

Departamento de Economia

Desigualdade em Qualidade do Emprego

Andreia Magano Cercas

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia da Empresa e da Concorrência

Orientador(a):
Prof. Doutora Nádía Simões, Professora Auxiliar, ISCTE-IUL,
Departamento de Economia

Junho 2012

AGRADECIMENTOS

O trabalho apresentado surge no âmbito de uma reunião com a minha orientadora, a Professora Doutora Nádida Simões, à qual desde já o meu profundo agradecimento por ter partilhado comigo esta jornada da minha vida, com sabedoria e rigor ao longo destes meses.

Esta tese não teria sido atingida sem a presença, em tantos momentos, de outras pessoas, a todas elas o meu especial “obrigada”:

- Aos meus pais, Carlos Cercas e Ana Cercas, por serem presença constante nesta e em todas as etapas da minha vida;

- Aos meus colegas do Mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência, em especial, ao Arménio Gomes, Bruno Oliveira, Cristina Rodrigues, Filipa Almeida e Sandra Viana, que em tantos momentos partilhámos angústias e alegrias, vividas nestes dois anos, muitas das vezes em divertidas saídas e jantares;

- Aos meus amigos, porque sem eles perderia o ânimo e a vontade de continuar a trabalhar, em especial a todos aqueles que despenderam o seu precioso tempo a lê-lo, fazendo críticas construtivas e muito úteis. Não posso deixar de fazer realce ao meu amigo João Pereira pelo apoio e ajuda.

O meu “bem-haja” a todos aqueles que se cruzaram comigo, neste meu percurso de vida...

RESUMO

O presente trabalho introduz uma nova metodologia de análise da desigualdade na qualidade do emprego, alicerçada num indicador de desigualdade construído a partir da comparação bilateral entre indivíduos. Esta abordagem permite identificar quais os principais determinantes deste fenómeno. Com base nos dados do *Fourth European Working Conditions Survey* foram construídas duas amostras. A primeira integrando quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega) e a segunda composta por três países do Sul da Europa (Espanha, Grécia e Portugal). Estes dois grupos exibem um grau significativo de diferenciação, sendo por isso relevante avaliar como se distinguem em termos de desigualdade em qualidade do emprego.

A análise dos determinantes da desigualdade em qualidade do emprego nestas amostras permite quatro conclusões: (i) heterogeneidade nos principais determinantes da desigualdade, com a excepção do sector de actividade que é muito relevante na generalidade dos países analisados; (ii) tanto as variáveis relacionadas com o trabalhador como as variáveis relacionadas com a empresa em que ele se insere são importantes determinantes desta desigualdade; (iii) a desigualdade é mais elevada nos países do Sul do que nos países do Norte da Europa; (iv) as diferentes dimensões de qualidade de emprego são importantes para explicar a desigualdade observada em qualidade do emprego, em particular verifica-se que a desigualdade nessas várias dimensões está associada a diferentes variáveis explicativas do modelo.

O conhecimento dos principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego é crucial para definir medidas de política económica que visem a redução dessas desigualdades.

PALAVRAS-CHAVE: qualidade do emprego, desigualdade, modelo Tobit censurado superior e inferiormente, factores determinantes, análise dimensional.

CÓDIGOS JEL: C51, J21, J28, J29, J81.

ABSTRACT

This paper introduces a new methodology for the analysis of inequality in the job quality, based on an indicator of inequality build from the bilateral comparison between individuals. This approach identifies the main determinants of this phenomenon. Based on the data of the Fourth European Working Conditions Survey two samples were defined. The first one composed by four countries from Northern Europe (Denmark, Finland, Sweden and Norway) and the second one by three countries from Southern Europe (Spain, Greece and Portugal). These two groups show a significant degree of differentiation and therefore it is relevant to compare them in what concerns with inequality in job quality.

The analysis of the determinants of inequality in job quality in these samples led to four main conclusions: (i) heterogeneity of the key determinants of inequality, with the exception of the activity sector, which is very relevant in almost all of the countries; (ii) both worker-related variables and firm-related variables are important determinants of this inequality; (iii) inequality is higher in the Southern than in Northern European countries; (iv) the different dimensions of job quality are important to explain the observed inequality.

Knowledge of the main determinants of inequality in the job quality is crucial to set economic policy measures aimed at reducing these inequalities.

KEYWORDS: job quality, inequality, two-limit *Tobit model*, determinants, dimensional analysis.

JEL CODES: C51, J21, J28, J29, J81.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| AGRADECIMENTOS..... | ii |
| RESUMO | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| | |
| ÍNDICE | v |
| LISTA DE ABREVIATURAS | vii |
| SUMÁRIO EXECUTIVO..... | viii |
| | |
| Introdução | 1 |
| 1. Enquadramento Teórico | 4 |
| 1.1. A Evolução e o Conceito da Qualidade do Emprego | 4 |
| 1.2. A Medição da Qualidade do Emprego | 8 |
| 1.3. A Desigualdade em Qualidade do Emprego | 22 |
| 2. Metodologia Empírica..... | 25 |
| 2.1. Dados | 25 |
| 2.2. O Índice de Qualidade do Emprego | 30 |
| 2.3. O Índice de Desigualdade em Qualidade do Emprego | 32 |
| 2.4. O Modelo | 33 |
| 3. Resultados | 37 |
| 3.1. Países do Norte da Europa | 37 |
| 3.1.1. Análise dos Modelos Nacionais | 37 |
| 3.1.2. Análise dos Modelos Dimensionais | 42 |
| 3.2. Países do Sul da Europa | 55 |
| 3.2.1. Análise dos Modelos Nacionais | 55 |
| 3.2.2. Análise dos Modelos Dimensionais | 58 |
| 4. Conclusão..... | 69 |
| Bibliografia | 72 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Estatísticas Descritivas da Amostra dos Países do Norte da Europa | 27 |
| Tabela 2 - Estatísticas Descritivas da Amostra dos Países do Sul da Europa | 28 |
| Tabela 3 - Dimensões da Qualidade do Emprego | 31 |
| Tabela 4 - Variáveis Explicativas..... | 34 |
| Tabela 5 - Modelos Nacionais: Países do Norte da Europa | 38 |
| Tabela 6 - Dimensões Objectivas Nucleares: Dinamarca | 44 |
| Tabela 7 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Dinamarca | 45 |
| Tabela 8 - Dimensões Objectivas Nucleares: Finlândia..... | 46 |
| Tabela 9 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Finlândia..... | 47 |
| Tabela 10 - Dimensões Objectivas Nucleares: Suécia | 48 |
| Tabela 11 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Suécia..... | 49 |
| Tabela 12 - Dimensões Objectivas Nucleares: Noruega | 50 |
| Tabela 13 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Noruega..... | 51 |
| Tabela 14 - Modelos Nacionais: Países do Sul da Europa | 56 |
| Tabela 15 – Dimensões Objectivas Nucleares: Espanha..... | 59 |
| Tabela 16 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Espanha | 60 |
| Tabela 17 – Dimensões Objectivas Nucleares: Grécia | 61 |
| Tabela 18 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Grécia | 62 |
| Tabela 19 – Dimensões Objectivas Nucleares: Portugal..... | 63 |
| Tabela 20 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Portugal | 64 |

LISTA DE ABREVIATURAS

EWCS - *European Working Conditions Survey*

OCDE (OECD) – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
(*Organisation for Economic Cooperation and Development*)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OLS - *Ordinary Least Squares*

UE – União Europeia

SUMÁRIO EXECUTIVO

A presente investigação visa contribuir no sentido da compreensão dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego entre os indivíduos. Esta área assume-se como extremamente relevante devido aos impactos que a qualidade do emprego tem no bem-estar pessoal, económico e social dos indivíduos. O conhecimento mais profundo sobre os factores que determinam a desigualdade da qualidade do emprego proporciona a definição de directrizes na política económica, visando a diminuição dessas desigualdades.

Desde a década de 1960 várias políticas foram adoptadas para melhorar a qualidade de vida no emprego. Na União Europeia (UE), ao nível das políticas económicas que visavam o mercado de trabalho, o principal objectivo durante as décadas de 1980 e de 1990 era fundamentalmente quantitativo: a redução do desemprego. Uma menor relevância era atribuída à qualidade do emprego. No entanto, na Estratégia de Lisboa, lançada em 2000, melhorar a qualidade do emprego tornou-se um objectivo explícito da UE. A concretização de progressos neste âmbito daria um importante contributo para que a economia europeia se tornasse na economia mais avançada do mundo uma década depois, ou seja, em 2010.

O destaque que começou a ser conferido à qualidade dos empregos estendeu-se a outras importantes organizações internacionais. Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), adoptaram e definiram estratégias assentes na necessidade de melhorar a qualidade do emprego, não só mais empregos, mas empregos “melhores”. A promoção da qualidade e do volume de emprego são objectivos que, em conjunto, podem contribuir decisivamente para a auto-suficiência financeira, a redução da pobreza e da exclusão social, e, deste modo, para o aumento do bem-estar social. Adicionalmente, a melhoria da qualidade média dos empregos tende a contribuir positivamente para a competitividade e o crescimento económico, na medida em que promove a produtividade, motivação e compromisso dos trabalhadores.

No entanto, importa realçar que a questão da qualidade do emprego, para além da importância que assumiu na agenda política destas organizações, foi uma temática amplamente estudada por investigadores de diversas ciências sociais. Na literatura

existem diversos conceitos e propostas de medição que visam quantificar a qualidade de cada emprego, não existindo um consenso sobre estas questões.

Os estudos realizados nomeadamente por Deoringer e Piore (1971), Adam Smith (1776), Karl Marx (1967), Harry Braverman (1974), Anthony Giddens (1997) e Beck (1992) constataram que ao longo dos tempos o mundo do trabalho sofreu mudanças profundas que tiveram impacto directo na qualidade do emprego. No conjunto destas transformações incluem-se: a automatização dos processos de produção, o crescimento do emprego no sector dos serviços; novas ideologias de gestão; a participação do Estado como produtor de bens e serviços; e a globalização do comércio e produção com a consequente intensificação da concorrência internacional.

A qualidade do emprego tem vindo a diminuir em algumas dimensões, no entanto, referências a mudanças positivas também podem ser encontradas na literatura (e.g., Green, 2006). No mundo do trabalho têm sido observadas alterações constantes, havendo evidência de uma certa tendência para a polarização entre empregos de alta e baixa qualificação. Ao mesmo tempo, as pessoas tornaram-se mais diversificadas nas necessidades e desejos que esperam concretizar a partir dos seus empregos. Adicionalmente, as próprias características da oferta se têm modificado: existe uma maior participação feminina no trabalho, um aumento dos ganhos para as famílias, uma maior qualificação formal da mão-de-obra, maior imigração e o envelhecimento da força de trabalho principalmente nos países desenvolvidos (Kalleberg, 2007).

Este trabalho insere-se nesta linha de investigação que procura estudar quais os factores que explicam que os diversos indivíduos possuam empregos de qualidade distinta. É proposta uma nova metodologia para a análise da desigualdade da qualidade do emprego. Esta abordagem, baseada na comparação bilateral entre indivíduos, apresenta duas vantagens: (i) permite um teste directo, aos factores determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, através de um modelo econométrico - sendo assim possível identificar quais os factores que mais fortemente influenciam essa desigualdade; (ii) torna possível determinar o impacto de alterações em cada variável explicativa sobre as estratégias de minimização das desigualdades identificadas.

A metodologia empírica deste trabalho foi aplicada em sete países da União Europeia, tendo como base o *Fourth* EWCS, incidindo em duas amostras, (i) Países do Norte da

Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega); e (ii) Países do Sul da Europa (Espanha, Grécia e Portugal). Esta opção permitiu comparar dois grupos de países homogéneos entre si, mas que face ao outro grupo exibem um grau significativo de diferenciação, recorrendo a um modelo de regressão Tobit censurado inferiormente e superiormente.

A metodologia foi desenvolvida a partir do índice de qualidade do emprego proposto por Simões *et. al.* (2012b). Para o efeito, os autores propõem um indicador microeconómico e multidimensional da qualidade do trabalho que incorpora dimensões objectivas (salário, condições físicas de trabalho, intensidade, autonomia, segurança no trabalho, saúde, perspectivas de carreira e oportunidade de aprendizagem) e subjectivas (equilíbrio entre vida profissional e familiar, relações interpessoais e recompensas intrínsecas). Com base neste indicador é proposta nesta tese uma nova metodologia de análise da desigualdade em qualidade do emprego. Este índice permite quantificar o grau de similitude na qualidade dos empregos detidos por dois trabalhadores.

Tendo como base esta metodologia foi feito um estudo que procurou identificar os principais determinantes da maior ou menor similitude da qualidade dos empregos detidos por dois trabalhadores. De modo a compreender a origem do impacto por cada determinante da qualidade do emprego no índice de desigualdade estimaram-se modelos que permitissem quantificar a influência desses determinantes nos índices dimensionais.

Os resultados permitem retirar algumas conclusões: (i) heterogeneidade nos principais determinantes da desigualdade, com a excepção do sector de actividade que é muito relevante na generalidade dos países analisados; (ii) tanto as variáveis relacionadas com o trabalhador como as variáveis relacionadas com a empresa em que ele se insere são importantes determinantes desta desigualdade; (iii) a desigualdade é mais elevada nos países do Sul do que nos países do Norte da Europa; (iv) as diferentes dimensões de qualidade de emprego são importantes para explicar a desigualdade observada em qualidade do emprego, em particular verifica-se que a desigualdade nessas várias dimensões está associada a diferentes variáveis explicativas do modelo.

Este trabalho permite identificar três eixos de investigação que poderiam ser interessantes de explorar no futuro: (i) a extensão da análise a outros países; (ii) uma análise dinâmica, i.e., considerar os vários inquéritos dos EWCS e analisar se a

desigualdade da qualidade do emprego tem evoluído e se os determinantes se têm alterado ao longo dos tempos; (iii) definição de possíveis diretrizes na política económica visando a diminuição da desigualdade da qualidade do emprego.

INTRODUÇÃO

A qualidade do emprego é um tema que tem vindo a ganhar cada vez mais importância não só para as empresas como para os trabalhadores. Desde da década de 1960 verifica-se na literatura evidências de políticas para melhorar a qualidade de vida no emprego.

Na política económica do trabalho, o principal objectivo político da União Europeia (UE), durante as décadas de 1980 e de 1990, era a redução do desemprego, tendo um foco menor na qualidade do emprego. Tinham em consideração que aumentar a taxa de emprego era a chave para a inclusão social. No entanto, na Estratégia de Lisboa lançada em 2000, melhorar a qualidade do emprego tornou-se um objectivo explícito da UE, como sendo um dos pilares para se tornar na economia mais avançada do mundo em 2010. Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), adoptaram e definiram estratégias assentes na necessidade de melhorar a qualidade do emprego, não só mais empregos, mas empregos “melhores”. A promoção da qualidade e do volume de emprego são objectivos que, em conjunto, podem contribuir decisivamente para a auto-suficiência financeira, a redução da pobreza e da exclusão social, e para o aumento do bem-estar. Adicionalmente, a melhoria da qualidade média dos empregos tende a contribuir positivamente para a competitividade e o crescimento económico, na medida em que promove a produtividade, motivação e compromisso dos trabalhadores.

A qualidade do emprego tem vindo a diminuir em algumas dimensões, no entanto, referências a mudanças positivas também podem ser encontradas na literatura (e.g., Green, 2006). O mundo do trabalho está em constante alteração, pois há tendências de polarização entre empregos de alta e baixa qualificação. Ao mesmo tempo, as pessoas tornaram-se mais diversificadas nas necessidades e desejos que esperam cumprir com o seu trabalho, e a mão-de-obra alterou-se observando-se um aumento da participação feminina no trabalho, um aumento dos ganhos para as famílias, uma maior qualificação formal da mão-de-obra, maior imigração e o envelhecimento da força de trabalho principalmente nos países desenvolvidos (Kalleberg, 2007).

É nesse sentido que se desenvolve o presente trabalho, cujo principal objectivo incide sobre a análise da desigualdade em qualidade do emprego entre os indivíduos, avaliado em sete países da União Europeia.

A desigualdade da qualidade do emprego entre os indivíduos é uma área de pesquisa importante, devido ao seu impacto sobre o bem-estar pessoal, económico e social dos indivíduos. A investigação neste domínio tem três dimensões fundamentais: (i) o debate metodológico sobre a qualidade do emprego; (ii) a quantificação do fenómeno em diferentes países/regiões e períodos; (iii) a identificação dos determinantes da desigualdade. Esta tese centra-se neste último aspecto, o menos explorado na literatura económica. Um conhecimento mais profundo sobre os factores que determinam a desigualdade da qualidade do trabalho é crucial para estabelecer as directrizes para a política económica, visando a redução dessas desigualdades.

Para tal propõe-se uma nova abordagem de análise da desigualdade em qualidade do emprego baseada na comparação bilateral entre indivíduos. Esta metodologia tem duas vantagens relevantes. Primeiro, permite um teste directo, aos factores determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, através de um modelo econométrico. De modo a identificar quais os factores que mais fortemente influenciam essa desigualdade. Em segundo lugar, torna possível determinar o impacto de alterações em cada variável explicativa sobre as estratégias de minimização das desigualdades identificadas.

No primeiro capítulo apresenta-se uma revisão da literatura global da qualidade do emprego, abordando a evolução e o conceito. Será discutida a medição da qualidade do emprego apresentando-se as diferentes abordagens em Sociologia, Economia e Psicologia. Adicionalmente, discute-se em maior pormenor as onze dimensões mais frequentemente consideradas na medição do fenómeno. E por último, e tendo em conta o enfoque desta tese, abordar-se-á a contribuição de vários autores que apontam para a existência de desigualdade em qualidade do emprego.

O segundo capítulo apresenta a metodologia desenvolvida a partir da qual será feita a análise para aferir os determinantes da desigualdade na qualidade do emprego. Para tal, é apresentada a base de dados utilizada e as amostras consideradas (duas amostra, a primeira constituída por quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega) - e a segunda por três países do Sul da Europa (Espanha, Grécia e Portugal), o índice de qualidade do emprego, o indicador para medir desigualdade na qualidade do emprego e adicionalmente é descrito o modelo estimado.

No terceiro capítulo, são expostos os resultados empíricos de modo a avaliar os determinantes da desigualdade da qualidade do emprego. Para tal, apresenta-se, numa primeira fase, os resultados dos países do Norte da Europa e depois, numa segunda fase, os dos países do Sul da Europa. Será efectuada uma análise ao nível nacional e dimensional dos países em estudo.

Por último, no quarto capítulo sintetiza-se as principais conclusões do trabalho desenvolvido nos capítulos anteriores.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Esta secção iniciar-se-á pela revisão do conceito de qualidade do emprego, recorrendo aos principais estudos publicados sobre esta temática. Abordar-se-á a evolução e o conceito, bem como o enquadramento teórico da qualidade do emprego.

É discutida a medição da qualidade do emprego apresentando-se as diferentes abordagens em Sociologia, Economia e Psicologia. São também desenvolvidas onze das dimensões utilizadas para a medição deste conceito.

Por último, e tendo em conta o enfoque desta tese, abordar-se-á a contribuição de vários autores que apontam para a existência de desigualdade na qualidade do emprego.

1.1. A EVOLUÇÃO E O CONCEITO DA QUALIDADE DO EMPREGO

Desde o século XVIII vários autores começaram a debruçar-se sobre este tema em áreas científicas, como a Psicologia, a Sociologia e a Economia. No entanto, não é possível afirmar que exista um consenso relativamente a uma definição de qualidade do emprego ou sobre o que constitui um bom emprego (Kalleberg *et al.*, 2000).

Na literatura sobre a temática desta tese podem ser encontrados alguns debates e teorias deste conceito, as quais se sintetizam de seguida.

Enquadramento teórico

Em Economia existem duas principais abordagens teóricas que se debruçam sobre a temática da qualidade de emprego, sendo elas a teoria da segmentação do mercado de trabalho (*dual labor market theory* ou *segmented labor market theory*) e a teoria dos diferenciais salariais (*compensation wage differentials theory*).

De acordo com a teoria da segmentação do mercado existem divisões que explicam a desigualdade verificada no mercado de trabalho. A descrição clássica da teoria da segmentação do mercado tem origem nos autores Doeringer e Piore (1971). Para estes autores, existem dois tipos de empresas: “*Os empregos do mercado primário são*

aqueles que oferecem: altos salários, boas condições de trabalho, estabilidade no emprego, oportunidades de progressão de carreira, equidade e regras nos processos de trabalho. Empregos no mercado secundário, em contraste, tendem a ter baixos salários e benefícios, más condições de trabalho, rotatividade alta, poucas oportunidades de progressão de carreira e supervisão muitas vezes arbitrária e caprichosa” (Doeringer e Piore, 1971, pp. 165).

Também Edwards (1979) afirma que as más características tendem a agrupar-se de tal forma que um emprego que é mau numa dimensão tende a ser mau nas restantes dimensões. Esta teoria propõe uma concepção do mercado de trabalho dividido em dois segmentos com fortes barreiras à mobilidade entre eles (Cain, 1976). Esta teoria é baseada numa visão de empregos como *clusters* de “boas” características no primeiro segmento e de “más” características no segundo.

A teoria dos diferenciais salariais, por outro lado, foi impulsionada por Adam Smith (1776). De acordo com esta teoria, os trabalhadores que aceitam más condições de trabalho são mais bem pagos para as compensar (e.g., condições que coloquem em risco a saúde do trabalhador, horas de trabalho indesejáveis, fracas possibilidades de progressão na carreira). Nesta abordagem, as “más” características não aparecem em *clusters*, ao contrário do que é sugerido pela teoria de segmentação do mercado.

O termo diferencial de compensação é usado em economia do trabalho para analisar a relação entre o salário e o desconforto, risco, ou outros atributos indesejáveis. Este diferencial é definido como o valor adicional a pagar a um trabalhador com o objectivo de motivá-lo a aceitar um determinado trabalho indesejável. Se este diferencial não fosse pago ao trabalhador, ele preferia empregos em que, com tudo o resto constante, estas características indesejáveis não estivessem presentes.

O Conceito da Qualidade do Emprego

Na literatura encontram-se visões negativas e positivas sobre o conceito da qualidade do emprego. Autores como Karl Marx (1967), Harry Braverman (1974) e Anthony Giddens (1997) partilham uma visão negativa sobre esta temática.

Karl Marx (1967) defende que a entidade patronal e o controlo dos meios de produção implicam que quase todos os empregos poderiam ser classificados como “maus”. Para os Neo-marxistas, como Braverman (1974), a principal preocupação assenta nas consequências de determinadas medidas na organização do trabalho como, por exemplo, o maior controlo do processo de trabalho pela gestão. De acordo com a sua percepção, esta mudança implicava uma destruição da capacidade para o auto-desenvolvimento individual do trabalhador através da simplificação de tarefas e da separação da concepção e execução no trabalho. Já Giddens (1997) defende que na produção industrial moderna, sob regimes capitalistas, os trabalhadores tornam-se alienados porque perdem o controlo sobre a natureza das tarefas e produtos do seu trabalho.

O mundo do trabalho sofreu mudanças profundas ao longo dos tempos. Alguns autores defendem que as modificações da economia mundial desde a Era de Ouro do Capitalismo até ao início dos anos 70 e o colapso em 1973 do sistema monetário, contribuíram para a evolução da qualidade do emprego. As maiores transformações da economia moderna desde os anos 70 foram: o crescimento da indústria dos serviços e a sua ocupação em todos os níveis das cadeias de valor, desde os assistentes de vendas aos advogados; o progresso tecnológico; as novas ideologias de gestão que impulsionaram a produtividade dos trabalhadores; a participação do Estado como produtor de bens e serviços; e a globalização do comércio e produção com a consequente intensificação da concorrência internacional. Estas transformações tiveram impacto directo no mundo do trabalho (Green, 2006).

Segundo vários autores, estas mudanças, criaram novas formas não-padrão no mundo do trabalho e, de acordo com algumas abordagens, tiveram um efeito positivo porque proporcionaram uma participação dos indivíduos mais gratificante nas esferas públicas e privadas, através de uma nova recombinação do trabalho, do lazer e da família (e.g., Handy, 1994). Por outro lado, autores como Beck (1992), Gorz (1999) e Hutton (1996) afirmam que os trabalhos fora do padrão representam uma nova etapa na mercantilização do trabalho. De entre este conjunto de autores, a tese da *destandardization of labour* de Beck (1992) é provavelmente a mais marcante, afirmando que a divisão tradicional entre postos de trabalho de “colarinho branco”¹ e de

¹ Um trabalhador de colarinho branco exerce funções fundamentalmente de natureza administrativa ou de gerência.

“colarinho azul”² foi sendo gradualmente substituída por uma nova divisão do trabalho padronizada, a tempo inteiro e num sistema com risco flexível e de subemprego descentralizado (Beck, 1992). Este autor defende que tal divisão do trabalho, inevitavelmente, implicaria uma diminuição da qualidade do emprego porque as condições que os sindicatos adquiriram sob o regime padronizado de produção em massa não podem ser mantidas num mundo individualizado, flexível e não-padronizado na organização do trabalho. Opiniões semelhantes são defendidas por autores como Harrison (1997), que sustenta que o crescimento do uso de práticas que conduzem ao aumento da precaridade laboral tem um impacto negativo na economia. Este autor defende que a heterogeneidade *“crescente na organização do trabalho e as práticas, tanto entre e dentro de determinadas empresas levaram a um declínio da segurança, bem como a salários incertos e poucas perspectivas de salário ao longo do tempo”*, (Harrison, 1997, pp. 259). Independentemente do mérito destas teorias, o aumento do emprego fora do padrão abriu uma nova fase no debate sobre a natureza do trabalho na era do capitalismo que se revelou complexo uma vez que os principais sociólogos europeus recorrem a modelos teóricos (e.g., Beck, 1992; Gorz, 1999), enquanto, os seus homólogos norte-americanos recorrem a análises empíricas (e.g., Kalleberg *et al.*, 2000; Tilly, 1996).

