

# As condições de emprego dos jovens

## O papel das políticas salariais das grandes empresas em Portugal

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

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

Abdul Suleman  
Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL)  
e BRU-IUL, Lisboa, Portugal  
Abdul.Suleman@iscte-iul.pt

Esta investigação contribui para o debate em torno da persistência do padrão de baixos salários na economia portuguesa e a forma como esse padrão afeta o emprego jovem. Estudos anteriores mostram que as empresas se diferenciam pela forma como remuneram os trabalhadores: as que pagam salários baixos, com prevalência do salário mínimo, as que se distinguem pela acentuada hierarquia salarial e as restantes que se caracterizam por salários elevados e incentivos monetários. A distribuição dos jovens por diferentes tipos de empresas pode explicar a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. Os dados dos Quadros de Pessoal de 2019 mostram que jovens com baixos níveis de escolaridade, mulheres e jovens com menos de 25 anos predominam em empresas com baixos salários que, para além disso, oferecem condições de emprego precárias, enquanto aqueles com mais e certas qualificações conseguem empregos mais estáveis noutras empresas, e salários mais altos. Tem-se assistido atualmente uma presença considerável de licenciados em empresas de baixos salários, especialmente os licenciados em artes e humanidades, ciências sociais e arquitetura. Os dados apontam para uma polarização do mercado de trabalho, com as empresas que praticam contratos flexíveis e baixos salários e as empresas que oferecem estabilidade com altos salários.

## 1. Introdução

As últimas décadas têm sido marcadas pelo aumento das desigualdades de rendimento e de riqueza, com intensidade variável em todos os países do mundo (Chancel et al., 2022). Os jovens têm duas vezes mais probabilidade de viver na pobreza e na informalidade (ILO, 2022), que a restante população. A questão relevante é saber o que provoca essa desigualdade e torna os jovens mais vulneráveis. Este trabalho contribui para responder a estas questões, tendo em conta as opções dos empregadores e as condições de emprego oferecidas aos jovens.

Os atores sociais, os meios de comunicação social e os académicos têm manifestado a sua preocupação com as políticas salariais das grandes empresas que são responsáveis por pagar menos aos trabalhadores, apesar de gerarem mais receitas e terem resultados económicos sólidos (Tumbo, 2017). Destacam-se aqui as grandes empresas multinacionais que oferecem empregos num contexto de mercado de trabalho pouco dinâmico, de que resulta a aceitação das condições de trabalho e baixos salários, a troco de um rendimento. Neste contexto, o salário mínimo torna-se particularmente relevante na medida em que protege os trabalhadores vulneráveis de maior precariedade. Os académicos, os políticos e a socie-

dade em geral procuram explicações para a persistência de baixos salários na economia portuguesa. Sabemos que o comportamento dos salários é influenciado por diversos fatores: pelo mercado, em que a escassez pode levar a um aumento; pelo Estado que define o salário mínimo; pela negociação coletiva, em que os atores sociais de proximidade tentam elevar o nível dos salários na empresa, profissão ou setor; e pelo poder discricionário do empregador na definição da sua política salarial. O Estado tem procurado aumentar sucessivamente o salário mínimo e tem uma meta já definida para os próximos anos, quando muitas empresas adotam um padrão de baixos salários, com predominância do salário mínimo (Suleman, Lagoa e Suleman, 2023).

O mesmo estudo refere a sobre-representação de certas categorias de trabalhadores em empresas de baixos salários, designadamente os jovens. Salverda (2007) chama a atenção para a prevalência de jovens, menos instruídos, não brancos, casados ou com estado de saúde razoável ou mau, em empresas de baixos salários. Acresce-se a isso a possível exposição a riscos laborais e contratos precários. Estes dados corroboram a perceção generalizada de que os empregos com baixos salários são atribuídos aos jovens, especialmente nas fases iniciais das suas carreiras profissionais. E conclui-se que os empregadores são, em grande medida, responsáveis pelo aprofundamento das desigualdades de rendimentos (Card et al., 2018).

