

Qualificações dos jovens e perfil económico do país

A necessidade de sincronizar os ritmos de mudança

Rita Guimarães

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
e DINÂMIA'CET-Iscte, Lisboa, Portugal
rita_henriques_guimaraes@iscte-iul.pt

Paulo Marques

Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)
e DINÂMIA'CET-Iscte, Lisboa, Portugal
paulo_miguel_marques@iscte-iul.pt

As últimas duas décadas foram marcadas por um forte investimento na qualificação dos jovens em Portugal, que se refletiu na redução do abandono escolar precoce e no aumento dos jovens com formação superior. Contudo, os jovens muito escolarizados defrontam-se com um mercado de trabalho pouco atrativo, especialmente quando comparado com o de outros países europeus. Em Portugal, os salários são pouco competitivos, os contratos são muitas vezes precários, e uma elevada percentagem de trabalhadores jovens é sobrequalificado para as funções que desempenha. Estas fragilidades do mercado de trabalho são indissociáveis da estrutura do emprego no mercado de trabalho português. A modernização do perfil económico do país tem decorrido a uma velocidade inferior à da qualificação dos trabalhadores. O resultado é que os setores de atividade mais sofisticados em conhecimento e tecnologia, capazes de absorver adequadamente a nova mão-de-obra qualificada, nem sempre têm crescido ao ritmo necessário. Ao mesmo tempo, os setores que empregam maior número de trabalhadores jovens – comércio e restauração – continuam a ser pouco qualificados e a oferecer condições pouco atrativas. Para absorver adequadamente os jovens qualificados no mercado de trabalho português, é importante apostar em setores mais sofisticados e capazes de oferecer melhores condições de trabalho, o que requer acelerar a transformação da economia portuguesa.

Introdução

No início do milénio, era dominante a teoria de que a acumulação de conhecimento seria a chave para a inovação e, nesse sentido, a base para o crescimento económico. A ideia de que a qualificação dos trabalhadores potenciaria a modernização das empresas levou a que os investimentos em educação, especialmente dos jovens, assumissem um papel central nas estratégias de crescimento e desenvolvimento da União Europeia (UE). Como resultado, assistiu-se a acentuados aumentos na oferta de mão-de-obra jovem qualificada no mercado de trabalho europeu. Portugal destacou-se nesta tendência, passando de um dos países da Europa com maior taxa de abandono escolar (45%, em 2002) (Pordata, 2023) e menor percentagem de trabalhadores jovens com ensino superior (15,3% dos jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 34) (Eurostat, 2023a), para o oposto (6% e 44,4%, respetivamente, em 2022). Este processo desenvolveu-se ao longo dos últimos 20 anos.

Contudo, a modernização das empresas não se deu de forma tão linear quanto esperado. Relacionado também com o próprio perfil de especialização da economia, os setores que empregam mais trabalhadores tendem a ser pouco intensivos em conhecimento e tecnologia, e os setores mais sofisticados e que procuram trabalhadores mais qualificados não cresceram o suficiente para dar resposta às novas gerações de trabalhadores com elevada escolaridade. Como resultado, a procura de mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho manteve-se inferior à vasta oferta, levando a que a valorização destes jovens muito escolarizados tenha sido menor que o esperado. Muitos destes trabalhadores acabam por trabalhar em profissões que não correspondem ao seu nível de qualificação, sendo por isso considerados sobrequalificados. Além de poder causar descontentamento na profissão, estas situações tendem a estar associadas a salários inferiores aos esperados e a vínculos contratuais precários.

O presente artigo retrata estas evoluções no mercado de trabalho dos jovens em Portugal. Primeiro, é feita uma caracterização do emprego jovem, focada na evolução das qualificações e nas fragilidades do mercado com que, não obstante, os jovens se deparam. Uma segunda secção explora as tendências recentes na estrutura do emprego a nível nacional, destacando e caracterizando os setores de atividade mais proeminentes no emprego de jovens, bem como aqueles que têm demonstrado capacidade de adequada absorção da mão-de-obra jovem qualificada. Por fim, serão apresentadas as conclusões e as potenciais estratégias de correção destes desequilíbrios entre procura e oferta de jovens qualificados no país.

