxemburgo | 3,2 | 2,1 | 1,5 |
| Espanha | 3,1 | 1,9 | 1,6 |
| Holanda | 3,0 | 1,9 | 1,6 |
| Malta | 2,9 | 1,8 | 1,6 |
| França | 2,9 | 1,9 | 1,5 |
| Islândia | 2,7 | 1,7 | 1,6 |
| Itália | 2,6 | 1,8 | 1,4 |
| Suíça | 2,5 | 1,7 | 1,5 |
| Dinamarca | 2,5 | 1,7 | 1,5 |
| Noruega | 2,4 | 1,7 | 1,4 |
| Finlândia | 2,3 | 1,7 | 1,4 |
| Bélgica | 2,3 | 1,7 | 1,4 |
| Suécia | 2,1 | 1,6 | 1,3 |

Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor do rácio P90/P10. Trabalhadores a tempo completo. Empresas com 10 ou mais empregados.

A figura 51 permite observar a relação entre o ganho mediano nos países europeus e o nível de desigualdade entre a parte superior e a base da distribuição desse recurso. Da análise emergem dois grupos fundamentais de países: um primeiro, composto pelos países da Europa central e do norte, que se caracteriza pelo ganho mediano comparativamente elevado e pela baixa desigualdade na distribuição desse recurso; um outro, constituído primacialmente pelo países europeus do sul e do leste. Irlanda, Alemanha e Reino Unido formam um terceiro grupo relativamente bem delimitado, marcado pelas desigualdades expressivas e pelo ganho mediano elevado.

Figura 51. Correlação entre o ganho mediano e a desigualdade de ganho nos países europeus, setor privado (2014)



Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Eixo horizontal e vertical definidos de acordo com a média apurada para a UE28. Trabalhadores a tempo completo. Empresas com 10 ou mais empregados.

4.4 O salário mínimo nacional

O quadro 63 permite analisar o valor mensalizado em euros e PPS do salário mínimo nacional nos países europeus nos quais este instrumento de regulação remuneratória está implementado.²⁷ O valor mensalizado resulta de um ajustamento do montante mensal em causa nos casos em que essa retribuição do trabalho é feita mais do que 12 vezes por ano – por exemplo, no caso do subsídio de férias e de natal. O salário mínimo nacional mensalizado em Portugal era, em 2017, de 650 euros, o que representa cerca de 1/3 do mesmo valor no Luxemburgo e menos de metade do verificado na Irlanda, na Bélgica, na Holanda, na Alemanha, em França e no Reino Unido.

Quadro 63. Salário mínimo nacional mensalizado nos países europeus (2º semestre de 2017) (euros e PPS)

| | Euros | PPS |
|-----------------|------------|------------|
| Luxemburgo | 1 999 | 1 615 |
| Irlanda | 1 563 | 1 254 |
| Bélgica | 1 563 | 1 432 |
| Holanda | 1 552 | 1 403 |
| Alemanha | 1 498 | 1 446 |
| França | 1 480 | 1 369 |
| R. Unido | 1 397 | 1 210 |
| Espanha | 826 | 902 |
| Eslovénia | 805 | 986 |
| Malta | 736 | 900 |
| Grécia | 684 | 793 |
| Portugal | 650 | 771 |
| Polónia | 473 | 867 |
| Estónia | 470 | 618 |
| Croácia | 442 | 612 |
| Eslováquia | 435 | 640 |
| R. Checa | 420 | 621 |
| Hungria | 413 | 687 |
| Letónia | 380 | 537 |
| Lituânia | 380 | 600 |
| Roméניה | 319 | 625 |
| Bulgária | 235 | 491 |

Fonte: Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat). Dados para a Holanda e Reino Unido referem-se ao 1.º semestre de 2017.

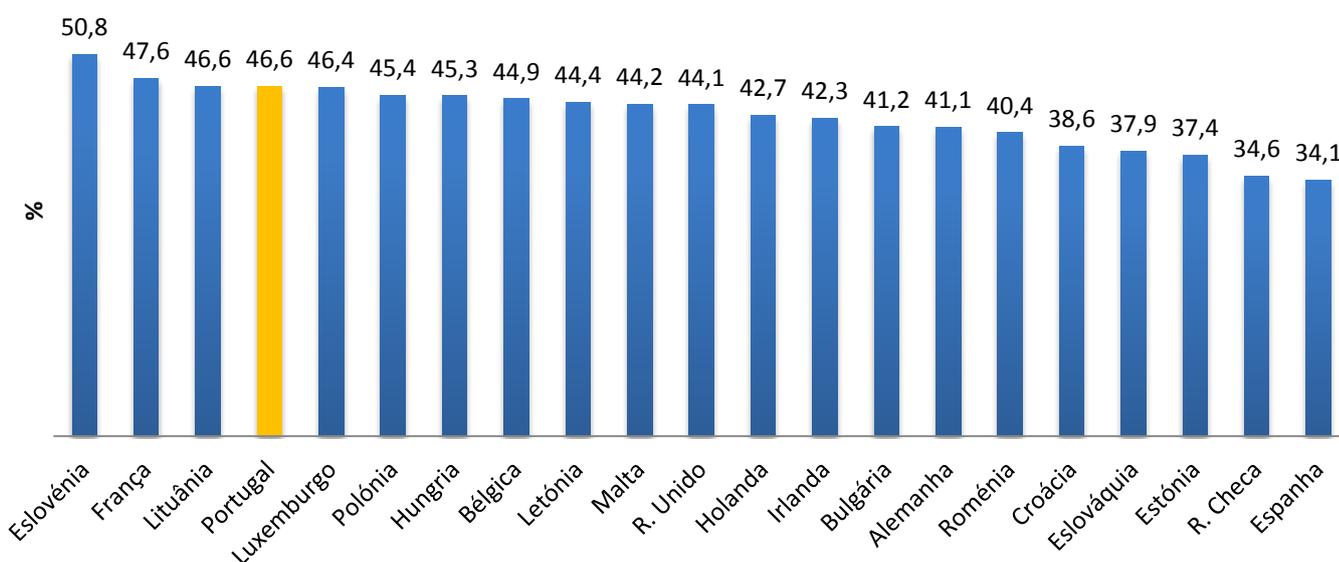


²⁷ Em Portugal, o salário mínimo nacional é denominado Retribuição Mínima Mensal Garantida. Por facilidade expositiva utilizar-se-á o termo corrente para designar este instrumento.

O valor do salário mínimo em Portugal é, no entanto, quase três vezes maior do que na Bulgária e o dobro do observado na Roménia. Quando a análise é feita em PPS, estas assimetrias tendem a mitigar-se.

Portugal é um dos países analisados em que a grandeza do salário mínimo nacional em proporção do salário médio é mais elevado: cerca de 47%. Em Espanha esse valor é apenas 34%.

Figura 52. Salário mínimo nacional em % do ganho médio, países europeus (2014-2017)



Fonte: *Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey* (Eurostat).

Nota: Valores para a Alemanha e Malta referem-se a 2017; os dados do Luxemburgo, Malta, Portugal, Eslovénia e Reino Unido referem-se a 2016; os dados da Bulgária, R. Checa, Estónia, Irlanda, Espanha, Croácia, Lituânia, Hungria, Polónia, Roménia e Eslováquia dizem respeito a 2015; a informação referente à Bélgica, França e Letónia referem-se a 2014.

O quadro 64 detalha a evolução do salário mínimo em Portugal desde 1974, em termos nominais e reais (preços de 2016). Entre 1975 e 1985, o salário mínimo nacional conheceu uma depreciação real muito significativa. Posteriormente observou-se um aumento progressivo, mas reduzido, do valor deste indicador. Na segunda metade dos anos 2000 esta retribuição teve um aumento significativo, tendo o seu valor nominal estagnado entre 2011 e 2014 – o que correspondeu a uma diminuição do seu valor real. Em 2015, o valor do salário mínimo nacional foi descongelado, mas é entre 2016 e 2017 que ocorreu um aumento mais significativo do seu valor.

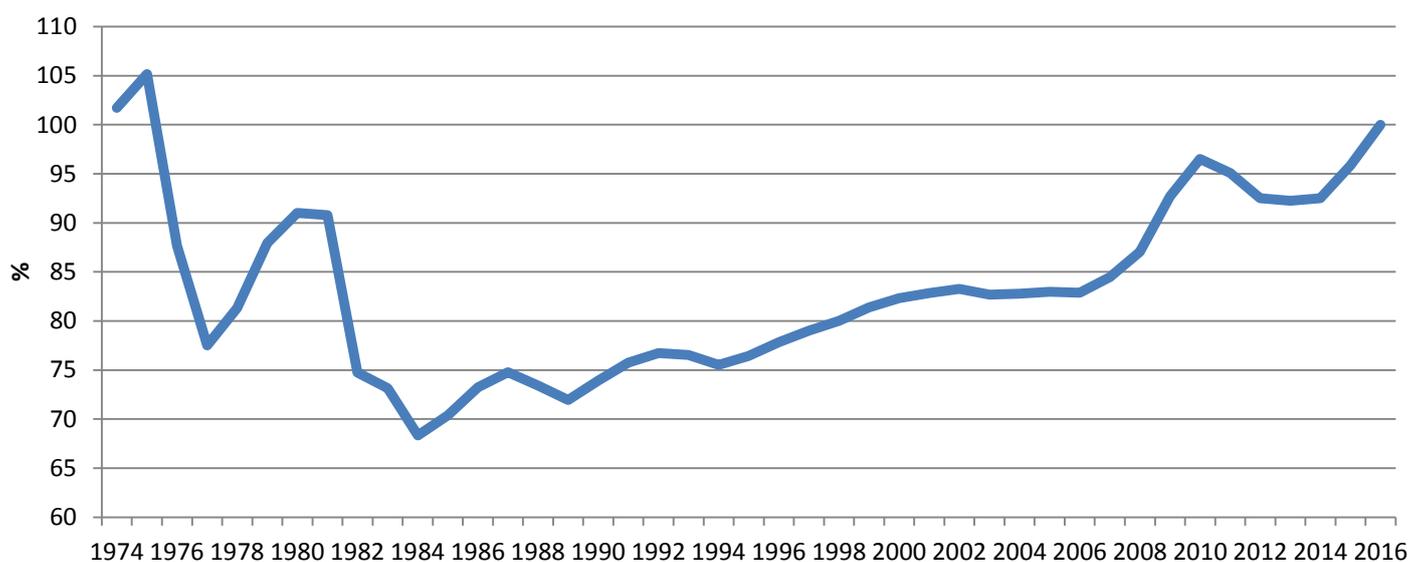
Quadro 64. Evolução do SMN em Portugal (1974-2017) (euros)