A evolução da qualificação da população portuguesa nas últimas décadas não foi acompanhada por uma melhoria de condições de emprego dos jovens e a compreensão deste fenómeno exige uma investigação sobre as opções das empresas em matéria de política salarial e a forma como essas opções afetam as condições de emprego dos jovens. No entanto, a literatura não tem identificado adequadamente a combinação de características que contribuem para colocar algumas categorias de trabalhadores jovens em empresas de baixos salários, ou seja, as tipologias de baixos salários.

A nossa investigação tenta caracterizar essas tipologias e os seus empregadores, com o foco nos atributos sociodemográficos, como a idade, a educação e o género. A análise empírica baseia-se em dados dos Quadros de Pessoal, de empresas portuguesas de grande dimensão (i.e. 250 ou mais empregados) para o ano de 2019. A análise empírica envolve duas etapas: primeiro utilizamos as tipologias de políticas salariais estimadas por Suleman, Lagoa e Suleman (2023) e, em seguida, analisamos a composição da força de trabalho em cada tipo de empresa.

O trabalho subsequente está organizado da desta forma. A Secção 2 oferece uma breve caracterização do emprego jovem. A Secção 3 descreve as políticas salariais das grandes empresas a partir do estudo supracitado e apresenta uma análise da composição de trabalhadores jovens por tipo de empresa. Finalmente, são discutidas algumas questões centrais desta temática e apresentadas recomendações de política pública dirigida aos jovens.

## 2. Breve análise do mercado de trabalho jovem

Os teóricos da segmentação lançaram as bases para uma abordagem do mercado de trabalho em que se reconhece que certas categorias de trabalhadores enfrentam dificuldades acrescidas e podem ficar aprisionados em empregos de fraca qualidade (Doeringer e Piore, 1971; Reich, Gordon e Edwards, 1973). O segmento a que designaram de secundário agrega empregos com baixos salários, condições de emprego precárias, poucas ou nenhuma oportunidade de formação e de carreira, e habitualmente associados a atividades rotineiras ou pouco exigentes em termos de conhecimentos. Existe igualmente uma sobre-representação de certas categorias de trabalhadores, designadamente jovens, trabalhadores não qualificados, mulheres, migrantes e outras categorias vulneráveis da população no segmento secundário. Esses trabalhadores, além de estarem sujeitos a condições de emprego precárias, veem o seu emprego e o salário afetados pelas recessões económicas, i.e., são usados como variáveis de ajustamento para responder a condições gerais da economia. Acresce ainda que os bons empregos, os do segmento primário, são limitados pelos empregadores e o acesso aos mesmos pode ser independente das competências e qualificações dos trabalhadores (Sorensen e Kalleberg, 1981).

A trajetória profissional de certos jovens caracteriza-se atualmente por períodos de desemprego, subemprego, empregos com baixos salários, contratos flexíveis e empregos pouco qualificados. Apesar de maiores qualificações, a transição para o mercado de trabalho tornou-se mais complexa e envolve frequentemente riscos e incertezas (Furlong, 2012). Essas dificuldades podem expor os jovens, incluindo os graduados, a “efeitos cicatrizantes” duradouros (Scarpetta, Sonnet e Manfredi, 2010) e aumentar a probabilidade de ficarem aprisionados em empregos de baixa qualidade (Lodovici e Semenza, 2012).

Não surpreende, por isso, que as instituições internacionais e os governos atribuam especial atenção ao emprego jovem nas suas agendas políticas. Os temas dominantes dessas agendas respondem ao contexto do mercado de trabalho e às respostas políticas necessárias para apoiar uma transição fácil e segura para o mercado de trabalho. A fase da crise económica iniciada em 2008 colocou no centro das preocupações a questão das competências e da transição de qualidade para responder ao elevado desemprego e subemprego (OECD, 2013). A crise pandémica fez renascer essas preocupações porque os empregos destruídos afetaram especialmente os jovens (ILO, 2022).

Os estudos referidos olham para a problemática do emprego jovem, mas subestimam o lado da procura, isto é, os empregadores. Torna-se, por isso, premente analisar as opções das empresas relativamente à definição dos salários e outras remunerações, bem como a forma como essas opções afetam as condições do emprego jovem.