Características do emprego dos jovens

Uma das alterações mais evidentes na composição da mão-de-obra portuguesa ao longo das últimas duas décadas prende-se com os níveis de escolaridade dos trabalhadores. No início do séc. XXI, Portugal era o país europeu com maior taxa de abandono escolar precoce (39,5%, em 2004) (Eurostat, 2023e) e a quinta menor percentagem de jovens que terminaram o ensino superior (em 2001, 14,1% dos jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 34; a menor percentagem registava-se na Roménia, 9,5%) (Eurostat, 2023a). Visto como essencial para o desenvolvimento do país e do continente, o investimento na educação foi um dos pontos prioritários na Estratégia de Lisboa (Marques, 2011). Assim, a década de 2000 assistiu à implementação de políticas públicas e reformas, a nível nacional e a nível da UE, fulcrais neste sentido – como são exemplo o aumento da escolaridade obrigatória para 12 anos em Portugal, e o tratado de Bolonha que visava também democratizar o acesso ao ensino superior. Como resultado, atualmente Portugal destaca-se pela positiva nos indicadores de educação no panorama europeu: em 2022, a taxa de abandono escolar precoce é de apenas 6% e 44,4% dos jovens concluíram, pelo menos, o ensino superior, apontando para um futuro próximo no qual quase metade dos trabalhadores portugueses poderão ter níveis de educação superiores. Além disso, os últimos anos mostram um aumento da percentagem de jovens que concluem um mestrado (Suleman et al., 2022).

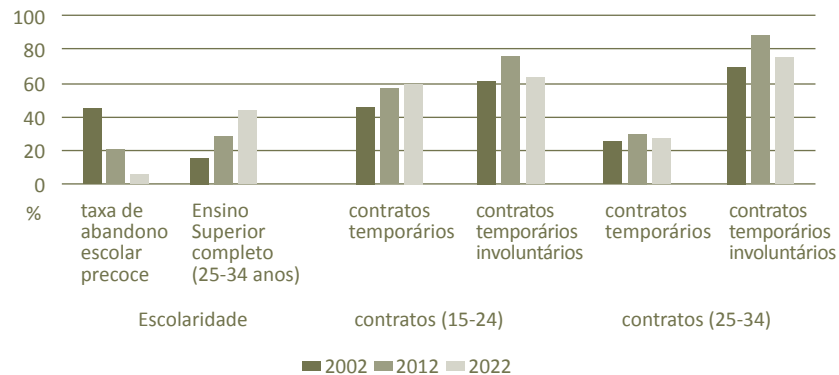


Figura 1: Os jovens e o mercado de trabalho: indicadores de caracterização
*Fonte: Eurostat (2023a; 2023c; 2023d); Pordata (2023)

Contudo, este sucesso nem sempre se refletiu numa maior qualidade do emprego. De acordo com dados divulgados pela OCDE, em 2016, 23,6% dos trabalhadores portugueses tinham qualificações superiores às mais comuns nessa ocupação (OCDE, 2017).¹ Isto significa que quase um quarto dos trabalhadores desempenham funções para as quais este nível de qualificação não era requerido. O fenómeno de sobrequalificação dos trabalhadores é alarmante não só pela ineficiência dos investimentos em educação realizados, mas também porque gera muitas vezes descontentamento dos próprios indivíduos na sua vida profissional (Lopes et al., 2023: 349-355). Uma vez que têm níveis de escolaridade mais elevados, é de esperar que este problema afete especialmente as gerações mais jovens no mercado de trabalho.

1- Para cada ocupação, é calculada a moda aritmética das qualificações, isto é, o nível de escolaridade mais comum entre os trabalhadores dessa ocupação. Os trabalhadores com escolaridade superior a esse nível são considerados “sobrequalificados”.

Além da sobrequalificação, outros problemas relacionados com a qualidade do emprego afetam especialmente os trabalhadores mais jovens, nomeadamente os baixos salários e a prevalência de vínculos contratuais não-permanentes (Marques, 2019; Marques e Videira, 2021). Em média, um jovem com menos de 25 anos auferia apenas 1090 euros brutos por mês, cerca de 70% da média na UE (1551 euros) (Eurostat, 2023b). Não só este valor é baixo, como praticamente não melhorou, em termos reais, desde 2010 (Fundação José Neves, 2021). A primeira metade da década passada foi marcada por reduções reais dos salários das quais não houve ainda uma recuperação total. Após a crise de 2010-2013, houve um período de aumentos salariais significativos (2015 a 2019), mas esta recuperação foi interrompida pela crise pandémica do Covid-19 em 2020 e 2021. Além disso, associado aos aumentos assinaláveis no salário mínimo desde 2015, mais de um terço dos jovens até aos 30 anos que trabalham no setor privado auferem apenas o salário mínimo nacional, comparando com apenas 23,7% dos restantes trabalhadores (MTSSS-GEP, 2021).