Mais recentemente, na literatura surgiram duas posições teóricas sobre o impacto da evolução da qualidade do emprego no bem-estar dos trabalhadores: *Neo-Fordista* e *Pós-Fordista*. De acordo com a perspectiva *Neo-Fordista* as recompensas extrínsecas, tais como o salário, a segurança e a progressão de carreira no trabalho têm vindo a diminuir. Esta perspectiva tem como base, o princípio *“lean and mean”* assente em estratégias como a redução de custos, o *downsizing*, a terciarização e o aumento da precariedade laboral. O crescimento do sector de serviços criou os chamados *“McJobs”* que se caracterizam por poucas oportunidades de progressão de carreira, salários baixos e insegurança no trabalho. O relacionamento entre os patrões e os trabalhadores é reduzido, assim como a influência sindical. Estes empregos poderão facilmente ser classificados como “maus empregos”.

² Um trabalhador de colarinho azul é um trabalhador que habitualmente realiza um trabalho manual.

Por outro lado, a perspectiva *Pós-Fordista* defende que a qualidade do emprego tem vindo a melhorar quer em termos de recompensas extrínsecas quer em termos de recompensas intrínsecas. Este modelo assenta na ideia de flexibilidade, contra a ideia de produção em massa presente no modelo *Fordista*³. De acordo com este padrão, as empresas trabalham com *stocks* reduzidos, voltando-se para a produção de pequenas quantidades. O objectivo desta abordagem é a de responder à procura do mercado no momento exacto (*just in time*). Neste sentido, as empresas especializam os seus produtos para públicos cada vez mais específicos. Neste regime, os produtos são fabricados ou entregues a tempo de serem comercializados ou montados. Permitindo que a indústria possa acompanhar as transformações dos padrões de consumo⁴. As mudanças tecnológicas e organizacionais associadas a este modelo são consideradas como vantajosas para as organizações e para os trabalhadores (Handel, 2005). Desta forma, surgem “bons” empregos que proporcionam maiores desafios, mais autonomia, maior grau de cooperação e melhores salários aos trabalhadores. Em conclusão, o modelo *Pós-Fordista* considera que a flexibilidade permite criar melhores condições de trabalho.

1.2. A MEDIÇÃO DA QUALIDADE DO EMPREGO

Na literatura das ciências sociais não existe uma só proposta de medição da qualidade do emprego. Isto deve-se à dicotomia no modo como os estudos em Sociologia, Economia e Psicologia tratam esta temática.

Os economistas tendem a concentrar-se em aspectos de natureza monetária tais como salários por hora, seguros de saúde ou outros benefícios para medir a qualidade de um emprego. O salário é geralmente considerado como o item mais importante para avaliar um emprego, estando fortemente correlacionado com as suas condições. Porém a

³O Modelo Fordista foi idealizado pelo fundador da Ford Motor Company em 1913, Henry Ford (1863-1947), estando associado aos sistemas de produção em massa e gestão. É uma forma de racionalizar a produção capitalista tendo como base um conjunto de inovações, técnicas e organizacionais, que se relacionam tendo em vista a produção em massa e o consumo em massa.

⁴ Um exemplo do Pós-fordismo, sendo considerado um dos expoentes deste modelo, é o *Toyotism ou o Sistema Toyota de Produção*, concedido pelo engenheiro mecânico japonês *Taiichi Ohno* (Lavinas, 2009).

qualidade de emprego deve considerar outras variáveis além dos prémios monetários (Clark, 2005a). A segurança e o facto de se tratar de um emprego interessante também são considerados como indicadores importantes quer por homens, quer por mulheres (Clark, 2005b). Os economistas não têm uma medida global dos benefícios não monetários (ou custos) dos empregos e tendem a omitir indicadores potencialmente importantes, como a autonomia e a satisfação de um determinado emprego.

Em Sociologia, os autores Jencks *et al.* (1988) no seu estudo mostraram a importância das dimensões não-monetárias no conceito da qualidade do emprego, sendo visível que estes benefícios não-monetários representam mais do dobro do salário. Nesse sentido, os salários não deveriam ser o único indicador a ser considerado, devendo ser tidas em conta outras dimensões. Os sociólogos focam as suas análises sobre esta temática centrando-se no prestígio ocupacional⁵ dentro de um sistema de estratificação social, bem como na autonomia e no grau de controlo que o trabalhador tem relativamente ao seu trabalho (Kalleberg e Vaisey, 2005). O conceito de qualificação é considerado central para o estudo da qualidade do emprego, dado que o trabalho qualificado envolve a capacidade do indivíduo realizar tarefas complexas e autonomamente. As investigações que utilizam o prestígio ocupacional como medição para o sucesso no mercado de trabalho, em geral, atingem conclusões bastante diferentes daquelas que utilizam os salários e prémios (Sewell e Hauser, 1975; Jencks *et al.*, 1979). Existem várias críticas para esta abordagem. Jencks *et al.* (1988) defende que os estatutos ocupacionais não dizem muito sobre empregos específicos e Gallie (1996) criticou esta abordagem por negligenciar os indicadores dos efeitos das ideologias do trabalhador para avaliar a qualidade do emprego.

Os psicólogos dão especial ênfase a indicadores não-económicos do trabalho, tendo como objecto de estudo a avaliação dos problemas psicológicos como fontes de satisfação no emprego (Kalleberg e Vaisey, 2005). A psicologia do trabalho tem como foco a satisfação no emprego e o bem-estar do trabalhador. Os trabalhos nesta área também se concentraram na análise do local de trabalho tomando-o como uma “arena

⁵ “Os estudos de prestígio ocupacional compreendem a hierarquização das ocupações, segundo o status social a elas conferido pela sociedade ou por grupos sociais restritos. Diferentemente dos demais estudos de estratificação social, gozam de grande aceitação entre os estudiosos de Sociologia” (Mattar, Fauze Najib, 1995, pp.1).

social”. Neste sentido, a qualidade das relações sociais entre os trabalhadores tem um efeito directo na qualidade de vida do trabalhador (Green, 2006). A abordagem psicológica é criticada por ser muito orientada para as medidas intrínsecas (subjectivas e objectivas) ignorando as medidas extrínsecas, como os salários e prémios (Rose, 2003). A qualidade do emprego é um conceito mais amplo do que a satisfação no emprego, no entanto este é uma das dimensões a ter em consideração para que haja qualidade do emprego (Sirgy *et al.*, 2001).

Dada a natureza multidimensional do emprego ainda não existe consenso sobre a definição e medição da qualidade do emprego. Esta natureza faz com que seja difícil a existência de um único indicador ou grupos de indicadores, já que é necessário definir quais os aspectos que devem ser levados em consideração e o seu impacto global sobre a qualidade do emprego (Bustillo *et al.*, 2009). Uma vez que esta tese é um estudo económico, o âmbito da mesma focalizar-se-á na abordagem económica desta problemática.

Em Economia, alguns autores defendem a existência de duas abordagens distintas para medir a qualidade do emprego: uma assente em indicadores macroeconómicos e outra assente em indicadores microeconómicos.

Os indicadores macroeconómicos procuram medir a qualidade do emprego num país ao longo do tempo e/ou estabelecer comparações internacionais. Os indicadores microeconómicos procuram medir a qualidade do emprego ao nível do trabalhador a partir de uma pesquisa que evidencia as características do trabalho e da relação do trabalhador com o trabalho.

Os autores Simões *et. al.* (2012a) dividem os indicadores macroeconómicos em dois grupos: os indicadores compósitos e os sistemas de indicadores. Para além dos dois grupos referidos, deve ainda ser mencionada a existência dos indicadores "trabalho decente".

Os indicadores compósitos têm como objectivo calcular a evolução da qualidade de emprego em diferentes países. O *Good Jobs Index* é um exemplo deste tipo de

indicadores, em que considera (com pesos iguais) apenas cinco indicadores dimensionais (o índice de igualdade de oportunidades, o índice salarial, o índice de emprego, o índice de segurança social, e o índice de respeito aos direitos laborais). O objectivo de propor um índice que possa ser calculado para países com diferentes níveis de desenvolvimento e de escassa informação, como os países menos desenvolvidos, levaram à exclusão de algumas dimensões relevantes da qualidade do emprego (e.g., intensidade e condições de trabalho).

No conjunto dos sistemas de indicadores destacam-se os indicadores de Laeken que assumem a natureza multidimensional da qualidade do emprego, considerando que este é definido através de dez dimensões (qualidade intrínseca, competências, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira, igualdade de género, saúde e segurança no trabalho, flexibilidade e segurança, inclusão e acesso ao mercado de trabalho, organização do trabalho e equilíbrio entre vida profissional e familiar, diálogo social e participação dos trabalhadores, diversidade e não discriminação, e desempenho geral da economia e produtividade). A definição da qualidade do emprego implícita aos indicadores de Laeken é relativamente ampla, uma vez que não se limita aos atributos do emprego, abrangendo também aspectos gerais do mercado de trabalho. Embora incluindo as dimensões subjectivas da qualidade do emprego, os indicadores de Laeken abarcam dimensões essencialmente objectivas. Estes indicadores têm como objectivo monitorizar o progresso da criação de mais e melhores empregos, um objectivo lançado no Conselho Europeu de Março de 2000 na Estratégia de Lisboa.

Por último, os indicadores de "trabalho decente" assentam num conceito mais abrangente do que o usualmente encontrado no âmbito dos indicadores de qualidade do emprego, cobrindo as dimensões oportunidades de emprego e carreira, horas decentes, desenvolvimento de competências, equilíbrio entre vida profissional e familiar, estabilidade e segurança do trabalho, um tratamento justo no emprego, seguro de trabalho, protecção social, relações sociais e contexto socioeconómico. Alguns dos indicadores seleccionados para essas dimensões procuram ter em conta a dispersão de algumas variáveis (e.g., a desigualdade na distribuição do rendimento) e incorporar a preocupação com os grupos vulneráveis (e.g., crianças no emprego assalariado e autoemprego e a proporção de trabalhadores com rendimentos inferiores a metade do salário médio por hora).

A actual investigação encontra-se centrada nos indicadores microeconómicos e será desenvolvida neste domínio. Os indicadores microeconómicos podem ser divididos em dois grupos: os índices multidimensionais e as abordagens que usam a satisfação do emprego com o trabalho como uma *proxy* para a qualidade do emprego em geral (Simões *et al.*, 2012a).

No que diz respeito à abordagem do indicador sintético, o uso da satisfação no emprego como um *proxy* da qualidade do emprego, seguido, por exemplo, por Leontaridi e Sloane (2001) e Diaz-Serrano e Vieira (2005), tem como pilar a suposição de que quando os indivíduos avaliam a qualidade geral de seus empregos, estes tomam em consideração todos os aspectos associados com o trabalho e usam um sistema de ponderação que consideram adequados (Hammermesh, 2001).

Esta abordagem é combinada com duas técnicas para permitir um estudo mais desenvolvido desta temática, a análise de regressão e as abordagens configuracionais, apresentadas no estudo de Dahl *et al.* (2009). A análise de regressão é a forma mais comum de relacionar as várias dimensões específicas da qualidade do trabalho e um indicador global. Esta análise tenta explicar a razão pela qual alguns trabalhadores estão mais satisfeitos com os seus trabalhos do que outros. Jencks *et al.* (1988) ilustra o uso da análise de regressão como forma de combinar medidas globais e específicas de qualidade do emprego. Por outro lado, as abordagens configuracionais facilitam as análises de trabalhos como pacotes de características de diferentes qualidades. As características do trabalho são agrupadas para formar tipologias ou secções de características, em vez de competir uns com os outros para explicar a variação. Utilizam portanto não indivíduos ou variáveis simples como a unidade de análise mas sim todos os "tipos" que podem ser formados pelas combinações possíveis dos indicadores da qualidade do emprego. A análise Qualitativa Comparativa - *Fuzzy-set*⁶ é um exemplo de uma abordagem configuracional (Ragin, 2000) onde se utiliza o cálculo combinatório

⁶ i.e., conjunto cujos elementos têm graus de pertinência, trata-se de uma extensão da noção clássica de conjunto, a teoria de *Fuzzy-set* que permite a análise de variáveis com mais de duas categorias com valores que variam entre 0 e 1 (Ragin 2000).

para investigar explicitamente como diferentes combinações de características do trabalho podem produzir resultados.

O uso de satisfação no emprego como um *proxy* da qualidade do emprego permite superar as limitações de dados (em relação às dimensões consideradas) de pesquisas existentes e avaliar a importância que cada indivíduo dá às diferentes dimensões do trabalho. Uma crítica que é feita, para o uso de pesos uniformes para todos os indivíduos, está relacionada com a incapacidade de considerar o facto trabalhadores poderem valorizar as várias dimensões da qualidade de emprego de forma diferente dependendo das suas expectativas, necessidades e preferências.

As abordagens multidimensionais, para alguns autores, reflectem a forma mais adequada para avaliar a qualidade do emprego. Sobre a natureza das dimensões consideradas, existem três tipos de abordagens: a medição apenas com base em dimensões objectivas (Kalleberg *et al.*, 2000; Amossé e Kalugina, 2010), estratégia que está próxima da literatura sobre as condições de trabalho (e.g., Jencks, 1988); a medição apenas com base em dimensões subjectivas (i.e., relacionadas com o par trabalho-trabalhador), com uma aproximação clara com a literatura sobre a satisfação no emprego e, por último, as medições com ambas as dimensões, objectivas e subjectivas, com pesos mais aproximados.

No primeiro grupo (dimensões objectivas), uma contribuição importante é a "*bad characteristics approach*" (Kalleberg *et al.*, 2000). Segundo esta, a qualidade de um emprego está relacionada com a qualidade de algumas características fundamentais. Portanto, maus empregos são definidos recorrendo a análise de quatro características fundamentais: baixos salários, ausência de protecção na doença e na reforma e impossibilidade de progressão na carreira. Dependendo do número de características negativas, é calculado um índice de *job badness*. Esta abordagem assenta num conjunto muito limitado de dimensões e exclui algumas dimensões objectivas nucleares como a segurança no trabalho, autonomia e intensidade.

Usando o *Fourth European Working Conditions Survey* (EWCS), Amossé e Kalugina (2010) procuram analisar a qualidade do emprego a partir de uma perspectiva dinâmica. A necessidade de estabelecer uma plataforma para a análise conjunta das quatro versões do inquérito reduziu os países e as dimensões consideradas. Os autores constroem um

indicador compósito da qualidade de emprego aplicando pesos iguais a cinco dimensões: condições físicas de trabalho, intensidade, autonomia, saúde e aprendizagem. Este indicador tem como base um conceito muito estrito da qualidade do emprego, fortemente associado com a literatura sobre as condições de trabalho.

As abordagens que consideram ambas as dimensões objectivas e subjectivas, destaca-se a contribuição de Tangian (2005) e a abordagem desenvolvida pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (*Eurofound*), que se materializa no EWCS. Tangian (2005) desenvolve um indicador composto de qualidade de emprego para facilitar a sua monitorização. Este índice sintetiza a qualidade do emprego, sendo construído a partir de nove dimensões: ambiente físico, saúde, factores tempo, independência, colectividade, ambiente social, formação e perspectivas de carreira, e equilíbrio entre vida profissional e familiar. No total, 102 questões são consideradas no índice ao qual foram atribuídos pesos iguais, o que significa que as dimensões com mais perguntas assumem uma maior importância.

Entre as abordagens em que o peso das dimensões subjectivas é alta, a fim de avaliar a evolução da qualidade do emprego na Grã-Bretanha, Brown *et al.* (2007) avalia esta problemática, considerando medidas subjectivas para as seguintes dimensões: segurança, esforço, stress, autonomia, clima de relações de trabalho, satisfação com a remuneração, satisfação com a sensação de realização e satisfação com influência. Handel (2005), por seu lado, usa dados do *General Social Survey* para avaliar a qualidade do emprego percebido. Também considera como os trabalhadores avaliam salário, segurança, perspectivas de carreira, autonomia, recompensas intrínsecas, stress, esforço, intensidade e relações interpessoais.

Dimensões da Qualidade do Emprego

Na literatura disponível sobre a medição da qualidade do emprego e, mais especificamente nos estudos que recorrem a uma definição multidimensional deste fenómeno, diversas dimensões são frequentemente consideradas. De seguida, iremos procurar abordar mais detalhadamente onze das dimensões mais citadas na literatura.

Dimensões Objectivas Nucleares

Salário

O salário é a dimensão central da qualidade do emprego. Estudos recentes sobre esta problemática defendem que os salários devem ser incluídos como uma das dimensões nucleares na avaliação que os indivíduos fazem dos seus empregos (um salário elevado é considerado como um sinal da melhoria da qualidade do emprego). Apesar dos aumentos nos salários não terem impacto no aumento da felicidade das pessoas, é necessário manter um nível mínimo de salário para assegurar um nível básico de vida (Green, 2006).

O valor da remuneração pode levantar questões sobre a desigualdade e a justiça no mercado de trabalho. Os autores Maurin e Postel-Vinay (2005) encontraram evidência de desigualdade salarial entre trabalhos qualificados e não-qualificados, no período de 1995 a 2001. No seu estudo aferiram que os trabalhos pouco qualificados têm uma remuneração significativamente mais baixa do que os empregos qualificados (em cerca de 20%). Cerca de 15% dos trabalhadores da União Europeia (UE) tem grandes dificuldades de fazer face às suas despesas (Gallie, 2002). A incidência dos empregos com salários baixos aumentou em vários países (OECD, 2006), onde se pode observar um aumento persistente da proporção de trabalhadores pobres na população. Em 2005, 8% dos trabalhadores da UE-25 (cerca de 15,5 milhões de trabalhadores) poderiam ser colocados nesta categoria (Guillén *et al.*, 2007).

A justiça na distribuição salarial também é considerada uma parte importante da qualidade do emprego, embora seja difícil de medir (Green, 2006). Um salário justo é, em geral considerado como reflectindo uma clara conexão entre a contribuição dos trabalhadores para o desempenho da organização e a sua remuneração. No entanto, alguns autores referem que há uma dispersão entre a contribuição do trabalhador e o seu salário e que a qualidade do emprego se tornou mais desigual (Green, 2006). Outro aspecto a considerar é a discriminação com base no género e na raça. Segundo os estudos focados no género, as mulheres na Europa ganham em média 15% menos que os homens (Ghaliani, 2007). A explicação mais importante para as mulheres receberem menos parece ser devido à separação de homens e mulheres em diferentes ocupações, indústrias e locais de trabalho (Grimshaw e Rubery, 2001).

Condições físicas do trabalho

Nos últimos anos, o interesse pelas condições físicas de trabalho tem vindo a aumentar. Isto deve-se ao crescimento da preocupação face às mudanças nas práticas de trabalho, às condições de trabalho mais flexíveis e aos contratos atípicos.

Esta dimensão está relacionada com os riscos físicos do trabalho. Existe também uma relação muito próxima com a dimensão saúde (embora esta esteja fundamentalmente focada no modo como o indivíduo percebe os efeitos dos riscos na sua saúde).

As condições físicas do trabalho, numa interpretação mais alargada, embora menos frequente, incluem o esforço de trabalho, *job content*, stress, etc. (OECD, 2003; Green, 2001, 2004, 2006 e Greenan *et al.*, 2007.).

Intensidade

O esforço que o indivíduo desenvolve na realização do seu trabalho depende fundamentalmente de dois factores: do número de horas de trabalho e da intensidade associada a cada hora de trabalho. No entanto, a intensidade do trabalho, inclui elementos, como aumento da pressão de ritmo, pressão de tempo, sobrecarga de trabalho, prazos apertados, mais trabalho, longas horas de trabalho e trabalho sozinho. Por regra, a intensidade surge associada ao desgaste físico ou mental relacionado com o trabalho e pode derivar dos prazos concedidos ao trabalhador para realizar cada tarefa bem como do ritmo ao qual o trabalho se processa (Green, 2006). A UE define que trabalhar mais de 48 horas por semana é indesejável.

A intensidade do trabalho está ligada às *job-demands* (um conceito assente em perspectivas psicológicas). Os resultados das avaliações destes conceitos, por vezes, sobrepõem-se. Na avaliação inicial das *job-demands* foram consideradas medidas objectivas de percepção como, por exemplo, horas trabalhadas, horas extras, etc. (Michie e Williams, 2003). Alguns autores argumentam que, o trabalho em equipa, a autonomia e a contribuição para decisões sobre as tarefas de trabalho são benéficos para os trabalhadores, visto que lhes permitem desenvolver, partilhar e aplicar os seus conhecimentos nas práticas tradicionais (Appelbaum *et al.*, 2000). No entanto, no

estudo de Kalleberg *et al.* (2009) são apresentados números em que os trabalhadores que trabalham em equipa são os que apresentam maior stress. Também as mudanças tecnológicas têm impacto na intensidade do trabalho, Green (2006) argumentou que os novos sistemas de monitorização, por exemplo, exigem mais esforço dos trabalhadores, apresentado como exemplo os *call-center*.

Autonomia

Esta dimensão está relacionada com a capacidade do trabalhador influenciar: o processo através do qual o trabalho é realizado, as decisões relativas à organização do trabalho, o ritmo de trabalho, os dias nos quais goza férias ou os momentos em que realiza pausas ao longo do dia de trabalho. O grau de autonomia atribuído ao trabalhador é fortemente condicionado pelas suas qualificações. Estas são uma condição necessária para a existência de autonomia mas não uma condição suficiente (Dahl *et al.*, 2009). Outro aspecto que também influencia a autonomia do trabalhador é o modelo de organização do trabalho. A autonomia incrementa a produtividade e a satisfação do trabalhador (Huselid, 1995; Nguyen *et al.*, 2003). Pelo contrário, quando os trabalhadores dispõem de pouca independência os seus níveis de stress tendem a aumentar (Karasek, 1979; Karasek e Theorell, 1990).

Segurança do trabalho

Paralelamente com o salário, a segurança no trabalho é um aspecto essencial da qualidade do emprego (Martel e Dupuis, 2006). O salário e a segurança no trabalho fornecem uma fonte básica de vida. A insegurança no trabalho é uma das principais fontes dos problemas de saúde e insatisfação dos indivíduos, tendo impactos nas suas famílias e criando tensões de longa duração em casa (Burchell, 1994; Burchell *et al.*, 1999; Wichert, 2002).

A segurança no trabalho tem um carácter multidimensional, depende de aspectos do trabalho actual mas também dos postos de trabalho alternativos percebidos pelo trabalhador, conceptualmente abrange mais do que ter um trabalho ou não ter trabalho.

Assim, segurança no trabalho envolve mais do que os termos específicos do contrato de trabalho. Segundo Green (2006), a insegurança no trabalho é como a perda de bem-estar que resulta da incerteza do trabalho, esta insegurança pode derivar de aspectos económicos ou do conteúdo funcional do próprio trabalho. A incerteza sobre os aspectos económicos do trabalho pode envolver mais do que apenas perder o trabalho, as perdas podem também ocorrer no trabalho actual sob a forma de cortes salariais ou perdas de oportunidades de promoção, mas também envolve a incerteza sobre os rendimentos dos trabalhos actuais ou futuros.

As medidas objectivas da insegurança no trabalho incluem as taxas de separação (as taxas a que trabalhadores deixam postos de trabalho), as taxas de despedimento (as taxas a que os funcionários são forçados a deixar os seus postos de trabalho), a antiguidade, a duração do desemprego e o impacto da perda do trabalho no pagamento futuro (Green, 2003). Outras medidas da insegurança do trabalho incluem o medo de perder o trabalho involuntariamente e se os salários existentes serão mantidos, o acesso à formação e promoção (Green, 2006).

Ao longo do tempo parece ter havido uma mudança nos riscos para os trabalhadores como o aumento da precariedade e da incerteza sobre o futuro (Kalleberg, 2007). Em contraste, outros autores argumentam que as mudanças na insegurança no trabalho são graduais e relativamente modestas (Green, 2003). No geral, a insegurança no trabalho varia entre países, com o ciclo económico e com os tipos de contracto sendo muito maior para trabalhadores temporários, menos qualificados e jovens.

Dimensões Objectivas Complementares

Saúde

O desenvolvimento de determinada ocupação pode levantar riscos para a saúde do indivíduo. Os riscos para a saúde podem ser avaliados através da taxa de acidentes de trabalho, absentismo, a existência de doenças ocupacionais, stress e intensidade do trabalho. Por vezes, os indicadores usados para aproximar esta dimensão apresentam algumas limitações, por exemplo, é comum a utilização da taxa de acidentes de trabalho

no local de trabalho como proxy para esta dimensão. No entanto, esta medida não permite captar com adequada profundidade esta temática.

Perspectivas de Carreira

A existência de expectativas em termos de progressão na carreira relaciona-se com a dimensão segurança do trabalho, estando ambas centradas no futuro: a segurança prende-se com a perpetuidade do posto de trabalho, enquanto que a existência de uma carreira associada ao emprego se relaciona com as perspectivas e oportunidades no futuro.

Esta dimensão abarca as seguintes categorias: as perspectivas de carreira propriamente ditas, o crescimento pessoal do trabalhador no emprego, as perspectivas de avanço salarial, assim como a segurança no emprego.

As oportunidades de desenvolvimento profissional e os níveis de segurança no emprego abrangem as políticas da instituição no que refere ao desenvolvimento, crescimento e segurança dos seus empregados. Este factor pode ser observado, através das acções e das práticas que a empresa adopta, na harmonização do respeito e da valorização dos seus colaboradores (Fernandes, 1996).

As perspectivas de carreira visam captar a extensão à qual os trabalhadores têm a oportunidade de desenvolver suas habilidades durante a vida activa e se são capazes de desfrutar do desenvolvimento progressivo da carreira, reduzindo o risco de ficar sem saída de postos de trabalho (Leschke e Watt, 2008).

