

A Equidade Intergeneracional no Trabalho em Portugal

Pedro S. Martins



FUTUREFORUM

Agradeço os comentários e sugestões de João Brogueira de Sousa, Ana Rute Cardoso, João Cerejeira, Alcides Martins, Gary Solon e Luís Xavier. Agradeço também ao Instituto Nacional de Estatística e ao Ministério do Emprego, Solidariedade e Segurança Social a disponibilização dos microdados utilizados neste trabalho, e a Joana Saraiva pelo apoio na análise de vários diplomas legais. Todos os erros são da minha inteira responsabilidade.

Email: pedro.martins@novasbe.pt

Web: <https://pmrsmartins.wixsite.com/website>

Endereço: Nova School of Business and Economics,
Rua da Holanda, 1, 2775-405 Carcavelos, Portugal.

Estudo encomendado pela Fundação Calouste Gulbenkian.
As conclusões expressas no estudo são da exclusiva responsabilidade dos autores e não vinculam a Fundação Calouste Gulbenkian.

Maio, 2021

Nota: Este estudo foi desenvolvido quando o autor era professor na Queen Mary University of London, Reino Unido.

PREFÁCIO

A Fundação Gulbenkian, através do Fórum Futuro, procura contribuir para a identificação, estudo e discussão dos desafios fundamentais do futuro na sociedade. Pretendemos promover massa crítica sobre esses temas e levar a pensar as políticas públicas de hoje com base nos desafios do futuro.

É com estes objetivos em mente que está a levar a cabo uma iniciativa que pretende introduzir o tema da Justiça Intergeracional na discussão pública e incentivar os diferentes agentes públicos a atender ao impacto intergeracional das políticas públicas.

São objetivos complexos e ambiciosos: por um lado, porque o foco está em abranger também os direitos de pessoas que, em muitos casos, ainda nem nasceram e que, por isso, ainda não têm voz no espaço público; por outro lado, porque se tenta, desta forma, contrariar aquilo que o filósofo político espanhol Daniel Innearity designou de curto-termismo na definição das políticas públicas, cujos incentivos são frequentemente dominados pelos interesses de curto-prazo.

Uma das peças chave desta iniciativa passa por um conjunto de estudos, envolvendo diversos investigadores e universidades, que pretendem avaliar o impacto de diferentes políticas públicas através de diferentes gerações. Só desta forma, se avaliam todos os custos e benefícios dessas políticas públicas. Isto é particularmente importante em áreas consideradas estruturais e de impacto a longo prazo na vida das pessoas: habitação, contas públicas, mercado de trabalho e ambiente.

Este estudo em particular - “A Equidade Intergeracional no Trabalho em Portugal” – tem como objetivo analisar o mercado de trabalho em Portugal, procurando identificar as principais questões de equidade intergeracional que têm afetado as diversas gerações de trabalhadores nas últimas décadas.

Agradecemos ao autor Pedro S. Martins o trabalho realizado, bem como aos especialistas que contribuíram com os seus comentários e revisões.

Acreditamos que esta Iniciativa da Justiça Intergeracional poderá dar, a par com Projeto Foresight Portugal 2030 e outras iniciativas em preparação, um importante contributo para a reflexão sobre os grandes desafios futuros que o país enfrenta e as opções estratégicas de longo prazo que deve tomar para lhes responder.

Miguel Poiares Maduro

Presidente da Comissão Científica do Fórum Futuro

Luís Lobo Xavier

Coordenador do projeto de Justiça Intergeracional

O trabalho é uma atividade crucial para avaliar e melhorar a equidade intergeracional. Este estudo analisa empiricamente o caso de Portugal, com enfoque no período 1986-2018 e no setor privado por conta de outrem, através de microdados dos Quadros de Pessoal (e também do Inquérito ao Emprego e da Segurança Social).

As várias comparações desenvolvidas apontam para uma forte convergência dos salários médios das diferentes gerações nos últimos anos, o que poderá ser consistente com a equidade intergeracional. Por outro lado, verificamos que o ciclo económico tem afetado as diferentes gerações de forma díspar, com impactos mais negativos junto dos trabalhadores nascidos nos anos 90. Estas diferenças podem ser explicadas pela situação do ciclo económico quando cada geração entra no mercado de trabalho e os efeitos duradouros (“cicatrizes”) que daí resultam. Os resultados indicam também que o prémio salarial da educação tem vindo a descer para os trabalhadores mais jovens, embora de forma menos pronunciada quando considerando os períodos de não emprego. Identificamos ainda uma utilização muito alargada e estável entre 2002 e 2018 dos contratos de trabalho a termo, sobretudo junto dos trabalhadores mais jovens. Ao nível das prestações da segurança social durante a vida ativa, verificamos que algumas destas foram absorvidas em grande medida por trabalhadores mais velhos (como no caso do subsídio de desemprego), o que afeta negativamente a equidade intergeracional no trabalho e na proteção social.

Palavras-chave: Gerações, Desigualdade, Salários, Emprego.

Códigos JEL: J21, J31, I26, H55.

1. Sumário Executivo	04
2. Introdução	06
3. As pessoas	12
3.1 A feminização do emprego	18
4. A escolarização	20
4.1 Sobre-escolaridade?	23
5. As empresas	26
6. Os salários	31
6.1 As horas trabalhadas	45
6.2 Que papel da educação?	46
7. Os contratos de trabalho	49
8. A estabilidade no emprego	56
9. As recessões	62
10. As prestações sociais	67
11. Discussão	77
12. Epílogo: Equidade intergeracional no trabalho no contexto da pandemia	82
Bibliografia	84
Apêndice: Bases de dados	87
Apêndice: Figuras	88
Apêndice: Tabelas	108
Índice de Figuras e Tabelas	112

1.

SUMÁRIO EXECUTIVO



O trabalho é uma atividade crucial para compreender e melhorar a equidade intergeracional em Portugal. Desde já, no trabalho estão presentes de forma simultânea e dinâmica as diferentes gerações ao longo das décadas. Além disso, as remunerações do trabalho (bem como a proteção social que o trabalho proporciona) representam a exclusividade do rendimento da grande maioria dos portugueses.

Este estudo analisa este tipo de equidade através de diferentes ângulos, focando-se no período 1986-2018 e no setor privado por conta de outrem. É utilizada a base de microdados dos Quadros de Pessoal - e informação complementar da Segurança Social (2000-2010) e do Inquérito ao Emprego (2011-2020). Cada geração é definida em função da década de nascimento de cada pessoa (anos 20 até aos anos 90), num total de oito gerações diferentes. Num primeiro resultado, as várias comparações desenvolvidas ao nível dos salários apontam para uma convergência forte destes entre as diferentes gerações, nomeadamente ao nível do salário base e mediano. Grande parte das gerações, ao longo de grande parte do período considerado, incluindo as duas décadas mais recentes, apresentam salários base medianos de apenas 600 euros (e salários totais médios de entre 1.000 e 1.100 euros). Esta convergência salarial poderá promover a equidade intergeracional - mas num patamar particularmente baixo de rendimentos e produtividade. Aliás, encontramos padrões de convergência geracional algo semelhantes quando analisando os volumes de negócios das diferentes “gerações” de empresas no país, neste caso definidas através dos seus anos de constituição.

Identificámos também uma estabilidade pronunciada na utilização alargada dos contratos de trabalho a termo junto dos trabalhadores mais jovens. A percentagem destes contratos é muito maior nas gerações mais recentes ao longo das últimas duas décadas - mais de 60% da geração nascida nos anos 90 em oposição a cerca de 40% na geração nascida na década anterior. Além disso, não há indicação nos dados que este fenómeno se reduza de forma significativa mesmo quando cada geração envelhece.

Ao nível das prestações sociais, algumas destas (como o subsídio de desemprego) tendem a ser utilizadas em grande medida por trabalhadores mais velhos, o que poderá afetar negativamente a equidade intergeracional. Por exemplo, ao longo da década de 2000, os subsídios da segurança social (desemprego, doença, *layoff* e parentalidade) recebidos pelos trabalhadores da geração de 1940 corresponderam a 69% das suas contribuições (55 pontos percentuais dos quais derivados do subsídio de desemprego). Em claro contraste, a relação entre subsídios recebidos e contribuições pagas no mesmo período, mas para as gerações nascidas nos anos 60 e seguintes foi de apenas 22%. Encontramos evidência que o ciclo económico tem afetado as diferentes gerações de forma díspar, com impactos mais negativos junto dos trabalhadores nascidos nos anos 90 e impactos menos negativos junto dos trabalhadores nascidos nos anos 70 e 80. De acordo com os nossos resultados, estas diferenças podem ser explicadas pela situação do ciclo económico na altura em que cada geração entra no mercado de trabalho, e os efeitos duradouros (“cicatrices”) que daí resultam.

Também verificamos que o aumento salarial relacionado com a escolaridade tem vindo a descer significativamente para as gerações mais jovens. Por outro lado, esta quebra é menos pronunciada quando considerando as remunerações ao longo da vida ativa (de 10% para 7% em vez de 10% para 5%). Por outras palavras, a educação continua a contribuir para remunerações mais elevadas e para menores probabilidades de desemprego - mas esse contributo é menor para as gerações mais jovens.

2.

INTRODUÇÃO



Este estudo apresenta evidência empírica para informar as respostas às seguintes questões: Como têm variado os resultados das várias gerações de trabalhadores em Portugal ao longo dos últimos 30 anos? Que ilações se podem tirar quanto à equidade intergeracional no mercado de trabalho? Que políticas públicas poderão aumentar a equidade intergeracional no país?

Esta análise é motivada pela perceção em Portugal (e noutros países) do fim da tendência de melhoria sucessiva dos resultados socioeconómicos das novas gerações, nomeadamente a partir do princípio do século XXI. Em contraste, alguns consideram que, para algumas gerações mais velhas, continuou a verificar-se uma melhoria dos seus resultados socioeconómicos também nas décadas mais recentes, gerando-se assim um processo de dissociação (“decoupling”). Estas perceções e o seu contraste podem implicar uma quebra das expectativas que terão sido criadas nos anos 80 e 90 de um crescimento equitativo com solidariedade intergeracional. No entanto, ambas as perspetivas não foram ainda quantificadas ou documentadas rigorosamente, o que constitui um obstáculo a um debate mais construtivo sobre este tema e sobre a desejabilidade de diferentes políticas públicas.

O estudo é desenvolvido adotando uma perspetiva empírica, geracional e longitudinal. São analisados microdados de trabalhadores de diferentes idades e em diferentes anos, acompanhando individualmente cada trabalhador em cada coorte ao longo de um período de até 30 anos. Estas dimensões geracionais e longitudinais trazem um valor acrescentado significativo ao estudo: A maioria das análises existentes na literatura nacional e internacional (a bibliografia apresentada inclui vários exemplos) tende a focar-se em conjuntos restritos de indivíduos, observados durante períodos curtos de tempo. Além disso, estas análises tendem também a estar focadas apenas nos primeiros anos no mercado de trabalho e não consideram as transições para a inatividade no final das carreiras para os trabalhadores.

Em contraste, este estudo caracteriza a participação no setor privado do mercado de trabalho bem como os resultados dessa participação por parte de todas as gerações de trabalhadores ao longo de um período alargado (de 1986 a 2018 na maior parte dos casos), incluindo os períodos de entrada, maturidade e ou saída do mercado de trabalho de cada coorte. O enfoque é colocado nas gerações, definidas como conjuntos de indivíduos nascidos num determinado período de tempo. Mais especificamente, consideramos gerações definidas pela década de nascimento de cada pessoa, nomeadamente as décadas de 1920 (anos de 1920 a 1929), 1930 (1930 a 1939), e assim sucessivamente até à década de 1990, num total de oito gerações diferentes.

Procuramos também ter em consideração que o resultado de cada geração deve-se a eventuais aspetos específicos à geração em causa (como o perfil da educação básica que recebeu ou o enquadramento político-social da sua juventude) mas também ao período relativo em que a geração é observada no mercado de trabalho (quando os indivíduos têm 20 anos ou 50 anos, por exemplo) e ao período absoluto em que essa observação acontece (na década de 1990 ou na década de 2010, por exemplo). Este último aspeto pode ter particular importância nos resultados de cada geração, nomeadamente na vertente do ciclo económico. Em todo o caso, note-se que pode não ser possível

destrinçar completamente as três dimensões em cima, na medida em que cada geração só é observada num determinado período com uma determinada idade (e.g. a geração nascida nos anos 70 tem necessariamente 30 anos na década de 2000).

A análise empírica é desenvolvida, em grande medida, com recurso a uma base de microdados de Portugal particularmente rica: os “Quadros de Pessoal”. Esta base de dados inclui informação anonimizada individual e detalhada sobre todos os trabalhadores por conta de outrem no setor privado em Portugal bem como as suas empresas. Um aspeto importante desta base, de preenchimento obrigatório por todas as empresas em Portugal com pelo menos um trabalhador ao serviço, é a disponibilidade de informação longitudinal para cada indivíduo, através da inclusão na lista de variáveis de um identificador invariante e específico a cada pessoa (igual e único independentemente do ano ou da empresa em que esta trabalha). Desta forma é possível acompanhar cada trabalhador ao longo do tempo, nomeadamente durante os 32 anos que o estudo analisa. Usamos também o Inquérito ao Emprego (Instituto Nacional de Estatística) e os microdados dos registos de remunerações e prestações sociais do Instituto de Informática da Segurança Social.

A análise conduzida no estudo descreve várias características dos trabalhadores de várias gerações e ao longo dos anos considerados. Em primeiro lugar, no domínio da dimensão “oferta de trabalho”, são caracterizados vários atributos dos trabalhadores – idade, escolaridade e género. Em segundo lugar, descrevemos as empresas em Portugal, também numa perspetiva geracional. Finalmente, nos seus resultados principais, o estudo analisa a interação dos indivíduos com as empresas num conjunto de variáveis críticas para a avaliação da equidade intergeracional: emprego, não emprego (no contexto da base, incluindo possível desemprego e aposentação, mas também emigração e outras situações), salário real e outros rendimentos (deflacionados usando o índice de preços no consumidor), profissão, contrato de trabalho (permanente, a termo, e temporário), e coadunação escolaridade/profissão.

Globalmente, a análise mede os diferentes indicadores acima referidos (salário anual, probabilidade de emprego, perfis de profissões, etc.) para cada geração e ano entre 1986 e 2018. Como indicado em cima, a geração é definida como um grupo de indivíduos nascido num determinado conjunto de anos, nomeadamente 1920-1929, 1930-1939, ..., até 1990-1999, num total de oito gerações, seguidas durante os anos em que a base está disponível.

A dimensão longitudinal da base de dados e da abordagem adotada no estudo permite quantificar não só os níveis anuais destas variáveis como também a sua variabilidade transversal (via desvio padrão ou outros indicadores de desigualdade) entre indivíduos em cada ano. Este aspeto é importante também na medida em que esta potencial volatilidade temporal pode impactar significativamente nas perceções de equidade geracional. A análise do estudo inclui também vertentes dinâmicas, como a estabilidade profissional (mudança ou não de emprego e de profissão) e a variabilidade salarial ao longo do tempo. Estes tipos de variação longitudinal podem constituir uma métrica de risco e instabilidade mais informativa que a variação transversal em cima. Os rendimentos analisados incluem tanto o salário bruto (indicado pelas empresas na base de dados em termos de várias componentes, incluindo a remuneração base) como o salário líquido (indicado pelos próprios indivíduos, no caso do Inquérito ao Emprego).

É também estimada a relação entre as contribuições e os benefícios junto da segurança social para cada indivíduo de diferentes gerações, outra fonte relevante de equidade intergeracional. Outra análise consiste na rendibilidade da educação numa ótica geracional (comparando a soma descontada dos rendimentos durante um período de até 30 anos de cada indivíduo nascido no mesmo período,

para pessoas com diferentes níveis de escolaridade). Ao nível da interpretação dos resultados e da discussão das implicações de políticas públicas, importa ter em conta que o período analisado foi sujeito a vários tipos de choques e outras influências. Estes incluem: o ciclo económico (nomeadamente as recessões iniciadas em 1993, 2003, 2008 e 2011), o enquadramento macroeconómico do euro e as suas consequências (redução da inflação, crescimento do setor transacionável, má alocação de crédito pelo setor financeiro, etc.), os alargamentos da União Europeia à Europa de Leste, o crescimento da China no comércio internacional, a concentração ou fragmentação empresarial (incluindo possíveis situações de oligopsónio), as várias reformas laborais e da segurança social (1989, 2003, 2008 e 2012), o programa de ajustamento económico e financeiro de 2011-2014, e, mais recentemente, a eclosão da pandemia.

Não sendo possível estabelecer relações causais rigorosas entre vários destes fatores e os resultados empíricos encontrados, o estudo considera possíveis ligações, mesmo que a título sugestivo, entre os mesmos. Um desafio deste tipo de análise passa pela separação entre efeitos de ciclo de vida (30-40 anos vs 40-50 anos, por exemplo), coortes (“vintages” ou gerações) e do período (nomeadamente da dimensão macroeconómica). Uma dimensão com maior potencial prende-se com o impacto do ciclo económico, na medida em que as recessões são acontecimentos de natureza exógena na perspetiva dos indivíduos, em particular daqueles que entram pela primeira vez no mercado de trabalho. Em termos específicos, a análise procura avaliar em que medida as recessões têm efeitos permanentes e específicos junto desses indivíduos (mesmo depois da recuperação do ciclo), se a natureza do mercado de trabalho gera impactos destes choques semelhantes nas várias gerações, e se as crises têm tido impactos diferentes ao longo das últimas décadas. É, assim, conduzida uma avaliação do impacto do ciclo económico (e nomeadamente das recessões) ao nível da desigualdade e da equidade intergeracional, um aspeto com relevância clara para as políticas públicas.

Estruturamos a nossa análise à volta de seis temas. Começamos com uma primeira descrição das diferentes gerações ao longo dos últimos 30 anos, focada no número de indivíduos (secção 3). Em seguida, comparamos diferentes aspetos da escolaridade de cada geração (secção 4). Após esta análise das principais dimensões do lado da oferta de trabalho, apresentamos uma análise do lado da procura de trabalho, analisando os perfis das empresas fundadas em diferentes períodos e a sua atividade em anos subsequentes (secção 5). De seguida, a secção 6 incide sobre a principal variável que consideramos para averiguar a equidade intergeracional: os salários. As restantes secções - 7, 8, 9, e 10 - debruçam-se sobre os contratos de trabalho, a estabilidade no emprego, o efeito das recessões económicas, e as prestações sociais, respetivamente. Por último, a secção 11 discute os nossos principais resultados e apresenta sugestões de políticas públicas enquanto que a secção 12 apresenta um epílogo orientado para o impacto da crise pandémica na equidade intergeracional.

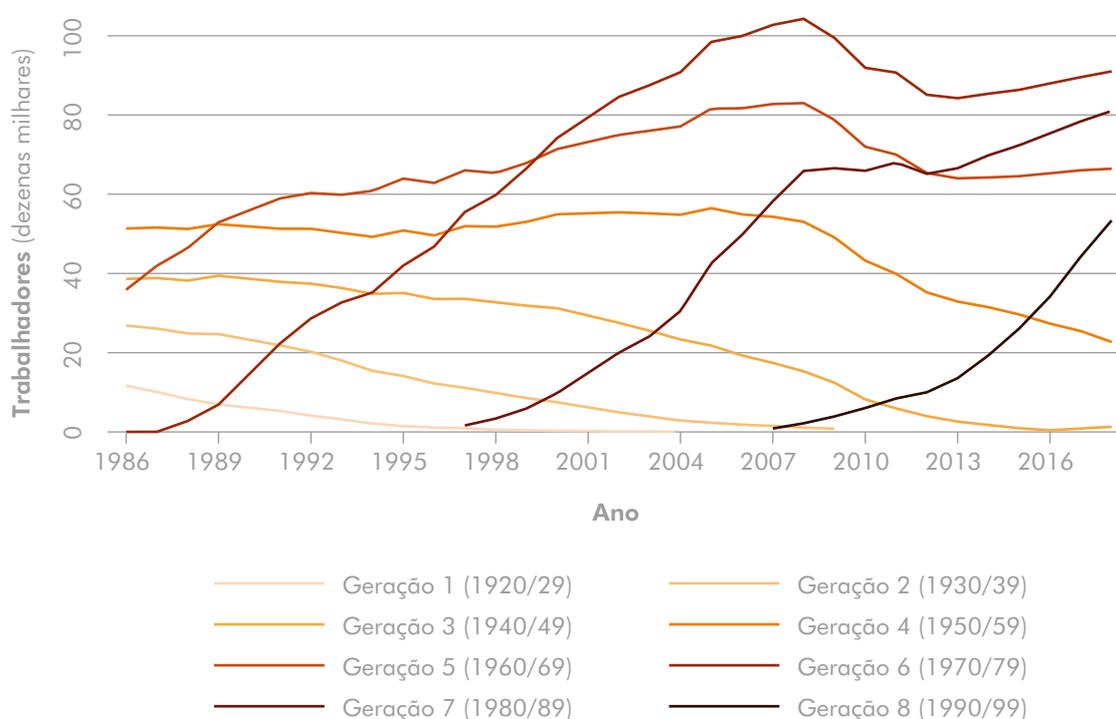
3.

AS PESSOAS



Quantos são trabalhadores de cada geração e em cada ano? Começamos a nossa análise com a caracterização das diferentes gerações focada nos números de pessoas e de trabalhadores ao longo de cada ano no período 1986-2018. A Figura 1 apresenta o número de indivíduos correspondentes a cada uma das oito gerações analisadas, definidas de acordo com as décadas em que nasceram. Consideramos aqui os indivíduos com entre 18 e 68 anos e declarados como trabalhadores por conta de outrem, na base de microdados “Quadros de Pessoal”, descrita no [Apêndice A](#) (e correspondente a um total de cerca de 80 milhões de observações). Cada geração está identificada com uma cor diferente e com uma linha contínua (gerações nascidas em décadas ímpares – anos 30, 50, 70, e 90) ou tracejada (décadas pares – anos 20, 40, 60, e 80).

Figura 1
Número de trabalhadores (por ano)



Notas: Número de trabalhadores (em dezenas de milhares) por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações é definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Resultados de 1990 e 2001 aqui e nos gráficos seguintes são obtidos através de interpolação.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Dado o período fixo considerado (1986-2018), algumas gerações são observadas na fase final da sua ligação ao mercado de trabalho (como a geração 1920-29, já com pelo menos 57 anos em 1986). Outras gerações são observadas apenas na fase inicial da sua entrada no mercado de trabalho (como a geração 1990-99, com pelo menos 18 anos apenas a partir de 2008). Ainda outras gerações são observadas ao longo de grande parte do período principal da sua ligação ao mercado de trabalho (nomeadamente a geração nascida no período 1960-69, com pelo menos 18 anos - em 1987 - e não mais de 58 anos - em 2018 - ao longo do período analisado).

Podemos assim considerar três grupos de gerações na nossa análise: aquelas gerações cujos números de trabalhadores estão em redução ao longo do período considerado (gerações nascidas nos anos 20, 30 e 40), aquelas que mantêm grande estabilidade e que são observadas na sua maturidade (nascimentos nos anos 50 e 60), e as gerações em crescimento ao longo do período (nascimentos nos anos 70, 80 e 90). Estas gerações estão constantemente a interagir no mercado de trabalho ao longo do tempo, levando a mudanças na oferta de trabalho (a disponibilidade para trabalhar por parte dos indivíduos) e na sua composição, nomeadamente quanto a níveis de escolaridade e de experiência profissional, e a diferentes resultados em termos de salários e várias outras variáveis analisadas neste estudo.

Note-se que a variação do número de trabalhadores em cada geração ao longo do tempo deve-se a vários fatores. Primeiro, a variação de anos de nascimento dentro de cada geração (cada geração é definida com até dez anos de diferença nas suas idades). Esta variação implica que os mais jovens entrarão mais tarde no mercado de trabalho, levando a um crescimento do número de trabalhadores nos primeiros anos de cada geração. As diferenças nos níveis de fertilidade poderão também ser relevantes aqui, tanto para cada geração como na comparação entre gerações. Segundo, os diferentes níveis de escolaridade também podem explicar as diferenças nos números de trabalhadores. Por exemplo, os indivíduos que completem a sua escolaridade mais tarde tendem a entrar no mercado de trabalho mais tarde. Terceiro, os diferentes níveis de importância, ao longo do tempo, para cada geração, de outros estados junto do mercado de trabalho não cobertos na base de dados: trabalho por conta própria, setor público, trabalho informal, desemprego (jovem), inatividade (incluindo a frequência de educação), e emigração. Quarto, os diferentes níveis de incidência das reformas (incluindo reformas antecipadas) em diferentes idades, nomeadamente a partir dos 55 anos.

A geração dos anos 70 ilustra bem a grande variação no número de trabalhadores (por conta de outrem) na sua fase inicial, com valores de zero até 1987 (antes dos primeiros indivíduos atingirem os 18 anos), crescendo continuamente até um pico de ligeiramente mais de um milhão de pessoas em 2008. O número de trabalhadores desce até cerca de 800.000 em 2013, subindo a partir daí até ao último ano analisado (2018). A geração seguinte, nascida entre 1980 e 1989, também exibe uma evolução semelhante, embora com algumas diferenças. Por exemplo, esta geração apresenta uma travagem mais precoce no seu crescimento, também em 2008, ou dez anos mais cedo em termos relativos quando comparada com a geração nascida nos anos 70.

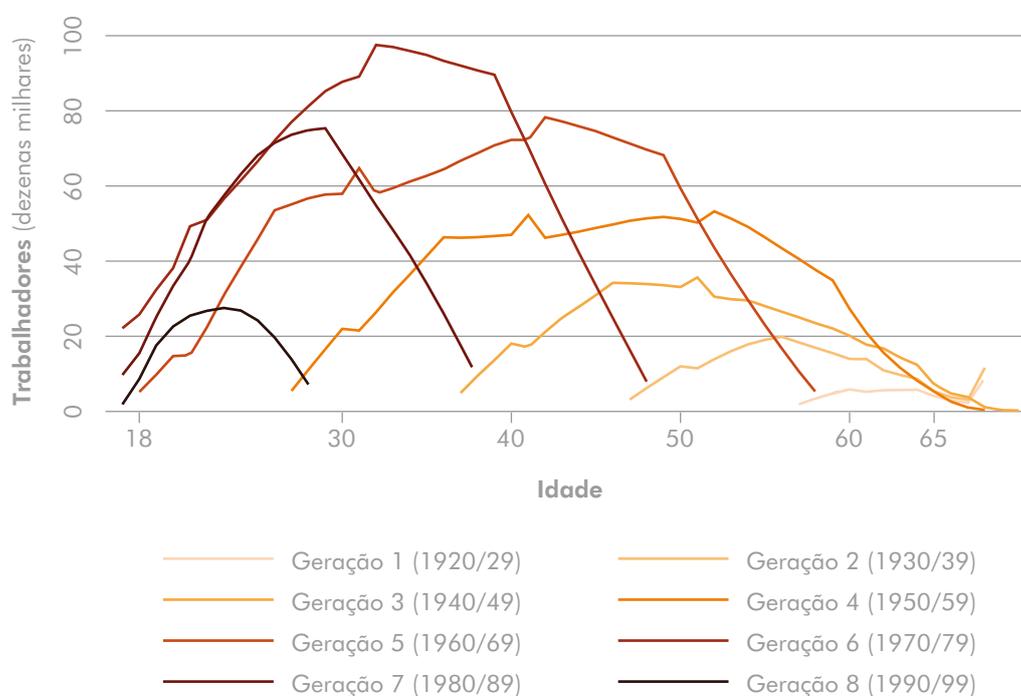
A inversão das tendências de crescimento em 2008 estará relacionada com a eclosão da crise financeira internacional nesse ano. Note-se também que as gerações anteriores, nomeadamente a dos anos 50 e 60, também exibem alguma inflexão nos seus números nesse ano, embora no caso da primeira isso possa ser parcialmente explicado pelas transições para a inatividade via reformas. A geração mais recente, nascida nos anos 90, apresentava na linha das suas antecessoras uma tendência de crescimento pronunciado até ao último ano para o qual estão disponíveis dados, 2018, sendo de prever uma desaceleração ou mesmo travagem completa a partir de 2020, com a eclosão da crise relacionada com a pandemia do Covid-19.¹

Globalmente, a Figura 1 também permite compreender a constante recomposição do mercado de trabalho de Portugal, na sua vertente do setor privado, ao longo das últimas quatro décadas, nomeadamente com diferentes importâncias relativas de cada geração em cada ano. As gerações nascidas nos anos 60 e 70 destacam-se pela sua importância em termos numéricos em grande parte do período analisada, a primeira apenas sendo suplantada pela geração dos anos 80 a partir de 2013.

¹ É também interessante constatar a mudança do declive das curvas das novas gerações nas suas idades mais baixas. Enquanto que, na geração dos anos 70, a inclinação da curva era de cerca de 45 graus no gráfico, as gerações subsequentes apresentam inclinações gradualmente mais baixas. Este padrão poderá resultar de quebras de fertilidade bem como do aumento da escolaridade, nomeadamente do alargamento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos introduzido em 2012.

Uma forma alternativa de analisar a distribuição dinâmica das diferentes gerações no mercado de trabalho envolve o enfoque na idade dos trabalhadores em oposição ao ano em que são observados. A Figura 2 apresenta estes resultados, considerando no eixo horizontal precisamente a idade de cada trabalhador (e não o ano da observação, como anteriormente). Este formato alternativo sublinha o facto que cada geração é observada apenas em parte da sua vida ativa, com maior incidência em diferentes níveis de idade. Por exemplo, a geração nascida nos anos 70 é observada maioritariamente quando tem 30 anos de idade. Esta situação sublinha a necessidade de contextualizar alguns dos resultados que serão apresentados de seguida, na medida em que não é possível separar os efeitos intrínsecos de cada geração (diferenças de atitudes ou personalidades, por exemplo) dos efeitos específicos do período em que a geração é observada (ciclo económico de crescimento, por exemplo) e ainda dos efeitos específicos da idade dos trabalhadores em causa (50 anos e não 40 anos, por exemplo).²

Figura 2
Número de trabalhadores (por idade)



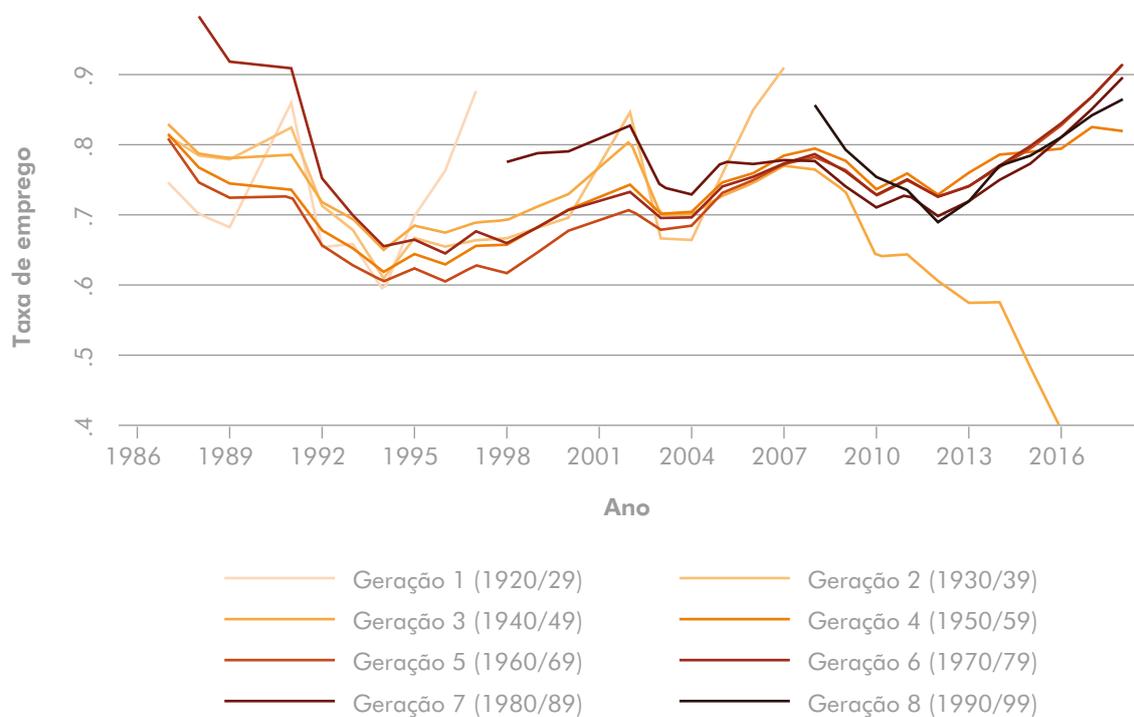
Notas: Número de trabalhadores (em dezenas de milhares) por idade e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações é definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

² A Figura A1 ilustra a evolução da idade média por geração ao longo do período coberto. Como seria de esperar, a idade média por geração e por ano tende a aumentar em um ano por cada ano adicional considerado. Esta relação apenas não se verifica nos primeiros e últimos anos de idade considerados (18 e 66 anos, respetivamente), quando se dá a entrada ou saída dos indivíduos em cada geração de dez anos.

Importa notar que a base de dados utilizada na maior parte das análises deste estudo considera os indivíduos apenas quando estes estão a trabalhar (e por conta de outrem). Convém assim averiguar em que medida em que as situações de não emprego (por conta de outrem) - de que o desemprego será uma dimensão importante, com grande peso na equidade intergeracional - são relevantes e se diferem acentuadamente entre gerações e ou entre períodos de tempo. A Figura 3 procura responder a esta questão, alargando a análise da Figura 1 a todos os indivíduos de cada geração, independentemente de estarem ou não empregados entre esses anos iniciais e finais. Por outras palavras, cada pessoa é considerada entre o primeiro ano em que estão na base de dados até ao ano seguinte ao último ano em que estão na base de dados (e tendo entre 18 e 68 anos). Por exemplo, um trabalhador com 20 anos em 2002 que não conste na base em 2003 mas volte a fazer parte da base em 2004 é considerado no ano de 2003 na análise da Figura 3 (mas não na análise da Figura 1). Esta análise procura ilustrar a taxa ou probabilidade de emprego (e, por oposição, de não emprego) de cada geração em cada ano.³

Figura 3
Taxa de emprego



Notas: Taxa de emprego por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado como trabalhador se trabalha por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive) e não estando a trabalhar nas restantes situações e nos anos entre começar e acabar de trabalhar como TCO. Cada uma das oito gerações definida pelo

³ Esta variável (presença efetiva na base de dados) também é usada para os níveis de emprego potencial para cada geração em cada ano, apresentadas na Figura A2. A escala da figura naturalmente muda em relação à figura anterior, passando de 0 a 100 (dezenas de milhares de indivíduos) para 0 a 150 (na mesma unidade). Verificamos que, por exemplo, a geração nascida nos anos 70 chega a ter 1,4 milhões de trabalhadores (efetivos ou potenciais) no pico atingido em 2005, enquanto que na análise anterior ficava-se por cerca de um milhão de trabalhadores efetivos. Esta diferença resulta de indivíduos que trabalharam pelo menos um ano (ou, mais precisamente, pelo menos um mês – o período considerado na base de dados) até esse ano e que voltam a trabalhar com registo na base mais tarde.

ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

A análise da Figura 3 - rácio entre o emprego efetivo e o emprego potencial de cada trabalhador por geração e por ano, apresentados nas Figuras 1 e A2 - sugere uma homogeneidade significativa entre gerações, com valores semelhantes, em geral à volta dos 70%. As oscilações temporais são também relativamente semelhantes entre gerações, refletindo até certo ponto o ciclo económico, nomeadamente as recessões iniciadas em 1993, 2003, 2008 e 2011.⁴

No apêndice do texto, apresentamos também informação sobre o número de empregados e desempregados ao longo da última década (2011-2020) - Figuras A3 e A4, respetivamente - com base na informação do Inquérito ao Emprego. Ao nível do emprego, a geração nascida nos anos 70 é dominante durante esta década, com mais de 1,25 milhões de trabalhadores em cada trimestre, seguida pelas gerações dos anos 60 e 80, com cerca de um milhão de trabalhadores cada. É também entre os indivíduos da geração dos anos 70 que é mais claro o efeito da crise de 2011-13, com uma quebra de cerca de 100 mil empregos durante o período, recuperados a partir de 2018. Por último, encontram-se as gerações dos anos 50 e dos anos 90 - a primeira em quebra e a segunda em crescimento, com entre 200 e 750 mil trabalhadores - e ainda a geração dos anos 40, com menos de 250 mil trabalhadores. (As gerações dos anos 20 e 30 não são aqui consideradas, uma vez que a esmagadora maioria dos seus membros já estão numa situação de inatividade nesta década.) Globalmente, estes valores de emprego por geração são cerca de 25% superiores aos apresentados com base nos Quadros de Pessoal para o mesmo período, refletindo a importância significativa de outras formas de trabalho que não o trabalho por conta de outrem.