| | SMN (valor nominal) | SMN a preços de 2016 |
|------|---------------------|----------------------|
| 1974 | 16,5 | 539,1 |
| 1975 | 20,0 | 557,4 |
| 1976 | 20,0 | 464,9 |
| 1977 | 22,4 | 410,8 |
| 1978 | 28,4 | 430,9 |
| 1979 | 37,4 | 466,2 |
| 1980 | 44,9 | 482,3 |
| 1981 | 53,4 | 481,2 |
| 1982 | 53,4 | 396,1 |
| 1983 | 64,8 | 387,6 |
| 1984 | 77,8 | 362,2 |
| 1985 | 95,8 | 373,1 |
| 1986 | 112,2 | 388,2 |
| 1987 | 125,7 | 396,3 |
| 1988 | 135,7 | 389,1 |
| 1989 | 149,6 | 381,3 |
| 1990 | 174,6 | 391,8 |
| 1991 | 200,0 | 401,5 |
| 1992 | 222,0 | 406,7 |
| 1993 | 236,4 | 405,6 |
| 1994 | 245,9 | 400,2 |
| 1995 | 259,4 | 405,1 |
| 1996 | 272,3 | 412,6 |
| 1997 | 282,8 | 418,7 |
| 1998 | 293,8 | 424,1 |
| 1999 | 305,8 | 431,3 |
| 2000 | 318,2 | 436,4 |
| 2001 | 334,2 | 439,1 |
| 2002 | 348,0 | 441,4 |
| 2003 | 356,6 | 438,2 |
| 2004 | 365,6 | 438,8 |
| 2005 | 374,7 | 439,7 |
| 2006 | 385,9 | 439,2 |
| 2007 | 403,0 | 447,7 |
| 2008 | 426,0 | 461,3 |
| 2009 | 450,0 | 491,4 |
| 2010 | 475,0 | 511,5 |
| 2011 | 485,0 | 503,9 |
| 2012 | 485,0 | 490,3 |
| 2013 | 485,0 | 489,0 |
| 2014 | 485,0 | 490,3 |
| 2015 | 505,0 | 508,1 |
| 2016 | 530,0 | 530,0 |
| 2017 | 557,0 | 557,0 |

Fonte: Pordata, Emprego e mercado de Trabalho e INE. Cálculo próprio do SMN a preços de 2016. O valor de 2017 é nominal.

A figura 53 permite complementar a descrição anterior, apresentando informação para a evolução do salário mínimo nacional entre 1974 e 2016, em proporção do valor deste indicador em 2016. O salário mínimo nacional em 1974 e em 1975 era, em termos reais, superior ao de 2016, representando 102% e 105% deste valor, respetivamente. O valor mais baixo desta proporção verificou-se em 1984, ano no qual o salário mínimo nacional representava cerca de 68% do seu valor em 2016.

Figura 53. Evolução do SMN em Portugal a preços de 2016 (2016=100%)

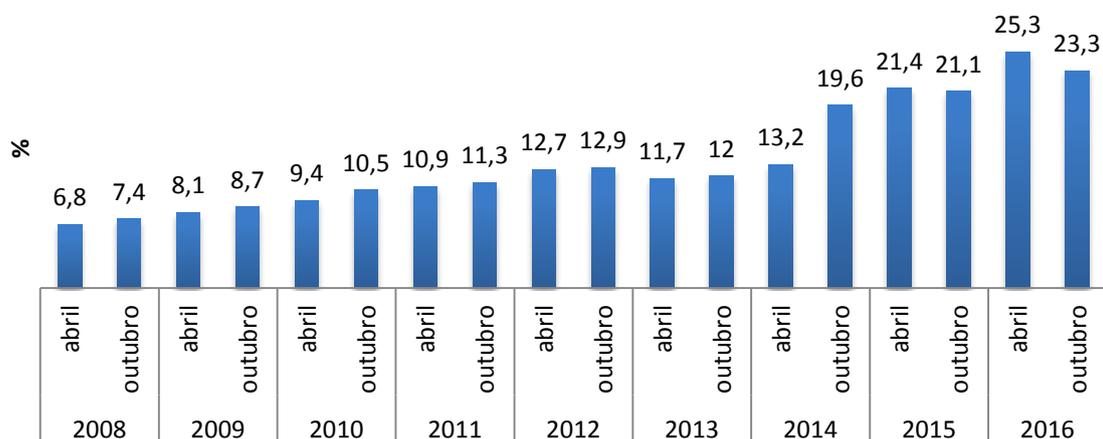


Fonte: Pordata, Emprego e mercado de Trabalho e INE. Cálculo próprio do SMN a preços de 2016.

Para além do valor do salário mínimo nacional e sua evolução, importa atentar na proporção de trabalhadores que auferem esse valor. De acordo com o *Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre RMMG* (GEP/MTSSS, 2017b), verificou-se nos últimos anos um aumento muito significativo da proporção de trabalhadores por conta de outrem a auferir o salário mínimo nacional. Com a entrada em vigor, em outubro de 2014, do salário mínimo de 505 euros, a proporção dos trabalhadores abrangidos aumentou 8,2 p.p. (de 13,2% para 19,6%). Com a nova atualização verificada em janeiro de 2016 (530 euros), observou-se um novo aumento da abrangência do salário mínimo, que atingiu os 25,3% no mês de abril desse ano. Em outubro o valor desse indicador recuou 2 p.p., o que estará associado à “atualização salarial que aconteceu no decorrer do ano nas empresas; um movimento semelhante parece ter acontecido

também em 2015, visto que, entre abril e outubro de 2015, o número de TCO a tempo completo com RMMG também diminuiu, embora de forma menos notória (-0,3 p.p.)” (*idem*: 33).

Figura 54. Proporção dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional (2008-2016) (%)



Fonte: Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre RMMG (GEP/MTSSS).

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

Embora tenham um peso relativo menor do que os homens no mercado de trabalho, as mulheres representam 53,6% dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo. Em relação ao grupo etário, os mais jovens estão sobre-representados no universo de trabalhadores no escalão de remuneração equivalente ao salário mínimo, enquanto os trabalhadores com idade entre os 35-44 anos estão sub-representados nesse universo – nos restantes grupos etários considerados existe uma equivalência entre o peso no total da população empregada e peso entre os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo.

Os trabalhadores com menos habilitações escolares representam cerca de 2/3 dos que se integram no escalão de remuneração equivalente ao salário mínimo (50,3% da população total). Inversamente, os trabalhadores com habilitações de nível superior, que pesam 21,4% no total do emprego, constituem apenas 6,4% dos que são abrangidos pelo salário mínimo.

Quanto menor é a dimensão da empresa, maior é a sobre-representação dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo. Pelo contrário, o peso dos

trabalhadores com este perfil salarial nas grandes empresas representa cerca de metade do peso dos trabalhadores que laboram em entidades dessa dimensão (12,3% para 25,6%).

Quadro 65. Perfil social e institucional dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional, Portugal continental (abril de 2017) (%)

| | Peso relativo entre os trabalhadores abrangidos pelo SMN | Total |
|------------------------------|--|-------|
| Sexo | | |
| Homens | 46,4 | 53,7 |
| Mulheres | 53,6 | 46,3 |
| Grupo etário | | |
| <25 anos | 8,8 | 5,7 |
| 25-34 anos | 22,8 | 22,8 |
| 35-44 anos | 27,3 | 31,0 |
| 45-54 anos | 25,8 | 25,2 |
| 55 e mais anos | 15,4 | 15,3 |
| Nível de escolaridade | | |
| Ensino básico | 67,1 | 50,3 |
| Ensino secundário/PS | 26,5 | 28,2 |
| Ensino superior | 6,4 | 21,4 |
| Dimensão da empresa | | |
| Micro empresa (1-9) | 48,4 | 28,6 |
| Pequena empresa (10-49) | 24,0 | 25,1 |
| Média empresa (50-249) | 15,3 | 20,8 |
| Grande empresa (>250) | 12,3 | 25,6 |

Fonte: *Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre RMMG (GEP/MTSSS)*.



O setores de atividade onde este indicador assume valores mais elevados é o alojamento e restauração (35,7%), os outros serviços de atividades (31,2%), as atividades imobiliárias (29,8%) e as atividades administrativas e serviços de apoio (29,2%).

Quadro 66. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional, setor de atividade (CAE VER.3) (2015 e 2016)

| | Outubro de 2015 | Abril de 2016 | Outubro de 2016 |
|---|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Indústrias extrativas | 8,1 | 17,8 | 10,2 |
| Indústrias transformadoras | 26,2 | 31,6 | 25,9 |
| Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| Captação, tratamento e distribuição de água | 18,9 | 19,0 | 19,1 |
| Construção | 22,7 | 24,8 | 22,1 |
| Comércio por grosso e retalho | 20,9 | 24,0 | 25,2 |
| Transportes e armazenagem | 11,1 | 12,7 | 12,1 |
| Alojamento e restauração | 34,7 | 35,9 | 35,7 |
| Atividades de informação e comunicação | 5,3 | 6,6 | 6,3 |
| Atividades financeiras e de seguros | 1,2 | 2,2 | 1,3 |
| Atividades imobiliárias | 19,9 | 27,4 | 29,8 |
| Atividades de consultoria | 8,4 | 11,4 | 9,7 |
| Atividades administrativas e dos serviços de apoio | 26,2 | 36,3 | 29,2 |
| Educação | 9,8 | 11,0 | 13,7 |
| Atividades de saúde humana e de apoio social | 21,4 | 28,5 | 27,6 |
| Atividades artísticas, de espetáculos, desportivos e recreativas | 21,2 | 29,2 | 25,6 |
| Outras atividades de serviços | 27,4 | 30,2 | 31,2 |
| Total | 21,1 | 25,3 | 23,3 |

Fonte: Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre RMMG (GEP/MTSSS).

5. Relações de trabalho

O sistema de regulação das relações laborais em Portugal centra-se em múltiplas fontes, nomeadamente no elenco de disposições legais emanadas da Constituição da República Portuguesa, do Código do Trabalho (setor privado), das Diretivas e de outras fontes de direito internacional, em convenções e noutros acordos definidos em sede de negociação coletiva, ao nível setorial e no contexto da empresa, ou em disposições que estendem aos trabalhadores não representados pelos sindicatos os acordos firmados por estes com os empregadores (as portarias de extensão). A regulação das relações laborais apoia-se, portanto, num quadro de disposições jurídicas de fonte diferenciada e em acordos entre representantes dos trabalhadores e do patronato. Estas duas dimensões não são mutuamente exclusivas, já que o quadro legal que enforma as relações laborais pode resultar de soluções compromissórias entre os parceiros sociais e os acordos firmados entre os parceiros sociais têm de se conformar à lei vigente. A contratação coletiva é, aliás, enquadrada pelo Código do Trabalho. A regulação das relações laborais em Portugal, tal como na generalidade dos países europeus, tem, portanto, uma natureza jurídico-convencional.