Aprendizagem

O conceito de aprendizagem é abordado em diferentes áreas científicas. Para os psicólogos refere-se à competência para realizar tarefas específicas. Por outro lado, para os sociólogos a indicação mais importante de aprendizagem é o grau de complexidade do trabalho, enquanto para os economistas a aprendizagem é um conceito mais geral

que inclui as aptidões que os indivíduos adquirem e que lhes permitem produzir bens e serviços num valor de trabalho (Green, 2006).

As qualificações são um aspecto da qualidade do emprego, quando um funcionário está envolvido em processos de produção complexos, que exige a concepção e a execução de tarefas. Existem várias maneiras de medir a aprendizagem de trabalho, sendo estas as qualificações, o tempo de educação, a ocupação, a avaliação e o número de testes de literacia, a auto-avaliação e as exigências do trabalho (Green, 2006).

Alguns estudos abordam objectivamente a necessidade de qualificações na sociedade moderna. No entanto, o autor Braverman (1974), que apresenta uma visão pessimista sobre a evolução da qualidade do emprego, argumenta que, através da automação e o controlo dos gestores, reduz-se a necessidade de trabalhadores qualificados. Esta teoria contradiz o que alguns economistas defendem. Estes argumentaram que o progresso tecnológico e as mudanças organizacionais provocaram um aumento da procura do trabalho qualificado. Empiricamente constatou-se que o nível de qualificações do trabalho e as exigências de trabalho têm vindo a aumentar nos países industrializados, mas também que se pode observar uma polarização de competências. Embora o quadro geral mostre um aumento das qualificações, há também um crescimento nos trabalhos mal pagos na indústria de serviços que exigem poucas qualificações (Green, 2006). Esta dimensão pode trazer problemas quanto ao nível de conhecimentos adquiridos (qualificações a mais ou a menos). Considerando que, um trabalho requer uma certa educação, essa pode não coincidir com o conhecimento que a pessoa que detém o trabalho possua. Embora qualificação a menos leve a alguma preocupação, sobre-qualificação é um tema amplamente discutido na literatura académica (e.g., Dolton e Vignoles, 2000; Brynin, 2002; Green e McIntosh, 2007).

Dimensões Subjectivas

Equilíbrio entre vida profissional e familiar

O equilíbrio entre a vida profissional e familiar abrange as seguintes categorias: horários estáveis, mudanças geográficas reduzidas e disponibilidade de lazer para a família (Fernandes, 1996).

Esta dimensão, segundo Leschke e Watt (2008), trata-se de um índice do tempo de trabalho e do equilíbrio deste com a vida familiar, este é calculado através dos seguintes indicadores: excesso de horas de trabalho e horários de trabalho atípicos, emprego a *part-time* voluntário e a proporção de trabalhadores que considera que as suas horas de trabalho não se comprometem a sua vida familiar e social. Horários de trabalho atípicos (um indicador composto da proporção de trabalhadores que trabalha por turnos, ao sábado, ao domingo e durante a noite), bem como excesso de horas de trabalho (a proporção de trabalhadores que normalmente trabalham mais de 48 horas por semana) são conhecidos por terem efeitos prejudiciais no equilíbrio entre a vida profissional e familiar assim como ao nível da saúde (Eurofound, 2006). Trabalhos em que envolvam um horário muito extenso e em que o trabalhador está sozinho podem ter implicações prejudiciais para o equilíbrio da vida familiar (Dahl *et al.*, 2009).

Relações Interpessoais

As relações interpessoais abarcam a integração social do trabalhador dentro da organização, assim como o constitucionalismo (direitos que o trabalhador tem ao nível do emprego). Esta dimensão abrange categorias como ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade e relacionamento entre trabalhadores, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos dos trabalhadores (Fernandes, 1996).

Segundo o autor Fernandes (1996) para se observar a integração social na organização deve ser assegurada a igualdade de oportunidades, independentemente da orientação sexual, classe social, idade e outras formas de discriminação entre colaboradores, assim como se existe o incentivo ao bom relacionamento entre estes. Já o constitucionalismo avalia o grau em que os direitos do trabalhador são exercidos na instituição. Implica o respeito aos direitos do trabalhador, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão.

Segundo Leschke e Watt (2008) esta dimensão tem em consideração o interesse colectivo e a participação activa dos trabalhadores. Esta participação activa dos trabalhadores é conhecida por "voz" dos empregados e a sua existência implica uma maior satisfação no trabalho, no entanto, é difícil de operacionalizar.

Recompensas intrínsecas do trabalho

As recompensas intrínsecas do trabalho diferem das recompensas extrínsecas de trabalho (tais como o salário e promoção) em que a recompensa é derivada da experiência de trabalho em si. A motivação intrínseca tem como base o prazer esperado da actividade em si e não os seus resultados. Um trabalho com recompensas intrínsecas tem como base as seguintes características: o trabalho é interessante e desafiante, o trabalhador faz uma série de tarefas no seu emprego, é capaz de usar as suas habilidades e capacidades, é capaz de aprender tarefas novas, trabalha de forma independente e é reconhecido por fazer um bom trabalho (Kalleberg e Vaisey, 2005; Huang e Vliert, 2002). As características intrínsecas dos trabalhos estão altamente correlacionadas com um maior nível de satisfação no trabalho e bem-estar. Os estudos dos autores Kalleberg (1977) e Kalleberg e Griffin (1978) mostram que recompensas intrínsecas do trabalho estão mais fortemente e consistentemente relacionadas com a satisfação no trabalho global do que com características extrínsecas. O autor Gallie (2007a) constatou que os ambientes de trabalho que fornecem tarefas variadas, iniciativa e onde o trabalhador tem capacidade de influenciar decisões foram associados a uma forte orientação intrínseca.

1.3. A DESIGUALDADE EM QUALIDADE DO EMPREGO

O suporte teórico apresentado até ao momento evidencia que o mundo do trabalho é desigual. Neste ponto serão abordados vários estudos de autores que mostram a existência de dicotomia no mundo do trabalho.

Os autores Goos e Manning (2007) mostram que, o Reino Unido apresenta desde 1975, um padrão de polarização de trabalho, assente na existência de dicotomia entre ocupações com níveis salariais opostos (salários mais elevados e salários mais reduzidos). Estes argumentam que a "rotinização", hipótese proposta pelos autores Levy e Murnane (2003), é a melhor explicação de polarização de trabalho, embora outros factores também possam ser importantes. Goos e Manning (2007) mostram que a polarização do trabalho pode explicar um terço da subida no diferencial de salários log (50/10) e metade do aumento do log (90 /50).

O autor Acemoglu (1999), no seu artigo defende que os tipos de equilíbrios dependem da oferta de qualificações no mercado de trabalho, apresentando um modelo onde as empresas podem decidir que tipos de empregos devem criar e, em seguida, procurar os trabalhadores adequados para tais funções. No contexto deste modelo podem surgir dois tipos de equilíbrios: o *pooling equilibrium* e o *separating equilibrium*. Quando há poucos trabalhadores qualificados e a diferença de produtividade entre os trabalhadores qualificados e não qualificados é pequena, está-se perante um *pooling equilibrium* onde as empresas criam um único tipo de trabalho e recrutam todo o tipo de trabalhadores. Já quando a diferença de produtividade entre os trabalhadores qualificados e não qualificados aumenta, ou quando a proporção de trabalhadores qualificados na força de trabalho aumenta, a economia pode mudar para um *separating equilibrium* onde há empregos destinados a trabalhadores qualificados e não qualificados. Esta mudança qualitativa na composição do emprego aumenta as diferenças salariais e as taxas de desemprego, em ambos os tipos de trabalho. O seu trabalho fornece algumas evidências de que houve uma mudança na composição do trabalho nos EUA durante as últimas duas décadas.

Ao longo dos tempos tem-se assistido a um crescimento sustentado do trabalho nos EUA, havendo uma preocupação para os novos empregos de baixa qualidade, o que implica que a qualidade média dos empregos na economia está a deteriorar-se. Farber (1997) compara a qualidade do emprego dos novos empregos (empregos com menos de um ano) com a dos postos de trabalho mais antigos (empregos com mais de um ano). Farber (1997) considera três dimensões da qualidade do emprego: os salários reais, a taxa de emprego a tempo parcial e os benefícios auferidos pelos trabalhadores. A análise empírica tem por base os dados do *Current Population Survey* relativos à mobilidade e seus benefícios para a amostra estudada. Os resultados evidenciam que tem havido um declínio na qualidade do emprego dos trabalhadores menos qualificados, sendo particularmente mais acentuada para os novos empregos. Registou-se uma mudança relativamente pequena na qualidade dos empregos disponíveis para os trabalhadores mais qualificados, seja em novos ou em antigos empregos.

E por último, Meisenheimer (1998) no seu estudo conclui que a procura por serviços tem crescido muito como resultado das mudanças demográficas, mudanças nas preferências dos consumidores, os avanços tecnológicos e aumentos de pressões

competitivas. Estas contribuíram para o declínio do nível dos trabalhos na indústria. No seu estudo o autor toma como ponto de partida a seguinte questão: *“Porque os salários médios são mais elevados na indústria do que nos serviços?”* Alguns autores defendem que a mudança de trabalho da indústria para os serviços é como uma mudança de “bons” para “maus” empregos. No entanto, uma análise mais profunda revela que, dentro de cada grande indústria e, especialmente, nos serviços, há uma escala de qualidade do emprego. Meisenheimer (1998) analisa como a mudança de trabalho da indústria para os serviços afecta a qualidade do emprego nos EUA. Fez uma ampla análise dos salários, benefícios dos trabalhadores, segurança no trabalho, estrutura ocupacional e segurança no trabalho e verificou que muitos postos de trabalho no sector de serviços se comparam favoravelmente com os de fabricação e outras indústrias.

2. METODOLOGIA EMPÍRICA

Neste capítulo será desenvolvida a metodologia a partir da qual será feita a análise para aferir os determinantes da desigualdade na qualidade do emprego. Para tal, é apresentada a base de dados utilizada e as amostras consideradas, o índice de qualidade do emprego, o indicador para medir desigualdade na qualidade do emprego, bem como o modelo estimado.

2.1. DADOS

A secção empírica desta tese tem como referência os micro-dados do *Fourth EWCS*, realizado em 2005⁷. Esta pesquisa contém dados sobre várias dimensões das condições de trabalho para 31 países europeus (27 Estados Membros da UE e ainda a Croácia, Noruega, Suíça e Turquia).

O EWCS é um inquérito especializado, que tem sido aplicado pelo *Eurofound* a cada cinco anos, desde 1990/1991, e tendo sido actualizado em cada onda. Esta pesquisa é a mais completa fonte de informação sobre qualidade do emprego na Europa. Desde a primeira vez que foi aplicado, o âmbito do inquérito foi alargado para abranger mais países e mais dimensões da qualidade do emprego. O EWCS foi desenvolvido tendo por base um referencial de análise proposto pelo *Eurofound* (2002), em que a definição da qualidade do emprego assente em quatro dimensões: a carreira e a segurança do trabalho, o desenvolvimento de competências, a reconciliação da vida profissional e social e a saúde e o bem-estar.

O estudo desta tese tem por base duas amostras. Na primeira são considerados quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega) e na segunda três países do Sul da Europa (Espanha, Grécia e Portugal). Esta opção deveu-se a querer comparar grupos de países que entre si apresentam diferenças consideráveis ao nível dos

⁷ Foi utilizada o *Fourth EWCS*, uma vez que aquando do início desta investigação esta era a última versão disponível.

seus mercados de trabalho. Com base nestes grupos, o objectivo fundamental deste trabalho é avaliar se os determinantes da desigualdade do emprego são os mesmos para os dois grupos de países.

A primeira amostra considerada, a qual cobre os países do Norte da Europa, inclui 3143 trabalhadores ($i = 1, 2, \dots, 3143$), sendo 706 indivíduos provenientes da Dinamarca, 867 da Finlândia, 868 da Suécia e 702 da Noruega. A segunda amostra inclui 1877 trabalhadores ($i = 1, 2, \dots, 1877$), em que 737 indivíduos são da Grécia, 559 são de Espanha e 581 são de Portugal.

De seguida apresentam-se as Tabelas 1 e 2 com as estatísticas descritivas das duas amostras, a primeira com os países do Norte da Europa e a segunda com os países do Sul da Europa.

Tabela 1 - Estatísticas Descritivas da Amostra dos Países do Norte da Europa

| Variáveis | Frequência (%) |
|---|----------------|
| Género | |
| Masculino | 48,2% |
| Feminino | 51,8% |
| Nacionalidade | |
| Cidadão do país onde o questionário está a ser feito | 98,0% |
| Não é cidadão do país onde o questionário está a ser feito | 1,9% |
| Idade | |
| 15-29 anos | 16,9% |
| 30-49 anos | 51,5% |
| 50 ou mais anos | 31,4% |
| Educação: | |
| Sem educação | 0,3% |
| Ensino básico - 1º ciclo (isced_1) | 1,9% |
| Ensino básico - 2º e 3º ciclos (isced_2) | 11,2% |
| Ensino secundário (isced_3) | 33,0% |
| Curso tecnológico (isced_4) | 13,1% |
| Licenciatura (isced_5) | 39,2% |
| Mestrado e doutoramento (isced_6) | 1,1% |
| Situação Profissional (Cond. Perante o Trabalho - CPT) | |
| Trabalhador por conta própria | |
| Recibos verdes | 4,9% |
| Empresário | 2,7% |
| Trabalhador por conta de outrem | |
| Com contrato de trabalho sem termo | 76,0% |
| Com contrato de trabalho com termo | 9,2% |
| Outro tipo de contrato de trabalho | 5,0% |
| Outros | 0,8% |
| Dimensão da Empresa | |
| 1-9 trabalhadores - Micro-empresa | 28,1% |
| 10-49 trabalhadores - Pequena empresa | 36,4% |
| 50-249 trabalhadores - Média empresa | 20,8% |
| 250 ou mais trabalhadores - Grande empresa | 13,8% |
| Tipo de sector | |
| Privado | 54,6% |
| Público | 40,1% |
| Público/Privado | 3,2% |
| Organização Não Governamental (ONG) | 1,0% |
| Outras | 0,8% |
| Sector de Actividade | |
| Agricultura e Pescas | 1,8% |
| Indústria Transformadora e Extractiva | 14,0% |
| Electricidade, Gás e Abastecimento de Água | 1,4% |
| Construção | 5,0% |
| Comércio por Grosso e Retalho | 9,8% |
| Alojamento e Restauração | 1,9% |
| Transportes e Comunicações | 6,2% |
| Actividades Financeiras e de Seguros | 3,2% |
| Actividades Imobiliárias | 11,0% |
| Administração Pública e Defesa | 8,9% |
| Educação e Saúde | 27,8% |
| País | |
| Dinamarca | 24,0% |
| Finlândia | 26,6% |
| Suécia | 27,1% |
| Noruega | 22,3% |

Tabela 2 - Estatísticas Descritivas da Amostra dos Países do Sul da Europa

| Variáveis | Frequência (%) |
|---|----------------|
| Género | |
| Masculino | 54,2% |
| Feminino | 45,8% |
| Nacionalidade | |
| Cidadão do país onde o questionário está a ser feito | 93,0% |
| Não é cidadão do país onde o questionário está a ser feito | 7,0% |
| Idade | |
| 15-29 anos | 24,3% |
| 30-49 anos | 53,6% |
| 50 ou mais anos | 22,1% |
| Educação: | |
| Sem educação | 2,2% |
| Ensino básico - 1º ciclo (isced_1) | 24,6% |
| Ensino básico - 2º e 3º ciclos (isced_2) | 18,8% |
| Ensino secundário (isced_3) | 22,1% |
| Curso tecnológico (isced_4) | 9,4% |
| Licenciatura (isced_5) | 21,5% |
| Mestrado e doutoramento (isced_6) | 1,5% |
| Situação Profissional (Cond. Perante o Trabalho - CPT) | |
| Trabalhador por conta própria | |
| Recibos verdes | 16,7% |
| Empresário | 6,2% |
| Trabalhador por conta de outrem | |
| Com contrato de trabalho sem termo | 51,2% |
| Com contrato de trabalho com termo | 11,2% |
| Outro tipo de contrato de trabalho | 14,4% |
| Outros | 0,3% |
| Dimensão da Empresa | |
| 1-9 trabalhadores - Micro-empresa | 48,4% |
| 10-49 trabalhadores - Pequena empresa | 27,0% |
| 50-249 trabalhadores - Média empresa | 14,3% |
| 250 ou mais trabalhadores - Grande empresa | 10,3% |
| Tipo de sector | |
| Privado | 77,4% |
| Público | 20,6% |
| Público/Privado | 1,4% |
| Organização Não Governamental (ONG) | 0,2% |
| Outras | 0,5% |
| Sector de Actividade | |
| Agricultura e Pescas | 6,4% |
| Indústria Transformadora e Extractiva | 16,1% |
| Electricidade, Gás e Abastecimento de Água | 0,6% |
| Construção | 10,6% |
| Comércio por Grosso e Retalho | 18,6% |
| Alojamento e Restauração | 9,4% |
| Transportes e Comunicações | 6,1% |
| Actividades Financeiras e de Seguros | 2,9% |
| Actividades Imobiliárias | 6,4% |
| Administração Pública e Defesa | 6,9% |
| Educação e Saúde | 15,8% |
| País | |
| Espanha | 39,3% |
| Grécia | 29,8% |
| Portugal | 31,0% |

No que diz respeito às estatísticas descritivas das duas amostras é de salientar a existência de diferenças relevantes. Para a variável género na amostra dos países do Norte da Europa foram inquiridos mais mulheres que homens, contrastando com a dos países do Sul da Europa, onde se regista o contrário (51,8% e 45,8%, respectivamente).

Em ambas as amostras, a quase totalidade dos inquiridos trabalham no país em que nasceram. Quanto à idade constata-se que, em ambas as amostras, a faixa etária com maior frequência é a que engloba indivíduos entre 30 a 49 anos (representando 52% na amostra dos países no Norte da Europa e 54% na amostra dos países do Sul da Europa).

Ao nível da educação regista-se que os indivíduos da primeira amostra detêm mais educação do que os indivíduos da segunda amostra, sendo que a maioria dos indivíduos nos países do Norte da Europa têm uma licenciatura (com cerca de 39% dos indivíduos). Por outro lado, nos países do Sul da Europa, 26,8% dos indivíduos não possuem uma escolaridade superior ao 1º ciclo do ensino básico, face aos 2,2% dos países do Norte da Europa.

No que respeita à condição perante o trabalho cerca de 76% dos inquiridos nos países do Norte da Europa trabalham por conta de outrem com contrato de trabalho sem termo face aos 51% dos indivíduos dos países do Sul da Europa.

Existem também assimetrias relevantes em termos da dimensão das empresas onde os indivíduos trabalham, sendo de destacar que nos países do Sul da Europa 48% trabalham em micro-empresas e 36% dos indivíduos nos países do Norte da Europa trabalham em pequenas empresas.

Quanto ao tipo de sector das empresas, em ambas as amostras, a maioria dos inquiridos trabalham em empresas do sector privado, seguidas das empresas pertencentes ao sector público.

Em relação ao sector de actividade das empresas dos indivíduos inquiridos verifica-se que os inquiridos, em ambas as amostras, trabalham predominantemente no sector dos serviços (Países do Norte: 75,3%; Países do Sul: 77,5%), seguidos da indústria e, por último, da agricultura.

2.2. O ÍNDICE DE QUALIDADE DO EMPREGO

Neste ponto será tido como base o Índice de Qualidade do Emprego, construído pelos autores Simões *et al.* (2012b). Os autores propõem um indicador microeconómico e multidimensional da qualidade do trabalho que incorpora dimensões objectivas e subjectivas. Especificamente, o indicador inclui onze dimensões ($d = 1, 2, \dots, 11$) agrupadas em três categorias:

- Dimensões objectivas nucleares (salário, condições físicas de trabalho, intensidade, autonomia e segurança no trabalho);
- Dimensões objectivas complementares (saúde, perspectivas de carreira e oportunidade de aprendizagem);
- Dimensões subjectivas (equilíbrio entre vida profissional e familiar, relações interpessoais e recompensas intrínsecas).

A Tabela 3 identifica as perguntas utilizadas para avaliar cada uma das dimensões referidas, bem como a sua escala de resposta.

Tabela 3 - Dimensões da Qualidade do Emprego

| Código | Dimensões | Questões do EWCS | Possibilidades de Respostas | Dim ^d |
|--|---|---|--|---------------------------------|
| Dimensões Objectivas | | | | |
| D1 | Salário | EF5 Salário líquido médio mensal | Classes de salários (decis) | 1 - 10 |
| D2 | Condições Físicas do Trabalho | <p>Q10 Está exposto no trabalho a ...? Q10A Vibrações de ferramentas manuais, máquinas, etc. Q10B Barulho Q10C Temperaturas elevadas Q10D Baixas temperaturas Q10E Fumo, vapores, pó ou poeira Q10G Produtos químicos Q10I Tabaco</p> <p>Q11 O seu trabalho envolve ...? Q11A Cansaço ou posições dolorosas Q11C Transporte ou movimentação de cargas pesadas Q11D Estar em pé ou a andar Q11E Movimentos repetitivos da mão ou do braço</p> | Todo o tempo, Quase o tempo todo, Cerca de três quartos do tempo, Cerca de metade do tempo, Cerca de um quarto do tempo, Quase nunca, Nunca. | 1 2 3 4 5 6 7 |
| D3 | Intensidade | <p>Q20B Seu trabalho envolve ...? Q20BA Trabalho em velocidade muito alta Q20BB Trabalho com prazos apertados</p> | | |
| D4 | Autonomia | <p>Q24 É capaz, de escolher ou alterar ...? Q24A A ordem das tarefas Q24B Os métodos de trabalho Q24C A velocidade ou ritmo de trabalho</p> | Sim, Não | 1 0 |
| D5 | Segurança do Trabalho | Q37A Poderia perder o meu emprego nos próximos meses | Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo, Discordo totalmente. | 1 2 3 4 5 |
| Dimensões Objectivas Complementares | | | | |
| D6 | Saúde | Q33 O seu trabalho afecta a saúde | Sim, Não | 0 1 |
| D7 | Perspectivas de Carreira | Q37C O meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira | Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo, Discordo totalmente. | 5 4 3 2 1 |
| D8 | Aprendizagem | Q37E No trabalho, eu tenho boas oportunidades para aprender e crescer | | |
| Dimensões Subjectivas | | | | |
| D9 | Equilíbrio entre vida profissional e familiar | Q18 O meu horário de trabalho permite equilibrado entre a vida familiar e o trabalho | Muito bem, Bem, Não muito bem, Nada bem. | 4 3 2 1 |
| D10 | Relações Interpessoais | Q37F Eu tenho amigos muito bons no trabalho | Concordo plenamente, Concordo, Nem concordo / Discordo, Discordo, Discordo totalmente. | 5 4 3 2 1 |
| D11 | Recompensas Intrínsecas | Q25I No seu trabalho fica com a sensação de um trabalho bem feito Q25K Tem a sensação de estar a fazer um trabalho útil | Quase sempre, Muitas vezes, Às vezes, Raramente, Quase nunca. | 5 4 3 2 1 |

Fonte: Determinant Factors of Job Quality in Europe (Simões et al., 2012b)

Uma vez que as escalas de resposta das várias perguntas são diferentes, as respostas foram normalizadas, para o intervalo $[0, 1]$, a fim de permitir a sua inclusão no índice de qualidade do emprego. Os índices dimensionais normalizados através do método max-min são designados como Dim_j^d . Foi necessário inverter a escala de respostas de algumas questões do inquérito (Q37A, Q18, Q37F, Q25I e Q25K), de forma a serem incluídas no índice permitindo que a uma pontuação mais elevada correspondesse a uma melhor situação.

Existe evidência na literatura em que algumas dimensões da qualidade de emprego são mais importantes do que outras para os trabalhadores quando avaliam a qualidade dos seus empregos. Tendo como base as pesquisas de Rose (2003) e Clark (2005) as dimensões mais frequentemente enunciadas como as mais importantes foram "remuneração total", "segurança no emprego" e "trabalho interessante". Desta forma, irá ser atribuído pesos diferenciados, dando mais importância ao salário ($d = 1$), à segurança do trabalho ($d = 5$) e às recompensas intrínsecas ($d = 11$).

Finalmente, o índice de qualidade de emprego para o indivíduo j (JQI_j) foi obtido como:

$$\text{JQI}_j = \sum_{d=1}^{11} \alpha_d \text{Dim}_j^d \quad (1)$$

com

$$\alpha_d = \begin{cases} \frac{1}{14} & \text{se } d = 2,3,4,6,7,8,9,10 \\ \frac{2}{14} & \text{se } d = 1,5,11 \end{cases} \quad (2)$$

2.3. O ÍNDICE DE DESIGUALDADE EM QUALIDADE DO EMPREGO

O índice de desigualdade do emprego permite quantificar o grau de similitude na qualidade dos empregos detidos por dois trabalhadores. Para medir a desigualdade da qualidade de emprego entre indivíduos i e j , foi calculado, o seguinte índice:

$$IDJQ_{i,j} = |JQI_i - JQI_j| \quad (3)$$

O $IDJQ_{i,j}$ varia entre 0 (se a qualidade do emprego de i e j são iguais) e 1 (desigualdade máxima entre a qualidade emprego de i e j).

2.4. O MODELO

O Índice de Desigualdade do Emprego, $IDJQ_{i,j}$ foi calculado para cada um dos pares de indivíduos incluídos em cada uma das duas amostras. As comparações bilaterais foram realizadas numa lógica nacional, ou seja, no contexto de cada país considerado. Genericamente, o número de comparações que se obtém em cada amostra é dado por $N(N-1)/2$, em que N designa o número total de observações. Deste modo, no âmbito dos países do Norte da Europa, obtêm-se 248.865 comparações na Dinamarca, 375.411 na Finlândia, 376.278 na Suécia e 246.051 na Noruega; e nos países do Sul da Europa, 271.216 comparações na Grécia, 155.961 na Espanha e 168.490 em Portugal.

