

XVII ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: Que perspetivas para a regulação económica e social?

23 e 24 de Novembro 2017 :: Escola Superior de Ciências Empresariais-Instituto Politécnico de Setúbal
Tema 3) Dinâmicas do mercado de trabalho e políticas públicas de educação, formação e emprego

Controvérsias sobre a polarização e as desigualdades salariais¹

Ilona Kovács

ilona@iseg.ulisboa.pt

SOCIUS-CSG/ISEG-Universidade de Lisboa

Maria da Conceição Cerdeira

mcscerdeira@gmail.com

SOCIUS-CSG/ISEG-Universidade de Lisboa

Resumo

O debate em torno das mudanças da estrutura do emprego e da evolução das desigualdades salariais tem-se balizado por três perspetivas muito diferentes. A primeira perspetiva, dominante nas décadas 80 e 90 do século findo, baseia-se no impacto qualificante das novas tecnologias. Nesta perspetiva, argumenta-se que a evolução tecnológica faz aumentar a proporção dos trabalhadores com níveis de educação/qualificação e de salários mais elevados em detrimento dos pouco qualificados e com salários mais baixos. A segunda abordagem, muito difundida na economia do trabalho na última década, sustenta que a mudança da estrutura do emprego nas economias mais desenvolvidas tende para a sua polarização em termos de qualificações e de salários. O argumento é de que o avanço das tecnologias da informação leva ao maior aumento do emprego no topo e na base da hierarquia de qualificações/salários, à custa do nível intermédio. Por sua vez, a terceira abordagem, centrada nas estruturas institucionais, rejeita que a mudança da estrutura ocupacional do emprego seja um mero reflexo da mudança tecnológica e que a polarização do emprego e dos salários afete todas as economias avançadas da mesma maneira. Este artigo faz uma reflexão sobre esse debate teórico que ocorre na primeira parte, analisando-se, na segunda parte, alguns problemas e limitações metodológicas da investigação sobre a polarização.

Palavras chave: Polarização, Qualificação, Emprego, Desigualdades, Mudança tecnológica.

Introdução

Uma das tendências mais marcantes é o crescimento das desigualdades salariais na generalidade das economias mais desenvolvidas nas últimas décadas. Uma das hipóteses explicativas deste crescimento foca as mudanças da estrutura do emprego (Rajan, 2010; Stiglitz, 2013 e Ostry *et al.* 2014). Numerosos estudos recentes documentam um fenómeno batizado de “polarização”, caracterizado pela redução dos empregos nos níveis médios de qualificação da estrutura do emprego por um lado e, por outro lado, pelo acréscimo das ocupações com qualificações dos níveis baixo e alto. Identificada nos países de modelo liberal (EUA e Reino Unido) a partir dos anos de 1980, com o desencadear da crise financeira, a tendência de polarização parece ter-se

¹ Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) no âmbito do Projecto UID/SOC/04521/2013.

amplificado nesses países e difundido noutros com outros modelos de emprego (Autor, *et al.*, 1998; Goos e Manning, 2007; Acemoglu e Autor, 2010; Autor e Dorn, 2013; Eurofound, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017). A literatura sugere que esta evolução fragiliza as classes médias e é suscetível de aumentar as desigualdades salariais.

Contudo, não existe consenso sobre se a polarização é uma tendência generalizada das economias mais avançadas, nem tão-pouco sobre a natureza, extensão e durabilidade do processo de polarização. A literatura é controversa e os diagnósticos são em muitos casos contraditórios. É o que acontece relativamente ao caso português. Enquanto Centeno e Novo (2014) e Fonseca *et al.* (2016) que baseiam os seus estudos nos Quadros de Pessoal argumentam que Portugal apresenta uma tendência de polarização do emprego similar à dos Estados Unidos desde meados dos anos 90 até 2010, estudos internacionais comparativos baseados no *European Union Labour Force Survey* (EU - LFS), sustentam uma evolução oposta à polarização, isto é, de acréscimo do nível médio estrutura do emprego relativamente ao mesmo período (Fernández-Macías, 2012; Eurofound, 2013, 2014 e 2015).