Aliado a isto, como mostra a Figura 1, apenas 59,6% dos trabalhadores até aos 25 anos têm contratos de trabalho permanentes em 2022 (Eurostat, 2023c). Dos que têm contratos temporários, 63,7% procuraram sem sucesso contratos permanentes (Eurostat, 2023d). Depois dessa idade (25-34), as perspetivas melhoram bastante, com apenas 27,7% dos trabalhadores com vínculos temporários – contudo, três-quartos destes (75,5%) não conseguiram encontrar um contrato permanente. A prevalência involuntária destes vínculos precários deixa os trabalhadores em situações de grande fragilidade, como se viu pela destruição de muito deste tipo de emprego durante a crise pandémica de 2020 (Marques e Guimarães, 2021).

O perfil da estrutura do emprego na economia portuguesa

O peso de diferentes tipos de setores no emprego torna evidente que a própria estrutura económica e produtiva do país se modernizou a um ritmo insuficiente face à qualificação das novas gerações de trabalhadores. Embora ambas tenham evoluído positivamente, a oferta de mão-de-obra qualificada em Portugal, maioritariamente composta por jovens, é bastante superior à procura do lado dos empregadores. Enquanto as estratégias da UE potenciaram um forte investimento na qualificação dos novos trabalhadores, os setores que iriam absorver esta mão-de-obra não cresceram ao mesmo ritmo (Marques et al., 2022). Devido à falta de investimento na modernização das indústrias e serviços de alta tecnologia, estes setores mantêm um peso inferior ao desejado na economia do país. Além disso, durante esses anos os países do Sul da Europa atravessavam um período de fraco crescimento económico: como a economia não esteve em expansão, a absorção de jovens com formação de nível superior foi difícil. Os anos de intervenção da troica e consequente implementação de políticas de austeridade agravaram especialmente a situação com a limitação das contratações no setor público, anteriormente responsável pela criação de uma parte importante do emprego qualificado (Marques e Horisch, 2020). Depois da crise, o crescimento foi

muito assente em setores económicos associados à expansão do turismo (atividades ligadas ao alojamento, restauração e comércio), cujas perspetivas de aproveitamento das qualificações dos trabalhadores são limitadas. Além disso, estes setores estão muitas vezes associados a salários baixos e contratos precários e de grande rotatividade, o que contribui para a generalização destas condições pouco desejáveis no emprego de jovens.

Distribuição setorial dos trabalhadores jovens

Numa perspetiva geral, é no setor terciário que se concentra a maior parcela dos trabalhadores em Portugal. Entre os trabalhadores mais jovens (até aos 40 anos), as indústrias representam apenas 18,7% do emprego. Além da reduzida dimensão, os setores industriais que mais mão-de-obra absorvem são de baixa tecnologia, com as indústrias de alta tecnologia a assumir um peso residual no emprego, consistentemente inferior a 1% entre 2008 e 2020. Neste período, registam-se aumentos no número de jovens a trabalhar em indústrias de média-alta tecnologia, como é o caso da fabricação de veículos automóveis, o que é um ponto positivo assinalável. Esta foi a indústria que mais aumentou em número de trabalhadores jovens desde 2008 e é já a terceira de maior dimensão. Ainda assim, o setor industrial que emprega mais jovens é ainda a fabricação de produtos metálicos, de média-baixa tecnologia, seguido das indústrias alimentares, de baixa tecnologia. Embora em ambas tenha decrescido o número de trabalhadores jovens na última década – o que se verificou também noutras indústrias pouco qualificadas, como a indústria do vestuário e as indústrias da madeira e cortiça – continuam a prevalecer as indústrias de baixa tecnologia.

Entre os trabalhadores com menos de 40 anos, os serviços pouco intensivos em conhecimento absorvem uma parcela relevante de trabalhadores (35,8%, em 2020). Estes setores incluem o comércio, transporte e armazenamento, alojamento e turismo. Os setores do comércio e do alojamento e restauração são os serviços que empregam mais jovens (15-24 anos) em Portugal, tendo tido um crescimento assinalável desde 2015. Nestes setores, cerca de 60% dos trabalhadores jovens têm contratos temporários. São também dos setores de serviços que oferecem remunerações (por hora) mais baixas: em 2018, o alojamento e restauração é o setor de menor remuneração (5,12 euros/hora, em paridade do poder de compra); o comércio oferece salários pouco melhores (5,78 euros/hora).