A proposta de uma abordagem baseada na comparação bilateral entre indivíduos tem duas vantagens relevantes. Primeiro, permite um teste directo, aos factores determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, através de um modelo econométrico. De modo a identificar quais os factores que mais fortemente influenciam essa desigualdade. Em segundo lugar, torna possível determinar o impacto de alterações em cada variável explicativa sobre as estratégias de minimização das desigualdades identificadas. Como a variável dependente mede a desigualdade em qualidade do emprego entre dois trabalhadores, as variáveis explicativas têm de ser construídas de modo a captarem as diferenças entre esses trabalhadores em termos das variáveis relevantes para explicarem essa desigualdade. Dois grupos de variáveis, relacionadas com as características dos trabalhadores (género, nacionalidade, idade, educação e situação profissional) e as características das empresas (tipo de sector, sector de

actividade, dimensão da empresa e NUTS II), serão considerados. A Tabela 4 apresenta as variáveis explicativas consideradas no modelo.

Tabela 4 - Variáveis Explicativas

| Variáveis | Designação | Definição |
|------------------------|------------|--|
| Género | GEN | Dummy com valor 1 se o género dos trabalhadores é diferente. |
| Nacionalidade | NAC | Dummy com valor 1 se a nacionalidade dos trabalhadores é diferente. |
| Grupos Etários (Idade) | IDADE_0 | Dummy com valor 1 se o trabalhador pertence ao mesmo escalão etário. |
| | IDADE_1 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre escalões etários dos trabalhadores for igual a 1. |
| | IDADE_2 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre escalões etários dos trabalhadores for igual a 2. |
| Educação | EDUC | Diferença, em valor absoluto, entre o nível de escolaridade média dos trabalhadores. |
| Situação Profissional | CPT | Dummy com valor 1 se a situação profissional dos trabalhadores é diferente. |
| Tipo de sector | SECTOR | Dummy com valor 1 se o sector da empresa onde os indivíduos trabalham é diferente. |
| Sector de Actividade | NACE_0 | Dummy com valor 1 se o sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual. |
| | NACE_1 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 1. |
| | NACE_2 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 2. |
| | NACE_3 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 3. |
| | NACE_4 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 4. |

Tabela 4 - Variáveis Explicativas (cont.)

| Variáveis | Designação | Definição |
|----------------------|------------|---|
| Sector de Actividade | NACE_5 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 5. |
| | NACE_6 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 6. |
| | NACE_7 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 7. |
| | NACE_8 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 8. |
| | NACE_9 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 9. |
| | NACE_10 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre os escalões definidos a partir do sector de actividade da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 10. |
| Dimensão da Empresa | DIM_0 | Dummy com valor 1 se a dimensão da empresa onde os indivíduos trabalham é igual. |
| | DIM_1 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre escalões da dimensão da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 1. |
| | DIM_2 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre escalões da dimensão da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 2. |
| | DIM_3 | Dummy com valor 1 se a diferença, em valor absoluto, entre escalões da dimensão da empresa onde os indivíduos trabalham é igual a 3. |
| NUTS II | NUTS II | Dummy com valor 1 se a região onde os indivíduos trabalham é diferente. |

Notas: (i) A construção das variáveis relacionadas com os grupos etários processa-se em duas etapas. Em primeiro lugar, identifica-se a idade de cada trabalhador: 1 (idade entre 15 e 29 anos), 2 (30-49), e 3 (igual ou superior a 50). Posteriormente, foi calculada a diferença, em valor absoluto, dos escalões etários de cada par de trabalhadores; (ii) o método usado para construir as variáveis relacionadas com o sector de actividade é similar ao descrito em (i). Primeiro, identificamos o sector em que o indivíduo trabalha: 1 (Agricultura e Pescas), 2 (Indústria Transformadora e Extractiva), 3 (Electricidade, Gás e Abastecimento de Água), 4 (Construção), 5 (Comércio por Grosso e Retalho), 6 (Alojamento e Restauração), 7 (Transportes e Comunicações), 8 (Actividades Financeiras e de Seguros Actividades Imobiliárias), 9 (Administração Pública e Defesa), e 10 (Educação e Saúde). Depois, foi calculada a diferença, em valor absoluto, dos escalões construídos a partir dos sectores de actividade onde os dois indivíduos trabalham; (iii) o método usado para construir as variáveis relacionadas com a dimensão da empresa é similar ao descrito em (i) e (ii). Primeiro, identificamos a dimensão da empresa em que o indivíduo trabalha: 1 (1-9 trabalhadores - Micro-empresas), 2 (10-49 trabalhadores - Pequenas empresas), 3 (50-249 trabalhadores - Médias empresas), e 4 (250 ou mais trabalhadores - Grandes empresas). De seguida, foi calculada a diferença, em valor absoluto, dos escalões das dimensões das empresas onde os dois indivíduos trabalham.

Como a variável dependente é limitada, o OLS pode resultar em estimativas tendenciosas e com parâmetro inconsistentes. Por isso, optou-se por estimar um modelo de regressão Tobit⁸ censurado superiormente e inferiormente.

O grupo de referência em todos os modelos estimados é composto por indivíduos de sexo igual, idade igual, que trabalham em empresas do mesmo sector de actividade e com a mesma dimensão.

⁸ O modelo Tobit é um modelo estatístico desenvolvido por James Tobin (1958). A base deste modelo é similar à regressão de mínimos quadrados (OLS), mas assume uma distribuição normal censurada tornando-se um método eficiente para estimar a relação entre uma variável dependente censurada e outras variáveis explicativas (Amemiya, 1984).

3. RESULTADOS

Neste capítulo serão expostos os resultados do modelo seleccionado avaliando os determinantes da desigualdade da qualidade do emprego. Para tal, apresenta-se, numa primeira fase, os resultados dos países do Norte da Europa e depois, numa segunda fase, os dos países do Sul da Europa. Será efectuada uma análise ao nível nacional e dimensional dos países em estudo.

3.1. PAÍSES DO NORTE DA EUROPA

3.1.1. Análise dos Modelos Nacionais

O modelo apresenta um primeiro grupo referente às características socioeconómicas do trabalhador e um segundo grupo alusivo às características da empresa.

De seguida apresenta-se a Tabela 5, onde estão contemplados os modelos para os quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega), assim como a será feita a sua análise.

Tabela 5 - Modelos Nacionais: Países do Norte da Europa

| | Dinamarca JQi | Finlândia JQi | Suécia JQi | Noruega JQi |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| GEN | 0.0005 (1.27) | -0.0005 (-1.38) | 0.0029*** (8.02) | 0.0031*** (7.56) |
| NAC | 0.0273*** (20.90) | 0.0006 (0.44) | 0.0019** (2.41) | -0.0223*** (-21.24) |
| IDADE_1 | 0.0021*** (4.80) | 0.0008** (2.26) | 0.0032*** (8.67) | 0.0048*** (11.11) |
| IDADE_2 | 0.0019*** (2.65) | 0.0056*** (9.23) | 0.0193*** (28.04) | 0.0141*** (20.44) |
| EDUC | 0.0018*** (4.08) | 0.0108*** (29.26) | 0.0092*** (23.29) | 0.0112*** (24.99) |
| CPT | 0.0065*** (15.52) | 0.0093*** (25.98) | 0.0083*** (21.90) | 0.0025*** (5.58) |
| SECTOR | -0.0050*** (-11.03) | -0.0042*** (-10.85) | -0.0027*** (-7.09) | -0.0016*** (-3.65) |
| NACE_1 | 0.0007 (0.98) | -0.0050*** (-7.66) | 0.0003 (0.48) | 0.0013 (1.61) |
| NACE_2 | 0.0072*** (9.32) | -0.0010 (-1.40) | 0.0079*** (12.64) | 0.0079*** (10.79) |
| NACE_3 | 0.0292*** (34.69) | 0.0063*** (8.61) | 0.0182*** (24.49) | -0.0001 (-0.11) |
| NACE_4 | 0.0249*** (29.05) | 0.0022*** (2.91) | 0.0150*** (20.54) | 0.0049*** (5.81) |
| NACE_5 | 0.0219*** (23.21) | 0.0079*** (10.27) | 0.0167*** (19.45) | 0.0044*** (4.70) |
| NACE_6 | 0.0220*** (26.55) | 0.0036*** (4.65) | 0.0086*** (12.06) | -0.0023** (-2.54) |
| NACE_7 | 0.0008 (0.95) | 0.0054*** (6.46) | -0.0012 (-1.52) | 0.0028*** (3.14) |
| NACE_8 | 0.0021* (1.89) | 0.0121*** (14.64) | 0.0095*** (8.58) | 0.0083*** (6.75) |
| NACE_9 | 0.0081*** (9.78) | 0.0125*** (17.18) | 0.0075*** (9.78) | -0.0062*** (-6.57) |
| NACE_10 | -0.0143*** (-5.85) | 0.0080*** (5.22) | -0.0177*** (-8.87) | -0.0028 (-1.59) |
| DIM_1 | -0.0006 (-1.25) | 0.0020*** (4.90) | -0.0009* (-1.93) | 0.0024*** (5.39) |
| DIM_2 | 0.0037*** (6.44) | 0.0025*** (4.87) | 0.0031*** (6.10) | 0.0140*** (21.73) |
| DIM_3 | 0.0107*** (13.53) | 0.0012 (1.64) | 0.0081*** (11.20) | 0.0206*** (15.66) |
| NUTS II | - - | -0.0007* (-1.94) | -0.0015*** (-2.95) | -0.0024*** (-4.46) |
| Constante | 0.1169*** (162.58) | 0.1229*** (180.29) | 0.1270*** (166.13) | 0.1139*** (136.83) |
| Número de Observações | 248.865 | 375.411 | 376.278 | 246.051 |
| Log likelihood | 215.824 | 305.857 | 298.661 | 215.825 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente; (3) No EWCS não existem dados da NUTS II para a Dinamarca.

Avaliando o efeito da variável gênero, a evidência empírica sugere que esta não influencia a desigualdade da qualidade do emprego na Dinamarca e na Finlândia, tendo no entanto um impacto positivo na Suécia e na Noruega, aumentando a desigualdade entre indivíduos.

A nacionalidade é um dos principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, tendo menor efeito na Finlândia e na Suécia. Na Dinamarca esta variável tem um efeito positivo na desigualdade, ao contrário da Noruega, em que esta variável gera um impacto negativo.

Alguma literatura existente sobre migração aponta a existência de um diferencial negativo na qualidade de empregos entre migrantes e nativos. Os argumentos teóricos para estas diferenças dizem respeito à teoria do capital humano que sugere que os migrantes têm, normalmente, empregos de baixa qualidade, derivando de problemas relacionados com transferência internacional do capital humano, i.e., o facto do capital humano adquirido no país de origem não ser totalmente transferível para outros países devido à qualidade insuficiente ou devido a problemas na adaptação ao contexto do país de destino. Estudos empíricos sobre esta questão mostram que este problema é mais importante no momento de chegada ao país de acolhimento. Posteriormente é habitual observar-se uma convergência entre migrantes e nativos em termos de salários (Borjas, 1995; Friedberg, 2000) e estatuto profissional (Bauer e Zimmermann, 1999). Um segundo argumento teórico para este diferencial, deriva de teorias de discriminação. Existem vários tipos de discriminação, a discriminação estatística e a discriminação baseada em gostos. A discriminação baseada em gostos pode ocorrer quando os migrantes são discriminados devido aos empregadores, colegas de trabalho ou clientes terem uma antipatia por alguns grupos étnicos (Becker, 1957). Por outro lado, o argumento de discriminação estatística justifica este comportamento com informação imperfeita ou incompleta. Nesse caso, os empregadores tomam decisões de gestão de recursos humanos (como por exemplo, decisões de contratação, esquemas de remuneração, atribuição de tarefas e promoções), utilizando uma característica facilmente observada e potencialmente correlacionada com a capacidade inobservável.

No que diz respeito à variável idade, em todos os países, o facto dos trabalhadores pertencerem a escalões etários diferentes tem um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego (IDADE_1 e IDADE_2). A evidência sugere que quando a diferença de idades é maior a desigualdade da qualidade do emprego entre indivíduos é também maior, desta forma IDADE_2, assume-se com um dos principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego nos modelos individuais dos países Suécia e Noruega.

A idade está fortemente associada com experiência de trabalho e antiguidade (Burgess, 1999; Mumford e Smith, 2004) e estas variáveis estão associadas com a qualidade do emprego. Tomando esta evidência como ponto de partida, a literatura sobre *learning in labour markets* (Jovanovic, 1979) e os modelos *stepping-stone* (Burdett, 1978) sugerem uma relação positiva entre qualidade do emprego e idade. Os modelos de *learning in labour markets* assumem que a qualidade de um determinado trabalho só é revelada com a antiguidade no trabalho. Nesse sentido, bons empregos resultam em antiguidades mais longas. O segundo modelo faz uma suposição oposta, argumenta que os trabalhadores decidem mudar de trabalho quando encontram uma oferta melhor. Assim, os postos de trabalho que mais sobrevivem são aqueles em que o empregado acredita que as alternativas são pior do que o emprego que detêm actualmente. A teoria do capital humano (Becker, 1962) oferece uma outra justificativa para a correlação negativa entre a posse e as taxas de separação que se baseia na acumulação de capital humano específico. Com o tempo, os trabalhadores adquirem conhecimentos relevantes para executar os seus trabalhos e isso tem um impacto positivo na sua produtividade. Portanto, deixar a empresa implica uma perda tanto para o empregador como para o empregado.

Ao nível da educação e da condição perante o trabalho constata-se uma incidência positiva na desigualdade da qualidade do emprego, registando-se um peso significativo da educação nos modelos da Finlândia e da Noruega. A literatura empírica existente sobre a educação, quantifica a dimensão dos benefícios monetários associados com anos adicionais de escolaridade (Card, 1999). De acordo com a teoria do capital humano, esses ganhos derivam essencialmente da influência positiva da educação sobre a

produtividade dos trabalhadores (Becker, 1964; Mincer, 1974). Mais recentemente, outros autores têm salientado que os efeitos de educação deviam ser mais amplamente tidos em conta de forma a incluir dimensões não monetárias. No que diz respeito a estas dimensões, a educação permite ganhos importantes em termos de conteúdo de trabalho, ambientes de trabalho com riscos reduzidos para a saúde, segurança no trabalho, e autonomia (Vila, 2000; Fabra e Camisón, 2009). Uma possível explicação para estes ganhos, deriva do facto de que educação aumenta a capacidade de procura de trabalho (Arrow, 1997). Níveis altos de educação produzem habilitações que permitem que os indivíduos atinjam de forma mais eficiente os trabalhos que melhor correspondam às suas aspirações.

A primeira variável das características da empresa, tipo de sector, evidência em todos os países em análise, um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego.

Outro determinante da desigualdade da qualidade do emprego é a variável sector de actividade (NACE), tendo menor efeito na Finlândia e na Noruega. Para a Dinamarca e para a Suécia, os escalões do sector da actividade em que a influência sobre a desigualdade da qualidade do emprego se destaca, são o NACE_3, NACE_4, NACE_5 e NACE_10. O NACE_6 só para o caso da Dinamarca também apresenta um forte impacto positivo na desigualdade. De uma forma geral, a variável sector de actividade (NACE_1 a NACE_9) influencia positivamente a desigualdade da qualidade do emprego, à excepção do NACE_10 em que apresenta em quase todos os países uma influência negativa.

Ao nível do sector de actividade da empresa vários estudos (e.g., Krueger e Summers, 1988; Benito, 2000; Genre et al., 2005; Gannon *et al.*, 2007; Magda *et al.*, 2008) sugerem a existência de desigualdade salarial considerável entre sectores, que persiste a longo do tempo (Edin e Zetterberg, 1992; Gittleman e Wolff, 1993). Este é um facto presente em países, apesar da sua magnitude ser variável (Hartog *et al.*, 1997), com tendência a ser menos pronunciado nos países corporativistas. Pode-se destacar quatro explicações principais para a importância deste factor determinante: diferenças de qualidade das pessoas empregadas em diferentes sectores, diferenças nas condições de trabalho; diferenças sectoriais sobre a propensão a implementar mecanismos tais como a

eficiência salarial e diferenças em termos de mecanismos de partilha de lucros, que são fortemente influenciados pelo poder de negociação dos trabalhadores.

Em relação à dimensão da empresa, quando existe uma diferença de um escalão (DIM_1) o impacto na desigualdade da qualidade do emprego é negativa, porém relativamente pequeno, nos países Dinamarca e Suécia e apresenta um efeito positivo e significativo nos outros dois países em análise. Quando a diferença de escalões é maior (DIM_2 e DIM_3) evidencia-se um impacto positivo na desigualdade para todos os países em questão, sendo um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego para a Dinamarca e Noruega.

Por último, há evidência que trabalhar em regiões diferentes dentro do mesmo país verifica-se impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego (NUTS II).

Como foi visto anteriormente os principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego são a nacionalidade, tendo menor efeito na Finlândia e na Suécia; o sector da actividade, sendo menor o efeito na Finlândia e na Noruega; IDADE_2 para a Suécia e Noruega; educação, para a Finlândia e Noruega e DIM_2 e DIM_3 para a Noruega.

3.1.2. Análise dos Modelos Dimensionais

Neste ponto irá ser feita a análise dimensional (dimensões objectivas nucleares; dimensões objectivas complementares e dimensões subjectivas) dos modelos dos quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega).

A metodologia descrita na secção 2.4. é a mesma para a secção actual. Ter-se-á como objectivo perceber quais os impactos e quais as dimensões que mais influenciam o efeito nas variáveis dos modelos.

De seguida irão ser apresentados os resultados obtidos com a estimação do modelo Tobit, para cada um dos países dos quatro países do Norte da Europa. E além disso, a fim de conseguir uma avaliação mais detalhada dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, as mesmas tabelas apresentam os efeitos produzidos pelos dois

conjuntos de variáveis explicativas sobre cada um dos onze índices dimensionais da qualidade do emprego descritos anteriormente. De referir que para a dimensão objectiva complementar “Saúde” (D6), ao invés de um modelo Tobit, foi estimado um modelo Logit em virtude desta dimensão ser construída apenas com base numa pergunta cujas hipóteses de resposta são apenas 0 ou 1. Apesar de não ser directamente comparável com os resultados obtidos para as outras dimensões, este modelo fornece evidência que do ponto de vista qualitativo nos permite perceber de que modo os diferentes determinantes a afectam.

As tabelas dos modelos dimensionais para os quatro países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega) são apresentadas de seguida.

Tabela 6 - Dimensões Objectivas Nucleares: Dinamarca

| | Dinamarca - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Ojectivas | | | | |
|-----------------------|------------------------|--|-------------------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | 0.0005 (1.27) | 0.0430*** (35.59) | 0.0005 (0.98) | 0.0020* (1.89) | -0.0090*** (-2.84) | -0.0038 (-1.30) |
| NAC | 0.0273*** (20.90) | 0.0568*** (14.91) | 0.0627*** (35.81) | 0.0614*** (18.29) | 0.0423*** (4.27) | 0.0247*** (2.79) |
| IDADE_1 | 0.0021*** (4.80) | 0.0415*** (33.00) | 0.0059*** (10.27) | 0.0082*** (7.40) | 0.0399*** (12.08) | 0.0146*** (4.86) |
| IDADE_2 | 0.0019*** (2.65) | 0.1011*** (47.44) | 0.0192*** (19.61) | 0.0206*** (10.93) | 0.1192*** (21.68) | 0.0439*** (8.69) |
| EDUC | 0.0018*** (4.08) | 0.0458*** (35.00) | 0.0154*** (25.54) | 0.0123*** (10.67) | 0.0927*** (26.82) | 0.0108*** (3.43) |
| CPT | 0.0065*** (15.52) | 0.0643*** (52.36) | 0.0156*** (27.65) | 0.0044*** (4.08) | 0.0621*** (19.36) | 0.0362*** (12.37) |
| SECTOR | -0.0050*** (-11.03) | -0.0046*** (-3.47) | -0.0199*** (-32.39) | -0.0021* (-1.75) | -0.0459*** (-13.14) | 0.0011 (0.33) |
| NACE_1 | 0.0007 (0.98) | 0.0061*** (2.76) | 0.0162*** (15.91) | -0.0197*** (-10.11) | -0.0214*** (-3.64) | -0.0141*** (-2.65) |
| NACE_2 | 0.0072*** (9.32) | 0.0312*** (13.86) | 0.0297*** (28.70) | 0.0014 (0.71) | 0.0607*** (10.25) | 0.0177*** (3.28) |
| NACE_3 | 0.0292*** (34.69) | 0.0429*** (17.48) | 0.0319*** (28.22) | -0.0037* (-1.71) | 0.1262*** (19.78) | 0.0717*** (12.29) |
| NACE_4 | 0.0249*** (29.05) | 0.0246*** (9.82) | 0.0354*** (30.71) | 0.0051** (2.29) | 0.1511*** (23.23) | 0.0595*** (9.96) |
| NACE_5 | 0.0219*** (23.21) | 0.0179*** (6.48) | 0.0589*** (46.43) | -0.0032 (-1.31) | 0.1064*** (14.82) | 0.0288*** (4.37) |
| NACE_6 | 0.0220*** (26.55) | 0.0163*** (6.73) | 0.0443*** (39.85) | 0.0046** (2.14) | 0.0656*** (10.35) | 0.0416*** (7.20) |
| NACE_7 | 0.0008 (0.95) | -0.0068*** (-2.58) | 0.0687*** (57.08) | 0.0162*** (7.01) | 0.0489*** (7.10) | 0.0120* (1.91) |
| NACE_8 | 0.0021* (1.89) | -0.0361*** (-10.96) | 0.0649*** (42.88) | -0.0151*** (-5.22) | 0.0642*** (7.40) | 0.0240*** (3.05) |
| NACE_9 | 0.0081*** (9.78) | -0.0189*** (-7.79) | 0.0412*** (36.94) | 0.0085*** (3.97) | 0.1304*** (20.57) | 0.0472*** (8.11) |
| NACE_10 | -0.0143*** (-5.85) | -0.0249*** (-3.48) | -0.0162*** (-4.92) | -0.0077 (-1.21) | -0.2090*** (-10.43) | -0.0513*** (-2.95) |
| DIM_1 | -0.0006 (-1.25) | 0.0077*** (5.11) | -0.0013* (-1.95) | 0.0023* (1.72) | -0.0081** (-2.06) | -0.0022 (-0.63) |
| DIM_2 | 0.0037*** (6.44) | 0.0163*** (9.69) | 0.0020** (2.56) | -0.0025* (-1.69) | 0.0151*** (3.44) | 0.0022 (0.55) |
| DIM_3 | 0.0107*** (13.53) | 0.0567*** (24.42) | 0.0072*** (6.79) | -0.0043** (-2.11) | 0.0693*** (11.50) | 0.0145*** (2.63) |
| NUTS II | - | - | - | - | - | - |
| Constante | 0.1169*** (162.58) | 0.2147*** (102.02) | 0.1109*** (114.84) | 0.3059*** (165.14) | -0.1827*** (-32.18) | -0.0998*** (-19.40) |
| Número de Observações | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 |
| Log likelihood | 215.824 | -81.963 | 128.828 | -43.596 | -215.512 | -205.605 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente; (3) No EWCS não existem dados relativos às NUTS II para a Dinamarca.

Tabela 7 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Dinamarca

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| | D6 Saúde | D7 Perspectivas de Carreira | D8 Aprendizagem | D9 Equilíbrio entre vida profissional e familiar | D10 Relações Interpessoais | D11 Recompensas Intrínsecas |
| GEN | -0.0063 (-0.78) | 0.0033** (2.29) | 0.0006 (0.38) | 0.0041** (2.17) | 0.0014 (0.91) | 0.0015 (1.38) |
| NAC | 0.0880*** (3.42) | 0.0701*** (15.47) | 0.1340*** (27.14) | 0.0748*** (12.68) | 0.0168*** (3.50) | 0.0015 (0.43) |
| IDADE_1 | 0.0082 (0.96) | 0.0038** (2.57) | 0.0141*** (8.57) | -0.0013 (-0.65) | -0.0053*** (-3.32) | 0.0095*** (8.50) |
| IDADE_2 | -0.0491*** (-3.41) | 0.0089*** (3.52) | 0.0271*** (9.72) | -0.0081** (-2.44) | -0.0154*** (-5.69) | 0.0347*** (18.36) |
| EDUC | -0.0073 (-0.82) | 0.0266*** (17.03) | 0.0227*** (13.21) | -0.0049** (-2.42) | -0.0126*** (-7.61) | -0.0047*** (-4.02) |
| CPT | 0.0087 (1.05) | 0.0290*** (19.79) | 0.0133*** (8.25) | 0.0299*** (15.66) | 0.0237*** (15.26) | -0.0138*** (-12.56) |
| SECTOR | 0.0216** (2.40) | -0.0113*** (-7.11) | -0.0144*** (-8.21) | 0.0050** (2.40) | 0.0058*** (3.46) | 0.0035*** (2.96) |
| NACE_1 | 0.0283* (1.90) | 0.0113*** (4.29) | 0.0061** (2.09) | 0.0125*** (3.62) | -0.0206*** (-7.35) | 0.0462*** (23.45) |
| NACE_2 | 0.0176 (1.16) | 0.0302*** (11.25) | 0.0294*** (9.93) | 0.0424*** (12.14) | -0.0092*** (-3.23) | 0.0404*** (20.11) |
| NACE_3 | -0.0099 (-0.60) | 0.0253*** (8.65) | 0.0826*** (25.71) | 0.0121*** (3.16) | -0.0073** (-2.35) | 0.0602*** (27.53) |
| NACE_4 | 0.0190 (1.13) | -0.0019 (-0.65) | 0.0824*** (25.13) | 0.0980*** (25.41) | -0.0068** (-2.16) | 0.0820*** (36.86) |
| NACE_5 | -0.0017 (-0.09) | 0.0030 (0.92) | 0.0582*** (16.12) | 0.0719*** (16.92) | -0.0148*** (-4.23) | 0.0620*** (25.33) |
| NACE_6 | -0.0156 (-0.96) | 0.0157*** (5.46) | 0.0698*** (22.02) | 0.0093** (2.46) | -0.0059* (-1.92) | 0.0385*** (17.80) |
| NACE_7 | 0.0044 (0.25) | 0.0131*** (4.20) | 0.0038 (1.10) | 0.0224*** (5.51) | -0.0002 (-0.06) | 0.0010 (0.42) |
| NACE_8 | -0.0271 (-1.22) | 0.0338*** (8.62) | 0.0198*** (4.59) | -0.0251*** (-4.85) | -0.0497*** (-11.86) | 0.0216*** (7.34) |
| NACE_9 | 0.0066 (0.40) | 0.0223*** (7.73) | 0.0355*** (11.12) | -0.0259*** (-6.79) | -0.0108*** (-3.51) | -0.0039* (-1.76) |
| NACE_10 | 0.0210 (0.44) | 0.0345*** (4.05) | 0.0577*** (6.22) | 0.0062 (0.55) | 0.0089 (0.98) | 0.0202*** (3.11) |
| DIM_1 | -0.0078 (-0.77) | -0.0018 (-1.00) | 0.0028 (1.43) | -0.0016 (-0.68) | -0.0011 (-0.56) | -0.0021 (-1.60) |
| DIM_2 | -0.0031 (-0.27) | 0.0015 (0.77) | 0.0042* (1.90) | 0.0022 (0.84) | 0.0002 (0.10) | 0.0040*** (2.67) |
| DIM_3 | -0.0050 (-0.32) | 0.0044 (1.61) | -0.0158*** (-5.19) | -0.0014 (-0.40) | 0.0026 (0.90) | 0.0161*** (7.80) |
| NUTS II | - | - | - | - | - | - |
| Constante | -0.0248* (-1.75) | 0.2730*** (108.92) | 0.1598*** (57.60) | 0.0738*** (22.37) | 0.1567*** (58.81) | 0.0489*** (25.84) |
| Número de Observações | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 | 248.865 |
| Log likelihood | -172.467 | -134.778 | -153.387 | -170.422 | -145.201 | -84.236 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente; (3) No EWCS não existem dados relativos às NUTS II para a Dinamarca.