A ausência de consenso estende-se também às causas explicativas da polarização. Se o progresso tecnológico é apontado como sendo a sua causa principal, associam-se-lhe outros fatores que incluem a deslocalização de indústrias e tarefas dos países do centro para a periferia à procura de fontes de competitividade sobretudo baseada no diferencial dos custos salariais, a crescente feminização do emprego, os regimes de emprego e de bem-estar social, as características das instituições do mercado de trabalho, a especialização produtiva de cada país e a entrada da China na Organização Mundial do Comércio.

Neste texto faz-se uma reflexão sobre os principais aspetos do debate relativo ao padrão da mudança do emprego e às desigualdades salariais. O texto é desenvolvido em duas partes. A primeira, é dedicada à discussão teórica das hipóteses da polarização, enquanto na segunda se analisam algumas dificuldades e limitações metodológicos dos estudos dedicados ao tema. Finaliza-se com apresentação de algumas conclusões.

1. A polarização e as suas causas

O debate sobre as causas do aumento das desigualdades no mercado de trabalho em termos de qualificações e salários nas últimas três décadas, nos países economicamente mais avançados, tem vindo a estruturar-se à volta de três hipóteses principais. A primeira, dominante desde finais da década de 70 até meados dos anos 90, sustenta que as desigualdades salariais são uma consequência do impacto qualificante no emprego do progresso tecnológico (“skill-biased technological change – SBTC”). A difusão das tecnologias de informação e comunicação (TIC) aumenta a procura de trabalhadores altamente qualificados, ao mesmo tempo que premeia e incentiva o investimento em novas qualificações (Autor e Katz, 1999; Goldin e Katz, 2008). Assim, o peso dos altamente qualificados e melhor remunerados sobe na estrutura do emprego. Em contrapartida, diminuem os outros níveis de qualificação, evoluindo os salários monoliticamente com as qualificações (Bartel et al. 1987; Levy e Murnane, 1996; Berman *et al.* 1998; Autor *et al.*, 1998; Goldin e Katz, 2010; Acemoglu e Autor, 2010, 2012). O novo padrão de emprego e as desigualdades salariais são, por conseguinte, derivadas linearmente de solicitações do progresso tecnológico por um lado, e do investimento em novas qualificações.

A segunda hipótese, a abordagem baseada nas tarefas também denominada “routine-biased technological change approach – RBTC”, caracteriza-se por um enfoque menos linear do efeito do progresso tecnológico nas qualificações e nos salários (por exemplo, Autor *et al.* 2003; Goos e Manning, 2007; Autor *et al.* 2006; Goos *et al.* (2009, 2011); Autor e Handel, 2013). Esta hipótese argumenta que as TIC têm impactos diferentes de acordo com a natureza das tarefas. Por um lado, elas são substitutivas do trabalho humano por via da codificação e programação sob a forma de algoritmo das tarefas rotineiras. As tarefas rotineiras codificáveis estando fortemente concentradas nas profissões de qualificação média, conduz à redução da sua procura, do que resulta o declínio dos seus salários relativos. Por outro lado, as tecnologias computacionais incrementam fortemente as tarefas abstratas que requerem competências de resolução de problemas, criatividade, intuição, persuasão, capacidade analítica e de comunicação. Essas tarefas abstratas caracterizam as profissões científicas, técnicas e de gestão com altos níveis de educação, cujo trabalho é positivamente afetado pela tecnologia computacional, que complementa as suas capacidades. Para além das anteriores, a hipótese distingue ainda outro tipo de tarefas não rotineiras que não são afetadas pela mudança tecnológica. Trata-se de tarefas manuais não rotineiros de fraca qualificação que requerem na