Quanto ao número de desempregados por geração - Figura A4 -, este chega a cerca de 200 mil indivíduos no pico da crise de 2011-2013 para as gerações dos anos 60, 70 e 80, caindo para menos de 100 mil nos três casos no final da década. Por outro lado, o número de desempregados entre a geração dos anos 90 mostra-se relativamente estável ao longo deste período, com valores na ordem dos 100 mil trabalhadores em todos os trimestres. Note-se que no terceiro trimestre de 2020 - o mais recente para o qual há dados no contexto da pandemia -, o número de desempregados nesta geração apresenta um crescimento pronunciado, de cerca de 30 mil indivíduos, maior que aquele verificado para qualquer outra geração. Este resultado sugere uma maior exposição dos trabalhadores mais jovens à pandemia e o enfraquecimento da equidade intergeracional.⁵

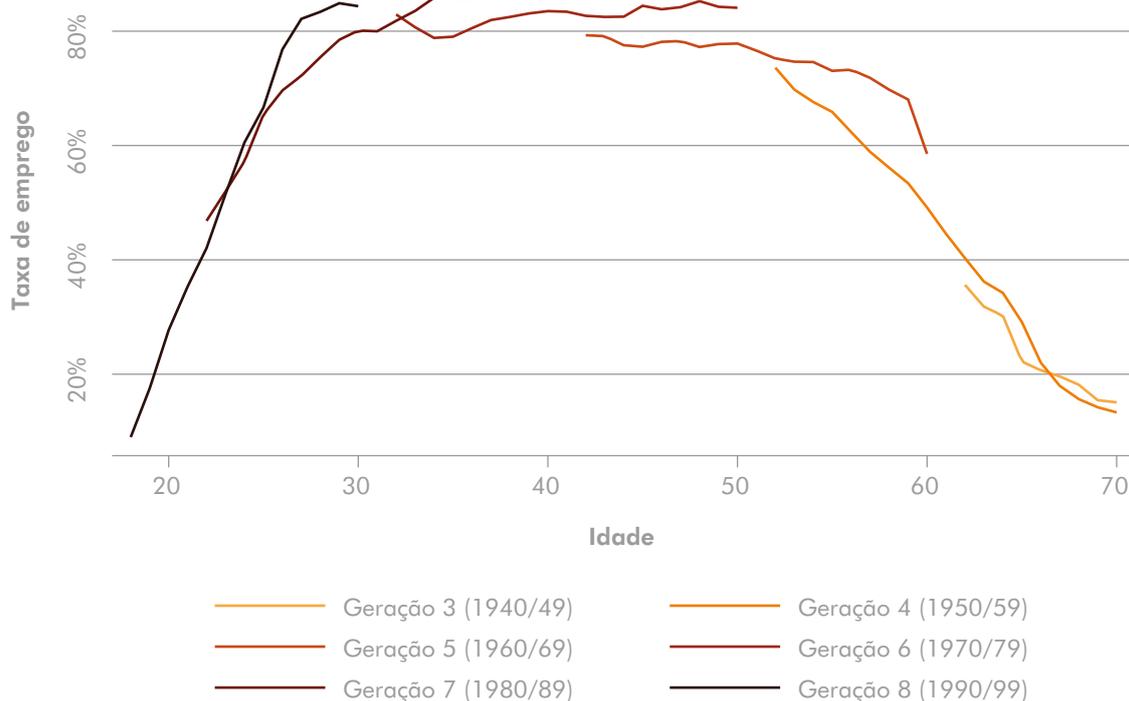
Uma perspetiva complementar destes dados envolve a análise das taxas de emprego e de desemprego por geração e idade, novamente utilizando os dados do Inquérito ao Emprego (2011 a 2020). No primeiro caso (o rácio entre o emprego e a população), apresentado na Figura 5, encontramos um padrão tradicional de crescimento (para os jovens) e quebra (para os mais velhos). Por outro lado, há vários resultados que merecem destaque. Primeiro, o aumento da taxa de emprego da geração dos anos 90 em relação à geração dos anos 80, o que poderá resultar da menor exposição da primeira à crise de 2011/13. Segundo, o começo da redução da taxa de emprego entre os mais velhos a partir dos 50 anos de idade, muito antes da idade de aposentação de referência (65 anos). Terceiro, um ajustamento significativo nesta idade de saída

⁴ Note-se que, na construção da base de indivíduos (trabalhadores potenciais), optou-se por deixar de considerar-se indivíduos após o ano seguinte ao último ano em que trabalham ou a partir dos 68 anos, bem como não considerá-los até ao primeiro ano em que começam a trabalhar (de acordo com a informação na base). Estas opções poderão levar à sobre-estimação da taxa de emprego, nomeadamente em relação à versão desta taxa baseada no Inquérito ao Emprego.

⁵ Veja-se também a Figura A5, que apresenta ainda o número total de indivíduos de diferentes idades em cada trimestre durante a última década (2011-2020).

do emprego quando comparando as gerações dos anos 50 e 60, com um aumento da duração no emprego desta última. Esta diferença entre as duas gerações pode explicar-se pelo menor nível de escolaridade da geração mais antiga e conseqüente entrada mais precoce no mercado de trabalho, levando ao preenchimento de critérios de aposentação baseados no número de anos de trabalho mais cedo.

Figura 4
Taxa de emprego (por idade)

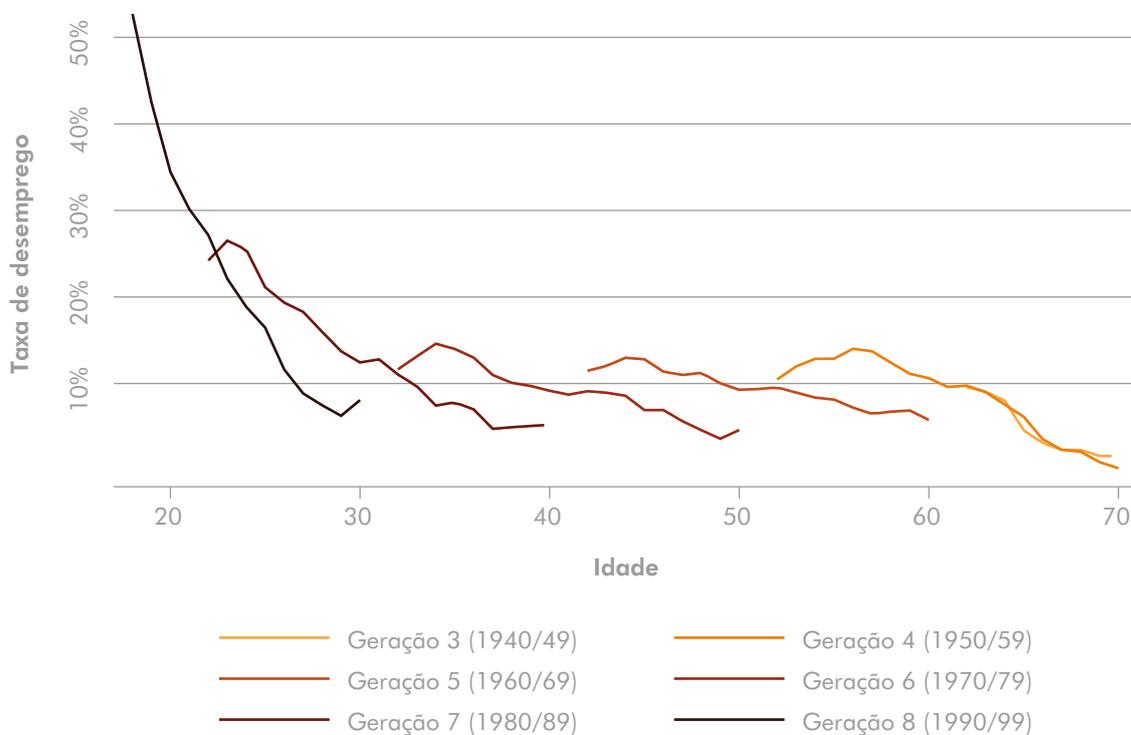


Notas: Taxa de emprego por ano e por idade. Cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1940-1949, 1950-59, ..., 1990-1999).

Fontes: Inquérito ao Emprego (2011-2020) e análises do autor.

Na segunda perspetiva complementar, analisamos a taxa de desemprego por geração e idade, apresentada na Figura 5. Mais uma vez, a sobreposição parcial para alguns leques de idade permite o enfoque no efeito da geração, sendo que este pode também estar a capturar o efeito do ciclo económico ou outras variáveis que mudam ao longo dos anos. Retiramos mais uma vez vários resultados deste gráfico: Primeiro, a taxa de desemprego é particularmente elevada para os mais jovens - algo que se deve, em parte, ao menor número de jovens ativos, uma vez que uma percentagem alargada da coorte está a estudar. Segundo, de forma consistente com os resultados da taxa de emprego, a taxa de desemprego para a geração dos anos 80 é mais elevada que a da geração seguinte. Terceiro, este padrão também se aplica a gerações mais velhas, isto é, a taxa de desemprego é mais elevada para cada geração comparada com a anterior para os mesmos anos de idade. Ambos resultados são consistentes com os efeitos da recessão em 2011/13, precisamente os primeiros anos de cada geração na versão da base de dados analisada.

Figura 5
Taxa de desemprego (por idade)



Notas: Taxa de desemprego por ano e por idade. Cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1940-1949, 1950-59, ..., 1990-1999).

Fontes: Inquérito ao Emprego (2011-2020) e análises do autor.

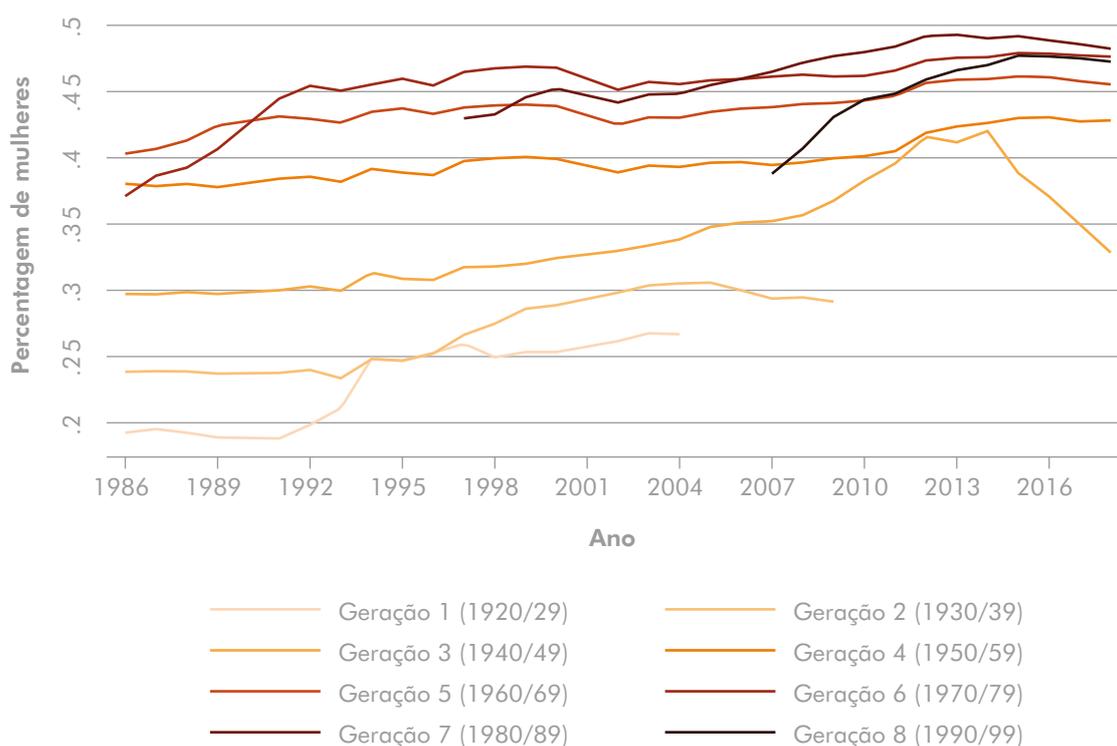
Outra fonte de informação que usamos é a base de dados da segurança social, descrita no [Apêndice A](#). Esta base permite analisar o número de trabalhadores empregados por geração e mês, durante o período 2000-2010, que apresentamos na Figura A6 para o caso dos trabalhadores por conta de outrem - comparável com a Figura 1 - e na Figura A7 para a totalidade de inscritos na segurança social (incluindo também trabalhadores independentes, membros de órgãos estatutários, e trabalhadores do serviço doméstico).

3.1

A FEMINIZAÇÃO DO EMPREGO

Analizamos aqui a feminização do mercado de trabalho - Figura 6 - medida através da percentagem de mulheres a trabalhar em cada geração e em cada ano e usando novamente a informação dos Quadros de Pessoal. As diferenças são particularmente claras nesta dimensão, com um aumento claro da percentagem de mulheres de geração para geração, até pelo menos à geração dos anos 70. Por exemplo, enquanto que a percentagem de mulheres praticamente não ultrapassa os 25% para a geração nascida nos anos 20, este valor é de quase 50% para as gerações nascidas nos anos 80 e 90, nomeadamente nos anos mais recentes de cada geração, após a conclusão dos percursos escolares.

Figura 6
Percentagem de mulheres



Notas: Percentagem de mulheres por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Em termos do perfil longitudinal, ao longo do tempo, de cada geração, os dados indicam ainda uma **tendência de crescimento da percentagem de mulheres, tanto nos primeiros como nos últimos anos no mercado de trabalho de cada geração**. O primeiro resultado estará relacionado com a maior escolarização das mulheres nas últimas décadas, o que adia a entrada destas no mercado de trabalho e provoca o aumento da feminização ao longo dos primeiros anos de cada geração ao nível do emprego. Veja-se o caso da geração dos anos 90, cujos primeiros trabalhadores apresentam uma percentagem de mulheres inferior a 40% em 2007 que depois sobe para quase 50% a partir de 2015.

O segundo resultado (crescimento da percentagem de mulheres nos últimos anos no mercado de trabalho de várias gerações) indica uma **maior predisposição para durações de emprego mais longas entre as mulheres**. Este resultado também refletirá a convergência da idade legal de reforma entre os géneros que teve lugar a partir de 1995, com a passagem gradual da idade de reforma das mulheres de 62 para 65 anos.

4.

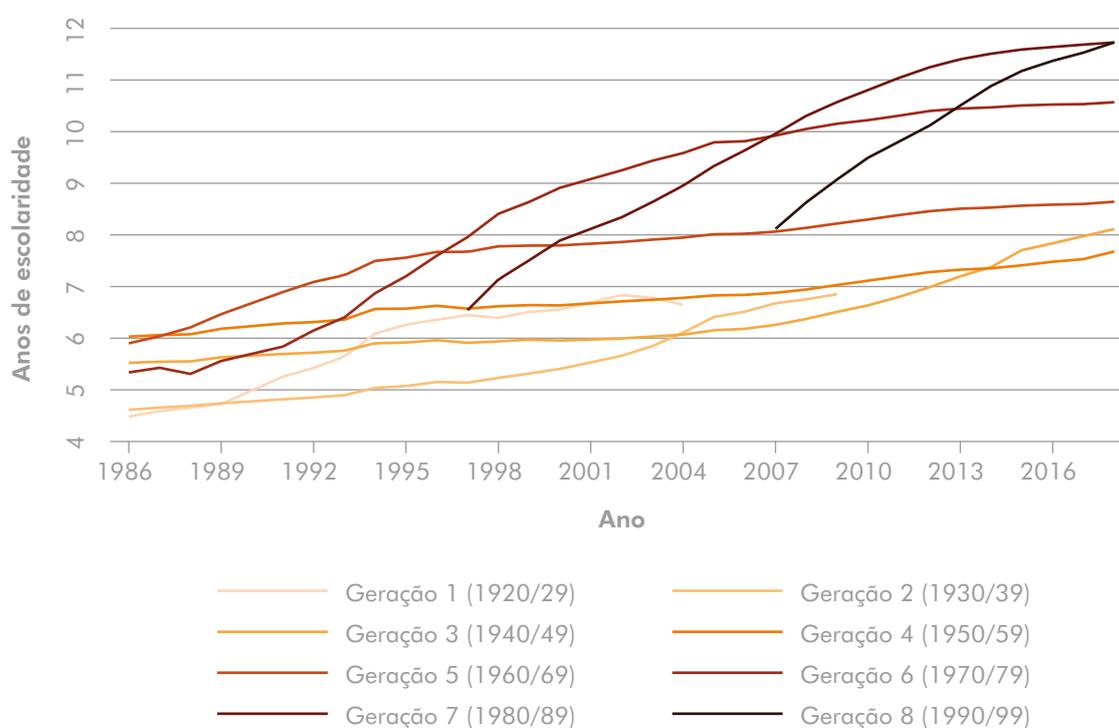
A ESCOLARIZAÇÃO



Tendo caracterizado o mercado de trabalho em termos do número de indivíduos e de empregados de cada geração ao longo do período examinado (ou com diferentes idades), **analisamos agora outra dimensão fundamental do lado da oferta, nomeadamente o capital humano e, em particular, a escolarização dos trabalhadores.**

A Figura 7 apresenta os níveis de escolaridade médios por geração e ano dos trabalhadores presentes na base de dados analisada. Estes dados indicam diferenças muito pronunciadas entre gerações, com valores próximos dos 12 anos de escolaridade para as gerações dos anos 80 e 90 – e de apenas sete anos de escolaridade para as gerações nascidas nos anos 20 e 30. Enquanto a geração dos anos 60 não chega aos nove anos de escolaridade, a dos anos 70 ultrapassa já os 10,5 anos – um salto de quase dois anos de escolaridade entre gerações espaçadas por apenas dez anos.

Figura 7
Escolaridade média



Notas: Anos de escolaridade em média por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Estas diferenças resultam do crescimento pronunciado da oferta educativa no país, nomeadamente a partir dos anos 80 com o aumento da escolaridade obrigatória de seis para nove anos. O crescimento dos níveis de escolaridade poderá também ter resultado do crescimento económico durante o período, permitindo às famílias o adiamento da entrada no mercado de trabalho dos jovens e a frequência de mais

anos na escola. Neste sentido, esta situação pode configurar uma situação de iniquidade intergeracional, uma vez que as novas gerações tiveram oportunidades muito mais alargadas de aumentar os seus níveis de escolaridade. Apesar de poder haver uma expectativa de aumento dos níveis de escolaridade de geração para geração, os valores particularmente baixos junto das gerações mais antigas criam um contraste muito forte em relação às gerações mais recentes. No mínimo, esta situação vai contrabalançar aspetos em que as novas gerações terão tido menos oportunidades ou terão sido expostas a iniquidades em comparação com as gerações mais velhas.

Por outro lado, importa perceber em que medida a escolaridade está associada a níveis mais elevados de rendimento da mesma forma para diferentes gerações. Por exemplo, o aumento da escolaridade pode ter implicado uma redução do seu valor no mercado de trabalho, contrabalançando o eventual efeito de iniquidade intergeracional mencionado em cima. Esta questão é abordada na secção 1 em baixo, utilizando técnicas econométricas. Analisamos também o processo relacionado do ajustamento entre as profissões e os níveis de escolaridade para as diferentes gerações.

Um segundo resultado, de interesse mais geral, que se pode retirar da Figura 7 prende-se com o aumento da escolaridade de cada geração ao longo dos seus primeiros anos de entrada no mercado de trabalho. Por exemplo, a geração dos anos 70 começa nos seus primeiros anos no mercado de trabalho com um nível de escolaridade média de apenas cerca de 5,5 anos em 1986. No entanto, este valor aumenta para quase o dobro em 2009, quando a grande maioria da geração já concluiu a sua escolarização. Na medida em que aqueles que concluem a sua escolaridade mais tarde tendem a ter mais escolaridade, os níveis de escolaridade média tendem a aumentar ao longo do tempo.⁶ Por outro lado, o aumento da escolaridade ao longo do tempo, para uma dada geração, também se verifica nos últimos anos no mercado de trabalho de cada geração.⁷

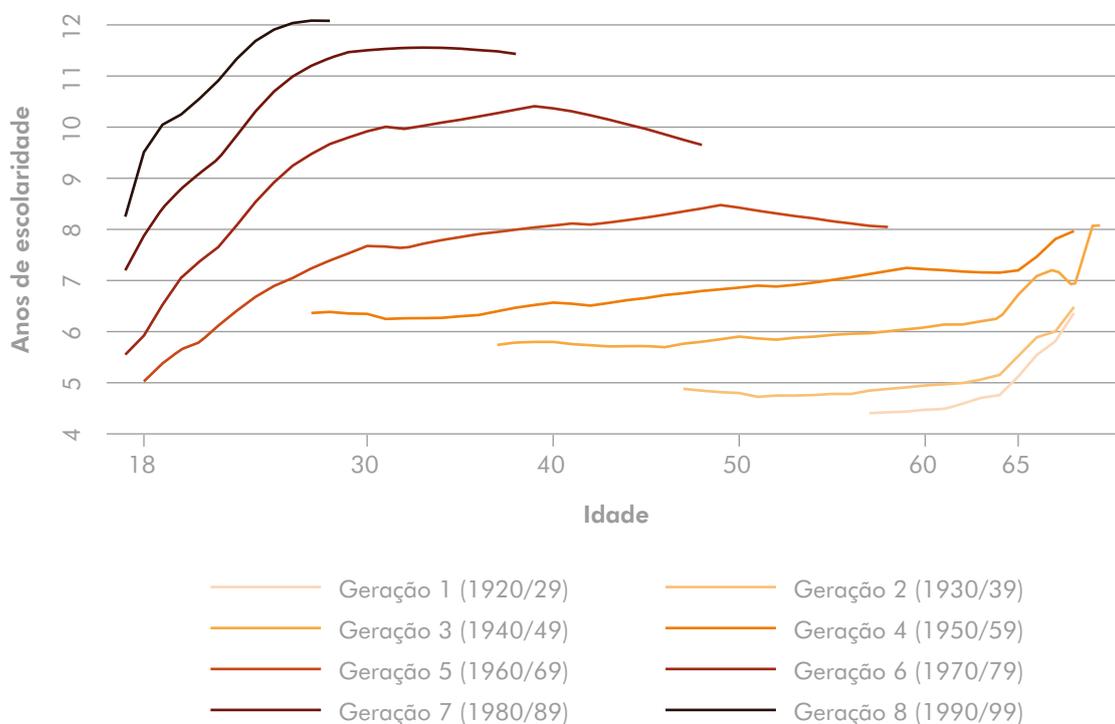
Como foi feito na secção anterior, esta análise das diferenças de escolaridade entre as gerações é também desenvolvida comparando as gerações ao longo das idades dos seus membros e não em diferentes anos - Figura 8. Esta abordagem permite-nos comparar mais diretamente indivíduos de gerações diferentes quando têm a mesma idade. **Estes resultados mais uma vez sublinham o grande crescimento da escolaridade entre as gerações mais novas, particularmente entre a geração nascida nos anos 60 e a sua congénere dos anos 70.**⁸

⁶ Em complemento aos níveis de escolaridade médios por geração e por ano, analisamos também os níveis de dispersão da escolaridade de cada geração em cada ano – Figura A8. Verificamos, conforme esperado na sequência das análises anteriores, que esta dispersão (medida aqui em desvios-padrão de anos de escolaridade entre os trabalhadores de uma geração observados num ano) aumenta ao longo do tempo para as gerações mais novas. Isto deve-se à entrada no mercado de trabalho, em emprego, de trabalhadores com mais escolaridade em anos mais recentes, levando a uma crescente heterogeneidade do perfil dos trabalhadores da geração ao nível da sua escolaridade, nomeadamente ao longo dos primeiros dez anos de cada geração.

⁷ Este último resultado reflete as carreiras contributivas mais longas dos trabalhadores com menor escolaridade, devido a entradas mais precoces no mercado de trabalho. Este aumento de escolarização poderá também derivar de uma predisposição para reformas mais tardias (e ou uma menor utilização de reformas antecipadas) daqueles com mais escolaridade, por exemplo por causa do menor desgaste e ou maior rendimento nas suas profissões.

⁸ Note-se ainda que, de acordo com estes resultados, a geração dos anos 90 é a primeira a atingir os doze anos de escolaridade em média, no caso de trabalhadores com cerca de 30 anos de idade. Este resultado é com certeza influenciado pelo aumento da escolaridade obrigatória para os 18 anos de idade em 2012.

Figura 8
Escolaridade média (por idade)



Notas: Anos de escolaridade em média por idade e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

4.1 SOBRE-ESCOLARIDADE?

Em que medida é que estes diferentes níveis de escolaridade entre gerações e dentro de cada geração estão ajustados aos perfis das profissões que os trabalhadores desempenham? A nossa análise sobre a escolaridade das várias gerações considera esta questão na perspetiva da literatura da sobre- e sub-escolaridade (“over- and under-education”). Nesta literatura, um trabalhador é considerado como sobre-(sub-)escolarizado se a sua escolaridade é superior (inferior) à escolaridade “requerida” (ou, em termos práticos, média) dos trabalhadores que desempenham a mesma profissão. Esta comparação pode ainda procurar ter em conta a dispersão dessa escolaridade, para permitir que um determinado leque de níveis de escolaridade possa ser considerado “razoável”.

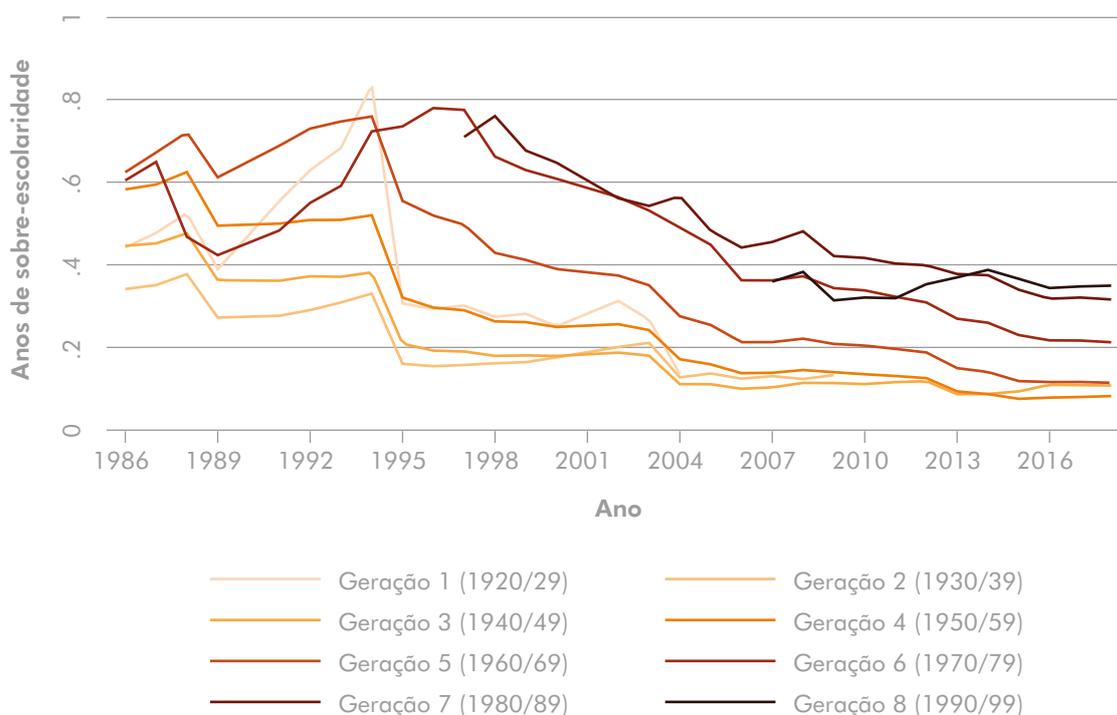
Na nossa análise, para cada profissão em cada ano, calculámos a mediana (e o desvio-padrão) da escolaridade entre os trabalhadores que desempenham essa mesma profissão (independentemente da sua

geração). A profissão é definida usando a versão dos códigos de profissões (CNP ou CPP), a três dígitos, aplicável em cada ano (note-se que estes códigos são alterados por duas vezes no período analisado, em 1995 e em 2010). De seguida, definimos com sobre-(sub-) escolarizado num ano um trabalhador cuja escolaridade seja superior à soma (inferior à diferença) entre esses dois valores (mediana e desvio-padrão).

Definimos ainda o nível de sobre-educação como a diferença entre a escolaridade do trabalhador, por um lado, e a soma da escolaridade mediana e do desvio-padrão da escolaridade (na profissão do trabalhador). De forma semelhante, o nível de sub-educação corresponde à diferença entre, por um lado, a escolaridade mediana e do desvio-padrão da escolaridade (na profissão do trabalhador, e, por outro, a escolaridade do trabalhador). Finalmente, calculamos a média de anos de sobre- e sub-educação entre todos os trabalhadores por geração e ano, considerando que os trabalhadores sobre-educados têm zero anos de sub-educação e vice-versa.

Apresentamos os resultados nas Figuras 9 e 10. No primeiro caso, da sobre-educação, esta exhibe valores médios de cerca de meio ano de escolaridade em meados da década de 1980, descendo para cerca de um quarto de ano de escolaridade nos finais da década de 2010. Este padrão é relativamente comum entre as várias gerações. Por outro lado, os níveis de sobre-educação tendem a ser mais elevados junto dos trabalhadores das gerações mais novas, o que sugere dificuldades entre os mais jovens em encontrar profissões em que possam utilizar plenamente a escolaridade que adquiriram.

Figura 9
Sobre-escolaridade média

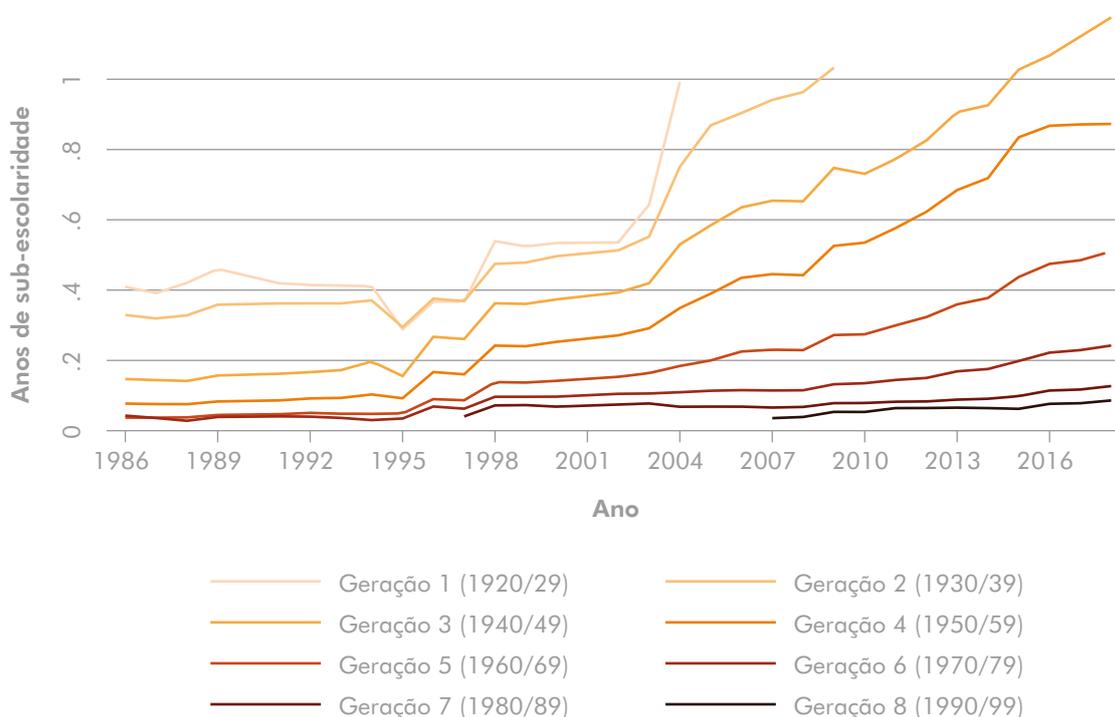


Notas: Anos de sobre-escolaridade em média por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

No caso da sub-educação (Figura 10), o padrão é o oposto: os valores iniciais de sub-educação são baixos mas aumentam gradualmente com o tempo, neste caso especialmente junto das gerações mais velhas. Além disso, os níveis de sub-educação são mais elevados para as gerações mais antigas. Globalmente, estes padrões são consistentes com um aumento gradual da escolaridade da maioria dos trabalhadores em cada profissão. Estes padrões podem também ser consistentes com o direcionamento, via mercado de trabalho, de uma parte significativa, embora eventualmente decrescente, destes trabalhadores para profissões ocupadas por trabalhadores de gerações mais antigas e com níveis de escolaridade mais baixas.

Figura 10
Sub-escolaridade média



Notas: Anos de sub-escolaridade em média por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Ambas as perspetivas podem explicar a **redução da sobre-educação e o aumento da sub-educação ao longo do tempo** que encontramos, bem como os níveis mais elevados de sobre-educação e mais baixos de sub-educação para as gerações mais jovens.⁹

⁹ Note-se que parte destes efeitos podem também resultar parcialmente da redefinição (e, em particular, aumento) do nível de escolaridade de referência de várias destas profissões.

5.

AS EMPRESAS

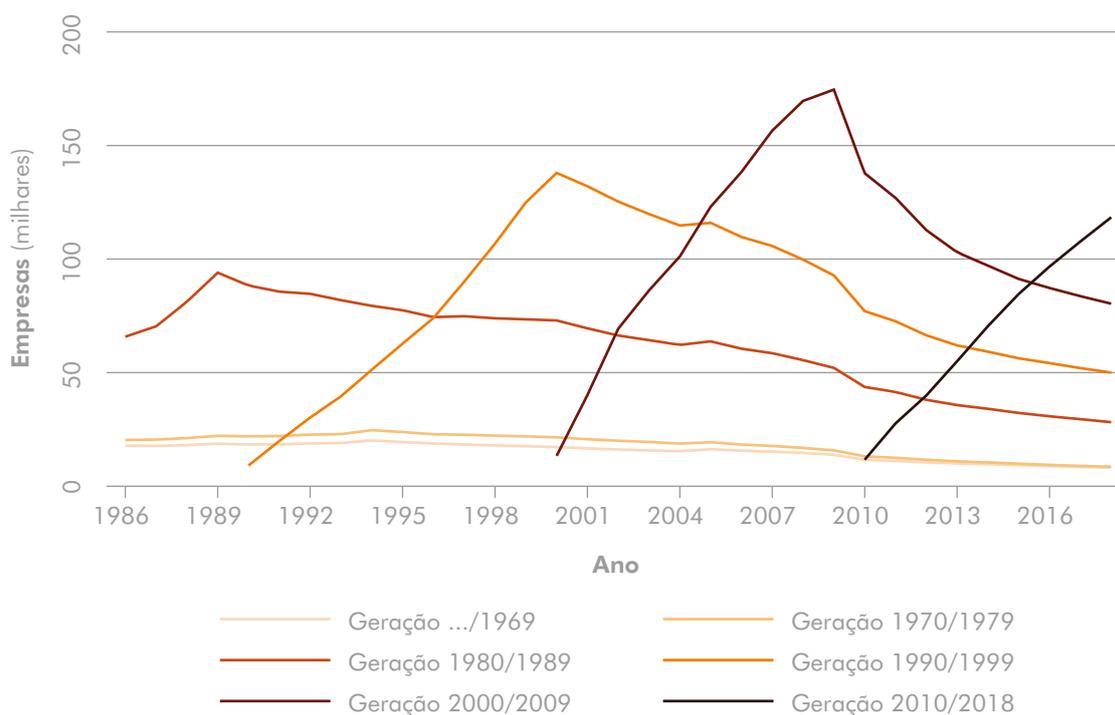


Tendo concluído nas secções anteriores a nossa análise do lado da oferta do mercado de trabalho (número e perfil dos trabalhadores), passamos agora à vertente da procura. Uma vez que o nosso enfoque é o setor privado, **analisamos aqui o perfil das empresas**, considerando todas aquelas que empregam trabalhadores em pelo menos um ano ao longo do período 1986-2020. São estas empresas que são responsáveis pela intermediação dos efeitos ao nível da equidade intergeracional analisados neste trabalho.

Com vista a uma primeira caracterização das empresas em Portugal, utilizamos uma metodologia semelhante à da análise do emprego, considerando as empresas em diferentes gerações, de acordo com o ano em que cada empresa foi fundada. Definimos seis grupos, nomeadamente aquelas que foram fundadas até 1969, entre 1970 e 1979, e nas décadas seguintes até 2010 e 2018.¹⁰

A Figura 11 apresenta o número destas empresas de cada geração em cada ano. Verificamos que os dois primeiros grupos (empresas mais antigas, com ano de fundação anterior a 1986, o primeiro ano de atividade incluído na base) são compostos por um máximo de cerca de 25 mil empresas por ano, descendo até cerca de 15 mil empresas por grupo em 2018. Os restantes quatro grupos caracterizam-se por um número crescente de empresas até ao último ano de fundação considerado em cada grupo, seguido de uma tendência decrescente. Além disso, os picos atingidos por cada geração são cada vez maiores de geração para geração (100, 140, e 170 mil empresas para a geração dos anos 80, 90 e 2000, respetivamente).

Figura 11
Número de empresas



Notas: Cada uma das seis gerações definida pelo ano de constituição da empresa (até 1969, 1970-79, 1980-89, 1990-99, 2000-2009, 2010-2018).

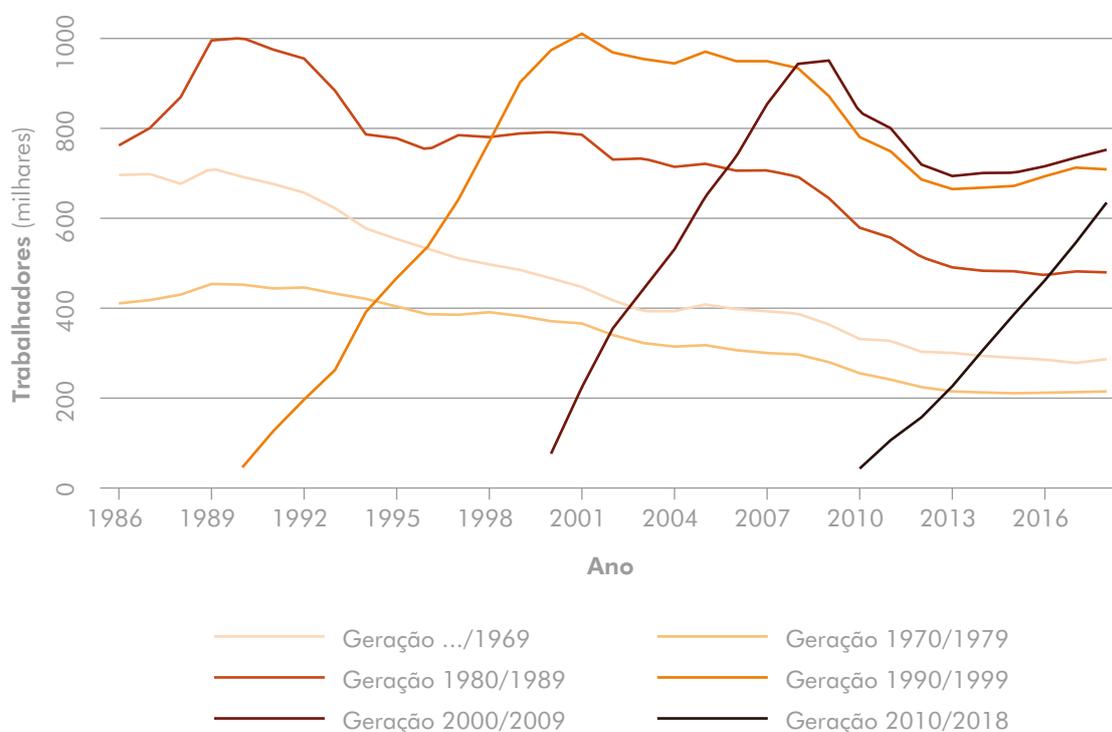
Fontes: Todos as empresas dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

¹⁰ Uma das variáveis disponíveis na base “Quadros de Pessoal” é precisamente o ano de fundação da empresa. Para os anos 1986-1989 esta informação não está disponível, tendo sido construída neste estudo a partir de observações das mesmas empresas em anos posteriores ou (se a empresa não consta na base em anos posteriores) estabelecendo-se o primeiro ano em que a empresa aparece na base como o ano de fundação.

