

XVI ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva

27 e 28 de Novembro de 2015 :: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa
Tema 2) Mercados (Trans)nacionais de Emprego

Mudanças da estrutura do emprego no contexto da crise: igualização ou polarização?

*Maria da Conceição Cerdeira
SOCIUS/ISEG, Universidade de Lisboa*

*João Dias
UECE/ISEG – Universidade de Lisboa*

Resumo

Portugal apresenta sinais de estar a sair da grande recessão económica, iniciada com a crise financeira de 2008 e aprofundada com as políticas de austeridade adotadas pelo Governo, no quadro do Memorando de Entendimento com a Troika. O emprego, depois de ter atingido valores mínimos em 2013, regista desde então algum crescimento. Todavia, os níveis de emprego estão longe de atingir os valores pré-crise. Além disso, estudos recentes sugerem que a crise e a retoma do emprego tem vindo a desenvolver (e/ou a aprofundar) a polarização do mercado de trabalho, expressa no maior acréscimo das ocupações de qualificação e remuneração mais elevadas e mais baixas e no menor crescimento ou redução dos empregos de nível médio. Será, de facto, a polarização uma tendência do mercado de trabalho português? Este artigo analisa o tema, tendo por base as estatísticas do emprego de 2007 e 2013/14.

Os resultados evidenciam uma ligeira melhoria da estrutura de qualificações e remunerações, que se manifesta num pequeno acréscimo percentual das ocupações mais qualificadas e na maior igualização da estrutura de remunerações (ganho). Todavia, essa melhoria deve-se sobretudo à exclusão de mais de 300 mil pessoas empregadas dos níveis de qualificação média e baixa. A consideração do fator género evidencia uma ligeira tendência de polarização no caso do sexo masculino.

Palavras chave: Estrutura do emprego, Qualificações, Polarização, Crise, Portugal.

Introdução

Portugal parece emergir da recessão económica iniciada com a crise financeira de 2008 e que foi aprofundada com as medidas de austeridade adotadas pelo Governo português no quadro do Memorando de Entendimento acordado internacionalmente com a Troika. Recentemente, o emprego tem vindo a conhecer algum crescimento. Todavia, em 2014, último ano para o qual existem dados anuais médios no momento em que se escreve este texto, há ainda cerca de meio milhão de empregos a menos do que no ano que precedeu a crise (2007) e a taxa de desemprego de 13,9% supera a congénere de 2007 em quase seis pontos percentuais.

Os enormes custos económicos e sociais da perda de empregos desta magnitude para a sociedade e, sobretudo, para os afetados pelo desemprego estão ainda por avaliar. Estudos realizados nos Estados Unidos da América (EUA) incidindo sobre trabalhadores deslocados involuntariamente devido a planos de reestruturação e emagrecimento de empresas na crise económica do início da

década de 80 do século passado, evidenciam que esses trabalhadores sofreram perdas de rendimento salarial, não apenas no prazo imediato devido à situação de desemprego, mas, seis anos depois, ganhavam ainda, em média, menos 25% do que os colegas que permaneceram nas empresas reestruturadas (Jacobson, Lalonde e Sullivan, 1993; Couch e Placzek, 2010). Sullivan e Wachter (2009) constataram ainda que esse grupo de trabalhadores foi mais afetado pela redução da sua esperança média de vida. Como sublinham os autores, as taxas de mortalidade dos trabalhadores pertencentes ao grupo dos deslocados involuntariamente quase que duplicaram as do grupo não deslocado e a sua esperança média de vida diminuiu, em média, cerca de um ano e meio. Estes trabalhos indicam que os indicadores sociais atuais não traduzem na íntegra os custos da crise financeira e da grande recessão que se lhe seguiu, porque esses custos irão prolongar-se durante muito tempo para a sociedade em geral e de uma forma particular para os trabalhadores e as famílias afetadas nomeadamente pelo desemprego.