grande maioria competências interpessoais. As profissões manuais caracterizadas por tarefas não rotineiras de serviços interpessoais tendem a aumentar em comparação com o nível médio, levando ao aumento da proporção dos empregos situados na base da hierarquia ocupacional e fracamente remunerados. Por conseguinte, as tarefas não rotineiras - serviços pessoais na base e serviços intensivos em conhecimento no topo da hierarquia profissional - são menos suscetíveis à automação e à substituição dos trabalhadores por máquinas. Assim, esta hipótese sugere que o progresso tecnológico leva à polarização do emprego, caracterizada pelo aumento simultâneo de empregos com elevada e fraca qualificação/salários no nível superior e na base da hierarquia ocupacional, respetivamente, e ao decréscimo das ocupações do nível médio. Esta hipótese encontra-se largamente documentada em estudos sobre o Reino Unido (Goos e Manning 2007), os EUA (Autor *et al.* 2006; Autor (2010, 2013, 2015); Autor e Dorn, 2013; Acemolgu e Autor 2010), a Alemanha (Spitz-Oener, 2006; Dustman *et al.*, 2009), os países nórdicos (Asplund *et al.* 2011) e a União Europeia (Goos *et al.*, 2009, 2011; Eurofound, 2017). Assim, a polarização e o aumento das desigualdades foram consideradas tendências generalizadas das economias avançadas engendradas diretamente pela evolução tecnológica (Goos *et al.*, 2011) e, complementarmente por outros fatores, incluindo, a externalização de tarefas, sobretudo rotineiras dos países do centro para a periferia (Autor, 2013), o crescimento do desemprego (Katz e Krueger, 1992, 1999; Autor *et al.*, 2010; Autor, 2015) e a entrada da China na Organização Mundial do Comércio (Autor *et al.* 2016). Todavia, estes fatores são considerados pouco relevantes, face aos efeitos polarizantes da mudança tecnológica na estrutura de emprego e dos salários (Goos *et al.* 2011; Autor, 2015).

A terceira hipótese difere das anteriores por rejeitar o determinismo tecnológico. Esta abordagem, realça o papel das políticas públicas e das instituições na mudança da estrutura do emprego e na evolução dos salários. As políticas fiscais (Stiglitz, 2013; Piketty, 2014), o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho (declínio sindical, descentralização da negociação coletiva, flexibilização do mercado de trabalho) a desregulação da economia, bem como ainda a redução da proteção social em geral, constituem fatores explicativos para o declínio dos salários e para o aumento das desigualdades (Fortin e Lemieux, 1997, Lemieux, 2008; Mishel *et al.*, 2012, Mishel *et al.*, 2013). Esta hipótese sustenta que as instituições sociais (nomeadamente, os sistemas de relações industriais, os sistemas negociação coletiva e os sistemas de educação e formação) filtram a forma como se opera a mudança tecnológica e as orientações do investimento produtivo, podendo inibir ou

favorecer a evolução do emprego qualificado e as desigualdades no mercado de trabalho (Fernández-Macías, 2012; Oesch e Menès, 2011, Oesch, 2013 e 2015); Eurofound, 2013, 2017). Assim, esta hipótese admite evoluções diferenciadas de padrões de emprego e de salários de acordo com os modelos económicos e sociais e as idiosincrasias institucionais de cada país.

Oesch (2013, 2015), ao correlacionar o padrão de mudança da estrutura do emprego, desde meados dos anos noventa até ao final da primeira década do século XXI, com os modelos de Estados-sociais europeus diferenciados por Esping-Andersen (1990), evidencia que enquanto o regime neoliberal (Reino Unido) promoveu a polarização assimétrica, o regime social-democrata ou inclusivo (caso da Dinamarca) promoveu um padrão de melhoria (“upgrading”) (redução da base e o acréscimo dos níveis superior e médio) e o regime conservador dualista (caso da Alemanha) a degradação da qualificação (“downgrading”) e a polarização do emprego. Por sua vez, Fernández-Macías (2012), relativamente ao período de 1995 a 2007, identifica três padrões de mudança da estrutura do emprego na EU15: um padrão de polarização nos países da Europa continental que registaram processos de desregulamentação do mercado de trabalho nos anos 90 e início de 2000 (França, Alemanha, Holanda e Bélgica); um padrão de melhoria nos países nórdicos (Dinamarca, Suécia e Finlândia), caracterizados por possuírem sindicatos com grande poder de negociação e desenvolverem políticas económicas promotoras da inovação; padrão de oposição à polarização, ou seja, de acréscimo de peso dos empregos de nível médio nos países da Europa do sul (Portugal, Espanha, Grécia e Itália), evolução que relaciona com as condições favoráveis de acesso aos mercados de capitais, proporcionado pela integração destes países na União Monetária. O autor situa os países anglo-saxónicos (Reino Unido e Irlanda) entre um padrão de polarização e de melhoria da estrutura do emprego.

