

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E ARRANJOS  
CONTRATUAIS: ESTUDO EM MÉDIAS EMPRESAS**

Maria Inês Fonseca Marques Pereira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre  
em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar, Escola de Ciências Sociais e  
Humanas, Departamento de Economia Política

Coorientador:

Professor Doutor Sérgio Lagoa, Professor Auxiliar, Escola de Ciências Sociais e Humanas,  
Departamento de Economia Política

Lisboa, 2018

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÕES E ARRANJOS  
CONTRATUAIS: ESTUDO EM MÉDIAS EMPRESAS**

Maria Inês Fonseca Marques Pereira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre  
em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar, Escola de Ciências Sociais e  
Humanas, Departamento de Economia Política

Coorientador:

Professor Doutor Sérgio Lagoa, Professor Auxiliar, Escola de Ciências Sociais e Humanas,  
Departamento de Economia Política

Lisboa, 2018

## **Agradecimentos**

O desenvolvimento deste estudo tornou-se sem dúvida num dos momentos mais importantes, permitindo-me crescer enquanto pessoa, delinear novas metas e novos desafios e definir um novo rumo para a minha vida. No final de uma das etapas mais marcantes do meu percurso académico, gostaria de demonstrar a minha gratidão a todos os que, de uma forma ou de outra, fizeram a diferença nesta longa jornada e me apoiaram incondicionalmente.

Gostaria em primeiro lugar de agradecer à Professora Fátima Suleman, à Professora Conceição Figueiredo e ao Professor Sérgio Lagoa, que me deram todo o apoio necessário ao longo deste longo percurso, pelos conhecimentos transmitidos, pela confiança depositada no meu trabalho e, acima de tudo, pela disponibilidade notória em qualquer ocasião.

À Fábria Nascimento, Raquel Murcho e Mafalda Gomes agradeço pela amizade e cumplicidade que temos vindo a construir, pelo tempo que disponibilizaram para me ouvir, mesmo quando não dispunham dele, e pela certeza de que todas iríamos conseguir atingir este desafio.

Quero ainda agradecer à Vera Sarreira, Patrícia Semeador, Rita Pereira, Patrícia Carolino, Sara Rodrigues, Andreia Soeiro e Rita Ribeiro, após estes anos sempre nos mantivemos unidas e agradeço-vos por esta amizade, por me lembrarem e relembrares de qual foi sempre o meu foco e por me incentivarem a nunca desistir.

Ao Bruno, pela paciência inesgotável para me ouvir descrever detalhadamente os meus dias, pelas constantes palavras de incentivo nos momentos mais difíceis, mas sobretudo pela motivação diária, compreensão, cumplicidade e carinho demonstrados.

Por fim, um agradecimento muito especial a toda a minha família, à minha mãe, ao meu pai e ao meu irmão que me ensinaram desde sempre a superar os meus próprios objetivos e ambicionar sempre mais e melhor e que me transmitem diariamente o significado de viver e conviver com os outros. São, sem dúvida, as pessoas mais importantes na minha vida!

A todos, o meu muito obrigada pela vossa presença, dedicação e carinho nesta grande etapa e principalmente por fazerem parte da minha vida!

## Resumo

Este estudo visa contribuir para o debate da flexibilização do mercado de trabalho, demonstrando evidência empírica na relação entre a política de remunerações e os arranjos contratuais celebrados pelas entidades empregadoras, que culminam numa maior segmentação do mercado.

O presente estudo utiliza os dados dos Quadros de Pessoal, uma fonte administrativa, referente ao ano 2012, e submete a um teste empírico os argumentos da teoria da segmentação em médias empresas em Portugal. Os resultados alcançados através da análise multivariada apontam para a presença de três tipos de empresas, os quais se designaram por “Competitivo”, “Mercados Internos de Trabalho” e “Incentivo”, de acordo com as suas características próprias. As empresas do *cluster* “Competitivo” caracterizam-se por salários baixos, com utilização acentuada de contratos flexíveis, empregando categorias vulneráveis de trabalhadores. As empresas que pertencem ao *cluster* “Mercados Internos de Trabalho” apresentam um salário hora acima da média do mercado de trabalho, revelando uma relação positiva entre a antiguidade e este fator, todavia também engloba empresas que recorrem com frequência à utilização de contratos flexíveis. Por último, as empresas do *cluster* “Incentivo” destacam-se por apresentar salários e prestações regulares elevadas, revelando estar consideravelmente acima do mercado de trabalho e não recorrendo com tanta frequência à utilização de contratos flexíveis.

Os resultados obtidos revelam que existe uma segmentação no mercado de trabalho em Portugal, mas este não é dual. Esta evidência corrobora os resultados obtidos para as grandes empresas, revelando que não existem diferenças significativas entre empresas de média e grande dimensão.

**Palavras-chave:** Segmentação do mercado de trabalho, Flexibilidade laboral, Política de remunerações, Arranjos contratuais

## ***Abstract***

This study aims to contribute to the debate on labour market flexibilization, demonstrating empirical evidence about the relation between the compensation policy and the contractual arrangements, which culminate in a greater labour market segmentation.

This study uses data from *Quadros de Pessoal*, an administrative source, regarding the year of 2012, and submits to an empirical test the arguments of the theory of segmentation in medium-sized enterprises in Portugal. The results obtained through the multivariate analysis point out to the presence of three types of enterprises, which are known as "*Competitivo*", "*Mercados Internos de Trabalho*" and "*Incentivo*", according to their own characteristics. The enterprises in the cluster "*Competitivo*" are characterized by low wages, with a marked use of flexible contracts employing vulnerable categories of workers. The companies that belong to the cluster "*Mercados Internos de Trabalho*" have an hourly wage above the labour market, revealing a positive relation between the seniority and this factor however it also includes a group of companies that frequently use flexible contracts. Finally, the companies in the cluster "*Incentivo*" stand out for having high wages, as well as regular benefits, also revealing that they are considerably above the labour market and do not appeal so often to the use of flexible contracts.

Thereby, the results prove that there is a segmentation in the labour market in Portugal, but this is not dual. This evidence is in line with the obtained results for large enterprises, revealing that there are no considerable differences between medium and large enterprises.

**Keywords:** Labour market segmentation, Labour flexibility, Compensation policy, Contractual arrangements

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>i</b>
<b>Resumo</b> .....	<b>ii</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>iii</b>
<b>Introdução</b> .....	<b>6</b>
<b>Capítulo I – Revisão da Literatura</b> .....	<b>8</b>
1.1. Política de Remunerações e Arranjos Contratuais .....	8
1.2. Relações de Emprego: Debate da Regulação da Relação de Emprego .....	13
1.3 Enquadramento Institucional em Portugal: Debate da Regulação do Mercado de Trabalho .....	18
<b>Capítulo II – Método de Recolha e Análise de Dados</b> .....	<b>22</b>
2.1. Metodologia do Estudo .....	22
2.2. Análise dos Dados .....	25
2.2.1. <i>Análise Descritiva e Cruzamento entre Variáveis</i> .....	25
2.2.2. <i>Análise por Agregação de Clusters</i> .....	27
<b>Capítulo III – Discussão dos Resultados</b> .....	<b>30</b>
<b>Conclusão</b> .....	<b>34</b>
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	<b>37</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>42</b>
Anexo 1. Análise Descritiva .....	42
Anexo 2. Análise Descritiva e Cruzamentos entre as Variáveis .....	43
Anexo 3. Formação de Clusters .....	64
Anexo 4. Salário de Mercado .....	65

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - Segmentação do Mercado de Trabalho .....	9
<b>Tabela 2</b> - Dimensões da Qualidade do Emprego .....	16
<b>Tabela 3</b> - Indicadores da Qualidade do Emprego .....	17
<b>Tabela 4</b> - Taxa de Desemprego .....	20
<b>Tabela 5</b> - Variáveis do Estudo .....	24
<b>Tabela 6</b> - Análise Descritiva .....	26
<b>Tabela 7</b> - Agregação por Clusters .....	29

## Introdução

A relação entre a política de remunerações e o tipo de contrato utilizado pelas empresas tem vindo a ser alvo de estudo dada a conjuntura que se tem vindo a sentir ao longo dos últimos anos, tendo chamado a atenção da comunidade científica e dos decisores políticos, todavia nem sempre pelas melhores razões. Essencialmente desde a década de 1970 tem-se vindo a detetar pela Europa uma tendência para a flexibilização dos mercados de trabalho (Eurofound, 2014), ressaltando mudanças nos salários auferidos, nos tipos de contratos utilizados, nas relações laborais e na progressão de carreira, resultando numa segmentação do mercado de trabalho (Leontaridi, 1998).

Portugal não foi exceção e é igualmente um dos países que apresenta uma forte segmentação do mercado de trabalho (European Commission, 2010), sendo os jovens, as mulheres e os imigrantes os mais afetados, uma vez que estão sujeitos a trabalhos precários que requerem baixas qualificações e que tendem a ser mal remunerados (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo & Sterling, 2013).

Assim, importa mencionar e aprofundar a literatura existente quanto ao tema das relações de emprego, nomeadamente a passagem dos mercados internos de trabalho para os mercados externos de trabalho. A segmentação do mercado de trabalho provoca uma dualidade, uma vez que, por um lado as gerações mais antigas (“*insiders*”) se apresentam como um grupo mais protegido por certas características laborais que se enquadram na relação laboral padrão (*standard employment relationship*) que segundo Carnoy, Castells & Benner (1997) se distinguem por ter uma relação de emprego de longa duração, os designados “empregos para a vida”, padrões de carreira desenvolvidos e um salário fixo, concedendo uma maior estabilidade no emprego enquanto, por outro lado, as gerações mais novas (“*outsiders*”) se distinguem por ter trabalhos precários, não conseguindo ser autonomamente sustentáveis.

À imagem da obra de Doeringer & Piore (1971), os estudos desenvolvidos em torno da segmentação do mercado de trabalho tendem a diferenciar dois mercados de trabalho, designadamente os mercados internos e externos de trabalho e, conseqüentemente, a compreensão dessa lógica dicotómica e a associação existente entre esta temática e as grandes empresas (Suleman, Lagoa & Suleman, 2017). Esta pesquisa segue esta linha de investigação, mas incide sobre médias empresas com o intuito de estudar a associação entre a política de remunerações e os arranjos contratuais celebrados. Mais especificamente, pretende-se submeter a um teste empírico as teses da segmentação do mercado de trabalho, usando a empresa como unidade de análise. Torna-se fulcral estudar esta questão do ponto de vista da empresa dado que

as empresas têm autonomia para implementar regras salariais, assim como, celebrar diferentes arranjos contratuais como sugerem Lasierra (2007) e Suleman, Lagoa & Suleman (2017) nos contextos normativos específicos.

Assim, os objetivos desta pesquisa são: analisar as políticas salariais das médias empresas, estudar as características das empresas associadas a essas políticas, especialmente a política de remunerações e os arranjos contratuais, e identificar categorias de trabalhadores que surgem associadas a certo tipo de empresas. Os estudos de Lasierra (2007), Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira (2013) e Suleman, Lagoa & Suleman (2017) indicam que as empresas não adotam as mesmas regras de remuneração e arranjos contratuais pois tal dependerá do setor em que estas estão inseridas.

A análise empírica do presente estudo baseia-se na base de dados Quadros de Pessoal referente ao ano 2012, com o intuito de analisar a segmentação do mercado de trabalho, utilizando a empresa como unidade de análise, de modo a ser possível de identificar a existência de diferentes políticas de remuneração e arranjos contratuais num conjunto de médias empresas em Portugal. A literatura existente sobre empresas de grande dimensão revela uma segmentação em três tipos (Suleman, Lagoa & Suleman, 2017), todavia este estudo irá centrar-se na política salarial e contratual associada a algumas características dos trabalhadores. Do seu lado, há indicações de que as características da relação de emprego diferem consoante a dimensão, revelando-se deste modo importante compreender se a dimensão afeta as opções que as empresas tomam. As questões de pesquisa que se procura responder são assim: Quais as especificidades das empresas de média dimensão?, Que categorias de trabalhadores são mais afetadas? e Que especificidades estão associadas a relações de emprego flexíveis?

Deste modo, o presente estudo estrutura-se em três capítulos. O Capítulo I incide sobre a revisão da literatura onde se irá fazer alusão à relação existente entre a política de remunerações e os arranjos contratuais celebrados pelas empresas, posteriormente far-se-á menção às relações de emprego e que fatores influenciam estas mesmas relações e, por último, de modo a compreendermos a realidade nacional faremos um breve enquadramento institucional. O Capítulo II é referente à metodologia utilizada e os dados trabalhados no presente estudo e posterior análise e interpretação dos mesmos. Por fim, no Capítulo III pretende-se elaborar uma breve discussão tendo em conta os resultados alcançados. Finalmente, o último Capítulo é dedicado às conclusões do estudo, mas igualmente a recomendações de política para gestores e governantes.

## Capítulo I – Revisão da Literatura

### 1.1. Política de Remunerações e Arranjos Contratuais

A literatura existente acerca da segmentação do mercado de trabalho permitiu, de certa forma, iniciar o debate sobre as escolhas que as empresas dispõem relativamente às diferenças salariais e aos arranjos contratuais e, posteriormente, as suas consequências quer para os trabalhadores, quer para as próprias empresas (Doeringer & Piore, 1971).

Assim, duas linhas teóricas se separam. A primeira ligada à gestão de recursos humanos defendida por Doeringer & Piore (1971), de onde advêm dois conceitos, mercados internos de trabalho e mercados externos de trabalho, provocando uma dualidade no mercado de trabalho (Carnoy, Castells & Benner, 1997). A segunda apresentando um carácter mais institucional defende que as empresas segmentam a sua mão-de-obra, oferecendo uma maior estabilidade de emprego e benefícios por norma às gerações mais antigas (“*insiders*”), deixando outras gerações de parte, os denominados (“*outsiders*”), que se veem regidos por contratos mais flexíveis e poucos ou nenhuns benefícios (OCDE, 2004; Heyes & Lewis, 2014).

Segundo Doeringer e Piore (1971), apesar de os mercados internos e externos de trabalho se encontrarem de certa forma interligados, existem diferenças acentuadas que se tornam importantes distinguir e que levam a que a mobilidade entre eles seja limitada. No estudo destes autores foram analisadas várias empresas de diferentes setores com o intuito de se compreender, por um lado, os indivíduos que dispunham de contratos de trabalho estáveis e, como tal, se enquadravam na relação laboral padrão (*standard employment relationship*) auferindo salários médios e altos, dispondo de condições favoráveis a uma progressão gradual na carreira, proporcionando aos trabalhadores o desenvolvimento das suas competências e, por outro lado, os indivíduos que estavam sujeitos a salários mais baixos, a condições laborais precárias que raramente permitiam uma possibilidade de progressão na carreira e que originavam uma elevada rotatividade entre empregos. Assim, se no primeiro caso impera uma maior rigidez no mercado de trabalho e nas relações de emprego, no segundo caso verifica-se o inverso apostando numa maior flexibilidade, sendo frequentemente as empresas a entidade que tem de facto incrementado esta segmentação através da sua gestão de recursos humanos e das suas estratégias de remuneração e contratação.