Um dos efeitos da crise foi o crescimento das desigualdades sociais. Um fator explicativo deste crescimento tem vindo a ser procurado no desenvolvimento e/ou aprofundamento da polarização do mercado de trabalho (Mishel, Schmitt e Shierholz, 2013; Green e Sand, 2013; Goos, Salomons e Vandeweyer, 2013; Goos, Manning e Salomons, 2014; Holzer e Fellow, 2015). O termo tem vindo a ser usado em estudos sobre a evolução das ocupações nos países industrializados para descrever a mudança da estrutura do emprego, caracterizada pelo maior acréscimo das ocupações nos níveis de qualificação e remuneração de topo e na base do que nos níveis médios (por exemplo, Autor *et al.*, 2006; Autor, 2010; Holzer, 2010; Goos e Manning, 2007; Holzer e Fellow, 2015). Ainda que a tendência da polarização do emprego venha a ocorrer de uma forma consistente nas últimas três décadas em países como os Estados Unidos e o Reino Unido, com a grande recessão, a polarização parece ter-se aprofundado e acelerado nestes países e estendido à generalidade dos países industrializados (Jaimovich e Siu, 2012; Barany e Siegel, 2014; Zago, 2015; Foote e Ryan, 2015; Eurofound, 2014, 2015).

Este artigo analisa as mudanças estruturais do mercado de trabalho português e procura aferir se essas mudanças evidenciam tendências de polarização. Esta análise, de natureza essencialmente descritiva, é baseada em duas fontes estatísticas complementares: o Inquérito ao Emprego, da responsabilidade do INE, referente ao ano de 2007 (ano precedente do início da crise financeira) e 2014 (último ano sobre o qual existem estatísticas médias anuais); os Quadros de Pessoal, da

responsabilidade do Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) do Ministério da Economia, referentes aos anos de 2007 e 2013 (último relatório disponível).

A polarização: evidência e hipóteses explicativas

A discussão teórica sobre a polarização do mercado de trabalho está fortemente relacionada com o acréscimo das desigualdades salariais e das suas causas. Os estudos pioneiros tiveram como foco as mudanças da estrutura salarial nos EUA nos anos 80 e 90 do século passado, o que contrastava com a relativa estabilidade das décadas anteriores. Autor *et al.* (2006) é um dos autores pioneiros a evidenciar a polarização do emprego. Analisando dados do emprego dos EUA a partir de 1980, segundo a sua distribuição por níveis de qualificação e salarial, o autor constatou ter havido um maior crescimento das ocupações do nível superior e da base da estrutura de qualificações, enquanto as ocupações de nível médio tenderam a diminuir. Observou, ainda, ter havido um acréscimo das diferenças salariais, resultantes do acréscimo dos salários das ocupações mais qualificadas e da estagnação e mesmo diminuição dos salários dos escalões do meio e inferior, respetivamente. Tendências semelhantes do emprego foram encontradas no Reino Unido (Goos e Manning, 2007), Alemanha (Spitz-Oener, 2006; Dustmann e Pereira, 2008) e outros países europeus (Goos, Manning, e Salomons, 2009; Pertold-Gebicka, 2014; Eurofound, 2014, 2015).

A polarização do emprego tem vindo a ser associada a três forças complementares. Uma dessas forças diz respeito às transformações económicas estruturais, em interação com as grandes mutações tecnológicas (tecnologias de informação e comunicação). Evidenciando-a no Reino Unido, a partir dos anos 70, Goos e Manning (2007) mostram que as ocupações de salários elevados tendem a desempenhar tarefas cognitivas não-rotineiras, enquanto as ocupações de salário médio são mais propensas a associar tarefas de rotina, potencialmente automatizáveis. As ocupações de salário mais baixo, nomeadamente dos serviços, surgem como sendo mais suscetíveis de desempenhar tarefas manuais não rotineiras. Esta polarização do mercado de trabalho baseada no desenvolvimento tecnológico e na automatização crescente das tarefas rotineiras foi designada de “rotinização” (Autor *et al.* , 2006; Goos e Manning, 2007).