A análise de períodos mais recentes (2011-13 e 2013-2016) confirma a ausência de um padrão dominante de mudança do emprego nos países da UE. Um estudo da Eurofound identifica três padrões principais: um padrão de melhoria de qualificações e de salários na Alemanha, Polónia, e Reino Unido de 2013-2016, Suécia de 2011-2016 e Portugal de 2013-2016; um padrão de polarização na Bélgica (2011-2016), Áustria, República Checa, Dinamarca e Roménia (depois de 2013) e nos países do Sul da Europa mais afetados pela crise, ou seja, Grécia, Portugal e Espanha de 2011-2013; por último, um padrão de degradação ou desqualificação, expresso no maior crescimento dos empregos no quintil dos mais mal pagos na Hungria, Irlanda; Letónia e Holanda de

2013-2016 e Itália e Malta de 2011-2016. No entanto, muitos países de que são exemplos a Croácia, a Estónia e a Bulgária apresentam mudanças de emprego irregulares, não sendo possível identificar nenhum dos padrões anteriores (Eurofound, 2017: 16).

Relativamente aos Estados Unidos, Autor (2015) e Autor *et al.* (2016) sugerem que a diminuição do investimento em equipamentos de processamento de informação e em *software* no seguimento da crise financeira de 2007-2008 e a entrada da China na Organização Mundial do Comércio (Autor *et al.* 2016) fizeram evoluir a estrutura do emprego de um padrão polarizado para um padrão de desqualificação, expresso no maior crescimento do emprego na base da estrutura ocupacional, acompanhado de uma relativa estagnação do emprego e dos salários médios no meio e no topo dessa estrutura.

2. Dificuldades e limitações metodológicas no estudo da polarização

A observação da polarização depara-se com várias dificuldades e limitações metodológicas e estatísticas, cujas opções conduzem a resultados nem sempre coincidentes. Por exemplo, como medir, classificar e hierarquizar os empregos quando se trata de processos que estão no centro da confrontação social que estruturam a organização das relações coletivas de trabalho e que só parcialmente refletem as condições socioeconómicas objetiváveis?

O debate sobre os critérios que devem suportar essa avaliação remonta aos pais da Sociologia do Trabalho. Se para Naville (1958) a qualificação é um atributo do homem e não do posto de trabalho que ocupa, já para Friedman e Reynaud (1958) a qualificação é um atributo do emprego, definindo um conjunto de tarefas a efetuar numa determinada organização do trabalho. O tempo de trabalho necessário para adquirir os conhecimentos necessários ao exercício de uma determinada profissão ou ao desempenho de um determinado posto de trabalho surge como um critério pertinente para a sua avaliação. Nesta perspetiva, não são os homens que são classificados, mas os postos de trabalho. Posteriormente, Alaluf (1992), considera a qualificação como um processo que a partir das situações de emprego, conduz a constituir agrupamentos de indivíduos e a classificá-los de seguida de maneira a diferenciá-los hierarquizando-os. Assim, a qualificação é um modo de apreciação dos indivíduos centrada na relação destes com o trabalho que desenvolve.

Os resultados tendem a ser diferentes consoante se o que é apreendido são as características do trabalho (competências requeridas), dos indivíduos (nível escolar, experiência, etc.) ou do emprego (nível de salário, por exemplo).

No seguimento de Wright e Dwyer (2003) que consideram os salários como o aspeto mais saliente da qualidade do trabalho e um dos melhores correlatos relativamente aos outros atributos da qualidade emprego², a maior parte dos estudos cruza a profissão com o salário mediano. É o caso do estudo de Goos e Salomons (2009), relativo a 15 países europeus no período de 1995-2007. Tendo por base os dados do EU-ELFS, segundo as nomenclaturas internacionais de profissões (ISCO, *International Standard Classification of Occupations*) a dois dígitos (21 categorias profissionais) harmonizadas ao nível europeu, os autores classificaram as profissões de cada um dos 15 países segundo o salário horário mediano do Reino Unido, referente a 1994 e agruparam os empregos em três níveis: bons, médios e maus. Há, no entanto, autores, que utilizando na mesma os dados do EU-ELFS, cruzam a profissão (ISCO) com o setor de atividade (NACE - *Nomenclature Statistique des Activités Économiques dans la Communauté Européenne*) e que para além do salário horário mediano também consideram os níveis médios de escolaridade. Esta metodologia foi concretamente utilizada por Fernández-Macías (2012) no estudo já referido neste texto com o objetivo de testar a tese da generalização da polarização na União Europeia. Focado sobre os mesmos países e sobre o mesmo período estudado por Goos e Salomon (2009), o autor classificou as profissões não apenas segundo o salário por hora mediano de cada país, mas também segundo o nível de educação dos trabalhadores em cada ocupação e agrupou as profissões em cinco níveis (quintis) tanto na ordenação segundo os salários como segundo os níveis de educação. Este procedimento metodológico diferente levou a resultados e conclusões diferentes. De acordo com Eurofound (2013: 62), na União Europeia, entre 1995 e 2007, há polarização se os empregos são ordenados segundo os salários e de melhoria (“upgrading”) se forem ordenados segundo o nível médio de ensino/qualificações ou pelo índice