Tabela 8 - Dimensões Objectivas Nucleares: Finlândia

| | Finlândia - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas | | | | |
|--------------------------|------------------------|--|--|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | -0.0005 (-1.38) | 0.0239*** (26.57) | 0.0061*** (12.42) | 0.0026*** (3.08) | -0.0063*** (-3.57) | -0.0008 (-0.43) |
| NAC | 0.0006 (0.44) | 0.0738*** (20.91) | -0.0095*** (-4.87) | 0.0554*** (16.44) | 0.1258*** (18.11) | 0.0846*** (11.24) |
| IDADE_1 | 0.0008** (2.26) | 0.0173*** (18.22) | 0.0006 (1.16) | 0.0009 (1.02) | -0.0056*** (-3.01) | 0.0106*** (5.16) |
| IDADE_2 | 0.0056*** (9.23) | 0.0400*** (25.95) | 0.0072*** (8.50) | -0.0031** (-2.14) | -0.0208*** (-6.76) | 0.0346*** (10.46) |
| EDUC | 0.0108*** (29.26) | 0.0484*** (51.49) | 0.0426*** (82.85) | 0.0110*** (12.33) | 0.0085*** (4.55) | 0.0153*** (7.52) |
| CPT | 0.0093*** (25.98) | 0.0820*** (90.79) | -0.0097*** (-19.59) | 0.0009 (1.09) | -0.0307*** (-17.13) | 0.2275*** (116.60) |
| SECTOR | -0.0042*** (-10.85) | 0.0059*** (6.07) | -0.0158*** (-29.54) | 0.0096*** (10.30) | -0.0083*** (-4.26) | 0.0018 (0.85) |
| NACE_1 | -0.0050*** (-7.66) | 0.0117*** (7.10) | -0.0033*** (-3.71) | 0.0043*** (2.77) | -0.0305*** (-9.32) | 0.0001 (0.04) |
| NACE_2 | -0.0010 (-1.40) | 0.0230*** (12.56) | 0.0136*** (13.57) | -0.0028 (-1.60) | 0.0210*** (5.80) | 0.0419*** (10.61) |
| NACE_3 | 0.0063*** (8.61) | 0.0250*** (13.48) | 0.0258*** (25.40) | 0.0004 (0.25) | 0.0581*** (15.84) | 0.0500*** (12.50) |
| NACE_4 | 0.0022*** (2.91) | 0.0196*** (10.07) | 0.0044*** (4.14) | 0.0002 (0.11) | 0.0792*** (20.65) | 0.0128*** (3.03) |
| NACE_5 | 0.0079*** (10.27) | 0.0165*** (8.51) | 0.0187*** (17.55) | -0.0002 (-0.13) | 0.0520*** (13.56) | 0.0530*** (12.69) |
| NACE_6 | 0.0036*** (4.65) | 0.0132*** (6.66) | 0.0234*** (21.45) | -0.0043** (-2.28) | 0.0057 (1.44) | 0.0479*** (11.18) |
| NACE_7 | 0.0054*** (6.46) | 0.0032 (1.52) | 0.0647*** (55.97) | -0.0003 (-0.13) | -0.0015 (-0.35) | 0.0682*** (15.01) |
| NACE_8 | 0.0121*** (14.64) | -0.0055*** (-2.62) | 0.0452*** (39.35) | -0.0001 (-0.04) | 0.0051 (1.22) | 0.0506*** (11.19) |
| NACE_9 | 0.0125*** (17.18) | -0.0158*** (-8.53) | 0.0378*** (37.21) | -0.0078*** (-4.42) | 0.0294*** (8.00) | 0.0232*** (5.77) |
| NACE_10 | 0.0080*** (5.22) | 0.0413*** (10.69) | 0.0358*** (16.90) | -0.0148*** (-4.02) | 0.0326*** (4.27) | -0.0937*** (-11.05) |
| DIM_1 | 0.0020*** (4.90) | 0.0074*** (7.14) | 0.0001 (0.26) | -0.0002 (-0.22) | 0.0156*** (7.57) | 0.0097*** (4.32) |
| DIM_2 | 0.0025*** (4.87) | -0.0009 (-0.67) | -0.0007 (-0.99) | -0.0031** (-2.47) | 0.0352*** (13.64) | 0.0120*** (4.27) |
| DIM_3 | 0.0012 (1.64) | 0.0280*** (14.99) | -0.0006 (-0.63) | -0.0002 (-0.09) | 0.0212*** (5.73) | 0.0003 (0.07) |
| NUTS II | -0.0007* (-1.94) | 0.0043*** (4.52) | 0.0016*** (3.12) | 0.0076*** (8.40) | 0.0101*** (5.35) | 0.0250*** (12.11) |
| Constante | 0.1229*** (180.29) | 0.1546*** (89.14) | 0.1499*** (158.22) | 0.3015*** (183.51) | 0.1727*** (50.14) | 0.0176*** (4.64) |
| Número de Observações | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 |
| Log likelihood | 305.857 | -96.814 | 167.131 | -59.423 | -304.671 | -319.278 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 9 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Finlândia

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| | D6 Saúde | D7 Perspectivas de Carreira | D8 Aprendizagem | D9 Equilíbrio entre vida profissional e familiar | D10 Relações Interpessoais | D11 Recompensas Intrínsecas |
| GEN | -0.0113* (-1.70) | -0.0021* (-1.86) | -0.0052*** (-4.40) | 0.0069*** (5.01) | -0.0003 (-0.28) | 0.0055*** (6.96) |
| NAC | -0.0708*** (-2.70) | 0.0863*** (19.55) | -0.0325*** (-6.95) | 0.0486*** (8.99) | 0.0014 (0.33) | -0.0285*** (-9.08) |
| IDADE_1 | 0.0211*** (3.02) | 0.0114*** (9.57) | 0.0111*** (8.91) | 0.0038*** (2.61) | 0.0076*** (6.50) | 0.0042*** (5.11) |
| IDADE_2 | -0.0689*** (-6.04) | 0.0483*** (25.00) | 0.0410*** (20.25) | 0.0044* (1.85) | 0.0287*** (15.12) | 0.0126*** (9.30) |
| EDUC | 0.0225*** (3.25) | 0.0135*** (11.46) | 0.0271*** (21.96) | -0.0002 (-0.13) | -0.0020* (-1.75) | -0.0005 (-0.62) |
| CPT | -0.0099 (-1.49) | 0.0173*** (15.26) | -0.0151*** (-12.72) | 0.0051*** (3.67) | 0.0093*** (8.39) | -0.0122*** (-15.42) |
| SECTOR | -0.0425*** (-5.90) | -0.0050*** (-4.07) | -0.0284*** (-22.04) | 0.0039** (2.56) | 0.0055*** (4.55) | -0.0133*** (-15.49) |
| NACE_1 | 0.0098 (0.81) | -0.0077*** (-3.76) | -0.0084*** (-3.89) | 0.0045* (1.76) | 0.0029 (1.42) | -0.0081*** (-5.62) |
| NACE_2 | -0.0022 (-0.17) | 0.0060*** (2.63) | 0.0167*** (6.94) | -0.0028 (-0.98) | 0.0077*** (3.43) | 0.0120*** (7.51) |
| NACE_3 | 0.0507*** (3.71) | 0.0008 (0.34) | 0.0336*** (13.79) | 0.0178*** (6.24) | -0.0142*** (-6.19) | 0.0283*** (17.47) |
| NACE_4 | -0.0295** (-2.06) | 0.0044* (1.80) | 0.0336*** (13.17) | 0.0355*** (11.89) | -0.0045* (-1.87) | 0.0145*** (8.49) |
| NACE_5 | 0.0265* (1.85) | 0.0035 (1.44) | 0.0397*** (15.58) | 0.0300*** (10.06) | -0.0028 (-1.17) | 0.0306*** (18.01) |
| NACE_6 | 0.0470*** (3.21) | 0.0074*** (2.99) | 0.0127*** (4.85) | -0.0218*** (-7.08) | -0.0057** (-2.33) | 0.0153*** (8.81) |
| NACE_7 | 0.0870*** (5.59) | 0.0113*** (4.28) | 0.0048* (1.73) | -0.0213*** (-6.53) | 0.0028 (1.09) | 0.0039** (2.12) |
| NACE_8 | 0.1060*** (6.86) | -0.0099*** (-3.77) | 0.0494*** (17.95) | 0.0125*** (3.88) | -0.0120*** (-4.64) | 0.0271*** (14.82) |
| NACE_9 | 0.0933*** (6.83) | 0.0030 (1.31) | 0.0661*** (27.23) | -0.0025 (-0.89) | -0.0060*** (-2.61) | 0.0318*** (19.62) |
| NACE_10 | 0.1246*** (4.37) | 0.0078 (1.61) | 0.0534*** (10.55) | 0.0241*** (4.06) | -0.0225*** (-4.70) | -0.0108*** (-3.16) |
| DIM_1 | -0.0071 (-0.93) | 0.0041*** (3.15) | 0.0027** (1.97) | 0.0044*** (2.74) | -0.0067*** (-5.26) | 0.0070*** (7.69) |
| DIM_2 | -0.0045 (-0.47) | 0.0024 (1.48) | -0.0027 (-1.59) | 0.0158*** (7.90) | -0.0211*** (-13.11) | 0.0177*** (15.54) |
| DIM_3 | 0.0011 (0.08) | 0.0126*** (5.38) | -0.0008 (-0.31) | 0.0152*** (5.28) | -0.0236*** (-10.25) | 0.0132*** (8.07) |
| NUTS II | 0.0040 (0.57) | -0.0098*** (-8.19) | -0.0102*** (-8.16) | 0.0001 (0.07) | -0.0112*** (-9.59) | 0.0033*** (4.00) |
| Constante | -0.0553*** (-4.34) | 0.2756*** (127.09) | 0.1552*** (68.00) | 0.1396*** (52.13) | 0.1713*** (80.31) | 0.1854*** (122.51) |
| Número de Observações | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 | 375.411 |
| Log likelihood | -260.014 | -190.307 | -204.448 | -245.885 | -188.625 | -70.115 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 10 - Dimensões Objectivas Nucleares: Suécia

| | Suécia - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|--|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | 0.0029*** (8.02) | 0.0548*** (54.51) | -0.0020*** (-4.59) | 0.0014* (1.74) | 0.0258*** (13.39) | -0.0038** (-2.12) |
| NAC | 0.0019** (2.41) | -0.0013 (-0.59) | 0.0398*** (41.27) | -0.0100*** (-5.63) | -0.0379*** (-8.75) | 0.0073* (1.83) |
| IDADE_1 | 0.0032*** (8.67) | 0.0063*** (6.02) | 0.0028*** (6.32) | 0.0002 (0.21) | -0.0042** (-2.11) | 0.0143*** (7.73) |
| IDADE_2 | 0.0193*** (28.04) | 0.0251*** (13.04) | 0.0154*** (18.69) | -0.0079*** (-5.19) | -0.0157*** (-4.28) | 0.0934*** (27.64) |
| EDUC | 0.0092*** (23.29) | 0.0466*** (42.32) | 0.0189*** (40.22) | 0.0062*** (7.16) | 0.0418*** (19.79) | 0.0086*** (4.38) |
| CPT | 0.0083*** (21.90) | 0.0264*** (24.83) | 0.0052*** (11.49) | 0.0120*** (14.25) | -0.0222*** (-10.86) | 0.1530*** (81.26) |
| SECTOR | -0.0027*** (-7.09) | 0.0028*** (2.63) | -0.0099*** (-21.49) | 0.0028*** (3.28) | -0.0161*** (-7.81) | 0.0088*** (4.61) |
| NACE_1 | 0.0003 (0.48) | 0.0247*** (13.36) | 0.0102*** (12.85) | -0.0056*** (-3.82) | -0.0441*** (-12.42) | 0.0103*** (3.10) |
| NACE_2 | 0.0079*** (12.64) | 0.0285*** (16.27) | 0.0101*** (13.42) | -0.0101*** (-7.31) | -0.0005 (-0.14) | 0.0657*** (21.10) |
| NACE_3 | 0.0182*** (24.49) | 0.0340*** (16.36) | 0.0220*** (24.69) | -0.0136*** (-8.31) | 0.0321*** (8.10) | 0.0905*** (24.52) |
| NACE_4 | 0.0150*** (20.54) | 0.0163*** (7.98) | 0.0179*** (20.42) | -0.0139*** (-8.60) | 0.0604*** (15.54) | 0.1181*** (32.71) |
| NACE_5 | 0.0167*** (19.45) | 0.0051** (2.14) | 0.0421*** (41.07) | -0.0135*** (-7.16) | 0.0345*** (7.55) | 0.1303*** (30.81) |
| NACE_6 | 0.0086*** (12.06) | 0.0185*** (9.25) | 0.0232*** (27.09) | -0.0068*** (-4.33) | 0.0107*** (2.79) | 0.0568*** (15.99) |
| NACE_7 | -0.0012 (-1.52) | -0.0153*** (-6.83) | 0.0459*** (47.94) | -0.0111*** (-6.30) | -0.0616*** (-14.25) | 0.1038*** (26.23) |
| NACE_8 | 0.0095*** (8.58) | 0.0168*** (5.46) | 0.0446*** (33.74) | -0.0068*** (-2.79) | -0.0652*** (-10.87) | 0.0231*** (4.18) |
| NACE_9 | 0.0075*** (9.78) | -0.0033 (-1.55) | 0.0251*** (27.15) | -0.0033* (-1.94) | 0.0097** (2.36) | 0.0468*** (12.19) |
| NACE_10 | -0.0177*** (-8.87) | -0.0634*** (-11.35) | 0.0995*** (41.82) | -0.0015 (-0.34) | -0.0477*** (-4.45) | -0.1037*** (-10.16) |
| DIM_1 | -0.0009* (-1.93) | 0.0086*** (6.91) | 0.0002 (0.31) | 0.0020** (2.01) | 0.0015 (0.65) | -0.0011 (-0.50) |
| DIM_2 | 0.0031*** (6.10) | 0.0359*** (25.44) | 0.0023*** (3.87) | -0.0002 (-0.19) | 0.0028 (1.04) | 0.0087*** (3.49) |
| DIM_3 | 0.0081*** (11.20) | 0.0698*** (34.52) | 0.0078*** (8.96) | 0.0052*** (3.28) | 0.0147*** (3.78) | 0.0255*** (7.14) |
| NUTS II | -0.0015*** (-2.95) | 0.0074*** (5.30) | 0.0010* (1.66) | 0.0002 (0.19) | -0.0058** (-2.20) | 0.0028 (1.14) |
| Constante | 0.1270*** (166.13) | 0.2535*** (118.44) | 0.1188*** (129.76) | 0.2936*** (174.04) | 0.0705*** (17.16) | 0.0863*** (22.49) |
| Número de Observações | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 |
| Log likelihood | 298.661 | -130.047 | 210.025 | -35.933 | -303.901 | -309.146 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 11 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Suécia

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| | D6 Saúde | D7 Perspectivas de Carreira | D8 Aprendizagem | D9 Equilíbrio entre vida profissional e familiar | D10 Relações Interpessoais | D11 Recompensas Intrínsecas |
| GEN | -0.0036 (-0.55) | 0.0197*** (17.01) | -0.0004 (-0.32) | 0.0029** (2.06) | -0.0025** (-2.22) | -0.0021*** (-2.95) |
| NAC | -0.0239 (-1.62) | -0.0129*** (-4.97) | 0.0586*** (21.74) | -0.0253*** (-8.12) | 0.0423*** (16.88) | 0.0144*** (9.21) |
| IDADE_1 | 0.0909*** (13.30) | 0.0043*** (3.60) | 0.0066*** (5.29) | 0.0011 (0.76) | -0.0016 (-1.33) | 0.0063*** (8.64) |
| IDADE_2 | 0.0690*** (5.49) | 0.0039* (1.76) | 0.0304*** (13.23) | -0.0101*** (-3.80) | -0.0102*** (-4.72) | 0.0387*** (29.09) |
| EDUC | -0.0044 (-0.60) | 0.0066*** (5.19) | 0.0294*** (22.13) | -0.0008 (-0.53) | -0.0059*** (-4.79) | -0.0035*** (-4.60) |
| CPT | 0.0390*** (5.59) | 0.0111*** (9.09) | 0.0215*** (16.81) | -0.0046*** (-3.15) | 0.0594*** (49.95) | -0.0069*** (-9.31) |
| SECTOR | 0.0041 (0.58) | 0.0072*** (5.77) | -0.0113*** (-8.67) | -0.0039*** (-2.61) | 0.0037*** (3.02) | -0.0058*** (-7.72) |
| NACE_1 | 0.0172 (1.42) | 0.0210*** (9.87) | 0.0004 (0.17) | -0.0248*** (-9.75) | 0.0002 (0.11) | -0.0027** (-2.11) |
| NACE_2 | 0.0470*** (4.10) | 0.0453*** (22.47) | 0.0327*** (15.47) | -0.0223*** (-9.24) | -0.0024 (-1.20) | 0.0081*** (6.65) |
| NACE_3 | 0.0065 (0.48) | 0.0406*** (16.98) | 0.0413*** (16.50) | -0.0284*** (-9.91) | -0.0044* (-1.89) | 0.0201*** (13.95) |
| NACE_4 | -0.0294** (-2.19) | 0.0226*** (9.61) | 0.0690*** (28.08) | -0.0168*** (-5.96) | -0.0114*** (-4.96) | 0.0068*** (4.80) |
| NACE_5 | 0.0019 (0.12) | 0.0156*** (5.67) | 0.0565*** (19.65) | -0.0243*** (-7.36) | -0.0058** (-2.14) | 0.0156*** (9.37) |
| NACE_6 | 0.0187 (1.43) | 0.0116*** (5.06) | 0.0243*** (10.06) | -0.0195*** (-7.06) | -0.0029 (-1.28) | 0.0092*** (6.57) |
| NACE_7 | -0.0034 (-0.23) | 0.0089*** (3.46) | 0.0301*** (11.18) | -0.0292*** (-9.44) | 0.0037 (1.49) | 0.0159*** (10.18) |
| NACE_8 | 0.0453** (2.24) | 0.0243*** (6.85) | 0.0123*** (3.29) | -0.0070* (-1.65) | -0.0064* (-1.86) | 0.0211*** (9.83) |
| NACE_9 | 0.0004 (0.03) | 0.0314*** (12.67) | 0.0295*** (11.34) | 0.0195*** (6.59) | -0.0015 (-0.61) | 0.0403*** (26.91) |
| NACE_10 | -0.1972*** (-5.38) | -0.0854*** (-13.19) | -0.0162** (-2.40) | 0.0637*** (8.36) | -0.0363*** (-5.79) | -0.0424*** (-10.81) |
| DIM_1 | -0.0058 (-0.71) | 0.0038*** (2.64) | -0.0019 (-1.28) | 0.0006 (0.37) | 0.0024* (1.75) | -0.0003 (-0.37) |
| DIM_2 | -0.0087 (-0.94) | 0.0129*** (7.94) | -0.0030* (-1.78) | 0.0108*** (5.55) | 0.0091*** (5.76) | 0.0016 (1.61) |
| DIM_3 | -0.0046 (-0.35) | 0.0188*** (8.10) | -0.0053** (-2.18) | 0.0288*** (10.33) | 0.0272*** (12.02) | 0.0050*** (3.52) |
| NUTS II | 0.0048 (0.52) | -0.0044*** (-2.73) | -0.0004 (-0.23) | -0.0047** (-2.47) | 0.0009 (0.59) | 0.0004 (0.41) |
| Constante | -0.0884*** (-6.31) | 0.2605*** (105.78) | 0.1506*** (58.24) | 0.2173*** (73.68) | 0.0988*** (41.09) | 0.1403*** (94.14) |
| Número de Observações | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 | 376.278 |
| Log likelihood | -260.650 | -200.796 | -215.048 | -252.123 | -195.320 | -49.622 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 12 - Dimensões Objectivas Nucleares: Noruega

| | Noruega - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas | | | | |
|--------------------------|------------------------|--|--|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | 0.0031*** (7.56) | 0.0783*** (56.89) | 0.0019*** (3.48) | -0.0011 (-1.05) | 0.0092*** (2.96) | 0.0045 (1.52) |
| NAC | -0.0223*** (-21.24) | -0.0069* (-1.96) | -0.0123*** (-8.91) | 0.0078*** (2.83) | -0.1518*** (-18.66) | -0.0089 (-1.16) |
| IDADE_1 | 0.0048*** (11.11) | 0.0152*** (10.39) | 0.0054*** (9.44) | 0.0032*** (2.82) | 0.0336*** (10.21) | 0.0207*** (6.59) |
| IDADE_2 | 0.0141*** (20.44) | 0.0035 (1.51) | 0.0230*** (25.28) | 0.0140*** (7.74) | 0.1199*** (23.17) | 0.0941*** (19.29) |
| EDUC | 0.0112*** (24.99) | 0.0695*** (46.31) | 0.0173*** (29.36) | -0.0056*** (-4.81) | 0.0448*** (13.29) | -0.0082** (-2.55) |
| CPT | 0.0025*** (5.58) | 0.0376*** (25.27) | -0.0130*** (-22.23) | -0.0085*** (-7.32) | -0.1268*** (-37.68) | 0.2124*** (67.51) |
| SECTOR | -0.0016*** (-3.65) | -0.0127*** (-8.72) | -0.0113*** (-19.77) | 0.0016 (1.40) | 0.0027 (0.82) | -0.0200*** (-6.43) |
| NACE_1 | 0.0013 (1.61) | 0.0379*** (14.45) | 0.0087*** (8.42) | -0.0081*** (-3.96) | -0.0701*** (-11.83) | 0.0458*** (8.09) |
| NACE_2 | 0.0079*** (10.79) | 0.0183*** (7.47) | 0.0168*** (17.47) | -0.0070*** (-3.68) | 0.0091* (1.66) | 0.0462*** (8.75) |
| NACE_3 | -0.0001 (-0.11) | 0.0584*** (20.88) | 0.0158*** (14.44) | -0.0019 (-0.86) | -0.0190*** (-3.03) | 0.0868*** (14.50) |
| NACE_4 | 0.0049*** (5.81) | 0.0036 (1.29) | 0.0256*** (23.14) | -0.0076*** (-3.45) | 0.0205*** (3.26) | 0.1305*** (21.82) |
| NACE_5 | 0.0044*** (4.70) | 0.0083*** (2.61) | 0.0436*** (35.10) | 0.0028 (1.15) | -0.0228*** (-3.21) | 0.0901*** (13.39) |
| NACE_6 | -0.0023** (-2.54) | -0.0011 (-0.35) | 0.0243*** (20.42) | -0.0053** (-2.23) | -0.0353*** (-5.17) | 0.1105*** (17.05) |
| NACE_7 | 0.0028*** (3.14) | 0.0254*** (8.41) | 0.0642*** (54.17) | -0.0005 (-0.21) | -0.0184*** (-2.70) | -0.0257*** (-3.92) |
| NACE_8 | 0.0083*** (6.75) | 0.0010 (0.23) | 0.0500*** (31.03) | -0.0110*** (-3.45) | -0.0648*** (-6.96) | 0.0775*** (8.83) |
| NACE_9 | -0.0062*** (-6.57) | 0.0418*** (13.17) | 0.0469*** (37.57) | 0.0007 (0.29) | 0.0266*** (3.74) | -0.0034 (-0.49) |
| NACE_10 | -0.0028 (-1.59) | -0.0592*** (-10.13) | 0.0392*** (17.14) | -0.0015 (-0.32) | -0.0157 (-1.18) | -0.0984*** (-7.69) |
| DIM_1 | 0.0024*** (5.39) | 0.0101*** (6.75) | 0.0009 (1.54) | 0.0075*** (6.38) | 0.0114*** (3.37) | -0.0105*** (-3.26) |
| DIM_2 | 0.0140*** (21.73) | 0.0497*** (23.03) | 0.0099*** (11.70) | 0.0386*** (22.96) | -0.0028 (-0.57) | -0.0264*** (-5.68) |
| DIM_3 | 0.0206*** (15.66) | 0.0759*** (17.27) | 0.0175*** (10.10) | 0.0367*** (10.70) | 0.0153 (1.52) | -0.0326*** (-3.44) |
| NUTS II | -0.0024*** (-4.46) | -0.0051*** (-2.88) | -0.0003 (-0.50) | -0.0054*** (-3.93) | -0.0210*** (-5.27) | 0.0029 (0.75) |
| Constante | 0.1139*** (136.83) | 0.2512*** (89.73) | 0.1149*** (104.68) | 0.3251*** (149.23) | 0.1118*** (17.74) | -0.1966*** (-31.98) |
| Número de Observações | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 |
| Log likelihood | 215.825 | -113.980 | 133.422 | -45.093 | -228.517 | -197.279 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 13 - Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Noruega