Intensidade de conhecimento	Exemplos de setores	Contratos temporários, 2019 (%)	Ganho-hora, 2018 (%)
Setores menos intensivos em conhecimento	Comércio	60,4	5,78
	Alojamento e restauração	60,4	5,18
Setores muito intensivos em conhecimento	Saúde humana	60,2	7,23
	Educação	66,2	7,50
	Atividades de informação e comunicação	52,4	9,04
	Atividades de consultoria e científicas	57,1	8,57

Tabela 1: Caracterização dos principais setores de atividade no emprego jovem

Fonte: Livro Branco “Mais e Melhores Empregos para os Jovens”

Por outro lado, os serviços mais intensivos em conhecimento têm crescido bastante nos últimos anos, representando, em 2020, 35,1% do emprego de jovens – um valor muito próximo dos menos intensivos em conhecimento. Estes incluem setores como as atividades financeiras, de gestão e consultoria, educação e saúde, e ainda as de programação e consultoria informática. O crescimento assinalado foi muito acentuado entre 2008 e 2015, mas abrandou desde aí. As atividades de saúde humana e a educação continuam a ser dois setores muito expressivos no emprego jovem, e prevê-se que a necessidade de trabalhadores qualificados nestas áreas aumente nas próximas décadas. Nestes setores, a remuneração-hora é, respetivamente, 7,23 euros e 7,50 euros (Livro Branco, 2022). Já a prevalência de contratos temporários continua muito acima do desejado: 60,2% no setor da saúde e 66,2% na educação – embora se tenham verificado melhorias nos últimos 5 anos.

Além destes setores tradicionalmente qualificados, outros serviços muito intensivos em conhecimento têm emergido no emprego de jovens, esses sim oferecendo condições salariais bastante atrativas. As atividades de informação e comunicação, que incluem a programação informática e processamento de dados, lideram no que diz respeito às remunerações dos jovens (9,04 euros/hora em 2018) e à contratação permanente (52,4%). Apesar de ser relativamente pequeno em número de trabalhadores, este setor registou um crescimento consistentemente positivo na última década. O setor que mais cresceu em Portugal nos últimos anos foi o das atividades de consultoria e científicas, onde a remuneração por uma hora de trabalho é em média 8,57 euros/hora. Estes novos setores altamente qualificados demonstram, assim, capacidade para absorver e atrair jovens qualificados, e devem por isso ser uma aposta a nível nacional.

Nesse sentido, a aposta em setores de atividade qualificados deve priorizar os setores dos serviços, que absorvem quatro-quintos da mão-de-obra jovem, e têm demonstrado maior capacidade de aproveitamento das suas habilitações. É verdade que também há muito emprego desqualificado no setor dos serviços, mas as dinâmicas de crescimento de emprego qualificado verificam-se sobretudo no setor dos serviços. A Tabela 1 fornece alguns exemplos de setores intensivos em conhecimento na área dos serviços, que revelam potencial de crescimento.

Notas conclusivas

Como explicado ao longo do presente artigo, existe um problema relacionado com o facto de o ritmo de crescimento das qualificações não estar alinhado com o ritmo de transformação da estrutura do emprego. Existe assim um problema de procura no mercado de trabalho, nomeadamente de procura de emprego qualificado.

Face a este problema, existe a urgência de intervir sobre domínios da política económica que contribuam para acelerar esta transformação. Como mostraram as últimas duas décadas, esperar que o aumento das qualificações per si gere uma dinâmica de modernização da economia não é realista. O aumento das qualificações é necessário, mas não é suficiente. São necessárias empresas de maior dimensão e que atuem em setores mais intensivos em conhecimento.

Nesse quadro, julgamos que as políticas públicas desempenham um papel muito importante, nomeadamente no que respeita a uma política ambiciosa que contribua para essa mudança (Lloyd e Paine, 2002). Essa estratégia deve articular de forma virtuosa diferentes domínios das políticas públicas, como, por exemplo, as políticas de inovação, de apoio às empresas, de emprego e de educação. Investigação futura poderá estudar a articulação entre estes três domínios: transformações nas qualificações, perfil do emprego e políticas públicas ambiciosas que visem uma transformação estrutural do sistema económico.