² Segundo Fernández-Macías (2012) e Eurofound (2014), os conceitos de salários, habilidades ou qualidade do trabalho são considerados, para fins práticos, quase intercambiáveis, o que significa que o *ranking* de empregos por qualquer um deles conduz a resultados muito semelhantes.

multidimensional da qualidade do emprego³.

As conclusões também podem divergir devido a opções diferentes do espaço temporal analisado. Goos *at al.* (2009) optaram por estudar períodos relativamente longos (1979-1999; 1993-2006; 1993-2010), sem a distinção de subperíodos. Outros estudos, porém, distinguem subperíodos (Wright e Dwyer, 2003; Autor, 2010; Mishel *et al.*, 2013; Eurofound, 2015, 2017) que se caracterizam por diferentes padrões de mudança da estrutura de emprego.

Relativamente aos Estados Unidos, Autor (2015), evidencia que a polarização neste país não é uniforme no tempo para o conjunto dos assalariados. Por exemplo, o peso das profissões de baixa qualificação/salários declinou de 1979 para 1989, no entanto, aumentou continuamente a partir de 1990 e, sobretudo desde 2000 até à atualidade a proporção dos 10% menos qualificados e com salários mais baixos. Ao invés, o peso das profissões mediantemente qualificadas e remuneradas decresce continuamente depois dos anos 80. Quanto às profissões mais qualificadas e melhor remuneradas, o seu peso na estrutura do emprego aumenta de forma contínua até 1999, passa por uma desaceleração e estagnação do crescimento no período de pré-crise (2000-2007), para retomar a tendência de crescimento no período da crise (2007-2012), ainda que menos pronunciada da registada nos anos oitenta e noventa. Dando conta da evolução dos salários concomitantemente com o peso na estrutura do emprego, Autor (2015), evidencia que enquanto no período de declínio (1979-1999), os menos qualificados registam acréscimos salariais mais rápidos do que os níveis médio e superior, a partir de 2000, período de forte crescimento do seu peso na estrutura do emprego, sofrem quebras de salários na ordem dos 15%⁴.

De uma forma simples, a estrutura do emprego americana regista uma tendência de melhoria de 1979-1989, uma tendência de polarização de 1989-1999, uma tendência de desqualificação de 1999-2007 e de polarização com alguma desqualificação de 2007 a 2012.

A ausência de uniformidade da evolução da estrutura do emprego ao longo do tempo é também sublinhada pela Eurofound (2017) relativamente à UE. A estrutura do emprego regista uma

³ As principais dimensões da qualidade do emprego consideradas são: qualidade intrínseca, qualidade do posto de trabalho, riscos no local de trabalho, conciliação entre a vida no trabalho e a vida particular. Sobre a construção dos indicadores ver: Eurofound 2013.

⁴ É de notar que não houve acréscimo salarial para nenhum dos níveis no período de crise (2007-2012).

tendência de melhoria de 1998-2007, uma tendência de polarização de 2008-2010 e de 2011-2013 e uma tendência de melhoria de 2013-2016.

