

**III INTERNATIONAL MEETING OF SOCIOLOGY (ISSOW)**  
*Education, Employment and Retirement: Transitions in risk societies*

26th-27th November 2018 :: Faculdade de Letras, University of Lisbon  
. Sessão 10 / Session 10

## Polarização e transições de emprego<sup>1</sup>

*Maria da Conceição Cerdeira,*  
[mcscerdeira@gmail.com](mailto:mcscerdeira@gmail.com)  
SOCIUS-ISEG, Universidade de Lisboa

*Ilona Kovács,* [ilona@iseg.ulisboa.pt](mailto:ilona@iseg.ulisboa.pt)  
SOCIUS-ISEG, Universidade de Lisboa;

*João Dias,* [jdias@iseg.ulisboa.pt](mailto:jdias@iseg.ulisboa.pt)  
UECE-ISEG, Universidade de Lisboa.

### Resumo

As últimas décadas foram palco de mudanças profundas na estrutura do emprego. A polarização do emprego é um traço marcante desta mudança, que se aprofundou no decurso da crise na maioria das economias mais avançadas. Existe já algum conhecimento sobre o impacto da crise na estrutura do emprego a um nível muito agregado, incluindo sobre o caso português. Menor atenção tem sido dada aos fluxos no mercado de trabalho levando em conta o tema da polarização. No entanto, a estrutura do emprego ao nível agregado pode incluir padrões muito disferentes de transições de emprego e mobilidade ocupacional. Acresce que a polarização pode ser o resultado de um aprofundamento entre aqueles que acedem a empregos seguros, bem pagos, e aqueles que transitam entre empregos precários, mal remunerados, com passagens mais ou menos longas por situações de desemprego. Este trabalho procura contribuir para colmatar esta lacuna de conhecimento do caso português, centrando-se sobre as transições no mercado de trabalho de 2010-2017 e a mobilidade ocupacional no período de vigência da troika.

**Palavras-chave:** Polarização, Mobilidade ocupacional, Salários, Emprego, Portugal.

### 1. Introdução

Nas últimas décadas, a estrutura do emprego sofreu grandes mudanças. A polarização do emprego é considerada como uma tendência marcante desta mudança na generalidade dos países industrializados (Autor *et al.*, 1998; Wright & Dwyer, 2003; Autor *et al.* 2003; Acemoglu, 2002; Autor *et al.*, 2006; Goos & Manning, 2007; Autor, 2010, 2013; Acemoglou & Autor, 2011; Autor & Dorn, 2013). A crise aprofundou esse padrão de polarização de emprego, o que consiste na forte diminuição dos empregos de média qualificação/salário em termos relativos (e frequentemente também absolutos) em relação aos empregos situados no topo e no fundo da estrutura ocupacional (Goos *et al.*, 2013; 13; Foote e Ryan, 2012; Mishel *et al.*, 20; Eurofound, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017). As perdas de emprego durante a Grande Recessão afetaram de forma mais profunda os trabalhadores de qualificação/salários de nível médio, o segmento que, a

---

<sup>1</sup> «Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projecto UID/SOC/04521/2019»

longo prazo, sofreu mais com os efeitos da automação (substituição dos trabalhadores em ocupações com tarefas rotineiras) e do comércio internacional (deslocalização de trabalhos rotineiros para países com salários mais baixos). A eliminação de empregos de nível médio limita as oportunidades de progressão profissional para aqueles que se encontram na base da hierarquia ocupacional (Eurofound, 2013; Foote e Ryan, 2014; Bosler *et al*, 2016).

Alguns trabalhos sobre o caso português indicam que também entre nós a polarização (negativa) foi uma tendência que se aprofundou no período da vigência do programa da troika (2011-2015) (Centeno e Novo, 2014; Fonseca *et al.*, 2018; Goos *et al.*, 2013; Eurofound, 2013, 2014, 2015, 2016) que foi seguida de uma tendência de *downgrading* (degradação) na fase inicial da retoma do emprego (2013-2015) (Dias *et al.*, 2017). Assim, se as mudanças estruturais mais amplas do emprego têm suscitado alguma investigação e debate, com destaque para a polarização, são pouco estudados os fluxos individuais de emprego subjacentes a essas mudanças estruturais mais amplas. No entanto, a estrutura do emprego a um nível muito agregado pode conter padrões muito diferentes de transições de emprego e mobilidade ocupacional (Kovács, 2015). A polarização pode inclusive ser o resultado de um aprofundamento da divisão entre diferentes categorias de trabalhadores, baseado no acesso ou não a um emprego, no tipo de contrato pelo qual se acede e no tipo de remuneração usufruída. Assim, partindo da ideia de que o conhecimento das transições no mercado de trabalho é da maior importância para a compreensão do efeito da mudança estrutural sobre as condições e oportunidades de vida dos trabalhadores, este trabalho debruça-se sobre os movimentos no mercado de trabalho de 2010-2017 e sobre a mobilidade na hierarquia ocupacional no período da vigência do programa da troika.

A análise dos movimentos no mercado de trabalho é baseada nas estatísticas disponibilizadas pela Eurostat (European Labour Survey - ELS) de 2010-2017 e incluem quatro tipos de mudança: as transições de emprego para emprego (mudança de empregador); as transições do emprego para o desemprego (e vice-versa); as transições do emprego para a inatividade (e vice-versa); as transições do desemprego para a inatividade (e vice-versa). Já no que respeita à mobilidade na hierarquia salarial, recorreremos a dados estatísticos disponibilizados pela Comissão Europeia no estudo *Employment and Social Developments in Europe Annual Review 2016*, referentes apenas ao período da troika (2010-2013).