Por outro lado, a quebra do número de empresas quando se chega ao último ano da geração - e, logo, quando deixam de ser consideradas novas empresas e passa a aplicar-se apenas o efeito de encerramento de empresas - agrava-se progressivamente de geração em geração. Este efeito é particularmente claro na geração de empresas de 2000, em que muitas empresas enfrentam a crise financeira internacional e a crise das dívidas públicas nos seus primeiros anos de operação.

Estes padrões também resultam da análise das empresas de cada geração em função do número total de trabalhadores que empregam em cada ano - Figura 12. As empresas fundadas nas décadas de 80, 90 e 2000 chegam a um pico de cerca de um milhão de trabalhadores no final da década de referência e começam a reduzir o seu emprego a partir daí. Este padrão é particularmente claro no caso das empresas fundadas na década de 2000.¹¹

Figura 12
Total de trabalhadores



Notas: Cada uma das seis gerações definida pelo ano de constituição da empresa (até 1969, 1970-79, 1980-89, 1990-99, 2000-2009, 2010-2018).

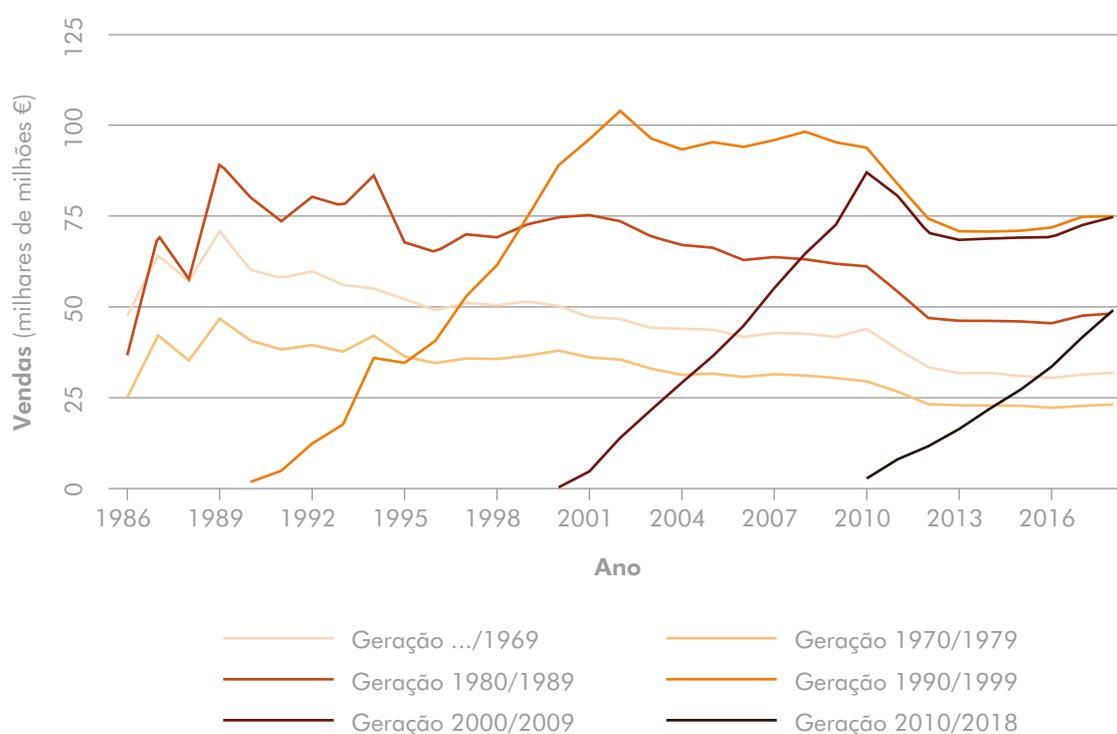
Fontes: Todos as empresas dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

¹¹ A Figura A9 analisa o número mediano de trabalhadores por empresa, segundo a geração desta última e o ano. Os resultados indicam valores muito baixos, entre três e cinco trabalhadores por empresa na maior parte dos casos. A percentagem muito grande de empresas muito pequenas pode constituir um obstáculo para a produtividade das empresas e para a sua resiliência, com possíveis reflexos na equidade intergeracional.

Em geral, estas dinâmicas de crescimento e de contração sublinham os desafios vários enfrentados pelas empresas na sua sobrevivência. Estas dinâmicas também antecipam algumas interações que poderão ter lugar junto da equidade intergeracional, nomeadamente tendo em conta a propensão das empresas jovens em serem criadas e sobretudo contratarem trabalhadores jovens.

Consideramos ainda a dimensão do volume de vendas das diferentes gerações de empresas ao longo do período 1986-2018. Os resultados - apresentados na Figura 13 - indicam padrões semelhantes aos das análises anteriores, com crescimento grandes durante os anos de formação de cada geração, com o nascimento de novas empresas, e uma quebra subsequente a partir daí. Por exemplo, as empresas fundadas na década de 1990 atingem um máximo de faturação de 100 mil milhões de euros (a preços de 2020) em 2002, reduzindo-se esse valor de forma gradual nos anos seguintes.¹²

Figura 13
Total de vendas



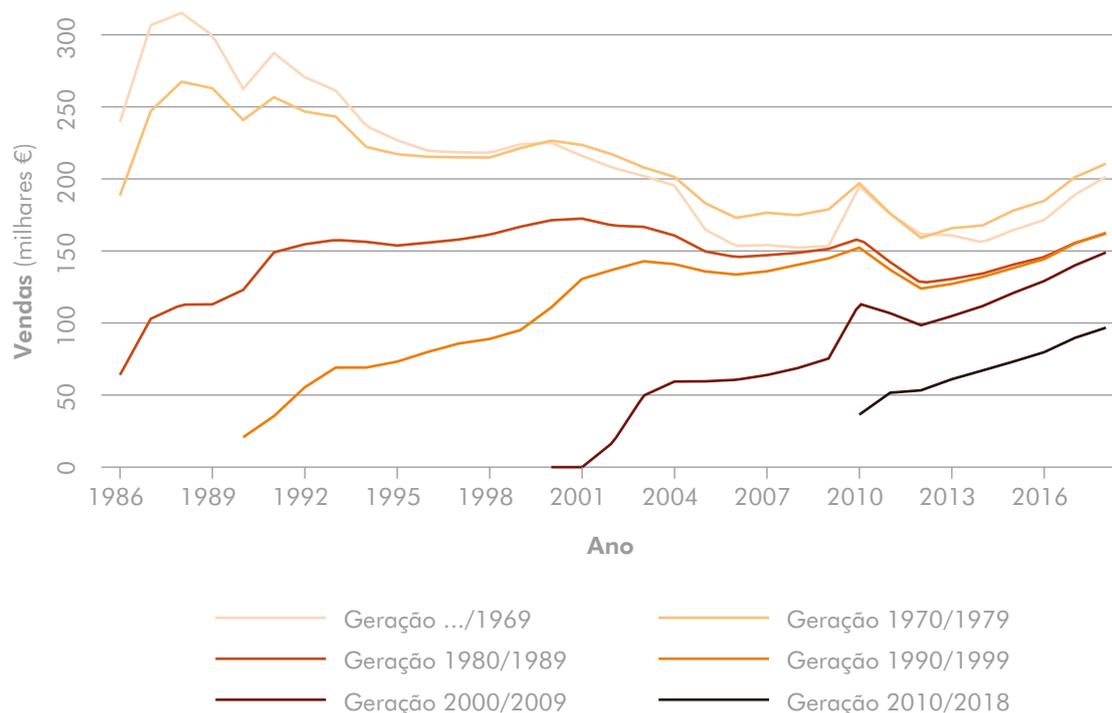
Notas: Cada uma das seis gerações definida pelo ano de constituição da empresa (até 1969, 1970-79, 1980-89, 1990-99, 2000-2009, 2010-2018).

Fontes: Todos as empresas dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

¹² No entanto, esta dinâmica é muito menos expressiva do que no caso do número de empresas e até no caso do número de trabalhadores na redução após o pico atingido no final de cada década. Por outras palavras, enquanto que o número de empresas tende a diminuir significativamente no final de cada década, a redução equivalente ao nível da faturação é menos expressiva. Esta situação é consistente com uma seleção grande de empresas sobreviventes, nomeadamente em direção àquelas com mais emprego e faturação. Note-se também que a métrica de análise aqui é a faturação e não o valor acrescentado, uma vez que este último não é possível de calcular com a informação disponível até 2004.

Por último, analisamos também o volume de vendas das empresas em termos das suas medianas (e não dos valores totais) por geração e ano. A Figura 14 apresenta os resultados desta análise e indica um nível significativo de convergência em torno dos 150 mil euros por ano, nomeadamente no caso das gerações de 80, 90 e 2000. As empresas mais velhas (geração de 70 e anteriores) atingem valores medianos de cerca de 200 mil euros enquanto as empresas da geração de 2010 apresentam valores de 100 mil euros.

Figura 14
Vendas medianas



Notas: Cada uma das seis gerações definida pelo ano de constituição da empresa (até 1969, 1970-79, 1980-89, 1990-99, 2000-2009, 2010-2018).

Fontes: Todos as empresas dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Em conclusão, esta análise da atividade económica em Portugal ao longo dos últimos 33 anos sublinha o dinamismo da economia na criação e destruição de empresas. Ao mesmo tempo, esta análise também denota alguma diferenciação dos percursos das empresas em função da sua geração, nomeadamente com maior crescimento e maior quebra dos seus números em gerações mais recentes. Por outro lado, a análise **sublinha também a pequena dimensão de grande parte das empresas** e ainda um processo de convergência forte dos seus volumes de negócios entre empresas de diferentes gerações. Estes padrões e dinâmicas podem ser importantes para explicar a evolução de vários indicadores resultantes da interação entre a procura e a oferta no mercado de trabalho com relevância para a equidade intergeracional, como é o caso dos salários, o tema da próxima secção.

6.

OS SALÁRIOS



Esta secção debruça-se sobre uma vertente incontornável da equidade intergeracional ao nível do mercado de trabalho, nomeadamente a dimensão salarial. A primeira variável que analisamos – na Figura 15 – é o salário base mensal. De seguida consideramos o salário total, que inclui o salário base bem como várias outras prestações variáveis, como a remuneração por trabalho suplementar, as diuturnidades, os bónus e ainda outros pagamentos.

Note-se que o salário base em Portugal é, num número alargado de casos, influenciado ou mesmo determinado de forma externa à empresa e ao trabalhador. Este processo decorre desde já pela fixação do salário mínimo (retribuição mínima mensal garantida), da responsabilidade do Governo (depois de consulta aos parceiros sociais). Outra dimensão de influência junto do salário envolve a fixação das remunerações convencionais pelos sindicatos (ou comissões de trabalhadores) e associações de empregadores (ou empresas), através de convenções coletivos de trabalho (ou acordos de empresa), e o seu alargamento via portarias de extensão emitidas pelo Governo.¹³

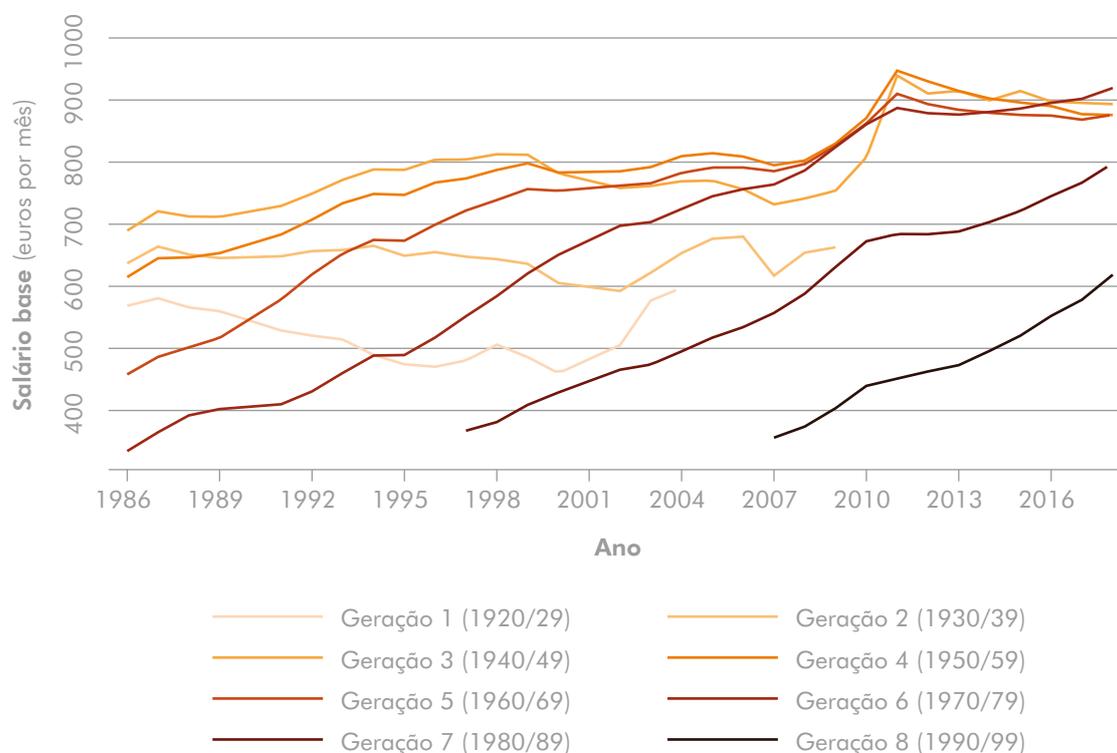
Todos os salários considerados aqui referem-se ao mês de outubro de cada ano (exceto no período inicial de 1986-1993, em que se considera o mês de março, devido ao critério diferente adotado na base de dados nesses anos). Tratam-se, em todos os casos, de salários declarados pelas empresas ao Ministério do Trabalho, no quadro das obrigações legais e sujeitas a inspeção por parte da Autoridade das Condições do Trabalho.¹⁴ O salário mensal analisado aqui é ainda deflacionado através do Índice de Preços do Consumidor, sendo apresentado em euros de 2017.

Da análise dos resultados apresentados na Figura 15, encontramos níveis elevados de convergência nos salários base médios de quatro das principais gerações estudadas aqui – as gerações nascidas nos anos 40, 50, 60 e 70. Todas estas gerações apresentam salários base reais de cerca de 900 euros ao longo da década de 2010. Por outro lado, as três primeiras gerações apresentam salários base reais de cerca de 800 euros ao longo da década anterior. Considerando as gerações mais velhas, os seus salários eram em geral ainda mais baixos, em termos reais, em anos anteriores, nomeadamente na década de 80 e na década de 90, com valores médios de cerca de 600 euros ou menos.

¹³ Além disso, ao contrário das prestações adicionais, o salário base está normalmente sujeito ao princípio legal da irredutibilidade das remunerações, que proíbe a sua redução unilateral em termos nominais pelos empregadores. Este princípio tem poucas exceções, uma das quais sendo o “layoff” – regime de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho –, que tem tido grande adesão na atual crise económica em Portugal, nomeadamente na sua nova versão como “layoff” simplificado.

¹⁴ É possível que, em alguns casos, nomeadamente em empresas de menor dimensão, os salários efetivos sejam mais elevados que os salários declarados, de forma a reduzir ilegalmente os encargos com a segurança social (e o imposto sobre o rendimento) suportados pelo empregador e pelo trabalhador. Note-se também que, para serem convertidos em salários anuais e melhor comparados com os salários praticados noutros países, cada salário mensal deve ser multiplicado por 14 devido à atribuição dos subsídios de férias e de Natal, obrigatória no caso dos trabalhadores por conta de outrem aqui analisados.

Figura 15
Salário base médio



Notas: Salário base real médio por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações é definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Focando-nos nos últimos 20 anos, os resultados que apresentamos sugerem a existência de um (duplo) planalto – ou vale –, pré- e pós-crise financeira, em que há relativamente pouca diferenciação salarial entre os trabalhadores das principais gerações. Este efeito de “planalto” pode resultar do cancelamento mútuo das diferenças (positivas e negativas) de cada geração. Por exemplo, a maior escolaridade das gerações mais novas (e o aumento de produtividade e de remunerações que daí deveria resultar, dado o efeito positivo da escolaridade no capital humano geral dos trabalhadores) poderá ser contrabalançada pela maior experiência e antiguidade nas empresas das gerações mais velhas. Este último efeito permite também vantagens em termos de produtividade e remunerações, dado o melhor emparelhamento com os empregadores e os níveis mais elevados de capital humano específico à empresa e ao setor de atividade.¹⁵

¹⁵ Como discutimos anteriormente, importa também ter em conta que os resultados de cada geração podem ser influenciados por importantes efeitos de composição ao longo do tempo, através da entrada ou saída de trabalhadores com diferentes perfis, nomeadamente dado os níveis mais elevados tanto de escolaridade como de desemprego entre os mais jovens.

Outra perspetiva para a elevada convergência dos salários base médios entre diferentes gerações que documentamos aqui pode resultar da relevância dos salários mínimos nacionais e, sobretudo, convencionais. Ao estabelecerem salários mínimos por profissão e setor de atividade em cada ano, alargados para além das empresas que participam diretamente nas negociações através das portarias de extensão, a contratação coletiva pode criar um nível muito elevado de compressão salarial que explicara em parte os resultados encontrados.¹⁶

Como já mencionado, os níveis salariais das gerações anteriores (nascidos nos anos 20 e 30) são significativamente mais baixos que os das três gerações seguintes. No entanto, quando comparadas com as gerações mais novas – trabalhadores nascidos nos anos 80 e 90 –, estas últimas só ultrapassam os salários base das primeiras a partir de 2010 e no caso da geração dos anos 80. A geração dos anos 90 ainda não ultrapassou os salários auferidos pela geração dos anos 30 no último ano disponível da base de dados (2018) e é possível que não o venha a fazer nos próximos anos na sequência da crise económica derivada da pandemia.

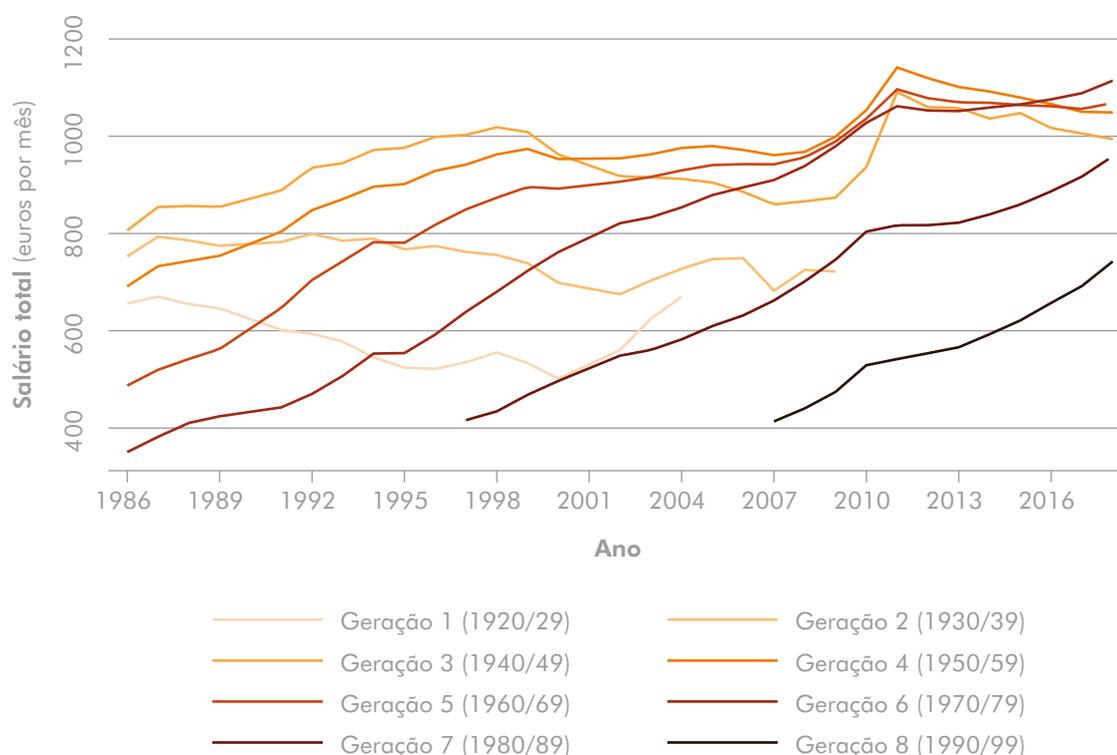
Outro aspeto relevante nos resultados apresentados é o impacto aparente do aumento de desemprego no final da década de 2000 no aumento dos salários observado nesse período. Esta relação, à primeira vista surpreendente, pode explicar-se por um fenómeno estatístico de composição. Se esse aumento do desemprego está concentrado entre os trabalhadores com salários mais baixos, a média de salários irá aumentar devido à recomposição do grupo de trabalhadores, com o crescimento relativo do peso daqueles com salários mais elevados, que tendem a manter os seus empregos.¹⁷

Os resultados descritos em cima para o caso do salário base médio aplicam-se também em grande medida para o caso do salário total médio, como apresentado na Figura 16. A diferença mais significativa prende-se com o facto de os valores do salário total serem naturalmente mais elevados, geralmente em cerca de 20% ou 25%. Por outras palavras, as componentes remuneratórias acima mencionadas que são adicionadas ao salário base (remuneração por trabalho suplementar, diuturnidades, bónus, etc.) são efetivamente relevantes em termos práticos, no contexto do setor privado em Portugal. No entanto, continuamos a verificar um efeito planalto (ou vale), nomeadamente na década de 2010, com valores muito próximos entre as quatro gerações principais (aqueles nascidos nos anos 40, 50, 60 e 70), neste caso de cerca de 1.100 euros mensais.

¹⁶ Ainda outra explicação prende-se com práticas de coordenação e poder de mercado (monopsónio ou oligopsónio) entre empregadores. Estas eventuais práticas, em que os empregadores numa dada indústria e ou região acertam os salários pagos aos seus trabalhadores, podem levar não só à redução da dispersão salarial bem como a salários mais baixos e a uma ligação mais fraca dos salários em relação à produtividade.

¹⁷ Note-se ainda que a transição que decorreu em 2010 do formato Quadros de Pessoal para o formato Relatório Único (mais exigente em termos de informação exigida) levou a uma diminuição significativa do número de submissões de dados pelas empresas junto do Ministério do Trabalho nesse ano, provavelmente sobretudo entre empresas mais pequenas e com salários médios mais baixos.

Figura 16
Salário total médio

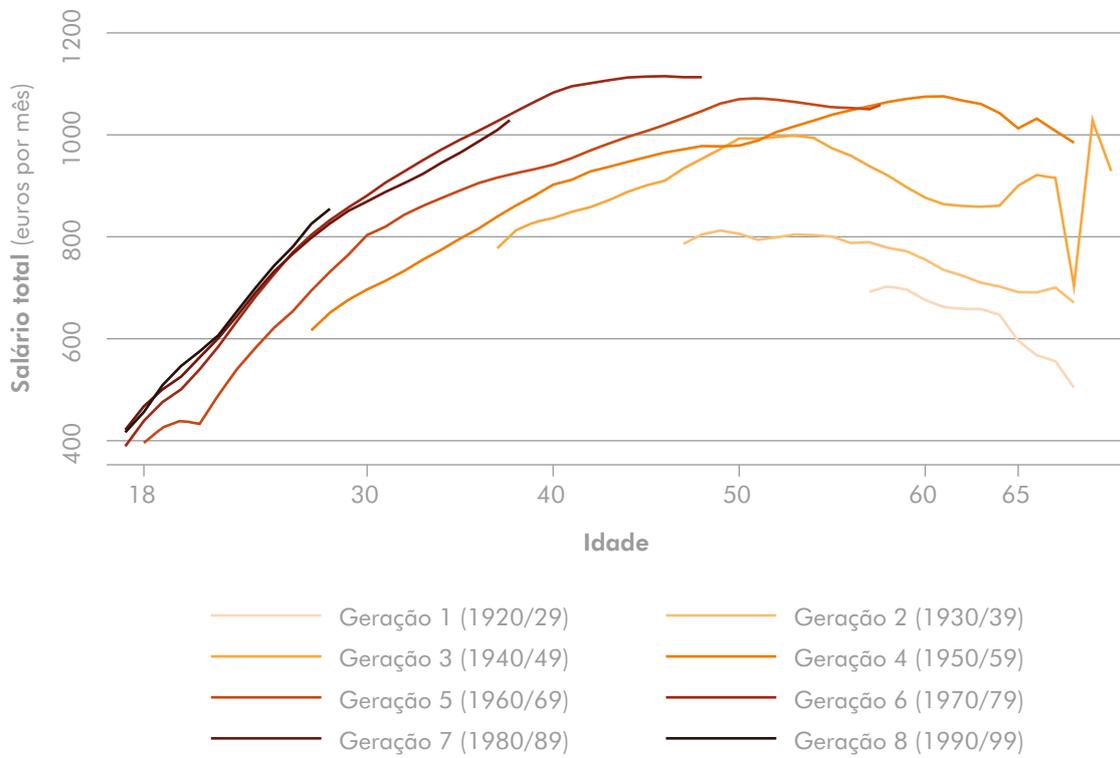


Notas: Salário total real médio por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Como em análises anteriores, apresentamos também os salários das diferentes gerações para os mesmos anos de idade (e não para o mesmo ano de calendário) - Figura 17. Daqui resulta também a grande semelhança de percursos salariais entre trabalhadores das últimas três gerações, nomeadamente nos anos de idade em que estas gerações podem ser acompanhadas na base de dados (18-30 anos). Outro resultado importante são os valores mais baixos dos salários reais dos trabalhadores de gerações anteriores, mesmo que estes últimos sejam observados em anos mais tardios da sua idade, com 40 ou mais anos. Por exemplo, um trabalhador da geração dos anos 40 com 40 anos de idade (logo quando observado nos anos 1980) recebe tanto (em termos médios e reais) como trabalhadores com 30 ou menos anos das gerações dos anos 60 ou posteriores. Esta diferença geracional obviamente reflete o crescimento económico vivido em Portugal, nomeadamente nos anos 80 e 90.

Figura 17
Salário total médio (por idade)

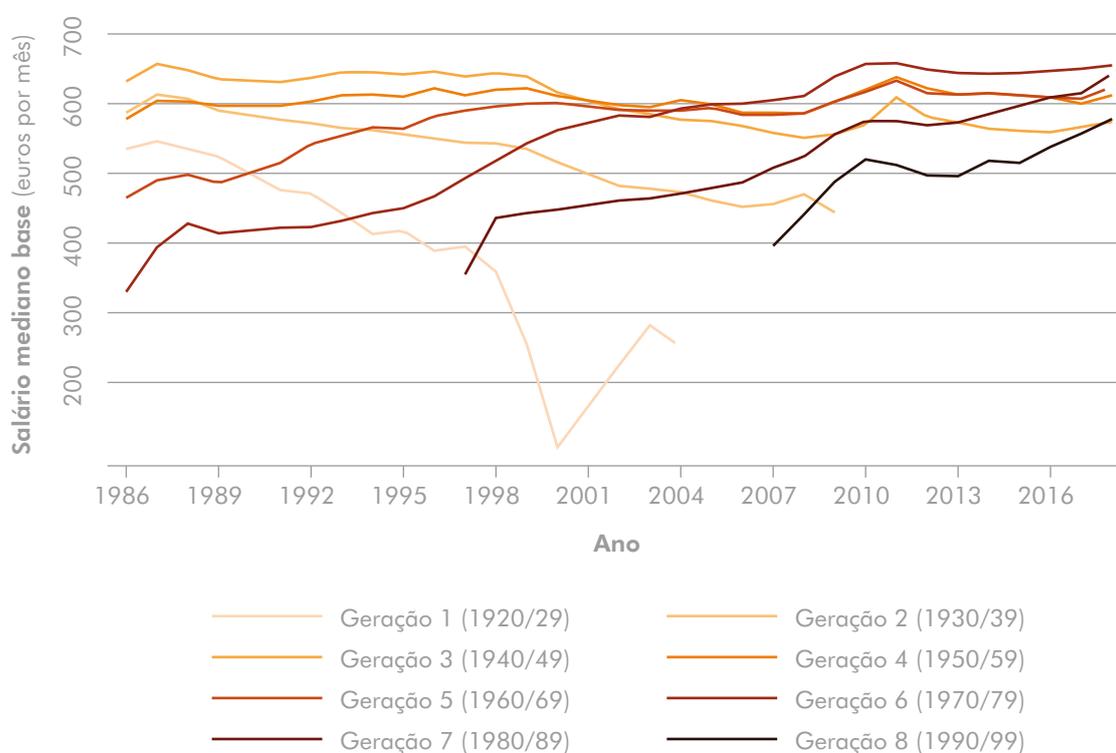


Notas: Salário total real médio por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Os resultados sobre salários apresentados em cima referem-se a valores médios, por geração e ano (ou idade). Como tal, estes resultados são naturalmente sensíveis a salários mais elevados que podem distorcer a representatividade da média, nomeadamente data a extensão tipicamente muito alargada do lado direito da distribuição salarial. Para analisar esta questão, recorreremos agora à análise da mediana dos salários, menos influenciável por valores mais elevados. A Figura 18 apresenta o caso do salário base, que apresenta valores significativamente mais baixos (como esperado) mas também mais estáveis que no caso da média. Efetivamente, grande parte das gerações, ao longo de grande parte do período considerado, apresentam salários medianos mensais reais de apenas cerca de 600 euros. As exceções referem-se exclusivamente aos valores mais baixos apresentados pelas novas gerações (as nascidas nos anos 60 e em diante) nos seus primeiros anos no mercado de trabalho bem como as gerações mais velhas (as nascidas nos anos 20 e 30) nos seus últimos anos no mercado de trabalho. Alguns valores particularmente baixos, nomeadamente para a geração dos anos 20, devem-se ao reduzido número de trabalhadores dessa geração nesses anos.

Figura 18
Salário base mediano



Notas: Salário base real mediano por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

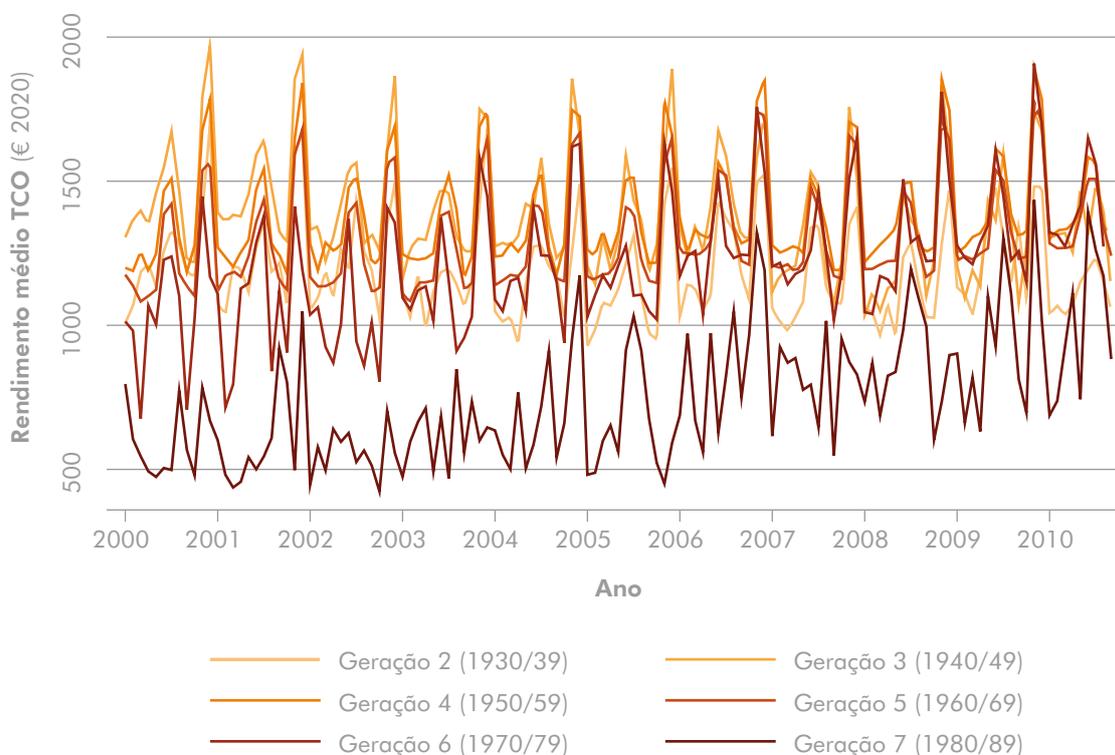
Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Estes resultados também se verificam em grande medida no caso do salário mediano total (incluindo a remuneração por trabalho suplementar, diuturnidades, bónus, etc.), como apresentado na Figura A10. No entanto, os valores são naturalmente mais elevados, em torno dos 700 euros, e apresentam maior dispersão, nomeadamente no caso da geração dos anos 70, com salários medianos totais de cerca de 800 euros ao longo da última década.¹⁸

Quando considerando os registos mensais de remunerações da segurança social, encontramos mais uma vez um padrão de grande convergência, com exceção da geração mais jovem - Figura 19. Note-se ainda o padrão de sazonalidade que resulta destes dados, dada a sua natureza mensal e devido ao pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

¹⁸ Estes resultados também se encontram no caso do salário base e total ao nível do percentil 90 (o salário do trabalhador que apenas tem 10% do total de trabalhadores com salários mais elevados). Como apresentado nas Figuras A10* e A10**, em ambos os casos encontramos grande estabilidade nos valores destes salários para as principais gerações, nomeadamente aquelas com maior maturidade no mercado de trabalho e ao longo da última década. Ao nível do salário base, o percentil 90 encontra-se em geral à volta dos 1.700 euros; enquanto que no caso do salário total (incluindo diuturnidades, bónus, remuneração do trabalho suplementar, e outras prestações várias), o percentil 90 encontra-se à volta dos 2.000 euros ao longo da década.

Figura 19
Rendimentos TCO, Seg Social

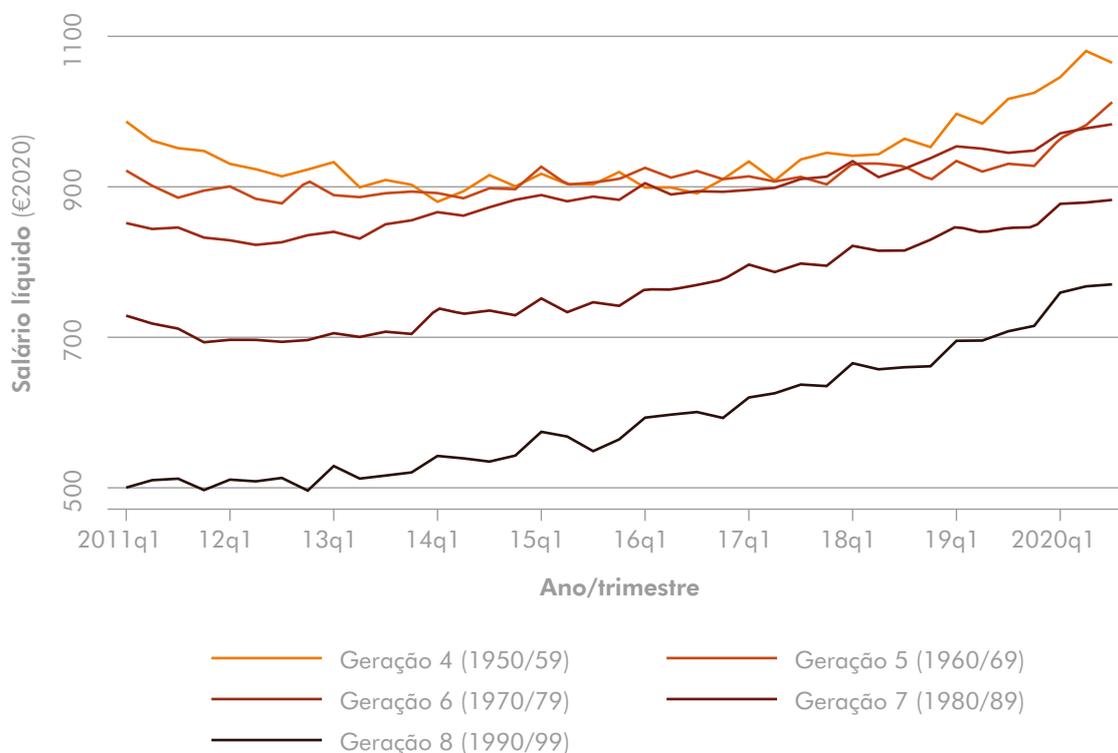


Notas: Rendimento mensal médio por geração (1930-39, 1940-49, ..., 1980-89) trabalhador registado na segurança social como trabalhador por conta de outrem.

Fontes: Registos de remunerações da segurança social (2000m1-2010m9) e análises do autor.

Em que medida é que estes resultados são sensíveis aos efeitos dos impostos sobre o rendimento e os descontos para a segurança social? A Figura 20 analisa esta questão, utilizando os dados do Inquérito ao Emprego para o período 2011-2020. No caso deste inquérito, os participantes indicam os seus salários líquidos, ao contrário das outras bases utilizadas neste estudo. Dado o período mais recente e reduzido de análise, consideramos apenas as cinco gerações mais novas, nascidas a partir de 1950. Encontramos, mais uma vez, resultados que sublinham a grande convergência dos salários entre diferentes gerações dos portugueses, com valores muito próximos dos 900 euros para as gerações nascidas nos anos 50, 60 e 70, e valores mais baixos para as gerações mais jovens. Por outro lado, estes valores apresentam uma tendência de subida no período mais recente, nomeadamente em 2019 e 2020, mesmo junto dos trabalhadores das gerações de 60 e 70, ascendendo a valores de cerca de 1.000 euros mensais líquidos.