A segunda força impulsionadora da contração do emprego nas ocupações de qualificação média é a deslocalização tarefas, sobretudo tarefas de rotina, para os países com menores custos de

mão-de-obra (Firpo, 2009; Autor, 2010; Autor e Dorn, 2015). Esta deslocalização foi favorecida pelo desenvolvimento e difusão das tecnologias de informação e comunicação. Os *call-centres* são exemplos emblemáticos da deslocalização de tarefas na procura de vantagens competitivas no domínio dos custos do trabalho.

Obviamente que tanto a automatização das tarefas rotineiras como a sua deslocalização são fortemente influenciadas pela situação económica do país. Por exemplo, nos países onde os salários são genericamente baixos, as empresas são menos pressionadas a substituir os trabalhadores por máquinas sofisticadas. Assim, é de esperar que nestes países a polarização seja menor do que noutros países onde os custos salariais são elevados. Outro fator diferenciador é a estrutura económica do país. Uma vez que as tarefas rotineiras da indústria transformadora são mais propensas a serem automatizadas, uma economia com uma estrutura industrial forte é mais suscetível de apresentar polarização do que uma economia centrada sobre os serviços (por exemplo, no turismo).

Autor (2010) e Pertold-Gebicka (2014), entre outros, sugerem, ainda, que as instituições sociais do trabalho podem ser facilitadoras ou retardadoras da polarização no mercado de trabalho. O estudo desenvolvido por Pertold-Gebicka (2014) com base em dados de 12 países, incluindo Portugal, da *European Labor Force Survey* (EULFS) de 1993 a 2001, evidencia que os países com maior rigidez da legislação do trabalho tendem a registar menos polarização do mercado de trabalho. Por seu lado, Autor (2010), sublinha que a polarização pode também ser explicada pelo declínio do sindicalismo, sobretudo entre o pessoal operário (colarinhos azuis).

Evidências mais recentes, especialmente, desde o despoletar da crise financeira de 2008, sugerem que as diferenças salariais entre o topo e a base da estrutura de qualificações continuam a crescer e que a polarização se estendeu a outros países onde essa tendência estava menos presente. Todavia, os estudos da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound, 2014, 20015), na comparação global dos países, dão conta da emergência de dois padrões de evolução do emprego muito diferentes: um padrão de “modernidade polarizada”, que caracteriza a UE (União Europeia), o Japão e os Estados Unidos, os quais registam o maior crescimento do emprego no escalão das ocupações melhores remuneradas, uma relativa contração das ocupações do nível médio e algum crescimento (modesto) das ocupações

de baixa remuneração; um padrão de “melhoria do emprego”, caracterizado por um grande acréscimo dos empregos bem remunerados e baixo crescimento do emprego em ocupações de baixa remuneração. Este último padrão caracteriza a evolução do emprego na Austrália, China, Rússia e Coreia do Sul (Eurofound, 2015: 2).

De acordo com o mesmo estudo, no período 2011-2014, no seio da UE, emergem, ainda, padrões de mudança do emprego muito diferentes. Enquanto Chipre, Grécia, Irlanda, Estónia, Eslovénia, Espanha e Reino Unido registaram uma mudança da estrutura do emprego de “polarização”, Áustria, Portugal, República Checa e Suécia tiveram uma mudança “de melhoria”. No caso, da Hungria, Itália e Eslováquia a mudança da estrutura caracteriza-se por ter “piorado” (Eurofound, 2015: 30).

Mudanças do perfil do emprego: 2007-2014

Com se referiu atrás, a análise desenvolvida neste ponto é baseada em duas fontes estatísticas, que são usadas de forma complementar: o Inquérito ao Emprego, da responsabilidade do INE (Instituto Nacional de Estatística) de 2007 e 2014 e os Quadros de Pessoal de 2007 e 2013 (último relatório disponível), publicados pelo GEE (Ministério da Economia) e que resultam do Relatório Único, entregue anualmente pelas empresas nesse organismo.

a) Uma estrutura de emprego mais terciarizada e feminina

A comparação da média anual do emprego, nos anos de 2007 e 2014, dá conta de um decréscimo de aproximadamente 600 mil pessoas empregadas (-11,6%) que de forma quantitativamente diferenciada é transversal a quase todas as atividades económicas. Apenas são exceção à perda de emprego: a indústria do couro e produtos de couro que regista um ligeiro acréscimo de 2,5% (1082 empregos); as atividades de informação e comunicação com mais 7520 empregos, correspondentes a um acréscimo de 12,4% e as atividades de saúde humana e apoio social com o maior acréscimo (25,7%), correspondentes a mais 45436 empregos.