O artigo é estruturado em quatro pontos, para além desta introdução (ponto 1). No ponto 2 faz-se uma breve revisão bibliográfica sobre a polarização e a mobilidade do emprego e no ponto 3 analisam-se os fluxos do mercado de trabalho de 2010-2017. O ponto 4 é dedicado à análise da mobilidade ocupacional, tendo por base os decis da estrutura de salários. No ponto 5, apresentam-se algumas notas conclusivas.

## **2. Breve revisão da bibliografia**

O tema da polarização do emprego tem vindo a suscitar bastante atenção, na última década. Apesar de ser significativo o número de estudos publicados ao nível internacional, não existe consenso sobre as suas causas, natureza e duração. Sintetizando o que já escrevemos noutra lugar (Kovács e Cerdeira, 2018), o debate mais importante sobre a mudança da estrutura do emprego tem-se desenvolvido à volta de três grandes perspetivas teóricas. A primeira perspetiva, dominante nas décadas 80 e 90 do século passado, considera que a disseminação das novas tecnologias tem um impacto qualificante na estrutura do emprego e leva ao aumento da proporção dos trabalhadores com níveis de educação/qualificação e de salários mais elevados em detrimento dos outros níveis de qualificação (*upgrading*) (Autor *et al.*, 1998; Goldin e Katz, 2010). A segunda abordagem, muito difundida na economia do trabalho na última década, também considera que a estrutura do emprego nas economias mais avançadas passa por uma grande mudança devido ao avanço das tecnologias de informação. Porém, essa mudança não segue o padrão de *upgrading*, mas o padrão de polarização em termos de qualificações e de salários (Autor *et al.* 2003, 2006, 2010; Autor e Dorn, 2013; Acemolgu e Autor, 2010; Goos *et al.*, 2011). De acordo com o impacto diferenciado das tecnologias da informação em consonância com a natureza diferenciada das tarefas (rotineiras, não rotineiras, manuais e abstratas)<sup>2</sup>, tende a haver 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. Considera que o modelo socioeconómico, as políticas públicas e

---

<sup>2</sup> As tarefas rotineiras são suscetíveis à automação. Por sua vez, as não rotineiras - serviços pessoais na base e serviços intensivos em conhecimentos no topo da hierarquia ocupacional - são menos suscetíveis à automação e à substituição dos trabalhadores por máquinas.

as instituições têm um papel importante na mudança da estrutura do emprego e na existência de diferentes padrões de mudança da estrutura do emprego, isto é, além da polarização, há o padrão de melhoria (“*upgrading*”) (redução da base e ao acréscimo dos níveis superior e médio), e o padrão de degradação (“*downgrading*”) (aumento da base e redução dos níveis superior e médio da qualificação e do emprego) Fernández-Macías, 2012; Oesch e Menès, 2011, Oesch, 2013 e 2015); Eurofound, 2013, 2017).

Por seu lado, a mobilidade de emprego, bastante estudada tanto no âmbito da Sociologia do Trabalho como da Economia do Trabalho, enquanto elemento-chave da flexibilidade e da precariedade do mercado de trabalho, só muito recentemente começou a ser analisado levando em conta o tema da polarização.

Entre os investigadores pioneiros contam-se Longhi e Taylor (2013). Os autores compararam os padrões de mobilidade de candidatos a emprego de assalariados com emprego e de desempregados no período da crise (2011-2013), no Reino Unido. Constataram que enquanto os candidatos empregados tendem a registar um padrão de mobilidade ascendente (expresso na sua progressão salarial), os candidatos desempregados surgem mais propensos a ocupar ocupações de nível salarial mais baixo do que aquele que detinham antes de ficarem desempregados. Por seu lado, Nolan e Voitchovsky (2016) ao analisarem a incidência da perda de emprego por níveis salariais na Irlanda em 2006 (ano de expansão económica) e 2009 (pico da crise na Irlanda), observaram que a probabilidade de permanecer empregado é maior para os assalariados melhores remunerados, sendo os valores da correlação mais robustos no período da crise. Debruçando-se sobre os Estados Unidos, Tasci (2015) e Cortes (2016), analisaram a mobilidade dos trabalhadores nos EUA, nos períodos de 2000 a 2013, o primeiro e de 1976 a 2007, o segundo, levando em conta não o nível de salários mas o tipo competências dos trabalhadores (abstratas, rotineiras e manuais) que vivenciaram situações de desemprego. Os autores concluem que os trabalhadores com um nível de competência média (rotina) tinham menor probabilidade de transitar para outro tipo de ocupações após o desemprego do que os trabalhadores situados nos níveis superior (abstratas) e inferior (manual) da distribuição de competências.