Figura 20
Salário líquido (Inquérito ao Emprego)



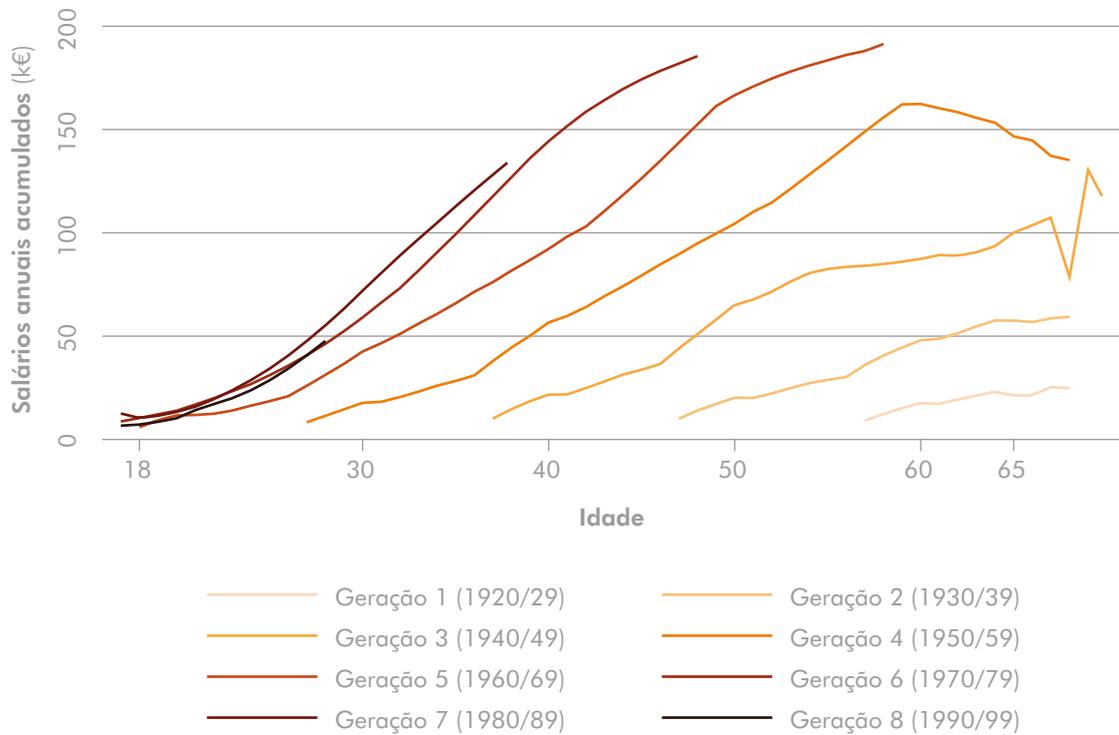
Notas: Salário base mensal real mediano por ano/trimestre e por geração (euros de 2020). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1950-1959, 1960-69, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos com registos de remunerações no Inquérito ao Emprego e análises do autor.

Uma outra dimensão da equidade intergeracional pode resultar da evolução ao longo do tempo dos resultados (salários) de cada indivíduo de cada geração. Esta abordagem permite analisar a volatilidade das remunerações dos trabalhadores bem como o efeito de períodos de não-emprego, nomeadamente de desemprego. Esta abordagem é possível pelo facto da base de dados “Quadros de Pessoal” ser de natureza longitudinal (permitindo o acompanhamento de trabalhadores individuais ao longo dos anos, mesmo em casos de mudança de empregador). Apresentamos, assim, na Figura 21 os salários acumulados dos trabalhadores de cada geração para cada idade.¹⁹

¹⁹ Estimamos o valor total de cada ano multiplicando o valor mensal registado nos “Quadros de Pessoal” por 14 (o número de meses de remuneração por ano, incluindo os subsídios de férias e de Natal). Não procedemos a ajustamentos relacionados com descontos para a segurança social ou imposto sobre o rendimento, tratando-se assim de valores brutos (reais). Note-se que o salário acumulado apresentado é calculado a partir do primeiro ano em que cada trabalhador está presente na base, o que será mais ou menos cedo dependendo da geração a que pertence. Em particular, os trabalhadores das gerações mais antigas têm os seus valores do salário acumulado calculado apenas a partir dos 30 anos de idade ou mais tarde.

Figura 21
Salário acumulado (por idade)



Notas: Salário acumulado individualmente por idade e por geração (euros de 2017). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018 nos Quadros de Pessoal e análises do autor.

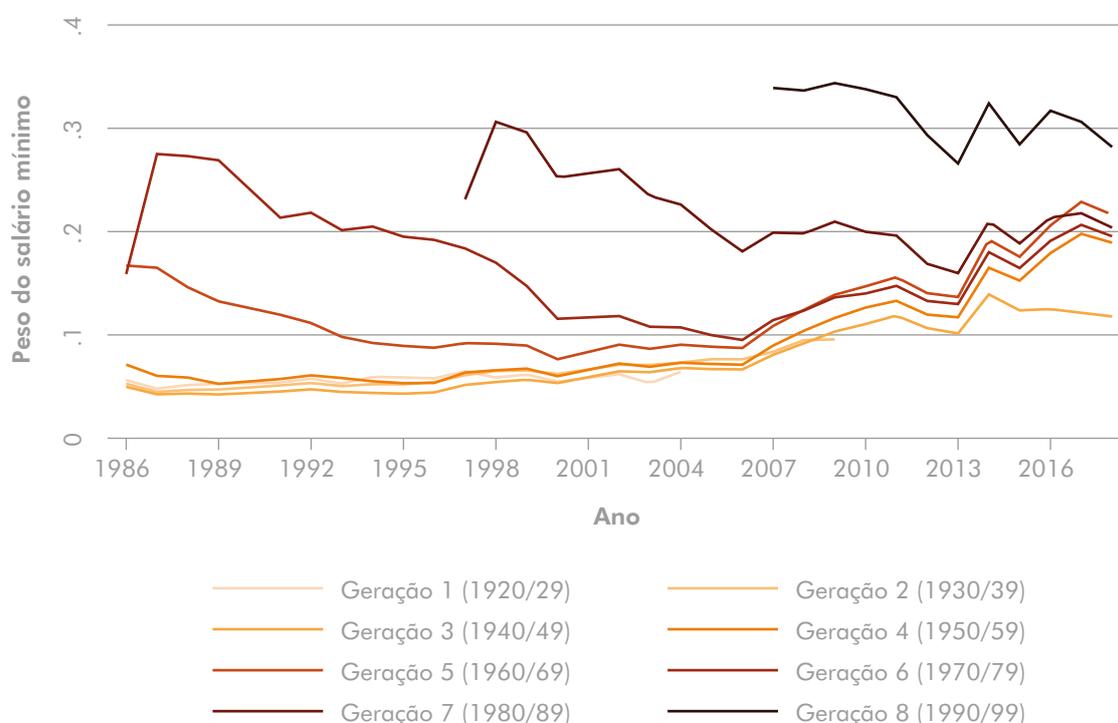
Os resultados desta abordagem indicam, mais uma vez, uma compressão considerável dos salários acumulados junto das gerações mais jovens. Por exemplo, para as quatro gerações nascidas a partir dos anos 60, os valores medianos dos seus salários acumulados aos 30 anos de idade são em todos os casos de cerca de 50.000 euros.

O que explica esta compressão pronunciada dos salários, mesmo entre trabalhadores de diferentes gerações? Um fator potencial prende-se com o salário mínimo. Se o valor deste instrumento de política económica e de rendimentos for relativamente elevado, a diferenciação salarial entre gerações poderá sair reduzida. Esta explicação pode ser particularmente importante dado os períodos recentes de aumentos significativos do salário mínimo, nomeadamente entre 2007 e 2011 (de 403 para 485 euros) e entre 2015 e 2020 (de 505 para 665 euros, em termos nominais em ambos os casos).

A Figura 22 apresenta a nossa análise deste tema, calculando a percentagem de trabalhadores de cada geração em cada ano que recebe uma remuneração base igual ao valor do salário mínimo aplicável nesse mesmo ano. Os resultados indicam que, ao longo dos 33 anos analisados, as novas gerações tendem a apresentar uma grande percentagem de trabalhadores a auferir o salário mínimo, de cerca de 30% ou

mais, nos seus primeiros anos no mercado de trabalho. No entanto, enquanto que essa percentagem diminuiu para 10% passados cerca de 15 anos no caso da geração dos anos 70, o peso dos trabalhadores com salário mínimo manteve-se a níveis mais elevados (cerca de 20%) para a geração dos anos 80. Esta diferença será explicada pelos aumentos pronunciados do salário mínimo nos anos recentes, nomeadamente a partir de 2016 mas também em 2014. Aliás, durante a segunda metade da década de 2010, verifica-se o crescimento do peso do salário mínimo em praticamente todas as gerações, inclusive entre trabalhadores dos anos 60 e 70. Estes aumentos pronunciados do salário mínimo nos últimos cinco anos também explicarão a estabilidade do peso do salário mínimo entre a geração dos anos 90, sempre à volta de 30%, até pelo menos o último ano da nossa análise (2018).²⁰

Figura 22
Peso do salário mínimo no emprego



Notas: Percentagem de trabalhadores de cada geração em cada ano que recebe uma remuneração base igual ao valor do salário mínimo aplicável nesse ano. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

²⁰ Dados os aumentos do salário mínimo que tiveram lugar tanto em 2019 como em 2020, é provável que estas percentagens não tenham diminuído.

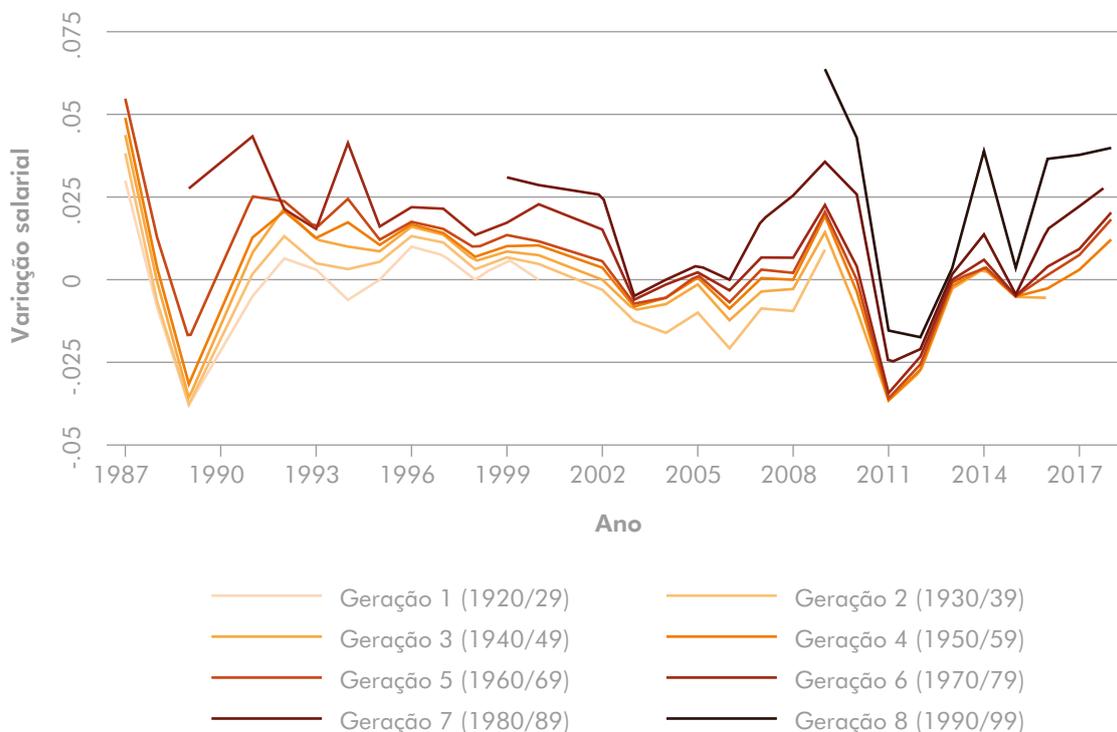
Como indicámos, os resultados que apresentámos até agora podem ser influenciados por efeitos de composição resultantes das entradas e ou saídas de trabalhadores em cada geração. Por exemplo, o salário médio pode aumentar numa recessão não necessariamente porque a generalidade dos salários dos trabalhadores aumenta, mas simplesmente porque os trabalhadores com salários mais baixos terão maior probabilidade de deixar de trabalhar. Uma forma de abordar esta questão com mais rigor é acompanhar ao longo do tempo apenas os trabalhadores que se mantêm a trabalhar, nomeadamente num conjunto seguido de anos, controlando assim para este efeito de composição.

A Figura 23 apresenta os resultados desta análise, em que se consideram apenas os trabalhadores que se mantêm na base em cada par de anos subsequentes. Por exemplo, os resultados de 1987 (o primeiro ano disponível nesta análise, ao contrário das análises anteriores que começam em 1986) indicam a variação percentual média dos salários entre 1986 e 1987 (em relação ao valor de 1986) para os trabalhadores de cada geração presentes nesses dois anos.²¹ Verificamos que, quando considerando exclusivamente os trabalhadores que mantêm-se empregados de ano para ano, os crescimentos salariais são relativamente baixos, com valores próximos de ou mesmo iguais a 0% em vários anos. Por outro lado, encontramos apenas reduções salariais reais transversais às várias gerações em termos reais em três anos (num período total de 32), nomeadamente em 1989 (devido à elevada taxa de inflação nesse período pré-euro) e em 2011 e 2012 (no contexto do programa de ajustamento económico e financeiro desses anos).

Verificamos ainda que são as gerações mais novas aquelas que tendem a exibir maiores crescimentos salariais. Por exemplo, a geração nascida nos anos 90 apresenta crescimentos salariais anuais reais entre os finais dos anos 2000 e os anos 2010 (os seus primeiros anos no mercado de trabalho) de mais de 2,5% em vários anos. Estes valores refletem, em diferentes graus, fatores como os salários baixos de entrada, a acumulação de capital humano junto das empresas (em geral muito significativa nos primeiros anos de experiência), as melhorias nos emparelhamentos com as empresas (via mudanças de emprego), a exclusão de casos de perda de emprego (dados os critérios de construção desta amostra), e ainda eventuais aumentos das horas trabalhadas em relação ao período inicial (passagens de trabalho a tempo parcial – mais comuns em primeiros empregos – para trabalho a tempo completo e ou primeiros empregos com entradas ao serviço depois do início do mês). Estes valores são também consistentes com os aumentos salariais mais elevados das gerações mais jovens nos seus primeiros anos no mercado de trabalho, como indicado nas Figuras 15, 16 e 17, por exemplo.

²¹ Os resultados de 1988, ou de outros anos subsequentes, desenvolvem a mesma comparação, sendo o grupo de trabalhadores em causa em princípio diferente do grupo analisado em 1987. Note-se ainda um conjunto adicional de aspetos técnicos nesta análise: os salários considerados são os salários totais; e que os trabalhadores analisados incluem tanto aqueles que se mantêm na mesma empresa como os que mudam de empresa entre os dois anos. Por outro lado, consideramos uma amostra de um terço dos indivíduos (e não a totalidade da população empregada, como nas análises anteriores) e excluimos trabalhadores que trabalham em mais do que uma empresa no mesmo mês. Por último, nos casos dos anos de 1991 e 2002, considerou-se metade da diferença percentual em relação a 1989 e 2000, respetivamente, uma vez que a informação para os anos de 1990 e 2001 não está disponível.

Figura 23
Variação salarial individual (mediana)

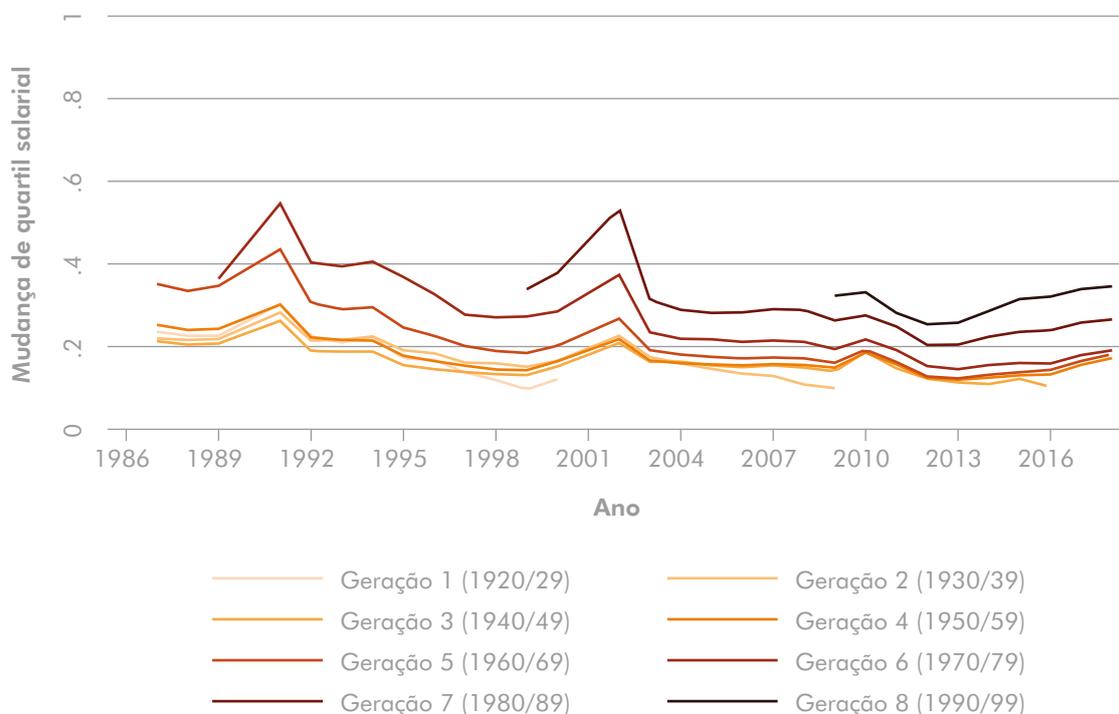


Notas: Variação salarial real individual mediana por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Indivíduos que não trabalhem no ano e no ano anterior são excluídos. Variação salarial entre 1991 e 1989 e entre 2002 e 2000 dividida por dois (os dados individuais para 1990 e 2001 não estão disponíveis). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Outra dimensão longitudinal potencialmente relevante quanto à equidade intergeracional prende-se com a mobilidade salarial. Em que medida é que um trabalhador numa determinada parte da distribuição salarial num ano irá encontrar-se noutra parte dessa distribuição num ano diferente? Que diferenças nestas probabilidades entre trabalhadores de diferentes gerações? A Figura 24 apresenta os nossos resultados, baseados na consideração de quartis e definindo uma situação de mobilidade quando um trabalhador está num quartil diferente daquele em que estava no ano anterior. Por exemplo, um trabalhador que passe do primeiro quarto da distribuição salarial em 1986 para o segundo quarto da distribuição salarial em 1987 corresponde a uma situação de mobilidade salarial, de acordo com a abordagem aqui adotada.

Figura 24
Mobilidade salarial



Notas: Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Verificamos que as gerações mais jovens têm maior probabilidade de mobilidade salarial. No entanto, este fenómeno tem perdido alguma relevância ao longo dos últimos anos, com reduções de 40% (para a geração de 1970 no final dos anos 80) para pouco mais de 30% (no caso da geração de 1990 na década de 2010).²²

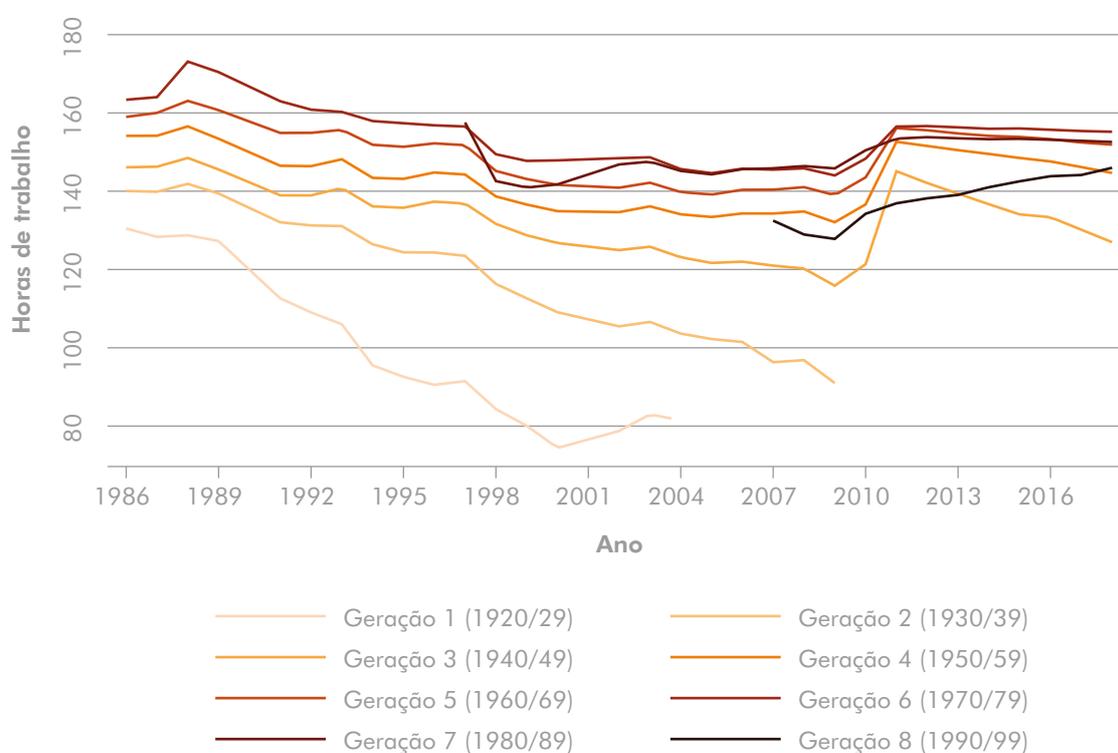
Por último, consideramos ainda a desigualdade entre os trabalhadores em cada geração e ano, medida aqui através do desvio padrão do salário mensal total. Encontramos, na Figura A12, uma tendência crescente ao longo do tempo nesta dispersão em cada geração. Por outro lado, verificamos que esta medida de desigualdade tende a ser mais baixa para as gerações mais jovens. Este resultado pode dever-se aos salários tipicamente mais baixos dos mais jovens e à consequente maior proximidade destes do salário mínimo, criando um efeito de concentração.

²² Este resultado também se aplica quando redefinimos os quartis em função das próprias gerações e não de forma global como em cima - Figura A11.

6.1 AS HORAS TRABALHADAS

Outra vertente em que a equidade intergeracional pode manifestar-se é a duração do horário de trabalho. A Figura 25 apresenta os valores médios das horas de trabalho normais mensais, por geração e ano, indicando uma tendência de redução ao longo de todo o período (com uma reversão dessa tendência em 2011). Por outro lado, a comparação entre gerações indica que as gerações mais velhas trabalham sistematicamente menos horas que as gerações mais novas, com a exceção da geração nascida nos anos 90.²³

Figura 25
Horas médias



Notas: Horas de trabalho mensal médias por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

²³ Verifica-se um aumento significativo das horas trabalhadas a partir de 2011, transversal às várias gerações. De acordo com uma análise mais pormenorizada dos dados, este aumento deve-se à redução da percentagem de trabalhadores com zero horas de trabalho, como por exemplo trabalhadores em baixa médica, em comissões de serviço ou em férias.

Importa também olhar conjugadamente para a dimensão salarial e a dimensão das horas trabalhadas. A Figura A14 considera o caso do salário (total) horário médio. Mais uma vez encontramos níveis elevados de convergência ou de similitude salarial entre as diferentes gerações, nomeadamente ao longo dos últimos 15 a 20 anos. Durante este período, o salário horário médio real tem oscilado à volta dos sete euros (a preços constantes de 2017), nomeadamente para as gerações dos anos 40 e 50. As duas gerações seguintes têm-se aproximado deste valor, em particular a partir do início da década atual. Apenas as duas gerações mais jovens – anos 80 e 90 – apresentam valores horários mais baixos, embora com tendência crescente acentuada, pelo menos até 2018.

6.2 QUE PAPEL DA EDUCAÇÃO?

Um segundo conjunto de questões que abordamos aqui prende-se com o papel da educação (escolaridade) e de outras variáveis nos salários das diferentes gerações. Como já vimos, a escolaridade apresenta grande dinamismo ao longo do período analisado no estudo, com crescimentos muito pronunciados para as novas gerações em oposição a níveis muito baixos para as gerações mais antigas. **Em que medida é que este aumento da escolarização das novas gerações traduziu-se em melhores resultados ao nível do mercado de trabalho, sobretudo no contexto de estagnação das remunerações apresentado anteriormente?**

Numa primeira análise desta e outras perguntas relacionadas, consideramos o papel da escolaridade nos salários em cada ano em que os indivíduos de cada geração trabalham. Em termos técnicos, estimamos equações de salários simples, regredindo o logaritmo do salário real de cada trabalhador no seu nível na escolaridade (anos de educação correspondentes), género, e um controlo linear para o ano em causa. A última variável procura capturar tendências de crescimento na produtividade da economia que podem, de outra forma, ofuscar o efeito da escolaridade, ela também crescendo ao longo do tempo. Os resultados quanto ao contributo da escolaridade indicam o aumento percentual médio do salário real do trabalhador associado ao aumento da escolaridade dos trabalhadores em um ano.

Importa notar que estes resultados não podem necessariamente ser interpretados de uma forma causal, isto é, as estimativas do papel da escolaridade não indicam necessariamente o aumento dos rendimentos que teria lugar para o mesmo trabalhador se este tivesse frequentado um ano adicional de escolaridade. Especificamente, pode haver outros fatores por detrás da relação positiva entre escolaridade e salários que não são devidamente tidos em conta nestas análises. Em todo o caso, a longa literatura académica que tem analisado estas questões conclui que as estimativas obtidas da forma utilizada aqui tendem a ser próximas daquelas que utilizam métodos orientados para estimar efeitos causais.

Os resultados – apresentados na Tabela 1 – indicam uma tendência pronunciada de redução do prémio salarial da educação, nomeadamente entre as gerações nascidas nos anos 50 (um prémio de 9,1%) e as gerações nascidas nos anos 90 (um prémio de pouco mais de metade, 4,8%). Por outras palavras, o contributo da escolaridade para a melhoria dos rendimentos individuais do trabalho é muito mais significativo para os trabalhadores das gerações mais antigas do que para aqueles nascidos nas últimas décadas, nomeadamente nos anos 80 e 90. Este padrão também se verifica quando se alarga a especificação inicial para incluir não só controlos para o género do trabalhador e o ano da observação, mas também a idade do trabalhador (e o seu quadrado) – Tabela B1. Neste segundo caso, a quebra do prémio salarial da escolaridade é ainda mais pronunciada, de 9,7% para a geração dos anos 40, para apenas 4,1% para a geração dos anos 90.

Tabela 1
**Rendibilidade da educação,
 1986-2018**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Educ	.077 (.0004)	.090 (.0002)	.097 (.0001)	.091 (.00008)	.087 (.00006)	.076 (.00005)	.060 (.00009)	.048 (.0003)
Mulher	-.344 (.004)	-.415 (.002)	-.408 (.0009)	-.338 (.0006)	-.301 (.0004)	-.236 (.0004)	-.177 (.0006)	-.155 (.001)
Ano	-.013 (.0005)	-.005 (.0001)	-.002 (.00006)	.002 (.00003)	.008 (.00002)	.010 (.00003)	.015 (.00007)	.036 (.0003)
Obs.	123132	631142	1782443	3942185	5839215	5937420	3087891	678733
R²	.236	.284	.329	.322	.339	.306	.182	.09

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano na escolaridade, género e um controlo linear para o ano. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Note-se que parte desta diferença pode estar relacionada com o menor número de anos no mercado de trabalho das gerações mais novas. Este fator limita o potencial de diferenciação salarial entre trabalhadores com diferentes níveis de escolaridade, nomeadamente devido ao efeito agregador do salário mínimo e à fraca capacidade de ajustamento real dos salários em períodos de crise (um fator relacionado com a inflação muito baixa). Efetivamente, grande parte dos trabalhadores que entraram no mercado de trabalho na década de 2010 tiveram como primeiro salário o salário mínimo, independentemente do seu nível de escolaridade, o que cria um enviesamento negativo significativo junto do prémio salarial da educação em comparação com outras gerações.

É também importante notar que, tanto num modelo como no outro, a diferença salarial entre homens e mulheres reduz-se significativamente para as gerações mais recentes, embora continue a exibir valores muito elevados (entre 16% e 18%) mesmo para os trabalhadores nascidos nos anos 80. Por outro lado, para as gerações dos anos 30 e 40, estas diferenças salariais de género atingem valores superiores aos 40%. Enquanto que estes resultados dizem sobretudo respeito à equidade *intrageneracional* (e não à equidade *intergeracional*), esta análise aborda a pergunta sobre o grau de convergência na redução da disparidade salarial de género para as diferentes gerações ao longo do tempo, pergunta essa que deixamos para análises futuras. Por exemplo, em que medida é que os elevados diferenciais salariais de género das gerações mais antigas têm ou não sido reduzidos em linha com os diferenciais substancialmente mais baixos das gerações mais novas? Outra perspetiva prende-se com diferenças sistemáticas nos diferenciais salariais entre trabalhadores de idades diferentes, independentemente das suas gerações, nomeadamente antes e depois da transição para uma situação de maternidade. Uma última variante da análise da relação entre educação e salários foca-se nos rendimentos *totais* do trabalho, ao longo dos vários anos em que cada indivíduo trabalha. Ao contrário das análises anteriores, aqui consideramos apenas uma observação de cada trabalhador, mas em que a variável dependente é o logaritmo da *soma* dos salários de cada trabalhador ao longo do período acompanhado na base (1986-2018). Esta abordagem procura apreciar

as diferenças entre as gerações nos prémios da educação, tendo em consideração também eventuais diferenças ao nível dos períodos de não-emprego. Por outras palavras, mais educação pode traduzir-se não só em maiores salários (quando se tem emprego) mas também numa maior probabilidade de emprego. Neste sentido, as análises anteriores que consideraram apenas observações de trabalhadores empregados podem estar a subestimar o efeito da educação e a enviesar as comparações sobre o peso da escolaridade nos rendimentos entre diferentes gerações.

Estes novos resultados são apresentados nas Tabelas 2 e B2 e indicam que, mais uma vez, as gerações mais recentes tendem a ter prémios salariais mais baixos. No entanto, nesta abordagem de rendimentos totais ao longo da carreira de cada trabalhador, a quebra do prémio salarial verifica-se quase exclusivamente para a geração nascida nos anos 90, com valores de entre 6% e 7%. Para as restantes gerações, o prémio salarial é bastante semelhante, embora também em geral um pouco mais elevado, com valores entre 9% e 10%.

Tabela 2
**Rendibilidade da educação,
rendimento total por indivíduo, 1986-2018**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Educ	.091 (.0008)	.100 (.0005)	.102 (.0004)	.093 (.0003)	.102 (.0003)	.108 (.0002)	.100 (.0003)	.074 (.0004)
Mulher	-.340 (.007)	-.456 (.004)	-.432 (.003)	-.287 (.002)	-.202 (.002)	-.188 (.002)	-.172 (.002)	-.159 (.002)
Ano	-.104 (.001)	-.093 (.0004)	-.075 (.0002)	-.061 (.0002)	-.053 (.0001)	-.046 (.0002)	-.107 (.0002)	-.189 (.0004)
Obs. R²	132408 .151	424826 .214	819758 .22	1326928 .158	1776986 .119	1918129 .1	1337258 .177	679319 .284

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo da soma dos salários total real de cada trabalhador ao longo dos anos em que o indivíduo (de cada geração) trabalhou nas seguintes variáveis: escolaridade, género e um controlo linear para o ano. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Globalmente, estes resultados confirmam a perspetiva anterior que uma das vantagens da escolaridade é aumentar a probabilidade de emprego, além de aumentar o salário entre aqueles que estão empregados. Este efeito ao nível do emprego é particularmente relevante junto das gerações mais jovens, em que as ligações ao mercado de trabalho tendem a ser mais frágeis. Em todo o caso, mesmo considerando esta última dimensão, o prémio salarial da educação tem vindo a descer junto das últimas gerações. Por outras palavras, **enquanto que as gerações mais jovens tem beneficiado de níveis de escolaridade muito mais elevados que os das gerações anteriores, o impacto desses maiores níveis de escolaridade ao nível dos rendimentos do trabalho tem sido menor**. Este resultado mantém-se mesmo incluindo a vertente do efeito da educação ao nível do acesso ao emprego.

7.

OS CONTRATOS DE TRABALHO



Uma dimensão muito discutida nas políticas de emprego com potenciais reflexos na equidade intergeracional é o enquadramento jurídico dos contratos de trabalho. Esta questão aplica-se em particular ao caso específico dos contratos de trabalho a termo.²⁴ De acordo com a legislação portuguesa (nomeadamente o Código do Trabalho), estes últimos contratos servem para a satisfação de 'necessidades temporárias' de trabalho por parte das empresas, como no caso da substituição de uma trabalhadora em licença de maternidade ou no caso de um acréscimo temporário de trabalho (por exemplo por motivos sazonais). No entanto, estes contratos podem ainda ser utilizados legalmente para a satisfação de necessidades não necessariamente temporárias mas ao serviço de objetivos da política de emprego, como nos casos da contratação de trabalhadores desempregados, trabalhadores à procura do primeiro emprego (permanente), e no lançamento de novas empresas e de novos estabelecimentos de empresas existentes.²⁵ Na medida em que os contratos a termo têm uma duração limitada, estes contratos podem envolver mais insegurança junto do trabalhador. Esta perspetiva também se aplica aos contratos de trabalho temporário, que envolvem uma empresa terceira que promove a intermediação entre o trabalhador e a empresa em que o trabalho é prestado. Em ambos os casos, estes contratos podem contribuir para uma maior instabilidade laboral, com reflexos vários em termos económicos, sociais e outros. Por exemplo, uma empresa pode ter menos incentivos para investimento na formação dos trabalhadores com este tipo de contratos; a maior instabilidade inerente aos contratos pode afetar negativamente a própria fertilidade dos trabalhadores em causa. Por outro lado, os contratos a termo podem servir para criar oportunidades de emprego que não existiriam se a única alternativa passasse pelos contratos sem termo (ou permanentes). Estes últimos tipo de contrato de trabalho reveste-se de níveis de proteção legal alargada no caso de Portugal, nomeadamente no caso do despedimento individual. Esta situação resulta claramente da interpretação do Tribunal Constitucional do artigo 53 da Constituição e também das várias comparações internacionais conduzidas por organizações como a OCDE ou a Comissão Europeia. Neste contexto, não é claro se o contrafactual de um contrato a termo é um contrato permanente - em alguns casos, a alternativa poderá ser a não criação de emprego.

A nossa primeira análise nesta secção incide na probabilidade de uso do contrato a termo entre as diferentes gerações e anos. Note-se que a informação sobre o tipo de contrato de trabalho está disponível para um período mais restrito, mas ainda assim particularmente longo: 2002-2018. Note-se ainda que consideramos como contrato a termo também os contratos de trabalho temporários (envolvendo relações laborais "triangulares" com agências de trabalho temporário), tanto nas vertentes a termo como sem termo, embora o seu enquadramento legal seja um pouco diferente (em geral mais restritivo que o caso do contrato de trabalho a termo). De forma mais geral, na nossa análise considerámos como contratos a termo todos os tipos de contratos exceto os contratos de trabalho sem termo (ou permanentes).

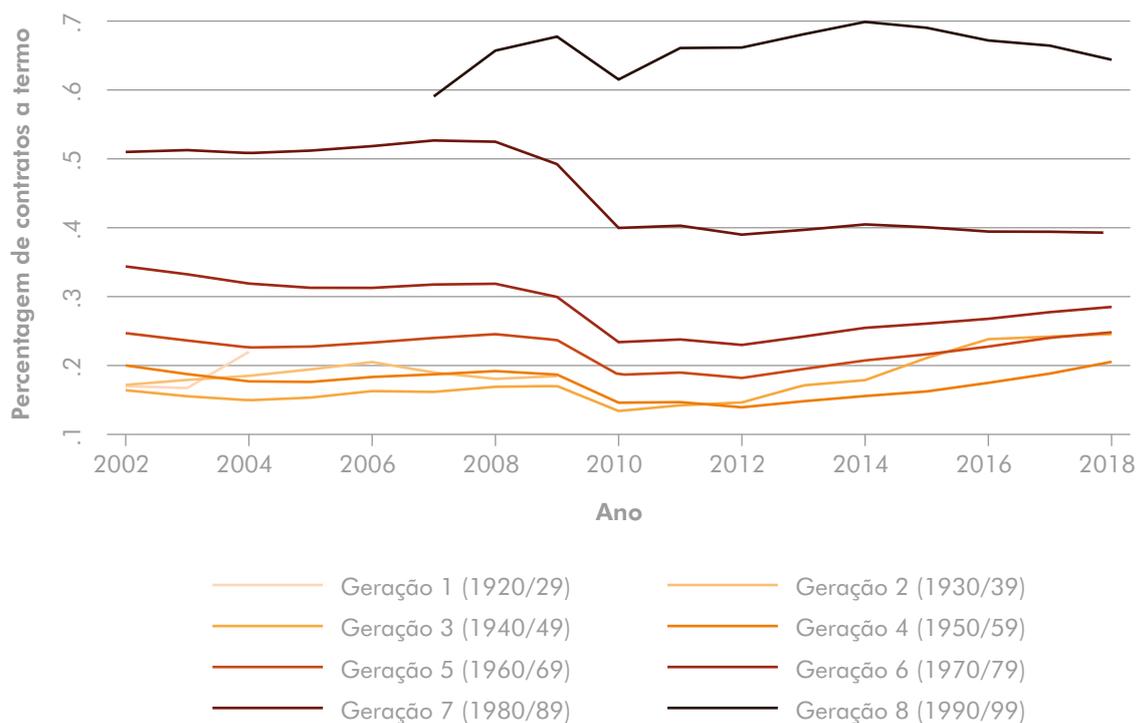
A Figura 26 apresenta a percentagem de contratos a termo entre os trabalhadores de diferentes gerações e nos vários anos. Os resultados indicam uma grande estabilidade na prevalência destes contratos ao longo do tempo - mas também diferenças significativas na utilização destes contratos junto dos trabalhadores de diferentes gerações, nomeadamente as três mais recentes (gerações dos anos 70, 80 e 90). A geração dos anos 70 apresenta prevalências de contratos a termo na ordem dos 30% durante os 17 anos analisados, uma percentagem que aumenta para entre 40% e 50% para a geração seguinte e para mais de 60%

²⁴ Uma outra vertente desta questão, não analisada aqui, mas também relevante para o debate sobre a segmentação do mercado de trabalho de Portugal, prende-se com os contratos de prestação de serviços.