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| | D6 Saúde | D7 Perspectivas de Carreira | D8 Aprendizagem | D9 Equilíbrio entre vida profissional e familiar | D10 Relações Interpessoais | D11 Recompensas Intrínsecas |
| GEN | -0.0053 (-0.65) | 0.0008 (0.55) | -0.0042*** (-2.81) | 0.0033* (1.95) | 0.0035** (2.41) | 0.0002 (0.29) |
| NAC | -0.0256 (-1.23) | -0.0026 (-0.66) | -0.0544*** (-14.09) | -0.0563*** (-13.06) | -0.0289*** (-7.73) | -0.0302*** (-13.66) |
| IDADE_1 | -0.0022 (-0.25) | 0.0120*** (7.37) | 0.0091*** (5.77) | 0.0032* (1.82) | 0.0013 (0.87) | 0.0057*** (6.31) |
| IDADE_2 | 0.0022 (0.16) | 0.0328*** (12.77) | 0.0234*** (9.35) | 0.0202*** (7.24) | 0.0057** (2.33) | 0.0259*** (18.00) |
| EDUC | 0.0002 (0.02) | 0.0096*** (5.75) | 0.0385*** (23.66) | 0.0087*** (4.80) | 0.0009 (0.55) | 0.0000 (0.05) |
| CPT | 0.0059 (0.67) | 0.0224*** (13.61) | -0.0259*** (-16.08) | 0.0127*** (7.08) | 0.0901*** (57.65) | -0.0170*** (-18.41) |
| SECTOR | -0.0079 (-0.91) | -0.0036** (-2.22) | -0.0077*** (-4.86) | -0.0130*** (-7.39) | -0.0101*** (-6.55) | -0.0057*** (-6.25) |
| NACE_1 | 0.0021 (0.13) | 0.0042 (1.45) | -0.0059** (-2.06) | 0.0136*** (4.27) | 0.0045 (1.63) | 0.0131*** (8.03) |
| NACE_2 | 0.0063 (0.43) | 0.0312*** (11.49) | 0.0176*** (6.64) | 0.0201*** (6.78) | 0.0100*** (3.87) | 0.0138*** (9.04) |
| NACE_3 | 0.0053 (0.32) | 0.0319*** (10.30) | 0.0028 (0.93) | 0.0106*** (3.14) | 0.0000 (0.01) | 0.0087*** (5.02) |
| NACE_4 | 0.0023 (0.14) | 0.0178*** (5.71) | 0.0177*** (5.81) | 0.0242*** (7.13) | -0.0055* (-1.84) | 0.0114*** (6.53) |
| NACE_5 | 0.0519*** (2.77) | 0.0134*** (3.83) | 0.0070** (2.03) | 0.0440*** (11.53) | -0.0052 (-1.56) | 0.0143*** (7.25) |
| NACE_6 | 0.0223 (1.24) | 0.0445*** (13.23) | -0.0018 (-0.55) | -0.0137*** (-3.70) | -0.0055* (-1.70) | 0.0140*** (7.41) |
| NACE_7 | 0.0219 (1.22) | 0.0165*** (4.91) | 0.0230*** (7.03) | 0.0245*** (6.70) | 0.0102*** (3.18) | 0.0074*** (3.93) |
| NACE_8 | 0.0324 (1.33) | -0.0026 (-0.58) | 0.0310*** (6.98) | 0.0410*** (8.28) | 0.0271*** (6.25) | 0.0169*** (6.63) |
| NACE_9 | 0.0089 (0.47) | -0.0128*** (-3.63) | 0.0194*** (5.65) | 0.0558*** (14.56) | -0.0102*** (-3.03) | 0.0073*** (3.71) |
| NACE_10 | 0.0004 (0.01) | -0.0577*** (-8.82) | 0.0796*** (12.67) | 0.0488*** (6.96) | 0.0504*** (8.26) | 0.0082** (2.25) |
| DIM_1 | -0.0058 (-0.65) | 0.0056*** (3.38) | -0.0049*** (-3.02) | -0.0004 (-0.22) | -0.0044*** (-2.80) | 0.0027*** (2.90) |
| DIM_2 | 0.0053 (0.42) | 0.0126*** (5.26) | -0.0129*** (-5.49) | 0.0058** (2.22) | -0.0050** (-2.21) | 0.0122*** (9.08) |
| DIM_3 | 0.0300 (1.15) | 0.0575*** (11.79) | -0.0212*** (-4.41) | 0.0078 (1.47) | 0.0038 (0.81) | 0.0136*** (4.97) |
| NUTS II | 0.0551*** (5.24) | -0.0141*** (-7.16) | -0.0019 (-0.99) | -0.0021 (-0.96) | 0.0067*** (3.55) | -0.0007 (-0.68) |
| Constante | -0.0479*** (-2.89) | 0.2884*** (92.80) | 0.1995*** (65.63) | 0.1236*** (36.38) | 0.1052*** (35.35) | 0.1267*** (72.72) |
| Número de Observações | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 | 246.051 |
| Log likelihood | -170.527 | -145.775 | -140.082 | -156.063 | -134.929 | -36.350 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Avaliando o efeito da variável gênero, os resultados mostram que esta não influencia o índice de desigualdade da qualidade do emprego na Dinamarca e na Finlândia, tendo no entanto um impacto positivo nos outros dois países em análise, aumentando a desigualdade entre indivíduos. Ao nível dimensional (em todos os países com a exceção da Finlândia) as dimensões que fundamentalmente contribuem para estes efeitos são o salário e a autonomia. No caso da Finlândia, faz-se sentir através das dimensões salário e saúde.

A nacionalidade é um dos principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, tendo menor efeito na Finlândia e na Suécia. Para a Dinamarca, esta variável apresenta um efeito positivo na desigualdade da qualidade do emprego, sendo justificada ao nível de todas as dimensões, ao contrário da Noruega, em que esta variável apresenta uma influência negativa, também esta fundamentada ao nível de todas as dimensões, excluindo a dimensão intensidade. Por sua vez, para a Finlândia e a Suécia, esta variável influencia positivamente, embora com um efeito quantitativo diminuto na desigualdade da qualidade do emprego e não se regista nenhum padrão ao nível dimensional dos dois países, registando-se apenas a influência negativa da dimensão saúde em ambos os países. Os efeitos registados nas dimensões anulam-se mutuamente contribuindo para que o impacto da variável ao nível da desigualdade da qualidade do emprego seja positivo, mas pouco significativo.

No que diz respeito à variável idade, as diferenças entre idades representam um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego para todos os países em análise. A evidência sugere que quando a diferença de idades é maior a desigualdade da qualidade do emprego entre indivíduos é também maior, desta forma IDADE_2, assume-se como um dos principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego nos modelos individuais dos países Suécia e Noruega. Ao nível dimensional os resultados não apontam para a existência de um padrão único nos quatro países em análise, no entanto, poder-se-á referir que os resultados obtidos nas variáveis têm o seu fundamento sobretudo ao nível das (i) dimensões objectivas nucleares, no caso da Dinamarca e Noruega; (ii) dimensões objectivas complementares para a Suécia e Finlândia; e (iii) dimensões subjectivas ao nível da Finlândia.

Ao nível da educação e da condição perante o trabalho constata-se uma incidência positiva na desigualdade da qualidade do emprego, registando-se um peso significativo da educação nos modelos da Finlândia e da Noruega. A evidência empírica deste resultado é maioritariamente explicado através das dimensões perspectivas de carreira e aprendizagem, nas dimensões objectivas nucleares na Dinamarca e na Suécia, e para Finlândia e Noruega substancialmente ao nível do salário.

A primeira variável das características da empresa (tipo de sector) tem um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego em todos os países considerados. No caso da Dinamarca, regista-se impactos positivos, atenuando o efeito negativo na desigualdade da qualidade do emprego em cinco dimensões, segurança do trabalho, saúde e nas três dimensões subjectivas em estudo. Para a Finlândia e Suécia as dimensões que atenuam o efeito negativo são o salário, a intensidade, a segurança do trabalho e as relações interpessoais. No caso da Finlândia, ao conjunto de dimensões anteriormente citadas junta-se o equilíbrio entre vida profissional e familiar. No caso da Suécia, são ainda de destacar as dimensões saúde e perspectivas de carreira. Por último, na Noruega, as dimensões que atenuam o efeito negativo no modelo são a intensidade e a autonomia.

Outro determinante da desigualdade da qualidade do emprego é a variável sector de actividade (NACE), tendo menor efeito na Finlândia e na Noruega. Para a Dinamarca e Suécia, os escalões do sector da actividade que mais influenciam a desigualdade em qualidade do emprego são o NACE_3, NACE_4, NACE_5 e NACE_10. O NACE_6 para o caso da Dinamarca também apresenta um forte impacto positivo na desigualdade. De uma forma geral a variável sector de actividade (NACE_1 a NACE_9) influencia positivamente a desigualdade da qualidade do emprego, à excepção do NACE_10 em que apresenta em quase todos os países uma influência negativa. Ao nível dimensional as dimensões que mais contribuem para a influência dos sectores na desigualdade da qualidade do emprego são as condições físicas do trabalho, a segurança no trabalho e a aprendizagem, na Dinamarca, acrescentando a autonomia, no caso da Finlândia, e para a Suécia e Noruega, acrescentam ainda as dimensões perspectiva de carreira, intensidade e equilíbrio entre a vida profissional e familiar.

Em relação à dimensão da empresa, quando existe uma diferença de um escalão (DIM_1) o impacto na desigualdade da qualidade do emprego é negativo, porém relativamente pequeno, nos países Dinamarca e Suécia e apresenta um efeito positivo e significativo nos outros dois países em análise. Quando a diferença de escalões é maior (DIM_2 e DIM_3) evidencia-se um impacto positivo na desigualdade para todos os países em questão, sendo um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego para a Dinamarca e Noruega. De referir que na Dinamarca e na Suécia esta variável é monótona crescente nos três níveis. Ao nível dimensional colaboram para estes impactos as seguintes dimensões salário e autonomia, no caso da Dinamarca, as mesmas dimensões mais equilíbrio entre a vida profissional e familiar, relações interpessoais (de forma negativa) e as recompensas intrínsecas na Finlândia, acrescentando segurança no trabalho e relações interpessoais (de forma negativa) na Suécia e acrescentando ainda intensidade, aprendizagem (negativamente) e perspectiva de carreira para a Noruega.

Por último, os resultados indiciam que trabalhar em regiões diferentes dentro do mesmo país tem um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego (NUTS II). Ao nível dimensional contribuem para este efeito as dimensões perspectivas de carreira, aprendizagem, equilíbrio entre a vida profissional e familiar, em todos os países, e relações interpessoais para a Finlândia, no caso da Suécia acresce a dimensão autonomia que também tem um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego. Na Noruega, corroboram os efeitos negativos em quase todas as dimensões, com a excepção da segurança do trabalho, saúde, equilíbrio entre a vida profissional e familiar e relações interpessoais, que apresentam impactos positivos.

Em fecho desta secção, podem retirar-se três grandes conclusões. Em primeiro lugar, os países apresentam algum padrão ao nível dos factores determinantes e as dimensões que os justificam, mas ainda assim com diferenças assinaláveis. Em segundo lugar, os principais determinantes da desigualdade da qualidade do emprego são:

- A nacionalidade, ainda assim com menor efeito na Finlândia e na Suécia;
- O sector da actividade, sendo menor o efeito na Finlândia e na Noruega;

- Idade (IDADE_2) para a Suécia e Noruega;
- A educação para a Finlândia e Noruega;
- Dimensão da empresa (DIM_2 e DIM_3) para a Noruega.

Por último, ao nível de uma análise dimensional conclui-se que as diferentes dimensões de qualidade de emprego são importantes para explicar a desigualdade observada em qualidade do emprego, em particular verifica-se que a desigualdade nessas várias dimensões está associada a diferentes variáveis explicativas do modelo. No entanto, registam-se os seguintes padrões ao nível dimensional:

- Para a nacionalidade são:
 - o salário, a autonomia, a saúde e a aprendizagem.
- Para o sector de actividade são:
 - o salário, as condições físicas do trabalho, a autonomia, a segurança do trabalho, a aprendizagem e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, nos quatro países em análise.

3.2. PAÍSES DO SUL DA EUROPA

3.2.1. Análise dos Modelos Nacionais

De seguida apresenta-se a Tabela 14, onde estão considerados os modelos para os três países do Sul da Europa: Espanha, Grécia e Portugal.

Tabela 14 - Modelos Nacionais: Países do Sul da Europa

| | Espanha JQi | Grécia JQi | Portugal JQi |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| GEN | -0.0011* (-1.87) | 0.0013** (2.46) | -0.0005 (-1.04) |
| NAC | -0.0033*** (-3.78) | 0.0145*** (20.26) | 0.0043*** (4.30) |
| IDADE_1 | 0.0034*** (5.13) | 0.0002 (0.36) | -0.0005 (-1.02) |
| IDADE_2 | 0.0097*** (10.10) | 0.0019* (1.92) | -0.0015* (-1.68) |
| EDUC | 0.0077*** (10.19) | 0.0198*** (31.74) | 0.0080*** (13.92) |
| CPT | 0.0103*** (15.89) | 0.0070*** (11.35) | 0.0000 (0.04) |
| SECTOR | 0.0050*** (6.84) | 0.0122*** (20.01) | 0.0058*** (9.80) |
| NACE_1 | 0.0106*** (9.58) | 0.0021** (2.05) | -0.0002 (-0.17) |
| NACE_2 | 0.0067*** (5.58) | 0.0100*** (9.00) | -0.0043*** (-4.45) |
| NACE_3 | 0.0129*** (11.01) | 0.0104*** (9.65) | 0.0049*** (4.98) |
| NACE_4 | 0.0126*** (10.78) | 0.0087*** (8.03) | 0.0004 (0.42) |
| NACE_5 | 0.0205*** (15.64) | 0.0101*** (8.97) | 0.0034*** (3.19) |
| NACE_6 | 0.0066*** (5.14) | 0.0152*** (12.52) | 0.0085*** (7.43) |
| NACE_7 | 0.0133*** (7.96) | 0.0162*** (11.75) | 0.0091*** (7.54) |
| NACE_8 | 0.0175*** (7.47) | 0.0081*** (5.08) | 0.0122*** (8.13) |
| NACE_9 | 0.0087*** (4.23) | 0.0249*** (18.59) | 0.0306*** (27.43) |
| NACE_10 | 0.0273*** (8.80) | 0.0407*** (25.31) | 0.0641*** (20.17) |
| DIM_1 | 0.0046*** (6.24) | 0.0047*** (7.71) | 0.0026*** (4.15) |
| DIM_2 | -0.0037*** (-4.11) | -0.0102*** (-12.91) | 0.0024*** (3.38) |
| DIM_3 | -0.0112*** (-10.53) | -0.0165*** (-16.17) | 0.0027*** (2.71) |
| NUTS II | 0.0179*** (18.26) | -0.0089*** (-12.75) | 0.0067*** (11.67) |
| Constante | 0.1235*** (82.47) | 0.1550*** (128.63) | 0.1212*** (118.07) |
| Número de Observações | 155.961 | 271.216 | 168.490 |
| Log likelihood | 108.041 | 156.102 | 141.468 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Na variável género a evidência sugere que esta apresenta um ligeiro impacto negativo em Espanha, um efeito positivo na Grécia e não influencia a desigualdade da qualidade do emprego em Portugal.

Um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego na Grécia é a variável nacionalidade. Esta variável regista um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego para todos os países em análise, ao contrário do que se verifica em Espanha.

No que diz respeito à variável idade, os resultados apontam que se trata de uma variável monótona e que quando a diferença de idades é maior a desigualdade da qualidade do emprego entre indivíduos é também maior, registando-se um impacto positivo na desigualdade da qualidade em Espanha e na Grécia (IDADE_1 e IDADE_2), com a excepção de Portugal onde o efeito desta variável é negativo, não sendo estatisticamente significativo, tanto em Portugal como na Grécia.

A variável educação é um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego na Grécia, assinalando-se um efeito positivo na desigualdade da qualidade do emprego em todos os países.

Já quanto à variável condição perante o trabalho os resultados sugerem uma influência positiva na desigualdade da qualidade do emprego para Espanha e Grécia, e não significativa em Portugal. Esta variável é um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego em Espanha.

Considerando a primeira variável das características da empresa, tipo de sector, regista-se em todos os países em análise, um impacto positivo da desigualdade da qualidade do emprego. Assumindo-se, na Grécia, como um dos determinantes da desigualdade entre indivíduos.

Outro determinante da desigualdade da qualidade do emprego, em todos os países, é a variável sector de actividade (NACE). Tendo maior influência positiva em Espanha no NACE_1, NACE_3, NACE_4, NACE_5, NACE_7, NACE_8 e NACE_10. Na Grécia existe um maior impacto positivo ao nível do NACE_2, NACE_3, NACE_5, NACE_6, NACE_7, NACE_8 e NACE_8 e em Portugal no NACE_8, NACE_9 e NACE_10. Não

se pode deixar de realçar os impactos negativos ao nível do NACE_1 e NACE_2 em Portugal.

A variável dimensão da empresa é também uma variável monótona, verificando-se em Portugal um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego. Em Espanha e na Grécia quando existe uma diferença de um escalão (DIM_1) o impacto é positivo, já quando a diferença de escalões é maior (DIM_2 e DIM_3) existe um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego, sendo um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego.

Por último, os resultados apontam que trabalhar em regiões diferentes dentro do mesmo país apresenta um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego, em Espanha e em Portugal, e um impacto negativo na Grécia. Em Espanha esta variável é também um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego (NUTS II).

Ao fazer-se a análise da Tabela 14 dos modelos nacionais, para os países do Sul da Europa, conclui-se que os determinantes da desigualdade da qualidade do emprego são o sector de actividade, em todos os países em análise; a condição perante o trabalho, o escalão DIM_3 (dimensão da empresa) e a variável NUTS II, em Espanha; a nacionalidade, a educação, o tipo de sector e os escalões DIM_2 e DIM_3 para a Grécia.

3.2.2. Análise dos Modelos Dimensionais

Nesta secção irá ser feita a análise dimensional dos modelos dos três países do Sul da Europa, Espanha, Grécia e Portugal, respectivamente. Esta análise terá o mesmo objectivo que no ponto dos países do Norte da Europa, que será perceber quais as variáveis dimensionais que apresentam maior efeito nas variáveis do modelo seleccionado. Para tal, serão de seguida apresentadas as respectivas tabelas das dimensões objectivas (nucleares e complementares) e subjectivas dos respectivos países.

Tabela 15 – Dimensões Objectivas Nucleares: Espanha

| | Espanha - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Ojectivas | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | -0.0011* (-1.87) | 0.0430*** (28.38) | 0.0022** (2.36) | 0.0033** (2.21) | -0.0032 (-0.82) | -0.0023 (-0.96) |
| NAC | -0.0033*** (-3.78) | -0.0372*** (-17.36) | -0.0016 (-1.26) | -0.0066*** (-3.09) | 0.0203*** (3.63) | 0.0626*** (18.61) |
| IDADE_1 | 0.0034*** (5.13) | 0.0198*** (11.97) | 0.0018* (1.80) | -0.0022 (-1.36) | 0.0341*** (7.92) | 0.0028 (1.06) |
| IDADE_2 | 0.0097*** (10.10) | 0.0617*** (26.03) | 0.0101*** (7.05) | -0.0147*** (-6.24) | 0.0532*** (8.62) | 0.0225*** (5.96) |
| EDUC | 0.0077*** (10.19) | 0.0363*** (19.48) | 0.0132*** (11.78) | -0.0036* (-1.96) | 0.0246*** (5.07) | 0.0141*** (4.74) |
| CPT | 0.0103*** (15.89) | 0.0535*** (33.67) | 0.0093*** (9.75) | 0.0200*** (12.68) | 0.0432*** (10.43) | 0.0886*** (34.86) |
| SECTOR | 0.0050*** (6.84) | 0.0136*** (7.53) | 0.0017 (1.60) | -0.0103*** (-5.74) | -0.0084* (-1.77) | -0.0327*** (-11.28) |
| NACE_1 | 0.0106*** (9.58) | 0.0021 (0.79) | 0.0609*** (37.21) | 0.0471*** (17.44) | 0.0238*** (3.37) | 0.0243*** (5.64) |
| NACE_2 | 0.0067*** (5.58) | -0.0083*** (-2.81) | 0.0341*** (19.07) | 0.0373*** (12.65) | -0.0183** (-2.36) | 0.0184*** (3.91) |
| NACE_3 | 0.0129*** (11.01) | 0.0007 (0.25) | 0.0267*** (15.36) | 0.0428*** (14.93) | -0.0001 (-0.02) | -0.0035 (-0.76) |
| NACE_4 | 0.0126*** (10.78) | -0.0014 (-0.48) | 0.0268*** (15.52) | 0.0193*** (6.78) | 0.0108 (1.44) | 0.0186*** (4.10) |
| NACE_5 | 0.0205*** (15.64) | -0.0016 (-0.50) | 0.0623*** (32.11) | 0.0559*** (17.44) | 0.0131 (1.57) | 0.0387*** (7.57) |
| NACE_6 | 0.0066*** (5.14) | 0.0312*** (9.83) | 0.0097*** (5.04) | 0.0142*** (4.49) | -0.0383*** (-4.60) | -0.0031 (-0.62) |
| NACE_7 | 0.0133*** (7.96) | -0.0553*** (-13.46) | 0.1014*** (41.05) | 0.0564*** (13.85) | 0.0056 (0.53) | 0.0188*** (2.88) |
| NACE_8 | 0.0175*** (7.47) | -0.0365*** (-6.33) | 0.0625*** (18.01) | 0.0436*** (7.60) | 0.0191 (1.26) | -0.0672*** (-7.15) |
| NACE_9 | 0.0087*** (4.23) | -0.0409*** (-8.11) | 0.0417*** (13.73) | 0.0835*** (16.68) | -0.0345*** (-2.61) | -0.0649*** (-7.93) |
| NACE_10 | 0.0273*** (8.80) | -0.0186** (-2.44) | 0.0535*** (11.65) | -0.0187** (-2.45) | 0.0666*** (3.30) | -0.0445*** (-3.60) |
| DIM_1 | 0.0046*** (6.24) | -0.0004 (-0.24) | 0.0065*** (5.93) | 0.0007 (0.40) | 0.0542*** (11.35) | 0.0127*** (4.36) |
| DIM_2 | -0.0037*** (-4.11) | -0.0101*** (-4.50) | -0.0027** (-2.02) | 0.0052** (2.35) | 0.0510*** (8.75) | -0.0105*** (-2.93) |
| DIM_3 | -0.0112*** (-10.53) | -0.0248*** (-9.41) | 0.0053*** (3.36) | 0.0018 (0.68) | 0.1177*** (17.15) | -0.0221*** (-5.26) |
| NUTS II | 0.0179*** (18.26) | 0.0211*** (8.73) | 0.0046*** (3.13) | 0.0443*** (18.39) | 0.0203*** (3.23) | 0.0329*** (8.51) |
| Constante | 0.1235*** (82.47) | 0.2188*** (59.22) | 0.1542*** (69.41) | 0.2770*** (75.46) | 0.2607*** (27.07) | 0.0970*** (16.42) |
| Número de Observações | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 |
| Log likelihood | 108.041 | -50.903 | 40.177 | -48.654 | -159.121 | -115.358 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 16 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Espanha