A análise mais abrangente até hoje publicada é da responsabilidade da Eurofound (2017). O estudo compara os fluxos entre diferentes situações no mercado de trabalho (emprego,

desemprego e inatividade) e de emprego (diferenciando cinco categorias de empregos de acordo com os seus salários médios) em seis países, representativos dos diferentes modelos socio-laborais europeus: França, Itália, Polónia, Espanha, Suécia e Reino Unido. Incidindo sobre contextos económicos diferentes: antes da crise (2006-2007), início da crise (2009-201) e o início da retoma económica (2012-2013), o estudo identifica três grupos de países em termos da fluidez dos seus mercados de trabalho e de diferentes efeitos da crise nas transições de emprego:

- a) O primeiro grupo de países é constituído Suécia e o Reino Unido, que se diferenciam dos restantes por apresentarem uma elevada mobilidade. Apesar de serem muito diferentes os seus modelos socioeconómicos, ambos os países apresentam fluxos elevados de fluidez no mercado de trabalho, não só entre emprego e desemprego, mas também entre as diferentes categorias de empregos, sugerindo haver grandes possibilidades de mobilidade profissional. O efeito da crise nesses dois países foi consideravelmente mais fraco do que nos outros países, o que é em parte explicado pelo fato de não fazerem parte da Zona Euro e beneficiarem de flexibilidade monetária e cambial. Ao longo da crise mantiveram um mercado de trabalho altamente dinâmico. Assim, os efeitos da crise sobre as oportunidades a nível individual foram menos importantes do que noutros países. No Reino Unido, o fluxo entre quintis aumentou mesmo depois de 2008, situação que contrasta com o resto da União Europeia.
- b) O segundo grupo de países é formado pela Polónia e pela Espanha. Ambos registaram fluxos significativos entre desemprego e empregos mal pagos e vive-versa, com poucas possibilidades de mobilidade na hierarquia ocupacional. Em comparação com a Polónia, a crise atingiu a Espanha de forma mais dura e os seus efeitos nos riscos de desemprego foram muito fortes nos quintis médios (com apenas o quintil superior a permanecer mais ou menos protegido). Os padrões de emprego e de mobilidade ocupacional sugerem um mercado de trabalho dual. Ambos os países fizeram reformas semelhantes no mercado de trabalho e registam padrões elevados de trabalho temporário, o que se interliga com as características da mobilidade acima descritas.
- c) Constituído pela França e Itália, o terceiro grupo de países caracteriza-se por fraca mobilidade ocupacional: França e Itália. Registaram fluxos globais fracos entre estatutos de emprego ou entre quintis de empregos, sendo os efeitos da crise nos padrões de transição relativamente moderados, embora tenha aumentado o risco de perda de emprego e tornado os fluxos entre os quintis ainda menos frequentes. A ausência de fluxos significativos indica um impacto mais concentrado da crise sobre algumas categorias de trabalhadores e um processo de reestruturação mais lento do mercado de trabalho na comparação com os restantes países analisados..

Como releva o estudo, na medida em que o padrão de mobilidade difere significativamente entre os países e embora a crise tenha afetado todos os países, os níveis de fluidez permaneceram diferentes, levando a diferentes efeitos nas oportunidades de emprego<sup>3</sup>. Assim, o mesmo choque externo traduziu-se em padrões muito diferentes de fluxos do mercado de trabalho.

O estudo sugere que a tendência para a polarização da estrutura do emprego seja associada a um número menor de oportunidades de emprego para ocupações de nível médio e, por conseguinte, a uma redução da mobilidade para cima e para baixo na hierarquia ocupacional. Por sua vez, o padrão de melhoria (upgrading ou middle upgrading) está associada a um aumento de oportunidades de emprego nos níveis superior e médio e, por conseguinte, um aumento da mobilidade ascendente. E, finalmente o padrão de degradação (“downgrading”) está associada a um número menor de oportunidades de emprego para ocupações de nível médio e superior, por conseguinte, aumenta o risco de mobilidade descendente (Eurofound, 2017).

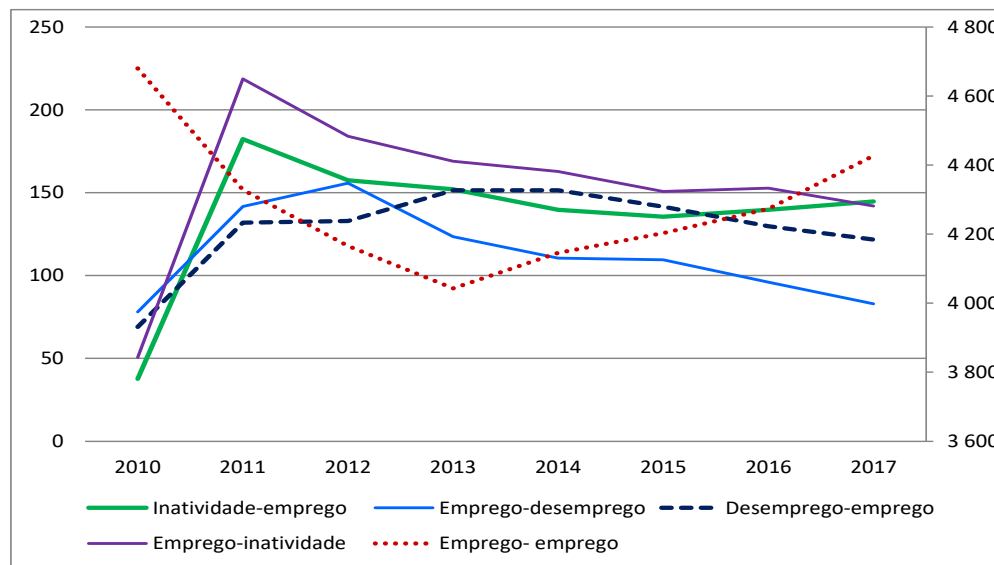
### **3. Os fluxos no mercado de trabalho (2010-2017)**

O gráfico 1 fornece uma visão de conjunto das médias anuais dos fluxos trimestrais do emprego em valores absolutos de 2010 a 2017. Como principais aspetos, destacam-se a grande quebra do volume do emprego no período da crise (cerca de 640 mil empregos), não totalmente recuperado quatro anos depois (cerca de 250 mil empregos a menos em 2017) e o elevado valor do fluxo de inativos para o emprego (em 2011, acima de 180 mil) e sobretudo do emprego para a inatividade (em 2011, cerca de 220 mil), muito superior aos fluxos do emprego para o desemprego (em 2011, cerca de 140 mil).