Uma outra dimensão tratada pelos teóricos da segmentação prende-se com as características dos trabalhadores. Kalleberg (2004; 2013) sugere efetivamente que se têm vindo a expandir as diferenças entre trabalhos qualificados e trabalhos pouco qualificados, no que respeita a diferenças salariais, benefícios e tipo de contrato celebrado. De facto, literatura mais

recente demonstra que, associado ao trabalho pouco qualificado, tem existido um incremento do trabalho precário, apresentando remunerações mais reduzidas, menores benefícios no emprego e, por sua vez, uma maior utilização de contratos de trabalho flexíveis proporcionando uma menor segurança e estabilidade na vida dos indivíduos (Carnoy, Castells & Benner, 1997; Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo & Sterling, 2013).

Complementando, poderá ainda aferir-se que os mercados internos de trabalho poderão variar entre indústrias e funções, todavia, distingue-se na sua generalidade por apresentar uma característica similar, a estabilidade que proporciona aos trabalhadores. Contrariamente, os mercados externos de trabalho manifestam uma maior vulnerabilidade às mudanças económicas, levando muitas vezes ao desemprego e à ausência de proteção social. Além disso, este mercado absorve maioritariamente os menos qualificados e as categorias mais vulneráveis, pelo que a mobilidade entre o mercado primário e o mercado secundário se torna mais limitada (Reich, Gordon & Edwards, 1973). Assim sendo, o primeiro mercado tende a absorver os trabalhadores que se encontram com boas condições remuneratórias e contratuais, dado estes indivíduos já se encontrarem inseridos no mercado de trabalho há mais tempo (“*insiders*”) e o segundo mercado tende a englobar grande parte da população desprotegida que entrou há pouco tempo no mercado de trabalho (“*outsiders*”) (Leontaridi, 1998; Silvério, 2015).

Através da adaptação dos estudos referenciados, é possível verificar na tabela seguinte a dicotomia existente entre os dois tipos de mercado de trabalho existentes.

**Tabela 1** - Segmentação do Mercado de Trabalho

<b>MERCADOS INTERNOS DE TRABALHO</b>	<b>MERCADOS EXTERNOS DE TRABALHO</b>
Regido por normas administrativas	Regido por normas de mercado
Progressão gradual na carreira	Poucas possibilidades de progressão na carreira
Formação em contexto de trabalho	Reduzida aposta em formação específica
Estabilidade no emprego	Elevada rotatividade
Salários médios e altos	Salários baixos
Boas condições de trabalho	Más condições de trabalho
Rigidez	Flexibilidade
Carácter permanente (“emprego para a vida”)	Carácter temporário

Fonte: Adaptado de Doeringer & Piore (1971), Leontaridi (1998) e Grimshaw, Ward, Rubery & Beynon (2001)

De facto, desde fins dos anos 70 que se tem vindo a verificar uma gradual diminuição do modelo interno de trabalho tradicional, verificando-se uma proliferação do uso de contratos de trabalho atípicos (*non-standard employment relationship*) (Eurofound, 2014), nomeadamente constatando-se uma incidência nos contratos flexíveis (Kalleberg, 2004; 2013; Silvério, 2015), promovidos em grande parte pela legislação laboral vigente dos diversos países. Esta circunstância tem provocado um crescente aumento da segmentação em torno do mercado de trabalho levando conseqüentemente a um aumento do desemprego (Centeno & Novo, 2012), apesar da lei ser bastante clara relativamente ao uso e tratamento de indivíduos vinculados através de contratos permanentes e contratos flexíveis de trabalho.

Todavia, esta hipótese foi contrastada por um estudo realizado por Marques (2015) onde foram analisados o setor das telecomunicações e o setor automóvel, comprovando-se que no caso da AutoEuropa durante o período de crise em Portugal (2008-2014) existiu uma clara preocupação em torno dos seus trabalhadores e, conseqüentemente, um forte investimento em políticas de recursos humanos.

Assim, torna-se possível aferir que se anteriormente nos encontrávamos perante uma sustentabilidade económica e uma sólida negociação coletiva, tal facto tendeu a alterar-se devido a uma reorganização do mercado de trabalho, seguindo atualmente uma lógica de mercado onde se destaca claramente a flexibilização quer em termos de salários quer em termos dos arranjos contratuais celebrados por parte das empresas (Lee & Kang, 2012).

Dado o interesse por esta temática, vários autores têm desenvolvido estudos em redor da mesma com o intuito de tentar desenvolver novas ideias e solucionar eventuais lacunas existentes. Assim, Chung (2009) e Standing (2011) distinguem três dimensões de flexibilidade: a dimensão numérica, a dimensão funcional e a dimensão financeira.

Quanto à dimensão numérica, esta pressupõe as empresas que procuram empregar um certo conjunto de trabalhadores que detêm competências específicas que a empresa não pretende perder para a concorrência. Além disso, tendem a empregar simultaneamente trabalhadores em *outsourcing* e temporários que trazem vantagens à empresa, nomeadamente por se revelarem menos dispendiosos de dispensar futuramente (Chung, 2009; Standing, 2011). Observando o cenário atual torna-se possível constatar que tem existido por parte do Governo uma diminuição da Legislação de Proteção no Emprego (LPE) que tem como função proteger os trabalhadores em relação ao tipo de contrato celebrado e, adicionalmente, em relação às possíveis formas de despedimento. Ao invés, tem-se vindo a proporcionar às entidades empregadoras uma facilidade de rotatividade de trabalhadores de acordo com as mudanças económicas que se façam sentir em cada país. Por norma, associado à flexibilidade numérica

está frequentemente o segmento secundário do mercado de trabalho, onde predominam as remunerações e os arranjos contratuais atípicos e o *outsourcing* (Lasierra, 2007).

No que à dimensão funcional diz respeito, esta concede às empresas a possibilidade de alocarem os seus trabalhadores a outros departamentos ou outras funções de acordo com as necessidades da própria empresa e com as características específicas que os trabalhadores vão adquirindo ao longo dos anos (Chung, 2009; Standing, 2011). Deste modo, do ponto de vista da empresa esta dimensão proporciona à mesma novas formas de se organizar internamente e realocar os seus recursos e, do ponto de vista dos trabalhadores proporciona uma maior segurança no seu trabalho e, consequentemente, o aumento do sentimento de valor acrescentado que trazem para a entidade empregadora. De referir que associado a esta dimensão de flexibilidade funcional está frequentemente o segmento primário que se encontra relacionado com boas condições de trabalho, progressão na carreira e formação em contexto de trabalho (Lasierra, 2007).

Por fim, a dimensão financeira pressupõe que as remunerações são, na sua maioria, decididas unilateralmente pelas empresas ao invés de seguir uma decisão coletiva entre empregadores e trabalhadores (Chung, 2009). O estudo de Standing (2011) complementa esta ideia referindo ainda que um dos grupos mais afetados são efetivamente os jovens dado terem sido privados dos vários benefícios que antigamente eram oferecidos aos trabalhadores, desde o seguro de saúde, férias remuneradas, subsídio de transporte e alojamento subsidiado, dando atualmente a possibilidade às empresas de reduzir este tipo de custos com os trabalhadores.

Ainda abordando o tema da segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente, no que respeita à relação entre as remunerações e os arranjos contratuais associados a estas, a literatura tem sido de alguma forma inconsistente.

Por um lado, existem estudos que evidenciam que a contratos atípicos estão associadas condições precárias, salários mais baixos, reduzidos incentivos e benefícios aos trabalhadores (European Commission, 2015) todavia, por outro lado, existem autores que refutam esta ideia.

Rosen (1974; 1986) criou um modelo que permitiu compreender e interpretar a estrutura de salários e, ao mesmo tempo, criar um equilíbrio de mercado tentando responder à seguinte questão: “*which workers work for which firms*”, com o propósito de analisar o equilíbrio existente a nível salarial entre as entidades empregadoras e os trabalhadores. Este autor concluiu que as empresas podem, de alguma forma, compensar os trabalhadores por condições de trabalho menos desejáveis, particularmente no que concerne à celebração de contratos atípicos, contudo o equilíbrio desejado depende efetivamente do valor que o trabalhador atribui aos incentivos que a empresa pode vir a proporcionar.

Não obstante, esta continua a ser uma questão bastante pertinente e de elevada controvérsia pela comunidade científica dado que continuam a surgir estudos que referem que, por um lado, a contratos flexíveis estão efetivamente associadas más condições salariais e de trabalho (McGinnity & Mertens, 2002; Kalleberg, 2004; 2013) enquanto, por outro lado, outros estudos referem que as empresas poderão compensar os indivíduos que detêm este tipo de contratos devido à incerteza a estes associados (de Graaf-Zijl, 2005; 2012).

A investigação levada a cabo por Sgobbi (2013) é outro exemplo que surge com o intuito de identificar padrões distintos de políticas salariais entre médias empresas destacando, por um lado, os *High Payers* e, por outro lado, os *Low Payers*, concluindo que existe uma certa dinâmica nos padrões identificados. Segundo esta mesma autora, os *High Payers* destacam-se por serem entidades líderes de mercado no que respeita aos salários e aos aumentos salariais e por apresentarem menores níveis hierárquicos, todavia são característicos de uma maior desigualdade salarial entre trabalhadores. Contrariamente, os *Low Payers* distinguem-se pela progressão gradual na carreira, pelo desenvolvimento das qualificações específicas dos trabalhadores, privilegiando a antiguidade destes e articulando os salários de acordo com este fator.

Também Lasier (2007) pretendeu estudar esta temática ao analisar a capacidade que as empresas dispõem para se organizarem no mercado de trabalho como melhor lhes convier, fugindo frequentemente a fatores externos que tendem a influenciar as suas decisões e a sua posição no mercado de trabalho, nomeadamente a negociação coletiva que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores. O autor conclui que as empresas na sua essência são diversas umas das outras e, como tal, assumem configurações diferentes ao nível da política de remunerações e dos arranjos contratuais celebrados afetando também os trabalhadores de diferentes modos, sendo a própria empresa a entidade responsável pela segmentação do mercado de trabalho.

Esta dicotomia presente no mercado de trabalho acaba por contribuir para uma desigualdade não apenas entre empresas, mas também entre categorias de trabalhadores, sendo as mulheres, os jovens, as minorias raciais e os menos qualificados os mais afetados (Kalleberg, 2004; 2013). Em última instância, estas desigualdades originam igualmente diferenças nas relações de emprego estabelecidas entre entidades empregadoras e trabalhadores (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo & Sterling, 2013).

De seguida pretende-se compreender de que forma as relações de emprego afetam o mercado de trabalho, fazendo alusão ao contexto interno e externo relativo ao mercado de

trabalho e ainda analisar o cenário português, nomeadamente, as diferentes formas de remuneração praticadas e arranjos contratuais celebrados em Portugal.

## **1.2. Relações de Emprego: Debate da Regulação da Relação de Emprego**

Após compreendermos o fenómeno da segmentação do mercado de trabalho que se divide em dois conceitos dicotómicos, mercados internos de trabalho e mercados externos de trabalho, importa nesta secção elucidar o leitor quanto às relações de emprego entre entidades empregadoras e trabalhadores, entendidas como o serviço que um indivíduo presta segundo certas condições laborais em troca de uma remuneração (International Labour Organization, 2006).

Segundo Berg (2015) sugere, o fator que importa salientar e que se pretende em última instância atingir é a equidade, todavia, esta questão só poderá de facto ser concretizada caso exista uma consciência por parte da sociedade que siga este caminho, particularmente por parte das instituições legais que regulam a economia, nomeadamente o mercado de trabalho. Este mesmo autor conclui no seu estudo que é fundamental a criação de sociedades justas ao invés de sociedades onde reinem a desigualdade, referindo que para atingir a equidade desejada é necessária a aposta em instituições que proporcionem trabalhos qualificados onde imperem boas condições quer salariais quer contratuais e, ao mesmo tempo, que garantam suporte e proteção àqueles que não conseguem arranjar emprego.

Contudo, tem existido uma fraca aposta em instituições e políticas sociais que de facto assegurem a proteção que os indivíduos necessitam em situações de maior instabilidade e precariedade e que tem provocado um claro aumento da desigualdade social.

Assim, no que concerne às relações de emprego, estas tendem a ser afetadas por dois contextos que importa distinguir, o contexto interno e o contexto externo relativo ao mercado de trabalho.

A discussão existente em torno do contexto interno passa por compreender a Teoria do Capital Humano e a influência desta (Becker, 1975; Berg, 2015). Esta teoria é definida como um conjunto de capacidades e conhecimentos gerais e específicos acumulados pelos indivíduos, sobretudo no que respeita a qualificações académicas e experiência profissional adquiridas que tendem a influenciar as perspetivas futuras dos indivíduos e, conseqüentemente, a aumentar os seus recursos financeiros, pelo que por norma quanto mais elevadas forem as qualificações gerais e específicas dos indivíduos maior tende a ser a sua estabilidade a nível financeiro (Becker, 1975; Leontaridi, 1998). De acordo com Becker (1975), por vezes as entidades empregadoras oferecem incentivos aos trabalhadores que poderão variar consoante as suas

competências e qualificações com o intuito de moldarem as disparidades que se encontram visíveis na sociedade. Todavia, como referido, por norma os trabalhadores que detêm maiores qualificações tendem a auferir salários mais elevados e encontram-se em empresas de grande dimensão, uma vez que as empresas de média dimensão não dispõem de meios financeiros suficientes para suportar estes trabalhadores (International Labour Organization, 2015).

Sob outra perspetiva está o contexto externo que abrange determinadas condições relacionadas com o mercado de trabalho, nomeadamente a taxa de desemprego e de *turnover* que influenciam diretamente a performance das entidades empregadoras (Schmidt, Willness, Jones & Bourdage, 2016), os arranjos institucionais que afetam as políticas de desenvolvimento de recursos humanos através, por exemplo, da sua estrutura de incentivos e relações de emprego (Pedrini, 2016) que revelam fortes impactos quer para a empresa, quer para o próprio indivíduo e, ainda, a negociação coletiva que se desenvolve entre as associações representativas dos empregadores ou os próprios empregadores e as associações representativas dos trabalhadores com o intuito de estabelecer normas reguladoras das condições de trabalho, como é o caso da fixação de salários nos diferentes setores de modo a reduzir a dispersão salarial entre trabalhadores cobertos por negociação coletiva, todavia, esta questão tende a variar consoante o modelo económico de cada país (Freeman, 1980).