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|------------------------|--|---------------------------|----------------------------|
| | D6 | D7 | D8 | D9 | D10 | D11 |
| | Saúde | Perspectivas de Carreira | Aprendizagem | Equilíbrio entre vida profissional e familiar | Relações Interpessoais | Recompensas Intrínsecas |
| GEN | -0.0072 (-0.70) | -0.0013 (-0.68) | -0.0045** (-2.45) | -0.0008 (-0.35) | -0.0005 (-0.28) | -0.0002 (-0.14) |
| NAC | -0.1911*** (-13.00) | -0.0384*** (-14.44) | -0.0257*** (-9.92) | -0.0071** (-2.22) | -0.0085*** (-3.24) | 0.0268*** (11.35) |
| IDADE_1 | -0.0137 (-1.23) | 0.0025 (1.23) | -0.0017 (-0.83) | -0.0012 (-0.48) | 0.0092*** (4.57) | 0.0034* (1.88) |
| IDADE_2 | -0.0434*** (-2.69) | 0.0048 (1.62) | -0.0168*** (-5.86) | -0.0506*** (-14.19) | 0.0377*** (13.06) | 0.0147*** (5.60) |
| EDUC | -0.0186 (-1.47) | 0.0069*** (2.97) | 0.0307*** (13.66) | 0.0028 (0.99) | 0.0139*** (6.13) | 0.0025 (1.19) |
| CPT | 0.0423*** (3.93) | 0.0151*** (7.65) | 0.0153*** (7.96) | 0.0294*** (12.37) | 0.0363*** (18.72) | 0.0010 (0.58) |
| SECTOR | 0.1243*** (10.16) | -0.0145*** (-6.45) | -0.0235*** (-10.74) | -0.0002 (-0.07) | -0.0230*** (-10.39) | -0.0051** (-2.54) |
| NACE_1 | 0.2220*** (12.02) | 0.0125*** (3.71) | 0.0178*** (5.43) | 0.0090** (2.22) | -0.0071** (-2.16) | 0.0158*** (5.26) |
| NACE_2 | 0.1360*** (6.74) | 0.0331*** (9.01) | 0.0235*** (6.57) | -0.0308*** (-6.93) | 0.0090** (2.50) | -0.0001 (-0.02) |
| NACE_3 | 0.1188*** (6.05) | 0.0276*** (7.73) | 0.0417*** (12.00) | -0.0061 (-1.42) | 0.0113*** (3.23) | 0.0043 (1.34) |
| NACE_4 | 0.0133 (0.68) | 0.0229*** (6.46) | 0.0403*** (11.65) | 0.0031 (0.73) | 0.0167*** (4.79) | 0.0199*** (6.28) |
| NACE_5 | 0.1979*** (9.05) | 0.0111*** (2.78) | 0.0291*** (7.48) | 0.0268*** (5.58) | -0.0038 (-0.97) | 0.0125*** (3.50) |
| NACE_6 | 0.0654*** (3.02) | 0.0122*** (3.09) | 0.0046 (1.20) | 0.0022 (0.46) | 0.0009 (0.22) | -0.0139*** (-3.94) |
| NACE_7 | 0.2742*** (9.88) | 0.0431*** (8.49) | 0.0193*** (3.88) | -0.0327*** (-5.31) | 0.0160*** (3.20) | -0.0096** (-2.11) |
| NACE_8 | 0.0906** (2.32) | 0.0618*** (8.67) | 0.1016*** (14.63) | -0.0200** (-2.31) | -0.0064 (-0.90) | 0.0384*** (6.05) |
| NACE_9 | 0.2207*** (6.49) | 0.0392*** (6.27) | 0.0653*** (10.76) | -0.0337*** (-4.46) | -0.0099 (-1.61) | -0.0257*** (-4.57) |
| NACE_10 | 0.0726 (1.40) | 0.0432*** (4.56) | 0.1817*** (19.81) | 0.0034 (0.29) | 0.0186** (2.00) | 0.0861*** (10.27) |
| DIM_1 | 0.0453*** (3.64) | -0.0004 (-0.16) | -0.0047** (-2.13) | -0.0046* (-1.70) | -0.0244*** (-10.95) | -0.0008 (-0.37) |
| DIM_2 | 0.1305*** (8.61) | 0.0125*** (4.52) | 0.0021 (0.76) | -0.0245*** (-7.30) | -0.0216*** (-7.91) | -0.0110*** (-4.45) |
| DIM_3 | 0.2724*** (15.34) | -0.0035 (-1.08) | 0.0154*** (4.87) | 0.0146*** (3.72) | -0.0077** (-2.42) | -0.0071** (-2.45) |
| NUTS II | 0.1770*** (10.68) | 0.0215*** (7.17) | 0.0369*** (12.60) | 0.0044 (1.20) | 0.0272*** (9.21) | 0.0323*** (12.05) |
| Constante | -0.5716*** (-22.66) | 0.2790*** (60.97) | 0.2296*** (51.43) | 0.1916*** (34.68) | 0.1833*** (40.63) | 0.1881*** (45.99) |
| Número de Observações | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 | 155.961 |
| Log likelihood | -106.585 | -90.251 | -86.826 | -109.859 | -88.295 | -73.707 |

Notas: (1) Valores entre parêntesis dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 17 – Dimensões Objectivas Nucleares: Grécia

| | Grécia - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas | | | | |
|-----------------------|------------------------|--|--|-----------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | D1 Salário | D2 Condições Físicas do Trabalho | D3 Intensidade | D4 Autonomia | D5 Segurança do Trabalho |
| GEN | 0.0013** (2.46) | 0.0399*** (33.68) | 0.0002 (0.33) | 0.0033*** (2.76) | 0.0139*** (5.37) | 0.0120*** (5.71) |
| NAC | 0.0145*** (20.26) | 0.0260*** (16.07) | 0.0256*** (25.33) | 0.0203*** (12.48) | 0.0722*** (20.42) | 0.0826*** (29.16) |
| IDADE_1 | 0.0002 (0.36) | 0.0525*** (42.30) | -0.0032*** (-4.19) | -0.0033*** (-2.65) | 0.0100*** (3.67) | -0.0051** (-2.32) |
| IDADE_2 | 0.0019* (1.92) | 0.0851*** (38.84) | -0.0081*** (-5.95) | -0.0116*** (-5.27) | 0.0560*** (11.65) | 0.0041 |
| EDUC | 0.0198*** (31.74) | 0.0341*** (24.24) | 0.0360*** (41.17) | 0.0030* (2.09) | 0.0217*** (7.05) | 0.0260*** (10.45) |
| CPT | 0.0070*** (11.35) | 0.0528*** (37.87) | 0.0001 (0.15) | -0.0023 (-1.62) | 0.0869*** (28.41) | 0.0733*** (29.72) |
| SECTOR | 0.0122*** (20.01) | -0.0016 (-1.16) | -0.0167*** (-19.37) | -0.0022 (-1.60) | -0.0170*** (-5.65) | -0.0368*** (-15.13) |
| NACE_1 | 0.0021** (2.05) | 0.0190*** (8.22) | 0.0259*** (18.07) | 0.0070*** (3.04) | 0.0404*** (8.00) | 0.0557*** (13.64) |
| NACE_2 | 0.0100*** (9.00) | 0.0138*** (5.52) | 0.0280*** (17.91) | 0.0023 (0.93) | 0.0337*** (6.14) | 0.0673*** (15.25) |
| NACE_3 | 0.0104*** (9.65) | 0.0325*** (13.33) | 0.0356*** (23.44) | 0.0092*** (3.74) | 0.0319*** (5.96) | 0.0914*** (21.23) |
| NACE_4 | 0.0087*** (8.03) | 0.0405*** (16.64) | 0.0380*** (25.02) | 0.0119*** (4.89) | 0.0131** (2.45) | 0.0631*** (14.62) |
| NACE_5 | 0.0101*** (8.97) | 0.0258*** (10.18) | 0.0402*** (25.50) | 0.0113*** (4.44) | 0.0217*** (3.91) | 0.0960*** (21.42) |
| NACE_6 | 0.0152*** (12.52) | 0.0144*** (5.24) | 0.0515*** (30.07) | 0.0228*** (8.26) | -0.0068 (-1.14) | 0.0458*** (9.39) |
| NACE_7 | 0.0162*** (11.75) | -0.0076** (-2.44) | 0.1397*** (71.98) | 0.0515*** (16.45) | 0.0051 (0.74) | 0.0815*** (14.88) |
| NACE_8 | 0.0081*** (5.08) | 0.0324*** (8.95) | 0.1021*** (45.43) | -0.0035 (-0.96) | 0.0199** (2.51) | 0.0950*** (14.87) |
| NACE_9 | 0.0249*** (18.59) | 0.0621*** (20.57) | 0.1115*** (59.23) | 0.0296*** (9.76) | 0.0355*** (5.38) | 0.0078 (1.46) |
| NACE_10 | 0.0407*** (25.31) | 0.1473*** (40.62) | 0.1368*** (60.50) | 0.0422*** (11.57) | -0.1298*** (-16.26) | -0.1604*** (-24.25) |
| DIM_1 | 0.0047*** (7.71) | -0.0294*** (-21.30) | -0.0012 (-1.44) | -0.0045*** (-3.28) | 0.0760*** (25.08) | 0.0053** (2.18) |
| DIM_2 | -0.0102*** (-12.91) | -0.0399*** (-22.39) | -0.0102*** (-9.14) | -0.0039** (-2.17) | 0.1523*** (39.00) | 0.0545*** (17.36) |
| DIM_3 | -0.0165*** (-16.17) | 0.0005 (0.20) | -0.0031** (-2.20) | -0.0023 (-1.02) | 0.0728*** (14.40) | 0.0241*** (5.93) |
| NUTS II | -0.0089*** (-12.75) | 0.0247*** (15.62) | -0.0045*** (-4.62) | -0.0032** (-2.03) | 0.0185*** (5.36) | 0.0177*** (6.34) |
| Constante | 0.1550*** (128.63) | 0.1849*** (67.66) | 0.1918*** (113.08) | 0.3586*** (131.18) | 0.1719*** (28.67) | 0.1493*** (30.76) |
| Número de Observações | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 |
| Log likelihood | 156.102 | -96.472 | 56.679 | -95.652 | -262.088 | -230.806 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *,**,*** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 18 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Grécia

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| | D6 Saúde | D7 Perspectivas de Carreira | D8 Aprendizagem | D9 Equilíbrio entre vida profissional e familiar | D10 Relações Interpessoais | D11 Recompensas Intrínsecas |
| GEN | 0.0611*** (7.78) | 0.0029* (1.86) | 0.0134*** (8.68) | -0.0011 (-0.63) | 0.0081*** (5.66) | 0.0152*** (11.00) |
| NAC | -0.0122 (-1.14) | -0.0363*** (-16.82) | -0.0008 (-0.38) | -0.0167*** (-7.21) | -0.0130*** (-6.62) | 0.0492*** (26.18) |
| IDADE_1 | 0.1561*** (18.95) | 0.0026 (1.59) | -0.0045*** (-2.80) | -0.0044** (-2.48) | -0.0080*** (-5.33) | -0.0045*** (-3.11) |
| IDADE_2 | 0.3105*** (21.53) | 0.0141*** (4.83) | -0.0046 (-1.60) | -0.0082*** (-2.62) | -0.0181*** (-6.82) | -0.0093*** (-3.62) |
| EDUC | -0.0199** (-2.13) | 0.0360*** (19.27) | 0.0382*** (20.88) | 0.0039* (1.95) | 0.0151*** (8.88) | 0.0106*** (6.48) |
| CPT | 0.0407*** (4.41) | 0.0178*** (9.61) | 0.0157*** (8.67) | 0.0229*** (11.50) | 0.0205*** (12.19) | -0.0089*** (-5.48) |
| SECTOR | 0.0858*** (9.40) | 0.0124*** (6.79) | -0.0175*** (-9.78) | 0.0411*** (20.87) | -0.0179*** (-10.73) | -0.0194*** (-12.04) |
| NACE_1 | 0.0426*** (2.78) | 0.0090*** (2.93) | 0.0152*** (5.09) | 0.0137*** (4.15) | 0.0093*** (3.36) | 0.0427*** (15.89) |
| NACE_2 | 0.0861*** (5.18) | 0.0438*** (13.17) | 0.0220*** (6.77) | 0.0223*** (6.24) | 0.0179*** (5.92) | 0.0346*** (11.83) |
| NACE_3 | 0.0040 (0.25) | 0.0254*** (7.83) | 0.0271*** (8.56) | 0.0328*** (9.43) | 0.0251*** (8.56) | 0.0281*** (9.87) |
| NACE_4 | 0.1280*** (7.94) | 0.0031 (0.97) | 0.0233*** (7.36) | 0.0339*** (9.73) | 0.0079*** (2.69) | 0.0595*** (20.96) |
| NACE_5 | 0.1073*** (6.40) | 0.0001 (0.02) | 0.0143*** (4.36) | 0.0478*** (13.21) | 0.0096*** (3.15) | 0.0622*** (21.04) |
| NACE_6 | 0.0754*** (4.14) | 0.0299*** (8.19) | 0.0208*** (5.82) | 0.0480*** (12.25) | 0.0020 (0.61) | 0.0289*** (8.98) |
| NACE_7 | 0.1457*** (7.08) | 0.0586*** (14.18) | 0.0088** (2.16) | 0.0379*** (8.52) | 0.0124*** (3.29) | -0.0573*** (-15.55) |
| NACE_8 | 0.0388 (1.62) | 0.0018 (0.38) | 0.0060 (1.29) | -0.0133*** (-2.58) | 0.0087** (2.00) | 0.0252*** (6.00) |
| NACE_9 | -0.0321 (-1.60) | 0.0119*** (2.96) | 0.0071* (1.81) | 0.0293*** (6.80) | -0.0038 (-1.03) | 0.0131*** (3.70) |
| NACE_10 | -0.0971*** (-4.00) | 0.0490*** (10.15) | 0.0800*** (17.00) | 0.1306*** (25.33) | 0.0147*** (3.34) | -0.0208*** (-4.85) |
| DIM_1 | 0.1023*** (11.21) | 0.0015 (0.80) | -0.0203*** (-11.30) | 0.0160*** (8.09) | -0.0144*** (-8.63) | 0.0087*** (5.37) |
| DIM_2 | -0.0329*** (-2.78) | -0.0159*** (-6.71) | -0.0388*** (-16.77) | 0.0174*** (6.84) | -0.0136*** (-6.32) | 0.0065*** (3.12) |
| DIM_3 | -0.2624*** (-16.84) | 0.0178*** (5.85) | -0.0243*** (-8.12) | 0.0029 (0.90) | 0.0078*** (2.81) | 0.0040 (1.50) |
| NUTS II | -0.0784*** (-7.53) | -0.0056*** (-2.66) | 0.0093*** (4.51) | -0.0123*** (-5.47) | -0.0206*** (-10.81) | -0.0052*** (-2.81) |
| Constante | -0.5134*** (-28.40) | 0.2719*** (75.03) | 0.2901*** (81.86) | 0.2598*** (66.65) | 0.2308*** (70.12) | 0.1973*** (61.97) |
| Número de Observações | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 | 271.216 |
| Log likelihood | -183.396 | -179.179 | -174.722 | -196.024 | -157.938 | -146.468 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 19 – Dimensões Objectivas Nucleares: Portugal

| | Portugal - JQi | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--|-------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| | | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 |
| | | Salário | Condições Físicas do Trabalho | Intensidade | Autonomia | Segurança do Trabalho |
| GEN | -0.0005 (-1.04) | 0.0129*** (11.20) | 0.0176*** (23.42) | 0.0135*** (9.74) | -0.0012 (-0.35) | -0.0019 (-1.06) |
| NAC | 0.0043*** (4.30) | -0.0122*** (-5.36) | 0.0344*** (23.24) | 0.0266*** (9.74) | 0.0255*** (3.82) | -0.0149*** (-4.14) |
| IDADE_1 | -0.0005 (-1.02) | 0.0081*** (6.69) | -0.0062*** (-7.75) | -0.0027* (-1.84) | -0.0047 (-1.31) | 0.0029 (1.48) |
| IDADE_2 | -0.0015* (-1.68) | 0.0146*** (7.22) | -0.0199*** (-15.04) | -0.0178*** (-7.30) | -0.0056 (-0.94) | 0.0105*** (3.27) |
| EDUC | 0.0080*** (13.92) | 0.0732*** (56.18) | 0.0050*** (5.93) | 0.0074*** (4.74) | -0.0119*** (-3.09) | -0.0069*** (-3.35) |
| CPT | 0.0000 (0.04) | 0.0223*** (19.12) | -0.0112*** (-14.67) | 0.0045*** (3.18) | -0.0073** (-2.11) | 0.0531*** (28.73) |
| SECTOR | 0.0058*** (9.80) | 0.0335*** (25.23) | -0.0154*** (-17.78) | -0.0073*** (-4.57) | -0.0722*** (-18.19) | -0.0256*** (-12.11) |
| NACE_1 | -0.0002 (-0.17) | 0.0078*** (3.44) | 0.0129*** (8.73) | -0.0081*** (-2.98) | 0.0098 (1.46) | -0.0193*** (-5.38) |
| NACE_2 | -0.0043*** (-4.45) | 0.0102*** (4.65) | 0.0217*** (15.17) | 0.0086*** (3.24) | 0.0257*** (3.94) | 0.0051 (1.48) |
| NACE_3 | 0.0049*** (4.98) | 0.0056** (2.52) | 0.0151*** (10.45) | 0.0134*** (5.05) | 0.0856*** (12.99) | -0.0000 (-0.00) |
| NACE_4 | 0.0004 (0.42) | -0.0030 (-1.26) | 0.0140*** (9.05) | 0.0159*** (5.55) | 0.0549*** (7.76) | -0.0011 (-0.30) |
| NACE_5 | 0.0034*** (3.19) | 0.0417*** (17.11) | 0.0203*** (12.78) | -0.0010 (-0.33) | 0.0501*** (6.90) | 0.0098** (2.54) |
| NACE_6 | 0.0085*** (7.43) | 0.0179*** (6.95) | 0.0155*** (9.25) | -0.0160*** (-5.18) | -0.0085 (-1.10) | 0.0098** (2.41) |
| NACE_7 | 0.0091*** (7.54) | 0.0131*** (4.82) | 0.0542*** (30.53) | 0.0006 (0.19) | 0.1295*** (15.98) | 0.0288*** (6.68) |
| NACE_8 | 0.0122*** (8.13) | 0.0075** (2.21) | 0.0315*** (14.27) | 0.0314*** (7.69) | 0.1445*** (14.40) | 0.0114** (2.11) |
| NACE_9 | 0.0306*** (27.43) | 0.0430*** (17.13) | 0.0248*** (15.17) | 0.0263*** (8.72) | 0.2130*** (28.38) | 0.0421*** (10.59) |
| NACE_10 | 0.0641*** (20.17) | 0.0682*** (9.58) | 0.0738*** (15.84) | 0.0058 (0.67) | 0.3717*** (17.17) | 0.0442*** (3.91) |
| DIM_1 | 0.0026*** (4.15) | 0.0034** (2.40) | 0.0107*** (11.59) | 0.0081*** (4.76) | 0.0415*** (9.86) | 0.0034 (1.54) |
| DIM_2 | 0.0024*** (3.38) | 0.0109*** (6.69) | 0.0053*** (5.01) | 0.0163*** (8.33) | 0.0091* (1.87) | 0.0172*** (6.69) |
| DIM_3 | 0.0027*** (2.71) | 0.0215*** (9.73) | -0.0033** (-2.28) | 0.0047* (1.78) | -0.0019 (-0.29) | 0.0019 (0.54) |
| NUTS II | 0.0067*** (11.67) | 0.0322*** (24.75) | 0.0068*** (8.06) | 0.0041*** (2.61) | 0.0051 (1.31) | 0.0258*** (12.53) |
| Constante | 0.1212*** (118.07) | 0.1338*** (57.50) | 0.1643*** (108.85) | 0.2954*** (106.00) | 0.3229*** (46.75) | 0.2436*** (66.31) |
| Número de Observações | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 |
| Log likelihood | 141.468 | -18.895 | 69.830 | -45.698 | -165.401 | -98.416 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Tabela 20 – Dimensões Objectivas Complementares e Subjectivas: Portugal

| | Índices Dimensionais Dimensões Objectivas Complementares | | | Índices Dimensionais Dimensões Subjectivas | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|-----------------------|--|---------------------------|----------------------------|
| | D6 | D7 | D8 | D9 | D10 | D11 |
| | Saúde | Perspectivas de Carreira | Aprendizagem | Equilíbrio entre vida profissional e familiar | Relações Interpessoais | Recompensas Intrínsecas |
| GEN | 0.0186* (1.90) | -0.0006 (-0.36) | -0.0011 (-0.63) | 0.0003 (0.17) | 0.0017 (1.05) | 0.0007 (0.45) |
| NAC | 0.0179 (0.93) | 0.0262*** (8.16) | -0.0095*** (-2.76) | 0.0444*** (11.30) | 0.0008 (0.25) | 0.0255*** (8.71) |
| IDADE_1 | -0.0054 (-0.52) | 0.0049*** (2.84) | 0.0077*** (4.22) | -0.0077*** (-3.62) | 0.0169*** (9.61) | 0.0127*** (8.01) |
| IDADE_2 | -0.0129 (-0.75) | 0.0241*** (8.44) | 0.0330*** (10.87) | -0.0226*** (-6.38) | 0.0482*** (16.62) | 0.0362*** (13.83) |
| EDUC | -0.0188* (-1.70) | 0.0136*** (7.39) | 0.0161*** (8.23) | 0.0151*** (6.63) | 0.0026 (1.40) | -0.0120*** (-7.13) |
| CPT | 0.0044 (0.45) | 0.0054*** (3.28) | 0.0154*** (8.78) | 0.0541*** (26.53) | 0.0081*** (4.81) | -0.0217*** (-14.32) |
| SECTOR | 0.0837*** (7.39) | -0.0046** (-2.43) | -0.0056*** (-2.79) | 0.0281*** (12.14) | 0.0193*** (10.08) | -0.0196*** (-11.29) |
| NACE_1 | 0.0557*** (2.90) | 0.0060* (1.87) | 0.0016 (0.46) | 0.0583*** (14.79) | 0.0105*** (3.23) | -0.0083*** (-2.84) |
| NACE_2 | 0.0765*** (4.09) | -0.0039 (-1.24) | 0.0049 (1.49) | -0.0001 (-0.03) | 0.0053* (1.68) | -0.0001 (-0.05) |
| NACE_3 | -0.0746*** (-3.95) | 0.0004 (0.12) | 0.0215*** (6.46) | 0.0636*** (16.48) | 0.0076** (2.38) | 0.0006 (0.21) |
| NACE_4 | 0.0436** (2.15) | -0.0061* (-1.82) | 0.0161*** (4.51) | 0.0716*** (17.28) | 0.0035 (1.02) | 0.0025 (0.81) |
| NACE_5 | 0.0885*** (4.26) | 0.0023 (0.67) | 0.0353*** (9.63) | 0.0630*** (14.85) | 0.0011 (0.32) | 0.0001 (0.03) |
| NACE_6 | -0.0352 (-1.61) | 0.0084** (2.32) | 0.0277*** (7.16) | 0.0327*** (7.30) | 0.0070* (1.89) | 0.0028 (0.85) |
| NACE_7 | 0.0549** (2.37) | 0.0019 (0.49) | 0.0158*** (3.87) | -0.0377*** (-7.85) | 0.0113*** (2.87) | 0.0006 (0.16) |
| NACE_8 | 0.0772*** (2.68) | 0.0368*** (7.69) | 0.0339*** (6.67) | -0.0302*** (-5.05) | -0.0140*** (-2.86) | 0.0065 (1.47) |
| NACE_9 | -0.0037 (-0.17) | 0.0071** (2.00) | 0.0730*** (19.43) | -0.0315*** (-7.13) | -0.0030 (-0.83) | 0.0144*** (4.41) |
| NACE_10 | 0.0573 (0.94) | -0.0093 (-0.92) | 0.1384*** (13.06) | 0.0166 (1.33) | 0.0371*** (3.64) | 0.0247*** (2.66) |
| DIM_1 | -0.0154 (-1.28) | 0.0025 (1.23) | 0.0002 (0.08) | -0.0030 (-1.20) | 0.0036* (1.79) | -0.0028 (-1.50) |
| DIM_2 | -0.0123 (-0.89) | 0.0087*** (3.76) | -0.0016 (-0.65) | 0.0013 (0.45) | 0.0033 (1.42) | -0.0070*** (-3.33) |
| DIM_3 | -0.0248 (-1.32) | 0.0192*** (6.13) | -0.0098*** (-2.96) | 0.0466*** (12.18) | 0.0112*** (3.50) | -0.0148*** (-5.13) |
| NUTS II | 0.1230*** (11.10) | -0.0004 (-0.22) | 0.0147*** (7.54) | 0.0308*** (13.52) | 0.0077*** (4.10) | -0.0141*** (-8.40) |
| Constante | -0.2194*** (-11.12) | 0.2619*** (79.89) | 0.1698*** (48.67) | 0.0793*** (19.38) | 0.0928*** (27.61) | 0.1844*** (61.38) |
| Número de Observações | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 | 168.490 |
| Log likelihood | -116.445 | -81.867 | -90.839 | -108.480 | -86.253 | -71.105 |

Notas: (1) Valores entre parênteses dizem respeito a estatísticas t; (2) *, **, *** Níveis de significância estatística 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Avaliando o resultado da variável género no modelo dimensional nos países em análise, a evidência empírica sugere que o impacto desta variável não é significativo na desigualdade da qualidade do emprego. No entanto, regista-se um ligeiro impacto negativo em Espanha, justificado ao nível de todas as dimensões, com a exceção das dimensões salário, condições físicas do trabalho e intensidade. É de referir um impacto positivo, também este ligeiro, na desigualdade da qualidade do emprego na Grécia justificado ao nível de todas as dimensões, excluindo a dimensão equilíbrio entre vida profissional e familiar, onde o impacto é negativo. Quanto ao caso de Portugal o impacto desta variável é negativo porém não significativo estatisticamente.

Um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego na Grécia é a variável nacionalidade. Esta variável regista um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego para todos os países em análise, ao contrário do que se regista em Espanha. Os impactos negativos em Espanha são justificados ao nível dimensional por todas as dimensões, excluindo as dimensões autonomia, segurança do trabalho e recompensas intrínsecas. O que evidencia a nacionalidade ser um determinante da desigualdade da qualidade do emprego na Grécia são fundamentalmente as dimensões segurança no trabalho e autonomia. Já para o caso de Portugal a generalidade das dimensões explicam o resultado da variável, salvo os impactos negativos nas dimensões salário, segurança do trabalho e aprendizagem.

No que diz respeito à variável idade, os resultados sugerem que quando a diferença de idades é maior a desigualdade da qualidade do emprego entre indivíduos é também maior, registando-se um impacto positivo na desigualdade da qualidade em Espanha e na Grécia (IDADE_1 e IDADE_2), com a exceção de Portugal onde o efeito desta variável é negativo, não sendo estatisticamente significativo, tanto em Portugal como na Grécia. Os impactos positivos obtidos em Espanha e na Grécia (IDADE_1 e IDADE_2) são justificados em quase todas as dimensões da qualidade do emprego, excluindo as dimensões intensidade, aprendizagem e equilíbrio entre vida profissional e familiar, acrescentando no primeiro país a dimensão saúde, e no segundo país as condições físicas do trabalho, relações interpessoais e recompensas intrínsecas. Em Portugal o efeito negativo desta variável é provado pela generalidade das dimensões, no entanto o mesmo não acontece nas dimensões salário, segurança no trabalho, perspectivas de carreira, aprendizagem, relações interpessoais e recompensas intrínsecas onde se registam

influências positivas na desigualdade da qualidade do emprego (IDADE_1 e IDADE_2).