---

<sup>3</sup>No entanto, como é sublinhado no estudo, as limitações de dados não permitiram estabelecer uma ligação direta e explícita entre a polarização (mudança líquida expressa pelos quintis) e os dados de fluxos entre situações de emprego e entre quintis de emprego. Por exemplo, considerando o processo de polarização do emprego após a crise, se a análise se basear na comparação das estruturas de emprego em 2007 e 2010, os mesmos trabalhadores individuais teriam que ser observados em 2007, 2008, 2009 e 2010. Mas, os dados EU-SILC utilizados para analisar os fluxos do mercado de trabalho permitem apenas uma janela de observação de dois anos dos mesmos indivíduos. Portanto, um vínculo direto entre os padrões de mudança estrutural e os fluxos ocupacionais e ocupacionais em nível individual não pode ser estabelecido com os dados disponíveis (Eurofound, 2017).

**Gráfico 1.** Fluxos do mercado de trabalho, 2010-2017



Fonte: Eurostat, LFS

A matriz das médias anuais de transições trimestrais entre estatutos no mercado de trabalho que apresentamos no quadro 1, indica a proporção de indivíduos que mantêm o mesmo estatuto e a proporção dos que mudam de estatuto em 2010, 2013 e 2017. Como se pode constatar, em 2010, cerca de 97% dos empregados permanecem empregados, sendo a percentagem dos que transitam para o desemprego de 1,6% e para a inatividade de 1,1%. No que concerne aos desempregados, 75,8% permanecem desempregados, 11,8% muda para o emprego e 12,5% transita para a inatividade. A mobilidade no mercado de trabalho sofre um forte incremento com a agudização da crise e a fragilização da segurança no emprego e da proteção no desemprego resultante das reformas do mercado de trabalho acordadas com a troika. Em 2013, a percentagem das transições do emprego para o desemprego e do emprego para a inatividade sobem, respetivamente, 1,3 e 2,8 pontos percentuais) e do desemprego para o emprego aumentam 5,6 pontos percentuais. Com a retoma económica e o aumento das oportunidades de emprego, a percentagem dos que transitam para o emprego passou de 17,4% em 2013 para 24,8% em 2017, sendo a percentagem dos que permanecem no emprego de (95,2%), no último ano. O acréscimo das transições do desemprego para a inatividade de 4,1 pontos percentuais em comparação com 2013 e a fraca percentagem dos que dela transitam para o emprego sugere alguma baixa eficácia das políticas ativas de emprego.

**Quadro 1.** Matriz das médias anuais de transições trimestrais por estatutos de emprego (15-74 anos-HM), 2010, 2013 e 2017

2010	Emprego	Desemprego	Inatividade
<b>Emprego</b>	97,3	1,6	1,1
<b>Desemprego</b>	11,8	75,8	12,5
<b>Inatividade</b>	1,4	2,7	95,9

2013	Emprego	Desemprego	Inatividade
<b>Emprego</b>	93,3	2,9	3,9
<b>Desemprego</b>	17,4	67,9	14,8
<b>Inatividade</b>	5,6	5	89,3

2017	Emprego	Desemprego	Inatividade
<b>Emprego</b>	95,2	1,8	3
<b>Desemprego</b>	24,8	56,4	18,9
<b>Inatividade</b>	5,5	3,8	90,7

Fonte: Eurostat, LFS

A análise das transições levando em conta variáveis sociodemográficas, mostra que na comparação com os adultos, os mais jovens (15-24 anos) são os mais móveis no emprego, tendência que se acentuou no pós-crise. Como evidencia o quadro 2, a rotação do emprego dos mais jovens passou de 8% em 2011 para 13% em 2017, enquanto que a correspondente do grupo etário dos 25-54 anos evoluiu de 3% para 4%. O grupo etário dos mais jovens, é também o que regista valores mais elevados de transições do emprego para o desemprego e do desemprego para o emprego. Essa maior mobilidade tem explicação, pelo menos parcialmente, na maior dificuldade de os jovens transitarem de contratos a prazo para contratos permanentes.

**Quadro 2.** Fluxos no mercado de trabalho, 2011-17 (15-24) (25-54)

Tipo de mudança	Idades	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>E→E (em % do emprego)</b>	<b>15-24</b>	8	8	9	11	12	12	13
	<b>25-54</b>	3	2	3	3	3	4	4
<b>D→E (em % do desemprego)</b>	<b>15-24</b>	23	18	19	23	26	28	32
	<b>25-54</b>	20	17	18	19	22	22	25
<b>E→D (em % do emprego)</b>	<b>15-24</b>	6	7	6	6	6	5	5
	<b>25-54</b>	3	4	3	3	2	2	2

Fonte: Eurostat, LFS



Com efeito, como revela o quadro 3, o risco de transitar do emprego para o desemprego depende muito do tipo de contrato de trabalho. A análise do período 2011-2017 indica que embora num contexto económico mais favorável a probabilidade de transitar do emprego para o desemprego seja menor para todos os tipos de contrato, essa probabilidade é bastante mais elevada (seis vezes em 2017) para os trabalhadores com contratos a prazo.

