



Lisbon School  
of Economics  
& Management  
Universidade de Lisboa

**MESTRADO EM**  
**ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

O IMPACTO DA PANDEMIA NO EMPREGO JOVEM

ANTÓNIO CARLOS MATOS VIEIRA

OUTUBRO 2023



**MESTRADO EM**  
**ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**O IMPACTO DA PANDEMIA NO EMPREGO JOVEM**

**ANTÓNIO CARLOS MATOS VIEIRA**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA ELSA FONTAINHA**

**OUTUBRO 2023**

## **Agradecimentos**

Finalizada mais uma etapa importante na minha vida acadêmica e pessoal, não poderia deixar de agradecer a todos os que me apoiaram e que, num ou noutro período, fizeram parte do meu percurso contribuindo desse modo para a pessoa que sou hoje.

Em primeiro lugar, o meu mais sincero agradecimento à minha orientadora, professora Elsa Fontinha, pela sua disponibilidade e orientação durante todo este processo assim como pela partilha dos seus conhecimentos que sem dúvida se mostraram indispensáveis para a conclusão desta etapa.

Quero agradecer aos meus pais pelo apoio que sempre demonstraram, visto que sem eles não teria sido possível ter usufruído das oportunidades que me foram proporcionadas.

Agradecer também à minha namorada por todo o incentivo, amizade e paciência no dia a dia que foram bastante preciosos.

E, por fim, uma palavra de agradecimento aos meus colegas de mestrado pelo companheirismo e apoio demonstrado em todas as fases deste curso.

## Resumo

O impacto da covid-19 no mercado de trabalho jovem tem vindo a ser alvo de bastante investigação sendo que esta tem tido mais em foco o aumento tanto do desemprego como da dificuldade da transição escola-trabalho. Este trabalho irá diferencia-se dos estudos existentes porque incide sobre os processos de transição do *mesmo* trabalhador nesse período. Através da utilização dos microdados dos Quadros de Pessoal de 2019 e 2020, será analisada a situação dos trabalhadores presentes nas duas bases de dados relativamente: (1) à situação dos jovens que em 2019 detinham um contrato precário de forma a perceber o que lhes aconteceu em 2020 e que variáveis influenciaram a transição para um contrato efetivo; (2) aos salários dos jovens em comparação com outros grupos etários e como este evoluiu tendo em conta o nível de habilitação; (3) ao impacto da pandemia na adoção do teletrabalho. Os resultados evidenciam que neste período os jovens precários foram particularmente afetados, sendo que entre os que se mantiveram a trabalhar, 22% passou a efetivo. Em relação ao salário, assistiu-se a um aumento, no entanto, a disparidade salarial entre os jovens e os restantes grupos permaneceu. Analisando como esta evolução ocorreu, tendo em conta os níveis habilitacionais no grupo dos jovens adultos, identificou-se que o aumento foi estatisticamente diferente entre vários níveis. Com base em dados em painel com informação para *o mesmo* trabalhador nos dois anos, foram analisadas as respetivas matrizes de transição. Foi ainda construído um modelo *probit* tendo como variável dependente a passagem de um contrato precário para efetivos sendo que as mulheres, os trabalhadores com curso superior, e os que mudaram de profissão e/ou de empresa tiveram maiores probabilidades de passar a efetivo. A análise do teletrabalho enfrentou limitações dado os registos dos QP não contemplarem todas as situações de teletrabalho.

**Palavras-chaves:** Mercado de Trabalho; Pandemia Covid-19; Jovens; Trabalho Precário; Portugal

## **Abstract**

The impact of covid-19 on the youth labour market has been the subject of a lot of research, and this has focused more on both the increase in unemployment and the difficulty of the school-to-work transition. This work will diversify from the existing studies focusing on the transition processes of the *same* worker in that period. Through the use of microdata from the 2019 and 2020 Quadros de Pessoal, the situation of the workers present in the two databases will be analysed in relation to: (1) the situation of young people who in 2019 had a precarious contract in order to understand what happened to them in 2020 and what variables influenced the transition to a permanent contract; (2) young people's salaries compared to other age groups and how this has evolved in relation to their level of education; (3) the impact of the pandemic on the adoption of telework. The results show that in this period precarious young people were particularly affected, and among those who remained in work, 22% became full-time. In relation to pay, there was an increase, however, the pay gap between young people and other groups remained. Analysing how this evolution occurred, taking into account the educational levels in the group of young adults, it was identified that the increase was statistically different between several levels. Based on panel data with information for the *same* worker in both years, the respective transition matrices were analysed. A probit *model was also constructed*, having as a dependent variable the transition from a precarious contract to permanent contract, with women, workers with higher education, and those who changed professions and/or companies more likely to become permanent employees. The analysis of telework faced limitations as the records of the QPs did not include all telework situations.

**Keywords:** Labor Market; Covid-19 pandemic; Young; Precarious Work; Portugal

# Índice

I.Introdução .....	1
II. Revisão da Literatura.....	3
II.1. Impacto da pandemia no mercado de trabalho .....	3
II.2. Desemprego jovem.....	5
II.3. O mercado de trabalho português (2011-2021) .....	6
II.4. A crise pandémica e os jovens.....	10
II.4.1 Especificidades .....	11
III.Análise Empírica: Metodologia e Bases de Dados .....	14
III.1. Metodologia.....	14
III.2. Base de dados original e construção de base de dados em painel .....	15
IV.Análise Empírica: Resultados e Discussão .....	18
IV.1. Profissões e Precariedade por grupos etários antes e depois da pandemia .....	20
IV.2. Padrões de transição com a pandemia .....	24
IV.2.1 Precariedade .....	24
IV.2.2. Remuneração.....	25
IV.2.2.1. Distribuição por quartis.....	25
IV.2.2.2 Variação do rendimento ganho por níveis de educação.....	28
IV.2.3. Teletrabalho .....	28
IV.3. Modelo preditivo da passagem de contrato precário (em 2019) para contrato efetivo (em 2020) .....	30
V. Conclusões, Limitações e Pistas de investigação futuras .....	35
Referências Bibliográficas e Fontes de Informação .....	38
Anexos.....	45