Agradecimentos

A presente pesquisa foi realizada com o apoio do Observatório do Emprego Jovem, em parceria com o projeto SOLID-JOB. O Projeto SOLID-JOB – Rebuilding Solidarity in an age of job dualisation, é financiado pela FCT e tem a seguinte referência PTDC/CPO-CPO/6230/2020. O Observatório do Emprego Jovem é financiado no âmbito do Financiamento Programático - UIDP/03127/2020, da Unidade de Investigação - Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica e o Território – DINÂMIA’CET-Iscte - financiada por fundos nacionais através da FCT/MCTES.

Referências

- Eurostat, (2023a). Labour Force Survey database. Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators [EDAT_LFSE_03_custom_6975156]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_03_custom_6975156/default/table
- Eurostat (2023b). Income and Living Conditions database. Mean and median income by age and sex - EU-SILC and ECHP surveys [ILC_DI03_custom_5986755]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_DI03_custom_5986755/default/table
- Eurostat, (2023c). Labour Force Survey database. Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%) [LFSA_ETPGAN_custom_6979338]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETPGAN_custom_6979338/default/table
- Eurostat, (2023d). Labour Force Survey database. Temporary employees by sex, age and main reason [LFSA_ETGAR_custom_6979357]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR_custom_6979357/default/table
- Eurostat, (2023e). Labour Force Survey database. Early leavers from education and training, by citizenship [sdg_04_10a_custom_7950578]. Acedido em: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_10a_custom_7950578/default/table?lang=en
- Fundação José Neves (2021) “Em 2019, o salário médio voltou a ser superior ao de 2010”, em Insights https://brighterfuture.joseneves.org/BrighterFuture/BF-DetailInsight_NoIframe?ComesFrom=8&InsightId=69
- Livro Branco Mais e Melhores Empregos para os Jovens (2022). Acedido em: <https://www.joseneves.org/livro-branco-emprego-jovem>
- Lloyd, C., & Payne, J. (2002). “Developing a political economy of skill”. *Journal of Education and Work*, 15: 365-390. <https://doi.org/10.1080/1363908022000023533>
- Lopes, H., Cerejeira, J., Sousa, S., Suleman, F., Marques, P. e Figueiredo, H. (2023) *Economia do Trabalho: Mercados e Instituições*, Coimbra: Almedina.
- Marques, P. (2011) *Entre a Estratégia de Lisboa e a Europa 2020: Para onde caminha o Modelo Social Europeu?*, Cascais: Príncipeia.
- Marques, P., e Guimarães, R. (2019) “Emprego” in Mamede, R., e Adão e Silva, P. (Coord.) *O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2019 – Menos reformas, melhores políticas*, Relatório anual do IPPS-IUL (Instituto para as Políticas Públicas e Sociais).
- Marques, P., e Guimarães, R. (2021) “Emprego” in Mamede, R., e Adão e Silva, P. (Coord.) *O Estado da Nação e as Políticas Públicas 2021 – Recuperação em Tempos de Incerteza*, Relatório anual do IPPS-IUL (Instituto para as Políticas Públicas e Sociais).
- Marques, P., Hörisch, F. (2020) Understanding massive youth unemployment during the EU sovereign debt crisis: a configurational study. *Comparative European Politics*, 18, 233–255. <https://doi.org/10.1057/s41295-019-00184-3>
- Marques, P., Suleman, F. e Costa, J.M. (2022) Moving beyond supply-side arguments to explain over-qualification: The ability to absorb graduates in different models of capitalism. *European Journal of Education* 57(2): 342-360. <https://doi.org/10.1111/ejed.12500>
- Marques, P. e Videira, P. (2021) “Labour market policies to fight youth unemployment in Portugal: Between statism and experimentalism”, in *The Growing Challenge of Youth Unemployment in Europe: A Cross-Cultural Perspective*, eds R. Jagannathan e M. Camasso, Bristol University Press, Bristol, pp. 127-163.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Gabinete de Estratégia e Planeamento (2021) “Retribuição Mínima Mensal Garantida” http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/rmmg_nov2021.pdf/7354fe98-fbbd-4794-aa91-55475acc687
- OECD. (2017a) *Skills for Jobs Database*. Acedido em: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH>
- Pordata (2023). Taxa de abandono escolar: total e por sexo. Acedido em: <https://www.pordata.pt/portugal/taxa+de+abandono+escolar+total+e+por+sexo-433>
- Suleman, F., Figueiredo, M.C., e Guimarães, R. (2022). “Are graduates working in graduate occupations? Insights from the Portuguese labour market”. In Päivi Siivonen et al. *Rethinking graduate employability in context*. Discourse, policy and practice. London: Palgrave Macmillan.