²⁵ Estas últimas vertentes de contratação via contratos a termo foram eliminadas ou restringidas no quadro da reforma do Código do Trabalho de 2019, com entrada em vigor em outubro de 2019, já depois do último ano analisado nesta secção (2018). Por outro lado, esta reforma alargou o período experimental dos contratos sem termo, em que o despedimento individual é livre. Esta segunda alteração permitirá que muitos contratos a termo de curta duração, correspondendo a necessidades de trabalho temporárias, sejam celebrados através de contratos sem termo. Note-se também que os contratos a termo podem ter uma duração definida ou não no início do contrato. O segundo caso corresponde aos contratos a termo incerto.

para a geração dos anos 90. O nível elevado destas percentagens para as gerações mais jovens bem como a grande estabilidade destes valores ao longo do tempo é um desafio importante ao nível da equidade intergeracional.²⁶

Figura 26
Contratos a termo



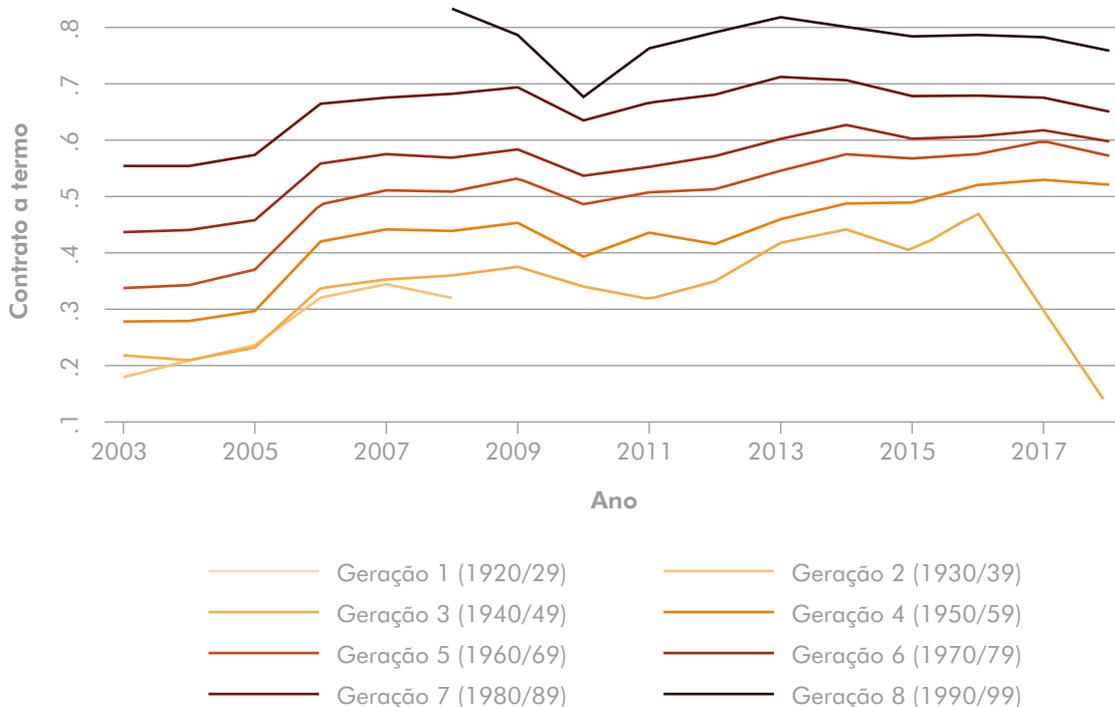
Notas: Percentagem de contratos a termo por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Informação sobre o tipo de contrato de trabalho não está disponível para anos anteriores a 2002.

Fontes: Quadros de Pessoal (2002-2018) e análises do autor.

²⁶ Verifica-se ainda uma quebra nos pesos dos contratos a termo entre 2009 e 2010 mas que estará relacionada com questões estatísticas como a mudança do código da variável do tipo de contrato em 2010 ou a transição do formato do inquérito (para a nova moldura de Relatório Único) ou ainda a recessão económica nesse período. A reforma do Código do Trabalho que teve lugar em 2009 pode também ter relevância embora aqui fosse de esperar resultados já em 2009 e não apenas em 2010, uma vez que grande parte das alterações entraram em vigor em março de 2009 e os resultados apresentados referem-se a outubro desse mesmo ano.

Na Figura 27, procuramos analisar a importância dos contratos a termo como uma forma de (re-)entrada no mercado de trabalho. Como indicámos em cima, a contratação de desempregados é precisamente um dos casos em que estes contratos são permitidos, pelo menos até 2019, mesmo que se trate de necessidades permanentes das empresas. Estes contratos constituem, assim, uma forma importante de reduzir a incerteza enfrentada pelas empresas quanto aos custos de um eventual despedimento futuro. Esta incerteza é particularmente relevante nomeadamente no caso do despedimento individual por motivos subjetivos (relacionados com o desempenho individual do trabalhador), aquele em que a legislação laboral portuguesa é mais restritiva em termos comparativos internacionais. Considerámos, assim, a percentagem dos contratos a termo entre os trabalhadores de cada geração que *começam* a trabalhar em cada ano (isto é, que não estavam a trabalhar no ano anterior, de acordo com a base de dados).

Figura 27
Entrada em emprego em contrato a termo



Notas: Entrada média em emprego via contrato a termo, por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se no ano anterior não está registado na base de dados (o que corresponde em muitos casos a uma situação de não emprego). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Informação sobre tipo de contrato de trabalho não disponível para anos anteriores a 2002. Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018 (cada indivíduo selecionado é depois acompanhado em todos os anos).

Fontes: Quadros de Pessoal (2002-2018) e análises do autor.

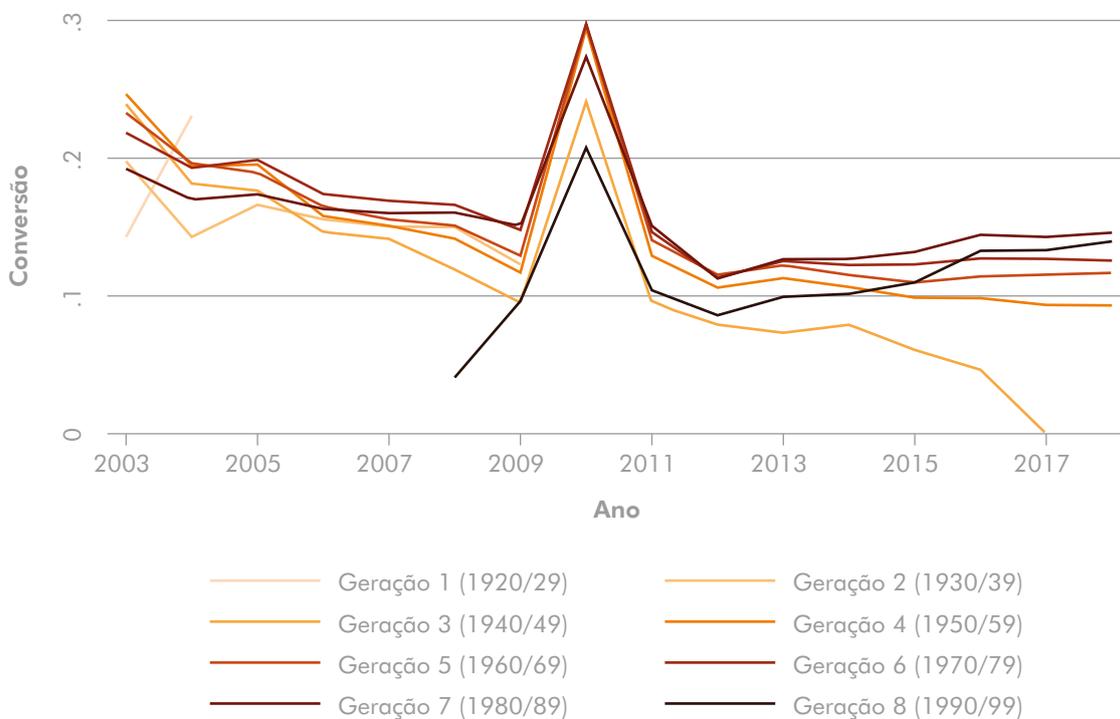
Esta análise indica, desde já, que o peso dos contratos a termo nas novas contratações (transições para o emprego) é, em geral, ainda mais elevado que na análise anterior que considerava também trabalhadores empregados no ano anterior. Nesta nova análise, verificamos pesos dos contratos a termo superiores a 30% em quase todas as gerações e anos. Por outro lado, estes pesos são também relativamente constantes ao longo do tempo para cada geração, sendo maiores quanto mais jovem a geração. Por exemplo, enquanto que os contratos a termo representam cerca de 60% das novas contratações entre os trabalhadores nascidos nos anos 70, esta percentagem aumenta para 70% entre os nascidos nos anos 80 e para cerca de 80% para os nascidos nos anos 90. Estas diferenças poderão resultar de um maior peso negocial por parte dos trabalhadores mais velhos (nomeadamente no contexto de mobilidade voluntária entre empresas) ou de preferências diferentes por parte dos trabalhadores mais jovens (com menor valorização de vínculos laborais mais estáveis). Estas diferenças poderão ainda resultar de um maior desconhecimento da legislação laboral por parte dos trabalhadores mais jovens, levando a uma menor valorização da proteção que os contratos permanentes poderão oferecer. Os trabalhadores mais jovens também poderão ter uma maior orientação para empresas mais jovens, empresas essas em geral mais frágeis (com volumes de faturação mais baixos, como indicado na secção 5). Estas empresas farão maior uso de contratos a termo, até pela flexibilidade proporcionada nesses casos pela legislação laboral (até 2019). Em resumo, esta análise sublinha o peso elevado dos contratos a termo nas transições para o emprego, o que ilustra o seu papel no combate ao desemprego. Esta análise mostra também o crescimento deste peso para as gerações mais recentes, mesmo quando comparando com outras gerações nas mesmas idades.

Uma outra questão importante no quadro dos contratos a termo prende-se com a probabilidade da sua conversão em contratos permanentes. De acordo com o Código do Trabalho, esta conversão tem lugar quando assim for decidido pelo empregador e trabalhador ou (de forma automática) quando é atingida a duração máxima do contrato a termo. Esta duração máxima é, em geral, de entre 18 e 36 meses durante o período analisado, dependendo dos motivos para a contratação a termo, da duração inicial do mesmo e do número de renovações que tenham tido lugar. Note-se que, dada a dimensão da necessidade temporária (trabalho sazonal, substituição de trabalhadores ausentes de forma prolongada, etc.) na motivação destes contratos, não há necessariamente uma presunção que grande parte dos contratos a termo dê lugar a contratos permanentes.

Analisamos esta questão considerando apenas os trabalhadores com contratos a termo em cada ano e calculando a probabilidade de estes serem convertidos em contratos permanentes no ano seguinte (o ano indicado na análise). A análise é conduzida independentemente de o trabalhador se manter ou não na mesma empresa. Os resultados são apresentados na Figura 28 e indicam um nível elevado de homogeneidade entre gerações nesta probabilidade de conversão, bem como uma tendência de redução da mesma ao longo do tempo. Os valores oscilam entre cerca de 20% a 25% em 2003 e entre 10% e 15% em 2018. Por outras palavras, a conversão de contratos a termo é um fenómeno relativamente pouco frequente, e que se tem tornado ainda menos frequente em anos mais recentes, mas homogéneo entre gerações.²⁷

²⁷ Verifica-se ainda um aumento significativo desta probabilidade em 2010, para todas as gerações, o que poderá resultar de uma questão estatística, nomeadamente a mudança dos códigos da variável sobre o tipo de contratos de trabalho na base de dados.

Figura 28
Conversão para contrato permanente

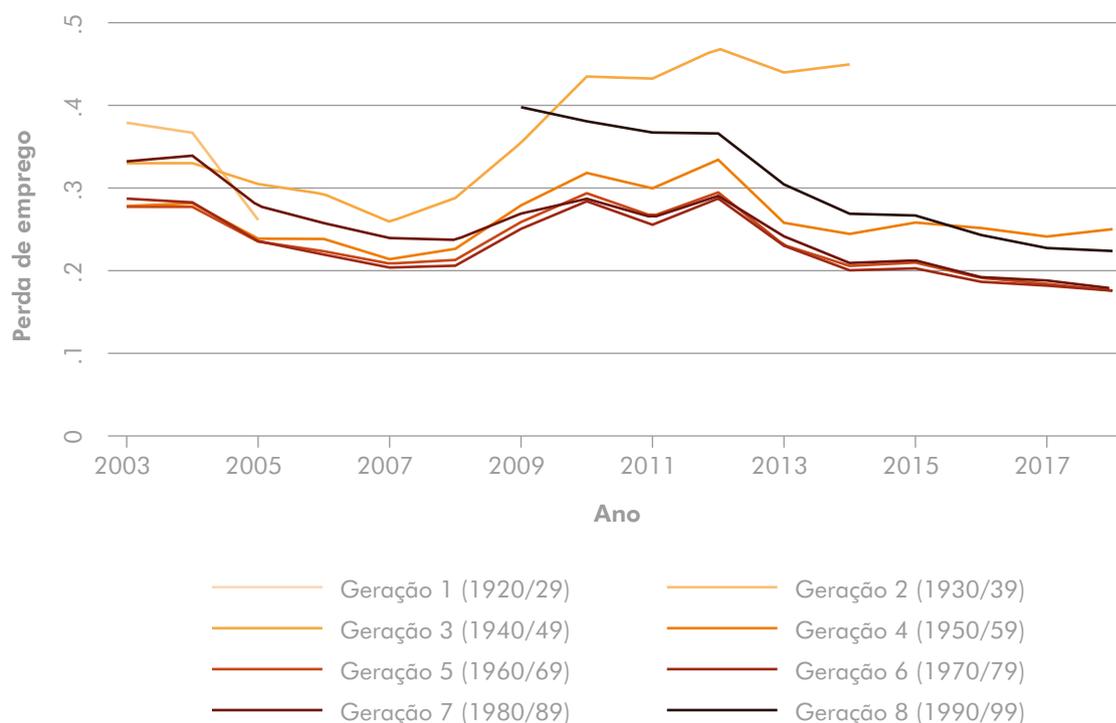


Notas: Probabilidade de passagem de contrato de trabalho a termo para contrato permanente por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo e no ano anterior. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Informação sobre tipo de contrato de trabalho não disponível para anos anteriores a 2002. Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018 (cada indivíduo selecionado é depois acompanhado em todos os anos).

Fontes: Quadros de Pessoal (2002-2018) e análises do autor.

Quanto à probabilidade de perda de emprego (transição para não emprego) para trabalhadores em contratos a termo, a nossa análise na Figura 29 indica que ela é sempre pelo menos de 20% e até 30% ou mais. Por outras palavras, em média, pelo menos 20% dos trabalhadores empregados num contrato a termo num ano estão numa situação de não emprego no ano seguinte. Esta probabilidade também tende a ser mais elevada para os trabalhadores mais novos, da geração de 90. No entanto, ao contrário das análises anteriores, não há neste caso uma gradação clara em relação às outras gerações. Esta situação pode explicar-se, pelo menos em parte, pela conversão automática do contrato sem termo em contrato a termo para os trabalhadores que atingem a idade de reforma e o subsequente aumento de transições para o não emprego (reformas, nestes casos) que daí resulta.

Figura 29
Perda de emprego em contrato a termo



Notas: Probabilidade de passagem de contrato de trabalho a termo para não emprego, por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha com contrato a termo em outubro do ano respetivo. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Informação sobre tipo de contrato de trabalho não disponível para anos anteriores a 2002. Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018 (cada indivíduo selecionado é depois acompanhado em todos os anos).

Fontes: Quadros de Pessoal (2002-2018) e análises do autor.

Em termos globais, os resultados apresentados nesta secção – nomeadamente a maior probabilidade de utilização de contratos a termo (em geral e na entrada em emprego) junto das gerações mais jovens e a reduzida ou inexistente tendência de convergência ao longo do tempo – dificilmente serão consistentes com uma situação de equidade intergeracional. Apesar do peso desproporcionado de contratos a termo junto dos mais jovens, não há uma maior probabilidade de conversão para contrato permanente entre estes últimos comparados com os trabalhadores de gerações anteriores. Por outras palavras, **as novas gerações parecem representar uma parte muito pronunciada dos contratos mais flexíveis, não havendo perspectivas de uma inversão desta tendência no futuro próximo de acordo com os padrões encontrados até 2018.**

8.

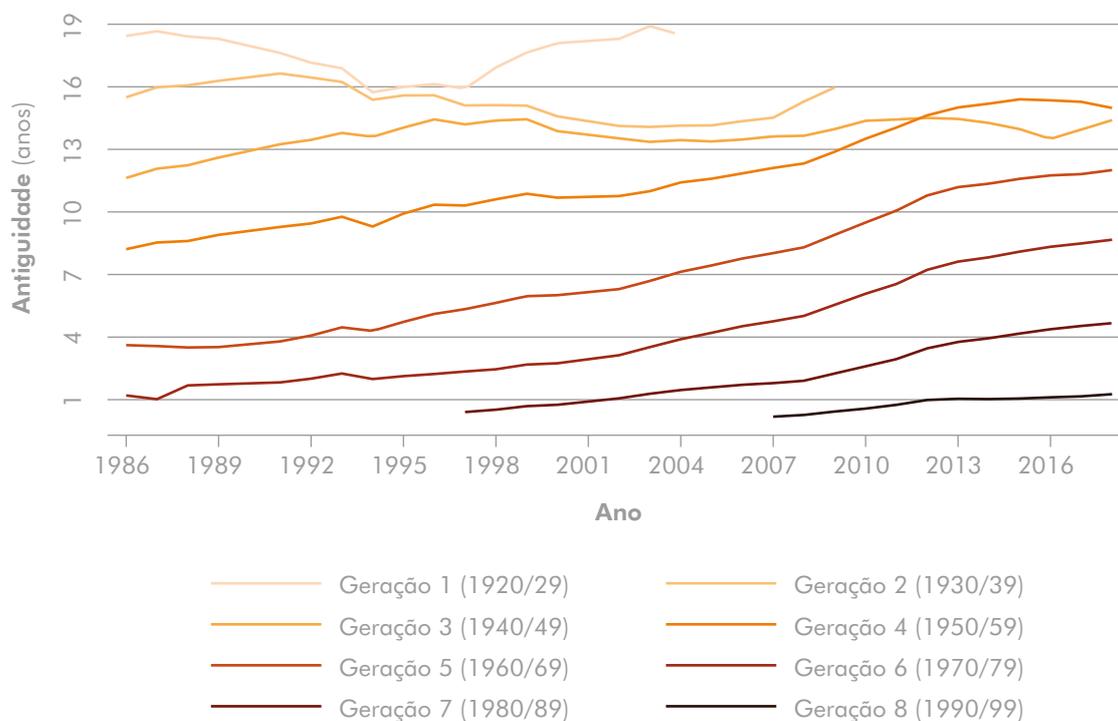
A ESTABILIDADE NO EMPREGO



A estabilidade no emprego é outra dimensão do mercado de trabalho potencialmente importante ao nível da equidade intergeracional. Esta estabilidade está relacionada com o tema dos contratos de trabalho analisado na secção anterior, mas inclui também outras questões mais gerais, como as transições entre empregos e de e para o desemprego. Uma perspetiva neste contexto prende-se com a potencial maior instabilidade vivida pelos jovens e pelas gerações mais novas nas suas relações laborais, o que constituiria uma situação de iniquidade intergeracional.

A Figura 30 apresenta uma primeira análise desta questão ao apresentar os valores médios de antiguidade – definida como os anos de serviço no empregador atual – de cada trabalhador de cada geração, em cada ano. Este indicador reflete um conjunto alargado de fatores, como a idade em que o trabalhador conclui o seu percurso escolar, a duração de eventuais períodos de desemprego, e a mobilidade entre empregadores.

Figura 30
Antiguidade média



Notas: Anos médios de antiguidade na empresa, por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

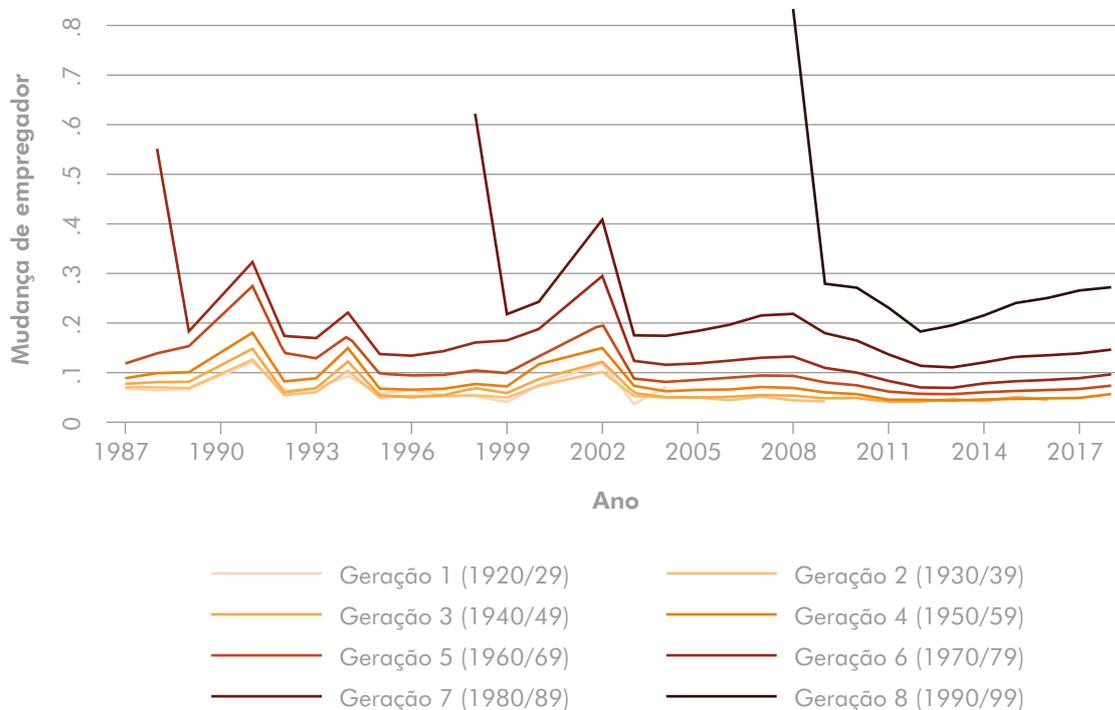
Os resultados indicam que as gerações mais antigas têm níveis de antiguidade médios mais elevados e que a antiguidade média de cada geração tem tendência a aumentar ao longo do tempo. Por exemplo, a antiguidade média da geração dos anos 60 era de quatro anos em 1986 mas de 12 anos em 2018. Os resultados da Figura 30 indicam também que há um nível máximo de antiguidade média por geração, de cerca de 16 anos, visível nas gerações dos anos 30, 40 e 50 (chegando a 19 anos no caso da geração dos anos 20).

Por outro lado, os primeiros oito a dez anos de cada geração tendem a ser caracterizados por uma grande estabilidade da antiguidade média, à volta de apenas um ano, dada a entrada no mercado de novos trabalhadores e os elevados níveis de rotação entre empresas dos trabalhadores. Estes resultados são consistentes com a perspectiva de que os trabalhadores passam os primeiros anos das suas carreiras a procurar os melhores emparelhamentos possíveis com as diferentes empresas (e vice-versa). Há depois uma probabilidade crescente de estabilidade na empresa, com o envelhecimento do trabalhador, nomeadamente após a fase inicial de procura. Estes resultados não são consistentes com a perspectiva de que as carreiras profissionais na mesma empresa estão a desaparecer ou em quebra acentuada. Especificamente nos casos nas gerações mais recentes (anos 70, 80 e 90), verificam-se padrões muito semelhantes ao longo dos seus primeiros anos no mercado de trabalho.²⁸

Neste contexto, e considerando também a discussão sobre os determinantes do crescimento salarial (e.g., Figura 23), analisamos agora mais especificamente o processo de mudança de empresa. A Figura 31 analisa esta questão, apresentando a probabilidade de mudança de empresa de trabalhadores das diferentes gerações ao longo dos vários anos considerados. Este tipo de situações pode ser um dos principais fatores por detrás da evolução da antiguidade média dos trabalhadores, embora não implique necessariamente uma instabilidade de natureza negativa (em oposição ao caso do desemprego). Efetivamente, estas mudanças podem resultar de uma separação voluntária do trabalhador, possivelmente com o objetivo de melhorar o seu emparelhamento, já no quadro de uma oferta recebida de outra empresa. Estas mudanças também podem resultar de uma separação involuntária, promovida pela empresa no quadro de uma reestruturação, do seu encerramento, da não renovação de um contrato a termo, ou de um despedimento individual, levando o trabalhador a procurar e eventualmente encontrar outro emprego noutra empresa. A análise considera exclusivamente trabalhadores empregues em ambos os anos, comparando o empregador do ano de referência com o empregador do ano anterior de cada indivíduo.

²⁸ Uma interrogação que resulta desta análise prende-se com a evolução futura da geração dos anos 90, no contexto da crise pandémica - irá esta geração seguir o mesmo padrão das suas antecessoras ou irá conhecer níveis mais elevados de instabilidade profissional?

Figura 31
Novo emprego



Notas: Probabilidade de mudança de empregador, por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respectivo (março até 1993 inclusive). Indivíduos que não trabalhem no ano e no ano anterior são excluídos. Os dados individuais para 1990 e 2001 não estão disponíveis - as comparações de 1991 e 2002 são feitas com 1989 e 2000, respectivamente. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018 (incluindo todas as observações dos indivíduos selecionados).

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

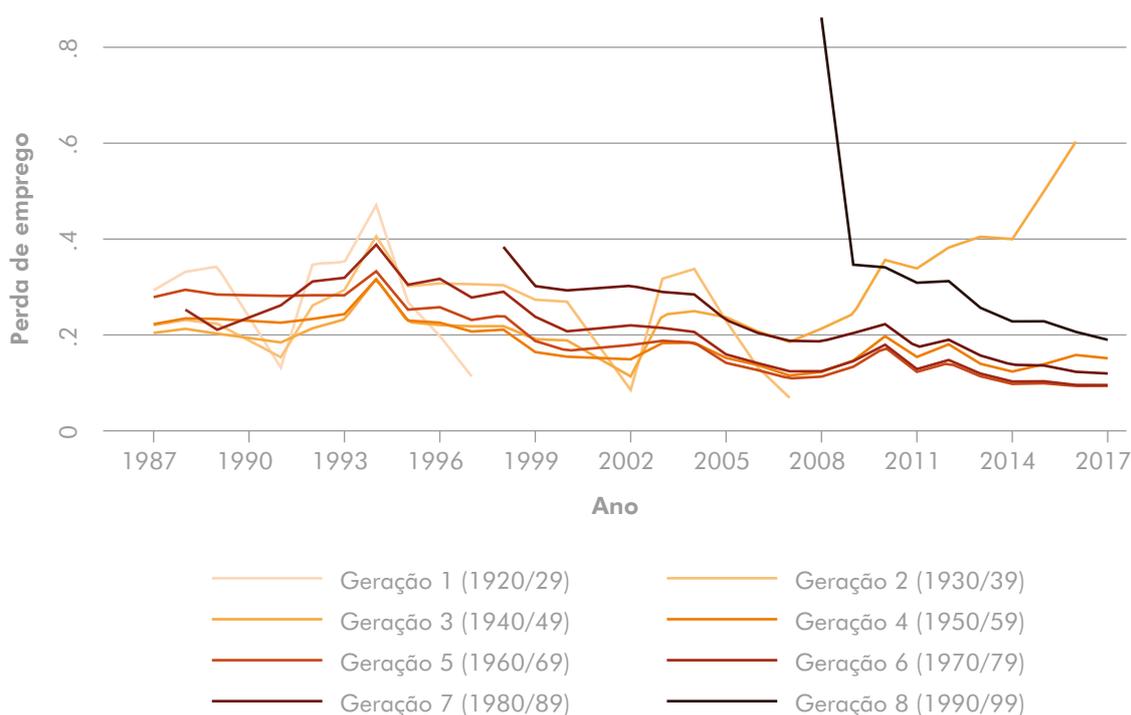
Os resultados indicam que os primeiros anos no mercado de trabalho são caracterizados por probabilidades (muito) elevadas de mudança de empregador, chegando a cerca de 80% no caso da geração dos anos 90. Essas probabilidades de mudança de empregador reduzem-se significativamente para gerações mais velhas e, sobretudo, quando observadas mais tarde nas suas carreiras, chegando a um nível mínimo de cerca de 8% por ano. Note-se que determinados anos exibem probabilidades de mudança de empregador mais elevadas por razões estatísticas, nomeadamente a inexistência de dados em 1990 e 2001 bem como o período de comparação mais longo que também se verifica em 1994 (mudança do mês de referência de março de 1993 para outubro de 1994).

Por outro lado, comparando-se as diferentes gerações em fases equivalentes, nomeadamente nos seus primeiros anos de entrada no mercado de trabalho, verifica-se uma tendência de aumento geracional da mobilidade entre empregadores. Por exemplo, os segundos anos das três últimas gerações apresentam probabilidades de mudança de menos de 20% (anos 70), ligeiramente mais de 20% (anos 80) e quase

30% (anos 90). Este padrão poderá sugerir um aumento da volatilidade do mercado de trabalho para as gerações mais novas (eventualmente associado ao uso de formas contratuais mais flexíveis) e ou mudanças nas preferências dos trabalhadores mais jovens nas últimas décadas, com maior interesse em conhecer diferentes empregadores.

Outra dimensão dinâmica da equidade intergeracional no mercado de trabalho prende-se com as perspectivas de perda de emprego e consequente desemprego de diferentes grupos de trabalhadores. Analisamos esta questão calculando a probabilidade de não emprego num determinado ano (e no âmbito da base, com as limitações já discutidas) entre todos os trabalhadores empregados no ano anterior.²⁹ Os resultados – apresentados na Figura 32 – dão conta de uma tendência de redução gradual da probabilidade de perda de emprego ao longo do tempo, comum a todas as gerações, e consistente com a importância do capital humano específico à empresa. Este padrão é mais claro no caso das gerações mais novas, nomeadamente as dos nascidos nos anos 80 e 90, que começam, no entanto, com probabilidades de perda de emprego mais elevadas, na ordem dos 40% ou superior. Estas probabilidades reduzem-se gradualmente para o valor médio das gerações restantes, de cerca de 15%.

Figura 32
Perda de emprego



Notas: Probabilidade de perda de emprego por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Indivíduos que não trabalhem no ano anterior são excluídos. Os dados individuais para 1990 e 2001 não estão disponíveis - as comparações de 1991 e 2002 são feitas com 1989 e 2000, respetivamente. Cada uma das oito

²⁹ Como referido anteriormente, “não emprego” na base de dados dos Quadros de Pessoal não significa necessariamente desemprego, uma vez que pode corresponder a emprego no setor público (apesar da crescente cobertura que resultou da reforma da administração pública de 2004), trabalho por conta própria, emigração, ou ainda inatividade.

gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Parte das dinâmicas descritas acima – variações salariais, mudança de empregador, perda de emprego – podem estar relacionadas com a mudança de profissão ao longo da carreira. Analisamos esta questão comparando a profissão de cada indivíduo com a sua profissão no ano anterior. Os resultados – apresentados na Figura A16 – indicam uma probabilidade decrescente de mudança de profissão ao longo do tempo, começando de valores muito elevados (superiores a 50%) nos primeiros anos das gerações mais novas. (Da mesma forma que nas análises anteriores, os anos de 1991, 1994 e 2002 estão sujeitos a questões estatísticas que provocam um aumento artificial da mobilidade.) Uma exceção prende-se com a geração nascida nos anos 90, que apresenta uma tendência estável ou mesmo crescente de mudança de profissão ao longo do período disponível, nomeadamente entre 2008 e 2018.

9.

AS RECESSÕES



Outra dimensão relevante da equidade intergeracional no mercado de trabalho prende-se com a sensibilidade dos salários dos trabalhadores de diferentes gerações às condições do próprio mercado de trabalho. Por exemplo, uma situação em que os choques económicos (como uma recessão ou até uma pandemia) afetam em grande medida, de forma concentrada, apenas uma geração específica da população, enquanto que as restantes não são afetadas, pode ser vista como uma situação negativa em termos da equidade intergeracional. Em contraponto, uma situação em que os custos de choques dessa natureza são divididos de forma proporcional pelas diferentes gerações será mais consistente com a equidade intergeracional.

A nossa análise desta questão baseia-se, primeiro, na estimação de diferentes modelos econométricos de salários reais para diferentes gerações e, segundo, na análise do papel diferenciado ou não que daí resulta ao nível da taxa de desemprego. Por outras palavras, procuramos compreender se a taxa de desemprego aplicável em cada ano em Portugal influencia de forma diferente os salários auferidos pelos trabalhadores de cada geração. Vários estudos para outros países sugerem que os mais jovens tendem a ser aqueles cujas remunerações são mais afetadas, de forma mais negativa, por contrações do ciclo económico.

Na primeira análise – apresentada na Tabela 3 – regredimos o (logaritmo do) salário real de cada trabalhador em cada ano na taxa de desemprego do ano respetivo, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo para cada trabalhador. Desta forma, o modelo estima as diferenças entre os salários do mesmo indivíduo ao longo do tempo (análise longitudinal) em função das diferenças entre as taxas de desemprego que se verificam em cada um desses anos. Este aspeto é importante para evitar efeitos de composição como aqueles já referidos em cima, nomeadamente quando trabalhadores com salários mais baixos têm maior probabilidade de perder o emprego em períodos de aumento do desemprego. O controlo linear para o ano em causa permite capturar diferenças (lineares) de ano para ano, como aquelas relacionadas com o crescimento da produtividade da economia, por causa de melhorias tecnológicas ou outros fatores. Por fim, estimamos um modelo (através da análise simples de regressão) separadamente para cada geração e comparamos a magnitude do coeficiente estimado para a taxa de desemprego. Quanto mais negativo esse coeficiente, maior o efeito da taxa de desemprego na redução do valor real dos salários.

Tabela 3
**Salários e desemprego por geração,
1986-2018**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Desemp	-.006 (.004)	-.006 (.004)	-.015 (.002)***	-.013 (.003)***	-.012 (.004)***	-.006 (.003)**	-.005 (.002)***	-.018 (.003)***
Ano	.004 (.001)	.010 (.001)	.013 (.0007)	.013 (.002)	.017 (.002)	.019 (.002)	.026 (.001)	.054 (.005)
Obs. R²	105612 .868	594849 .845	1721525 .832	3856335 .786	5738908 .743	5853177 .704	3032560 .59	609520 .574

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração), em cada ano, na taxa de desemprego desse ano, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo específico a cada trabalhador. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Os resultados indicam que, em quase todas as gerações, o desemprego tem um efeito negativo no salário real dos trabalhadores em causa. Esta relação é também consistente com vários estudos semelhantes para outros países. No entanto, encontramos diferenças significativas – tanto em termos económicos como estatísticos – para algumas gerações. Por exemplo, verificamos que a geração nascida nos anos 90 bem como as gerações nascidas nos anos 40, 50 e 60 são as que apresentam maior sensibilidade à taxa de desemprego. Especificamente, no caso da primeira geração, o aumento da taxa de desemprego em um ponto percentual (de 7% para 8%, por exemplo) traduz-se na diminuição do salário (total e real) desses trabalhadores em 1,5%. Por outro lado, as gerações nascidas nos anos 70 e 80 aparentam ter sido mais protegidas em relação aos choques (macro-)económicos, com efeitos da ordem de apenas -0,6%, ou um terço do valor anterior. Note-se que estas últimas gerações nascidas nos anos 70 e 80 (ao contrário das outras) não teriam ainda entrado no mercado de trabalho aquando das crises de 1983 e 1994 e também já teriam feito grande parte da sua transição para o mercado de trabalho aquando das crises de 2009 e 2012. Esta situação terá protegido estes trabalhadores dos impactos de outra forma negativos nos seus salários, criando resultados que podem não ser consistentes com a equidade intergeracional. De seguida repetimos esta análise, mas olhando apenas para os últimos 20 anos, em que o contexto macroeconómico foi bastante diferente ao período anterior: crescimento económico baixo, inflação baixa, inexistência de flexibilidade cambial (na sequência da adesão à moeda única), e desemprego crescente (até 2013). Esta análise permite considerar a exposição do mesmo ciclo económico junto de diferentes gerações, embora observadas em diferentes idades (20 anos, 30 anos, etc.). Quando considerando apenas este período mais recente, nomeadamente os anos 2002 a 2018, verificamos que a sensibilidade ao desemprego se encontra em grande medida apenas junto da geração nascida nos anos 90, que começa a sua transição para o mercado de trabalho precisamente no início das crises de 2009 e 2012 – Tabela B3. As gerações dos anos 50 e 60, que apresentavam também maior sensibilidade ao ciclo económico mais alargado da análise anterior, têm agora uma sensibilidade muito mais pequena, da ordem de um quarto ou um quinto do coeficiente da geração dos anos 90 (coeficientes de -0,4% ou menos comparados com o coeficiente de -1,8% para a geração dos anos 90).

Os resultados em cima são também suportados por análises complementares que consideram o papel da inflação – Tabelas B4 e B5. Também aqui as gerações nascidas entre os anos 40 e os anos 60 foram mais fustigadas, com efeitos entre -1,2% e -2% nos salários reais por cada ponto percentual de inflação (Tabela B4). Por outro lado, a geração nascida nos anos 90 já foi protegida (o coeficiente neste caso até é positivo), dados os níveis particularmente baixos de inflação nas duas últimas décadas, após a adesão de Portugal ao euro. Estes resultados – maior sensibilidade dos salários reais das gerações nascidas nos anos 50, 60 e 90 – são genericamente robustos à inclusão simultânea das variáveis desemprego e inflação (Tabela B5). Finalmente, quando analisando exclusivamente os trabalhadores com até 35 anos de idade, independentemente da sua geração, voltamos a encontrar diferenças entre as gerações no que diz respeito à sensibilidade ao desemprego – Tabela B6. Mais uma vez, a geração mais nova (nascida nos anos 90) aparece como aquela que estará a ser mais fustigada pelo desemprego, com uma redução dos salários reais de -1,8% por cada ponto adicional da taxa de desemprego.

Na Tabela 4, procuramos ainda analisar de forma mais específica o papel da situação da economia nas diferentes gerações considerando não só a taxa de desemprego em cada ano (variável “Desemprego”) mas também a taxa de desemprego no ano em que o trabalhador entra no mercado de trabalho (variável “Desemp entrada”). A equação de salários reais considerada neste caso inclui, assim, ambas as taxas de desemprego e também controlos para as características dos trabalhadores (género, idade e escolaridade) – em substituição dos efeitos fixos por trabalhador que, de outra forma iriam impedir a análise do efeito do desemprego no ano de entrada no mercado de trabalho – e ainda efeitos fixos para cada empresa e um controlo linear para o ano a que cada observação se refere. Por último, consideramos cada uma das últi-

mas quatro gerações separadamente e também as quatro gerações de forma conjunta (neste último caso na última coluna). Não consideramos as gerações mais antigas por não ser possível conhecer com rigor o ano em que estas entraram no mercado de trabalho e, logo, não ser possível atribuir a esses trabalhadores a taxa de desemprego correspondente aos seus anos de entrada.