Além do contributo de Freeman (1980), também Bastos, Monteiro & Straume (2008) contribuíram para aprofundar a temática sobre a negociação coletiva referindo que é particularmente importante em certas indústrias, contudo depende das condições financeiras que estas usufruem e ainda da proteção de cada país. Deste modo, se a negociação coletiva de um determinado país for rígida, tal permitirá reduzir as desigualdades relativas às condições laborais, caso se verifique o contrário, ou seja, uma negociação coletiva mais flexível e descentralizada esta não terá tanta força e, como tal, o ajustamento das condições laborais far-se-á através das condições do mercado de trabalho e das próprias competências dos trabalhadores.

Assim, o objetivo destas instituições é efetivamente o de alcançar uma maior igualdade para os trabalhadores através do estabelecimento de melhores condições laborais e de uma distribuição mais equitativa sobre os salários, pelo que por norma os trabalhadores cobertos por negociação coletiva tendem a receber salários mais elevados (Cardoso & Portugal, 2005).

De salientar que independentemente da sua dimensão, as empresas tendem a articular fatores internos e fatores externos de modo a serem passíveis de se destacar no mercado de trabalho e, conseqüentemente, tornarem-se mais competitivas comparativamente com outras empresas (Della Torre, Pelagatti & Solari, 2015). Adicionalmente Fisher, Schoenfeldt & Shaw

(1996) mencionam que as empresas conseguem aumentar a sua competitividade relativamente a outras através dos valores salariais oferecidos aos trabalhadores, com o intuito de atrair os melhores profissionais para o seu negócio e aumentar a sua rentabilidade.

No que diz respeito às médias empresas, a literatura existente refere que os salários tendem a ser relativamente mais baixos (Brown & Medoff, 1989; Kok, Deijl & Veldhuis-Van Essen, 2013), empregam trabalhadores menos qualificados e apresentam uma menor produtividade comparativamente com empresas de grande dimensão (Pagés, 2010; Kok, Vroonhof, Verhoeven, Timmermand, Kwaak, Snijders & Westhof, 2011; International Labour Organization, 2015). Os mercados internos de trabalho tendem também a ser menos visíveis em médias empresas, comparativamente com a visibilidade que este tipo de mercado tem nas empresas de grande dimensão (Suleman, Lagoa & Suleman, 2017).

Além disso, ainda Lee, Kim, Park & Sanidas (2013) sugerem no seu estudo que são as empresas de grande dimensão, ao invés das médias empresas, que oferecem um grande contributo sobre o crescimento da economia dos países. Contudo, importa salientar que as médias empresas são o grande impulsionador para a criação de novos postos de trabalho nos diversos setores e, como tal, torna-se necessária a aposta em medidas que fomentem e deem visibilidade a estas empresas para que, posteriormente, se consiga avaliar os efeitos que estas têm sobre o emprego (Kok, Deijl & Veldhuis-Van Essen, 2013; International Labour Organization, 2015).

A qualidade no emprego, isto é, o bem-estar dos trabalhadores é outro fator que importa salientar. O estudo realizado por Kok, Deijl & Veldhuis-Van Essen (2013) sugere que este é um conceito multidimensional uma vez que abrange várias dimensões, nomeadamente questões salariais, segurança no trabalho, formação em contexto de trabalho, flexibilidade no horário de trabalho, seguro contra acidentes ou em caso de doença, que apresentam o intuito de combater situações de pobreza que se tendem a verificar em vários países e setores de atividade. Além disso, estes mesmos autores salientam que os rendimentos dos indivíduos necessitam de estar acima de um certo limiar, designado por limiar de pobreza (“*working poor*”), de modo a que estes indivíduos consigam ter um nível de sustentabilidade equilibrado. Deste modo, concluem que a qualidade do emprego apresenta efeitos significativos para o aumento da qualidade de vida dos indivíduos, assim como para a produtividade da força de trabalho, os quais têm fortes impactos no desenvolvimento económico dos diversos países.

**Tabela 2** - Dimensões da Qualidade do Emprego

---

<b>QUALIDADE DO EMPREGO</b>
Segurança e ética no emprego
Rendimentos e benefícios no emprego
Tempo de trabalho e <i>work-life balance</i>
Segurança no emprego e na proteção social
Diálogo social
Formação e desenvolvimento de competências
Relações no emprego e motivação

---

Fonte: Adaptado de United Nations Economic Commission for Europe (2015)

Importa ainda referir que quando comparados os vários parâmetros da qualidade do emprego com empresas de grande dimensão, as médias empresas tendem a oferecer uma menor qualidade (Kok, Vroonhof, Verhoeven, Timmermand, Kwaak, Snijders & Westhof, 2011; International Labour Organization, 2015), contudo existem diferenças significativas deste tipo de dados entre os diversos países. Tomando como exemplo o estudo realizado pela International Labour Organization (2015), em países como a Índia e a Nigéria existem empresas que não são cobertas por quaisquer tipos de benefícios sociais, contrariamente no Brasil, na China e na Tailândia estes benefícios sociais são extensíveis a trabalhadores de médias empresas. O mesmo se verifica nas horas diárias de trabalho, no Japão o horário de trabalho é mais reduzido em médias empresas comparativamente com o Brasil, Índia e Estados Unidos da América onde são mais elevadas.

Por sua vez, no que respeita à progressão de carreira esta é menos comum em médias empresas, pelo que grande parte das vezes se verifica uma transição de trabalhadores destas empresas para empresas de grande dimensão, após enriquecerem o seu percurso através da aquisição de competências específicas e de um maior *know-how* adquirido ao longo dos vários anos de experiência profissional (International Labour Organization, 2015).

**Tabela 3** - Indicadores da Qualidade do Emprego

ÁREA	INDICADOR	DIMENSÃO DA EMPRESA
Remuneração	- Nível salarial mais elevado	- Grandes
	- Regime de remuneração relacionado com o desempenho do trabalhador	- Grandes
Flexibilidade no trabalho	- Predominância de horas extra	- Grandes
	- Predominância de trabalhadores em <i>part-time</i>	- Médias
	- Predominância de <i>flexitime arrangements</i>	- Grandes
	- Predominância de trabalhadores com posições temporárias	- Grandes
Segurança no trabalho	- Predominância de contratos de trabalho a termo	- Grandes
Participação do trabalhador	- Maior representação dos trabalhadores	- Grandes
Desenvolvimento de competências	- Aposta em formação (cursos de formação interna e externa e <i>on-the-job training</i> )	- Grandes

Fonte: Adaptado de Kok, Vroonhof, Verhoeven, Timmermand, Kwaak, Snijders & Westhof (2011)

Segundo o estudo desenvolvido por estes autores, concluiu-se que a satisfação no emprego tende a ser maior em médias empresas referindo que tal facto pode estar associado a fatores como a autonomia, menor divisão nas tarefas diárias, maior estabilidade no emprego (menor *turnover* e reestruturações internas) e melhor ambiente interpessoal. Adicionalmente, são também as médias empresas que mais contribuem para a criação de postos de trabalho, empregando por vezes certas categorias de trabalhadores que são fortemente afetadas pelo desemprego, nomeadamente, os jovens, trabalhadores que detêm vários anos de experiência profissional e os menos qualificados (International Labour Organization, 2015).

Em suma, é importante notar que empresas de média dimensão e empresas de grande dimensão não existem isoladamente, uma vez que todas as grandes empresas foram um dia mais pequenas, sendo mesmo consideradas o pilar da economia (Burciu, 2015; Piza, Cravo, Taylor, Gonzalez, Musse, Furtado, Sierra & Abdelnour, 2016). Considera-se, assim, necessária a aposta em medidas e estratégias do Governo que contribuam para o aumento da produtividade e crescimento de médias empresas, melhorando simultaneamente a qualidade do emprego (International Labour Organization, 2015).

Segundo Suleman, Lagoa & Suleman (2017), as relações de emprego tendem a variar de acordo com as características das empresas, nomeadamente com a sua dimensão, com a política de remunerações estabelecida, com os arranjos contratuais celebrados, com a qualidade

do emprego, com a satisfação dos trabalhadores, mas também entre indústrias. Após a análise destes fatores de diferenciação entre as empresas, é possível verificar-se uma forte segmentação do mercado de trabalho, confirmando-se que os mercados internos de trabalho são menos comuns em médias empresas (Belfield & Wei, 2004).

Por último, importa salientar que estes fatores relativos ao funcionamento do mercado de trabalho têm criado novas formas de relação de emprego que nem sempre são as mais favoráveis para os trabalhadores verificando-se, por exemplo, um incremento na celebração de contratos flexíveis o que provoca um aumento da incerteza de perda de emprego e uma diminuição da proteção associada a outros tipos de relações contratuais.

Após se debater o tema da segmentação do mercado de trabalho segundo a perspetiva da empresa e, simultaneamente, se compreender de que forma as relações de emprego podem afetar não apenas o mercado de trabalho, mas também as diferentes categorias de trabalhadores, importa salientar na próxima secção do presente estudo o cenário português no que respeita às diferentes formas de remuneração praticadas e arranjos contratuais celebrados.

### **1.3 Enquadramento Institucional em Portugal: Debate da Regulação do Mercado de Trabalho**

A segmentação do mercado de trabalho pode ser entendida segundo diferentes prismas como Centeno & Novo (2012) salientam no seu estudo onde referem que a legislação laboral é uma das formas de explicar este fenómeno.

Segundo Brewster (2004), Portugal partilha as características dos designados “*Latin European Clusters*” que engloba além deste país, Espanha, Itália, França, Israel e parte da Suíça (Suíça Romanda, ou seja, parte do país que utiliza o Francês como idioma). Estes países partilham características em comum, nomeadamente a Legislação de Proteção no Emprego (LPE) que tende a ser mais rígida, em grande parte devido à incerteza de perda de emprego (Black, 1999).

Particularmente em Portugal, tem existido um crescente aumento na criação de postos de trabalho precários (Centeno & Novo, 2012) que tem resultado numa maior desregulação do mercado de trabalho. Fazendo uma introspeção sobre esta temática, se anteriormente se verificou uma forte rigidez no mercado de trabalho manifestada através de critérios específicos e rígidos quanto ao recrutamento e despedimento quer individual, quer coletivo, englobando ainda elevadas indemnizações contra estes despedimentos, por outro lado hoje em dia tem-se verificado uma maior aposta em medidas mais flexíveis, tornando o mercado de trabalho mais desregulado, manifestando-se através da celebração de contratos flexíveis, nomeadamente

contratos de trabalho a termo certo, a termo incerto e contratos de trabalho temporários, e de uma menor proteção contra os despedimentos (Uzzi & Barsness, 1998; Boeri, 2010).

Segundo Centeno & Novo (2012), a principal razão para a desregulação do mercado de trabalho prende-se fundamentalmente com a alteração da legislação laboral, particularmente a reforma legislativa de 2004 que promoveu um desequilíbrio na relação entre empregadores e trabalhadores, no que concerne a alterações na atribuição do subsídio de desemprego que tendem a ser cada vez mais desajustadas e políticas ativas do mercado de trabalho ineficientes (Boeri, 2010). De facto, a segmentação tem impactos significativos no mercado de trabalho uma vez que reduz a possibilidade de os indivíduos encontrarem emprego, reduz o investimento em novas qualificações, reduz a remuneração do capital humano, reduz a produtividade e promove a emigração de trabalhadores qualificados (Centeno & Novo, 2012).

Como mencionado anteriormente, é esta segmentação que cria um forte desequilíbrio no mercado de trabalho e que expõe dois mercados opostos, o mercado de trabalho primário onde os trabalhadores se encontram mais protegidos destas questões remuneratórias e contratuais, uma vez que estes indivíduos já se encontram inseridos no mercado de trabalho há mais tempo (“*insiders*”) e o mercado de trabalho secundário onde se encontra grande parte da população desprotegida que entrou há pouco tempo no mercado de trabalho (“*outsiders*”) (Leontaridi, 1998; Silvério, 2015). Assim, é possível constatar que existem grupos mais desfavorecidos como é o caso dos jovens, dado serem um grupo bastante vulnerável na medida em que ainda não dispõem de uma elevada experiência profissional e necessitam de desenvolver as suas competências gerais, assim como as específicas, ou seja, o seu capital humano defendido por Becker (1975) e Berg (2015). Ainda assim, este grupo tenta integrar-se no mercado de trabalho, mas acaba por se defrontar com situações de precariedade relacionadas com as relações laborais que são afetadas pelos fatores internos e externos estudados anteriormente.

Na perspetiva da empresa, estas situações de precariedade às quais as empresas têm aderido, nomeadamente a adesão a contratos atípicos de emprego (*non-standard employment relationship*) deixando de lado os contratos a tempo indeterminado, acarretam custos mais reduzidos para a empresa em caso de despedimento de trabalhadores que possuem este tipo de contratos (Centeno & Novo, 2012). Além disso, em caso de recessão económica, como os tempos que se viveram durante a crise, esta questão tende a agravar-se pois as empresas não apresentam meios financeiros suficientes para dispensarem trabalhadores que possuem contratos duradouros, como os contratos a tempo indeterminado.

Além da segmentação no emprego, importa ainda fazer referência ao fenómeno do desemprego que afeta parte da população portuguesa, manifestando-se particularmente importante mencionar o acesso que estes indivíduos têm à proteção social. Comparando dados relativos ao desemprego, desde 2000 que se tem verificado um aumento gradual até que em 2010, sensivelmente, se verifica um aumento exponencial, tendo o seu pico ocorrido em 2013 onde atingiu o seu valor mais elevado de 16,2% de desemprego em Portugal. Desde essa data até aos dias de hoje tem-se verificado uma diminuição gradual tendo atingido em 2016 os 11,1% de desemprego a nível nacional. No que respeita às medidas de proteção social, verifica-se que à medida que o desemprego aumenta, o número de beneficiários de proteção social tende a diminuir. Especial foco a partir do ano de 2004, em que ocorreram as alterações à legislação laboral portuguesa, até aos dias de hoje onde se verifica que menos de metade dos desempregados têm direito a algum tipo de apoio social no desemprego (47,5%) (Portada, 2018).