O setor primário perdeu 213,9 milhares de empregos e o secundário 466,5 milhares. Ainda que ambos os sexos registem perdas significativas de emprego, os homens foram os mais perdedores: 400 mil empregos e as mulheres perto de 188 mil empregos, em termos percentuais, respetivamente, 68% e 32%.

Esta maior penalização do emprego masculino reflete a desigual distribuição dos sexos pelas atividades económicas e por profissão e o impacto diferenciado da crise ao nível do tecido produtivo. De acordo com os Quadros de Pessoal, na comparação dos anos de 2007 e 2013, a indústria transformadora sofreu uma quebra de emprego de 19,4% o que corresponde a aproximadamente 136,5 mil empregos e a construção e obras públicas 47,9%, ou seja, perto de 181,7 mil empregos. Estes setores, marcadamente masculinos, reduziram para menos de metade, em 2014, o volume de emprego que detinham em 2007 (- 54,4%).

A Tabela 1 dá conta das mutações do emprego por grandes atividades económicas tendo agora como base os dados do INE (Inquérito ao Emprego). Como ressalta da sua leitura, o sector terciário foi o único a registar crescimento de emprego (87,5 mil empregos), dos quais 70,7 mil foram empregos afetos às mulheres (80,8%) e apenas 16,8 mil (19,2%) aos homens. Em contrapartida, como já foi referido, os empregos diminuíram no setor primário (213,9 mil, o que corresponde a uma quebra de 35,5% do emprego antes detido pelo sector) e no setor secundário (466,5 mil empregos, correspondente a uma quebra de 30,3%). No sector secundário, o emprego dos homens diminuiu 32,8% (364,3 mil empregos) e o emprego das mulheres 23,8% (102,3 mil empregos). No sector primário, o emprego dos homens registou uma quebra de 18,8% (58,3 mil empregos) enquanto o correspondente das mulheres foi 53,1% (155,7 mil empregos).

Tabela 1. Evolução do emprego 2007- 2014, por atividade económica e género (valores absolutos e %)

Atividade económica	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
	Total		H		M	
Primário	-213,9	-35,5	-58,3	-18,8	-155,7	-53,1
Secundário	-466,5	-30,3	-364,3	-32,8	-102,3	-23,8
Terciário	87,5	3,0	16,8	1,3	70,7	4,3

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE

A Tabela 2 evidencia os efeitos das transformações operadas ao nível da estrutura do emprego, por atividade económica e sexo. O setor primário e secundário sofrem, respetivamente, uma redução de 3,2% e 6,4%, sendo essa redução compensada pelo acréscimo do setor terciário (9,6%). A estrutura do emprego, segundo o sexo, ainda que mantendo-se assimétrica, regista ligeiras alterações. Com a descida do emprego masculino no secundário aumenta neste a

participação feminina (2,6%), diminuindo no setor primário (-13,3%) e reforçando o seu peso (já maioritário) no setor terciário de 55,8% para 56,5%. A estrutura do emprego masculina reforça a sua posição no setor primário (de 51,4% para 64,7%) e perde peso nos restantes setores. No secundário passou de 72,1% para 69,6% e no terciário decresceu de 53,5% para 51,6%.

Em resumo, os efeitos da crise financeira e da sequente crise económica que lhe sucedeu promoveram a terciarização da economia portuguesa e aproximou o peso da participação dos sexos no mercado de trabalho, ainda que a sua distribuição permaneça assimétrica ao nível profissional e sectorial.