## 3. Políticas salariais e emprego jovem

### 3.1. Políticas salariais das grandes empresas em Portugal

O estudo das políticas salariais das empresas remonta à investigação pioneira de Doeringer e Piore (1971), em que os autores propuseram uma segmentação entre mercados de trabalho internos e mercados de trabalho externos. Enquanto nestes últimos os salários são pró-cíclicos e desempenham um papel central no processo de ajustamento, nos mercados de trabalho internos é concebido um conjunto de regras e implementados processos institucionais para proteger os salários dos trabalhadores da pressão das forças de mercado. A fixação dos salários implica uma hierarquia profissional, diferenciando assim os níveis hierárquicos, e a promoção, seja ela de nível salarial ou profissional, representa um mecanismo de incentivo.

O tema da dualidade no mercado de trabalho tem sido explorado noutros estudos. Por exemplo, Sgobbi (2013) distingue para Itália empresas com salários elevados e empresas com salários baixos, mas Suleman Lagoa e Suleman (2019, 2023) fornecem evidências sobre vários padrões de política salarial, contrariando o modelo dual. O trabalho de Suleman, Lagoa e Suleman (2023), que serve de ponto de partida para este estudo, analisa as políticas salariais de grandes empresas em Portugal partindo de oito variáveis caracterizadoras do nível e distribuição salarial, apontando para uma segmentação das empresas em três grandes grupos de políticas salariais, a que se designou de Competitivas, Hierárquicas e Meritocráticas<sup>1</sup>. Os autores utilizaram a base de dados nacional Quadros de Pessoal, que é uma fonte administrativa de preenchimento obrigatório por parte das empresas do setor privado e setor empresarial do Estado (ver Cardoso e Portela, 2009, para detalhes).

1-Hierárquicas em inglês é Internalised, e Meritocráticas é Incentives.

As empresas que adotam políticas Competitivas pagam salários mais baixos; têm maior proporção de trabalhadores com salário mínimo (SM), e a diferença entre o salário médio e SM é a mais pequena da amostra; a dispersão salarial é baixa, e os incentivos são igualmente baixos. Em contrapartida, as empresas com políticas Meritocráticas têm os salários mais elevados, onde o salário mínimo é irrelevante, enquanto as práticas salariais que visam a individualização dos salários são fundamentais. Essas empresas utilizam a dispersão salarial dentro do nível da hierarquia profissional e a almofada salarial (diferença entre o salário definido na contratação coletiva e o salário auferido) como recompensa do desempenho individual.

No entanto, preocupam-se com a equidade interna e, por isso, têm uma hierarquia de funções estruturada. As empresas que pertencem ao grupo das Hierárquicas têm uma forte hierarquia profissional, com salários mais altos do que as de tipo Competitivo e o salário mínimo é igualmente irrelevante. O Gráfico 1 apresenta a distribuição de grandes empresas por tipo de política salarial para o ano de 2019.

Os dados da Gráfico 1 ilustram claramente a predominância de empresas de baixos salários e políticas em que as regras definidas através da negociação coletiva e o salário mínimo são determinantes. Este tipo de empresas prevalece em setores de serviços de baixa intensidade de conhecimento, tais como o comércio, hotelaria, transportes, entre outros. É ainda de sublinhar que 1/3 dessas empresas são multinacionais, o que significa que os baixos salários continuam a representar um fator de atratividade para as empresas estrangeiras. Em contrapartida, é o setor da consultoria, das atividades científicas e técnicas, de arquitetura e de engenharia que oferecem salários mais altos, acompanhados de incentivos monetários.



Gráfico 1. Distribuição de grandes empresas por tipo de política salarial  
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