**Tabela 4** - Taxa de Desemprego

<b>INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO</b>								
	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Taxa de Desemprego</b>	3,9%	6,6%	7,6%	10,8%	16,2%	13,9%	12,4%	11,1%
<b>Prestações de Desemprego</b>	55,3%	68,7%	72,4%	57,3%	58,2%	53,3%	51,9%	47,5%

Fonte: Portada (2018)

Este fenómeno pode dever-se a diferentes situações, nomeadamente o facto de existir uma grande camada de desempregados de longa duração e ao facto de os jovens nunca terem tido um emprego e, como tal, nunca terem descontado para o sistema de Segurança Social, ou terem usufruído de situações de trabalho temporário e não cumprirem os requisitos para terem direito à proteção social em caso de desemprego, em grande parte devido à rotatividade entre empregos presente num mercado de trabalho desregulado. É importante esclarecer que para um cidadão ter acesso à proteção social em caso de desemprego, é fulcral que este cumpra determinados requisitos, especificamente os anos de serviço prestados e a idade do próprio trabalhador. Posto isto, é possível comprovar que os jovens são dos grupos mais afetados dado estarem em início de carreira e frequentemente não cumprirem o período de garantia de prestação de serviços (Silva, 2014).

Este autor conclui ainda que a proteção social é por si só impulsionadora de uma segmentação entre categorias profissionais, uma vez que protege os indivíduos que já se encontram inseridos no mercado de trabalho (“*insiders*”) e desprotege os indivíduos que ainda se encontram de fora ou entraram há pouco tempo no mercado de trabalho (“*outsiders*”), como os jovens que são afetados por trabalhos precários e pelo desemprego. Assim, a segmentação do mercado de trabalho não está apenas presente no emprego, mas está igualmente presente no desemprego, pelo que por norma quem é menos protegido no emprego tende a ser também menos protegido em situações de desemprego.

## **Capítulo II – Método de Recolha e Análise de Dados**

O presente estudo pretende explorar o tema da segmentação do mercado de trabalho segundo a perspetiva da empresa, com o intuito de analisar a política de remunerações e os arranjos contratuais celebrados utilizando uma amostra de empresas portuguesas, nomeadamente, médias empresas. A informação analisada faz parte da base de dados Quadros de Pessoal, uma base de dados administrativa com carácter anual recolhido pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), conforme regulado pelo Código do Trabalho, e a cargo dos empregadores. Esta informação é referente à atividade social das empresas que se encontra presente no Relatório Único (Cardoso, Sousa, Castro & Ferreira, 2000; Cardoso & Portugal, 2005).

Os dados dos Quadros de Pessoal referem-se ao ano 2012, sendo que as várias componentes analisadas, referentes tanto à empresa como aos trabalhadores, é obrigatória para todas as empresas abrangidas pelo Código do Trabalho e legislação específica dele decorrente. Excluídos de prestar esta informação estão os serviços e órgãos abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016).

Esta base de dados apresenta-se vantajosa para os objetivos deste estudo dado que analisa informação referente à estrutura empresarial, contratos celebrados e remunerações, informação que se pretende analisar numa fase posterior.

### **2.1. Metodologia do Estudo**

À semelhança do estudo de Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira (2013) e Suleman, Lagoa & Suleman (2017), também este estudo pretende analisar as políticas salariais das empresas, neste caso de médias empresas em Portugal. Sublinhe-se que a unidade de análise é, tal como nos estudos referidos, a empresa.

Para tal foi inicialmente delineado um conjunto de quinze variáveis com o intuito de analisar as regras de remuneração e os arranjos contratuais utilizados no conjunto de médias empresas no contexto económico português.

No que respeita à base de dados, esta teve que ser sujeita a variadas validações. Numa primeira instância foram selecionadas apenas as empresas com um mínimo de 50 e um máximo de 249 trabalhadores, sendo este um dos fatores de caracterização de uma média empresa, além do volume de negócio da mesma (European Commission, 2016; 2017). Seguidamente, revelou-se pertinente selecionar apenas os trabalhadores por conta de outrem, tendo sido apenas

consideradas as empresas que tinham acima de 20 observações e retirados os designados *missings* da base de dados final, de modo a não existirem quaisquer enviesamentos dos dados.

Com uma base de dados de 5326 empresas, foi necessário criar um conjunto de variáveis associadas a cada empresa que permitissem, numa fase posterior, construir as diferentes tipologias salariais e contratuais. De acordo com a metodologia utilizada no estudo de Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira (2013), as variáveis do presente estudo foram igualmente agrupadas por empresa. Assim, através da base de dados Quadros de Pessoal sentiu-se a necessidade de criar uma variável que calculasse o salário médio por hora em cada empresa, calculado através do salário hora em 2012 e tendo como base as 40 horas semanais, a média mensal de prestações regulares que as entidades empregadoras oferecem aos seus trabalhadores, assumidas como as retribuições que os empregadores oferecem aos trabalhadores pelo seu trabalho, o salário médio por setor de atividade de cada empresa, de modo a compreender se a empresa se encontra acima ou abaixo da média salarial do setor em que se insere, o salário de mercado que define que empresas se encontram acima e abaixo do mercado de trabalho, o coeficiente de variação do salário médio por hora, salário médio por hora de trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, a diferença salarial existente entre homens e mulheres, a média de contratos flexíveis utilizados por cada empresa, nomeadamente a utilização de contratos a termo certo, contratos a termo incerto, contratos de trabalho temporários e outras situações contratuais, a correlação entre o salário médio por hora e o nível de educação dos trabalhadores em cada empresa, a correlação entre o salário médio por hora e a antiguidade dos trabalhadores em cada empresa e a correlação entre o salário médio por hora e a hierarquia dos trabalhadores em cada empresa, sendo que esta variável é considerada inversa dado que a classificação da base de dados utilizada classifica o 1 como “Quadros Superiores”, o 2 como “Quadros Médios”, o 3 como “Encarregados e Chefes de Equipa”, o 4 como “Profissionais Altamente Qualificados”, o 5 como “Profissionais Qualificados”, o 6 como “Profissionais Semiqualficados”, o 7 como “Profissionais Não Qualificados” e, por fim, o 8 como “Estagiários, Praticantes e Aprendizes”, a média de trabalhadores pouco qualificados, a percentagem de homens por cada empresa e, por último, a média de idades em cada empresa.

A tabela seguinte permite identificar as variáveis que serão utilizadas na análise do presente estudo.

**Tabela 5** - Variáveis do Estudo

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>ESPECIFICAÇÃO</b>
Salário Hora	Salário médio por hora por empresa
Prestações Regulares	Média de prestações regulares oferecidas por empresa
Salário por Setor de Atividade da Empresa	Salário médio por setor de atividade por empresa
Salário de Mercado	Análise do mercado de trabalho, compreender se a empresa está a oferecer acima ou abaixo do mercado
Coeficiente de Variação	Coeficiente de variação do salário
Salário Hora Médio dos Homens	Salário médio por hora de trabalhadores do sexo masculino
Salário Hora Médio das Mulheres	Salário médio por hora de trabalhadores do sexo feminino
Diferença Salarial	Diferença salarial existente entre homens e mulheres
Contrato Flexível	Média de contratos flexíveis utilizados por empresa
Correlação Nível de Educação	Correlação entre o salário médio por hora e o nível de educação
Correlação Antiguidade na Empresa	Correlação entre o salário médio por hora e a antiguidade na empresa
Correlação Hierarquia na Empresa	Correlação entre o salário médio por hora e o nível de qualificação na empresa
Operários e Pouco Qualificados	Média de trabalhadores pouco qualificados
Género	Percentagem de Homens por empresa
Idade	Média de idades por empresa

Após a criação das variáveis, evidenciou-se relevante explorar as diferentes características das empresas, pelo que se submeteu as variáveis a uma análise descritiva por forma a conhecermos mais detalhadamente a amostra e compreendermos que tipo de características predominam nas empresas. Para cada variável foram analisadas a média, moda e mediana, consideradas medidas de tendência central, e o desvio-padrão, considerado uma medida de dispersão (Anexo 1).

Por forma a analisarmos mais aprofundadamente a amostra de médias empresas e compararmos os diferentes setores encontrados na mesma, procedeu-se à realização de cruzamentos entre as variáveis analisando a associação estatística existente entre duas variáveis (Norusis, 2008) (Anexo 2).

Posteriormente, as variáveis criadas foram submetidas a uma análise estatística multivariada de modo a permitir o seu estudo em simultâneo (Anexo 3). Procedeu-se, assim, a

uma análise de *clusters* de modo a identificar diferentes tipologias salariais e contratuais predominantes no conjunto de médias empresas, de onde resultou uma nova variável. O método da análise de *clusters* é um método exploratório multivariado que tende a identificar e agrupar as variáveis em torno da informação existente de forma homogénea, com o intuito de observar as semelhanças e disparidades entre elas (Norusis, 2008; Field, 2009; Marôco, 2014).

Neste estudo procedeu-se inicialmente à análise *TwoStep Cluster Analysis* uma vez que combina a constituição de pré-*clusters* e permite determinar a melhor solução de *clusters* no conjunto de dados (SPSS, 2001; Norusis, 2008) e, seguidamente foi utilizado o método hierárquico adequado para variáveis contínuas, uma técnica de interdependência, dado não existir uma variável dependente ou independente. Neste sentido, todas as variáveis se relacionam positiva ou negativamente, todavia não existe nenhuma que tenha uma relação de dependência sobre as outras (Marôco, 2014). Por fim, foram ainda testadas quatro simulações de conjuntos, designadamente 2, 3, 4 e 5 *clusters*, contudo a interpretação de 3 *clusters* foi a que mais se destacou pelo interesse interpretativo e maior proximidade à realidade das empresas em contexto nacional.

De seguida pretendeu-se analisar a forma como as diversas variáveis se distribuíam pelos três conjuntos de *clusters* em função das diferentes tipologias salariais e contratuais.

## **2.2. Análise dos Dados**

Nesta secção será apresentada a análise empírica como resultado dos dados obtidos na metodologia aplicada e detalhada anteriormente.

### ***2.2.1. Análise Descritiva e Cruzamento entre Variáveis***

A análise descritiva das variáveis de caracterização do conjunto de médias empresas encontra-se definida na Tabela 6.

A amostra, como referido anteriormente, é constituída por 5326 médias empresas.

No que respeita ao salário hora, em média o valor que as empresas tendem a oferecer aos seus trabalhadores em contrapartida do seu trabalho é de €6,26. Quanto à média de prestações regulares por empresa, o valor ronda os €146,75 mensais.

Comparando o salário hora com o setor de atividade da empresa (Anexo 2), conseguimos perceber que as indústrias que oferecem salários acima da média, por norma também oferecem prestações regulares mais elevadas, pelo que tendem a exigir maiores qualificações. São exemplo disso os setores de eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, transportes por água, transportes aéreos, atividades de edição, telecomunicações,

consultoria e programação informática e atividades relacionadas, atividades de serviços financeiros, expeto seguros e fundos de pensões, seguros, resseguros e fundos de pensões, expeto segurança social obrigatória e atividades de investigação científica e de desenvolvimento.

Analisando o salário de mercado percebe-se que a diferença face a este é ,04, pelo que na amostra utilizada no presente estudo existem 3513 empresas que se encontram abaixo do salário de mercado oferecendo condições salariais abaixo do mercado de trabalho, 1812 empresas que se encontram acima do salário de mercado oferecendo condições salariais acima do mercado de trabalho e apenas 1 empresa que se encontra exatamente na média do salário de mercado (Anexo 4).

Ainda relativamente ao salário, é possível perceber que os trabalhadores do sexo masculino em média tendem a auferir salários mais elevados (€6,79) que os trabalhadores do sexo feminino (€6,00).

No ano 2012, em média 27% dos contratos celebrados por este conjunto de empresas foram contratos flexíveis, nomeadamente, contratos a termo certo, contratos a termo incerto, contratos de trabalho temporários e outras situações contratuais. Além disso, em média 44% dos trabalhadores encontravam-se numa categoria de operários e pouco qualificados. Comparando estas duas variáveis com o setor de atividade da empresa (Anexo 2) é possível constatar que por norma as indústrias que tendem a celebrar com os seus trabalhadores contratos flexíveis são aquelas que também dispõem de uma maior percentagem de trabalhadores operários e pouco qualificados, sendo exemplo disso os setores da agricultura, produção animal, caça e atividades dos serviços relacionados, silvicultura e exploração florestal, reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos, atividades de emprego e atividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins.

Por fim, a amostra é representada por 52% de trabalhadores do sexo masculino, enquanto que a percentagem de trabalhadores do sexo feminino é relativamente inferior, cerca de 48%. No que concerne à média de idades dos trabalhadores deste conjunto de empresas, este valor é aproximadamente de 39,9 anos.

**Tabela 6** - Análise Descritiva

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>MÉDIA</b>	<b>DESVIO-PADRÃO</b>
Salário Hora	6,26	2,85
Prestações Regulares (valor mensal)	146,75	148,59

Diferença entre o Salário Hora e o Salário por Setor de Atividade da Empresa	5,26	2,84
Salário de Mercado	,04	2,85
Coeficiente de Variação	,44	,16
Salário Médio dos Homens	6,79	3,07
Salário Médio das Mulheres	6,00	2,79
Diferença Salarial	-,02	,60
Contratos Flexíveis (%)	27	,26
Correlação Nível de Educação	,28	,25
Correlação Antiguidade na Empresa	,29	,24
Correlação Hierarquia na Empresa	-,59	,23
Operários e Pouco Qualificados (%)	44	,33
Porcentagem de Homens (%)	52	,31
Idade	39,88	4,73
N		5326

### 2.2.2. Análise por Agregação de Clusters

A Tabela 7 mostra a distribuição das 5326 empresas pelos três conjuntos de *clusters* identificados. Uma vez que se evidenciaram diferentes conjuntos e, de modo a caracterizar mos cada um deles, optou-se por designá-los de diferentes formas. Assim, à semelhança do estudo levado a cabo por Suleman, Lagoa & Suleman (2017), também neste estudo foram utilizadas as mesmas designações de *clusters* pela semelhança das suas características.

O primeiro *cluster* designado por “Competitivo” aglomera o conjunto de empresas que oferecem salários mais baixos comparando com os restantes conjuntos (5,57), assim como o que oferece menores prestações regulares (87,59). Ao analisarmos as restantes variáveis conseguimos perceber que este conjunto de empresas se encontra abaixo do mercado de trabalho (-,65) e que as mulheres tendem a auferir salários relativamente inferiores aos dos homens (-,03). Alguma evidência sugere que este conjunto tende a celebrar contratos flexíveis com os seus trabalhadores, nomeadamente, contratos a termo certo, contratos a termo incerto, contratos de trabalho temporários e outras situações contratuais (,29). De destacar que este conjunto de empresas é o que mais privilegia o nível de educação dos seus trabalhadores (,30),

assim como a hierarquia das qualificações (-,59), que apresenta um sinal negativo pois a hierarquia é considerada inversa. Todavia, no que concerne à antiguidade dos trabalhadores, é o que menos privilegia este fator apesar dos valores serem bastante semelhantes entre si nos diferentes conjuntos de *clusters* (,29). Por último, apresenta sensivelmente metade da população de trabalhadores com uma categoria de operários e pouco qualificados (,46).