No que concerne a Portugal, os estudos apresentam resultados controversos. Fonseca *et al.* (2016), analisando o período de 1986-2007, confirma a hipótese da rotinização, ou seja, a polarização derivada da tecnologia. Um outro estudo sobre as desigualdades salariais em Portugal, relativo ao período de 1984-2009, conclui que há uma mudança no padrão do crescimento do emprego. O padrão melhoria prevalecente no subperíodo 1984-1994 dá lugar ao padrão de crescimento polarizado no subperíodo de 1996-2009. A evolução das desigualdades salariais seguiu essa mudança, verificando-se um crescimento monótono no primeiro subperíodo e um padrão de crescimento polarizado no segundo subperíodo. Ao mesmo tempo, houve uma maior homogeneidade dos salários no primeiro quintil devido à polarização e aos sucessivos aumentos do salário mínimo que beneficiou os empregos de baixa qualificação, ajudando reduzir a desigualdade (Centeno e Novo, 2014). Estes resultados diferem de alguns estudos comparativos internacionais. Por exemplo, Goos *et al.* (2009), relativamente ao período de 1993-2006, refere que Portugal constitui uma exceção entre os 16 países europeus analisados por não apresentar tal como os outros países uma tendência de polarização, mas de desqualificação. Já para um período próximo (1995-1997), Fernández-Macías (2012), sublinha que Portugal apresenta uma tendência contrária à polarização, que é a “mid-upgrading”, ou seja, o maior crescimento nos dois quintis intermédios. Os estudos da Eurofound indicam uma tendência de melhoria para o período de 2011-2014 (Eurofound, 2015) e 2013-16 (Eurofound, 2017). A tendência de polarização surge, no entanto, nos estudos internacionais no subperíodo 1993-2010 (Goos *et al.*, 2014) e 2011-2013 (Eurofound, 2017).

É de acrescentar que a utilização da distribuição dos salários em decis, quintis ou tercis pode fazer variar os resultados dos estudos. Além disso, a análise das tendências a longo prazo levanta problemas devido a quebras nas classificações. A frequente revisão dos sistemas de classificação profissional e das atividades económicas, pode levar a uma interpretação incorreta da evolução do emprego, uma vez que as alterações podem ser entendidas como mudanças reais, quando na realidade se trata apenas de uma mudança aparente derivada da reclassificação.

3. Notas conclusivas

Como se analisou, duas das perspetivas teóricas atribuem a polarização e o crescimento das desigualdades sociais ao progresso tecnológico. É a difusão das tecnologias de informação e comunicação que explica o crescimento dos empregos altamente qualificados e a supressão dos empregos rotineiros de qualificação e salários de nível médio. Goos *et al.* (2014) estimam que a substituição do trabalho humano pelo investimento em novas tecnologias explica só por si 80% da mudança das qualificações na EU15. Todavia, alguns autores contra-argumentam, em primeiro lugar, de que não são os empregos ligados às ciências e às tecnologias que mais crescem dentro do nível de qualificações mais elevado e/ou melhor remunerado, mas os empregos ligados ao imobiliário, ao setor financeiro, ao direito e à saúde (Lemieux, 2008) e, em segundo lugar, de que a mudança tecnológica não explica mais do que metade do crescimento das desigualdades salariais e da polarização do emprego de 1979 a 2007 e menos de um terço de 2000 a 2007 (Mishel *et al.*, 2013 e Dustman *et al.*, 2009). Segundo Mishel *et al.*, (2013) as mudanças nos padrões da estrutura ocupacional não são apenas um efeito da mudança tecnológica como consideram as teorias da polarização, as tendências da globalização e, em particular, o aumento dos défices comerciais nas últimas três décadas foram também fatores importantes. O aumento das desigualdades salariais, bem como a estagnação e a redução dos salários nos últimos dez anos nos EUA não foram gerados pela tecnologia, antes são indicadores do "défice salarial" o que significa que não houve um crescimento salarial adequado a acompanhar o aumento da produtividade, mas um crescimento enorme dos lucros.

A terceira perspetiva põe a ênfase nas características das instituições sociais e na evolução das instituições do mercado de trabalho. São precisamente as diferenças relativas às instituições que explicam a diferença de padrões de crescimento do emprego nos EUA e na UE. Enquanto nos EUA na década de 1990 prevaleceu a polarização, na UE a melhoria da estrutura do emprego; a década de 1998-2007, nos EUA, foi marcada pela desqualificação, mas na UE pelo padrão de melhoria. Do mesmo modo, as diferenças de padrões de mudança do emprego dentro da UE, existem devido às diferenças nas instituições de cada país. Os estudos empíricos realizados demonstraram que os diferentes padrões de mudança da estrutura de emprego identificados nos países da UE estão associados a modelos institucionais e de regulação do emprego diferentes. Por exemplo, o padrão de melhoria dos países Nórdicos está associado ao regime social-

democrata, contrastando com o padrão de polarização dos países da Europa continental associado ao regime conservador dualista. Esta abordagem sugere que há possibilidade para travar e tendência para a polarização, promover a melhoria da estrutura do emprego e reduzir as desigualdades salariais por via de políticas públicas e instituições de mercado de trabalho adequadas a esse objetivo.