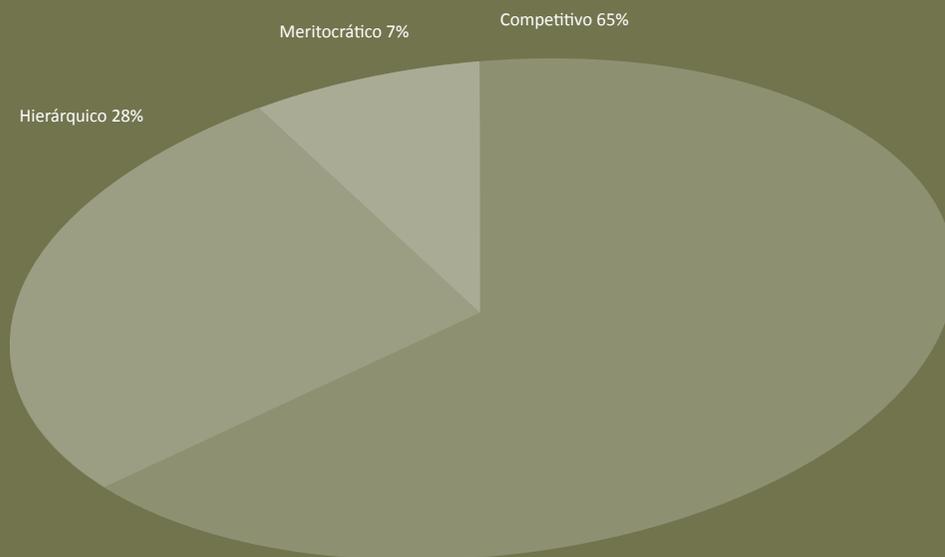


Gráfico 2. Distribuição de jovens trabalhadores por tipo de política salarial  
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

### 3.2. Jovens e políticas salariais

Nesta secção analisamos as características sociodemográficas, nomeadamente a idade, o género e o nível de escolaridade dos jovens que trabalham em grandes empresas em Portugal. Para tal, utilizamos os Quadros de Pessoal que incluem uma diversidade de características dos trabalhadores e do emprego. O Gráfico 2 mostra a distribuição dos jovens trabalhadores em cada tipo de política salarial referido em cima. A distribuição segue o padrão anterior, ou seja 65% de jovens que trabalham em grandes empresas estão empregados em empresas de baixos salários com forte presença de trabalhadores com o salário mínimo. Em contraste, apenas 7% conseguiram emprego em empresas de altos salários e incentivos.

Importa agora identificar os jovens que trabalham em cada tipo de empresa. No agrupamento designado por Competitivo, predominam trabalhadores com baixo nível de escolaridade, do sexo feminino e jovens com menos de 25 anos. Todavia, encontram-se neste grupo de empresas jovens graduados (15,58%), especialmente de áreas de artes e humanidades, ciências sociais, arquitetura e outras áreas não especificadas. Esses jovens exercem profissões de natureza administrativa (>60%), e outras atividades manuais e elementares, predominantemente em setores de serviços com baixa intensidade de conhecimento. Os jovens graduados tendem, contudo, a trabalhar em empresas Hierárquicas e Meritocráticas, em profissões altamente qualificadas e, como vimos, em setores intensivos em conhecimento.

Em suma, os dados apontam para uma segmentação dos jovens trabalhadores entre empresas que adotam diferentes tipos de política salarial. As empresas dos setores mais criadoras de emprego, nomeadamente em atividades menos intensivas em conhecimento, contratam jovens menos qualificados e licenciados na fase inicial da sua integração no mercado de trabalho e de certas áreas de formação. As empresas com salários e incentivos mais elevados selecionam jovens qualificados e colocam-nos em profissões altamente qualificadas.

Os estudos mostram que as empresas que oferecem baixos salários são também as que oferecem contratos flexíveis, enquanto as empresas com salários elevados garantem maior estabilidade de emprego aos jovens (Suleman, Lagoa e Suleman, 2019). A situação está mais próxima de uma polarização do mercado de trabalho dos jovens (Gráfico 3). A contração flexível é predominante em empresas de baixos salários, e é residual em empresas de altos salários.



Gráfico 3. Distribuição de jovens trabalhadores com contrato a termo certo por tipo de política salarial  
Fonte: Quadros de Pessoal, partir do estudo de Suleman et al. (2023).

#### 4. Discussão e conclusão

Em geral, as empresas responsabilizam o sistema educativo e formativo pela escassez de competências, apesar de todos os esforços de qualificação da população desenvolvidos pelos sucessivos governos a nível mundial. No entanto, as estratégias relativas aos recursos humanos, e os seus impactos na qualidade do emprego, constituem um tema recorrente, mas não se vislumbram grandes mudanças nas opções dos empregadores. Os jovens trabalhadores, incluindo os licenciados, estão vulneráveis a condições de emprego precárias e a baixos salários.