Tabela 2. Estrutura do emprego em 2007 e 2014 e sua evolução, por atividade económica e género (em %)

Ano	2007	2014	Evolução	2007	2014	Evolução	2007	2014	Evolução
				H			M		
Primário	11,8	8,6	-3,2	51,4	64,7	13,3	48,6	35,3	-13,3
Secundário	30,2	23,9	-6,4	72,1	69,6	-2,6	27,9	30,4	2,6
Terciário	57,9	67,5	9,6	44,2	43,5	-0,7	55,8	56,5	0,7
Total	100	100	-	53,5	51,6	-2,0	46,5	48,4	2,0

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE

b) Uma estrutura de emprego mais envelhecida

De acordo com a Tabela 3, a mudança do emprego, segundo os escalões etários, faz-se no sentido do seu envelhecimento. O único escalão a aumentar o volume do emprego na comparação de 2007 com 2014 é o escalão dos 45-64 anos (38,7 mil ocupações), o que, pelo menos em parte, pode dever-se à passagem do tempo e à maior estabilidade em termos contratuais. Todos os restantes escalões perdem emprego, destacando-se o grupo dos mais jovens (15-24 anos) com uma quebra de 174,6 mil ocupações, ou seja, 41,5%. Em termos absolutos, a maior redução de empregos ocorre no escalão dos 25 aos 44 anos: 365,9 mil empregos o que corresponde a uma redução de 14,1%. Estas alterações repercutem-se na mudança do peso do emprego acima de 45 anos de 40,8% para 44,9%.

Tabela 3. Emprego em 2007 e 2014 e sua evolução, por escalão etário (valores absolutos e %)

Escalão etário	2007	2014	Evolução		Estrutura (%)		
			V.A.	%	2007	2014	Evolução
15-24 anos	421,1	246,5	-174,6	-41,5	8,3	5,5	-2,8
25-44 anos	2 595,1	2 229,2	-365,9	-14,1	51,0	49,5	-1,4
45-64 anos	1 740,0	1 778,7			34,2	39,5	5,4
> 64 anos	336,4	245,0	-91,4	-27,2	6,6	5,4	-1,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

c) Um emprego mais escolarizado e mais qualificado

A Tabela 4 revela a importância que hoje assume a detenção de um diploma escolar na manutenção do emprego. Como se pode constatar, os mais afetados pela redução de emprego foram os menos escolarizados, ou seja, com escolaridade inferior a 9 anos. De 2007 para 2014 registam uma quebra de 47,7%, o que corresponde a 1 milhão e 281,1 mil empregos. Os restantes níveis escolares evoluíram em sentido inverso, isto é, registaram crescimento, destacando-se os detentores de escolaridade de nível superior que sobem 49,7% (357,5 mil empregos).

As evoluções acabadas de registar repercutem-se numa melhoria da estrutura de qualificações escolares, traduzida no decréscimo do nível escolar mais baixo (-21,5%) e correspondente acréscimo nos restantes níveis, sendo a subida mais relevante dos níveis mais elevados de formação escolar, respetivamente, 9,1% no nível do secundário e pós-secundário e 9,8% dos detentores de formação superior.

Tabela 4. Emprego em 2007 e 2014 e sua evolução, por nível de escolaridade (valores absolutos e %)

Nível de escolaridade	2007	2014	Evolução		Estrutura (%)		
			V.A.	%	2007	2014	Evolução
Inf. ao 3º ciclo básico (9 anos)	2 687,2	1 406,1	-1 281,1	-47,7	52,8	31,3	-21,5
Básico - 3º ciclo	925,2	936,4	11,2	1,2	18,2	20,8	2,6
Secundário e pós-secundário	761,3	1 080,8	319,5	42,0	14,9	24,0	9,1
Superior	718,8	1 076,3	357,5	49,7	14,1	23,9	9,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Indo ao encontro do que acabámos de escrever e reportando-nos apenas aos trabalhadores por conta de outrem, ou seja, aos assalariados, a análise dos Quadros de Pessoal referente aos anos

de 2007 e 2013, mostram que todos os grupos profissionais registaram quebras de emprego, com exceção do grupo 2, isto é, dos especialistas das atividades intelectuais e científicas.