# Índice de Figuras

## Figuras no corpo do texto

<b>Figura 1</b> - Evolução da taxa de desemprego jovem e total na UE e em Portugal do 1º Trimestre de 2019 ao 4º Trimestre de 2022 .....	4
<b>Figura 2</b> - Relação entre a taxa de crescimento do PIB real e a taxa de emprego (jovem e total) no período de 2011-2021 em Portugal.....	7
<b>Figura 3</b> - Incidência do emprego precário entre 2011 e 2019 nos países do Sul da Europa e na UE (27) (em % de trabalhadores).....	9
<b>Figura 4</b> - Bases de dados originais e sub-bases construídas .....	16
<b>Figura 5</b> - Fatores que explicam os motivos da existência de indivíduos que pertenceram à BD de 2019 ou 2020 e não integram a BD de painel.....	17
<b>Figura 6</b> - Top 10 profissões com mais jovens precários (18 a 34 anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019 .....	21
<b>Figura 7</b> - Top 10 profissões com mais adultos precários (35+ anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019 .....	22
<b>Figura 8</b> - Top 10 profissões com mais jovens precários (18-34 anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019 .....	23
<b>Figura 9</b> - Distribuição dos grupos etários por quartis de rendimento ganho .....	27

## Figuras em anexo

<b>Figura A.1</b> - Variação do número de trabalhadores por grupo etário de 2011 a 2019 (%) .....	45
<b>Figura A.2</b> - Evolução do nível de habilitação dos trabalhadores do grupo etário 18 -34 anos entre 2011 e 2021 (%).....	45
<b>Figura A.3</b> - Evolução do tipo de contrato do grupo etário 18-24 anos de 2011 a 2021 (%).....	46
<b>Figura A.4</b> - Variação a nível absoluto e relativo do número de trabalhadores jovens (18 a 34 anos) referente ao TOP-10 profissões que mais jovens precários emprega .....	51

## Índice de Quadros

### Quadros no corpo do texto

<b>Quadro 1</b> - Características do Emprego 2019 (BD de painel) .....	19
<b>Quadro 2</b> - Características do Emprego 2020 (BD de painel) .....	20
<b>Quadro 3</b> - Matriz de Transição (precário – efetivo) dos jovens (18- 34 anos).....	24
<b>Quadro 4</b> - Caracterização dos trabalhadores jovens (18-34 anos) que passaram a efetivos .....	25
<b>Quadro 5</b> - Matriz de Transição entre quartis de rendimento salarial .....	27
<b>Quadro 6</b> – Matriz de Transição entre contratos de teletrabalho e contratos sem teletrabalho .....	29
<b>Quadro 7</b> - Estatística Descritiva das variáveis utilizadas no modelo probit.....	31
<b>Quadro 8</b> - Efeitos marginais do modelo probit (variável dependente passar de trabalhador precário para trabalhador efetivo) .....	32

### Quadros em anexo

<b>Quadro A.1</b> - Descrição das variáveis criadas.....	46
<b>Quadro A. 2</b> - Descrição das variáveis originais .....	48
<b>Quadro A.3</b> - Características do emprego em 2019 (Base de dado dos QP 2019).....	50
<b>Quadro A.4</b> - Características do emprego em 2020 (Base de dados dos QP 2020) .....	50
<b>Quadro A.5</b> - Estatística Descritiva - Teste <i>Kruskal-Wallis</i> .....	51
<b>Quadro A.6</b> - Teste <i>Kruskal-Wallis</i> .....	51
<b>Quadro A.7</b> - <i>Rank</i> .....	51
<b>Quadro A.8</b> - Método <i>Pairwise</i> .....	52



## **Lista de Abreviaturas e Acrónimos**

BD – Base de dados

CITE - Classificação Internacional Tipo da Educação

CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

EUA – Estados Unidos da América

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISS - *International Social Survey*

GEP/MTSSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho,  
Solidariedade e Segurança Social

NEET - *Not in Employment, Education or Training*

OCDE/OECD - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos /  
*Organization for Economic Cooperation and Development*

OEJ - Observatório do Emprego Jovem

OIT/ILO - Organização Internacional do Trabalho / *International Labour Organization*

OMS – Organização Mundial de Saúde

PAMT – Políticas Ativas de Mercado de Trabalho

PIB - Produto Interno Bruto

p.p. – ponto percentual

QP – Quadros de Pessoal

TFM – Trabalho Final de Mestrado

TPCO - Trabalhadores por Conta de Outrem

UE – União Europeia

WFH – *Work from home*

## I.Introdução

A crise da COVID-19 foi declarada uma pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020 tendo trazido consigo uma das piores crises económicas desde a Grande Depressão (OCDE, 2020). A rápida disseminação do vírus teve como resposta por parte dos governos o encerramento de vários setores de atividade e a introdução de medidas de distanciamento físico bem como de restrições à mobilidade com efeitos negativos sem precedentes sobre o mercado de trabalho (Blundell et al., 2020; 2022; Barford et al., 2021).

Os efeitos negativos daqui resultantes afetaram a população mundial em diferentes níveis, no entanto, este impacto não ocorreu de igual forma entre os vários grupos etários (OCDE, 2022). Destes, destaca-se o dos jovens que ao nível do mercado de trabalho encontram-se em situações mais precárias e que em alturas de perturbações económicas assistem a uma deterioração da sua posição (Banerji et al., 2015; O’Higgins, 1997; Verick et al., 2022). Por outro lado, neste período, e ao contrário de crises económicas anteriores, o impacto da crise pandémica no mercado de trabalho foi bastante repentino penalizando ainda mais este grupo (Papadakis et al., 2022).

Diversos estudos sobre a problemática da crise pandémica no mercado de trabalho jovem têm vindo a ser realizados, designadamente, sobre o aumento do desemprego (Blundell et al., 2020; 2022; Lee et al., 2021; Almeida & Santos, 2020) e do aumento da dificuldade da transição escola-trabalho (Borgschulte & Chen, 2022). No entanto, existe uma ausência de estudos relativamente aos processos de transição (e.g. de tipo de contrato, de remuneração) entre a situação antes e depois da pandemia em relação ao *mesmo* trabalhador. Esta investigação pretende contribuir para preencher essa lacuna dando destaque à precariedade.