A negociação coletiva cumpre um papel fundamental na regulamentação das relações laborais. Do ponto de vista dos trabalhadores, exerce uma “função de proteção” ao nível das condições de trabalho e emprego, uma “função inclusiva” no que concerne aos benefícios da qualificação, da inovação tecnológica e do crescimento económico e uma “função de gestão dos conflitos” no que à paz social diz respeito (OECD, 2017: 129). Historicamente, a ação dos sindicatos neste tipo de negociação visou “reunir massa crítica e influenciar de modo mais efetivo os resultados da negociação, contornando a pressão patronal direta nas empresas no quadro da assimetria estrutural das relações de poder” e “assegurava que todos os trabalhadores estavam protegidos, mesmo nas empresas em que a influência sindical era menos significativa” (Lima, 2017: 248). As associações patronais também beneficiam deste tipo de negociação, no sentido que a regulamentação dos salários e de outro tipo de dimensões laborais afasta a possibilidade de concorrência desleal e tende a mitigar a conflitualidade social no interior das empresas.

Os anos da crise económica e financeira, em particular o período da governação PSD/CDS e da presença da troika em Portugal, tiveram impactos significativos na moldura legal que enquadra as relações laborais no país. Muitas das alterações introduzidas na lei laboral em 2012 e depois estavam inscritas, de forma mais ou menos acabada, no Memorando de Entendimento²⁸ assinado com as três instituições internacionais que participaram no regaste. Em termos gerais, as medidas dispostas no Memorando visavam aumentar a competitividade da economia portuguesa por via da desvalorização interna dos custos diretos e indiretos do trabalho, descentralizar e mitigar a contratação coletiva e flexibilizar as relações laborais. Entre as várias alterações introduzidas na legislação laboral a partir de 2011, importa destacar: a redução das indemnizações em caso de despedimento; a facilitação do despedimento em caso de inadaptação; a introdução de novas regras aplicáveis em caso de extinção do posto de trabalho; a redução da compensação em caso de cessação do contrato a termo; a redução dos custos do trabalho suplementar (ver a este respeito o ponto 3.2); o controlo apertado sobre a evolução do salário mínimo – congelado entre 2011 e 2014; os cortes salariais, congelamento de carreiras e aumento do tempo de trabalho na função pública; a desvalorização do papel dos sindicatos na contratação coletiva e a sua maior atomização; a restrição da extensão administrativa das convenções coletivas acordadas (Lima, 2017; Pedroso, 2014; Leite *et al.*, 2013).

O mercado de trabalho em Portugal foi assolado nos últimos pela turbulência do desemprego e de outras realidades limítrofes. Esse facto afetou, por si, as relações laborais no país, já que o elevado desemprego tende a enfraquecer a capacidade negocial dos sindicatos e das expectativas salariais e contratuais dos trabalhadores que (re)entram no mercado de trabalho. Este choque foi, portanto, acompanhado por alterações significativas no enquadramento legal e convencional das relações laborais.

Os dados que a seguir são apresentados debruçam-se sobre três áreas fundamentais no quadro das relações laborais: a contratação coletiva, a filiação dos trabalhadores e a proteção do emprego.

²⁸ A versão inicial deste documento teve, na verdade, várias alterações. Ver a este respeito Abreu *et al.* (2013).

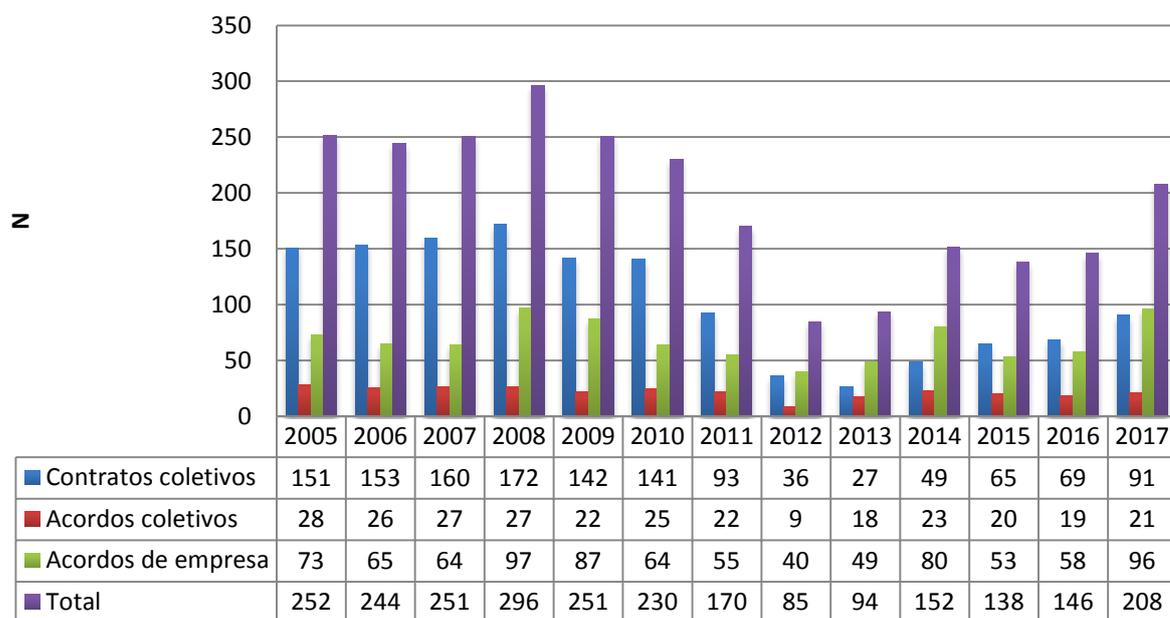
5.1 A abrangência dos instrumentos de regulamentação da contratação coletiva

O período da crise económica e financeira foi marcado, a nível internacional, por uma tendencial redução da negociação coletiva (Visser, Hayter e Gammarano, 2015). Em Portugal, este fenómeno ficou bem patente na redução muito significativa das convenções coletivas acordadas. Entre 2005 e 2008, o número de contratos coletivos de trabalho e os acordos de empresa negociados anualmente aumentaram de forma expressiva, enquanto o número de acordos coletivos conheceu uma ligeira redução.²⁹ Entre 2008 e 2011, o número de contratos coletivos negociados anualmente decaiu para quase metade, os acordos de empresa diminuíram também de forma expressiva, e no caso dos acordos coletivos essa tendência foi mais ténue. No total, o número de convenções coletivas passou de cerca de 300 em 2008 para 170 em 2011 – 57% do valor de 2008. Essa tendência manteve-se nos anos seguintes. O número total de convenções coletivas atualizadas em 2013 representavam apenas 55% das existentes em 2011. No caso dos contratos coletivos, essa redução foi ainda mais acentuada: se em 2011 foram negociados 93 contratos coletivos ao nível setorial, dois anos mais tarde esse valor era de apenas 27 – 29% face aos números de 2011 e cerca de 16% face ao observado em 2008.

Os anos seguintes foram marcados por um tendencial aumento das convenções coletivas assinadas, particularmente entre 2016 e 2017: o total de convenções coletivas negociadas anualmente em 2017 mais do que duplicou os valores de 2013 e representou um aumento de 70 convenções face a 2015. No caso dos contratos coletivos, os valores de 2017 mais do que triplicam o observado no ano de 2013 e representam um aumento muito pronunciado face a 2015 e 2016.

²⁹ Os contratos coletivos são convenções negociadas entre as associações sindicais e as associações patronais; os acordos coletivos são celebrados entre as associações sindicais e uma pluralidade de empresas; os acordos de empresa são celebrados entre as associações sindicais e uma empresa.

Figura 55. Evolução do número de convenções coletivas, por tipo de convenção, Portugal continental (2005-2017)

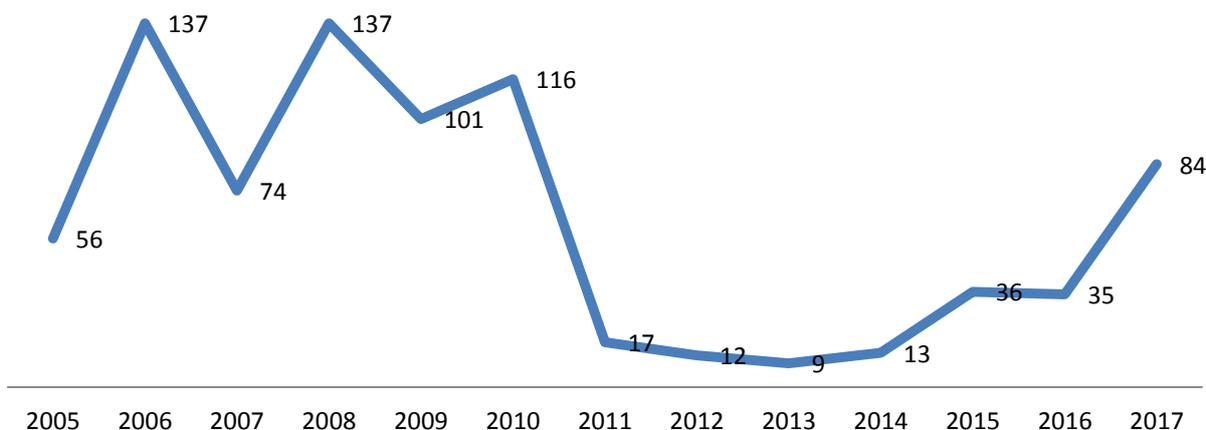


Fonte: *Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados em Portugal Continental, 2008-2017* (DGERT/MTSSS).

A forte retração das convenções atrás mencionadas foi acompanhada pela diminuição muito pronunciada do número de portarias de extensão, pelas quais se ampliam a todo um setor as condições acordadas em sede de negociação coletiva. A observação da figura 56 permite concluir que o uso deste instrumento de regulamentação das relações de trabalho praticamente desapareceu entre 2011 e 2014, tendo aumentado de forma mais acentuada em 2017.