Os grupos profissionais mais penalizados pela crise foram: o grupo dos trabalhadores qualificados da indústria e da construção que diminuiu para pouco mais de metade (de 643,9 milhares para 283,2 milhares, isto é, menos 44%); o grupo dos trabalhadores não qualificados que perdeu quase 116 mil assalariados (menos 27,3%) e o grupo dos técnicos e pessoal de nível intermédio que passou de 308,1 mil para 240,9 mil, ou seja, perdeu 67, 2 mil assalariados (menos 21,6%).

No sentido inverso, o grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas cresce 38,2%, passando de 179970 em 2007 para 248750. Dentro deste grupo diminuem os especialistas das ciências físicas, matemáticas e engenharias (menos 3845) e registam acréscimo os restantes subgrupos profissionais, sendo o acréscimo mais relevante o subgrupo dos profissionais da saúde (75,8%). É também relevante o acréscimo dos professores (34,9%) e de outros especialistas em assuntos jurídicos, sociais e culturais, finanças, tecnologias de informação e comunicação que registam no conjunto um acréscimo de 62,2%.

Como se depreende do que atrás se escreveu, a grande quebra do emprego de 2007 para 2014, incide sobre os níveis baixos e médios de qualificação, que perdem, respetivamente, acima de 113 mil empregos o primeiro (-11,8%) e, acima de 213 mil o segundo (15,1%). Ao invés, o nível mais elevado de qualificações regista um acréscimo de um pouco mais de 19,5 mil empregos (6,2%). Tais evoluções repercutem-se na melhoria da estrutura de qualificações relativamente ao total de assalariados.

Como mostra a Tabela 5, os assalariados altamente qualificados aumentaram 2,3%, decrescendo o nível de qualificação médio 2,2% e o nível de qualificação baixo 0,1.

Tabela 5. Distribuição do emprego em 2007 e 2013, por níveis de qualificação – Total

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução		Estrutura (%)		
			V.A.	%	2007	2014	Evolução
Elevado (QM+ QS)	314507	334078	19 571,0	6,2	11,7	14,0	2,3
Médio	1411419	1198370	-213 049,0	-15,1	52,4	50,3	-2,2
Baixo (SQ+NQ+P/A)	965171	851703	-113 468,0	-11,8	35,9	35,7	-0,1

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

A análise desagregada da estrutura de qualificações, por género, evidencia uma mutação diferenciada. Como mostram as Tabelas 6 e 7, enquanto, no caso das mulheres, a estrutura de qualificações registou uma ligeira melhoria, que se traduz no acréscimo de 2,5 pontos percentuais das ocupações com qualificações mais altas, no caso dos homens, evidencia-se uma tendência de polarização, expressa num ligeiro acréscimo das ocupações de fraca qualificação (0,9 pontos percentuais), decréscimo das ocupações de qualificação média (3,2 pontos percentuais) e acréscimo de 2,3 pontos percentuais, as ocupações de qualificação elevada.

Tabela 6. Distribuição do emprego em 2007 e 2013, por níveis de qualificação - Mulheres

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução		Estrutura (%)		
			V.A.	%	2007	2014	Evolução
Elevado (QM+ QS)	138516	153568	15052	10,9	10,9	13,4	2,5
Médio	561178	504324	-56854	-10,1	44,2	44,2	0,0
Baixo (SQ+NQ+P/A)	570489	483232	-87257	-15,3	44,9	42,3	-2,6

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

Tabela 7. Distribuição do emprego em 2007 e 2014, por níveis de qualificação - Homens

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução		Estrutura (%)		
			V.A.	%	2007	2014	Evolução
Elevado (QM+ QS)	187138	180480	-6658	-3,6	12,2	14,5	2,3
Médio	907915	694056	-213859	-23,6	59,1	55,9	-3,2
Baixo (SQ+NQ+P/A)	441585	367471	-74114	-16,8	28,7	29,6	0,9