A nossa investigação colocou os empregadores no centro da análise e procurou ilustrar as opções das empresas relativas à gestão dos recursos humanos, em especial as opções relativas à remuneração do trabalho implementadas pelas grandes empresas em Portugal, ainda que aquelas sejam condicionadas pela envolvente externa. Os resultados corroboram os argumentos da segmentação, na medida em que os trabalhadores jovens mais vulneráveis (mais novos, com baixa escolaridade e mulheres) prevalecem nas empresas que oferecem salários mais baixos e próximos do salário mínimo.

A relação entre política salarial e setor de atividade indica que há um padrão persistente, que afeta de forma crucial as condições de emprego dos jovens: a competitividade da economia portuguesa continua a ser baseada nos baixos salários e nas baixas qualificações, embora haja já jovens qualificados empregados em empresas de baixos salários. São as grandes empresas dos sectores intensivos em mão de obra que são responsáveis por pagar menos aos jovens trabalhadores, incluindo os licenciados.

Um dado igualmente preocupante é o facto de os baixos salários estarem associados a arranjos contratuais flexíveis. Quase 80% dos jovens trabalhadores empregados em empresas de tipo Competitivo têm um contrato a termo certo. O mercado de trabalho português está segmentado, com a maioria dos jovens (menos escolarizados e também licenciados) em empresas com empregos precários e apenas uma pequena percentagem de jovens com melhores condições.

Os decisores políticos devem reconhecer o papel do empregador na manutenção de um padrão de baixos salários e nas condições de emprego que oferece aos jovens. Medidas de política de emprego e rendimentos serão insuficientes se persistir a opção das empresas em manter a competitividade da economia em baixos salários. Acresce ainda que a ausência de fronteiras internacionais para o trabalho, quer através da mobilidade, quer através do trabalho remoto, contribuem para aumentar a escassez de mão-de-obra qualificada.

#### 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

- Card, D., Cardoso, A. R., Heining, J., & Kline, P. (2018). Firms and labor market inequality: Evidence and some theory. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S13-S70.
- Cardoso, A. R. & Portela, M. (2009). Micro foundations for wage flexibility: Wage insurance at the firm level. *The Scandinavian Journal of Economics*, 111, 29–50.
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G. et al. (2022). *World Inequality Report 2022*, World Inequality Lab [wir2022.wid.world](http://wir2022.wid.world).
- Doeringer, P.B. & Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Furlong, A. (2012). *Youth Studies: An Introduction*. NY: Routledge.
- ILO (2022). *Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people*. International Labour Office.
- Lodovici, M. S., & Semenza, R. (Eds.) (2012). *Precarious work and high-skilled youth in Europe* (Vol. 937). Milan: Franco Angeli.
- OECD (2013). *The OECD Action Plan for Youth: giving youth a better start in the labour market*. In Meeting of the OECD Council at Ministerial Level.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). Dual Labor Markets: A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Salverda, W. (2007). Low-wage employment and the role of the firm. *Reflats et Perspectives de la Vie Economique*, 46(2), 047-063.

- Scarpetta, S., A. Sonnet, & Manfredi, T. (2010). *Rising Youth Unemployment During the Crisis: How to Prevent Negative Long-Term Consequences on a Generation*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Paris: Sgobbi, F. (2013). *Wage policy patterns at the firm level: an analysis of medium and large Italian firms*. *Portuguese Journal of Social Sciences*, 12(3), 249–261.
- Sørensen, A. B. & Kalleberg, A. L. (1981). *An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs*. In I. Berg (ed.), *Sociological perspectives on labor markets* (pp. 49-74). New York: Academic Press.
- Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2019). *Patterns of employment relationships: the association between compensation policy and contractual arrangements*. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1136-1156.
- Suleman, F., Lagoa, S., & Suleman, A. (2023). *Políticas salariais das empresas em Portugal nas últimas décadas: forças institucionais ou forças do mercado* (Capítulo IV). In M.P. Campos Lima & J. M. Castro Caldas (orgs), *Persistência da Desvalorização do Trabalho e a Urgência da sua Revalorização*. Lisboa: Almedina
- Tumbo, O. (2017). *The effects of major corporations paying low wages*. *Academic Paper*. <https://www.grin.com/document/428479>