O advento da crise económica e financeira fez com que o recuo da negociação coletiva em matérias com impactos nos custos do fator trabalho fosse previsível. No entanto, de acordo com Lima (2017: 273), foram as medidas definidas no Memorando de Entendimento e operacionalizadas governo PSD/CDS “que criaram o quadro de desregulação e rutura das instituições que favoreceu a erosão acelerada da negociação coletiva em Portugal.”

Figura 56. Evolução do número de portarias de extensão



Fonte: Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados em Portugal Continental, 2008-2017 (DGERT/MTSSS).

Com seria expectável, a redução das convenções anualmente acordadas repercutiu-se na diminuição do número de trabalhadores abrangidos pelas mesmas. Se é verdade que o número de trabalhadores abrangidos por convenções em vigor não conheceu um recuo muito acentuado durante os anos da crise, nomeadamente no período mais problemático de 2011-2013, tal não se verifica quando se analisam as convenções coletivas atualizadas anualmente – novas ou renegociadas. Tal terá decorrido da “resistência de algumas associações patronais ou empresas em atualizar os salários convencionais”, mas também do facto de outras associações patronais não estarem “dispostas a negociar aumentos salariais quando sabiam que as convenções não seriam estendidas ao conjunto das empresas”, em virtude da política de quase bloqueio das portarias de extensão implementada pelo governo PSD/CDS (*idem*, 273-74). Veja-se que, em 2013, o número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por convenções coletivas atualizadas representava menos de 13% do observado em 2008.

Quadro 67. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por convenções em vigor e atualizadas, Portugal continental (2008-2017)

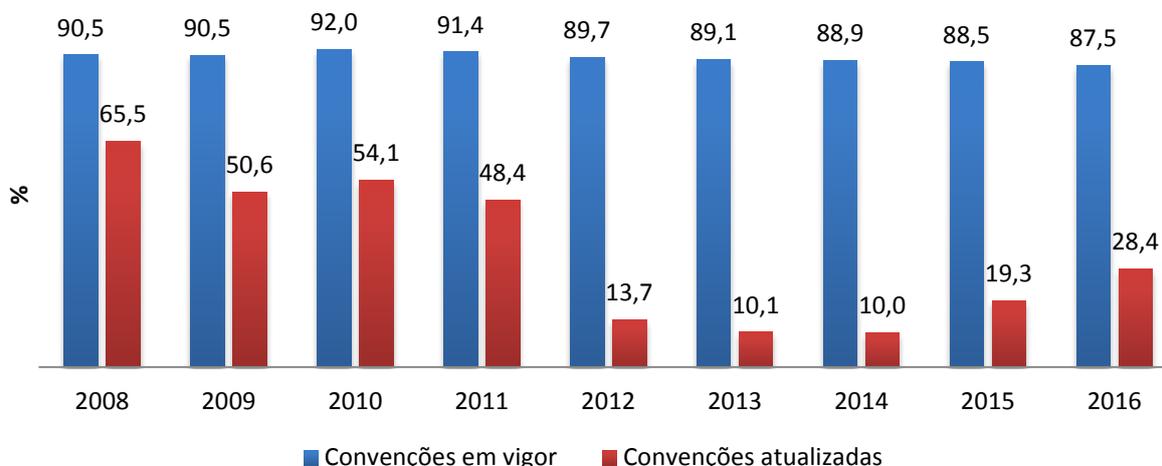
| | TCO abrangidos por convenções em vigor | TCO abrangidos por convenções atualizadas (novas ou renegociadas) |
|------|--|---|
| 2008 | 2 619 659 | 1 894 846 |
| 2009 | 2 496 810 | 1 397 225 |
| 2010 | 2 392 229 | 1 407 066 |
| 2011 | 2 334 202 | 1 236 919 |
| 2012 | 2 142 249 | 327 622 |
| 2013 | 2 125 264 | 241 539 |
| 2014 | 2 185 093 | 246 643 |
| 2015 | 2 245 136 | 490 377 |
| 2016 | 2 312 291 | 749 348 |
| 2017 | - | 820 883 |

Fonte: *Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados em Portugal Continental, 2008-2017 (DGERT/MTSSS) e Quadros de Pessoal, 2008-2016 (GEP/MTSSS).*



Se a taxa de cobertura das convenções em vigor manteve-se mais ou menos perto dos 90% durante o período analisado, a taxa de cobertura das convenções atualizadas decaiu drasticamente a partir de 2012 – cerca de 14% em 2012 e 10% em 2013 e 2014, valores que, de acordo com Pedroso (2014: 18), punham em causa “o modelo atual das relações laborais” em Portugal. Nos dois últimos anos do período analisado assistiu-se a um aumento do valor deste indicador.

Figura 57. Taxa de cobertura das convenções em vigor e atualizadas (novas ou renegociadas), Portugal continental (2008-2016)



Fonte: *Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados em Portugal Continental, 2008-2017 (DGERT/MTSSS) e Quadros de Pessoal, 2008-2016 (GEP/MTSSS).*

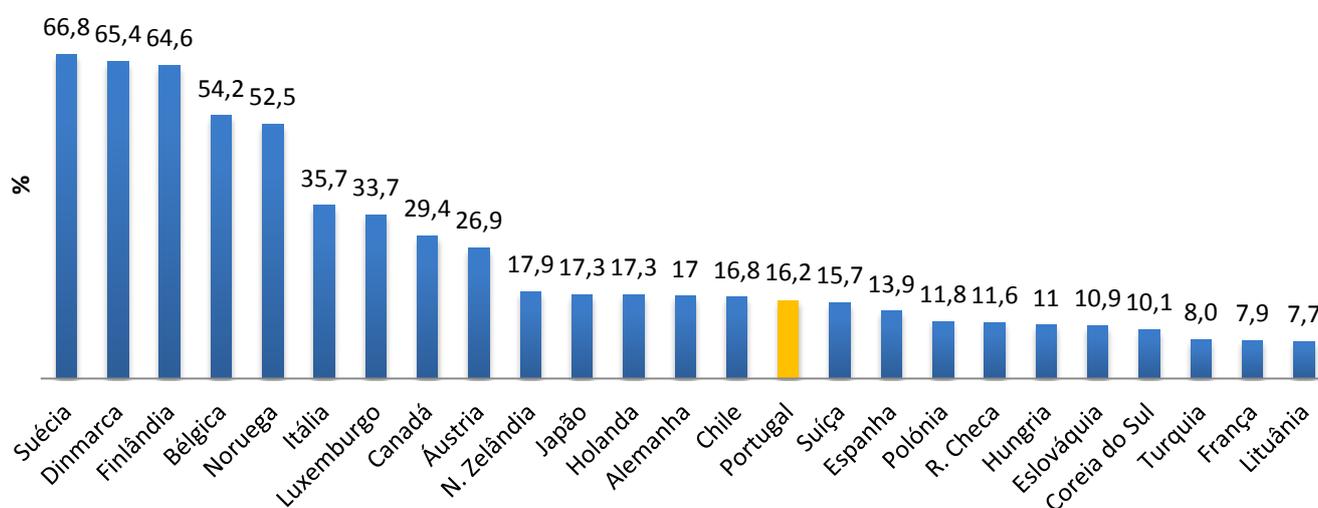


5.2 A filiação dos trabalhadores

Os sindicatos exercem um papel fundamental na calibragem de instrumentos equalizadores como o salário mínimo nacional e na negociação de outras dimensões laborais favoráveis aos trabalhadores. O nível de sindicalização é um preditor relevante na análise da capacidade reivindicativa dos trabalhadores e na definição dos equilíbrios das relações laborais. Embora a densidade de sindicalização e taxa de cobertura das convenções coletivas não se correlacionem de forma linear – por exemplo, em França a capacidade reivindicativa dos sindicatos é elevada e a densidade sindical é baixa – elas tendem a estar associadas (Visser, Hayter e Gammarano, 2015).

No universo de países da OCDE, Portugal posiciona-se na metade inferior no que à densidade sindical diz respeito. De acordo com as estimativas dessa organização, em 2015, 16,2% da população portuguesa estava sindicalizada, bastante abaixo dos valores apurados nos países do norte da Europa e na Bélgica.

Figura 58. Densidade de sindicalização nos países da OCDE (2014-2016)



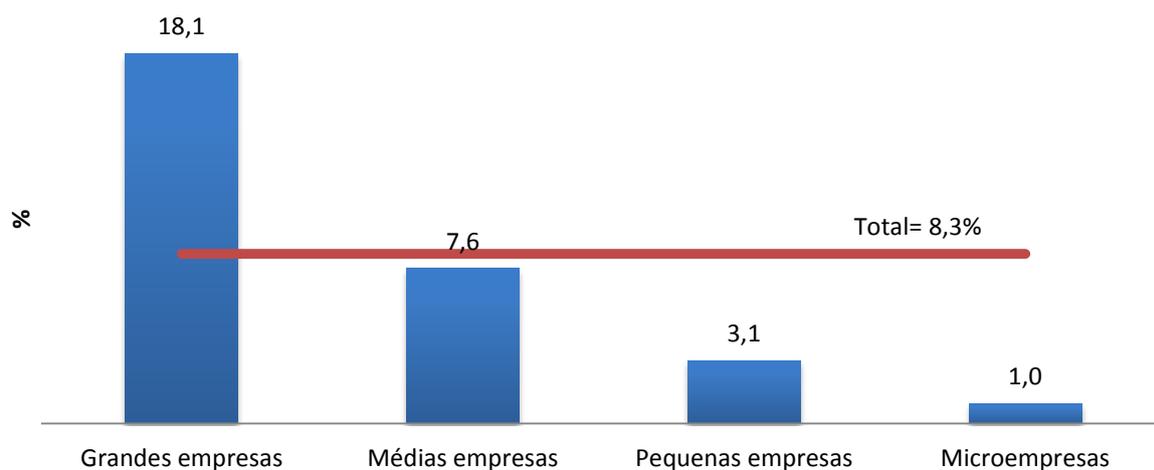
Fonte: *Labour market policies and institutions indicators* (OECD).

Nota: Valores para a Áustria, o Chile, a Finlândia, a Alemanha, o Japão e a Lituânia referem-se a 2016. Valores para a França, a Hungria, o Luxemburgo e a Polónia referem-se a 2014. Os restantes referem-se a 2015.

Os dados administrativos dos Quadros de Pessoal, referentes a Portugal, e que dizem essencialmente respeito aos trabalhadores do setor privado, apontam para níveis de

filiação mais modestos.³⁰ De acordo com a informação reportada pelos empregadores, a taxa de filiação sindical era, em 2016, de 8,3% – redução de 0,5 p.p. face a 2015. A frequência da filiação sindical diminui quando a dimensão da empresa decresce. Nas grandes empresas a taxa de filiação sindical era, em 2016, de 18,1%, nas médias empresas de 7,6%, nas pequenas e microempresas o valor deste indicador é quase residual.