Em Portugal, o mercado laboral tem vindo a ser caracterizado pela existência de uma elevada precariedade nas faixas etárias mais jovens (Centeno & Novo, 2012), o que fez com que este grupo se tornasse ainda mais vulnerável à pandemia. Para além disto, também as mulheres, assim como os trabalhadores cujos níveis de educação são mais baixos e trabalhadores cujo emprego não possibilitou a adoção do modelo de trabalho remoto foram os mais afetados (Almeida & Santos, 2020; Caleiras, 2022).

Com efeito, este trabalho final de mestrado (TFM) irá inserir-se na linha de abordagem do estudo do emprego dos jovens com enfoque nas mudanças e transições

ocorridas do ano pré-pandémico (2019) para o ano de início de pandemia (2020) e as questões de investigação que irão orientar este TFM são:

- a) Em que profissões se encontravam mais trabalhadores jovens precários, em 2019, e que alterações ocorreram com a pandemia?
- b) Que modificações ocorreram entre 2019 e 2020 nas remunerações salariais entre empregados jovens e empregados adultos, e qual a influência do nível de habilitação escolar nessas alterações?
- c) Qual o efeito da pandemia sobre os contratos de teletrabalho;
- d) Que fatores influenciaram a probabilidade de transição de uma situação de trabalhador precário antes da pandemia para uma situação de trabalhador efetivo?

Relativamente à estrutura do TFM, o mesmo encontra-se organizado em cinco capítulos. Após esta introdução segue-se a Revisão da Literatura (Capítulo II). A análise empírica está contida em dois capítulos, um que apresenta a metodologia e as fontes de dados e respetiva organização em painel (Capítulo III) e outro em que são apresentados e discutidos os resultados em relação às questões de investigação com base em análise descritiva, matrizes de transição e um modelo preditivo (Capítulo IV). Finalmente são enunciadas as conclusões, limitações e pistas para futuras investigações (Capítulo V).

## II.Revisão da Literatura

### II.1. Impacto da pandemia no mercado de trabalho

De forma a combater o rápido alastramento do vírus da COVID-19, os governos dos vários países começaram a implementar medidas muito restritivas para conter a sua propagação. No entanto, se por um lado numa ótica de estratégia de saúde pública estas medidas eram vistas como necessárias, a verdade é que por outro lado, as medidas implementadas tiveram um grande impacto negativo na economia dos países (Verick et al., 2022). Neste cenário, várias políticas orçamentais e monetárias foram implementadas para evitar que consequências sociais tomassem maiores proporções, mas também para incentivar que tanto a população como as empresas cumprissem as restrições impostas (OCDE, 2020).

Porém, e apesar dos esforços governamentais, a queda repentina dos níveis de produção das empresas e consequentemente dos seus volumes de receitas e a impossibilidade de as pessoas saírem de casa que provocou uma diminuição da procura de bens e serviços teve como resultado uma grave crise económica cujo impacto no mercado de trabalho para além de ter sido imediato foi *“várias vezes superior ao registado durante os primeiros meses da crise financeira mundial e muito mais grave do que as estatísticas de desemprego em alguns países podem indicar”* (OCDE, 2020, p.24).

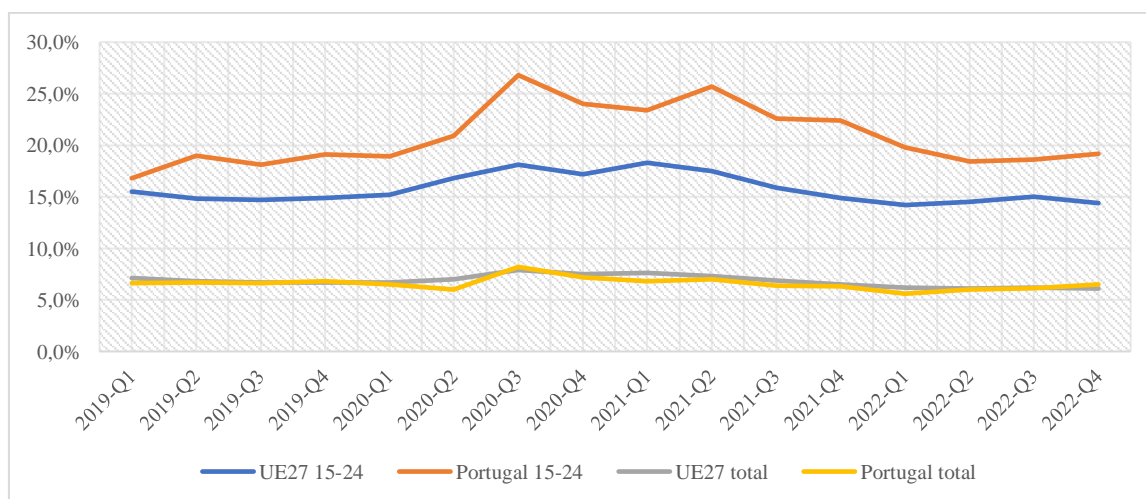
O mercado de trabalho assistiu assim a um aumento generalizado das taxas de desemprego bem como a uma diminuição das horas trabalhadas tendo, no entanto, este impacto sido desigual entre os vários grupos etários, atingindo em particular, os mais jovens (Gustafsson, 2020).

O aumento ocorrido das taxas de desemprego total e de desemprego jovem na União Europeia (UE) e em Portugal encontra-se ilustrado na Figura 1. A taxa de desemprego total no ano de 2019 para as duas áreas geográficas estava situada entre os 7,1% e os 6,7% na UE e nos 6,6% e 6,8% em Portugal. Contudo, o surgimento do COVID-19 alterou esta trajetória. A UE, no primeiro ano pandémico, terminou o último trimestre com uma taxa de 7,5%, tendo atingido o pico no 3º trimestre desse ano. Já Portugal, terminou o 4º trimestre de 2020 com uma taxa de 7,2%, 1 ponto percentual (p.p.) abaixo do pico, também ele atingido no 3º trimestre. A partir de 2021, foi-se

assistindo a uma quebra gradual destes números, sendo que em 2022, Portugal, ao contrário da UE, teve um aumento em cerca de 0,9 p.p.