**Quadro 3.** Médias anuais de transições trimestrais do emprego para o desemprego, segundo o tipo de contrato (2011-2017)

<b>Tipos de contrato</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Todos os tipos de contrato (em % do emprego total)</b>	3	3	3	2	2	2	2
<b>Contrato permanente (em % do emprego total)</b>	2	2	2	1	1	1	1
<b>Contrato a prazo (em % do emprego total)</b>	9	11	10	8	8	7	6

Fonte: Eurostat, LFS

Um estudo anterior sobre o emprego flexível em Portugal, baseado num inquérito e entrevistas semiestruturadas, revelou que aqueles que se encontravam numa situação de emprego flexível com contratos temporários, mudaram mais de emprego (nos 5 anos anteriores ao inquérito) do que os trabalhadores com emprego estável com contratos permanentes (64,5 % e 35,4 % respetivamente), passando, ao mesmo tempo, mais pelo desemprego (32,7 %), do que os trabalhadores com emprego estável (8,5 %) (Kovács, 2005). Assim, constatou-se uma tendência para a reprodução das situações de emprego, ou seja, uma parte substancial dos indivíduos que estavam com contrato sem termo, já anteriormente se encontravam nessa situação e, por sua vez, os indivíduos com contrato através de uma empresa de trabalho temporário, também estavam já nessa situação nos dois empregos anteriores. Apesar do nível de escolaridade relativamente elevada de alguns dos inquiridos com emprego flexível, apenas uma pequena parte conseguiu passar para emprego estável: um quarto dos trabalhadores temporários e 11,9% dos contratados a termo. Os resultados desse estudo mostraram também que a mobilidade para uma grande parte dos trabalhadores flexíveis significa sobretudo um movimento lateral (entre empregos flexíveis semelhantes) e não uma mobilidade ascendente, indicador de *upgrading* (melhoria do emprego).

A tendência para a reprodução das situações de emprego significa que, para grande parte dos trabalhadores flexíveis, a mobilidade tende a limitar-se à esfera do trabalho pouco qualificado e

do emprego inseguro, tanto dentro da mesma empresa como na mudança de uma empresa para outra, comportando características que perpetuam a sua fragilidade no mercado de trabalho. Já no que se refere aos quadros superiores e especialistas, em virtude do forte investimento feito pelas empresas na sua formação, os seus vínculos laborais tendem a ser mais estáveis. Por sua vez, os profissionais dificilmente substituíveis mudam de emprego para ter rendimentos mais elevados e melhores condições de trabalho ou são atraídos por outras empresas interessadas no seu *know-how*. Essa mobilidade voluntária ocorre, frequentemente, contra a vontade dos empregadores interessados na fixação destes profissionais. Assim, enquanto alguns têm crescentes oportunidades para optar em função de aspirações mais elevadas e de projetos profissionais ambiciosos, outros movem-se entre empregos precários pouco qualificados, de uma forma geral fracamente remunerados (Kovács, 2015).

A polarização do mercado de trabalho pode ser o resultado deste aprofundamento da divisão social baseado na natureza dos contratos e nos arranjos do tempo de trabalho, atendendo a que ambos desempenham um papel significativo na progressão salarial do trabalhador dentro da empresa. No entanto, como revela o quadro 4, a probabilidade de transitar de um emprego a tempo parcial para um emprego a tempo integral e de um contrato a termo para um contrato permanente, ao longo dos anos, é inferior a um quinto para o grupo etário 25-64 anos. E se a probabilidade de transição de tempo parcial para tempo integral é um pouco maior para os trabalhadores dos 25 aos 39 anos, no confronto com os do grupo etário 40-64 anos, a situação inverte-se no que concerne à probabilidade de transitar de um contrato a prazo para um contrato permanente.

**Quadro 4.** Probabilidade de transitar do tempo parcial para tempo integral e de contrato a termo para permanente (2011-17)

	Grupos de idade	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Transição de part-time para full-time (em %)	25-39	22	18	21	22	18	21	24
	40-64	16	14	15	16	16	16	16
	25-64	18	15	16	17	16	17	18
Transição contrato a termo para permanente (em %)	25-39	17	16	16	15	16	16	16
	40-64	22	19	21	19	20	20	22
	25-64	19	17	18	17	:	18	19

Fonte: Eurostat, LFS

A evolução da transição do contrato temporário para permanente merece particular atenção devido à sua importância na evolução da segmentação do mercado de trabalho. De uma forma geral, os contratados a prazo, além de terem salários baixos, falta de perspectivas de carreira e de desenvolvimento de competências, correm muito maior risco de desemprego do que os permanentes. A baixa probabilidade de transitarem para emprego com contrato permanente, indica que ficam amarrados à esfera do trabalho temporário. A elevada proporção do trabalho temporário e as baixas taxas de transição de contratos temporários para contratos permanentes, são indicadores de um mercado de trabalho fortemente segmentado. Esta fragmentação tem várias causas, sendo de realçar as sucessivas reformas laborais que desde os anos 90 vieram facilitar o recurso aos contratos temporários (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007; Cerdeira et al., 2016; Carneiro *et al.*, 2014; BIT, 2018)

#### **4. A mobilidade ocupacional baseada nos salários<sup>4</sup>**

A análise da evolução do emprego (2010-2015) baseada em quintis salariais permitiu concluir que a estrutura do emprego se polarizou negativamente no pior período da crise (2010-2013) devido à maior redução do emprego dos níveis salariais intermédios (sobretudo os níveis 2 e 3) e que a estrutura se degradou no período da retoma do emprego (2013-2015) devido ao maior crescimento dos empregos menos qualificados e com remunerações mais baixas em relação aos empregos situados nos níveis médio e superior de qualificação/salário (Dias, Kovács e Cerdeira, 2018).