O segundo *cluster* apresenta características próximas dos “Mercados Internos de Trabalho”, uma vez que o salário que as empresas oferecem aos seus trabalhadores são relativamente mais elevados que no primeiro *cluster* (7,76), oferecendo ainda prestações regulares (267,61) e estando, deste modo, ligeiramente acima do mercado de trabalho (1,54). Porém, este conjunto é o que revela um coeficiente de variação mais elevado entre empresas (,46). Contrariamente aos outros dois conjuntos de *clusters*, não existem grandes disparidades entre o salário dos homens e das mulheres (,01). No que respeita à utilização de contratos de trabalho flexíveis, este conjunto de empresas tende igualmente a celebrar este tipo de contratos, apesar de revelar um valor inferior ao primeiro *cluster* (,24). Revela ainda a correlação mais significativa quanto à relação entre a antiguidade e o salário, utilizando esquemas de pagamento relacionado com este fator (,31). Em concordância com o primeiro *cluster*, apresenta igualmente uma quantidade significativa de trabalhadores na categoria de operários e pouco qualificados (,38).

Contrariamente aos *clusters* anteriores, o terceiro *cluster* denominado por “Incentivo” é o conjunto que oferece um salário mais elevado (12,74), bem como prestações regulares mais elevadas (759,16). Consequentemente, os valores sugerem que este *cluster* se encontra acima do mercado de trabalho (6,52), apresentando a menor variância salarial entre os conjuntos de empresas (,38). Similarmente ao primeiro *cluster*, as mulheres tendem a auferir salários ligeiramente inferiores aos homens (-,01). No que respeita à utilização de contratos flexíveis é o conjunto que revela os valores mais baixos de entre os três conjuntos de *clusters* (,18). De destacar que este conjunto de empresas apesar da correlação positiva, é o que menos privilegia o nível de educação dos seus trabalhadores (,12), assim como a hierarquia das qualificações (-,54), ainda que este último valor entre os três *clusters* seja bastante similar. Apresenta ainda uma correlação positiva entre a antiguidade e o salário dos trabalhadores (,30). Por fim, no que respeita à categoria de operários e pouco qualificados (,25) é igualmente o conjunto que revela o valor mais baixo de empregabilidade de categorias vulneráveis de trabalhadores.

Em suma, a análise de *clusters* evidencia a existência de diferentes tipos de médias empresas em Portugal que apresentam características próprias, permitindo assim concluir que existem diferentes tipologias salariais e contratuais, existindo empresas que privilegiam

diferentes características nos seus trabalhadores, recompensando-os também de diversas formas.

**Tabela 7** - Agregação por *Clusters*

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Salário Hora	5,57	7,76	<b>12,74</b>
Prestações Regulares (valor mensal)	87,59	267,61	<b>759,16</b>
Diferença entre o Salário Hora e o Salário por Setor de Atividade da Empresa	4,57	6,76	<b>11,74</b>
Salário Mercado	-,65	1,54	<b>6,52</b>
Coeficiente de Variação	,44	<b>,46</b>	,38
Diferença Salarial	-,03	<b>,01</b>	-,01
Contratos Flexíveis	<b>,29</b>	,24	,18
Correlação Nível de Educação	<b>,30</b>	,25	,12
Correlação Antiguidade na Empresa	,29	<b>,31</b>	,30
Correlação Hierarquia na empresa	<b>-,59</b>	-,58	-,54
Operários e Pouco Qualificados	<b>,46</b>	,38	,25

### Capítulo III – Discussão dos Resultados

Este estudo teve o intuito de conhecer e analisar a associação entre a política de remunerações e os arranjos contratuais utilizados por um grupo de empresas em Portugal, contribuindo para o debate da segmentação do mercado de trabalho. Ao analisarmos pormenorizadamente a parte empírica apresentada na secção anterior, conseguimos concluir que existe uma certa diversidade de tipologias salariais e contratuais utilizadas por médias empresas em contexto nacional.

De facto, a análise descritiva, os cruzamentos entre variáveis realizados e a análise dos três conjuntos de *clusters* de empresas identificados anteriormente são deveras pertinentes e oferecem uma perspetiva detalhada sobre a realidade portuguesa, dado permitirem agrupar e analisar as diversas empresas com características semelhantes entre si num único conjunto.

No presente estudo é possível identificar três conjuntos de *clusters* com padrões distintos de políticas salariais, onde o primeiro *cluster* apresenta um salário hora abaixo do salário de mercado e os outros dois *clusters* um salário hora acima do salário de mercado. Alguns dos dados especificados neste estudo são também explanados por Sgobbi (2013) no estudo dicotómico entre *High Payers* e *Low Payers*, onde os primeiros são claramente entidades líderes de mercado a nível salarial, em contraste com os segundos que se destacam por oferecerem salários mais reduzidos, porém privilegiando a educação e a antiguidade dos seus trabalhadores.

Adicionalmente, também no que concerne às prestações regulares conseguimos retirar conclusões semelhantes pois apesar de todos os conjuntos oferecerem incentivos mensais, o primeiro conjunto de empresas é claramente o que oferece menores incentivos. De acordo com o estudo levado a cabo por Becker (1975), por vezes as entidades empregadoras oferecem incentivos aos seus trabalhadores com o intuito de moldar as disparidades do mercado de trabalho. Os dados deste estudo estão de acordo com os dados do estudo deste autor dado que por norma os trabalhadores que auferem salários mais elevados tendem também a receber incentivos mais elevados.

Analisando o terceiro *cluster*, este é característico da economia portuguesa pois como explanado anteriormente, este conjunto destaca-se pelo salário hora oferecido aos seus trabalhadores, bem como pelas prestações regulares mensais, apresentando os valores mais elevados de entre os três conjuntos. Além disso, apesar de todos os conjuntos valorizarem a antiguidade, verificando-se uma característica transversal, este conjunto prima por valorizar a

antiguidade dos trabalhadores na empresa revelando-se pela correlação positiva entre esta variável e o salário hora, característica da economia portuguesa.

No que concerne ao segundo *cluster*, através do coeficiente de variação conseguimos observar que este conjunto de alguma forma pretende diferenciar o tratamento dado aos seus trabalhadores, sobretudo através da antiguidade, mas ao mesmo tempo seguindo as regras de mercado, como se pode comprovar analisando o salário hora, que se apresenta ligeiramente acima do salário de mercado, assim como a aposta em incentivos mensais aos trabalhadores.

Quanto às camadas da população mais afetadas por baixos salários e fraca proteção no emprego, constatou-se que os trabalhadores do sexo feminino tendem a auferir salários inferiores comparativamente com o salário que os trabalhadores do sexo masculino auferem. Este resultado assemelha-se ao encontrado no estudo de Reich, Gordon & Edwards (1973) e Kalleberg (2013).

No que respeita aos contratos flexíveis, a sua utilização varia de empresa para empresa, todavia os dados do estudo revelam que as médias empresas tendem a recorrer a contratos flexíveis de trabalho, nomeadamente à contratação a termo certo, a termo incerto, contratos de trabalho temporários e outras situações contratuais, existindo uma certa orientação para a adoção de contratos de trabalho atípicos (*non-standard employment relationship*). Estes resultados foram também explorados por alguns autores (Kalleberg, 2004; 2013; Silvério, 2015) que constataram existir uma forte incidência na utilização destes tipos de contratos e nas causas da sua utilização (Cappelli e Keller, 2012). Não obstante, outros estudos também se revelaram pertinentes na medida em que pretenderam salientar as vantagens que podem advir da contratação flexível para as entidades empregadoras, particularmente a rapidez na capacidade de resposta às mudanças na procura do mercado de trabalho (Görg, Killen & Ruane, 1998).

A distribuição da remuneração auferida por hora nos diferentes *clusters* revelou que à medida que a flexibilidade contratual aumenta, a remuneração horária tende a diminuir, estando de acordo com vários estudos (Houseman, 2004; Suleman, Lagoa, Suleman & Pereira, 2013; Kalleberg, 2013) que referem existir uma relação positiva entre estruturas de remuneração flexíveis e flexibilidade contratual. De facto, Houseman (2004) refere que uma das motivações para as entidades empregadoras recorrerem a contratos de trabalho flexíveis está relacionada com o facto de estas tenderem a oferecer salários inferiores comparativamente com os salários que são oferecidos a trabalhadores com contratos de trabalho não atípicos, estando contra a linha de orientação de que a contratos atípicos estão associadas boas condições salariais (de Graaf-Zijl, 2005; 2012).

Por sua vez, este estudo revelou que todos os conjuntos de *clusters* identificados privilegiam o nível de educação dos seus trabalhadores, estando de acordo com o defendido por Oliveira (1998) quando este expõe que as entidades empregadoras tendem cada vez mais a investir em capital humano, procurando ativamente trabalhadores qualificados para as suas indústrias. Contudo, analisando o primeiro *cluster*, é possível verificar uma segmentação interna, pois apesar de o salário hora ser o mais baixo dos três conjuntos de *clusters*, a correlação existente entre o nível de educação e o salário hora é o que mais se destaca, revelando que este *cluster* valoriza os mais escolarizados oferecendo a estes salários mais elevados e, contrariamente, oferecendo salários mais baixos aos menos escolarizados. Assim, seria interessante explorar a evolução desta relação de modo a compreender se a aposta cada vez maior por parte dos jovens em prolongar os seus estudos acaba por se refletir na facilidade em encontrar um trabalho qualificado, com salários médios e altos e com condições favoráveis de progressão de carreira, proporcionando o desenvolvimento das suas competências e melhorando as suas perspetivas futuras (Eurofound, 2014).

Verificou-se igualmente uma forte presença de trabalhadores operários e pouco qualificados fundamentalmente no primeiro e segundo *cluster*, verificando-se esta tendência de forma generalizada em médias empresas (International Labour Organization, 2015).

Importa também analisar os dados obtidos entre o salário hora oferecido aos trabalhadores, a média de contratos flexíveis e a média de trabalhadores pouco qualificados. Através desta análise conseguimos identificar que estas variáveis estão positivamente relacionadas pois quanto menor o nível de qualificação dos trabalhadores, mais as empresas tendem a recorrer a arranjos contratuais flexíveis e menor é o salário hora oferecido. Este resultado encontra-se em linha com o defendido por Schmid (2011) e Suleman, Lagoa & Suleman (2017) que mencionam que trabalhadores que apresentam níveis de qualificação consideravelmente mais baixos, tendencialmente fazem parte do grupo de indivíduos que possuem situações contratuais mais flexíveis, situação comum em alguns países mediterrâneos como é o caso de Portugal, Espanha e Grécia. Também numa publicação do International Labour Organization (2015) se defendeu esta ideia, referindo que por norma os trabalhadores que detêm maiores qualificações tendem a auferir salários mais elevados e a desejar uma situação mais estável a nível contratual.

De facto, conseguimos identificar esta situação ao analisarmos o primeiro *cluster*, que além de ser o conjunto que oferece um salário hora, assim como prestações regulares mais baixas, é igualmente o conjunto que apresenta uma maior utilização de arranjos contratuais flexíveis e uma maior presença de trabalhadores pouco qualificados.

No que respeita à diferença existente quanto à representação de trabalhadores do sexo masculino e feminino, constatámos neste estudo que existem sensivelmente mais trabalhadores do sexo masculino em médias empresas.

Quanto à metodologia adotada para analisar a média de idades, estes dados não nos permitem retirar muitas conclusões e, conseqüentemente, compará-las com estudos de outros autores dado que a unidade de análise utilizada foi a empresa o que não possibilitou o agrupamento das idades dos trabalhadores em intervalos que permitiriam uma análise mais detalhada acerca das categorias de trabalhadores mais afetadas por situações remuneratórias e contratuais menos estáveis. Todavia, o facto de a média de idades do conjunto de médias empresas identificadas neste estudo rondar os 40 anos permite de alguma forma constatar que continua a ser necessária uma maior aposta nas camadas mais jovens da população. Assim como Doeringer & Piore (1971) defenderam, as empresas tendem a segmentar a sua mão-de-obra criando uma dualidade no mercado de trabalho, protegendo as gerações mais antigas (“*insiders*”) e desprotegendo as gerações mais novas (“*outsiders*”) (Heyes & Lewis, 2014), o mesmo parece acontecer no presente estudo, corroborando assim as conclusões destes autores. Além destes autores, também o estudo do Eurofound (2014) segue esta linha de pensamento referindo que por norma os trabalhadores mais jovens tendem a ser mais afetados pela insegurança salarial e contratual.

## Conclusão

Este estudo pretendeu analisar as formas remuneratórias aliadas aos arranjos contratuais celebrados pelas médias empresas que atuam em Portugal contribuindo deste modo para o debate da segmentação do mercado de trabalho, hoje em dia assente numa perspetiva de flexibilização crescente.

A análise empírica permitiu identificar três conjuntos distintos de empresas que foram agrupados de acordo com determinadas características que se consideraram fundamentais para a análise da relação entre a política de remunerações e os arranjos contratuais celebrados.

Assim, associado ao primeiro conjunto, que se designou por “Competitivo”, foram englobadas as empresas que apresentavam características semelhantes ao associarem flexíveis formas remuneratórias e contratuais, todavia constatou-se que tendem a valorizar determinadas características que os trabalhadores possuem, nomeadamente o nível de educação, e por outro lado desvalorizar os trabalhadores que não dispõem de certas qualificações, verificando-se assim uma segmentação interna. O segundo conjunto de empresas, designado por “Mercados Internos de Trabalho”, tenta de algum modo diferenciar-se do mercado de trabalho, tentando ao mesmo tempo seguir as regras defendidas por este, apresentando salários médios a altos e evidenciando uma maior segurança aos seus trabalhadores. Por último, o terceiro conjunto designou-se por “Incentivo” uma vez que se destaca dos restantes conjuntos pelo salário hora oferecido aos seus trabalhadores ser consideravelmente elevado, assim como pelas prestações regulares mensais oferecidas apresentarem valores também eles elevados comparativamente com os restantes conjuntos, incentivando deste modo os seus trabalhadores. Os resultados alcançados foram deveras pertinentes dado que possibilitaram retirar algumas conclusões, nomeadamente ao nível das implicações que as leis e medidas atualmente vigentes em Portugal têm sob o negócio e, por conseguinte, sobre a gestão de recursos humanos das empresas.