A taxa de desemprego jovem<sup>1</sup> é calculada pela divisão entre o número de jovens desempregados e o total da população ativa jovem (empregados mais desempregados jovens). A definição de desemprego jovem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) inclui as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos “*que, durante o período de referência, estavam: a) sem trabalho; b) atualmente disponíveis para trabalho; e (c) procura ativa de trabalho*” (ILO, 2016, p. 99).

Esta taxa, no ano pré pandémico, em Portugal, passou de 17% no 1º trimestre para 19% no 4º trimestre, tendo terminado 2020 com um valor de 23,6%, principalmente devido ao aumento acentuado do 2º para o 3º trimestre, período marcado pela adoção de medidas restritivas. Já a UE, teve um aumento bastante mais controlado passando de 16% no 1º trimestre de 2019 para 18% no 4º trimestre de 2020. Quanto aos anos de 2021 e 2022, à semelhança da taxa de desemprego total, mas de uma forma menos linear, a taxa de desemprego jovem foi diminuindo sendo que em Portugal destaca-se o aumento verificado no 2º trimestre de 2021 e a queda no trimestre seguinte. No fim de 2022, em Portugal, a taxa ainda se encontrava com um valor acima do registado no início de 2019 enquanto que na UE este tinha um valor mais baixo ao registado no 1º trimestre de 2019.



**Figura 1** - Evolução da taxa de desemprego jovem e total na UE e em Portugal do 1º Trimestre de 2019 ao 4º Trimestre de 2022

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Eurostat (*Labour Force Survey*)

<sup>1</sup> O Eurostat considera diferentes escalões etários nas análises e dados que disponibiliza. Os menores de 25 anos é um deles.

Deste modo, é de notar o grande impacto que a crise pandémica teve no mercado de trabalho jovem, especialmente no ano de 2020, sendo que é importante realçar que esta faixa etária desde há várias décadas tem assistido a taxas de desemprego mais elevadas quando comparado com a de outros grupos de população.

## **II.2. Desemprego jovem**

Os níveis elevados de desemprego jovem têm sido um problema para vários países há décadas. A partir da década de 1970, derivado da entrada da geração “*baby-boomers*” (pessoas nascidas entre 1945 e 1964) no mercado de trabalho, a situação dos jovens foi-se agravando tendo nas décadas seguintes piorado, principalmente, na década de 1980 e início da de 1990. Na maioria dos países desenvolvidos, a taxa de desemprego jovem aumentou entre 1980 e 1985 tendo-se tornando um problema persistente (Martin, 2009). Também o fosso salarial entre este grupo etário e os restantes foi aumentando (Bell & Blanchflower, 2011).

Esta maior dificuldade na inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho entre os jovens ocorre devido a várias razões: menor eficiência na procura de trabalho derivado da menor experiência neste contexto e menor número de contactos; as empresas preferirem contratar ou manter trabalhadores com experiência para a função; o custo de despedimento associado (não apenas o custo financeiro) e a maior facilidade de despedimento nestas faixas etárias; e os jovens terem menos obrigações financeiras pelo que contando com o apoio dos pais e familiares têm um menor incentivo na procura de emprego adiando a entrada no mercado de trabalho na busca do emprego “ideal” (Bell & Blanchflower, 2011; Martin, 2009; Rotar, 2022).

De forma a combater este problema de desemprego várias políticas ativas de mercado de trabalho (PAMT) foram sugeridas e aplicadas (Bell & Blanchflower, 2011; OECD, 1994): a introdução de horários mais flexíveis; o desenvolvimento de capital humano; a reforma dos sistemas de promoção de emprego e de apoio a desempregados. Contudo, a aplicação destas PAMT, e apesar dos jovens terem assistido a um melhoramento da sua situação, não foram consideradas plenas de sucesso segundo Bell e Blanchflower (2011).

Com efeito, se já em fases positivas do ciclo económico este grupo etário se encontra em situação relativa mais desfavorável, em alturas de crise (como a última crise

financeira e a crise pandémica) os jovens veem a sua posição no mercado de trabalho deteriorar-se. De acordo com a literatura existente, o mercado de trabalho jovem tende a ser mais sensível que a dos adultos, especialmente em períodos onde se assiste a um declínio na atividade económica (Banerji et al., 2015; O’Higgins, 1997; Verick et al., 2022), sendo o período do fim da primeira década e início da segunda do século XXI e esta crise pandémica, bons exemplos dessa situação.

Nestes períodos, para além de se assistir a um grande aumento das taxas de desemprego, incluído a de longa duração, o mercado de trabalho vê-se confrontado com o aumento da precariedade laboral (O’Higgins, 2012). Por outro lado, também a redução ou paragem de admissões e contratações faz com que a dificuldade em encontrar um trabalho aumente, levando a um adiamento da entrada no mercado de trabalho e com isso ao aumento da inatividade (Verick, 2009).

Ao falarmos do conceito de desemprego jovem é importante também ter em conta o conceito de NEET (*Not in Employment, Education or Training*) que tem vindo a ganhar cada vez maior importância nas políticas europeias (Eurofound, 2021). O NEET é avaliado pela “*percentagem da população de uma dada idade que não é empregada e não está envolvida em educação ou formação contínua*” (Malo et al., 2021, p. 3).