Figura 59. Filiação sindical em Portugal (2016) (%)



Fonte: Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 – Atualização (GEP/MTSSS).

 OBSERVATÓRIO
DAS DESIGUALDADES

O número de empresas que sinaliza trabalhadores sindicalizados situou-se, em 2016, em 3,4%. Esse valor variava bastante de acordo com a dimensão da empresa: 1,2% nas microempresas, 8,6% nas médias empresas, 37,1% nas médias empresas e 73,2% nas grandes empresas (GEP/MTSSS, 2018: 15).

5.3 A proteção do emprego

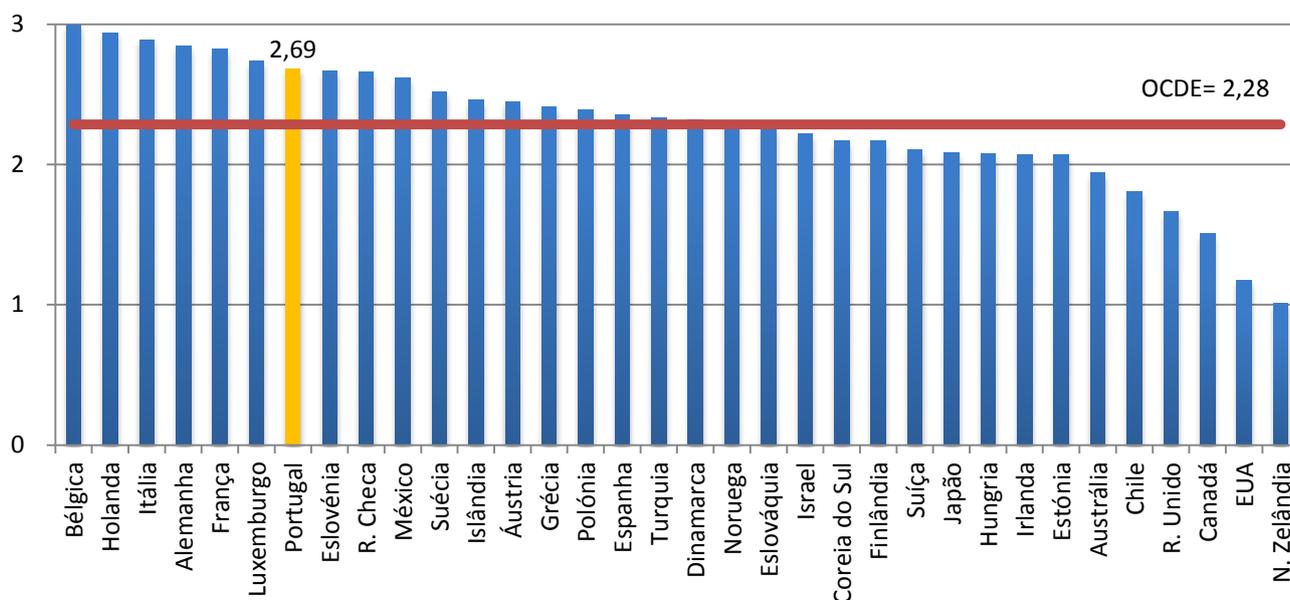
A proteção do emprego refere-se, entre outros aspetos, às regras que enquadram o despedimento de trabalhadores e a utilização dos contratos a termo. De acordo com Venn (2009: 5), estas regras visam impedir que os trabalhadores sejam alvo de procedimentos e ações “arbitrárias” e a obrigar as empresas a “internalizar pelo menos alguns dos custos sociais do desemprego”. A OCDE construiu índices de

³⁰ Sobre as limitações no apuramento dos valores relativos à filiação sindical e a sua eventual subestimação, ver Dray *et al.* (2016: 306-307).

proteção do emprego nestes domínios desde o início dos anos de 1990, tendo como referência 21 itens. A partir deles são definidos quatro indicadores de proteção laboral: a proteção em caso de despedimento individual (trabalhadores com contrato sem termo) e coletivo, a proteção em caso de despedimento individual dos trabalhadores com contratos sem termo, a proteção em caso de despedimento coletivo, e a proteção dos trabalhadores com contratos temporários (a termo). Estes indicadores baseiam-se na legislação laboral, mas também nas convenções coletivas de trabalho e em jurisprudência. O valor 0 representa a proteção mínima do emprego, o valor 6 a proteção máxima.

Em 2013, último ano para o qual a OCDE disponibiliza informação para os indicadores *Employment Protection Legislation* (EPL), Portugal regista uma rigidez comparativamente elevada na proteção dos trabalhadores no índice conjugado relativo ao despedimento individual e coletivo. Apenas a Bélgica, a Holanda, a Itália, a Alemanha e a França apresentam para este indicador valores superiores. Os países anglo-saxónicos e o Chile são os que apresentam níveis de flexibilidade maiores no universo analisado.

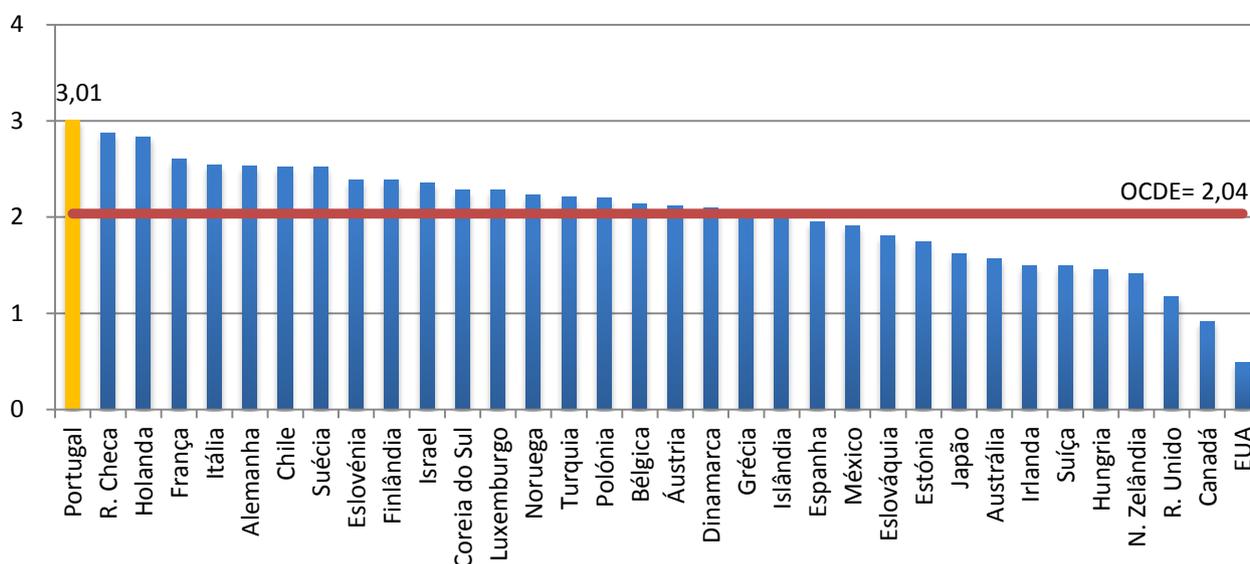
Figura 60. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento individual dos trabalhadores com contratos sem termo e de despedimento coletivo, países da OCDE (2013)



Fonte: OECD Indicators of Employment Protection (OECD).

O nível de proteção em caso de despedimento individual³¹ em Portugal é bastante diferente em relação ao apurado pela OCDE para o despedimento coletivo. Tal como é possível observar nas próximas duas figuras, as regras relativas ao despedimento individual são bastante mais rígidas do que as referentes ao despedimento coletivo. A posição relativa do país no contexto da OCDE para cada um destes indicadores reflete isso mesmo: Portugal é o que apresenta uma maior rigidez na proteção dos trabalhadores com contratos permanentes em caso de despedimento individual e o segundo mais flexível no que ao despedimento coletivo diz respeito.

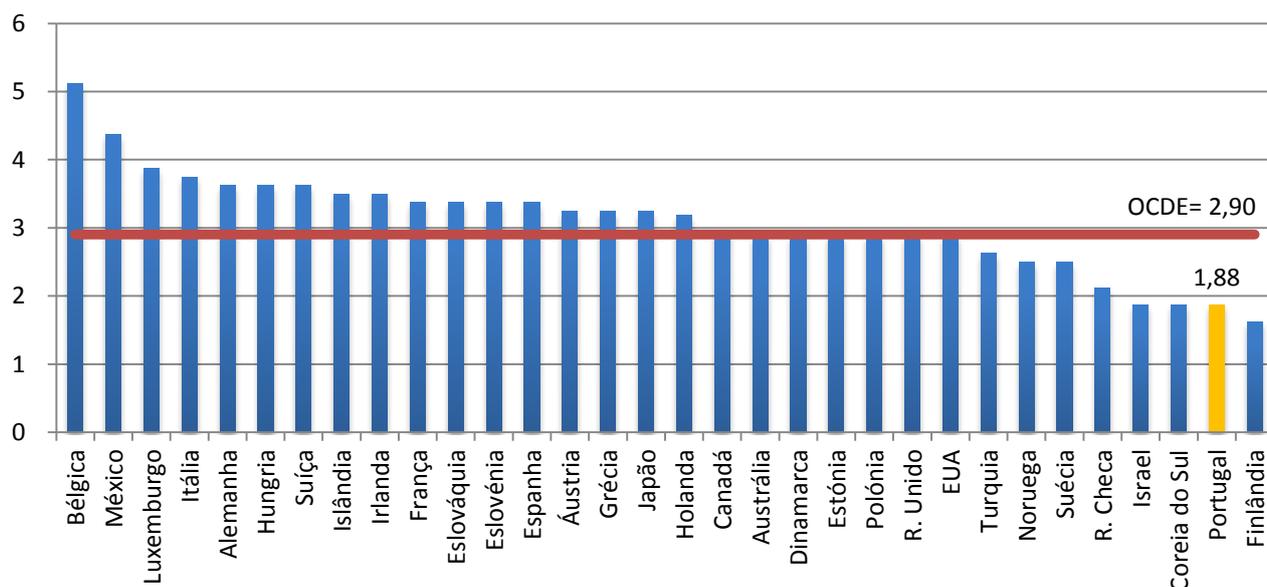
Figura 61. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento individual dos trabalhadores com contratos sem termo, países da OCDE (2013)



Fonte: OECD Indicators of Employment Protection (OECD).