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

No que se refere à estrutura dos ganhos (calculados com base na soma dos salários de cada nível, divididos pelo correspondente número de trabalhadores), a adversidade do contexto histórico ao aumento dos custos salariais (de forma direta e indireta), repercute-se numa fraca subida média das remunerações em qualquer dos níveis de qualificação. Isto acontece tanto para o conjunto dos assalariados como para os homens e para as mulheres (Tabelas 8, 9 e 10). A evolução caracteriza-se pela diminuição do leque salarial, expresso no maior crescimento dos ganhos das ocupações dos níveis médios e baixos de qualificação, quando comparado com o acréscimo dos ganhos das ocupações do nível superior. Não se verificam tendências de polarização do emprego ao nível dos ganhos para o conjunto dos assalariados nem tão-pouco para o caso das mulheres e dos homens.

Tabela 8. Trabalhadores por conta de outrem, segundo os níveis de qualificação e o ganho: 2007 e 2014 (Total)

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução	
			V.A.	%
Elevado (QM+ QS)	2098,47	2108,48	10,0	0,5
Médio	918,08	1026,11	108,0	11,8
Baixo (SQ+NQ+P/A)	610,73	689,66	78,9	12,9

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, segundo os níveis de qualificação e o ganho: 2007 e 2014 (Mulheres)

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução	
			V.A.	%
Elevado (QM+ QS)	1723,76	1778,04	54,3	3,1
Médio	830,11	935,49	105,4	12,7
Baixo (SQ+NQ+P/A)	562,26	635,61	73,4	13,0

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

Tabela 10. Trabalhadores por conta de outrem, segundo os níveis de qualificação e o ganho: 2007 e 2014 (Homens)

Níveis de qualificação	2007	2014	Evolução	
			V.A.	%
Elevado (QM+ QS)	2362,82	2378,95	16,1	0,7
Médio	970,73	1089,99	119,3	12,3
Baixo (SQ+NQ+P/A)	667,11	752,77	85,7	12,8

Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal, cálculos nossos

Conclusões

A exploração dos dados estatísticos do INE e dos Quadros de Pessoal dos anos de 2007 e 2014, mostra que a recessão teve um impacto diferenciado sobre os diferentes grupos de trabalhadores. Os mais afetados foram os que detinham posições mais vulneráveis no mercado de trabalho, quer devido à sua baixa formação e qualificação profissional, quer devido à maior fragilidade da sua relação contratual.

Assim, uma das mudanças do perfil do emprego foi o envelhecimento da composição etária da força de trabalho. Este envelhecimento mostra que o ajustamento do emprego se fez muito à custa da população mais jovem, bastante mais afetada por relações contratuais menos estáveis. Esta interpretação é corroborada pelo estudo do Eurofound (2015a) *Job tenure in trubulent times*, o qual sublinha que devido a uma menor percentagem de trabalhadores com baixa taxa de permanência no emprego, o tempo de permanência média no emprego aumentou

significativamente em Portugal no contexto da crise, pertencendo o nosso país ao grupo de países europeus (continentais e mediterrânicos, com exceção da Espanha) com os níveis de permanência média no emprego mais elevados na UE.

Outra importante mudança do emprego foi a sua terciarização e feminização. Ainda que os serviços (saúde, educação, serviços profissionais especializados de nível superior) sejam os únicos a registar algum crescimento de emprego, onde é significativa a presença feminina, o que mais contribuiu para essas mudanças foi a enorme queda do emprego nas indústrias transformadoras e no setor primário, onde a mão-de-obra do sexo masculino é largamente maioritária.

Devido talvez ao fraco crescimento do emprego e aos constrangimentos do contexto político e económico em matéria salarial, não há evidências de polarização do emprego tanto ao nível da estrutura de qualificações como ao nível remuneratório para o emprego no seu conjunto. Todavia, a análise desagregada, segundo o género, indicia alguma tendência de polarização da estrutura de qualificações no que diz respeito ao sexo masculino.