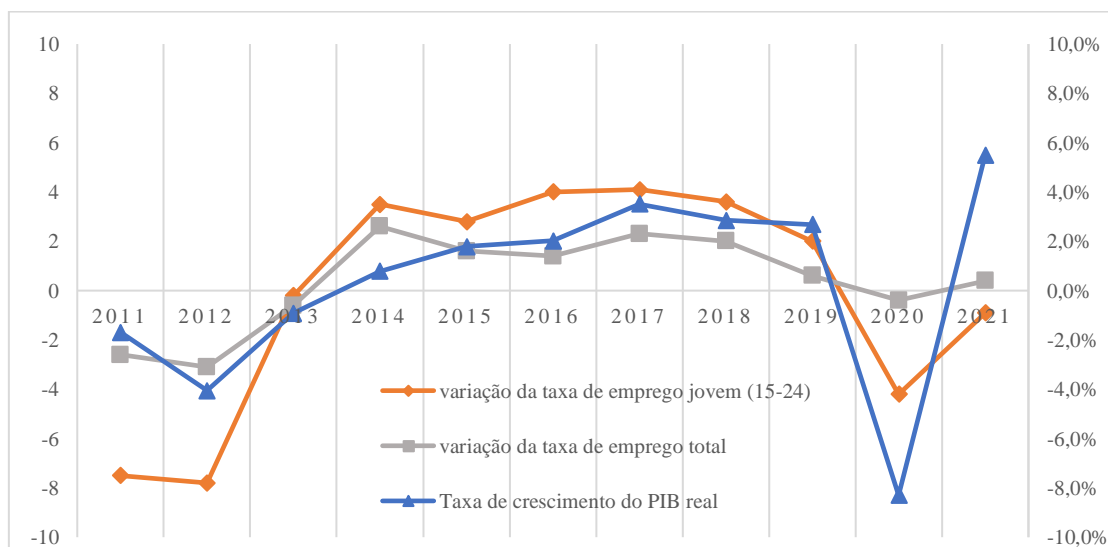
Para além das consequências de curto prazo, um jovem que passe a ser classificado como inativo pode vir a sentir mais dificuldades a longo prazo. A fase do início da carreira é um período chave no desempenho profissional do jovem pelo que este, ao estar menos propenso a acumular capital humano, pode dificultar ainda mais a transição para o mercado de trabalho e o seu sucesso profissional (Borgschulte & Chen, 2022; Watcher, 2020a).

### **II.3. O mercado de trabalho português (2011-2021)**

Após os períodos complicados em que se encontrava o mercado de trabalho, na segunda metade da década de 2010 começou-se a assistir a uma recuperação da economia europeia tendo-se registado vários progressos sociais positivos para a generalidade da população (Eurofound, 2021).

A Figura 2 mostra, para o período de 2011–2021, a relação entre a taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB) português e a variação da taxa de

emprego total e da taxa de emprego jovem onde é notório a importância desta taxa de crescimento para a evolução do mercado de trabalho em Portugal, particularmente para os jovens.



**Figura 2** - Relação entre a taxa de crescimento do PIB real e a taxa de emprego (jovem e total) no período de 2011-2021 em Portugal  
 Legenda: eixo da esq. refere-se à evolução em pontos percentuais das taxas de emprego (jovem e total); eixo da dir. refere-se à evolução em percentagem da taxa de crescimento do PIB real

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Instituto Nacional de Estatística (INE)

No período de 2011 a 2013, as taxas de emprego (tanto jovem como total) diminuíram, destacando-se o ano de 2012 onde se verificou a segunda maior taxa de crescimento negativo e a maior variação negativa tanto para o emprego total como para a taxa de emprego jovem que teve uma variação de -7,8 p.p. passando de 69,7% para 61,7% sendo que neste grupo também o ano de 2011 tinha sido marcado por uma queda acentuada.

Nos anos seguintes, até 2019, assistiu-se as taxas de crescimento positivas onde a partir de 2016, estas foram sempre superiores a 2% o que se traduziu também em variações bastantes positivas para as taxas de emprego.

De acordo com os dados dos Quadros de Pessoal (QP), que apenas incluem o setor privado da economia, para além do aumento do número de empregados no período de 2014 a 2019, destacando-se, a nível relativo, o número de trabalhadores jovens (Figura A.1 em anexo), este período foi marcado também pelo aumento do nível de qualificações dos mais jovens (Figura A.2 em anexo). Para isto, muito contribuíram os grandes investimentos feitos e as reformas introduzidas em anos transatos pelos sucessivos



governos que vieram permitir reduzir o atraso que Portugal tinha quando comparado com vários países desenvolvidos (Suleman et al., 2023). Destes, destacam-se os investimentos feitos no ensino secundário e superior, a escolaridade obrigatória e alteração da idade mínima de abandono escolar, e o crescimento das vias profissionalizantes na formação inicial (Rodrigues et al., 2022; Suleman et al., 2023).

Em 2020, ano do surgimento da pandemia, voltou-se a assistir a uma queda na taxa de crescimento do PIB real e consequentemente a uma queda na variação das taxas de emprego. Quanto à variação do emprego total, esta mostrou-se mais resiliente com uma ligeira queda (-0,4 p.p)<sup>2</sup>. Já relativamente ao emprego jovem, este mostrou-se mais sensível com uma variação negativa de -4,2 p.p. indo ao encontro dos estudos realizados que concluem pela existência de uma maior sensibilidade dos jovens aos efeitos macroeconómicos (tanto positivos como negativos) (Banerji et al., 2015; O’Higgins, 1997; Verick et al., 2022).

Ao nível salarial, e apesar de continuar a existir de forma notória um prémio salarial da educação, a verdade é que este tem vindo a diminuir ao longo dos anos podendo começar a tornar-se um desincentivo ao prolongamento do percurso formativo (Rodrigues et al., 2022; Fundação José Neves, 2023). Esta situação torna-se ainda mais preocupante tendo em conta os estudos realizados sobre a evolução do rendimento destas faixas etárias onde analisando o período de 2007 a 2018, o Observatório do Emprego Jovem (OEJ) (2021) conclui que é *“evidente a situação desfavorecida dos jovens em relação à restante população empregada, tanto em termos medianos dos salários, como na mais elevada probabilidade de auferirem o salário mínimo”*.