Ao longo das últimas décadas tem-se vindo a verificar uma tendência crescente para a flexibilização dos mercados de trabalho, existindo um consenso em torno da comunidade científica (Centeno & Novo, 2012). O progressivo aumento do uso de remunerações e contratos flexíveis celebrados hoje em dia pelas empresas e a consequente desproteção para com os seus trabalhadores tornaram-se cada vez mais comuns, não apenas em Portugal, mas também no resto da Europa. Tais mudanças exigem por parte do Estado, entidade que dispõe de maior autoridade num país, uma mudança de paradigma e de visão que permitam desenvolver, implementar e incentivar as empresas a adotarem novas medidas que contribuam para estimular o emprego e que ofereçam uma maior estabilidade e segurança aos seus trabalhadores. Estamos

assim perante uma relação entre três partes interessadas, o Estado, as empresas e os trabalhadores, pelo que se uma das partes decidir não cooperar não será possível alcançar resultados diferentes dos que se estão a alcançar hoje em dia, continuando a regredir ao invés de progredir.

No que respeita às empresas é fulcral que por parte destas exista um reconhecimento e comprometimento na adoção de novas medidas e políticas, sendo os recursos humanos dos departamentos que por norma mais impacto têm na mudança de mentalidade da empresa. Porém, toda a administração, todos os departamentos e subdepartamentos têm que ser e sentir-se envolvidos neste processo e nesta nova cultura de transformação e integração dos seus trabalhadores de modo a conseguirem obter os resultados desejados. No entanto, por vezes denota-se uma própria segmentação não apenas no mercado de trabalho, mas também dentro da própria empresa.

Não obstante, torna-se igualmente importante compreender as expectativas dos trabalhadores no seu todo e como indivíduos, pois cada um deles tem as suas próprias necessidades, dificuldades, motivações e ambições, conhecimentos e vivências, e como tal não deverão ser considerados apenas como um recurso das entidades empregadoras servindo unicamente para atingir objetivos e maximizar o lucro destas, mas pelo contrário deverão ser vistos como humanos.

Através deste estudo pretendemos alertar as empresas para esta realidade de modo a despertar as mesmas das áreas e dimensões que se revelam mais críticas de intervir. Neste sentido, poderá dizer-se que a gestão de recursos humanos apresenta um papel de mediador pois tem a função de observar quer o lado da própria empresa e os interesses desta, como também o lado do grupo de trabalhadores e do indivíduo em particular, com o intuito de contribuir para uma maior equidade interna.

Seguindo a mesma linha de pensamento, as estratégias e políticas de recursos humanos deverão ir ao encontro do explanado anteriormente de modo a valorizar cada trabalhador independentemente do nível de educação que tenha, da antiguidade, da hierarquia ou do vínculo contratual que disponha na empresa. Qualquer trabalhador deverá ter a possibilidade de usufruir de oportunidades semelhantes a outro qualquer trabalhador, nomeadamente no que concerne à progressão gradual na carreira, formação em contexto de trabalho, estabilidade e boas condições laborais.

Importa salientar que apesar da relevância do presente estudo para a discussão social, económica e política, os resultados deverão ser analisados com um certo cuidado na medida em que os dados obtidos, através das variáveis criadas, foram estabelecidos com o intuito de estudar

a política de remunerações e os arranjos contratuais e, como tal, poderão faltar outros elementos que seriam igualmente importantes e interessantes de ser analisados. Além disso, mais se acrescenta que a base de dados utilizada não cobre o setor público, também apontado como um setor que fomenta a segmentação do mercado de trabalho. Todavia, esta pesquisa pode ser vista como uma forma de continuar o debate da segmentação do mercado de trabalho em médias empresas levantando algumas questões.

Assumimos que existiram algumas limitações que poderão servir como hipóteses a ser testadas num futuro estudo e debate, particularmente as categorias de trabalhadores e faixas etárias que são mais afetadas por condições remuneratórias e contratuais menos estáveis, o crescente recurso a contratos de trabalho atípicos, os designados *non-standard employment relationship*, devido ao impacto social e económico que a flexibilidade laboral tende a provocar ao nível da proteção social e do bem-estar dos indivíduos e se a crescente aposta por parte dos jovens em prolongar os seus estudos acaba por se refletir na facilidade em encontrar um trabalho qualificado, melhorando as suas perspetivas futuras.

## Referências Bibliográficas

Bastos, P., Monteiro, N. P. & Straume, O. R. 2009. Firm heterogeneity and wages in unionised labour markets: Theory and evidence. *Labour Economics*. Vol.16: 440-450.

Becker, G. S. 1975. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research, Inc. Second Edition.

Belfield, C. R. & Wei, X. 2004. *Employer size-wage effects: Evidence from matched employer/employee survey data in the UK*. Applied Economics. Vol.36: 185-193.

Berg, J. (Ed.) 2015. *Labour markets, institutions and inequality building just societies in the 21st century*. Geneva: ILO.

Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I. & Sterling, A. 2013. The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices are reshaping rewards in organizations. *The Academy of Management Annual*.

Black, B. 1999. *National culture and labour-market flexibility*. The International Journal of Human Resource Management. Vol.10: 592-605.

Boeri, T. 2010. Institutional reforms in European labor markets In Ashenfelter, O. C. & Layard, R. (Eds.). *Handbook of labor economics*. Vol.4: 1173–1236. North-Holland, Amsterdam.

Brewster, C. 2004. *European perspectives on human resource management*. Human Resource Management Review. Vol.14: 365-382.

Brown, C. & Medoff, J. L. 1989. The employer size-wage effect. *Journal of Political Economy*. Vol.97 (5): 1027-1059.

Burcio, A. 2015. An analysis of the impact of SMEs on the labour market. *International Journal of Economic Practices and Theories*. Vol.5 (3): 160-165.

Cappelli, P. & Keller, JR. 2012. *A study of the extent and potential causes of alternative employment arrangements*. Working Paper N°18376. National Bureau of Economic Research, Cambridge.

Cardoso, A. R. & Portugal, P. 2005. Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings. *Journal of Labor Economics*. Vol.23 (4): 875-902.

Carnoy, M., Castells, M. & Benner, C. 1997. Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labour Review*. Vol.136 (1): 27-48.

Centeno, M. & Novo, A. A. 2012. Segmentação. **Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos**. 7-30.

Chung, H. J. 2009. *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies*. Ridderprint. Reflect, Tilburg University Dissertation.

Della Torre, E., Pelagatti, M. & Solari, L. 2015. Internal and external equity in compensation systems, organizational absenteeism and the role of explained inequalities. *Human Relations*. Vol.68 (3): 409-440.

Doeringer, P. B. & Piore, M. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*, Cambridge, Harvard University.

Eurofound 2014. *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Eurofound, Dublin.

European Commission 2010. *The labour market integration of young people: A challenge for Europe*. Employment, Social Affairs and Inclusion Publications.

European Commission 2015. *Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Belgium.

European Commission 2016. *Annual report on European SMEs 2015/2016*, Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Brussels.

European Commission 2017. *Annual report on European SMEs 2016/2017*. Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Brussels.

Field, A. 2009. *Discovering Statistics Using SPSS*. SAGE Publications. 3<sup>rd</sup> Edition. Los Angeles.

Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. f. & Shaw, J. B. 1996. *Human Resource Management*. SelectedWorks.

Freeman, R. 1980. Unionism and de dispersion of wages. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol.34 (1): 3-23.

de Graaf-Zijl, M. 2005. *Compensation of on-call and fixed-term employment: The role of uncertainty*. Tinbergen Institute Discussion Paper. University of Amsterdam and Tinbergen Institute.

de Graaf-Zijl, M. 2012. Job satisfaction and contingent employment. *Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*. University of Amsterdam. Vol.160: 197-218.

Görg, H., Killen, L. & Ruane, F. 1998. *Non-standard employment in irish manufacturing: do firm characteristics matter?*. Economics Technical Papers. Trinity College Dublin, Economics Department. Vol.12 (4): 613-796.

Grimshaw, D., Ward, K. G., Rubery, J. & Beynon, H. 2001. Organisations and the transformation of the internal labour market. *Work, Employment and Society*. Vol.15 (1): 25-54.

Heyes, J., Lewis, P. 2014. Employment protection under fire: Labour market deregulation and employment in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*. Vol.35: 587-607.

Houseman, S. N. 2004. The drive for flexibility and the growth of "flexible" staffing arrangements. In Lavie, J., Horiuchi, M. & Sugeno, K. (Eds). *Work in the global economy: Papers and proceedings of an international symposium*. International Institute for Labour Studies. 39-50. Geneva.

International Labour Organization 2006. *The employment relationship*. International Labour Conference. 95<sup>th</sup> Session. Geneva.

International Labour Organization 2015. *Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation*. International Labour Conference. International Labour Office. 104<sup>th</sup> Session, Report IV. Geneva.

Kalleberg, A. L. 2004. *Good jobs, bad jobs: Changing work and workers in America*.

Kalleberg, A. L. 2013. Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s. *Russel Sage Foundation*. New York.

de Kok, J., Deijl, C. & Veldhuis-Van Essen, C. 2013. Is small still beautiful? Literature review of recent empirical evidence on the contribution of SMEs to employment creation. *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)*. *International Labour Organisation*. Geneva.

de Kok, J., Vroonhof, P., Verhoeven, W., Timmermans, N., Kwaak, T., Snijders, J. & Westhof, F. 2011. Do SMEs create more and better jobs. *EIM Business & Policy Research*. Netherlands.

Lasierra, J. D. 2007. Labour flexibility and job market segmentation in Spain: A perspective from the labour demand side. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol.18: 1858-1880.

Lee, B. H. & Kang, H. Y. 2012. Hybridisation of employment relations in the era of globalisation? A comparative case study of the automotive and banking industries in South Korea. *The International Journal of Human Resource Management*. 2034-2050.

Lee, K., Kim, B. Y., Park, Y. Y. & Sanidas, E. 2013. Big businesses and economic growth: Identifying a binding constraint for growth with country panel analysis. *Journal of Comparative Economics*. Vol.41 (2): 561-582.

Leontaridi, M. R. 1998. Segmented labour markets: Theory and evidence. *Journal of Economics Survey*. Vol.12 (1): 63-101.

Marôco, J. 2014. *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. ReportNumber Lda, 6<sup>th</sup> Edition. Pêro Pinheiro.

Marques, P. 2015. *Young people and labour market segmentation in Europe: an institutional perspective*. Unpublished master thesis. ISCTE-IUL, Lisbon.

McGinnity, F. & Mertens, A. 2002. Fixed-term contracts in east and west Germany: Low wages, poor prospects?. *Social Science Research Centre*. Berlin.

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social 2016. *Coleção estatísticas – Quadros de pessoal*. Gabinete de Estratégia e Planeamento. Lisboa.

Norusis, M. 2008. *SPSS 16.0 guide to data analysis 2<sup>nd</sup>*. Prentice Hall Press Upper Saddle River. NJ, USA.

OCDE 2004. *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*. Paris.

Oliveira, L. 1998. *Inserção profissional: O caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*. Edição Cosmos. Lisboa.

Pagés, C. 2010. *The age of productivity: Transforming economies from the bottom up*. Inter-American Development Bank. Washington, DC.

Pedrini, G. 2016. Varieties of capitalism in Europe: An inter-temporal comparison of HR policies. *Personnel Review*. Vol.45: 480-504.

Piza, C., Cravo, T., Taylor, L., Gonzalez, L., Musse, I., Furtado, I., Sierra, A. C. & Abdelnour, S. 2016. *Business support for small and medium enterprises in low and middle-income countries*. International Initiative for Impact Evaluation. Systematic Review 25. London.

Reich, M., Gordon, D. M. & Edwards, R. C. 1973. Dual labor markets: A theory of labor market segmentation. *Economics Department Faculty Publications*. University of Nebraska – Lincoln. American Economic Review. Vol.63 (2): 359-365.

Rosen, S. 1974. Hedonic prices and implicit markets: Product differentiation in pure competition. *Journal of Political Economy*. 34–55.

Rosen, S. 1983. *The equilibrium approach to labor markets*. Working Paper N° 1165. National Bureau of Economic Research., Cambridge.

Rosen, S. 1986. The theory of equalizing differences. In Ashenfelter, O. C. & Layard, R. (Eds.). *Handbook of labor economics*. Vol.4: 641–692. North-Holland, Amsterdam.

Schmid, G. 2011. Non-standard employment in Europe: Its development and Consequences for the European employment strategy. *German Policy Studies*. Vol.7 (1): 171-210.

Schmidt, J. A., Willness, C. R., Jones, D. A. & Bourdage, J. S. 2016. Human resource management practices and voluntary turnover: A study of internal workforce and external labor market contingencies. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol.29: 571-594.

Sgobbi, F. 2013. *Wage policy patterns at the firm level: An analysis on Italian medium and large firms*. Working Paper N° 2013/05. DINÂMIA' CET – IUL. Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território.

Silva, J. V. 2014. Parte V: Políticas sociais. In Alexandre, F., Bação, P., Lains, P., Martins, M. M. F., Portela, M. & Simões, M. (Eds.). *A economia portuguesa na União Europeia: 1986-2010*. Actual Editora. Lisboa.

Silvério, F. B. 2015. *What hides behind the fixed-term contract wage gap?*. Unpublished master thesis. Nova School of Business and Economics, Lisbon.

SPSS 2001. *White paper - Technical report: The SPSS twostep cluster component - A scalable component enabling more efficient customer segmentation*.

Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic. London.

Suleman, F., Lagoa, S., Suleman, A. & Pereira, M. L. 2013. Wage policy of medium and large portuguese firms. *Portuguese Journal of Social Science*. Vol.12 (3): 227-248.

Suleman, F, Lagoa, S. & Suleman, A. 2017. Patterns of employment relationships: The association between compensation policy and contractual arrangements. *The International Journal of Human Resource Management*. DOI: 10.1080/09585192.2017.1284884.

United Nations Economic Commission for Europe 2015. *Handbook on measuring quality of employment: A statistical framework*. Expert Group on Measuring Quality of Employment. New York & Geneva.

Uzzi, B. & Barsness, Z. I. 1998. Contingent employment in british establishments: Organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers. *Social Forces*. Vol.76 (3): 967-1005.