Tabela 4
**Salários, desemprego do ano e desemprego
na entrada no mercado de trabalho, por geração e amostra completa,
1986-2018**

	Ger5 (1)	Ger6 (2)	Ger7 (3)	Ger8 (4)	GerAll (5)
Desemprego	-.010 (.004)***	-.005 (.002)**	-.003 (.001)**	-.013 (.004)***	-.007 (.002)***
Desemp entrada	-.002 (.002)	-.006 (.002)***	-.008 (.002)***	.006 (.005)	-.011 (.002)***
Fem	-.219 (.005)***	-.169 (.005)***	-.102 (.005)***	-.063 (.003)***	-.169 (.003)***
Idade	.012 (.0007)***	.018 (.001)***	.022 (.002)***	.040 (.004)***	.016 (.0006)***
Educ	.052 (.001)***	.047 (.002)***	.034 (.002)***	.016 (.003)***	.047 (.0007)***
Ano	.004 (.002)**	-.002 (.002)	-.003 (.001)**	-.003 (.004)	-.001 (.001)
Obs. R²	5745898 .653	5838700 .605	3020861 .489	646141 .413	1.54e+07 .565

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração), em cada ano, na taxa de desemprego desse ano, na taxa de desemprego do primeiro ano em que o trabalhador é observado na base de dados, em vários controlos para as características dos trabalhadores, em efeitos fixos para cada empresa, e um controlo linear para o ano. Cada uma das quatro gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1960-1969 - Ger5, 1970-79 - Ger6, 1980-89 - Ger7, e 1990-1999 - Ger8). 'GerAll' indica as quatro gerações juntas. Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Os resultados indicam que, em geral, a taxa de desemprego no ano em que o trabalhador entra no mercado de trabalho tem um impacto tão grande ou mesmo maior que o da taxa de desemprego em cada ano. Por exemplo, considerando os resultados que agregam as quatro gerações (última coluna da Tabela 4), o efeito da taxa de desemprego na entrada é de 1,1% enquanto que o efeito da taxa de desemprego no ano é de 0,7%. Estes resultados também se aplicam nos casos das gerações dos anos 70 e 80 embora não no caso das gerações dos anos 60 e 90 (sendo que, no caso desta última, pode ser difícil diferenciar o desemprego de cada ano do desemprego do ano de entrada). Globalmente, os resultados desta última análise

sublinham o efeito de “cicatriz” (“scarring”) do desemprego na altura de entrada no mercado de trabalho de cada trabalhador, efeito este também já documentado em vários outros países. Este efeito negativo – em que quanto maior o desemprego, menor o salário (real) – perdura para além do próprio ano em que se dá a entrada no mercado de trabalho. Este efeito pode dever-se a vários fatores, incluindo a não acumulação de experiência profissional numa altura crítica da vida laboral do indivíduo (os primeiros anos pós-conclusão do percurso escolar), e o enfraquecimento das redes profissionais e sociais. Pode ainda ser relevante um efeito de “sinal” negativo junto de potenciais empregadores no futuro, que considerem como menos produtivos aqueles trabalhadores que não conseguiram empregar-se anteriormente.

Este resultado configura uma **situação clara de iniquidade intergeracional na medida em que fatores que estão fora do controlo de cada geração aquando da sua entrada no mercado de trabalho** (a situação do ciclo económico neste caso) **acabam por ter influência nos resultados dessa geração** – inclusive ao longo de grande parte da sua vida laboral subsequente. Nesta medida, **os resultados sublinham também a grande importância de procurar suavizar o ciclo (macro-) económico, evitando oscilações grandes da taxa de desemprego**. Estas oscilações provocam não só efeitos de curto prazo – nomeadamente junto dos trabalhadores a procurar emprego nos períodos de desemprego mais elevado – mas também efeitos de longo-prazo, potencialmente ainda mais significativos – no caso dos trabalhadores jovens que entram no mercado de trabalho nesses períodos.

10.

AS PRESTAÇÕES SOCIAIS



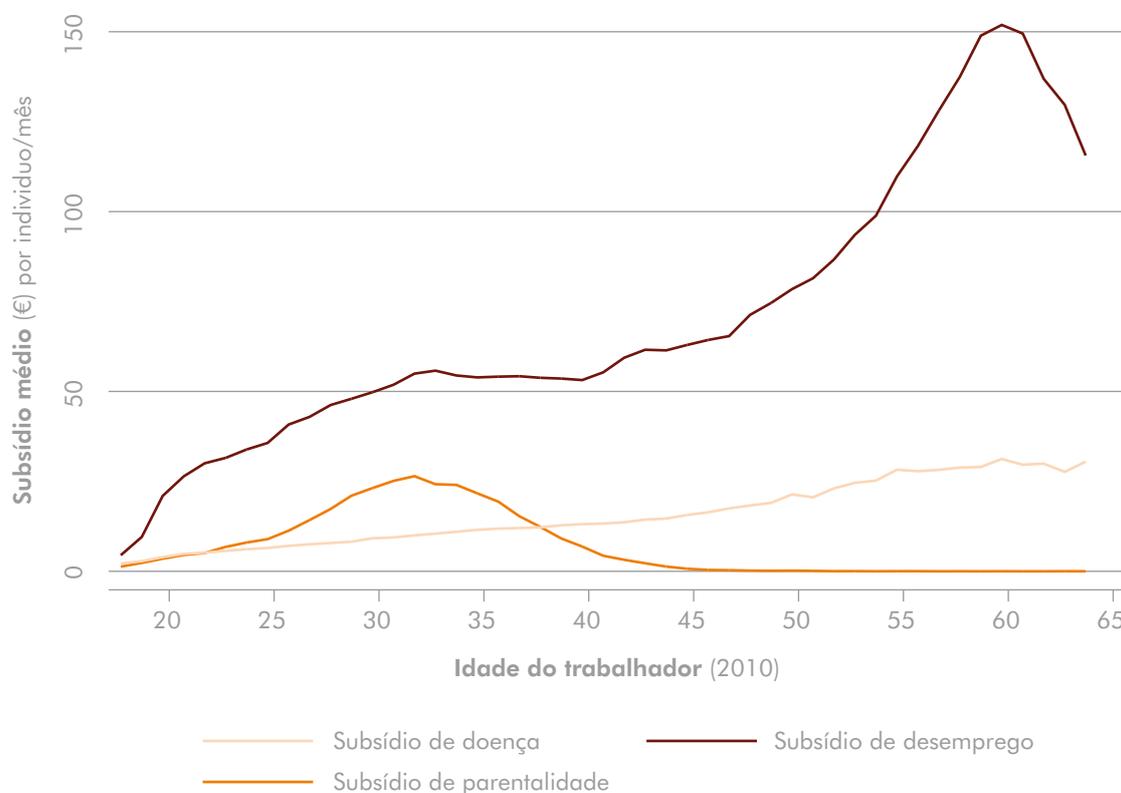
A segurança ou proteção social é uma das principais dimensões das políticas públicas com influência no mercado de trabalho e nos seus níveis de equidade. Além das pensões por velhice, a possibilidade de os trabalhadores receberem prestações financeiras substitutivas dos rendimentos laborais em situações de desemprego, doença ou parentalidade constitui uma importante forma de redução dos riscos a que todos os trabalhadores estão sujeitos. Estas prestações podem, assim, constituir um ganho significativo de bem-estar, nomeadamente quando os seus benefícios (seguros via prestações recebidas nas contingências acima) mais do que compensam os seus custos (contribuições de empregadores e trabalhadores).³⁰ Por outro lado, a segurança social pode ter uma dimensão intergeracional muito significativa. Por exemplo, a relação entre benefícios e custos referida em cima pode ser muito diferente para trabalhadores de diferentes idades. Parte destas diferenças resultam de forma natural e direta: por exemplo, as pensões de velhice só são pagas aos mais velhos enquanto as prestações de parentalidade só são pagas aos mais novos. Por outro lado, o acesso a estes benefícios pode ser alterado ao longo do tempo, implicando que gerações diferentes acabem por receber benefícios líquidos desiguais, mesmo quando se considera o período completo de vida de cada geração.

Analisamos empiricamente esta questão utilizando uma base de dados da segurança social com informação mensal sobre todos os trabalhadores em Portugal desde janeiro de 2000 até setembro de 2010. Esta base inclui não só os registos de remunerações de diferentes tipos de trabalho (trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores independentes, membros de órgãos estatutários, e trabalhadores do serviço doméstico) como também várias prestações sociais durante a vida ativa (subsídio de desemprego, subsídio de doença, subsídio de parentalidade, e subsídio de “layoff”).

Dada a complexidade e riqueza dos dados, começamos a nossa análise utilizando apenas a informação relativa ao mês de setembro de 2010. A Figura 33 apresenta uma análise desta informação, indicando os montantes médios de três dos principais subsídios pagos pela segurança social a trabalhadores de diferentes idades. Os subsídios considerados referem-se às eventualidades de doença, parentalidade e desemprego. A análise considera também todos os trabalhadores, inclusive aqueles que não recebem qualquer subsídio, mas que registam remunerações do trabalho (por conta de outrem ou independente) no mês de referência (setembro de 2010). Por outras palavras, as estatísticas apresentadas resultam da divisão do total da despesa em cada tipo de subsídios para os indivíduos de cada ano de idade pelo número total de indivíduos com essa mesma idade.

³⁰ De forma mais geral, estes custos podem também incluir os eventuais efeitos negativos destas prestações no nível de emprego: por exemplo, ao onerar o fator trabalho e criar uma diferenciação entre o salário pago pelo empregador e o salário recebido pelo trabalhador, estas prestações podem reduzir o volume de emprego total na economia.

Figura 33
Prestações sociais por idade, 2010



Notas: Níveis médios dos subsídios de desemprego, de doença e de parentalidade por idade do beneficiário, no mês de setembro de 2010.

Fontes: Registo de remunerações e prestações sociais do Instituto de Informática da Segurança Social, cobrindo todos os trabalhadores por conta de outrem e independentes em Portugal, e análises do autor.

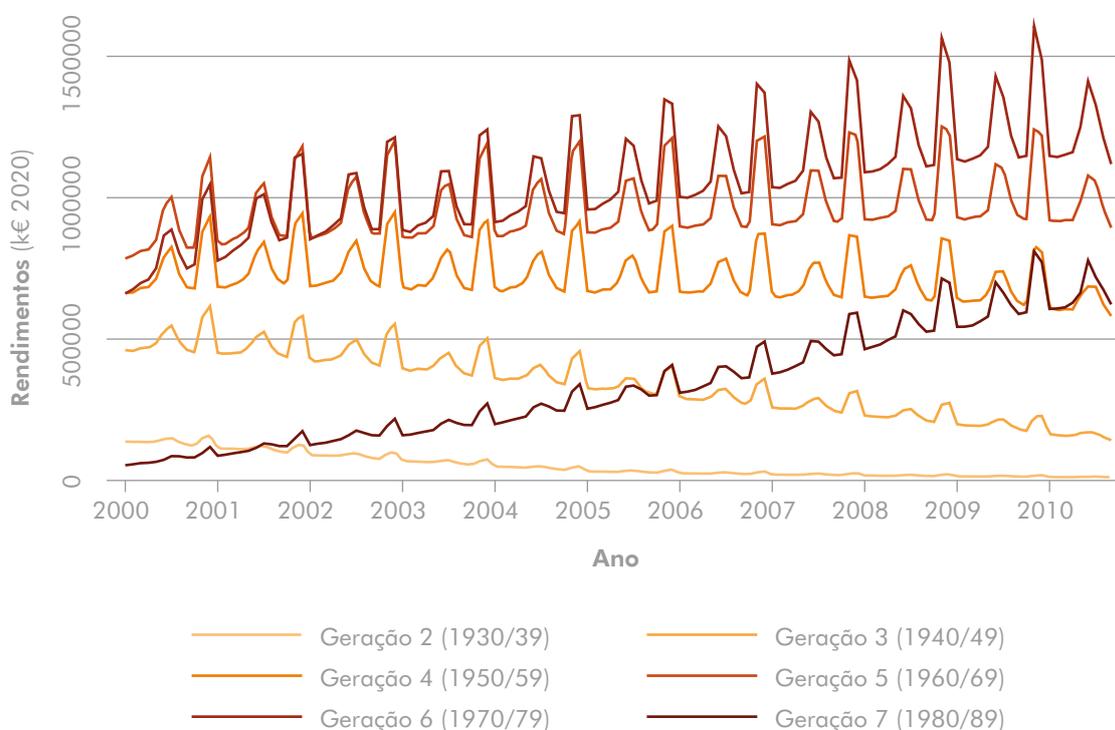
Os resultados indicam que o subsídio de desemprego é a prestação mais relevante em termos do seu valor, atingindo um máximo de 150 euros por mês e por indivíduo junto daqueles com 60 anos de idade. Por outro lado, os subsídios de doença e parentalidade têm uma importância semelhante entre si, embora o primeiro apresente um valor crescente com a idade e o segundo atinja o seu valor mais elevado em torno dos 32 anos. Em ambos os casos dos subsídios de doença e de parentalidade, os valores máximos são de cerca de 25 euros por indivíduo e mês.³¹

Esta análise inicial indica que a despesa da proteção social nas três dimensões consideradas está concentrada entre os indivíduos de idade mais elevada. Este resultado preliminar pode, mais uma vez, levantar questões ao nível da equidade intergeracional, nomeadamente dado o contraste entre volumes e taxas de desemprego em geral (muito) mais elevadas entre os mais jovens - Figuras A4 e 5 - e valores médios de subsídio de desemprego mais elevados para indivíduos mais velhos.

³¹ Note-se que estamos a considerar tanto homens como mulheres, sendo que os subsídios de parentalidade são naturalmente muito mais elevados para as mulheres.

Depois desta análise inicial focada em apenas um mês, passamos agora a uma análise mais alargada, considerando a totalidade do período coberto na base de dados disponível (2000-2010). Na Figura 34 apresentamos o valor dos rendimentos totais do trabalho obtidos por cada uma das seis gerações consideradas aqui, em cada mês. Os valores mensais variam entre praticamente zero (no caso da geração dos anos 30 quando observada em 2010) e mais de 1,5 mil milhões de euros (no caso da geração dos anos 70 quando observada em 2010). As restantes gerações apresentam valores relativamente estáveis nos seus rendimentos totais, com a exceção da geração dos anos 80, que entra em pleno no mercado de trabalho durante a década analisada. Note-se ainda a pronunciada sazonalidade mensal das remunerações, relacionada com o pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

Figura 34
Rendimentos, Seg Social

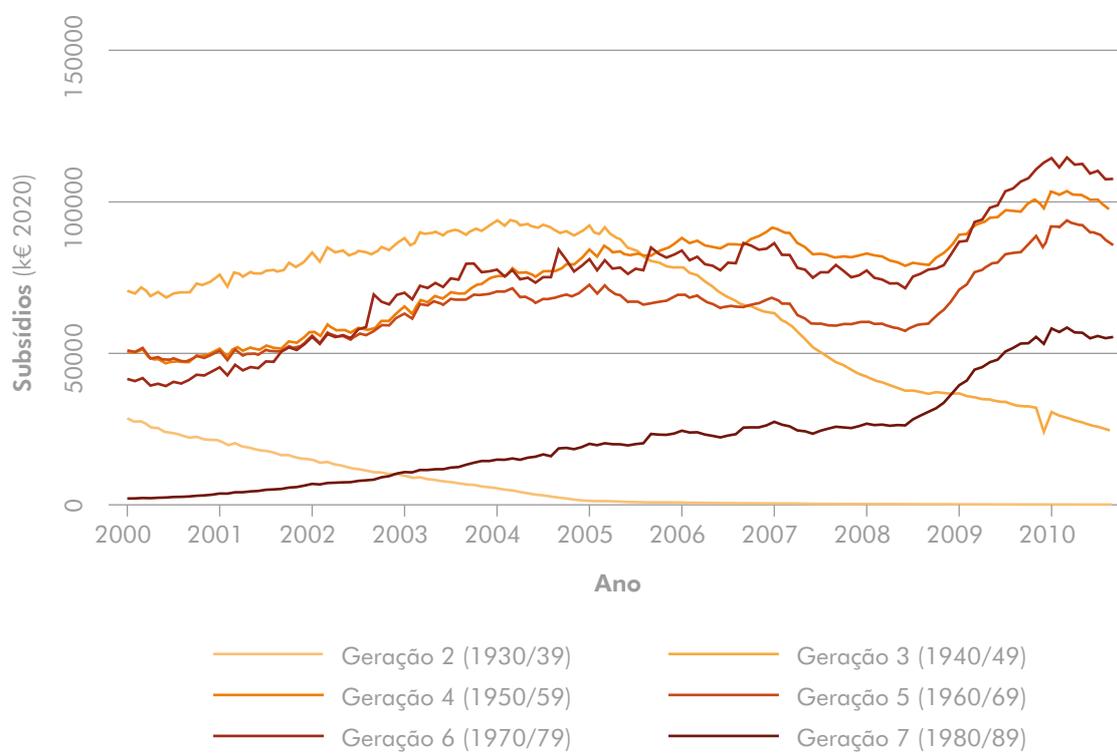


Notas: Rendimentos totais declarados pelas empresas ou trabalhadores junto da segurança social. Cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989).

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre janeiro de 2000 e setembro de 2010 e análises do autor.

Em segundo lugar, apresentamos o valor mensal dos subsídios pagos pela segurança social a cada geração - Figura 35. Estes valores oscilam entre praticamente zero (tanto para a geração dos anos 80 em 2000 como para a geração dos anos 30 a partir de 2005) e mais de 100 milhões de euros (para as gerações dos anos 50 e 70 a partir de 2009). Note-se o pronunciado aumento destas prestações para as gerações dos anos 50 e seguintes a partir de finais de 2008, em linha com a eclosão da crise financeira internacional.

Figura 35
Subsídios, Seg Social

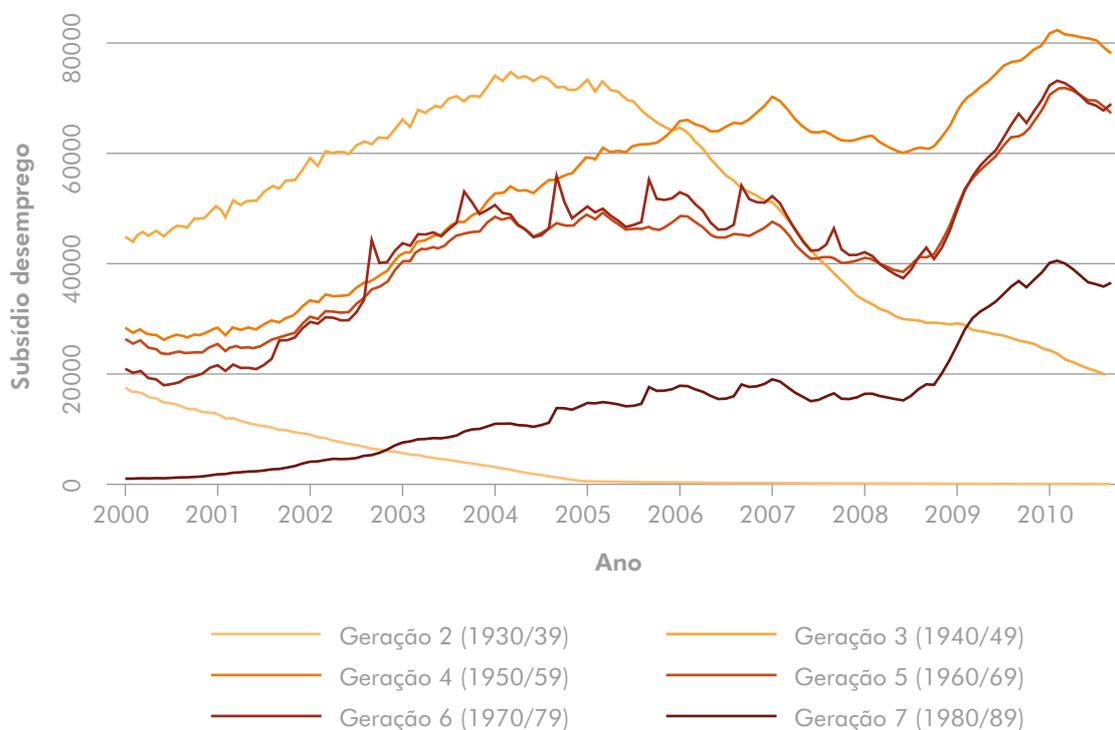


Notas: Subsídios totais pagos pela segurança social. Cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989).

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre janeiro de 2000 e setembro de 2010 e análises do autor.

Quando decompomos estas despesas totais nas suas várias componentes (subsídios de desemprego, doença, parentalidade e *layoff*), verificamos que a primeira é a mais importante e que explica grande parte da variação ao longo do tempo, nomeadamente o crescimento a partir do final de 2008 - Figura 36. Os subsídios de desemprego chegam a representar 80 milhões de euros mensais apenas para a geração dos anos 50, nomeadamente em 2010. Por outro lado, note-se que para a geração dos anos 40, a despesa em subsídios de desemprego, no seu pico, chega a um valor semelhante, de mais de 70 milhões de euros em 2004, quando os trabalhadores em causa tinham entre 54 e 64 anos. Estes valores de despesa estão também aproximadamente em linha com os números de beneficiários por geração e mês - Figura A18.

Figura 36
Subsídios desemprego, Seg Social

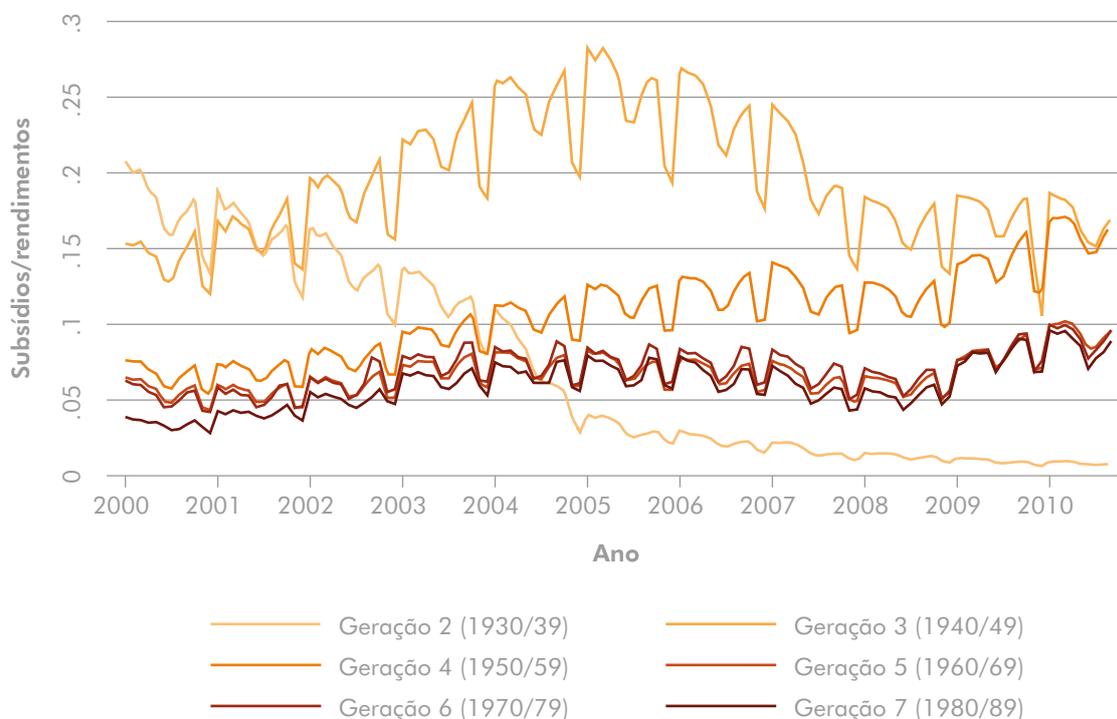


Notas: Subsídios de desemprego pagos pela segurança social em cada mês a cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989).

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre janeiro de 2000 e setembro de 2010 e análises do autor.

Tendo analisado os rendimentos do trabalho e os subsídios isoladamente, consideramos agora o rácio entre estas duas variáveis. Este indicador permite conhecer em que medida é que há uma proporcionalidade entre estas duas dimensões semelhante para as diferentes gerações ao longo do tempo. A Figura 37 apresenta os resultados encontrados, indicando diferenças pronunciadas entre as gerações. Concretamente, encontramos subsídios relativos aos rendimentos mais elevados para a geração dos anos 40 (que chegam a ser superiores a 25%) e rácios mais baixos para a geração dos anos 60 e posteriores (com valores inferiores a 10%). Note-se ainda que a geração intermédia, nascida nos anos 60, apresenta uma tendência de convergência há medida que envelhece, passando de valores semelhantes ao da geração mais jovem para valores semelhantes ao da geração mais velha. Estes resultados são consistentes com a evidência inicial apresentada em cima de uma utilização muito alargada do subsídio de desemprego junto dos trabalhadores mais velhos, apesar da maior fragilidade que os mais jovens tendem a apresentar ao nível da sua inserção no mercado de trabalho.

Figura 37
Rácio subsídios/rendimentos Seg Social



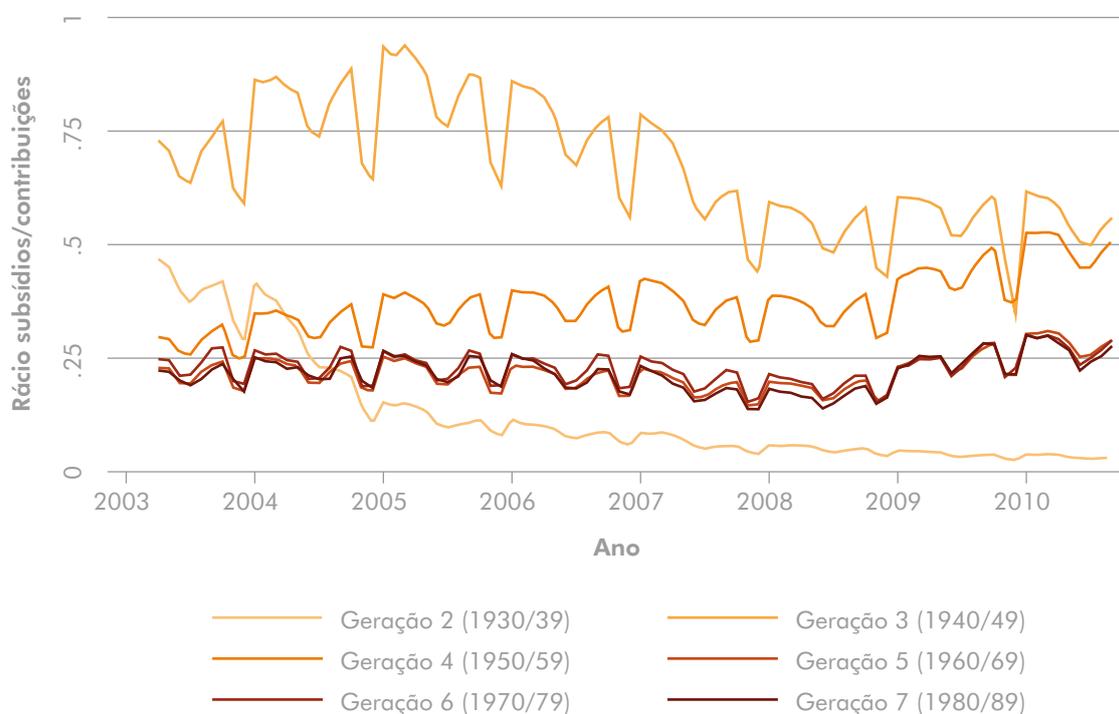
Notas: Rácio entre os subsídios totais pagos pela segurança social em cada mês a cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989) e os rendimentos dessa mesma geração e ano.

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre janeiro de 2000 e setembro de 2010 e análises do autor.

Aprofundamos a análise anterior na Figura 38, em que consideramos o rácio dos subsídios em relação ao valor das contribuições (e não dos rendimentos). Esta abordagem contrasta de forma direta aquilo que cada geração está a pagar à segurança social com aquilo que cada geração está a receber da segurança social.³²

³² No caso geral em que a taxa de contribuições é igual para todos os indivíduos, este rácio é igual ao anterior multiplicado por um fator. No entanto, a taxa aplicável nem sempre é igual.

Figura 38
Rácio subsídios/contribuições Seg Social



Notas: Rácio entre os subsídios totais pagos pela segurança social em cada mês a cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989) e as contribuições para a segurança social dessa mesma geração e ano.

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre fevereiro de 2003 e setembro de 2010 e análises do autor.

Verificamos nesta análise que as diferenças geracionais já identificadas são confirmadas e até realçadas com esta nova perspectiva. Por exemplo, a relação entre subsídios e contribuições para a geração dos anos 40 chega a exceder 80% - enquanto que esse rácio para as gerações dos anos 60 e posteriores fica quase sempre aquém de 25%. Por outras palavras, os trabalhadores mais velhos (nascidos nos anos 40) recebiam, durante a década de 2010, em subsídios de desemprego (e, em menor grau, de doença) mais de 80% do valor que contribuíam para a segurança social através dos descontos das suas remunerações. Menos de 20% destas contribuições poderia assim ser utilizado para o pagamento das suas pensões de reforma. Esta análise ilustra os desequilíbrios e até iniquidades geracionais ao nível da segurança social no que diz respeito as prestações anteriores à transição para a inatividade.

Concluimos esta secção com uma decomposição das duas abordagens em cima (rácios entre subsídios e rendimentos ou contribuições) nas vertentes subsídios de desemprego e de doença. Os resultados, agregados por geração ao longo do período disponível (a totalidade da década de 2000 no caso dos rendimentos e os últimos sete anos dessa década no caso das contribuições), são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5
Subsídios e contribuições

A. Subsídios em relação a rendimentos totais			
Geração	Subsídios/ Rendimentos	Subs Desemprego/ Rendimentos	Subs Doença/ Rendimentos
1930/1939	11.8	7.0	4.7
1940/1949	19.2	14.7	4.5
1950/1959	10.5	7.5	3.0
1960/1969	6.7	4.4	1.8
1970/1979	7.0	4.1	1.3
1980/1989	6.5	4.4	1.0
B. Subsídios em relação a contribuições totais			
Geração	Subsídios/ Contribuições	Subs Desemprego/ Contribuições	Subs Doença/ Contribuições
1930/1939	19.2	10.7	8.5
1940/1949	68.8	55.1	13.7
1950/1959	36.5	27.4	9.1
1960/1969	21.5	15.1	5.4
1970/1979	22.7	13.7	3.8
1980/1989	21.6	14.6	3.2

Notas: Rácio entre os subsídios totais pagos pela segurança social a cada uma das seis gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1930-1939, 1940-49, ..., 1980-1989) e os rendimentos ou as contribuições para a segurança social dessa mesma geração.

Fontes: Todos os indivíduos com registo de remunerações ou recebimento de prestações sociais entre 2000 ou 2003 e setembro de 2010 e análises do autor.

De forma consistente com a análise gráfica anterior, encontramos grandes disparidades geracionais no que diz respeito à relação entre subsídios recebidos e rendimentos auferidos (ou contribuições pagas) - Painéis A e B da Tabela 5, respetivamente. Na primeira dimensão, estes valores variam entre 19.2% e 6.5%; na segunda, entre 68.8% e 21.5%.

As últimas duas colunas da tabela decompõem ainda os resultados principais entre os dois tipos de subsídios mais importantes (desemprego e doença). Aqui confirma-se a grande importância do subsídio de desemprego, cujo valor chega a representar mais de metade (55.1%) da totalidade das contribuições da geração dos anos 40 - e apenas 13.7% no caso da geração dos anos 70.

Estas disparidades geracionais na utilização dos subsídios (pré-aposentação) da segurança social resultam de vários fatores. Desde já, os trabalhadores mais velhos terão, em média, carreiras contributivas mais longas, permitindo assim a sua qualificação em quase todos os casos para o acesso ao subsídio de desemprego via cumprimento do prazo de garantia (ao contrário de muitos trabalhadores jovens). Os trabalhadores mais velhos terão ainda direito a montantes mais elevados do próprio subsídio e, sobretudo, durações do subsídio muito mais longas, de acordo com a legislação aplicável durante a década de 2010 aqui analisada.³³

³³ Uma possibilidade adicional prende-se com a utilização do subsídio de desemprego como ponte para a reforma, antecipada ou não.

11.

DISCUSSÃO



A equidade intergeracional no mercado de trabalho em Portugal é um tema tão complexo como desafiante. O equilíbrio entre as diferentes gerações, ao longo dos anos, nas suas oportunidades e resultados ao nível do trabalho e do emprego é claramente uma componente fundamental para uma compreensão aprofundada da equidade intergeracional.

Desde já, **importa ter em conta que ser-se jovem numa década mais avançada encerra inúmeros benefícios**. Os exemplos mais importantes serão aqueles associados ao acesso a novas tecnologias (internet, telemóvel, saúde, etc), mais educação, e a mais mobilidade (nacional e internacional). Possivelmente poucos jovens com 20 anos em 2020 optariam por viver no passado, por exemplo na década de 1960, se essa possibilidade se colocasse. Por outro lado, é menos claro o que escolheriam os trabalhadores mais velhos, caso tivessem a possibilidade de reviver os seus 20 anos no presente ou, em alternativa, nas décadas em que efetivamente tiveram essa idade.³⁴

Dada a multidimensionalidade das realidades do mercado de trabalho potencialmente relevantes para caracterizar a equidade intergeracional (desemprego, salários, qualificações, profissões, contratos de trabalho, etc), optámos por analisar um conjunto alargado destes temas neste estudo. Assim, perante este conjunto diversificado de resultados obtidos pode ser difícil concluir de forma definitiva num sentido específico quanto ao nível de equidade intergeracional que encontramos. Além disso, não há um termo de comparação claro resultante de análises semelhantes para outros países. Em todo o caso, este estudo apresenta vários resultados inovadores para Portugal, que resumimos de seguida. Estes resultados poderão ser utilizados para melhor compreender o tema - mas também para desenvolver políticas públicas que possam contribuir para o aumento da equidade intergeracional no país. Um primeiro resultado prende-se com a **heterogeneidade e até o dinamismo do mercado de trabalho** que identificámos, com grandes variações no número e perfis dos trabalhadores de cada geração ao longo do tempo (1986-2018). Ao contrário do que seria o caso em contextos estáticos, este padrão de mudança significativa pode desde já proporcionar um ambiente favorável para a melhoria da equidade intergeracional.

Este aspeto de mudança acelerada é particularmente claro no **crescimento muito pronunciado da escolaridade das novas gerações em relação às suas antecessoras**. No entanto, esta melhoria rápida da escolaridade pode ser vista como colocando as gerações anteriores em desvantagem e criando problemas ao nível da equidade intergeracional. Outra perspetiva é considerar que iniquidade intergeracional resulta apenas de situações em que as novas gerações enfrentam circunstâncias mais difíceis em relação às anteriores – o que claramente não aconteceu neste caso, na perspetiva da quantidade da educação.

Um segundo resultado das nossas análises refere-se ao **papel cada vez mais importante das mulheres no mercado de trabalho do setor privado**, crescendo de apenas 20% na geração nascida nos anos 20 para quase 50% na geração nascida nos anos 90. Ao mesmo tempo, a diferença salarial das mulheres em relação aos homens reduziu-se de -40% para cerca de -15% entre as duas gerações. Estas evoluções podem ser vistas como ganhos significativos ao nível da equidade *intra*-

³⁴ Por outras palavras, o não acesso a esses benefícios por parte dos jovens das gerações anteriores não implica necessariamente custos simétricos, na medida em que esses benefícios não eram ainda conhecidos. De alguma forma este seria um teste útil para compreender melhor a equidade intergeracional em Portugal.

racional mas têm também reflexos ao nível da equidade intergeracional: encontram-se indicadores claros de maior igualdade de género nas gerações mais novas, apesar de continuar a haver um caminho significativo a percorrer.

As várias comparações desenvolvidas ao nível dos salários apontam para uma convergência forte destes junto das diferentes gerações, nomeadamente no salário base e mediano. Por exemplo, as quatro gerações intermédias consideradas no estudo (trabalhadores nascidos entre 1940 e 1979), que representam a esmagadora maioria do mercado de trabalho no período analisado, apresentam todos salários horários reais de cerca de sete euros. Por outras palavras, apesar da grande diversidade de perfis, desde já de idade e de experiência profissional, mas também de escolaridade, os trabalhadores das diferentes gerações e ao longo dos últimos anos têm salários típicos (medianos) muito semelhantes (apesar da desigualdade intrageracional).

Este resultado de **grande convergência salarial** poderá ser visto como consistente com a equidade intergeracional, ao estabelecer uma diferenciação limitada dos salários de trabalhadores com perfis diferentes em termos de idade, escolaridade, antiguidade, etc. De alguma forma, estes diferentes fatores equilibram-se e compensam-se, por exemplo com o contributo da maior escolaridade dos mais jovens e equivaler ao contributo da maior experiência dos mais velhos.

Por outro lado, este resultado poderá derivar de um nível elevado de centralização do processo de formação de salários (nomeadamente via salários mínimos, contratação coletiva e portarias de extensão), criando dificuldades à alocação eficiente de trabalhadores entre as diferentes empresas e setores de atividade. Neste contexto, empresas com novos produtos e serviços, cujo crescimento seria benéfico para a economia, poderão ter dificuldade em recrutar trabalhadores de outras empresas. Esta situação atrasa o processo de realocação potencialmente promovido pelo mercado de trabalho e que é fundamental para o crescimento económico sustentável. Na medida que grande parte dos trabalhadores recrutados nesta realocação seriam trabalhadores mais jovens, a equidade intergeracional também pode ficar prejudicada.

O estudo identifica ainda algumas tendências geracionais que podem constituir desafios à equidade no mercado de trabalho. Por exemplo, **a probabilidade de mudança de empregador nos primeiros anos no mercado de trabalho tem aumentado de geração para geração. Por outro lado, a probabilidade de mudança de profissão tem diminuído de geração para geração.** É possível que os casos opostos (com maior estabilidade no emprego, mas menor estabilidade na profissão) seriam mais promissores em termos de equidade. Por exemplo, com a aceleração das novas tecnologias (automação, inteligência artificial) poderia ser de esperar que a probabilidade de mudança de profissão aumentasse. Uma menor estabilidade na profissão poderia ser desde já expectável para os jovens também porque são estes que fizeram menores investimentos específicos numa determinada profissão.

Outra dimensão que parece ser problemática na equidade intergeracional em Portugal é a **diferente prevalência dos contratos de trabalho a termo para trabalhadores de diferentes gerações.** Este estudo identifica uma estabilidade muito pronunciada na utilização alargada destes contratos junto dos trabalhadores das gerações mais recentes. Estes contratos chegam a representar 70% de todos os contratos de trabalho da geração dos anos 90 - enquanto que correspondem a um valor muito inferior embora ainda alto de 40% entre os nascidos nos anos 80. Fazendo uma análise em termos de fluxos, verificamos que 80% das transições para o emprego para os nascidos nos anos 90 são baseadas em contratos a termo – o que compara com 70% ou (muito) menos para os trabalhadores de gerações mais velhas.