Esta, no entanto, não é uma situação exclusiva de Portugal. Em vários países, nomeadamente no Reino Unido, os estudos de Bell e Blanchflower (2011), de Barham et al. (2009) e mais recentemente de Rahman e Tomlinson (2018), que estudou o ritmo de crescimento geracional do rendimento das famílias, apontam no mesmo sentido. Já antes, no decorrer dos anos 90, em vários países da OCDE, começou a assistir-se a uma redução significativa das remunerações relativas dos jovens face à dos adultos (Blanchflower & Freeman, 2000). Segundo Quintini et al. (2007) tal situação ocorre, pois, este grupo ao

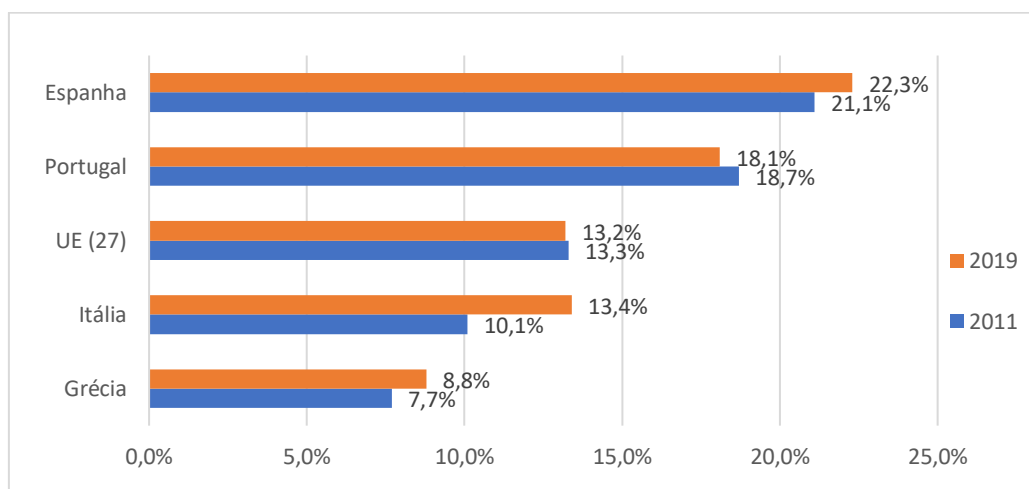
---

<sup>2</sup> estes dados são referentes ao ano civil completo não contendo a informação sobre os primeiros meses do surgimento da pandemia, que se mostrou bastante superior.

não ter tanta experiência profissional, vê-se confrontado com ofertas de emprego com remunerações mais baixa como forma de compensação.

Por outro lado, existem alguns aspetos que têm caracterizado constantemente o funcionamento do mercado de trabalho português como a sua segmentação (Centeno & Novo, 2012). Segundo a definição do Eurofound (2019), a segmentação do mercado de trabalho refere-se às diferenças que existem nas condições de trabalho entre os trabalhadores que ocorre devido à existência de uns que têm carreiras estáveis e com perspectivas de progressão enquanto outros enfrentam instabilidade no emprego e incerteza tanto nos rendimentos como nas perspectivas de carreira. Em relatórios produzidos pela Comissão Europeia (2018) e pela OCDE (2017) foi indicado que a rigidez da legislação sobre a proteção do emprego existente que, por exemplo, garante mais segurança no emprego através de critérios de despedimento rígidos e por elevadas indemnizações (Centeno & Novo, 2012), assim como a morosidade dos processos judiciais, tem feito com que as empresas tenham uma maior relutância em contratar trabalhadores efetivos, especialmente jovens com pouca experiência, e com isso aumente a incidência do emprego precário.

Tal situação torna-se ainda mais preocupante quando se analisa o emprego jovem, visto que é nestas faixas etárias onde se verifica uma maior predominância, a nível percentual, deste tipo de contratos (Figura A.3 em anexo). Também neste quadro, importa destacar que os níveis de precariedade neste grupo etário ocorrem de forma involuntária, isto é, os trabalhadores apenas detêm este tipo de contrato por não conseguirem encontrar um emprego que lhes ofereça um contrato efetivo (Comissão Europeia, 2018; OEJ, 2021).



**Figura 3** - Incidência do emprego precário entre 2011 e 2019 nos países do Sul da Europa e na UE (27) (em % de trabalhadores)  
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Eurostat (*Labour Force Survey*)

## II.4. A crise pandémica e os jovens

O surgimento de uma crise económica tem um enorme impacto no mercado de trabalho e esta crise, apesar de ter uma génese diferente das anteriores, não foi exceção. A necessidade de encerramento de setores da economia por motivos de saúde pública teve como resultado um aumento da taxa de desemprego e uma diminuição do número de vagas de emprego (Guzi & Landesmann, 2022).

Este impacto, há semelhança das anteriores crises, foi mais severo nas faixas etárias mais jovens sendo que tal se deveu em boa parte à maior concentração deste grupo em setores que foram mais expostos às medidas restritivas e ao facto de muitos jovens trabalhadores deterem contratos temporários ou empregos precários, o que os torna mais vulneráveis à perda de emprego (Blundell et al., 2020; 2022; Fana et al., 2020; Barford et al., 2021).

Portugal, país que vinha a seguir uma estratégia de crescimento com foco na internacionalização, sofreu um grande impacto com a introdução de medidas restritivas de contenção à propagação do vírus, tendo tido implicações diferenciadas ao nível das regiões, dos setores, dos grupos etários e da natureza das relações contratuais (Almeida & Santos, 2020; OIT, 2020). Os jovens e as mulheres foram os grupos mais vulneráveis a curto prazo, pois são estes que normalmente têm “*relações de trabalho instáveis e temporárias*” (Almeida & Santos, 2020, p. 1001).

Blundell et al. (2020; 2022) ilustram para o Reino Unido que a pandemia teve um grande impacto no mercado de trabalho, indicando que os setores mais afetados nesse país e de um modo geral nos países mais ricos foram “*todos os não-alimentares, retalho não farmacêutico, hotéis e restaurantes, e artes e serviços de lazer*” (Blundell et al., 2020, p.298). Os jovens, especialmente os até aos 25 anos, devido a estarem fortemente representados nestes setores e por deterem contratos precários foram o grupo etário mais afetado. No entanto, relativamente às mulheres, estes autores argumentam, ao contrário da maioria da literatura (Bluedon et al., 2023; Goldin, 2022), que a taxa de despedimento das mulheres, na fase inicial, foi mais baixa e posteriormente convergiu para um nível semelhante à dos homens.