³¹ A lei prevê, neste momento, um conjunto de situações justificativas do despedimento individual, nomeadamente o despedimento imputável ao trabalhador, a inadaptação ao posto de trabalho, e a extinção do posto de trabalho. O primeiro tem uma justificação culposa ou subjetiva, os outros dois remetem para a justa causa objetiva (situações que não dependem ou não estão associadas à ação culposa do trabalhador).

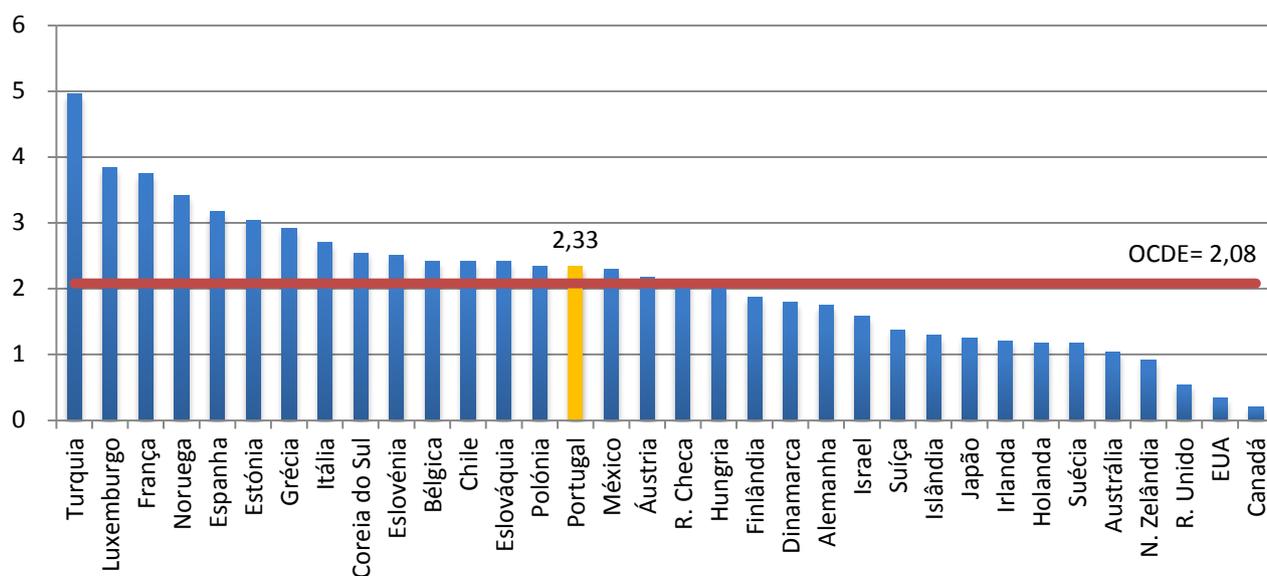
Figura 62. Índice de proteção do emprego em caso de despedimento coletivo, países da OCDE (2013)



Fonte: OECD Indicators of Employment Protection (OECD).

Em relação à proteção dos trabalhadores com contratos de trabalho temporários, Portugal ocupa uma posição intermédia no universo de países da OCDE.

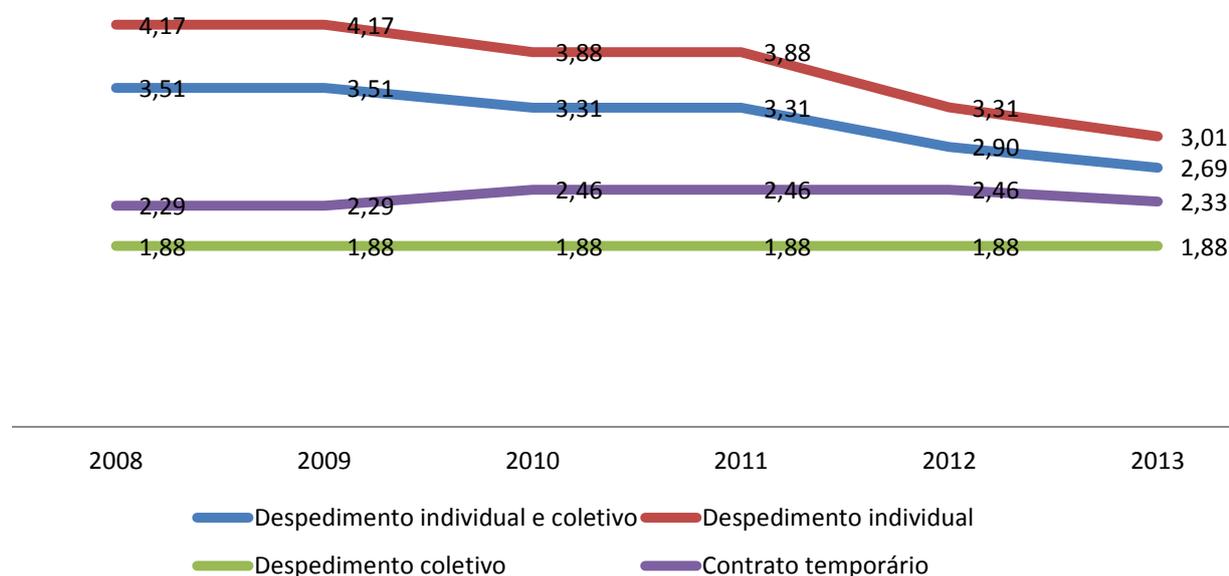
Figura 63. Índice de proteção do emprego dos trabalhadores com contratos de trabalho temporários, países da OCDE (2013)



Fonte: OECD Indicators of Employment Protection (OECD).

Portugal é visto como um país que tem um nível elevado de proteção laboral. Tal como se mencionou atrás, nos anos mais recentes, tal aplica-se apenas ao despedimento individual. Tanto nesse caso, como em relação aos outros indicadores em causa, o nível de rigidez laboral diminuiu ao longo da primeira década de 2000. De acordo com Venn (2009: 10-11), Portugal registou a descida mais pronunciada nos indicadores de proteção do emprego ao longo da primeira década de 2000. Em relação ao indicador de proteção do trabalhador com contrato permanente em caso de despedimento individual, verificou-se uma redução do mesmo em 2009, 2012 e 2013. Tal reflete um conjunto de alterações introduzidas no Código de Trabalho conducentes a uma desproteção dos trabalhadores, por exemplo: “um novo quadro legal de redução dos postos de trabalho e de suspensão dos contratos de trabalho por motivos económicos ou a redução dos valores de indemnização em caso de despedimento” (Dray *et al.*, 2016: 102). Em sentido inverso, mas de forma mais ténue, evoluiu a proteção dos trabalhadores com contratos precários.

Figura 64. Evolução dos índices de proteção do emprego em Portugal (2008-2013)



Fonte: OECD Indicators of Employment Protection (OECD).

Apesar da utilidade destes indicadores na análise em perspetiva comparada dos níveis de segurança/rigidez das relações laborais, importa problematizá-los do ponto de vista metodológico e da sua valia heurística.

Desde logo, no que diz respeito à vocação analítica destes indicadores. Segundo Dornelas e Vieira da Silva (2012: 161), estes avaliam “apenas a dimensão externa da flexibilidade”, alheando-se, portanto, da dimensão interna da flexibilidade (seja funcional, seja geográfica, seja numérica)”. Não tem, por exemplo, em consideração as alterações introduzidas nos últimos anos em Portugal ao nível da flexibilização dos tempos de trabalho e do seu embaratecimento (ver ponto 3.2).

Myant e Brandhuber (2016), por seu lado, promovem uma análise crítica dos indicadores EPL, começando por detalhar algumas limitações técnicas do mesmo, nomeadamente: a arbitrariedade das avaliações atribuídas a cada item; a possível descoincidência ou hiato entre a lei enquanto texto escrito e a sua aplicação ou aplicação desigual; a omissão do índice em relação aos maiores níveis de proteção de certas profissões ou grupos profissionais (no sentido em que o índice baseia-se apenas na lei geral); ou o facto de o peso relativo atribuído a cada subcomponente do índice ser muito pouco fundamentado do ponto de vista empírico.

A crítica metodológica é complementada com o questionamento das recomendações de políticas públicas baseadas nos indicadores EPL. Segundo os autores, não existem evidências empíricas que indiquem, de forma sustentada, que a desproteção do trabalho e a desregulação das relações laborais tenham impactos positivos no crescimento económico, no aumento da produtividade das empresas ou na redução da segmentação do mercado de trabalho.

Importa também, quando se leem estes indicadores em relação a Portugal, ter em consideração que a economia e o trabalho informal no país assumem uma expressão elevada. Neste sentido, o retrato traçado pelos indicadores da OCDE dizem respeito às relações laborais formais, apartando-se de um universo de relações de trabalho que se baseiam em esquemas de contratação informais e altamente precários.

Conclusão

A crise económica e financeira que assolou o país nos anos recentes teve impactos fortíssimos no emprego e no desemprego em Portugal. Em poucos anos, centenas de milhares de postos de trabalho foram destruídos e um número elevado de trabalhadores por conta própria viram-se também numa situação de desemprego. Os números apresentados nos primeiros capítulos deste estudo ajudam a quantificar a amplitude do sofrimento e da pauperização que afligiram uma parte muito significativa da população portuguesa, mas são apenas um retrato frio e distanciado. Embora a retoma económica tenha permitido melhorar os valores do desemprego oficial, importa não esquecer que esse período comparativamente curto de anos teve consequências na vida dos indivíduos e famílias, mas também no plano coletivo, devastadoras. Durante esse período, os mais pobres perderam mais do que o resto da população por via do desemprego e do recuo do estado social (Rodrigues, Figueiras e Junqueira, 2016), muitas pessoas que perderam o emprego não conseguiram reentrar no mercado de trabalho, e uma horda de ativos, uma parte deles bastante qualificados, abandonou um país que ficou mais velho. A turbulência que se fez sentir no mercado de trabalho teve efeitos estruturais que a retoma económica não conseguiu reverter. A exclusão social dos que cá ficaram e a subtração à força de trabalho do país do capital humano que emigrou deixaram um lastro de problemas que muito dificilmente se resolvem no curto prazo.