## Endereços Web

Pordata (2018), Beneficiários das prestações de desemprego da Segurança Social no total de desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (%), Consultado a 1 de Fevereiro de 2018, Disponível em [https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+das+presta%C3%A7%C3%B5es+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+no+total+de+desempregados+inscritos+nos+centros+de+emprego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional+\(percentagem\)-709](https://www.pordata.pt/Portugal/Benefici%C3%A1rios+das+presta%C3%A7%C3%B5es+de+desemprego+da+Seguran%C3%A7a+Social+no+total+de+desempregados+inscritos+nos+centros+de+emprego+e+de+forma%C3%A7%C3%A3o+profissional+(percentagem)-709)

Pordata (2018), Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%), Consultado a 1 de Fevereiro de 2018, Disponível em [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+(percentagem)-553)

**Anexos****Anexo 1. Análise Descritiva****Estatísticas Descritivas**

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Média do ganho hora	5326	2.62	21.66	6.2604	2.84649
Média de prestações regulares por empresa	5326	.00	2054.19	146.7494	148.59173
Diferença entre o Ganho_Hora e o Salário por setor	5326	1.62	20.66	5.2604	2.84649
Coef_Variacao	5326	.00	.97	.4413	.15636
Market_Wage	5326	-3.60	15.44	.0404	2.84649
Correlação entre o salário hora e a educação	5326	-.64	.88	.2832	.24600
Correlação entre o salário hora e a antiguidade	5326	-.83	.95	.2939	.24084
Correlação entre o salário hora e a hierarquia	5326	-.95	.83	-.5851	.22650
Média de contratos flexíveis por empresa	5326	.00	1.00	.2745	.26154
Oper_e_Nao_Qualif_Mean	5326	.00	1.00	.4352	.33477
Salário médio dos homens por empresa	5326	2.52	23.33	6.7892	3.07377
Salário médio das mulheres por empresa	5326	2.61	22.78	6.0017	2.78616
Diferença salarial entre homens e mulheres por empresa	5326	-4.33	.82	-.0227	.60393
Porcentagem de homens por empresa	5326	.00	1.00	.5211	.31051
Média de idade	5326	22.14	55.80	39.8827	4.72649
N válido (listwise)	5326				

**Anexo 2. Análise Descritiva e Cruzamentos entre as Variáveis****Setor da Empresa e Salário Hora**

		Média do ganho hora				
		Média	Mínimo	Mediana	Máximo	Desvio padrão
Setor da empresa	01 Agricultura, produção animal, caça e actividades dos serviços relacionados	4.53	3.01	4.46	7.96	.95
	02 Silvicultura e exploração florestal	6.79	3.94	4.57	14.07	4.89
	03 Pesca e aquicultura	7.13	4.63	6.39	11.12	2.85
	05 Extracção de hulha e lenhite	.	.	.	.	.
	06 Extracção de petróleo bruto e gás natural	.	.	.	.	.
	07 Extracção e preparação de minérios metálicos	.	.	.	.	.
	08 Outras indústrias extractivas	5.78	3.84	5.46	7.93	1.10
	09 Actividades dos serviços relacionados com as indústrias extractivas	.	.	.	.	.
	10 Indústrias alimentares	6.42	4.10	6.31	9.82	1.35
	12 Indústria do tabaco	.	.	.	.	.
	13 Fabricação de têxteis	4.63	3.29	4.58	8.10	.77
	14 Indústria do vestuário	3.84	2.89	3.68	7.53	.70
	15 Indústria do couro e dos produtos do couro	4.03	2.88	3.89	7.06	.66
	16 Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, excepto mobiliário; fabrica	5.58	3.41	5.40	8.73	1.14
	17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	6.23	3.84	5.86	13.46	1.91
	18 Impressão e reprodução de suportes gravados	6.23	4.01	6.31	9.60	1.27

19 Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de comb	.	.	.	.	.
20 Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, except	8.28	3.71	8.14	16.31	2.84
21 Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	9.40	4.09	9.18	17.15	3.02
22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	5.90	4.18	5.74	8.55	.95
23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	5.72	3.36	5.35	11.60	1.70
24 Indústrias metalúrgicas de base	6.32	3.58	6.36	10.17	1.57
25 Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	5.87	2.99	5.70	10.71	1.35
26 Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e prod	6.09	3.66	5.51	12.10	2.14
27 Fabricação de equipamento eléctrico	5.91	4.21	5.68	9.23	1.20
28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	6.20	3.92	6.16	10.11	1.18
29 Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para	6.25	3.93	5.96	11.46	1.69
30 Fabricação de outro equipamento de transporte	5.43	4.37	5.38	6.82	.70
31 Fabrico de mobiliário e de colchões	4.57	3.18	4.33	7.35	1.04
32 Outras indústrias transformadoras	5.47	3.78	5.21	10.91	1.47
33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	8.19	4.56	6.96	19.54	3.34
35 Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	12.77	7.46	13.51	15.77	2.66
36 Captação, tratamento e distribuição de água	6.65	4.16	6.71	9.74	1.53

37 Recolha, drenagem e tratamento de águas residuais	7.45	3.75	8.14	10.10	2.36
38 Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais	5.67	3.52	5.42	9.46	1.36
39 Descontaminação e actividades similares	.	.	.	.	.
41 Promoção imobiliária (desenvolvimento de projectos de edifícios); construção	5.69	2.96	5.08	18.29	2.24
42 Engenharia civil	6.26	3.07	5.80	16.28	2.23
43 Actividades especializadas de construção	6.37	3.25	5.87	15.07	2.29
45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos	6.88	3.52	6.24	17.48	2.34
46 Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motoci	7.99	3.26	6.70	21.66	3.86
47 Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos	4.77	3.21	4.57	10.93	1.08
49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos	5.50	3.23	4.97	16.02	1.94
50 Transportes por água	10.07	7.94	7.96	14.30	3.67
51 Transportes aéreos	12.31	9.30	12.25	15.46	3.12
52 Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento)	9.34	3.49	9.23	19.47	3.62
53 Actividades postais e de courier	.	.	.	.	.
55 Alojamento	5.62	3.37	5.47	11.98	1.11
56 Restauração e similares	4.44	2.81	4.13	11.61	1.14
58 Actividades de edição	10.37	5.07	11.26	17.29	2.99
59 Actividades cinematográficas, de vídeo, de produção de programas de televisão	9.78	5.76	9.79	14.82	3.38
60 Actividades de rádio e de televisão	9.80	6.93	10.77	12.26	2.28

61 Telecomunicações	10.09	4.57	9.92	14.08	3.04
62 Consultoria e programação informática e actividades relacionadas	10.57	4.19	9.83	20.62	3.46
63 Actividades dos serviços de informação	9.97	4.85	11.13	15.29	4.25
64 Actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões	12.10	5.49	12.27	17.55	2.49
65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, excepto segurança social obrigatória	12.29	8.43	12.46	14.98	1.91
66 Actividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros	9.85	3.81	9.77	16.99	4.07
68 Actividades imobiliárias	8.04	3.99	6.89	15.03	3.44
69 Actividades jurídicas e de contabilidade	8.26	3.81	8.27	12.43	2.47
70 Actividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão	9.34	3.64	9.03	17.63	3.18
71 Actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins; actividades de e	8.63	3.17	7.88	17.14	3.44
72 Actividades de investigação científica e de desenvolvimento	12.38	8.41	13.65	15.44	2.50
73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião	8.99	3.37	8.78	14.53	3.64
74 Outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	8.03	4.85	8.39	10.79	2.58
75 Actividades veterinárias	.	.	.	.	.
77 Actividades de aluguer	7.33	5.02	6.96	10.16	1.53
78 Actividades de emprego	5.29	3.12	4.40	16.80	2.34
79 Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e acti	6.42	3.73	6.83	8.72	1.84
80 Actividades de investigação e segurança	4.66	3.73	4.54	8.10	.91
81 Actividades relacionadas com	3.83	2.62	3.40	9.00	1.07

edifícios, plantação e manutenção de jardins					
82 Actividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas	6.80	2.88	6.11	17.11	2.79
84 Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	7.88	3.95	5.59	20.97	5.27
85 Educação	9.77	3.83	9.68	19.36	2.96
86 Actividades de saúde humana	6.06	3.63	5.70	17.10	1.95
87 Actividades de apoio social com alojamento	4.58	3.35	4.48	7.64	.65
88 Actividades de apoio social sem alojamento	5.33	3.50	5.14	13.16	1.15
90 Actividades de teatro, de música, de dança e outras actividades artísticas e	10.01	6.20	11.06	12.50	2.51
91 Actividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras actividades culturais	7.62	5.00	7.39	10.91	2.23
92 Lotarias e outros jogos de aposta	6.71	5.38	5.97	8.53	1.36
93 Actividades desportivas, de diversão e recreativas	7.54	4.28	6.31	13.61	2.91
94 Actividades das organizações associativas	7.44	3.11	6.32	17.07	3.32
95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal doméstico	5.90	3.06	5.04	13.60	2.75
96 Outras actividades de serviços pessoais	4.64	3.82	4.35	5.87	.76
97 Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	.	.	.	.	.
98 Actividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio	.	.	.	.	.
99 Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-território	.	.	.	.	.

**Setor da Empresa e Prestações Regulares**

		Média de prestações regulares por empresa				
		Média	Mínimo	Mediana	Máximo	Desvio padrão
Setor da empresa	01 Agricultura, produção animal, caça e actividades dos serviços relacionados	115.04	12.17	103.45	408.57	72.31
	02 Silvicultura e exploração florestal	213.24	73.17	116.92	545.97	222.82
	03 Pesca e aquicultura	204.89	129.62	197.86	294.23	67.76
	05 Extracção de hulha e lenhite	.	.	.	.	.
	06 Extracção de petróleo bruto e gás natural	.	.	.	.	.
	07 Extracção e preparação de minérios metálicos	.	.	.	.	.
	08 Outras indústrias extractivas	149.10	.80	132.37	281.30	69.84
	09 Actividades dos serviços relacionados com as indústrias extractivas	.	.	.	.	.
	10 Indústrias alimentares	129.19	2.84	102.51	501.18	117.99
	12 Indústria do tabaco	.	.	.	.	.
	13 Fabricação de têxteis	115.72	.00	108.66	325.12	56.81
	14 Indústria do vestuário	66.73	.00	61.25	279.83	36.39
	15 Indústria do couro e dos produtos do couro	81.90	.00	69.24	349.95	51.95
	16 Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, excepto mobiliário; fabrica	147.08	.00	129.17	366.14	81.68
	17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	182.30	.00	144.00	1014.62	171.80

18 Impressão e reprodução de suportes gravados	160.87	.00	139.57	394.96	95.00
19 Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de comb	.	.	.	.	.
20 Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, except	225.21	8.52	182.48	831.37	195.40
21 Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	147.57	.00	94.41	1181.83	224.43
22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	183.10	.00	181.78	394.28	82.00
23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	165.58	.00	143.21	601.24	103.48
24 Indústrias metalúrgicas de base	179.12	78.41	149.80	449.47	89.64
25 Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	132.52	.00	112.74	479.08	78.47
26 Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e prod	131.94	.78	115.92	295.61	92.94
27 Fabricação de equipamento eléctrico	142.27	7.72	100.93	431.16	106.56
28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	139.53	.00	120.40	823.13	111.60
29 Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para	146.72	.00	129.49	390.72	107.19
30 Fabricação de outro equipamento de transporte	103.48	55.80	102.46	183.29	34.59

31 Fabrico de mobiliário e de colchões	92.76	.00	82.02	371.71	55.73
32 Outras indústrias transformadoras	154.06	.00	115.05	951.95	180.47
33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	175.31	.43	149.40	408.28	126.62
35 Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	334.04	.00	259.60	894.88	274.15
36 Captação, tratamento e distribuição de água	172.69	23.18	191.11	305.08	76.66
37 Recolha, drenagem e tratamento de águas residuais	232.33	2.14	242.48	368.43	116.63
38 Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais	171.63	36.67	164.30	333.60	70.30
39 Descontaminação e actividades similares	.	.	.	.	.
41 Promoção imobiliária (desenvolvimento de projectos de edifícios); construção	142.26	.00	113.85	2054.19	189.44
42 Engenharia civil	178.67	.00	123.60	939.18	178.07
43 Actividades especializadas de construção	183.64	.00	125.86	1678.08	271.58
45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos	180.89	.00	147.33	633.77	120.05
46 Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motoci	171.28	.00	139.06	761.12	128.93
47 Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos	147.66	.00	131.02	820.18	92.15
49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos	225.36	.00	164.40	1301.88	230.06

50 Transportes por água	336.59	76.45	431.61	501.71	228.00
51 Transportes aéreos	567.65	149.29	337.89	1445.54	596.04
52 Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento)	352.69	.00	214.50	1922.16	323.97
53 Actividades postais e de courier	.	.	.	.	.
55 Alojamento	95.15	.00	76.51	1098.32	101.30
56 Restauração e similares	74.97	.00	57.51	295.20	65.98
58 Actividades de edição	265.60	26.98	218.84	859.92	194.69
59 Actividades cinematográficas, de vídeo, de produção de programas de televisão	268.60	140.79	236.89	481.79	141.62
60 Actividades de rádio e de televisão	347.69	77.23	367.94	629.44	223.11
61 Telecomunicações	286.08	119.04	279.44	526.35	141.04
62 Consultoria e programação informática e actividades relacionadas	254.33	1.61	169.64	1378.67	250.76
63 Actividades dos serviços de informação	269.48	140.46	170.14	656.77	175.89
64 Actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões	460.41	.00	531.42	1158.46	251.66
65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, excepto segurança social obrigatória	532.58	172.43	447.20	894.71	227.23
66 Actividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros	379.14	.00	336.83	1118.03	295.62
68 Actividades imobiliárias	216.16	11.84	131.57	743.19	207.60

69 Actividades jurídicas e de contabilidade	162.09	87.07	138.24	309.16	60.40
70 Actividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão	200.82	.00	155.67	715.44	157.37
71 Actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins; actividades de e	200.94	.00	149.10	1452.16	222.07
72 Actividades de investigação científica e de desenvolvimento	124.48	15.55	120.70	266.36	65.25
73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião	140.40	.00	106.33	649.60	171.50
74 Outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	217.04	89.24	198.51	441.17	135.52
75 Actividades veterinárias	.	.	.	.	.
77 Actividades de aluguer	174.91	14.14	190.21	294.31	65.25
78 Actividades de emprego	112.41	.00	94.59	619.57	99.38
79 Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e acti	140.89	32.90	136.33	285.54	85.33
80 Actividades de investigação e segurança	84.68	.00	95.98	222.91	60.99
81 Actividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins	69.69	.00	35.88	330.09	74.31
82 Actividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas	163.55	.00	136.40	699.04	121.19
84 Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	147.60	.00	123.63	467.49	133.12
85 Educação	79.68	.00	64.33	416.94	71.66

86 Actividades de saúde humana	144.80	.00	143.51	363.23	76.11
87 Actividades de apoio social com alojamento	78.02	.00	72.64	387.43	52.95
88 Actividades de apoio social sem alojamento	77.49	.00	73.17	336.60	47.41
90 Actividades de teatro, de música, de dança e outras actividades artísticas e	184.85	2.35	180.19	391.00	149.42
91 Actividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras actividades culturais	194.91	85.10	206.36	328.82	86.45
92 Lotarias e outros jogos de aposta	215.47	115.79	132.56	452.86	130.31
93 Actividades desportivas, de diversão e recreativas	172.05	.00	144.28	1054.98	158.74
94 Actividades das organizações associativas	122.51	.00	92.79	779.48	116.47
95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal doméstico	184.98	.00	162.28	570.91	142.73
96 Outras actividades de serviços pessoais	145.86	4.27	127.01	322.47	87.68
97 Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	.	.	.	.	.
98 Actividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio	.	.	.	.	.
99 Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territo	.	.	.	.	.