Relativamente aos Estados Unidos da América (EUA), Wachter (2020b) que se focou na perda dos postos de trabalho e na dificuldade de acesso ao mercado de trabalho por parte dos jovens argumenta que estes sofreram um impacto significativo, pois ao

estarem representados em maior proporção nos setores mais afetados viram os seus contratos temporários terminarem. No mesmo sentido apontam os resultados de Lee et al. (2021) onde indicam que também as pessoas com baixos níveis educacionais foram mais afetadas. Além disso, os jovens que estavam à procura de emprego sentiram maiores desafios pelo que as taxas de inatividade neste grupo aumentaram (Borgschulte & Chen, 2022).

Curchill (2020), ao comparar o grupo dos jovens com o dos mais velhos na Austrália, descobriu que este grupo sofreu impactos substanciais na diminuição da taxa de participação no mercado de trabalho e no aumento do desemprego e do subemprego. Tal ocorreu devido às dificuldades que esta faixa etária tem vivido desde a década de 1970 e que em períodos de crises piora; e às políticas públicas que o governo adotou, nomeadamente, o programa “*JobKeeper*” que, segundo Curchill (2020, p.791), “*provavelmente beneficia as faixas etárias mais velhas, que são menos propensos a serem casuais e, assim, a mantê-las mais ligadas aos seus empregadores*”.

Deste modo, conclui-se que a crise pandémica afetou os vários países/continentes de forma muito semelhante expondo e intensificando alguns riscos e vulnerabilidades do mercado de trabalho pré-crise.

No ponto seguinte serão analisadas algumas características desta crise no mercado de trabalho que servirão de base para a análise empírica em relação à população jovem.

#### **II.4.1 Especificidades**

A pandemia afetou de forma desproporcional certos setores e profissões, especialmente, os setores do Alojamento e Serviços Alimentares bem como aqueles que exigiam um contacto direto com os clientes. Na UE, cerca de 45% dos jovens (15 aos 29 anos) encontravam-se a trabalhar nestes setores o que os tornou um grupo bastante vulnerável (Eurofound, 2021). Assim, o encerramento de setores que normalmente emprega mão-de-obra jovem faz com que estes sejam frequentemente os primeiros a serem despedidos.

Também neste sentido, ao nível das relações contratuais, e visto que os jovens se encontram maioritariamente representados na economia “*GIG*”, constituindo um mercado de trabalho que integra trabalhos de curta duração ou em tempo parcial

desempenhados por pessoas com contratos temporários ou trabalhadores por conta própria (e.g. plataformas online que fazem entregas de refeições), que se caracteriza pelos empregos instáveis e temporários, torna-os ainda mais vulneráveis (Rotar, 2022).

Em Portugal, e como indicado no ponto 3 deste TFM, o período pré-crise foi marcado pela predominância de contratação de jovens com vínculos precários, aumentando o número de precários existentes, sendo que Portugal, a nível europeu, é dos países que mais pessoas empregadas tem nesse tipo de situações, especialmente, mulheres e jovens (Almeida & Santos, 2020).

As medidas implementadas pelo Governo português, nomeadamente, a introdução do *lay-off* simplificado cujo objetivo era proteger os trabalhadores apenas incentivava o não despedimento, não protegendo os trabalhadores com contrato a termo, pelo que “*as empresas que receberam apoios do Estado e quiseram reduzir o número de trabalhadores, fizeram-no através da não renovação dos vínculos temporários*” (Rodrigues et al., 2022, p. 8).

Destaca-se ainda que a pandemia afetou de forma diferenciada vários setores/profissões também pelo diferente grau de digitalização e interatividade destes, visto que as restrições implementadas à mobilidade tanto de bens como pessoas, trouxe consigo mudanças na organização do trabalho como o aumento do WFH (*work from home*) e na distribuição de bens e serviços em resultado do distanciamento social e restrições implementadas (Fana et al., 2020). Assim, as características desta crise possibilitaram o desenvolvimento e implementação, de uma forma mais generalizada, do modelo de trabalho remoto (Eurofound, 2022). No entanto, a expansão deste modelo dependeu bastante da estrutura de emprego, da natureza do trabalho e da especialização do setor (Guzi & Landesmann, 2022). Enquanto empregos que requeiram profissionais altamente qualificados e empregos situados no setor das Tecnologias da Informação e Comunicação podem aderir com maior facilidade, o mesmo não acontece com outros setores (e.g. agricultura e pescas, indústria transformadora, serviços pessoais).

Caleiras (2022), em relação ao mercado de trabalho português, argumenta que os trabalhadores com maiores qualificações foram menos afetados, pois estes detêm tarefas que são mais facilmente executáveis através de trabalho remoto. Os jovens, especialmente os não graduados, encontram-se concentrados em setores pouco intensivos em conhecimento ou tecnologia, no entanto, começa-se a assistir a uma maior preocupação

devido ao crescimento que tem vindo a ocorrer da proporção de jovens com qualificações nesses setores aumentado, deste modo, a exclusão de não graduados. (OEJ, 2021; Rodrigues et al., 2022).

Também no Reino Unido, os jovens com maiores níveis de educação são aqueles que trabalham em setores que não foram tão afetados pelo confinamento e que tiveram maiores possibilidade de trabalhar a partir de casa pelo que “*é provável que a educação seja especialmente protetora dos postos de trabalho dos trabalhadores mais jovens*” (Blundell et al., 2020, p.300).