A divergência nos resultados dos estudos analisados chama a atenção para a importância da opção entre quadros teóricos diferentes que orientam a recolha e análise de dados, bem como para a necessidade de refletir sobre as dificuldades e limitações metodológicas dos estudos realizados. Os resultados contraditórios dos poucos estudos existentes sobre a mudança do padrão da estrutura de emprego em Portugal, indicam que são precisos mais trabalhos de investigação sobre este tema. A utilização de dados estatísticos nacionais e internacionais, apesar de algumas limitações permitem a realização de investigação de natureza quantitativa. Porém, são indispensáveis estudos sociológicos que visam a recolha de informação em primeira mão, com o objetivo de identificar a diversidade de padrões de mudança da estrutura do emprego e das desigualdades salariais no país. Por exemplo, a opção pela utilização de indicadores de conteúdo de trabalho ou de diversos aspetos da qualidade de emprego (e não apenas o salário) como critérios para a classificação e hierarquização dos empregos, requer uma abordagem sociológica. Essas informações obtêm-se nas empresas através de observação, inquéritos, entrevistas, etc. Nesta abordagem, a organização do trabalho tem um papel de relevo, uma vez que condiciona o conteúdo do trabalho e o tipo de qualificações e competências necessárias.

Bibliografia

- Acemoglu, D. e Autor, D. (2010), “Skills, tasks and technology: Implications for employment and earnings”, *Working Paper* N° 16082, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Acemoglu, D. e Autor, D. (2012), “What Does Human Capital Do? A Review of Goldin and Katz’s The Race between Education and Technology”, *Working Paper* N° 17820, National Bureau of Economic Research.
- Alaluf, M. (1992), “Peut-on distinguer les classements techniques des classements sociaux de la qualification?”, *Formation Emploi*, N° 38, Avril-Juin, pp. 3-7.
- Asplund, R., Barth, E.; Lundborg, P. e Nilsen, M. (2011), “Polarization of the Northic Labour markets”, *Finnish Economic Papers*, 24 (2), pp. 87-110.
- Autor, D. e Handel, M. (2013), ‘Putting tasks to the test: Human capital, job tasks, and wages’, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, N°. 2, pp. S59–S96.

- Autor, D. H. (2010), *The polarization of job opportunities on the US labour market: Implications for employment and earnings*, Hamilton Project and the Center for American Progress, Washington, DC.
- Autor, D. H. (2013), *The 'task approach' to labor markets: An overview*, NBER Working Paper No. 18711, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Autor, D. H. (2015), "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, Nº. 3, pp.3–30.
- Autor, D. H. e Dorn, D. (2013), "The growth of low-skilled service jobs and the polarization of the US labour market", *American Economic Review*, Vol. 103, Nº 5, pp. 1553–1597.
- Autor, D. H., Katz, L. F. e Kearney, M. S. (2006), 'The polarization of the US labor market', *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 96, Nº 2, pp. 189–194.
- Autor, D. H., Katz, L. F. e Krueger, A. B. (1998), "Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, 113 (4), pp. 1169-1213.
- Autor, D., Levy, F. e Murnane, R. J. (2003), 'The skill content of recent technological change: An empirical exploration', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 4, pp. 1279-1333.
- Autor, David H.; Dorn, David e Hanson, Gordon H. (2016), "The China Shock: Learning from Labor Market Adjustment to Large Changes in Trade", *Annual Review of Economics*, 2016, 8, pp. 205–240.
- Bartel, A. P. e Lichtenberg, F. (1987), "The Comparative advantage of Educated Worker in Implementing New Technology", *Review of Economics and Statistics*, LXIX, pp. 1-11.
- Berman, E.; Bound, J. e Machin, S. (1998), "Implications of Skill-Biased Technological Change: International Evidence," *Quarterly Journal of Economics*, CXIII, pp. 1245-1279.
- CEDEFOP (2011), "Labour-market polarization and elementary occupations in Europe: Blip or long-term trend?" *Research paper Nº 9*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Centeno, Mário e Novo, Álvaro A. (2014), "When supply meets demand: wage inequality in Portugal", *European Labor Studies*, pp. 3-23.
- Dustmann, C.; Ludsteck, J. e Schönberg, U. (2009), "Revisiting the German Wage Structure", *Quarterly Journal of Economics*, 124, pp. 843–881.
- Esping-Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Eurofound (2013), *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2014), *Drivers of job polarisation and "upgrading" in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2015), *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016), *What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2017), *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fernández-Macías, E. (2012), "Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995–2007", *Work and Occupations*, Vol. 39, Nº. 2, pp. 157–182. ¹_{SEF}
- Fonseca, Tiago; Lima, Francisco e Pereira Sónia (2016), "Job polarisation, technological change and routinisation: evidence from Portugal", *Working Paper*.
- Fortin, N. M. e Lemieux, T. (1997), "Institutional changes and rising wage inequality: Is there a linkage?", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, pp. 75–96.