Bibliografia

- Acemoglu, D. (2010), “Yes the labour force hasn’t responded to shifting demand for skills”, A response to, “Is America facing an increase in structural unemployment?”, *The Economist: Economics*, by invitation. July 25.
- Autor, D. (2010), “The polization of Job Opportunities in the U.S. Labor Market - Implications for Employment and Earnings”, April, Center for American Progress and Brookings Institution: The Hamilton Project.
- Autor, D. e Dorn, D. (2013), “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market”, *American Economic Review*, 103(5), pp. 1553–97.
- Autor, D. H.; Dorn, D. e Hanson, G. H. (2013), “Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor Markets”, NBER Working Papers 18938, *National Bureau of Economic Research*, Inc, April.
- Autor, D. H.; Katz, L. F. e Kearney, M. S. (2006), “The Polarization of the U.S. Labor Market”, *American Economic Review*, 96 (2), pp.189–194.
- Bárány, Z. e Siegel, C. (2014), “Job Polarization and Structural Change”, Working Paper, 26 November.
- Couch, K. A. e Placzek, D. W. (2010), “Earning Losses of Displced Woerkers Revisited”, *AmericanEconomic Review*, 100 (1), pp. 572-589.
- Eurofound (2014), *Drivers of recente 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 (2015a), *Job tenure in turbulent times*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

- Foote, C. L. e Ryan, R. W. (2015), “Labor-Market Polarization over the Business Cycle”, *NBER Macroeconomics Annual*, 29 (1), pp. 371 – 413.
- Goos, M. e Manning, A. (2007), “Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain”, *The Review of Economics and Statistics*, 89 (1), pp.118–133.
- Goos, M.; Manning, A. e Salomons, A. (2014), “Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring”, *American Economic Review*, 104 (8), pp. 2509–26.
- Green, D. A. e Sand, B. (2013), “Has the Canadian Labour Market polarized?”, November, Vancouver School of Economics, University of British Columbia.
- Holzer, H. (2010), “Is the Middle of the Job Market Really Disappearing? Comments on Job Polarization”, Center for American Progress, Washington DC.
- Holzer, H. e Fellow (2015), “Job Market Polarization and U.S: Worker Skills: A Table of Two Middles”, April, Economic Studies, Brookings Institution.
- Dustmann, C. e Pereira, S. C. (2008), “Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany”, *Industrial and Labor Relations Review*, ILR Review, Cornell University, ILR School, vol. 61 (3), pp. 374-393.
- Jacobson, L.; LaLonde, S.; Robert J. e Sullivan, D. G. (1993), “Earnings Losses of Displaced Workers”, *The American Economic Review*, Vol. 83, Nº. 4 (Sep., 1993), pp. 685-709.
- Jaimovich, N. e Siu, H. E. (2012) “The Trend is the Cycle: Job Polarization and Jobless Recoveries”. NBER Working Papers 18334, *National Bureau of Economic Research*, Inc, August.
- Goos, M.; Salomons, A. e Vandeweyer, M. (2013), “Job Polarization During the Great Recession and Beyond”, Working Paper, Metaforum KU Leuven.
- Mishel, L.; Schmitt, J. e Shierholz, H. (2013), “Assessing the job polarization explanation of growing wage inequality”, Paper presented at the Labor Economics Seminar at the University of California, Berkley, March 7.
- Pertold-Gebika, B. (2014), “Job Market Polarization and Employment Protection in Europe”, *ACTA VSFS*, 2, vol. 8, pp. 132-148.
- Spitz-Oener, A. (2006), “Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demand: Looking outside the Wage Structure”, *Journal of Labour Economics*, Vol. 24, 2, pp. 235-270.
- Sullivan, D. e Wachter, T. (2009), “Job Displacement and Mortality: Na Analysis using Administrative Data”, *Quarterly Journal of Economics*, 124 (3), pp. 1265-1306.
- Zago, “R. (2015), “Skill Mismatch, Job Polarization and the Great Recession”, 1st Draft: Preliminary and Incomplete. Webb site: http://www.iza.org/conference_files/2015_Skill_Mismatch/zago_r22734.pdf.

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 (SOCIUS-ISEG).