**Setor da Empresa e Contratos Flexíveis**

		Média de contratos flexíveis por empresa				
		Média	Mínimo	Mediana	Máximo	Desvio padrão
Setor da empresa	01 Agricultura, produção animal, caça e actividades dos serviços relacionados	.50	.00	.50	.99	.32
	02 Silvicultura e exploração florestal	.52	.00	.54	1.00	.41
	03 Pesca e aquicultura	.11	.00	.02	.38	.18
	05 Extracção de hulha e lenhite	.	.	.	.	.
	06 Extracção de petróleo bruto e gás natural	.	.	.	.	.
	07 Extracção e preparação de minérios metálicos	.	.	.	.	.
	08 Outras indústrias extractivas	.12	.00	.05	.61	.15
	09 Actividades dos serviços relacionados com as indústrias extractivas	.	.	.	.	.
	10 Indústrias alimentares	.23	.00	.13	1.00	.26
	12 Indústria do tabaco	.	.	.	.	.
	13 Fabricação de têxteis	.17	.00	.12	1.00	.20
	14 Indústria do vestuário	.19	.00	.13	1.00	.21
	15 Indústria do couro e dos produtos do couro	.18	.00	.12	1.00	.20
	16 Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, excepto mobiliário; fabrica	.21	.00	.16	1.00	.23
	17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	.15	.00	.12	.56	.12
	18 Impressão e reprodução de suportes gravados	.16	.00	.06	1.00	.26
	19 Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de comb	.	.	.	.	.
	20 Fabricação de produtos químicos e de fibras	.16	.00	.12	.66	.15

sintéticas ou artificiais, except					
21 Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	.15	.00	.11	.43	.13
22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	.19	.00	.13	.92	.18
23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	.18	.00	.13	.67	.16
24 Indústrias metalúrgicas de base	.21	.00	.11	.91	.24
25 Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	.25	.00	.17	1.00	.24
26 Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e prod	.27	.00	.18	.63	.22
27 Fabricação de equipamento eléctrico	.21	.00	.14	.94	.21
28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	.23	.00	.16	1.00	.24
29 Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para	.20	.00	.16	.69	.17
30 Fabricação de outro equipamento de transporte	.25	.03	.15	.76	.22
31 Fabrico de mobiliário e de colchões	.18	.00	.12	.83	.19
32 Outras indústrias transformadoras	.16	.00	.07	.66	.18
33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	.46	.00	.37	1.00	.38
35 Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	.09	.00	.00	.62	.23
36 Captação, tratamento e distribuição de água	.24	.00	.14	.96	.27
37 Recolha, drenagem e tratamento de águas residuais	.34	.06	.30	.82	.28
38 Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais	.35	.00	.31	.99	.28

39 Descontaminação e actividades similares	.	.	.	.	.
41 Promoção imobiliária (desenvolvimento de projectos de edifícios); construção	.40	.00	.32	1.00	.34
42 Engenharia civil	.36	.00	.28	1.00	.29
43 Actividades especializadas de construção	.42	.00	.33	1.00	.31
45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos	.16	.00	.12	1.00	.17
46 Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motoci	.20	.00	.12	1.00	.22
47 Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos	.35	.00	.32	1.00	.24
49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos	.34	.00	.28	1.00	.28
50 Transportes por água	.15	.01	.07	.37	.19
51 Transportes aéreos	.32	.12	.33	.50	.18
52 Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento)	.23	.00	.15	.98	.25
53 Actividades postais e de courier	.	.	.	.	.
55 Alojamento	.38	.00	.31	1.00	.26
56 Restauração e similares	.37	.00	.34	.97	.26
58 Actividades de edição	.12	.00	.10	.37	.11
59 Actividades cinematográficas, de vídeo, de produção de programas de televisão	.28	.09	.25	.54	.18
60 Actividades de rádio e de televisão	.20	.00	.13	.65	.24
61 Telecomunicações	.15	.00	.01	.94	.32
62 Consultoria e programação informática e actividades relacionadas	.29	.00	.21	1.00	.27

63 Actividades dos serviços de informação	.35	.02	.16	1.00	.41
64 Actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões	.10	.00	.05	.65	.14
65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, excepto segurança social obrigatória	.12	.00	.04	1.00	.21
66 Actividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros	.27	.00	.18	1.00	.27
68 Actividades imobiliárias	.31	.04	.31	.88	.24
69 Actividades jurídicas e de contabilidade	.11	.00	.11	.25	.08
70 Actividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão	.26	.00	.20	1.00	.26
71 Actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins; actividades de e	.33	.00	.28	1.00	.25
72 Actividades de investigação científica e de desenvolvimento	.46	.00	.42	.99	.27
73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião	.32	.00	.18	1.00	.36
74 Outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	.22	.00	.16	.59	.24
75 Actividades veterinárias	.	.	.	.	.
77 Actividades de aluguer	.24	.00	.21	.72	.19
78 Actividades de emprego	.72	.00	.96	1.00	.37
79 Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e acti	.28	.04	.26	.56	.18
80 Actividades de investigação e segurança	.50	.00	.56	.99	.37
81 Actividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins	.37	.00	.35	1.00	.28
82 Actividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas	.41	.00	.28	1.00	.33

84 Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	.14	.00	.04	.90	.26
85 Educação	.30	.00	.23	.98	.25
86 Actividades de saúde humana	.25	.00	.15	1.00	.27
87 Actividades de apoio social com alojamento	.25	.00	.21	1.00	.19
88 Actividades de apoio social sem alojamento	.31	.00	.24	1.00	.24
90 Actividades de teatro, de música, de dança e outras actividades artísticas e	.13	.09	.11	.19	.04
91 Actividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras actividades culturais	.25	.08	.22	.51	.15
92 Lotarias e outros jogos de aposta	.17	.04	.21	.28	.11
93 Actividades desportivas, de diversão e recreativas	.37	.00	.31	.99	.27
94 Actividades das organizações associativas	.29	.00	.18	1.00	.27
95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal e doméstico	.41	.00	.38	.98	.28
96 Outras actividades de serviços pessoais	.47	.04	.37	.98	.34
97 Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	.	.	.	.	.
98 Actividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio	.	.	.	.	.
99 Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-território	.	.	.	.	.

**Setor da Empresa e Operários e Pouco Qualificados**

		Oper_e_Nao_Qualif_Mean				
		Média	Mínimo	Mediana	Máximo	Desvio padrão
Setor da empresa	01 Agricultura, produção animal, caça e actividades dos serviços relacionados	.51	.00	.60	1.00	.38
	02 Silvicultura e exploração florestal	.34	.00	.23	.90	.42
	03 Pesca e aquicultura	.31	.00	.30	.66	.35
	05 Extracção de hulha e lenhite	.	.	.	.	.
	06 Extracção de petróleo bruto e gás natural	.	.	.	.	.
	07 Extracção e preparação de minérios metálicos	.	.	.	.	.
	08 Outras indústrias extractivas	.77	.63	.77	.89	.07
	09 Actividades dos serviços relacionados com as indústrias extractivas	.	.	.	.	.
	10 Indústrias alimentares	.66	.00	.71	.98	.20
	12 Indústria do tabaco	.	.	.	.	.
	13 Fabricação de têxteis	.76	.34	.78	.93	.10
	14 Indústria do vestuário	.82	.14	.87	1.00	.15
	15 Indústria do couro e dos produtos do couro	.85	.00	.87	1.00	.11
	16 Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, excepto mobiliário; fabrica	.76	.22	.80	.97	.15
	17 Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	.66	.21	.66	.93	.15
	18 Impressão e reprodução de suportes gravados	.70	.28	.74	.89	.14
	19 Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de comb	.	.	.	.	.
	20 Fabricação de produtos químicos e de fibras	.40	.00	.38	.93	.28

sintéticas ou artificiais, except					
21 Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	.28	.00	.22	.71	.23
22 Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	.68	.06	.71	.91	.15
23 Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	.72	.27	.75	.98	.15
24 Indústrias metalúrgicas de base	.69	.36	.73	.96	.16
25 Fabricação de produtos metálicos, excepto máquinas e equipamentos	.71	.12	.71	1.00	.15
26 Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e prod	.68	.08	.74	.96	.25
27 Fabricação de equipamento eléctrico	.63	.05	.66	.88	.19
28 Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	.64	.15	.65	.97	.16
29 Fabricação de veículos automóveis, reboques, semi-reboques e componentes para	.70	.47	.70	.88	.10
30 Fabricação de outro equipamento de transporte	.74	.35	.74	.93	.14
31 Fabrico de mobiliário e de colchões	.73	.22	.76	.95	.15
32 Outras indústrias transformadoras	.71	.13	.70	.95	.18
33 Reparação, manutenção e instalação de máquinas e equipamentos	.51	.00	.50	.91	.28
35 Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	.01	.00	.00	.06	.02
36 Captação, tratamento e distribuição de água	.32	.00	.38	.88	.29
37 Recolha, drenagem e tratamento de águas residuais	.13	.00	.11	.30	.11
38 Recolha, tratamento e eliminação de resíduos; valorização de materiais	.68	.00	.76	.95	.23

39 Descontaminação e actividades similares	.	.	.	.	.
41 Promoção imobiliária (desenvolvimento de projectos de edifícios); construção	.70	.04	.77	1.00	.24
42 Engenharia civil	.64	.00	.68	.97	.21
43 Actividades especializadas de construção	.65	.00	.71	.98	.27
45 Comércio, manutenção e reparação, de veículos automóveis e motociclos	.38	.00	.39	.94	.18
46 Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motoci	.22	.00	.10	1.00	.26
47 Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos	.11	.00	.04	.89	.17
49 Transportes terrestres e transportes por oleodutos ou gasodutos	.75	.00	.85	.99	.27
50 Transportes por água	.35	.22	.35	.50	.14
51 Transportes aéreos	.10	.01	.02	.36	.17
52 Armazenagem e actividades auxiliares dos transportes (inclui manuseamento)	.28	.00	.13	.94	.31
53 Actividades postais e de courier	.	.	.	.	.
55 Alojamento	.34	.05	.34	.77	.10
56 Restauração e similares	.17	.00	.13	.97	.18
58 Actividades de edição	.07	.00	.05	.52	.10
59 Actividades cinematográficas, de vídeo, de produção de programas de televisão	.12	.00	.04	.45	.19
60 Actividades de rádio e de televisão	.01	.00	.00	.04	.02
61 Telecomunicações	.03	.00	.00	.27	.09
62 Consultoria e programação informática e actividades relacionadas	.01	.00	.00	.12	.02

63 Actividades dos serviços de informação	.01	.00	.00	.04	.02
64 Actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões	.04	.00	.02	.15	.04
65 Seguros, resseguros e fundos de pensões, excepto segurança social obrigatória	.00	.00	.00	.06	.01
66 Actividades auxiliares de serviços financeiros e dos seguros	.01	.00	.00	.03	.01
68 Actividades imobiliárias	.23	.02	.19	.61	.19
69 Actividades jurídicas e de contabilidade	.04	.00	.01	.17	.05
70 Actividades das sedes sociais e de consultoria para a gestão	.07	.00	.02	.72	.15
71 Actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins; actividades de e	.17	.00	.04	.94	.28
72 Actividades de investigação científica e de desenvolvimento	.13	.00	.03	.72	.22
73 Publicidade, estudos de mercado e sondagens de opinião	.17	.00	.01	.78	.31
74 Outras actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	.10	.00	.04	.31	.13
75 Actividades veterinárias	.	.	.	.	.
77 Actividades de aluguer	.31	.00	.16	.93	.30
78 Actividades de emprego	.72	.00	.87	.99	.33
79 Agências de viagem, operadores turísticos, outros serviços de reservas e acti	.31	.00	.06	.93	.40
80 Actividades de investigação e segurança	.02	.00	.00	.39	.08
81 Actividades relacionadas com edifícios, plantação e manutenção de jardins	.80	.03	.93	1.00	.28
82 Actividades de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas	.34	.00	.13	.99	.37

84 Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	.21	.00	.13	.77	.20
85 Educação	.12	.00	.10	.70	.10
86 Actividades de saúde humana	.12	.00	.08	.64	.14
87 Actividades de apoio social com alojamento	.26	.00	.24	.81	.16
88 Actividades de apoio social sem alojamento	.20	.00	.17	.68	.12
90 Actividades de teatro, de música, de dança e outras actividades artísticas e	.12	.06	.09	.18	.05
91 Actividades das bibliotecas, arquivos, museus e outras actividades culturais	.36	.02	.27	.99	.35
92 Lotarias e outros jogos de aposta	.06	.00	.04	.19	.07
93 Actividades desportivas, de diversão e recreativas	.21	.00	.19	.76	.17
94 Actividades das organizações associativas	.15	.00	.12	.67	.15
95 Reparação de computadores e de bens de uso pessoal doméstico	.12	.00	.02	.65	.20
96 Outras actividades de serviços pessoais	.37	.00	.14	.88	.41
97 Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	.	.	.	.	.
98 Actividades de produção de bens e serviços pelas famílias para uso próprio	.	.	.	.	.
99 Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territo	.	.	.	.	.

### Anexo 3. Formação de Clusters

#### Cluster de dois passos

##### Resumo do modelo

<b>Algoritmo</b>	TwoStep
<b>Entradas</b>	11
<b>Clusters</b>	3

##### Qualidade de Cluster



##### Centros do cluster finais

	Cluster		
	1	2	3
Média do ganho hora	5.57	7.76	12.74
Média de prestações regulares por empresa	87.59	267.61	759.16
Diferença entre o Ganho_Hora e o Salário por setor	4.57	6.76	11.74
Coef_Variacao	.44	.46	.38
Market_Wage	-.65	1.54	6.52
Correlação entre o salário hora e a educação	.30	.25	.12
Correlação entre o salário hora e a antiguidade	.29	.31	.30
Correlação entre o salário hora e a hierarquia	-.59	-.58	-.54
Média de contratos flexíveis por empresa	.29	.24	.18
Oper_e_Nao_Qualif_Mean	.46	.38	.25
Diferença salarial entre homens e mulheres por empresa	-.03	.01	-.01

**Número de casos em cada cluster**

Cluster	1	3999.000
	2	1172.000
	3	155.000
Válidos		5326.000
Omissos		.000

**Anexo 4. Salário de Mercado**

**Abaixo**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	.00	1813	34.0	34.0	34.0
	1.00	3513	66.0	66.0	100.0
	Total	5326	100.0	100.0	

**Igual**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	.00	5325	100.0	100.0	100.0
	1.00	1	.0	.0	100.0
	Total	5326	100.0	100.0	

**Acima**

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	.00	3514	66.0	66.0	66.0
	1.00	1812	34.0	34.0	100.0
	Total	5326	100.0	100.0	