- Friedman, G. e J. D. Reynaud (1958), «Sociologie des techniques de production et du travail» em Gurvitch, G. (ed.) : *Traité de Sociologie du Travail*, tome 1, PUF, Paris, pp. 441-458.
- Goldin, C. e Katz, L. (2010), *The Race between Education and technology*. Cambridge: Mass., Belknap Press of Harvard University Press.
- Goos, M. e Manning, A. (2007), “Lousy and lovely jobs: the rising polarisation of work in Britain”, *Review of Economics and Statistics*, 89, pp. 118-133.
- Goos, M., Manning, A. e Salomons, A. (2011) “Explaining job polarization: the roles of technology, offshoring and institutions”. Center for Economic Studies - *Discussion papers ces11.34*, Katholieke Universiteit Leuven, Centrum voor Economische Studiën.
- Goos, M.; Manning, A. e Salomons, A. (2009), “Job Polarization in Europe”, *American Economic Review: Papers & Proceedings* 2009, 99:2, pp. 58–63.
- Katz, Lawrence F. e Krueger, Alan B. (1992), “The Effect of the Minimum Wage on the Fast Food Industry”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, pp. 6–21.
- Katz, Lawrence F. e Krueger, Alan B. (1999), “The High-Pressure U.S. Labor Market of the 1990s.” *Brookings Papers on Economic Activity*. 1999 (1), pp. 1-87.
- Lemieux, T. (2008), ‘The changing nature of wage inequality’, *Journal of Population Economics*, Vol. 21, Nº 1, pp. 21-48.
- Levy, F. e R. J. Murnane (1996), "With What Skills Are Computers a Complement?" *American Economic Review*, LXXXVI, pp. 258-262.
- Mishel L., Schmitt J., e Shierholz, H. (2013), “Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality,” *EPI Working Paper*, January 2013.
- Mishel, L.; Bivens, J.; Gould, E. e Shierholz, H. (2012), *The State of Working America*, Washington, D.C., Economic Policy Institute.
- Naville, Pierre (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Lib. M. Rivière.
- Oesch, D. e Menes, J. R. (2011), “Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990–2008”, *Socio-Economic Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 503–531.
- Oesch, Daniel (2013), *Occupational Change in Europe. How Technology and Education Transform the Job Structure*, Oxford, Oxford University Press.
- Oesch, Daniel (2015), “Welfare Regimes and Change in the Employment Structure: Britain, Denmark and Germany since 1990”, *Journal of European Social Policy*, 25 (1), pp. 94-110.
- Oesch, Daniel (2015), “Welfare Regimes and Change in the Employment Structure: Britain, Denmark and Germany since 1990”. *Journal of European Social Policy*, 25 (1), pp. 94-110.
- Ostry, Jonathan D; Berg, Andrew e Tsangarides, Charalambos G. (2014), “Redistribution, Inequality, and Growth”, SDN, 14/02, International Monetary Fund.
- Piketty, Thomas (2014), *O Capital no Século XXI*, Lisboa: Almedina
- Rajan, R. (2010), *Fault Lines: How Hidden Fractures Still Threaten the World Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Stiglitz, J. E. (2013), *O preço da desigualdade*, Lisboa, Bertrand.
- Wright, Erik Olin; Dwyer, Rachel E. (2003), “The Patterns of Job Expansions in the U.S.A.: A Comparison of the 1960s and 1990s.” *Socioeconomic Review* 1, pp. 289-3