Cerca de 12% dos trabalhadores empregados, em 2013, eram afetados por salários baixos, significando isto que ganhavam menos de dois terços do salário horário médio (European Commission, 2016: 86). A análise dos movimentos de 2011, 2012 e 2013, relativamente aos anos que os precederam, revela que quase metade dos trabalhadores (46%) que usufruíam salários baixos não obteve incrementos remuneratórios de molde a permitir-lhe sair desse grupo.

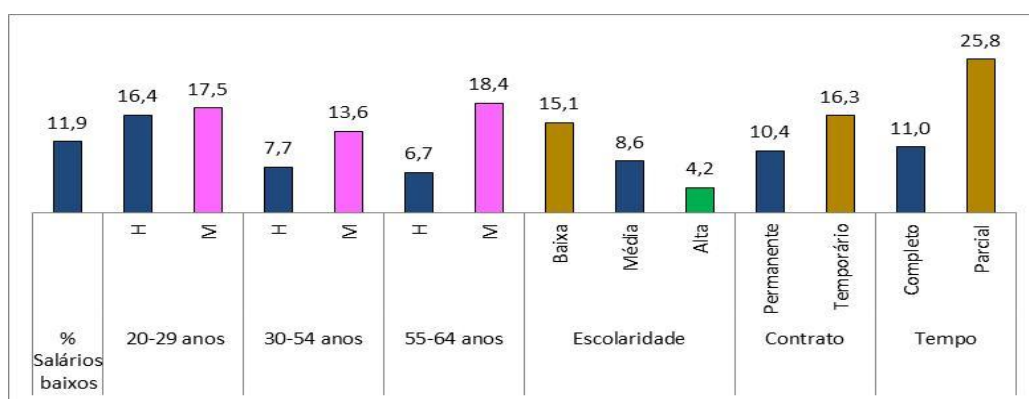
A análise das características individuais (gráfico 2), mostra que na comparação homens/mulheres, as mulheres são bastante mais afetadas por este tipo de salários, diferença que aumenta com a idade: a diferença entre os sexos evolui de 1,1 pontos percentuais (20-29) para 5,9 pontos

---

<sup>4</sup> A informação estatística utilizada neste ponto baseia-se em dados disponíveis na publicação European Commission (2016), *Employment and Social Developments in Europe 2016; Luxembourg: Publications Office of the European Union.*

percentuais (30-54) e para 11,7 pontos percentuais (55-64). A escolaridade, o tipo de contrato e o tempo de trabalho, são igualmente elementos diferenciadores, sendo os mais penalizados por baixos salários os menos escolarizados (15,1% básica, 8,8% nível média e 4,2% alta), os trabalhadores com contrato de trabalho a termo (a diferença é de 5,9 pontos percentuais entre permanentes e a termo) e os que trabalham a tempo parcial (25,8% contra 11% dos trabalhadores a tempo integral).

**Gráfico 2.** Proporção de assalariados com salários baixos e entre diferentes grupos de trabalhadores (empregados de 20 a 64 anos), 2013

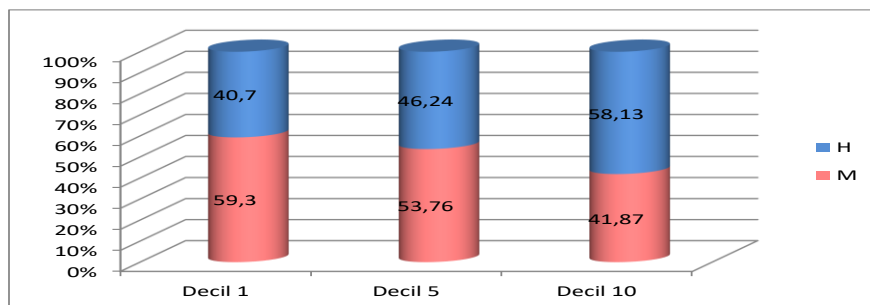


Fonte: EC (2016: 96)

A análise dos movimentos de 2011, 2012 e 2013, relativamente aos anos que os precederam, revela que quase metade dos trabalhadores (46%) não obteve incrementos salariais de molde a permitir-lhe sair do grupo dos baixos salários que, como foi referido, rondava os 12% em 2013.

O gráfico 3 retrata a distribuição dos assalariados por decil em 2013, levando em conta o sexo. Como era expeável, as mulheres estão sobre representadas no decil inferior (59,3%), sendo o salário neste decil de apenas 36% do salário horário médio, medianamente representadas no escalão dos salários intermédios (53,7%) e sub-representadas no decil correspondente aos salários mais elevados (41,9%). Ao contrário, os homens estão sobre representados no decil com salários mais elevados (58,13%)