A exclusão do mercado de trabalho assume feições diferenciadas. Para além do desemprego, existem outras situações de fronteira que problematizam a condição perante o trabalho das pessoas. O subemprego do trabalho a tempo parcial ou a inatividade desencorajada redimensionam a amplitude de situações de não-emprego ou, pelo menos, do emprego que não é pleno. Embora a taxa de subutilização do trabalho tenha recuado significativamente entre 2016 e 2017, situava-se ainda em 16,5% – ou seja, muitas centenas de milhares de pessoas.

O período da crise económica e financeira veio também reforçar algumas tendências no mundo laboral, em particular as formas atípicas de contratação. Portugal é, na atualidade, um dos países europeus onde o trabalho com contratos não permanentes

tem uma incidência maior. No setor privado, os trabalhadores com esse tipo de vínculo representam cerca de 1/3 do total. A este tipo de precariedade somam-se outras situações, em particular o falso trabalho independente e o trabalho informal. A precariedade contratual abrange, portanto, uma bolsa muito significativa da força de trabalho do país, seja por via da precariedade contratual formal ou através de relações laborais informais e/ou ilegais.

A tendência bastante positiva que se tem manifestado na queda do desemprego e no aumento do emprego não deve, portanto, alhear-se das várias manifestações de precariedade contratual, de inserções laborais indesejadas ao nível dos tempos de trabalho limitados, ou de formas de anomia na relação com o mercado de trabalho (e com a educação, em particular, no caso dos jovens que não se encontram nem a trabalhar nem a estudar). Entender estes fenómenos como tendências relativamente laterais ou marginais é um erro, no sentido em que a sua grandeza e prevalência temporal parecem indicar que os mesmos se assumem como dimensões estruturais do mercado de trabalho em Portugal.

Estrutural é também a desigualdade salarial. Portugal é um dos países europeus em que a distribuição deste recurso é mais iníqua e onde se desvendam assimetrias categoriais mais relevantes: entre homens e mulheres, entre os mais jovens e a generalidade da população e, principalmente, entre os mais escolarizados e os que têm habilitações escolares baixas. Apesar dos progressos assinaláveis que se têm verificado nas últimas décadas, cerca de metade da população empregada em Portugal não foi além do ensino básico. Não é fácil encontrar no universo de países europeus exemplos semelhantes ao português. Na verdade, apenas Malta compara com os valores portugueses. Este retrato de desqualificação aplica-se a trabalhadores por conta de outrem e a trabalhadores por conta própria. Embora o prémio salarial do ensino superior já tenha sido mais elevado, Portugal é um dos países europeus e da OCDE em que esse tipo de desigualdade associada à educação é mais vincada.

A desigualdade salarial assenta em dois fenómenos essenciais: os salários comparativamente baixos da metade inferior da distribuição, a qual é bastante comprimida; e os salários muito elevados no topo do topo. Em boa medida, o elevado

nível de desigualdade entre o ganho do P10 e do P90 (percentil 10 e percentil 90) deve-se mais ao baixo salário daquele quantil do que ao valor do salário deste. O mesmo se poderia referir em relação ao rácio S80/20 ou mesmo ao S90/S10. Quando se atenta nos salários dos 1% do topo e das suas frações, esse nexos altera-se. Os ganhos médios e o nível de concentração do bolo salarial no topo do topo demonstram que essa latitude da distribuição dos ganhos salariais é um pólo a partir do qual se geram amplas desigualdades em relação à generalidade da distribuição desse recurso. Essa desigualdade salarial corresponde a uma enorme inflação da retribuição do trabalho de certas profissões, em particular dos diretores e gestores executivos de certas empresas e também, em menor número, dos desportistas. Em Portugal, tal como noutros países, os super-empregados e as super-estrelas destacam-se no plano salarial dos demais trabalhadores.

A desigualdade entre os trabalhadores protegidos e os desprotegidos é outra realidade que emerge dos dados apresentados. O contrato permanente tem efeitos positivos em termos materiais e na relação com o emprego, sucedendo o inverso com os contratos de trabalho precários. Vários autores defendem que a precariedade de uns resulta da sobreproteção de outros. Em termos comparados, Portugal continua a apresentar um nível de rigidez ao nível do despedimento individual elevado. Esse valor tem, no entanto, vindo a diminuir num contexto de aumento da incidência dos contratos não permanentes. Poder-se-á argumentar que tal acontece porque o nível de rigidez ainda é, apesar da diminuição, muito elevado. Mas qual é então o limite de flexibilização dos despedimentos individuais que, ainda assim, possa defender o trabalhador de decisões casuísticas, arbitrárias e pouco justificadas, num contexto de uma relação laboral assimétrica por natureza?

Importa também problematizar o real peso da proteção no despedimento individual na explicação da precarização das relações laborais. Portugal é um dos países da OCDE em que o despedimento coletivo é mais flexível e este, tal como lembra André (2012: 182), pode fazer-se a partir de dois trabalhadores (de cinco, no caso das pequenas e médias empresas). Ou seja, é relativamente fácil despedir usando a figura do despedimento coletivo.

A explicação para a elevada incidência do trabalho precário e o seu aumento deve, portanto, ter também outras dimensões em linha de conta. Desde logo, a inexistência de medidas dissuasoras do recurso a este tipo de contratação, em particular em sede de TSU. Outra dimensão que pode ajudar a explicar este fenómeno prende-se com a eventual desconformidade entre as situações previstas na lei que justificam a contratação a termo e as situações de trabalho real enquadradas por esse tipo de contratos – o aumento da fiscalização poderia, neste sentido, ter efeitos benéficos na diminuição do recurso ao trabalho a termo ilegal.

A qualificação de Portugal como um país caracterizado por ter um mercado de trabalho muito rígido é, no mínimo, um retrato parcial. Os últimos anos foram marcados por um conjunto de alterações que flexibilizaram as relações laborais ao nível dos tempos de trabalho, da contratação coletiva, e dos despedimentos, processo que foi acompanhado pelo embaratecimento do custo do fator trabalho. Essa desvalorização interna, pilar central da intervenção externa e apresentada como a alavanca fundamental para aumentar a competitividade da economia portuguesa é, aliás, um desígnio nunca alcançado que surge repetidamente prescrito por quem continua a avaliar o país. Conter ou baixar salários já de si bastante baixos parece ser, nesse tipo de perspetivas, o caminho para o sucesso.

Questionar a pertinência da estratégia de embaratecimento do trabalho não significa ignorar o facto de o perfil escolar da população empregada se afigurar como um obstáculo sério ao aumento sustentado dos salários. Não é possível a Portugal encurtar o hiato económico face aos países mais ricos da Europa sem se aproximar significativamente do perfil qualificacional dos mesmos. Embora não seja uma condição suficiente, a qualificação escolar é certamente uma condição necessária para a convergência económica e de rendimentos. Importa, portanto, encontrar soluções que permitam requalificar a população adulta. Dado o enorme fosso escolar que nos separa dos países europeus, faz sentido que a alteração do perfil educativo da população portuguesa não espere pelo ritmo necessariamente lento da substituição de gerações no mercado de trabalho.

Embora não se tenha levado a cabo uma análise sistemática acerca dos perfis laborais dos países europeus, é possível traçar algumas tendências. O ganho salarial é porventura a dimensão em que ressaltam de forma mais evidente tendências geográficas ao nível do valor médio desse indicador e se definem desigualdades intereuropeias bastante marcadas. Os países do centro e norte da Europa destacam-se dos demais por registarem valores comparativamente elevados para estes indicadores, os países mediterrânicos têm valores intermédios – sendo que a Espanha e a Itália têm uma posição que fica a meio caminho entre os valores apurados para os países mais ricos e o registado na Grécia ou em Portugal –, e os países do leste europeu apresentam, em geral, níveis salariais muito baixos – principalmente a Roménia e a Bulgária. Estas duas últimas categorias de países são também as que tendem a apresentar desigualdades salariais internas mais amplas.

Os países do centro e norte da Europa registam, em geral, taxas de emprego mais altas e taxas de desemprego mais baixas face ao observado nos restantes países, embora esse dado não seja linear. Em relação às formas atípicas de emprego, nomeadamente ao trabalho a tempo parcial e à contratação temporária, observa-se que os países que apresentam para estes indicadores valores mais baixos provêm da Europa de leste. Apesar desta tendência, os perfis que é possível divisar em relação a estes dois indicadores não são lineares. Maior regularidade existe quando se atenta na involuntariedade do emprego com vínculos contratuais temporários e a tempo parcial. Os países que registam para estes indicadores valores mais elevados são do sul e leste da Europa. Vários países do centro e do norte da Europa que têm níveis de contratação temporária e de trabalho a tempo parcial acima da média da UE28 não figuram entre os que registam taxas de involuntariedade mais elevadas para esses tipos de relações laborais. Veja-se o caso da Holanda, o país europeu que apresenta uma incidência do trabalho a tempo parcial mais elevada e que é um dos que regista taxas de involuntariedade associada a esse regime laboral mais baixas. A atipicidade dos tempos de trabalho e da contratação tem, neste sentido, alguma autonomia em relação à involuntariedade da sua adoção por parte dos trabalhadores.

O tempo de trabalho parece igualmente ter uma relação imbricada com o perfil geográfico e económico dos países. Em termos anuais, os países da Europa central e do

norte tendem a ser os que apresentam valores mais baixos para este indicador. Depois de se terem abolido feriados e reduzido férias como forma de aumentar o tempo de trabalho em Portugal, este tipo de indicadores demonstram que essa não é uma dimensão em que o país apresente valores baixos no contexto europeu. O tempo de trabalho terá certamente de ser mais produtivo, mas isso não tem nada a ver com férias e feriados.