Na nossa análise de outra base de dados, encontramos resultados que sugerem que **algumas prestações sociais podem estar a ser utilizadas de uma forma desproporcional por algumas gerações** e de forma desajustada àquilo que se poderiam pensar ser as necessidades de proteção social em causa. Este resultado aplica-se particularmente no caso do subsídio de desemprego, utilizado em grande medida por trabalhadores mais velhos, apesar das taxas mais elevadas de desemprego entre os mais jovens. Esta situação levanta questões de equidade intergeracional, nomeadamente entre as gerações com 50 ou 60 anos na década de 2000 (nascidas nas décadas de 1940 ou 1950) e as gerações mais recentes (em particular as nascidas nas décadas de 1970 ou outras décadas mais recentes).

Por último, encontramos evidência empírica que sugere que **o ciclo económico tem afetado as diferentes gerações de forma díspar**, com impactos mais negativos junto dos salários dos trabalhadores nascidos nos anos 90 e impactos menos negativos junto dos trabalhadores nascidos nos anos 70 e 80. Estes resultados podem ser explicados pela situação do ciclo económico na altura em que cada geração entra no mercado de trabalho, um período crítico ao nível da acumulação de experiência profissional e da determinação dos salários iniciais, e com influência em períodos posteriores.

Este papel distintivo do ciclo económico – nomeadamente das recessões – aquando da entrada de cada geração no mercado de trabalho é uma vertente muito relevante da equidade intergeracional. Os nossos resultados são consistentes com análises para outros países, ao identificarem efeitos importantes do desemprego que o trabalhador enfrenta na altura em que entra no mercado de trabalho, efeitos esses que se prolongam durante a carreira do trabalhador. Estas análises com dados individuais também indicam que **o prémio salarial da educação tem vindo a descer significativamente para os trabalhadores mais jovens**, embora não de forma tão pronunciada quando considerando as remunerações ao longo da vida ativa. Este último resultado sugere que **a educação não só aumenta o salário para quem trabalha como também leva ao aumento da probabilidade de encontrar trabalho**. Em todo o caso, a quebra do prémio salarial da educação pode também resultar de outros fatores que inspiram preocupações quanto a equidade intergeracional, como uma eventual redução da qualidade da escolaridade ou da ligação entre os conteúdos dos cursos e as necessidades das empresas.

Em conclusão, no quadro destes resultados acima resumidos, **que políticas públicas poderão oferecer melhores perspetivas de promover a equidade intergeracional no mercado de trabalho?** Trata-se de uma matéria que se refere aqui a título de contributo para o debate público - bem como de estímulo a trabalhos de investigação futura que complementem os resultados deste estudo.³⁵

³⁵ Refira-se que as alterações demográficas, com a redução do número de jovens bem como os níveis significativos de emigração entre estes, podem configurar as novas gerações como um grupo menos relevante em termos eleitorais. Esta situação pode afetar negativamente a equidade intergeracional em desfavor dos mais jovens, o que pode por sua vez agravar estas quebras demográficas.

Neste contexto, deixam-se aqui algumas sugestões ao nível das políticas públicas, de forma muito sintética, sublinhando o seu carácter potencialmente subjetivo:

1.

Reduzir a volatilidade do ciclo macroeconómico e minimizar os efeitos negativos das recessões junto dos trabalhadores que entram no mercado de trabalho nesses períodos. Medidas mais específicas neste sentido podem incluir políticas orçamentais contra-cíclicas, com superávits em períodos de crescimento e défices em períodos de contração. As políticas ativas de emprego podem também desempenhar um papel importante, nomeadamente se forem direcionadas para os desempregados jovens que de outra forma correm risco de enfrentarem “cicatrizes” económicas prolongadas.

2.

Corrigir eventuais desequilíbrios entre gerações ou entre grupos etários quanto às contribuições e recebimentos da segurança social, nomeadamente na vertente do subsídio de desemprego, procurando evitar a utilização deste como uma “ponte” entre o emprego e a reforma (antecipada ou não) e, eventualmente, considerando o seu alargamento junto dos trabalhadores mais jovens.

3.

Promover a utilização mais alargada dos contratos sem termo (“permanentes”), não necessariamente introduzindo restrições adicionais aos contratos a termo (que podem servir um papel importante para as necessidades temporárias de emprego das empresas) mas sobretudo minimizando o risco jurídico associado à cessação de contratos permanentes por causas imputáveis aos trabalhadores (“subjetivas”).

4.

Contrariar a perda do impacto económico da educação junto das gerações mais jovens, como resulta de algumas das análises, através da melhoria da qualidade dessa mesma educação, do melhor ajustamento dos conteúdos dos diferentes cursos às necessidades das empresas, e do reforço do sistema de informação de mercado de trabalho. Medidas desta natureza poderão melhorar o alinhamento entre a procura e a oferta de trabalho, nomeadamente entre aqueles mais qualificados, levando ao aumento do impacto da educação nos salários – bem como a melhorias no desempenho das empresas.

5.

Equacionar ajustamentos aos mecanismos de determinação de salários (incluindo a análise da relevância potencial de práticas de colusão no mercado de trabalho), permitindo maior diferenciação entre empresas e setores com níveis de produtividade diferentes e facilitando a realocação dos trabalhadores (nomeadamente dos mais jovens) para novas atividades mais produtivas e melhor remuneradas.

12.

EPÍLOGO:

EQUIDADE

INTERGERACIONAL

NO TRABALHO

NO CONTEXTO

DA PANDEMIA



A pandemia em curso e a enorme recessão que dela resultou está a ter e continuará a provocar efeitos significativos no mercado de trabalho: o número de desempregados aumentou, entre fevereiro e dezembro de 2020, em cerca de 100.000, atingindo um total de 375.000 pessoas. Por outro lado, o número de trabalhadores abrangidos pelo mecanismo de “layoff” ascende a mais de 1,3 milhões de trabalhadores no final de 2020.

Muitos destes trabalhadores, nomeadamente em setores privados como a restauração, hotelaria, comércio a retalho, e eventos, poderão transitar para o desemprego à medida que esta prestação da segurança social seja descontinuada. **É difícil prever um cenário de regresso à normalidade pré-2020 sem um agravamento significativo do desemprego dada a magnitude e natureza do choque pandémico.** Note-se ainda as previsões da OCDE e de outras entidades quanto a uma recuperação económica relativamente lenta em Portugal em 2021 – de cerca de 3%, depois de uma quebra de cerca de 8% em 2020 – bem como nos anos seguintes, o que pode traduzir-se na manutenção de taxas de desemprego elevadas durante um período longo.

Neste contexto, e dados os resultados principais do estudo, **é previsível que esta crise não seja equitativa em termos intergeracionais**, na medida em que os seus impactos negativos venham a incidir em grande parte junto das gerações mais jovens. A contratação de novos trabalhadores, nomeadamente daqueles que concluíram o seu percurso escolar no ano letivo 2019/20 ou de outros trabalhadores com contratos a termo não renovados, terá sido afetada muito negativamente. No quadro do estudo, estes indivíduos poderão conhecer dificuldades laborais acrescidas não só agora, mas também ao longo dos próximos anos.

Por outro lado, importa ter presente a dimensão estrutural do choque pandémico, na medida em que determinados setores são mais afetados, bem como determinadas profissões – como aquelas em que o trabalho à distância é menos exequível. Algumas empresas em situação de maior fragilidade, de vários setores, com trabalhadores de diferentes gerações, poderão não ter condições de reabrir, depois de vários meses fechadas ou enfrentado restrições várias à sua atividade. Estas vertentes tornam o choque menos concentrado nas gerações mais jovens, mas sem deixar de sublinhar o grande desafio que o choque pandémico continua a colocar à equidade intergeracional no trabalho – bem como em outras dimensões – em Portugal.

BIBLIOGRAFIA



- Beaudry, Paul & David A. Green & Benjamin M. Sand. 2014. The Declining Fortunes of the Young Since 2000. *American Economic Review* 104:5, 381-386
- Cabral, Sónia & Pedro S. Martins & João Pereira dos Santos & Mariana Tavares, 2021. “Collateral Damage? Labour Market Effects of Competing with China - at Home and Abroad,” *Economica*, 88(350), 570-600.
- Cahuc, Pierre & Pauline Carry & Franck Malherbet & Pedro S. Martins, 2021. “Employment Effects of Restricting Fixed-Term Contracts: Theory and Evidence”, CREST-ENSAE, Ecole Polytechnique, em curso.
- Cardoso, Ana Rute, 2006. “Wage mobility: do institutions make a difference?” *Labour Economics*, 13(3), 387-404
- Figueiredo, Hugo & Miguel Portela & Carla Sá & João Cerejeira & André Almeida & Diogo Lourenço, 2017. “Benefícios do Ensino Superior”, Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Franco, Francesco & Luís Teles Morais & Tiago Bernardino & João Tovar Jalles, 2019. “Finanças Públicas: Uma Perspetiva Intergeracional”, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Xerez, Romana & Elvira Pereira & Francielli Dalprá Cardoso, 2020. “Habitação Própria em Portugal numa Perspetiva Intergeracional”, Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lee, Chul-In & Gary Solon, 2009. “Trends in Intergenerational Income Mobility,” *Review of Economics and Statistics*, 91(4), 766-772.
- Martins, Pedro S. 2021. “30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions,” *British Journal of Industrial Relations*, no prelo.
- Martins, Pedro S. & Pedro T. Pereira, 2004. “Does Education Reduce Wage Inequality? Quantile Regression Evidence from 16 Countries”, *Labour Economics*, 11(3), 355-371
- Martins, Pedro S. & Gary Solon & Jonathan P. Thomas, 2012. “Measuring What Employers Do about Entry Wages over the Business Cycle: A New Approach,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, 4(4), 36-55
- OECD, 2019 “OECD Reviews of Pension Systems: Portugal”, OECD Reviews of Pension Systems, OECD, Paris
- Oreopoulos, Philip & Till von Wachter & Andrew Heisz. 2012. “The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 4 (1), 1-29
- Snell, Andy & Pedro S. Martins & Heiko Stüber & Jonathan P. Thomas, 2018. “Bias in Returns to Tenure When Firm Wages and Employment Comove: A Quantitative Assessment and Solution,” *Journal of Labor Economics*, 36(1), 47-74.
- Solon, Gary, 1992 “Intergenerational Income Mobility in the United States,” *American Economic Review*, 82(3), 393-408
- Solon, Gary, 1999 “Intergenerational mobility in the labor market,” *Handbook of Labor Economics*, in: O. Ashenfelter D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol 3, chapter 29, 1761-1800, Elsevier.

APÊNDICES



BASES DE DADOS

A principal base de dados utilizada neste estudo é o “Quadros de Pessoal” (“Relatório Único”). A lei estabelece que todas as empresas portuguesas com pelo menos um trabalhador por conta de outrem tem que enviar anualmente ao Ministério do Trabalho um conjunto de informação alargada tanto sobre a própria empresa como sobre cada um dos seus empregados. Esta informação inclui os salários de cada trabalhador, bem como várias outras características (idade, escolaridade, género, data de contratação, tipo de contrato de trabalho – a partir de 2002 -, profissão, etc.). A informação inclui ainda um identificador único e exclusivo a cada trabalhador, que permite seguir o indivíduo de ano para ano mesmo que este mude de empresa. Os “Quadros de Pessoal” incluem ainda informação alargada sobre a empresa e os seus estabelecimentos, incluindo também identificadores para estes. Nas suas versões mais alargadas, como naquela analisada neste estudo, a base inclui mais de 80 milhões de observações, cada uma correspondendo a um trabalhador num ano.

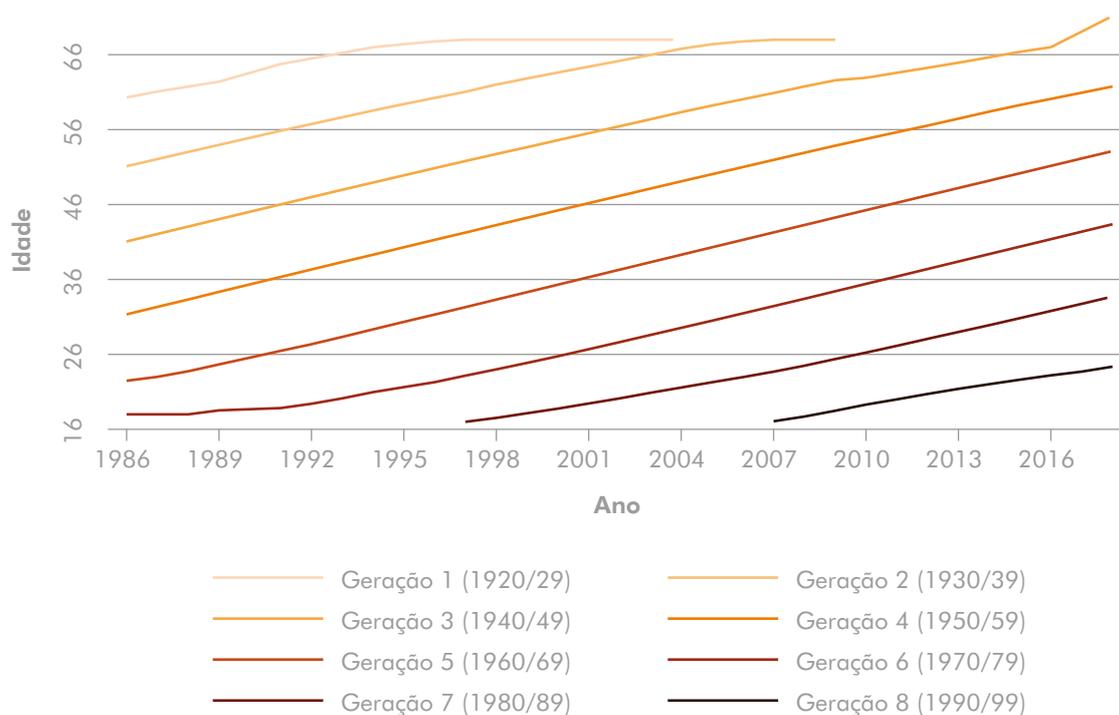
Em todo o caso, importa ter em consideração algumas limitações da base, nomeadamente ao nível de uma análise longitudinal tão alargada como aquela conduzida neste estudo. Estas limitações incluem: a inexistência de dados sobre os trabalhadores em 1990 e 2001; a quebra de submissões pelas empresas aquando da entrada em vigor do Relatório Único em 2010; a mudança do mês de referência, de março para outubro, em 1994; a mudança dos códigos das profissões em 1995 e 2010; e o aumento gradual de trabalhadores com contratos de trabalho privados no setor público, nomeadamente a partir da reforma de 2004.

A segunda base de dados utilizada neste estudo é o registo mensal de remunerações (e respectivas contribuições) junto da segurança social em Portugal. Esta base de dados inclui informação individual de todos os trabalhadores registados, por conta de outrem, em trabalho independente, membros de órgãos estatutários e ainda trabalhadores do serviço doméstico, e refere-se ao período entre janeiro de 2000 e setembro de 2010. Esta base de dados inclui ainda informação sobre as prestações sociais pagas pela segurança social, em cada mês, a cada indivíduo, pela segurança social a título de subsídio de desemprego, subsídio de doença e subsídio de parentalidade.

Por último, analisamos também a base de dados do Inquérito ao Emprego, para o período entre o primeiro trimestre de 2011 e o terceiro trimestre de 2020. Esta base de dados, de periodicidade trimestral, incide sobre uma amostra representativa de cerca de 40.000 indivíduos em Portugal, incluindo empregados, desempregados e inativos de todas as idades.

FIGURAS

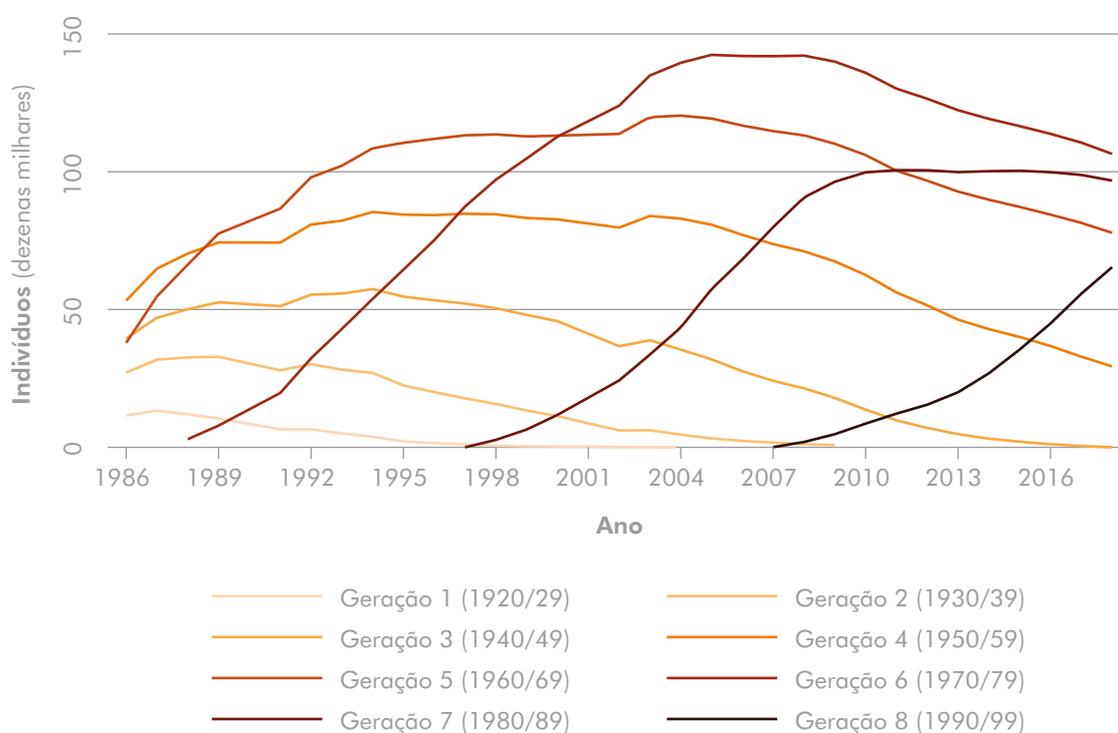
Figura A1
Idade média dos trabalhadores



Notas: Idade média dos trabalhadores por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

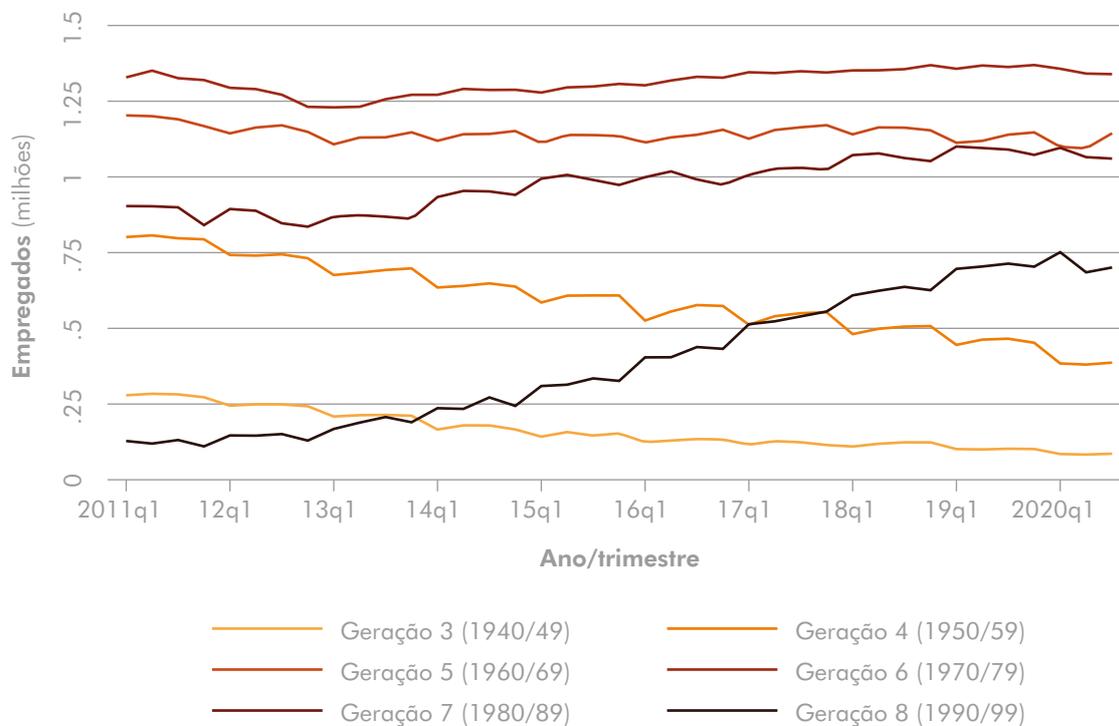
Figura A2
Número de indivíduos



Notas: Número de indivíduos (em dezenas de milhares) por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respectivo (março até 1993 inclusive). Cada indivíduo também é em outros anos entre os 18 e os 68 anos de idade depois da primeira observação em que trabalha na base e antes da última observação em que trabalho na base. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

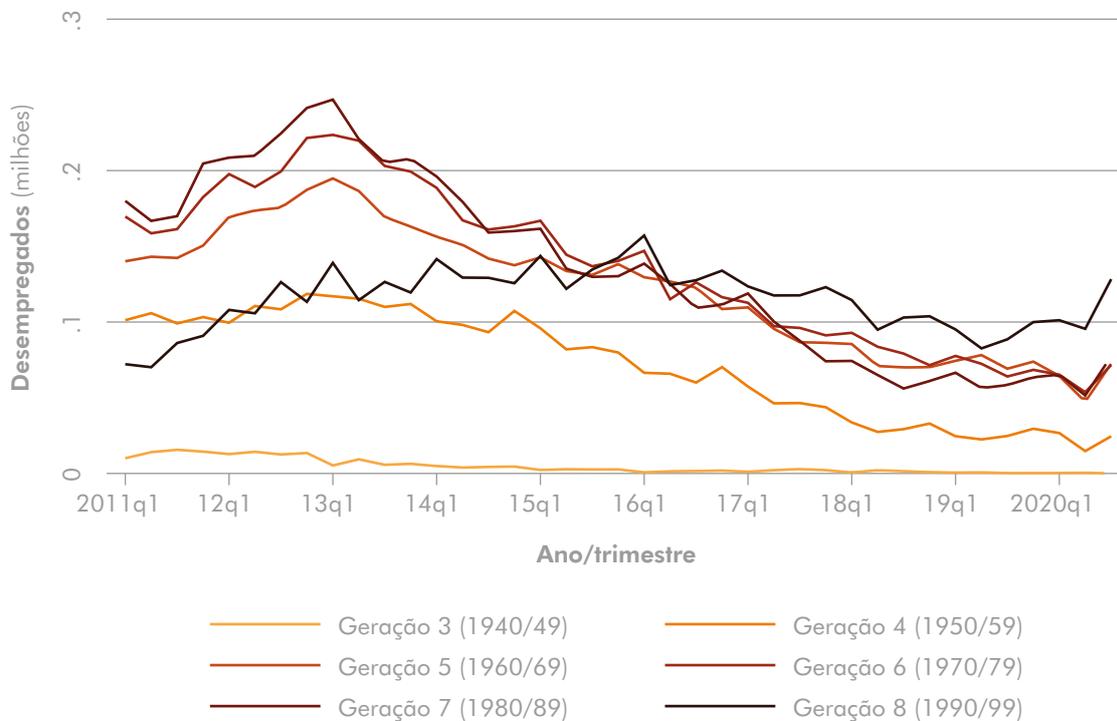
Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Figura A3
Número de empregados
(Inquérito ao Emprego)



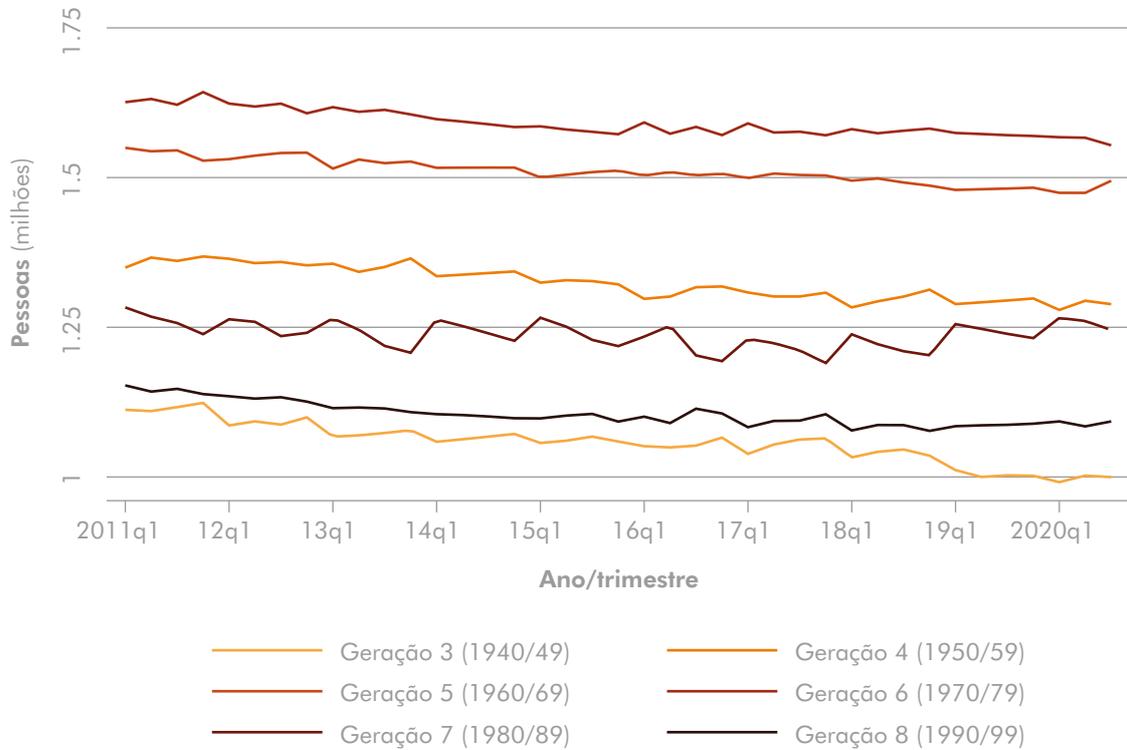
Fontes: Inquérito ao Emprego (2011q1-2020q3) e análises do autor.

Figura A4
**Número de desempregados
 (Inquérito ao Emprego)**



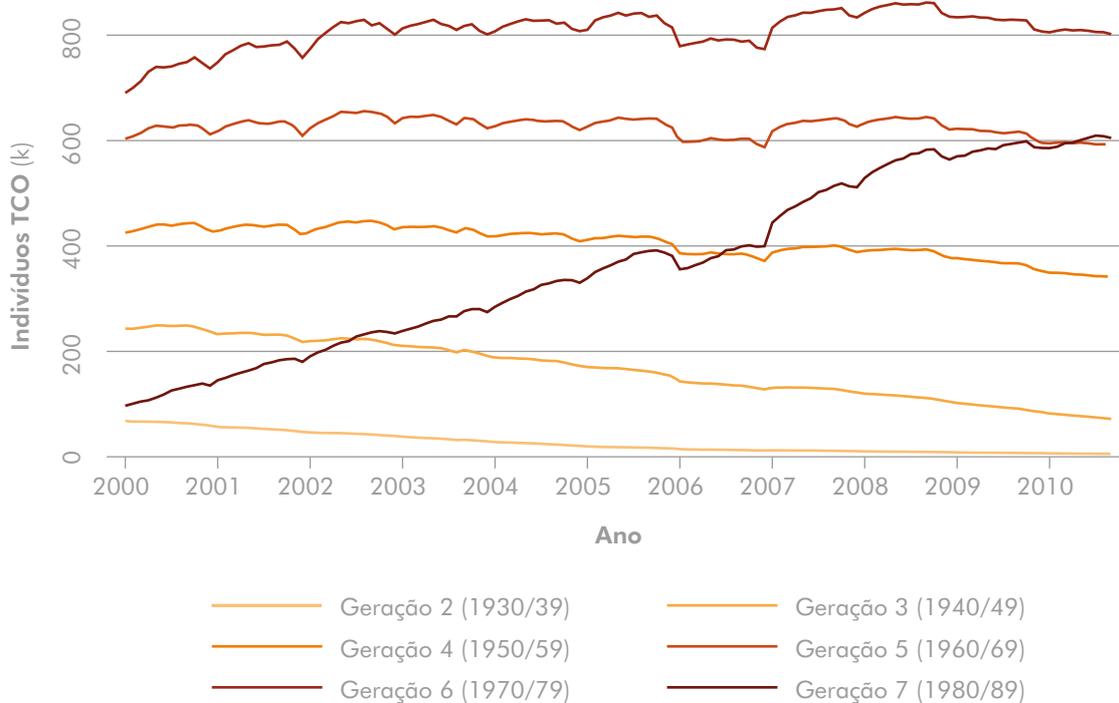
Fontes: Inquérito ao Emprego (2011q1-2020q3) e análises do autor.

Figura A5
**Número de indivíduos
(Inquérito ao Emprego)**



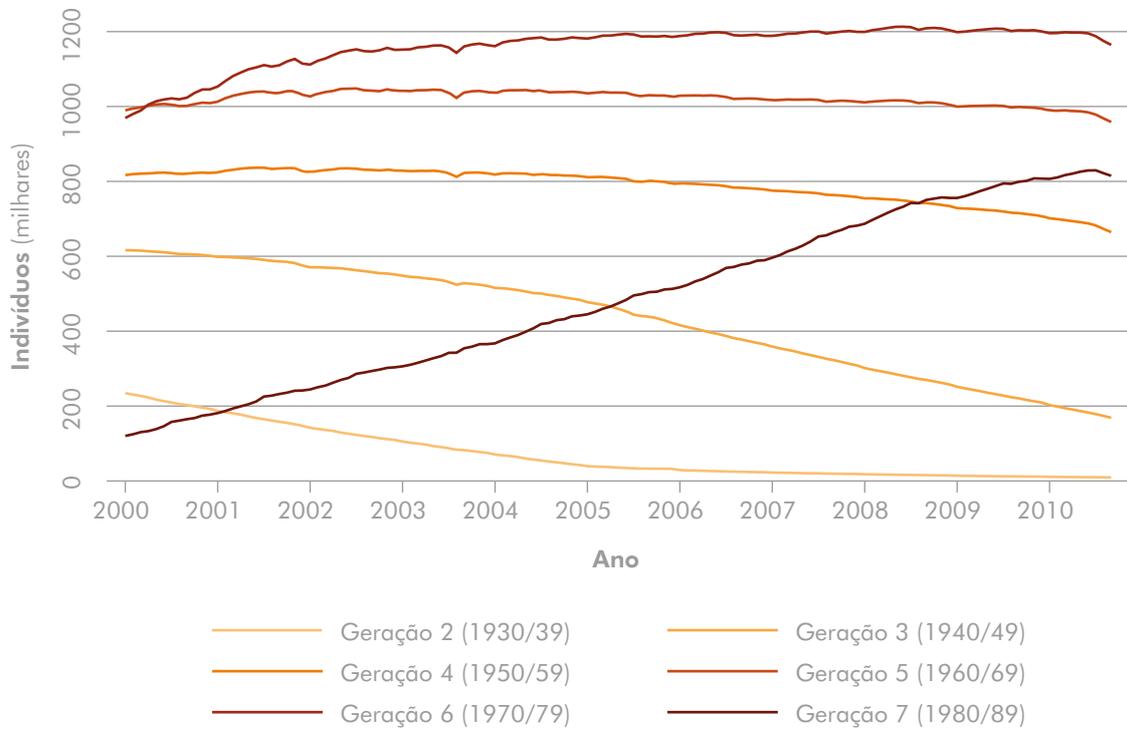
Fontes: Inquérito ao Emprego (2011q1-2020q3) e análises do autor.

Figura A6
**Número de trabalhadores por conta de outrem
 (Segurança Social)**



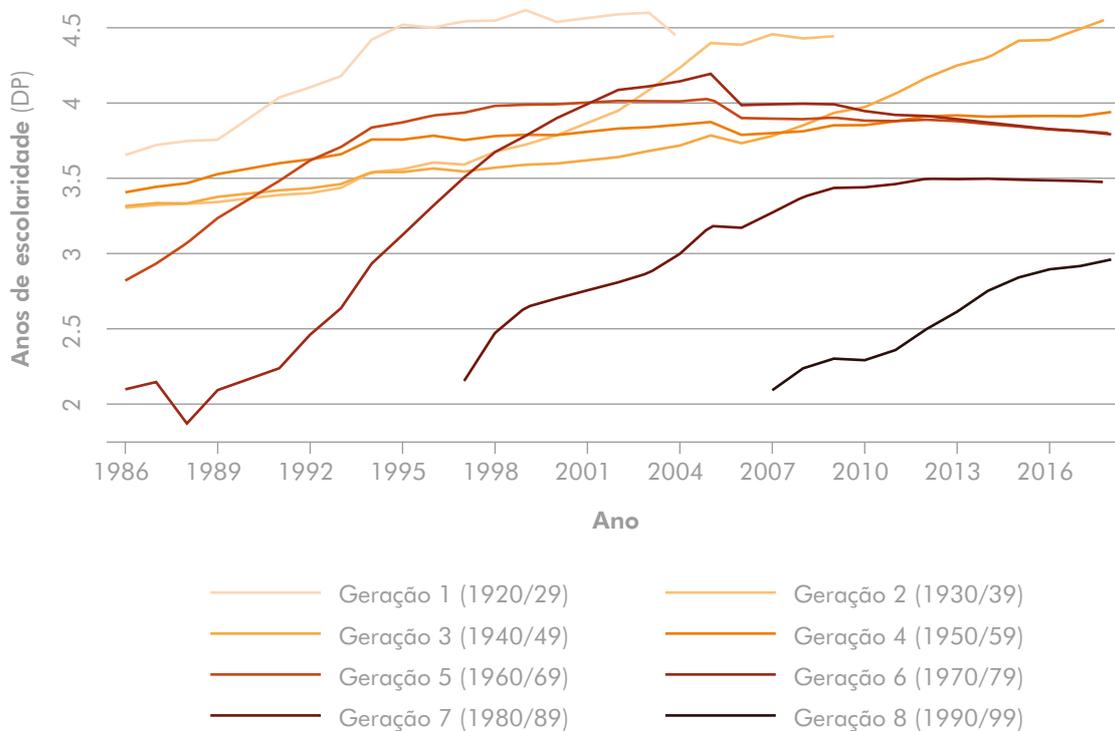
Fontes: Todos os registos mensais da base de dados da segurança social (2000-2010) e análises do autor.

Figura A7
**Número de indivíduos
 (Segurança Social)**



Fontes: Todos os registos mensais da base de dados da segurança social (2000-2010) e análises do autor.

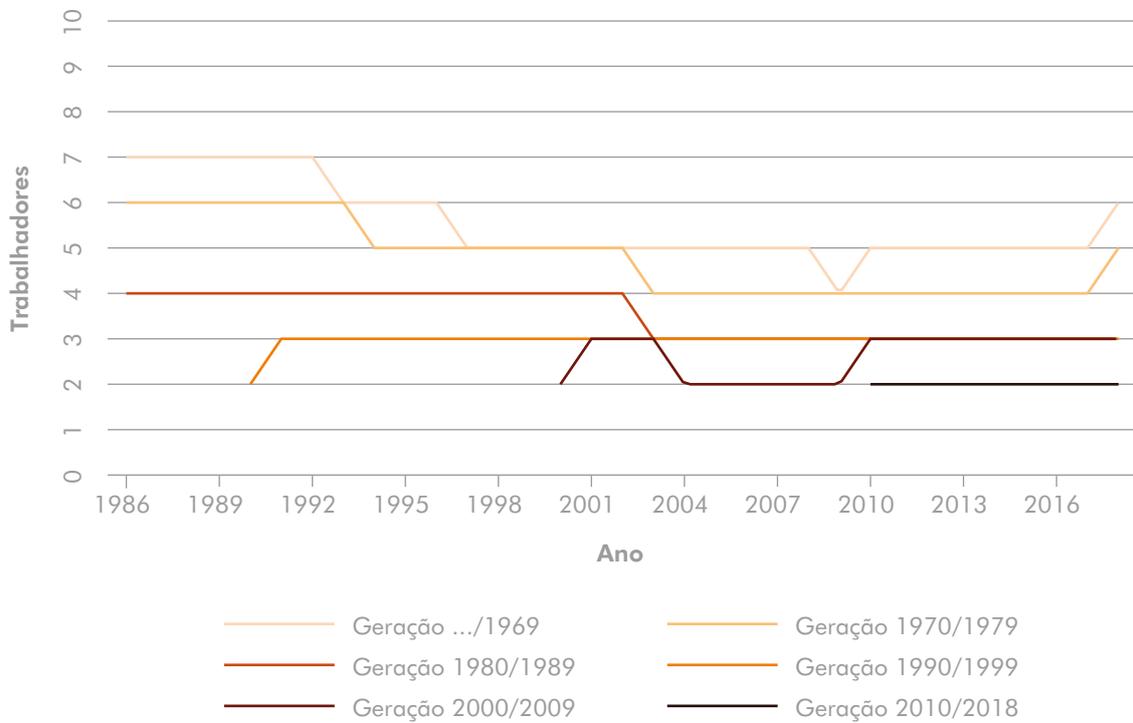
Figura A8
Dispersão de níveis de escolaridade



Notas: Dispersão de níveis de escolaridade por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respectivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

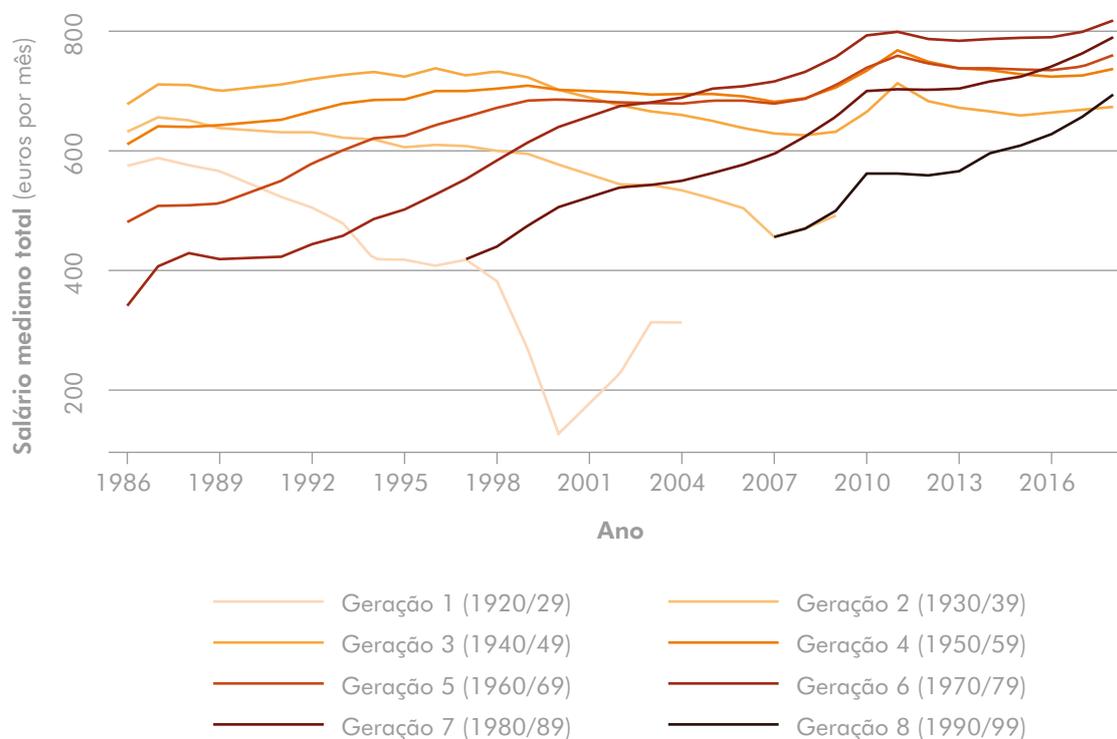
Figura A9
Número de trabalhadores mediano



Notas: Cada uma das seis gerações definida pelo ano de constituição da empresa (até 1969, 1970-79, 1980-89, 1990-99, 2000-2009, 2010-2018).