A variável educação é um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego na Grécia, assinalando-se um efeito positivo na desigualdade da qualidade do emprego em todos os países. Ao nível dimensional estes resultados são justificados ao nível de quase todas as dimensões, salvo algumas exceções sendo as dimensões saúde nos três países em análise, acrescida da intensidade, em Espanha, e por último, em Portugal, nas dimensões autonomia, segurança no trabalho e recompensas intrínsecas, onde se registam impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego.

Já quanto à variável condição perante o trabalho evidência empírica sugere uma influência positiva na desigualdade da qualidade do emprego para Espanha e Grécia, e não significativa em Portugal. Esta variável é um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego em Espanha, fundamentada ao nível dimensional nas dimensões segurança no trabalho, autonomia, salário, relações interpessoais e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, ainda de referir que não se registam impactos negativos nas dimensões em análise. No entanto na Grécia as dimensões intensidade e relações interpessoais, têm impacto negativo na variável, contribuindo para que seja menor neste país ao efeito da variável na desigualdade. Em Portugal, variável condição perante o trabalho, não evidência influências na desigualdade da qualidade do emprego e as dimensões que mais contribuem para este efeito são, as dimensões com as influências negativas condições físicas do trabalho, autonomia, saúde e recompensas intrínsecas, e os impactos positivos das dimensões equilíbrio entre a vida profissional e familiar, segurança no trabalho e aprendizagem.

Considerando a primeira variável das características da empresa, tipo de sector, regista-se em todos os países em análise, um impacto positivo da desigualdade da qualidade do emprego. Assumindo-se, na Grécia, como um dos determinantes da desigualdade entre indivíduos. Estes impactos são explicados fundamentalmente ao nível da dimensão saúde em todos os países, acrescido do salário em Espanha, e das dimensões perspectivas de carreira e equilíbrio entre vida profissional, para a Grécia. Em Portugal são acrescidas as relações interpessoais excluindo-se a dimensão perspectivas de carreira.

Outro determinante da desigualdade da qualidade do emprego, em todos os países, é a variável sector de actividade (NACE). Tendo maior influência positiva em Espanha no NACE_1, NACE_3, NACE_4, NACE_5, NACE_7, NACE_8 e NACE_10. Na Grécia existe um maior impacto positivo ao nível do NACE_2, NACE_3, NACE_5, NACE_6, NACE_7, NACE_8 e NACE_8 e em Portugal no NACE_8, NACE_9 e NACE_10. Não se pode deixar de realçar os impactos negativos ao nível do NACE_1 e NACE_2 em Portugal. Ao nível dimensional as dimensões que mais contribuem para estes impactos na desigualdade da qualidade do emprego são as condições físicas do trabalho e aprendizagem, nos três países em análise, acrescido das perspectivas de carreira em Espanha, das recompensas intrínsecas na Grécia e do salário e autonomia em Portugal. Ainda de referir que as dimensões intensidade e saúde contribuem também em Espanha e Portugal, e a segurança no trabalho na Grécia e em Portugal.

Na variável dimensão da empresa, verifica-se em Portugal, um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego. Em Espanha e na Grécia quando existe uma diferença de um escalão (DIM_1) o impacto é positivo, já quando a diferença de escalões é maior (DIM_2 e DIM_3) evidencia-se um impacto negativo na desigualdade da qualidade do emprego, sendo um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego. As dimensões que fundamentalmente justificam estes resultados são o salário, segurança do trabalho nos três países em análise, acrescida da autonomia e dimensões subjectivas em Espanha e da aprendizagem e intensidade na Grécia. De referir ainda que a dimensão saúde explica os impactos da variável em Espanha e na Grécia. Em Portugal a perspectiva de carreira e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e as relações interpessoais, também explicam os impactos obtidos.

Por último, a evidência empírica aponta que trabalhar em regiões diferentes dentro do mesmo país apresenta um impacto positivo na desigualdade da qualidade do emprego, em Espanha e em Portugal, e um impacto negativo na Grécia. Em Espanha esta variável é também um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego (NUTS II). Em Espanha e em Portugal a generalidade das dimensões justificam os impactos da variável no modelo, salvo excepção nas dimensões perspectivas de carreira (não significativo estatisticamente) e recompensas intrínsecas, em Portugal. Para a Grécia o impacto é negativo, sendo explicado através das dimensões saúde e subjectivas.

Para finalizar esta secção, retiram-se as seguintes conclusões, não se verifica o mesmo padrão que existe nos países do Norte da Europa e ao nível dos principais determinantes da desigualdade do emprego, estes são:

- O sector de actividade, em todos os países em análise;
- A dimensão da empresa (DIM_3 em Espanha e DIM_2 e DIM_3 na Grécia);
- A condição perante o trabalho e as NUTS II em Espanha;
- A nacionalidade, a educação e o tipo de sector da empresa, na Grécia.

Ao nível de uma análise dimensional, conclui-se que as dimensões que justificam que o sector de actividade, em todos os países em análise, seja um dos determinantes da desigualdade da qualidade do emprego são: as condições físicas do trabalho e aprendizagem, nos três países; a segurança no trabalho (no caso da Grécia e de Portugal) e a intensidade (para Espanha e Portugal). Em Espanha a condição perante o trabalho é fundamentada ao nível dimensional pelas dimensões segurança no trabalho, autonomia, salário, relações interpessoais e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar; também o escalão DIM_3 (dimensão da empresa) é fundamentalmente justificado pelo salário, segurança do trabalho, acrescida da autonomia e das dimensões subjectivas e a variável NUTS II é justificada pela generalidade das dimensões. E por último, para a Grécia, a nacionalidade é determinante, sendo justificada através das dimensões segurança no trabalho e autonomia; a educação evidenciada por quase todas as dimensões; o tipo de sector onde a empresa labora, justificada pelas dimensões saúde, perspectivas de carreira e equilíbrio entre vida profissional e os escalões DIM_2 e DIM_3 fundamentadas ao nível do salário, segurança do trabalho, educação, intensidade e saúde.

4. CONCLUSÃO

A investigação presente pretende compreender os determinantes da desigualdade da qualidade do emprego entre os indivíduos, dado ser uma área com impactos significativos no bem-estar pessoal, económico e social dos indivíduos. O conhecimento mais profundo sobre os factores que determinam a desigualdade da qualidade do emprego proporciona a definição de directrizes na política económica, visando a diminuição dessas desigualdades.

Assim debate-se sob a perspectiva metodológica a qualidade do emprego, revendo o conceito e as distintas métricas. Ao longo dos tempos o mundo do trabalho sofreu mudanças profundas, as maiores transformações da economia moderna foram: o crescimento do emprego no sector dos serviços; novas ideologias de gestão; a participação do Estado como produtor de bens e serviços; e a globalização do comércio e produção com a conseqüente intensificação da concorrência internacional. Na literatura existente sobre a temática da desigualdade da qualidade do emprego, os vários autores concluem que estas alterações tiveram impacto na qualidade do emprego, afirmando que se tem vindo a verificar um aumento da desigualdade da qualidade do emprego.

Nesta tese é proposta uma nova metodologia para a análise da desigualdade da qualidade do emprego, para tal introduz-se uma abordagem baseada na comparação bilateral entre indivíduos. Esta metodologia tem duas vantagens: (i) permite um teste directo, aos factores determinantes da desigualdade da qualidade do emprego, através de um modelo econométrico. De modo a identificar quais os factores que mais fortemente influenciam essa desigualdade; (ii) torna possível determinar o impacto de alterações em cada variável explicativa sobre as estratégias de minimização das desigualdades identificadas.

A evidência apresentada neste trabalho foi desenvolvida tendo como base os micro-dados do *Fourth* EWCS, incidindo em duas amostras, (i) Países do Norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Noruega); (ii) Países do Sul da Europa (Espanha, Grécia e Portugal). Esta opção permitiu comparar dois grupos de países homogéneos entre si, mas que face ao outro grupo exibem um grau significativo de diferenciação.

A metodologia proposta toma como ponto de partida um indicador microeconómico e multidimensional da qualidade do trabalho que incorpora onze dimensões: (i) dimensões objectivas nucleares (salário, condições físicas de trabalho, intensidade, autonomia e segurança no trabalho); (ii) dimensões objectivas complementares (saúde, perspectivas de carreira e oportunidade de aprendizagem); e (iii) dimensões subjectivas (equilíbrio entre vida profissional e familiar, relações interpessoais e recompensas intrínsecas). Posteriormente, foi apresentado um novo índice de desigualdade da qualidade do emprego que permite quantificar o grau de similitude na qualidade dos empregos detidos por dois trabalhadores. Para cada país considerado nas duas amostras, ou seja, usando uma lógica nacional, este índice foi calculado para cada par de trabalhadores. De seguida, procurou-se avaliar quais os principais determinantes do indicador de desigualdade em qualidade do emprego, desta forma as variáveis explicativas foram construídas de modo a captar as diferenças entre trabalhadores em termos das variáveis relevantes para explicarem essa desigualdade. Dois grupos de variáveis foram considerados: variáveis relacionadas com os trabalhadores (género, nacionalidade, idade, educação e situação profissional) e variáveis relacionadas com as empresas (tipo de sector, sector de actividade, dimensão da empresa e NUTS II), foram considerados. Uma vez que a variável dependente é limitada, o OLS pode resultar em estimativas tendenciosas e com parâmetro inconsistentes, optou-se por estimar um modelo de regressão Tobit censurado superiormente e inferiormente. Dois tipos de análises foram realizados: (i) uma análise global do índice de desigualdade da qualidade do emprego em cada país da amostra, possibilitando deste modo aferir quais os principais determinantes da desigualdade em cada país e realçar algumas diferenças nacionais; e (ii) uma análise dimensional de forma a perceber quais os impactos e quais as dimensões que mais influenciam o efeito nas variáveis dos modelos.

Os resultados evidenciam quatro conclusões: (i) heterogeneidade nos principais determinantes da desigualdade, com a excepção do sector de actividade, o qual é muito relevante na generalidade dos países analisados; (ii) tanto as variáveis relacionadas com o trabalhador como as variáveis relacionadas com a empresa em que ele se insere são importantes determinantes desta desigualdade; (iii) a desigualdade é mais elevada nos países do Sul do que nos países do Norte da Europa; (iv) as diferentes dimensões de qualidade de emprego são importantes para explicar a desigualdade observada em

qualidade do emprego, em particular verifica-se que a desigualdade nessas várias dimensões está associada a diferentes variáveis explicativas do modelo.

Este trabalho proporciona três eixos de investigação que seriam interessantes explorar no futuro: (i) a extensão da análise a outros países; (ii) uma análise dinâmica, i.e., considerar os vários inquéritos dos EWCS e analisar se a desigualdade da qualidade do emprego tem evoluído e se os determinantes se têm alterado ao longo dos tempos; (iii) definição de possíveis diretrizes na política económica visando a diminuição da desigualdade da qualidade do emprego.

BIBLIOGRAFIA

- Acemoglu, D. (1999), Changes in unemployment and wage inequality: an alternative theory and some evidence, *American Economic Review* 89, 1259–1278.
- Acemoglu, D. (2001), Good jobs versus bad jobs, *Journal of Labor Economics* 19, 1-21.
- Amemiya, T. (1984), Tobit models: A survey, *Journal of Econometrics* 24, 3–61
- Amossé, T. e E. Kalugina (2010), *Work Quality indicators and Job Dynamics: is there a trade-off? A micro-econometric analysis on 10 European countries (1996, 2000 and 2005)*, mimeo.
- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg, e A. Kalleberg (2000), *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arrow, K. (1997), The benefits of education and the formation of preferences, em: Behrman, J. e N. Stacy (Eds.), *The social benefits of education*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 11-16.
- Bauer, T. e K. Zimmermann (1999), Occupational mobility of ethnic migrants, *IZA Discussion Paper* 58.
- Beck, U. (1992), *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1962), Investment in human capital: a theoretical analysis, *Journal of Political Economy* 70, 9-49.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Benito, A. (2000), Inter-industry wage differentials in Great Britain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 62, 727-746.
- Borjas, G. (1995), Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s?, *Journal of Labor Economics* 13, 201-245.
- Braverman, H. (1974), Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century. New York, NY: *Monthly Review Press* 56.
- Brown, A., A. Charlwood, C. Forde e D. Spencer (2007), Job quality and the economics of new labour: a critical appraisal using subjective data, *Cambridge Journal of Economics* 31, 941-971.

- Brynin, M. (2002), Overqualification in employment, *Work, Employment and Society* 16, 637-654.
- Burchell, B. (1994), The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health, in Gallie, D., Marsh, C. e Vogler, C. (Eds.): *Social Change and Experience of Unemployment*. Oxford University Press.
- Burchell, B., D. Day, M. Hudson, D. Lapido, R. Mankelow, J. Nolan, H. Reed, I. Witchert e F. Wilkinson (1999), *Job insecurity and work intensification: flexibility and the changing boundaries of work*, York: Joseph Rowntree Foundation/York Publishing Services.
- Burdett, K. (1978), A theory of employee job search and quit rates, *American Economic Review* 68, 212-220.
- Burgess, S. (1999), The reallocation of labour: an international comparison using job tenure data, *CEP Discussion Paper 416*.
- Bustillo, R., E. Fernández-Macías, J. Antón, F. Esteve e R. Contreras (2009), *Indicators of Job Quality in the European Union*, Policy Department, Economic and Scientific Policy, European Parliament.
- Cain, G. (1976), The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory, *Journal of Economic Literature* 14, 1215-1257.
- Card, D. (1999), The causal effect of education on earnings, *Handbook of Labor Economics* 3, 1801-1863.
- Clark, A. (2005a), What makes a good job? Evidence from OECD countries, em job quality and employer Behaviour, Bazen, S., C. Lucifora e W. Salverda, (Eds.), *Palgrave*, 11-30.
- Clark, A. (2005b), Your Money or your life: changing job quality in OECD countries, *British Journal of Industrial Relations* 43, 377-400.
- Dahl, S., T. Nesheim e K. Olsen (2009), Quality of work - concept and measurement, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe 2009/05*, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.
- Diaz-Serrano, L. e J. Vieira (2005), Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: empirical evidence from fourteen countries, *Discussion Paper 1558*, Institute for the Study of Labor.
- Doeringer, P. e M. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books.
- Dolton, P. e A. Vignoles (2000), The incidence and effects of overeducation in the graduate labour market, *Economics of Education Review* 19, 179-198.
- Edin, P. e J. Zetterberg (1992), Inter-industry wage differentials: evidence from Sweden and a comparison with the United States, *American Economic Review* 82, 1341-1349.

Edwards, R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York, NY: BasicBooks.

Eurofound (2002), *Quality of work and employment in Europe: issues and challenges*, Dublin: Eurofound.

Eurofound (2006), *Annual review of working conditions in the EU 2006–2007*, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/tn0702028s/tn0702028s.pdf>.

Fabra, M. e C. Camisón (2009), Direct and indirect effects of education on job satisfaction: a structural equation model for the Spanish case, *Economics of Education Review* 28, 600-610.

Farber, H. (1997), Job creation in the united states: good jobs or bad?, *Princeton Industrial Relations Section working paper 385*, Princeton University; National Bureau of Economic Research (NBER).

Fernandes, E. (1996), *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.

Friedberg, R. (2000), You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital, *Journal of Labor Economics* 18, 221-251.

Gallie, D. (1996), The quality of employment: Perspectives and problems, em Offer, A. (Ed.), *The pursuit of quality of life*, New York, NY: Oxford University Press.

Gallie, D. (2002), The quality of working life in welfare strategy em Esping-Andersen, G. (Ed.), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.

Gallie, D. (2005), Work pressure in Europe 1996-2001: trends and determinants, *British Journal of Industrial Relations* 43, 351-375.

Gallie, D. (2007a), Welfare regimes, employment systems and job preference orientations, *European Sociological Review* 23, 279–293.

Gallie, D. (2007b), Production regimes, employment regimes and the quality of work. em D. Gallie (Ed.), *Employment regimes and the quality of work*, New York: Oxford University Press, 1-33.

Gannon, B., R. Plasman, F. Rycx e I. Tojerow (2007), Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries, *Economic and Social Review* 38, 135-155.

Genre, V., D. Momferatou e G. Mourre (2005), Wage diversity in the Euro area – an overview of labour cost differentials across industries, *ECB Occasional Paper* 24.

Gershuny, J. (2005), Busyness as the badge of honor for the new superordinate working class, *Social Research: An International Quarterly* 72, 287–314.

Ghaliani, D. (2007), The Gender Wage Gap in the European Union, *Working paper presented at the international seminar Tensions between quality and quantity of jobs in the EU. Mimeo.*

Giddens, A. (1997), *Sociology (3rd Edition)*. Cambridge: Polity Press.

Gittleman, M. e E. Wolff (1993), International comparisons of inter-industry wage differentials, *Review of Income and Wealth* 39, 295-312.

Goos, M. e A. Manning (2007), Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain, *The Review of Economics and Statistics* 89, 118-133.

Gorz, A. (1999), *Reclaiming Work*. Cambridge, UK: Polity.

Green, F. (2003), The Rise and Decline of Job Insecurity, *Discussion Paper 03/05*, Department of Economics, University Press.

Green, F. (2004), Why has work effort become more intense?, *Industrial Relations* 43, 709-741.

Green, F. (2006), *Demanding Work*. Princeton: Princeton University Press.

Green, F. e S. McIntosh (2001), The intensification of work in Europe, *Labour Economics* 8, 291-308.

Green, F. e S. McIntosh (2002), Is there a Genuine Underutilisation of Skills Amongst the Over-Qualified, *Working Paper 30*, LSE CEP.

Greenan, N., E. Kalugina e E. Walkowiak, (2007), The transformation of work? A quantitative evaluation of the shape of employment in Europe, *WORKS report*.

Grimshaw, D. e J. Rubery (2001), *The Gender Pay Gap: A research Review*, Manchester: Equal opportunities Commission.

Guillén, A., R. Gutiérrez e R. Penã-Casas (2007), Earnings inequality and in-work Poverty, *International seminar about Tensions between quality and quantity of jobs in the EU Working Papers. Mimeo.*

Hammermesh, D. (2001), The changing distribution of job satisfaction, *Journal of Human Resources* 36, 1-30.

Handel, M. (2005), Trends in Perceived Job Quality, 1989-1988, *Work and Occupations* 32, 66-94.

Handy, C. (2004), *The Age of Paradox*. Harvard: Harvard Business School Press.

Harrison, B. (1971), Education and underemployment in the urban ghetto. In: Gordon, David, *Problems in political economy: an urban perspective*, Lexington: DC Heath.

Harrison, B. (1997), *Lean and mean: Why large corporations will continue to dominate the global economy*. New York: Guildford.

- Hartikainen, A., T. Anttila, T. Oinas e J. Nätti (2010), Is Finland different? quality of work among Finnish and European employees, *Research on Finnish Society* 3, 29–41.
- Hartog, J., R. Van Opstal e C. Teulings (1997), Inter-industry wage differentials and tenure effects in the Netherlands and in the US, *De Economist* 145, 91-95.
- Huang, X. e E. Van de Vliert (2002), Intrinsic job rewards at the country-level and individual-level codetermine job satisfaction, *Journal of International Business Studies* 33, 385-394.
- Hudson, K. (2008), “The Dual Labor Market and its Work-Family Implications.” Sloan Work and Family Research Network, References and Research, Encyclopedia. Boston, MA: Boston College. Online October 2008, http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=15159&area=All.
- Huselid, M. (1995), The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate job satisfaction, *Academy of Management Journal* 38, 635-672.
- Hutton, W. (1996), *The state we're in*. London: Vintage.
- Jencks, C., L. Perman e L. Rainwater (1988), What is a good job? A new measure of labor-market success, *American Journal of Sociology* 93, 1322-1357.
- Jencks, C., S. Bartlett, M. Corcoran, J. Crouse, D. Eaglesfield, G. Jackson, K. McClelland, P. Mueser, M. Olneck, J. Schwarz, S. Ward e J. Williams (1979), *Who gets ahead. The determinants of economic success in America*. New York: Basic books.
- Jovanovic, B. (1979), Job matching and the theory of turnover, *Journal of Political Economy* 87, 972-990.
- Kalleberg, A. (1977), Work values and job rewards: a theory of job satisfaction, *American Sociological Review* 42, 124-143.
- Kalleberg, A. (2007), Good jobs, bad jobs, no jobs: the quality and quantity of work in global context, *RECWOWE State of the Art Conference Working Papers*. Mimeo.
- Kalleberg, A. e L. Griffin (1978), Positional sources of inequality in job satisfaction, *Sociology of Work and Occupations* 5, 371-401.
- Kalleberg, A. e S. Vaisey (2005), Pathways to a good job: perceived work quality among the machinists in North America, *British Journal of Industrial Relations* 43, 431-454.
- Kalleberg, A., B. Reskin e K. Hudson (2000), Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States, *American Sociological Review* 65, 256-278.
- Kalleberg, A., T. Nesheim e K. Olsen (2009), Is participation good or bad for workers? effects of autonomy, consultation, and teamwork on stress among workers in Norway, *Acta Sociologica*, forthcoming.

- Karasek, R. (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly* 24, 285-308.
- Karasek, R. e T. Theorell (1990), *Healthy Work. Stress, Productivity and Reconstruction of Working Life*. New York, NY: Basic Books. Marx., K. (1967), *Capital*. vols. 1, 2 e 3. Reprint. New York, NY: international Publishers.
- Krueger, A. e L. Summers (1998), Efficiency wages and inter-industry wage structure, *Econometrica* 56, 259-293.
- Lavinias, A. (2009), *Atendimento Operacional Em Ti: Fordismo Ou Pós-Fordismo? – Estudo De Caso Na Empresa Dataprev*. Dissertação do Mestrado Executivo em Gestão Empresarial, FGV.
- Leontaridi, R. e P. Sloane (2001), Measuring the quality of jobs, *Working Paper 7*, European Low-wage Employment Research Network.
- Leschke, J. e A. Watt (2008), Job quality in Europe, *Working Papers 07/08*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Levy, F. e R. Murnane (1992), U.S. earnings levels and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanation, *Journal of Economic Literature* 30, 1333–1381.
- Magda, I., F. Rycx, I. Tojerow e D. Valsamis (2008), Wage differentials across sectors in Europe: an East-West comparison, *IZA Discussion Paper 3830*.
- Martel, J. e G. Dupuis (2006), Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrumentals, *Social Indicators Research* 77, 333-368.
- Mattar, F. (1995), Os estudos de prestígio ocupacional e sua utilização em métodos de estratificação socioeconômicos para Marketing e Pesquisas de Marketing, <http://www.fauze.com.br/DOCUMENTOS/Os%20estudos%20de%20prest%C3%ADgio%20ocupacional%20e%20sua%20utiliza%C3%A7%C3%A3o%20em%20m%C3%A9todos%20de%20estratifica%C3%A7%C3%A3o%20socioecon%C3%B4micos%20para%20Marketing%20e%20Pesquisas%20de%20Marketing.pdf>.
- Maurin, E. e F. Postel-Vinay (2005), The european job security gap, *Work and occupations* 32, 229-252.
- McGovern, P., D. Smeaton e S. Hill (2004), Bad jobs in britain: nonstandard employment and job quality, *Work and Occupations* 31, 225-249.
- Meisenheimer, J. II (1998), The Services Industry in the ‘good’ versus ‘bad’ jobs debate, *Monthly Labor Review*, 22–47.
- Michie, S. e S. Williams (2003), Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systemic literature review, *Occupation and Environmental Medicine* 60, 3-9.

- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mumford, K. e P. Smith (2004), Job tenure in Britain: employee characteristics versus workplace effects. *Economica* 71, 275-297.
- Nguyen, A., J. Taylor e S. Bradley (2003), Job autonomy and job satisfaction: new evidence, *Working Paper 2003/050*, Department of Economics, Lancaster University Management School.
- OECD (2003), OECD Employment Outlook, Towards More and Better Jobs, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-2003_empl_outlook-2003-en
- OECD (2006), OECD Employment Outlook, OECD Paris.
- Parent-Thirion, A., E. Fernández Macías, J. Hurley e G. Vermeylen (2007), Eurofound, *Fourth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Peña-Casas, R. (2009), More e better jobs: conceptual framework and monitoring indicators of quality of work and employment in the EU policy arena, *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe* ,06/09, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.
- Piore, M (1971), The dual labour market: theory and implications, em Gordon, D.M. (Ed.) *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Lexington: DC Heath.
- Ragin, C. (2000), *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Rose, M. (2003), Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations, *Work, Employment and Society* 61, 503-530.
- Sewell, W. e R. Hauser (1975), *Education, Occupation and Earnings*. New York, NY: Academic Press.
- Simões, N., N. Crespo e J. Pinto (2012a), Determinants of Job Quality – Evidence for European Country Groups, *mimeo*, ISCTE, University Institute of Lisbon, BRU, Lisboa, Portugal.
- Simões, N., N. Crespo e J. Pinto (2012b), Determinant Factors of Job Quality in Europe, *mimeo*, ISCTE, University Institute of Lisbon, BRU, Lisboa, Portugal.
- Sirgy, J., D. Efraty, P. Siegel e D. Lee (2001), A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory, *Social Indicators Research* 55, 241-302.
- Smith, A. (1976), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Tangian, A. (2005), *A composite indicator of working conditions in the EU-15 for policy monitoring and analytical purposes*, Düsseldorf: Hans Bäckler Stiftung.

Tilly, C. (1996), *Half a job: Bad and good part-time jobs in a changing labour market*. Philadelphia: Temple University Press.

Vila, L. (2000), The non-monetary benefits of education, *European Journal of Education* 35, 21-32.

Wichert, I. (2002), Job insecurity and work intensification: The effects on health and well-being, em Burchell, B., D. Laido e F. Wilkinson (Eds.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London: Routledge.