Referências bibliográficas

- Abreu, Alexandre, Hugo Mendes, João Rodrigues, José Guilherme Gusmão, Nuno Serra, Nuno Teles, Pedro Delgado Alves, e Ricardo Paes Mamede (2013), *A Crise, a Troika e as Alternativas Urgentes*, Lisboa, Tinta-da-China.
- Adão e Silva, Pedro, e Mariana Trigo Pereira (2012), "As políticas de proteção no desemprego em Portugal", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 70, pp. 133-150.
- Almeida, João Ferreira de (2013), *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos*, Lisboa, Mundos Sociais.
- Alvaredo, Facundo, Anthony B. Atkinson, Thomas Piketty, e Emmanuel Saez (2013), "The top 1 percent in international and historical perspective", *Journal of Economic Perspectives*, nº 27 (3), pp. 3-20.
- Alves, Nuno Almeida, Frederico Cantante, Inês Baptista, e Renato Miguel do Carmo (2011), *Jovens em Transições Precárias. Trabalho, Quotidiano e Futuro*, Lisboa, Mundos Sociais.
- André, Maria Helena (2012), "Proteção social, regulação do mercado de trabalho e criação de emprego", em Maria de Lurdes Rodrigues e Pedro Adão e Silva (orgs.), *Políticas Públicas em Portugal*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, pp. 175-184.
- Bihl, Alain, e Roland Pfefferkorn (2008), *Le Système des Inégalités*, Paris, La Découverte.
- Caleiras, Jorge, e José Castro Caldas (2017), "Emprego e desemprego: o que mostram e o que escondem as estatísticas?", em Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, e José Castro Caldas (coords.), *Trabalho e Políticas de Emprego: um Retrocesso Evitável*, Coimbra, Actual, pp. 197-243.
- Cantante, Frederico, Nuno Serra, Pedro Abrantes, e Renato Miguel do Carmo (2014), "Educação: os avanços num caminho ainda a percorrer", em Renato Miguel do Carmo e André Barata (orgs.), *Estado Social. De todos Para Todos*, Tinta da China, Lisboa, pp. 51-89.
- Cantante, Frederico (2017), *Desigualdades de Rendimento a Partir do Topo da Distribuição*, Tese de Doutoramento, Lisboa, ISCTE-IUL.
- Cantante, Frederico (2018), "A base e o topo da distribuição do rendimento em Portugal", em Renato Miguel do Carmo, João Sebastião, Joana Azevedo, Susana da Cruz Martins e António Firmino da Costa, (orgs.) *Desigualdades Sociais: Portugal e a Europa*, Lisboa, Mundos Sociais, pp. 95-108.
- Cardoso, Ana Rute, Paulo Guimarães, e Pedro Portugal (2013), "Everything you always wanted to know about sex discrimination", Banco de Portugal Working Papers, nº 02/2013.
- Carmo, Renato Miguel do, Frederico Cantante, e Inês Baptista (2010), "Análise de indicadores (Portugal e comparação europeia)", in Carmo, Renato Miguel do (org.), *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e Indicadores*, Lisboa, Mundos Sociais, pp. 5-

97.

- Carmo, Renato Miguel do, e Frederico Cantante (2015), "Precariedade, desemprego e proteção social", em Renato Miguel do Carmo e António Firmino da Costa (orgs.), *As Desigualdades como Problema: Análises e Problemáticas*, Mundos Sociais, Lisboa, pp. 75-90.
- Carmo, Renato Miguel do, e Ana Rita Matias (2016), "A situação contratual dos Jovens em Portugal e na Europa", estudo do Observatório das Desigualdades, Observatório das Desigualdades.
- Centeno, Mário, e Álvaro Novo (2009), "When supply meets demand: wage inequality in Portugal", IZA Discussion Paper nº 4592.
- Cingano, Federico (2014), "Trends in income inequality and its impact on economic growth", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nº 163.
- Clauwaert, Stefan, e Isabelle Schömann (2012), *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*, Working Paper nº 2012/04, Bruxelas, ETUI.
- Costa, Leonor Freire, Pedro Lains, e Susana Münch Miranda (2011), *História Económica de Portugal: 1143-2010*, Lisboa, Esfera dos Livros.
- Denk, Oliver (2015), "Who are the top 1% earners in Europe?", OECD Economics Department Working Papers, WP nº 1274.
- Dornelas, António, e Mariana Vieira da Silva (2012), "Políticas públicas de regulação do mercado de trabalho", em Maria de Lurdes Rodrigues e Pedro Adão e Silva (orgs.), *Políticas Públicas em Portugal*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, pp. 155-165.
- Dray, Guilherme (coord.) et al. (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*, Lisboa, GEP/MTSSS.
- Dubet, François (2010), *Les Places et les Chances. Repenser la Justice Sociale*, Paris, La République des Idées/Seuil.
- EIGE (2015), *Reconciliation of Work, Family and Private Life in the European Union*, Vilnius, EIGE Publications.
- Esping-Andersen, Gøsta (2005), "Inequality of incomes and opportunities", em Anthony Giddens e Patrick Diamond (orgs.), *The New Egalitarianism*, Cambridge, Polity Press, pp. 8-38.
- Eurofound (2010), *Comparative Analysis of Working Time in the European Union*, Dublin, Eurofound Publications.
- Eurofound (2013), *Working Time and Work-Life Balance in a Life Course Perspective*, Dublin, Eurofound Publications.
- Eurofound (2017a), *Working Time Patterns for Sustainable Work*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017b), *Developments in Working time 2015-2016*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2016), "Structure of Earnings Survey", News release nº 246/2016, Eurostat.
- GEE/ME (2015) *Séries Cronológicas Quadros de Pessoal 2002-2013*, Lisboa, GEE/ME.
- GEP/MTSSS (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 - Atualização*, Lisboa,

- GEP/MTSSS.
- GEP/MTSSS (2017a), “Estatísticas em Síntese 2016”, GEP/MTSSS.
- GEP/MTSSS (2017b), *Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre RMMG*, Lisboa, GEP/MTSSS.
- GEP/MTSSS (2018), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016. Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Atualização*, Lisboa, GEP/MTSSS.
- Gomes, Maria do Carmo, e Alexandra Duarte (2012), "Como conseguir que todos os alunos aprendam e que a escolaridade obrigatória se cumpra?", em Maria de Lurdes Rodrigues e Pedro Adão e Silva (orgs.), *Políticas Públicas em Portugal*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, pp. 349-358.
- Horn, Gustav, Katharina Dröge, Simon Sturn, Till van Treeck, e Rudolf Zwiener (2009), "From the financial crisis to the world economic crisis. The role of inequality", IMK Report nº 41, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.
- ILO (2011), *Working-time in the twenty-first century*, Genebra, International Labour Office.
- ILO (2013), *Report of the Conference: 19th International Conference of Labour Statisticians*, Genebra, ILO Publications.
- ILO (2015), *Global Wage Report 2014-2015. Wages and Income Inequality*, Genebra, ILO.
- INE (2011), “Estatísticas do emprego – 1º trimestre de 2011”, Destaques à comunicação social, INE.
- INE (2017), “Rendimento e condições de vida 2017 – dados provisórios”, Destaques à comunicação social, INE.
- INE (2018), “Estatísticas do emprego – 4º trimestre de 2017”, Destaques à comunicação social, INE.
- Keune, Maarten (2007), “Collective bargaining and working time in Europe: an overview”, Bruxelas, ETUI-REHS.
- Keynes, John Maynard (1963), “Economic possibilities for our grandchildren”, em *Essays in Persuasion*, Nova Iorque, W.W.Norton & Co., pp. 358-373.
- Kumhof, Michael, e Romain Rancière (2010), “Inequality, Leverage and Crises”, International Monetary Fund Working Paper 10/268.
- Lang, Carole, Stefan Clauwaert, e Isabelle Schömann (2013), *Working time reforms in times of crisis*, Working Paper nº 2013/04, Bruxelas, ETUI.
- Leiner-Kilinger, N., C. Madaschi, e M. Ward-Warmedinger (2005), “Trends and patterns in working time across Euro Area countries, 1970-2004. Causes and consequences”, European Central Bank Occasional Paper Series nº 41.
- Leite, Jorge, Hermes Augusto Costa, Manuel Carvalho da Silva, e João Ramos de Almeida (2013), “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”, em *Anatomia da Crise: Identificar os Problemas para construir as alternativas*, Coimbra, Observatório das Crises e Alternativas, pp. 108-160.
- Lima, Maria da Paz Campos (2017), "A regressão da negociação coletiva: os desafios e as alternativas", em Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, e José Castro

- Caldas (coords.), *Trabalho e Políticas de Emprego: um Retrocesso Evitável*, Coimbra, Actual, pp. 245-299.
- Machado, Fernando Luís, e António Firmino da Costa (1998), "Processos de uma modernidade inacabada", em José Manuel Leite Viegas e António Firmino da Costa (orgs.), *Portugal, que Modernidade?*, Oeiras, Celta Editora, pp. 17-44.
- Myant, Martin, e Laura Brandhuber (2016), "Uses and abuses of the OECD's employment protection legislation index in research and EU policy making", ETUI Working Paper 2016/11, ETUI.
- Observatório sobre as Crises e Alternativas (2018), "Retoma económica: o lastro chamado precariedade", Barómetro nº 18, CES.
- OECD (2008), *Growing Unequal*, Paris, OECD Publications.
- OECD (2011), *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising*, Paris, OECD Publications.
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publications, OECD.
- Pedroso, Paulo (2014), "Portugal and the global crisis. The impact of austerity on the economy, social model and the performance of the state", Friedrich-Ebert-Stiftung, pp. 1-37.
- Piketty, Thomas (2013), *Le Capital au XXI Siècle*, Paris, Seuil.
- Reis, José (2004), "Estado, mercado e comunidade: a economia portuguesa e a governação contemporânea", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 70, pp. 81-100.
- Rodrigues, Carlos Farinha (coord.), Rita Figueiras, e Vítor Junqueira (2012), *Desigualdade Económica em Portugal*, Lisboa, FFMS.
- Rodrigues, Carlos Farinha (coord.), Rita Figueiras, e Vítor Junqueira (2016), *Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal*, Lisboa, FFMS.
- Santos, Mário Cardoso dos (1965), "Estrutura e evolução da população activa em Portugal", *Análise Social*, vol. III, nº 12, pp. 441-474.
- Stiglitz, Joseph (2012), *The Price of Inequality*, Nova Iorque, W. W. Norton & Company.
- Stockhammer, Engelbert (2012), "Rising inequality as a root cause of the present crisis", Peri Working Paper nº 282.
- Tilly, Charles (2005), "Historical perspectives on inequality", em Mary Romero, Eric Margolis (eds.), *The Blackwell Companion to Social Inequalities*, Malden, Blackwell, pp. 15-30.
- Torres, Sónia (2012), "Indicadores suplementares de desemprego: três indicadores novos disponibilizados pelo INE", INE, pp. 34-47.
- Venn, Danielle (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators", OECD Social, Employment and Migration Working Papers nº 89, OECD.
- Visser, Jell, Susan Hayter, e Rosina Gammarano (2015), "Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?", Labour Relations and Collective Bargaining, Issue brief nº 1, Genebra, ILO.
- Vogel, Laurent (2012), "The three aspects of time", *HesaMag*, Primavera-Verão, pp. 15-18.

Walterskirchen, Ewald (2016), "Working hours in a period of low economic growth", Working Paper nº 110, Welfare, Wealth and Work for Europe.

Wilkinson, Richard, e Kate Pickett (2009), *The Spirit Level. Why More Equal Societies Almost Always do Better*, Londres, Allen Lane/Penguin Books.