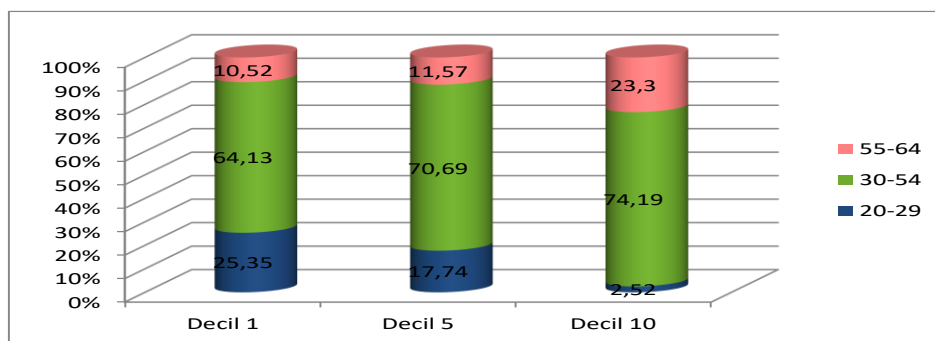
**Gráfico 3.** Distribuição do género dentro dos decis (%), 2013



Fonte: Dados disponibilizados no gráfico 2.23, EC (2016: 96)

No que se refere à composição dos decis levando em conta as classes etárias (gráfico 43), constata-se que os jovens marcam uma forte presença no primeiro decil (25,35%) e estão fracamente representados no décimo decil (2,52), contrariamente aos mais velhos (55-64 anos) que estão bastante bem representados no decil com melhores remunerações (23,3%).

**Gráfico 4.** Distribuição etária dentro dos decis, 2013



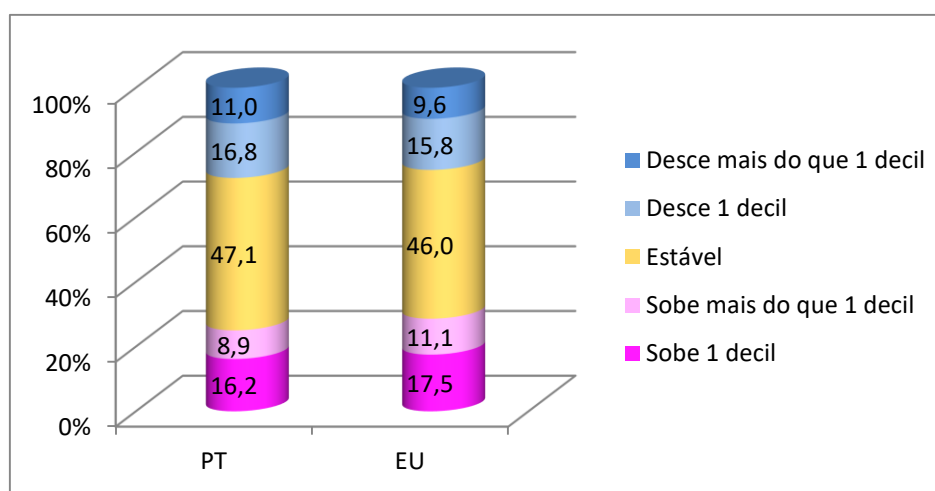
Fonte: Dados disponibilizados no gráfico 2.24, EC (2016: 97)

Passando agora a analisar a mobilidade entre decis, o gráfico 5, revela que mais de metade da população portuguesa (20-64 anos) que não mudou a sua situação no mercado de trabalho, isto é, que se manteve empregada, (52,9%) nos anos de 2011, 2012 e 2013, relativamente aos anos que os precederam<sup>5</sup>, move-se para um diferente decil salarial de um ano para outro. Todavia, o maior peso deste movimento é de descida de decil (27,8%), o que espelha bem os efeitos negativos da crise na evolução salarial. A comparação com a média da UE27, mostra que Portugal, para além

<sup>5</sup>A média na UE27 dos que não mudaram de estatuto no mercado de trabalho nesses anos foi de 91,4%.

de menor fluidez na estrutura salarial, regista uma maior mobilidade descendente (27,8%) face à média da UE27 (25,4%). É de realçar, ainda, a maior proporção dos que descem mais do que um decil: 11% em Portugal contra a média da EU27 (9,6%). Ao contrário, Portugal, regista não apenas menor mobilidade ascendente (25,1% contra 28,6% na UE27) como é menor a proporção dos que sobem mais do que um decil: 8,9% contra 11,1% na UE27. Na UE27, cerca de 54% dos indivíduos (20-64 anos) que mantiveram a situação de empregados nos anos de 2011, 2012 e 2013, move-se para um diferente decil salarial de um ano para outro.

**Gráfico 5.** Transições salariais (20-64 anos), Portugal e EU27 (2010-2013)



Fonte: Dados disponibilizados no gráfico 2.27, EC (2016: 100)

## 5. Notas conclusivas

Os fluxos no mercado de trabalho aumentaram significativamente a partir de 2010. Este acréscimo tem estreita ligação com o ciclo económico de recessão e de retoma de crescimento, mas também é o resultado do enfraquecimento da segurança no emprego e da proteção em situação de desemprego, no quadro das reformas das políticas sociais promovidas durante a vigência do programa da troika. Como foi sublinhado, a probabilidade de um trabalhador com contrato a prazo transitar para o desemprego é seis vezes superior aos que têm um contrato permanente e é menos de um quinto a probabilidade dos trabalhadores com contrato a prazo transitarem para contrato um contrato permanente. Estas características do mercado de trabalho refletem-se na mobilidade ocupacional. Apenas um quarto dos assalariados regista mobilidade