Fontes: Todos as empresas dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

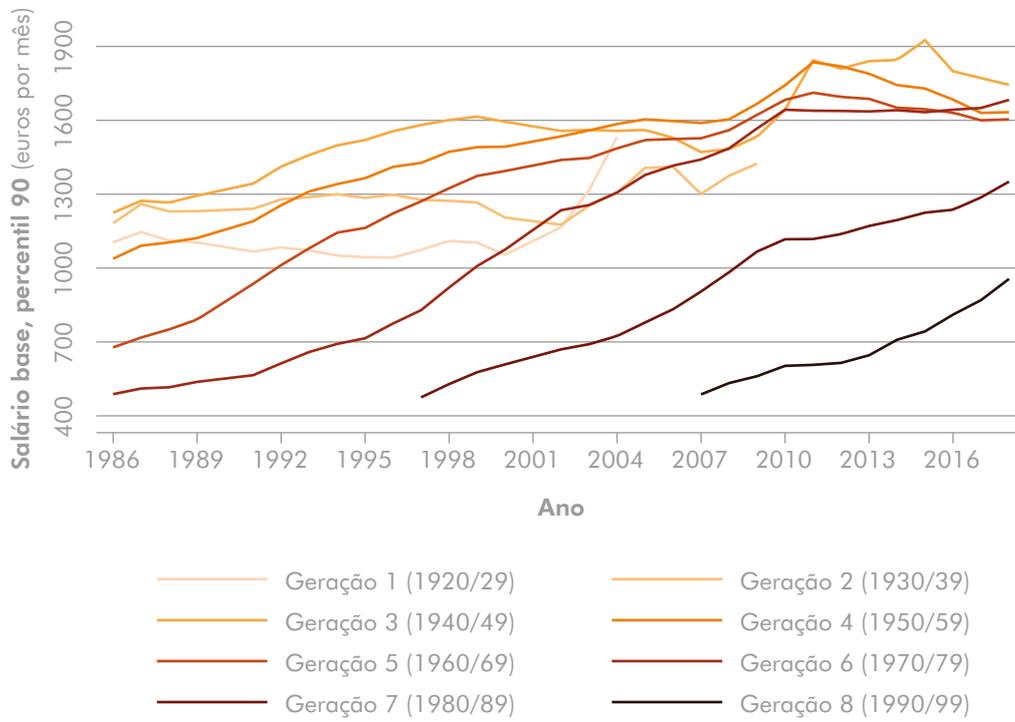
Figura A10
Salário total mediano



Notas: Salário total real médio por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

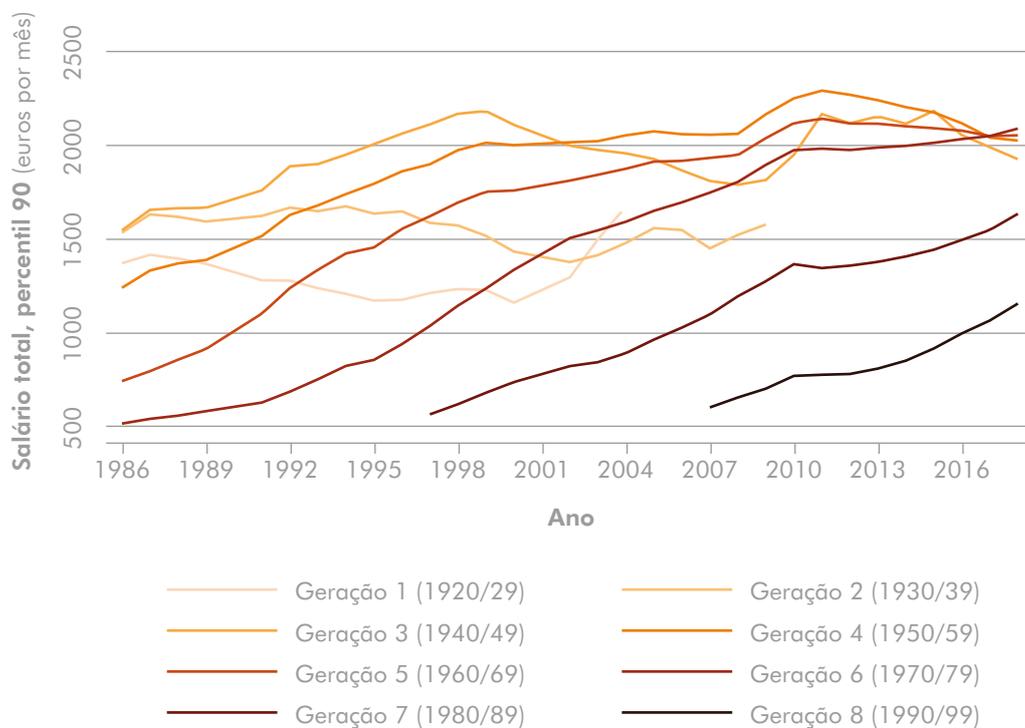
Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Figura A10*
Salário base, percentil 90, por geração e ano



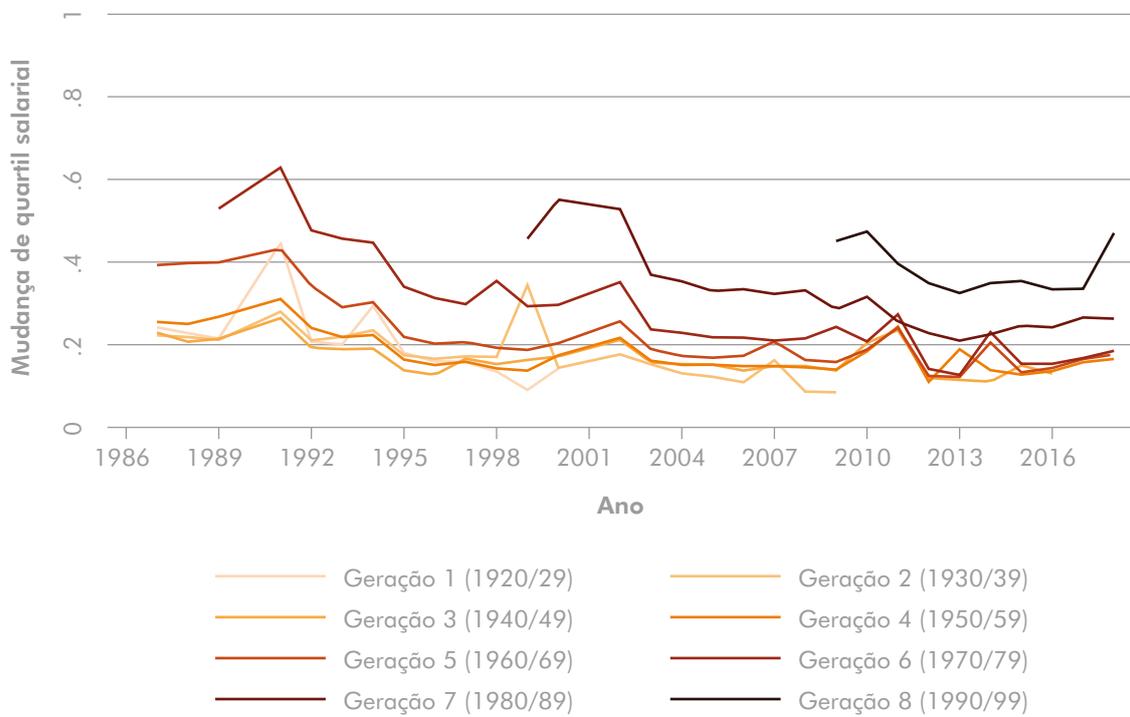
Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Figura A10**
Salário total, percentil 90, por geração e ano



Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

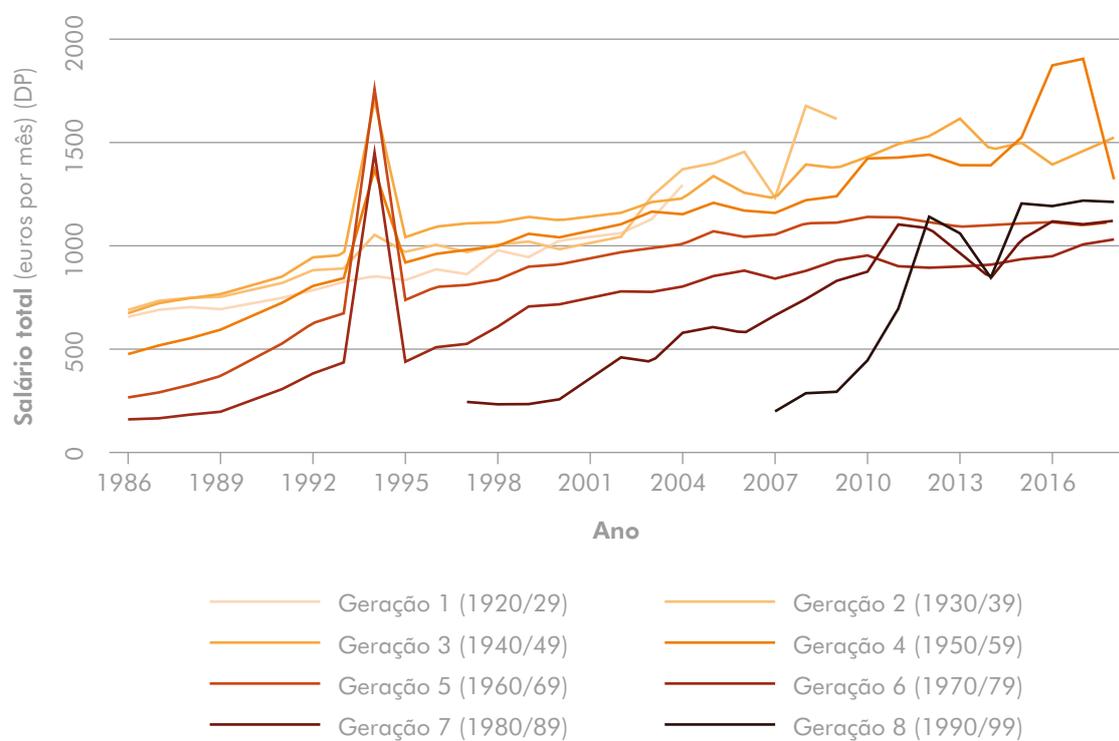
Figura A11
Mobilidade salarial intra-geração



Notas: Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

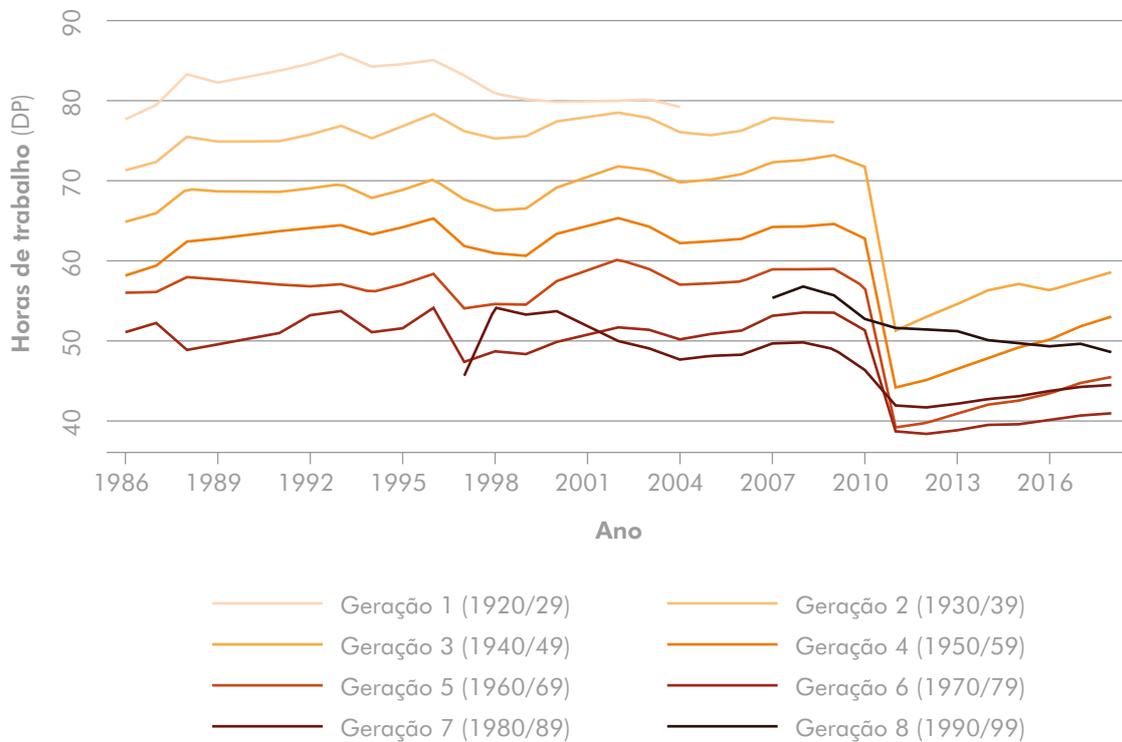
Figura A12
Dispersão de salário total



Notas: Dispersão de salário total por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

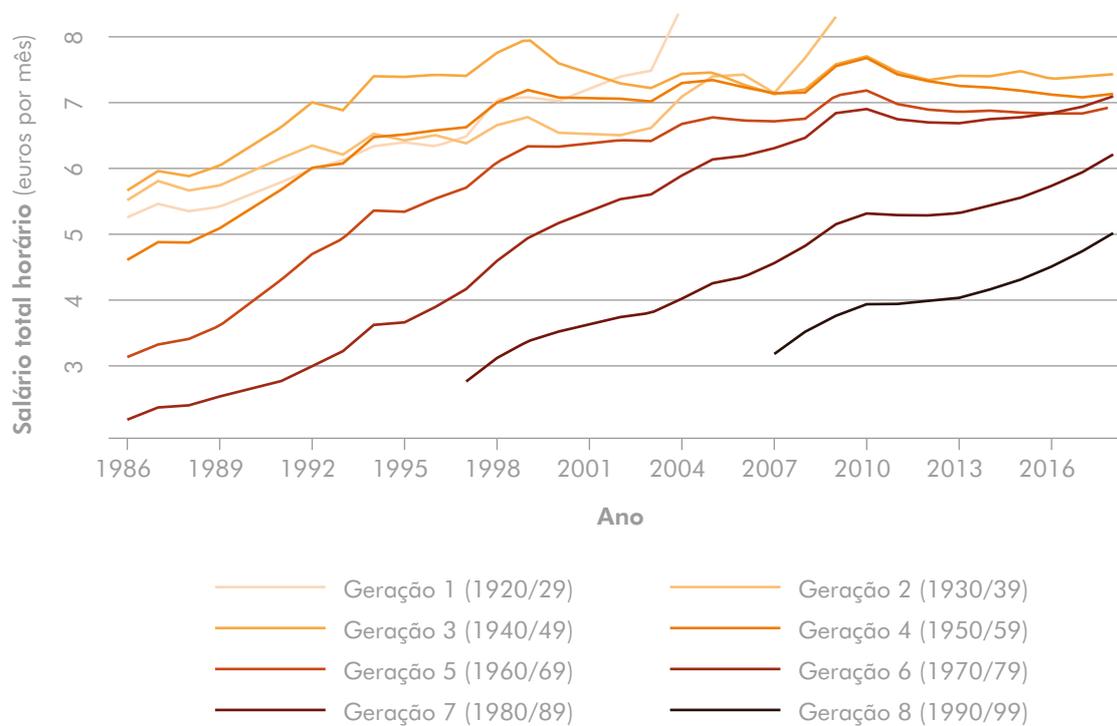
Figura A13
Dispersão de horas de trabalho



Notas: Dispersão de horas trabalhadas por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

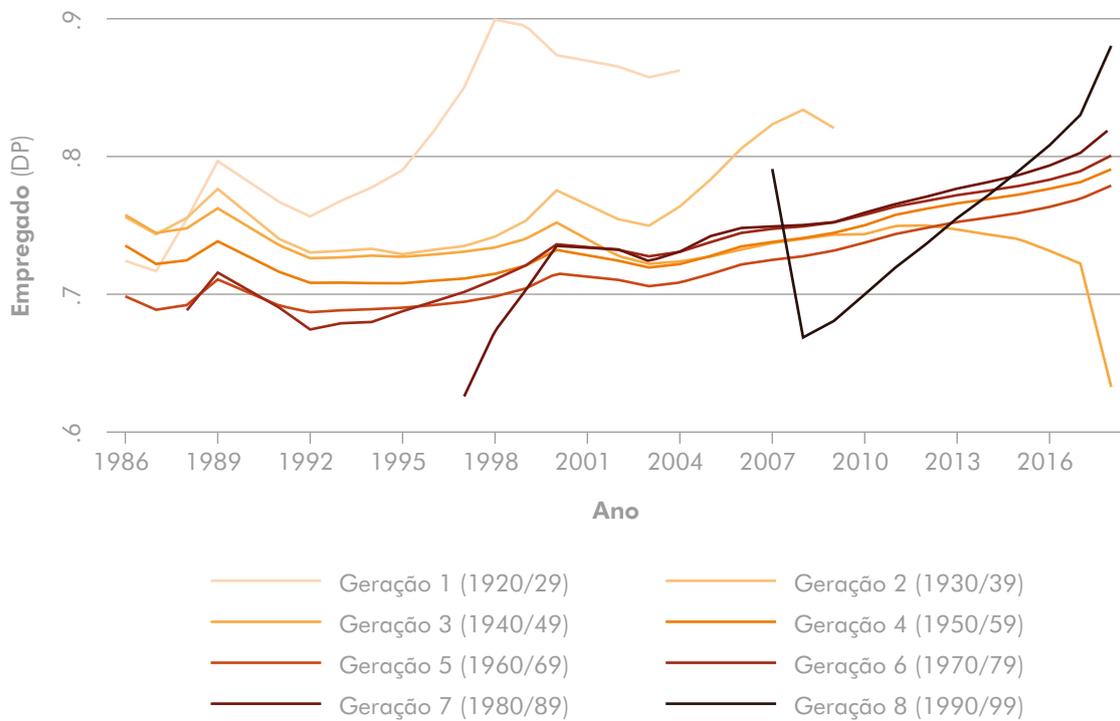
Figura A14
Salário horário médio



Notas: Salário horário total real médio por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

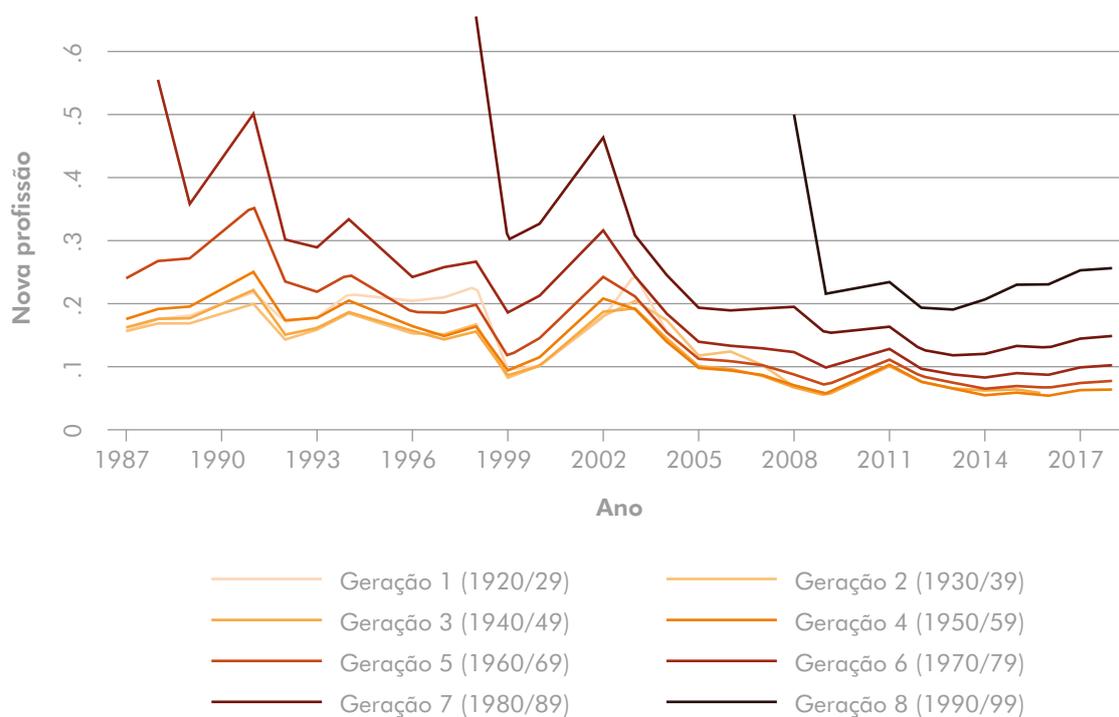
Figura A15
Percentagem dos anos com emprego



Notas: Percentagem dos anos totais com emprego por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

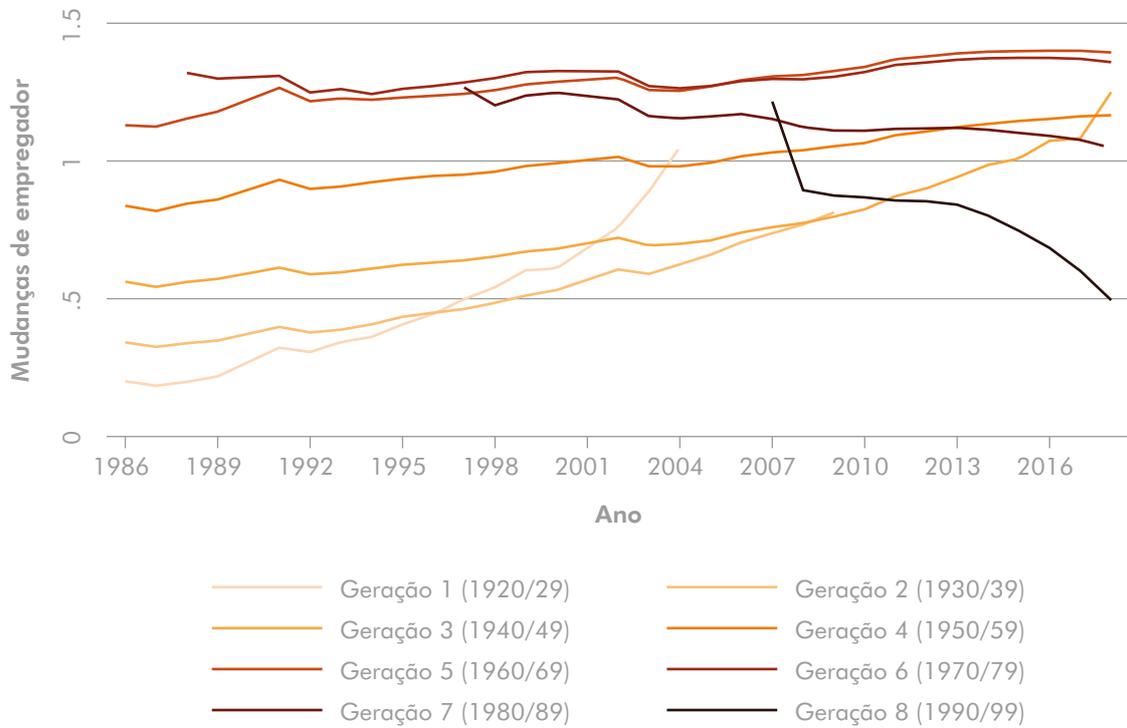
Figura A16
Mudança de profissão



Notas: Probabilidade de mudança de profissão por ano e por geração (euros de 2017). Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Indivíduos que não trabalhem no ano e no ano anterior são excluídos. Resultados de 1995 e 2010 são interpolados uma vez que código das profissões muda nesses anos. Profissão definida a três dígitos (cerca de 250 diferentes profissões por ano nas três diferentes classificações de profissões). Os dados individuais para 1990 e 2001 não estão disponíveis - as comparações de 1991 e 2002 são feitas com 1989 e 2000, respetivamente. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Amostra de 33% dos indivíduos presentes pelo menos um ano no período 1986-2018.

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

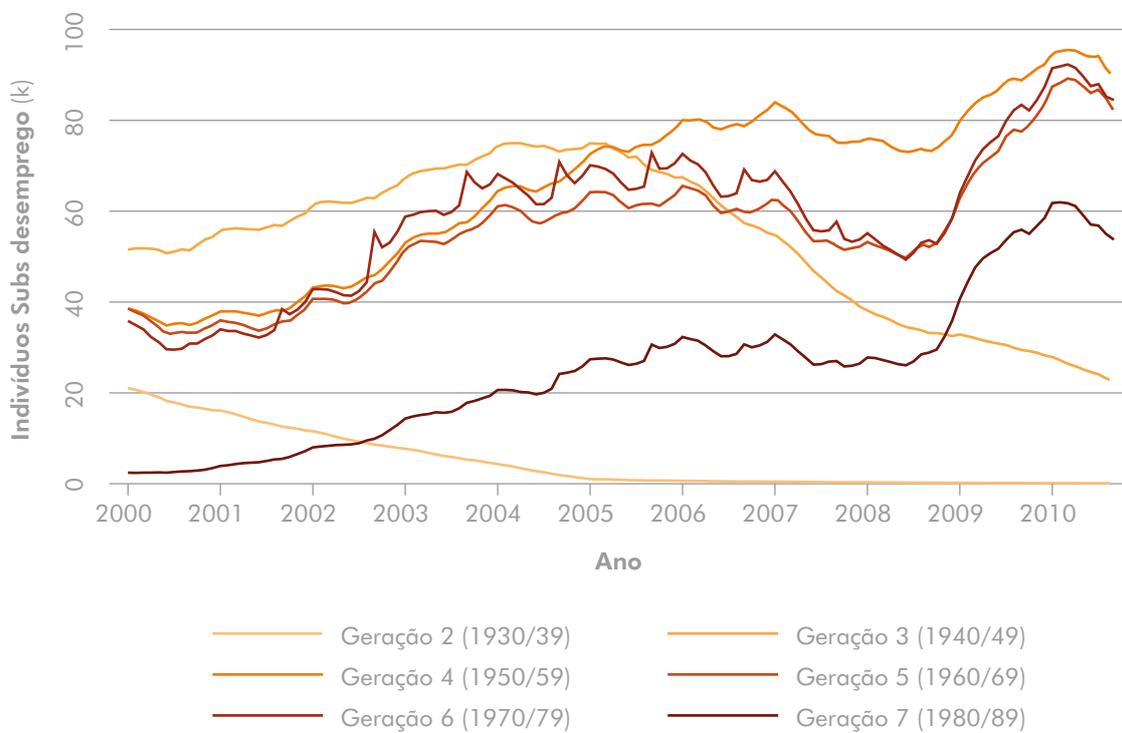
Figura A17
Número de empregadores diferentes



Notas: Dispersão de níveis de escolaridade por ano e por geração. Cada indivíduo é considerado apenas se trabalha como trabalhador por conta de outrem em outubro do ano respetivo (março até 1993 inclusive). Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999).

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Figura A18
Beneficiários subsídios desemprego Seg Social



TABELAS

Tabela B1
**Rendibilidade da educação,
 1986-2018 (controles adicionais)**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Educ	.078 (.0004)	.090 (.0002)	.097 (.0001)	.092 (.00008)	.087 (.00006)	.076 (.00005)	.058 (.00009)	.041 (.0003)
Mulher	-.341 (.004)	-.417 (.002)	-.405 (.0009)	-.335 (.0006)	-.299 (.0004)	-.235 (.0004)	-.177 (.0006)	-.155 (.001)
Idade	.266 (.020)	.117 (.003)	.116 (.0008)	.076 (.0003)	.067 (.0002)	.076 (.0003)	.088 (.0007)	.121 (.005)
Idade²	-.002 (.0002)	-.001 (.00002)	-.001 (0)	-.0007 (0)	-.0007 (0)	-.0008 (0)	-.001 (0)	-.001 (.0001)
Ano	.003 (.0008)	.007 (.0003)	.002 (.0002)	-.012 (.0001)	-.008 (.00008)	-.014 (.00008)	-.014 (.0001)	.004 (.0004)
Obs. R²	123132 .24	631142 .288	1782443 .338	3942185 .334	5839215 .352	5937420 .32	3087891 .207	678733 .124

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano na escolaridade, género, idade e idade ao quadrado e um controlo linear para o ano. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Tabela B2
**Rendibilidade da educação, rendimento total por indivíduo,
 1986-2018 (controlos adicionais)**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Educ	.091 (.0008)	.097 (.0005)	.099 (.0004)	.092 (.0003)	.103 (.0003)	.099 (.0002)	.094 (.0003)	.063 (.0004)
Mulher	-.364 (.007)	-.467 (.004)	-.439 (.003)	-.284 (.002)	-.203 (.002)	-.182 (.002)	-.176 (.002)	-.162 (.002)
Idade	-1.227 (.036)	-.628 (.007)	-.302 (.003)	-.173 (.001)	-.068 (.001)	.165 (.001)	.206 (.002)	.536 (.006)
Idade²	.009 (.0003)	.005 (.00006)	.003 (.00003)	.002 (.00002)	.0009 (1.00e-05)	-.003 (.00002)	-.004 (.00004)	-.011 (.0001)
Ano	-.070 (.002)	-.079 (.0008)	-.061 (.0005)	-.071 (.0004)	-.044 (.0004)	-.039 (.0003)	-.096 (.0003)	-.211 (.0004)
Obs.	132408	424826	819758	1326928	1776986	1918129	1337258	679319
R²	.18	.241	.236	.169	.121	.112	.184	.297

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo da soma dos salários total real de cada trabalhador ao longo dos anos em que o indivíduo (de cada geração) trabalhou nas seguintes variáveis: escolaridade, género, idade e idade ao quadrado e um controlo linear para o ano. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Tabela B3
**Salários e desemprego por geração,
 2002-2018**

	Ger2 (1)	Ger3 (2)	Ger4 (3)	Ger5 (4)	Ger6 (5)	Ger7 (6)	Ger8 (7)
Desemp	-.005 (.004)	-.009 (.004)**	-.003 (.001)***	-.004 (.001)***	-.003 (.001)**	-.005 (.002)***	-.018 (.003)***
Ano	-.016 (.001)***	.0002 (.004)	.0008 (.0008)	.004 (.0008)***	.012 (.0009)***	.026 (.001)***	.054 (.005)***
Obs.	36914	442880	1923904	3473985	4561508	2988634	609520
R²	.918	.888	.848	.813	.745	.592	.574

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano na taxa de desemprego desse ano, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo específico a cada trabalhador. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (2002-2018) e análises do autor.

Tabela B4
**Salários e inflação por geração,
 1986-2018**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Infl	-.004 (.002)**	-.010 (.002)***	-.012 (.002)***	-.017 (.002)***	-.020 (.003)***	-.009 (.006)	.001 (.007)	.021 (.009)**
Ano	.003 (.002)	.004 (.002)	.006 (.001)	.005 (.001)	.008 (.001)	.015 (.002)	.025 (.002)	.070 (.005)
Obs. R²	105612 .868	594849 .846	1721525 .831	3856335 .787	5738908 .745	5853177 .704	3032560 .589	609520 .571

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano na taxa de inflação desse ano, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo específico a cada trabalhador. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Tabela B5
**Salários, desemprego e inflação por geração,
 1986-2018**

	Ger1 (1)	Ger2 (2)	Ger3 (3)	Ger4 (4)	Ger5 (5)	Ger6 (6)	Ger7 (7)	Ger8 (8)
Des	-.011 (.001)***	-.015 (.003)***	-.015 (.001)***	-.010 (.002)***	-.010 (.003)***	-.006 (.003)**	-.005 (.002)***	-.017 (.003)***
Infl	-.008 (.001)***	-.016 (.002)***	-.011 (.001)***	-.014 (.002)***	-.019 (.003)***	-.009 (.006)	0 (.007)	.010 (.004)***
Ano	-.002 (.002)	-.0003 (.002)	.007 (.0006)	.008 (.002)	.011 (.002)	.017 (.002)	.026 (.002)	.056 (.005)
Obs. R²	105612 .868	594849 .847	1721525 .832	3856335 .788	5738908 .746	5853177 .704	3032560 .59	609520 .574

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano nas taxas de desemprego e inflação desse ano, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo específico a cada trabalhador. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) e análises do autor.

Tabela B6
**Salários e desemprego por geração,
 trabalhadores até aos 35 anos, 1986-2018**

	Ger4 (1)	Ger5 (2)	Ger6 (3)	Ger7 (4)	Ger8 (5)
Desemp	-.003 (.005)	-.004 (.003)	-.016 (.002)***	-.006 (.001)***	-.018 (.003)***
Ano	.029 (.002)***	.036 (.001)***	.034 (.001)***	.028 (.002)***	.054 (.005)***
Obs.	516012	2086154	3620942	2874944	609520
R²	.826	.754	.715	.588	.574

Notas: Os coeficientes apresentados resultam de uma regressão do logaritmo do salário total real de cada trabalhador (de cada geração) em cada ano na taxa de desemprego desse ano, num controlo linear para o ano, e num efeito fixo específico a cada trabalhador. Cada uma das oito gerações definida pelo ano de nascimento do indivíduo (1920-1929, 1930-39, ..., 1990-1999). Erros padrão corrigidos para 'clustering' ao nível do ano.

Fontes: Todos os indivíduos dos Quadros de Pessoal (1986-2018) com até 35 anos de idade no ano considerado na amostra e análises do autor.

ÍNDICE DE FIGURAS E TABELAS



ÍNDICE DE FIGURAS

01	Número de trabalhadores (por ano)	11
02	Número de trabalhadores (por idade)	13
03	Taxa de emprego	14
04	Taxa de emprego (por idade)	16
05	Taxa de desemprego (por idade)	17
06	Percentagem de mulheres	18
07	Escolaridade média	21
08	Escolaridade média (por idade)	23
09	Sobre-escolaridade média	24
10	Sub-escolaridade média	25
11	Número de empresas	27
12	Total de trabalhadores	28
13	Total de vendas	29
14	Vendas medianas	30
15	Salário base médio	33
16	Salário total médio	35
17	Salário total médio (por idade)	36
18	Salário base mediano	37
19	Rendimentos TCO, Segurança Social	38
20	Salário líquido (Inquérito ao Emprego)	39
21	Salário acumulado (por idade)	40
22	Peso do salário mínimo no emprego	41
23	Variacão salarial individual (mediana)	43
24	Mobilidade salarial	44
25	Horas médias	45
26	Contratos a termo	51
27	Entrada em emprego em contrato a termo	52
28	Conversão para contrato permanente	54
29	Perda de emprego em contrato a termo	55
30	Antiguidade média	57
31	Novo emprego	59
32	Perda de emprego	60

33 Prestações sociais por idade, 2010	69
34 Rendimentos, Segurança Social	70
35 Subsídios, Segurança Social	71
36 Subsídios desemprego, Segurança Social	72
37 Rácio subsídios/rendimentos Segurança Social	73
38 Rácio subsídios/contribuições Segurança Social	74
A1 Idade média dos trabalhadores.....	88
A2 Número de indivíduos	89
A3 Número de empregados (Inquérito ao Emprego)	90
A4 Número de desempregados (Inquérito ao Emprego)	91
A5 Número de indivíduos (Inquérito ao Emprego).....	92
A6 Número de trabalhadores por conta de outrem (Segurança Social)	93
A7 Número de indivíduos (Segurança Social).....	94
A8 Dispersão de níveis de escolaridade.....	95
A9 Número de trabalhadores mediano	96
A10 Salário total mediano.....	97
A10* Salário base, percentil 90, por geração e ano	98
A10** Salário total, percentil 90, por geração e ano.....	99
A11 Mobilidade salarial intra-geração	100
A12 Dispersão de salário total.....	101
A13 Dispersão de horas de trabalho.....	102
A14 Salário horário médio	103
A15 Percentagem dos anos com emprego	104
A16 Mudança de profissão.....	105
A17 Número de empregadores diferentes.....	106
A18 Beneficiários subsídios desemprego Segurança Social	107

ÍNDICE DE TABELAS

01	Rendibilidade da educação, 1986-2018	47
02	Rendibilidade da educação, rendimento total por indivíduo, 1986-2018	48
03	Salários e desemprego por geração, 1986-2018	63
04	Salários, desemprego do ano e desemprego na entrada no mercado de trabalho, por geração e amostra completa, 1986-2018.....	65
05	Subsídios e contribuições.....	75
B1	Rendibilidade da educação, 1986-2018 (controlos adicionais).....	108
B2	Rendibilidade da educação, rendimento total por indivíduo, 1986-2018 (controlos adicionais).....	109
B3	Salários e desemprego por geração, 2002-2018	109
B4	Salários e inflação por geração, 1986-2018.....	110
B5	Salários, desemprego e inflação por geração, 1986-2018.....	110
B6	Salários e desemprego por geração, trabalhadores até aos 35 anos, 1986-2018.....	111