salarial ascendente nos anos analisados (2010-2013), dos quais cerca de dois terços ascendem apenas um decil. A percentagem dos assalariados com mobilidade salarial descendente é não apenas mais elevada, como é também superior a percentagem dos que descem mais de um decil. Esses dados indicam que Portugal se insere no modelo de mercado de trabalho dual com fluxos significativos entre desemprego e empregos mal pagos, mas poucas possibilidades de mobilidade ascendente na hierarquia ocupacional (Eurofound, 2017). Este padrão de mobilidade encontra-se associado, no período da crise (2010-2013), ao padrão de polarização negativa da evolução do emprego, expresso na perda de empregos em todos os quintis de rendimento, mas mais acentuadamente no nível médio. A deterioração da evolução da estrutura de emprego (*downgrading*) no período da retoma tende a limitar ainda mais a mobilidade ocupacional ascendente. Sem uma alteração no padrão de mudança da estrutura do emprego no sentido da sua melhoria (*middle upgrading* ou *upgrading*) conducente ao aumento de oportunidades de emprego nos níveis médio e superior de qualificação/salário, o crescimento do emprego não contribuirá para o incremento da mobilidade ascendente. Ao mesmo tempo, a limitação da utilização de contratos temporários e a garantia do seu cumprimento, parece também ser indispensável (BIT, 2018).

## **Bibliografia**

- Acemoglu (2002), “Technical change, inequality and the labour market”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 40, No. 1, 7-72.
- Acemoglu, D., & Autor, D. H. (2011), “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings”. In Orley Ashenfelter and David Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4B, 1043-1171.
- 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. 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., 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.
- Bergin, A; Kelly E.; McGuinness, S. (2015), “Changes in labour market transitions in Ireland over the Great Recession: what role for policy?”, *IZA Journal of European Labor Studies* 4:9, pp. 1-18. Acedido a 13/05/2018: <https://izajoels.springeropen.com/articles/10.1186/s40174-015-0035-0>

- Bossler, M. & Gerner, H-D. (2016), "Employment effects of the new German minimum wage: Evidence from establishment-level micro data", IAB-Discussion Paper 10/2016. Acedido a 13/06/2018:  
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp1016.pdf>
- BIT (2018), *Trabalho Digno em Portugal, Da crise à recuperação*, Bureau Internacional do Trabalho, Genebra.
- Carneiro, A., Portugal, P.; Varejão, J. (2014), "Catastrophic job destruction during the Portuguese economic crisis", *Journal of Macroeconomics*, Vol. 39, Part B, March 2014, pp. 444-457.
- Centeno, M. & Novo, Á. A. (2014), "When supply meets demand: wage inequality in Portugal", *European Labor Studies*, 214, pp. 3-23.
- Cerdeira, M.C., Kovács, I. e Dias, J. (2016), "Impacto da Crise na Regulação do Emprego", *Organizações e Trabalho*, Lisboa, APSIOT, nº41-42, pp. 11-26.
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007), *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Nacional.
- Cortes, G. M. (2016), "Where have the middle-wage workers gone? A study of polarization using panel data", *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. 1, pp. 63-105.
- Dias, J., Kovács I., e Cerdeira, M. C. (2018), "Mudanças recentes na estrutura de emprego em Portugal: polarização e segmentação", *X Congresso Português de Sociologia, "Na Era da 'Pós-verdade'? Esfera Pública, Cidadania e Qualidade da Democracia no Portugal Contemporâneo"*, Covilhã, Universidade da Beira Interior 10-12 de julho.
- Eurofound (2013), *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2014), *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2015). *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2017), *Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016), *Employment and Social Developments in Europe Annual Review 2016*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- 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.
- Fonseca, T.; Limay, F. e Pereira, S. C. (2018), "Job polarization, technological change and routinization: Evidence for Portugal", *Labour Economics*, Volume 51, April 2018, pp. 317-339.
- Foote, C. L and Ryan R. W. (2014), "Labor-Market Polarization over the Business Cycle," *NBER Macroeconomics Annual* 29, pp. 371-413.
- 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., Salomons, A., (2009), "Job Polarization in Europe", *The American Economic Review*, 99 (2), pp. 58-63.
- 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., Salomons, A., Vandeweyer, M., 2013. “Job polarization during the Great Recession and beyond”. *Euroforum policy paper KU Leuven*, 1-28 Department of Economics at the Catholic University of Leuven.

Kovács I. e Cerdeira, M. C. (2018), “Controvérsias sobre a polarização e as desigualdades salariais”, Atas do XVII Encontro Nacional de Sociologia Industrial, das Organizações e do Trabalho Emprego, Desenvolvimento e Coesão Social: *Que perspectivas para a regulação económica e social?* Setúbal, 23 e 24 de novembro 2017, pp. 110-122.

Kovács, I. (2005), “Emprego flexível em Portugal: Alguns resultados de um projecto de investigação”, in Kovács, I. (org), *Flexibilidade de Emprego*, Oeiras, Celta Editora, pp.11-53.

Longhi, S. and Taylor, M. (2013), “Occupational change and mobility among employed and unemployed job seekers”, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 60, No. 1, pp. 71-100.

Mishel L., Schmitt J., e Shierholz, H. (2013), “Assessing the Job Polarization Explanation of Growing Wage Inequality,” *EPI Working Paper*, January 2013.

Oesch, D. (2013), *Occupational Change in Europe. How Technology and Education Transform the Job Structure*, Oxford, Oxford University Press.

Oesch, D. (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, D. e Menès, 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

Tasci, M. e Ice, J. (2015), “Job polarization and Labor Market Transitions”, Federal Reserve Bank of Cleveland. Acedido a 11/01/2019: <https://www.clevelandfed.org/newsroom-and-events/publications/economic-trends/2015-economic-trends/et-20150219-job-polarization-and-labor-market-transitions.aspx>

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.