Papadakis et al. (2022), com base em dados do Eurostat, ilustrou que os jovens (20–34 anos) que detêm um curso superior apresentaram maiores taxa de empregabilidade, não tendo sido, também, tão afetados. Alguns dos fatores que explicam esta situação deve-se à maior capacidade destes indivíduos se adaptarem aos novos desafios, neste caso, à possibilidade do trabalho remoto (Blundell et al., 2020; Gavriliuță et al., 2022 ) e devido à dificuldade da transição escola-trabalho, o que leva a que jovens com níveis de educação mais elevados decidam aceitar empregos para os quais são sobre qualificados (especialmente em períodos de crise) o que faz com que a taxa de desemprego deste grupo diminuía e a dos restantes aumente (Papadakis et al., 2022).

### III. Análise Empírica: Metodologia e Bases de Dados

#### III.1. Metodologia

O trabalho empírico que será efetuado nesta secção, recorrerá essencialmente às bases de dados (BD) dos QP, designadamente, das informações sobre o *mesmo* trabalhador antes e no ano de início de pandemia.

A análise empírica segue as seguintes etapas:

- a) Caracteriza-se o emprego (e.g. género, níveis de habilitação escolar, tipo de contrato) em cada um dos anos por grupos etários;
- b) Estuda-se com maior detalhe os trabalhadores com contratos de trabalho precários (ou seja, trabalhadores a termo certo e trabalhadores a termo incerto) e a distribuição pelas principais profissões em cada um dos grupos etários (jovens e adultos), construindo-se uma matriz de transição.
- c) Analisa-se a distribuição dos grupos etários por quartis de rendimentos salariais e como este se alterou de um ano para o outro descrevendo e construindo uma matriz de transição; neste tópico das remunerações, será também investigada a importância do nível de educação nas alterações do rendimento do trabalho nestes dois anos;
- d) Avalia-se a evolução do modelo de teletrabalho enquanto regime de contrato de trabalho construindo-se uma matriz de transição. Dada a importância que este modelo rapidamente ganhou com a pandemia devido às restrições à mobilidade e aos contactos presenciais justifica-se a análise, apesar da informação constante na BD ser pouco representativa do teletrabalho efetivamente ocorrido em 2020;
- e) Após as quatro etapas anteriores, fundamentalmente descritivas, procede-se à construção de um modelo probabilístico em relação à mudança de 2019 para 2020, da situação de contrato precário (trabalhador precário) para a situação de contrato permanente (trabalhador efetivo). A unidade de observação é o trabalhador, presente na BD de painel – precários em 2019. Nesse modelo probabilístico, para além das variáveis mincerianas (e.g. anos de escolaridade, antiguidade e experiência) são incluídas como potenciais preditores a mudança de profissão, a mudança de empresa e o género.

Para a análise efetuada de cada um destes cinco pontos foram utilizadas diferentes BD. No ponto a); c); d); recorreu-se à BD de painel sendo que no ponto b), inicialmente utilizou-se a BD dos QP de 2019 e posteriormente (para comparação) a BD de painel. No ponto e) utilizou-se a BD de painel–precários em 2019 (Figura 4).

No decorrer da análise empírica foram usados o programa IBM - *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 27 e o programa *STATA*<sup>3</sup> versão 17.

## **III.2. Base de dados original e construção de base de dados em painel**

Para a realização deste ensaio, foram utilizadas as BD dos QP de 2019 e 2020, microdados administrativos com informação relativa a todos os trabalhadores do setor privado, que são anualmente recolhidos pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). A recolha é feita através de um inquérito padrão, no mês de outubro, e é de preenchimento obrigatório por lei para todas as entidades privadas com trabalhadores ao serviço.

Os microdados originais são compostos por 3 bases de dados autónomas (Trabalhadores, Empresas e Estabelecimentos) cuja ligação é possível através de códigos de identificação únicos. Em cada uma das BD existem variáveis que permanecem constantes ao longo do tempo, permitindo, desse modo, identificar o mesmo trabalhador ao longo dos anos. Neste TFM apenas foi utilizado o ficheiro dos Trabalhadores que inclui várias características tanto do trabalhador como do emprego. O Quadro A.1 e o Quadro A.2 em anexo contemplam a lista completa das variáveis incluídas nos microdados originais do ficheiro Trabalhadores e as variáveis criadas derivadas das variáveis originais.

Para avaliar o efeito da crise pandémica e das alterações ocorridas, a presente investigação centrou-se num subconjunto de dados considerando a informação sobre os *mesmos* trabalhadores em dois momentos no tempo (outubro de 2019 e de 2020) e apenas considerando os trabalhadores por conta de outrem (TPCO). A observação do mesmo indivíduo imediatamente antes e depois do choque pandémico foi realizada através da

---

<sup>3</sup> Apenas utilizado para calcular os efeitos marginais do modelo *probit*.



criação de uma nova BD (designada por BD de painel), juntando a informação constante nas duas BD dos QP através da variável de identificação única do trabalhador (*ntrab*).

Para a verificação da qualidade da informação do subgrupo criado, foram realizadas diversas operações de forma a garantir que para cada indivíduo a informação para os dois anos era coerente. Foram excluídos da análise os indivíduos em que se verificou na BD de 2019 ou na de 2020 ou na comparação entre elas pelo menos uma das seguintes situações: a informação referente à variável *ntrab* era omissa ou o valor não era único; a variável idade diminuiu, manteve-se ou aumentou por valores superiores a 1 ano; o nível habilitacional diminuiu ou aumentou de forma irrealista (ensino básico para licenciatura, por exemplo).

Base de dados dos QP de 2019 e de 2020	Base de dados de painel (2019 e 2020)	Base de dados de painel-precários em 2019
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos os trabalhadores que exerceram funções em outubro de 2019 no setor privado;</li> <li>• N2019: <b>3.206.627</b></li> <li>• Todos os trabalhadores que exerceram funções em outubro de 2020 no setor privado;</li> <li>• N2020: <b>3.169.729</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores presentes nas bases de dados dos QP de 2019 e 2020;</li> <li>• Apenas TPCO;</li> <li>• N2019=N2020:<b>2.335.346</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precário em 2019;</li> <li>• Tempo Completo;</li> <li>• N2019=N2020: <b>651.711</b></li> </ul>

**Figura 4** – Bases de dados originais e sub-bases construídas

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados do GEP/MTSSS (2019 e 2020).

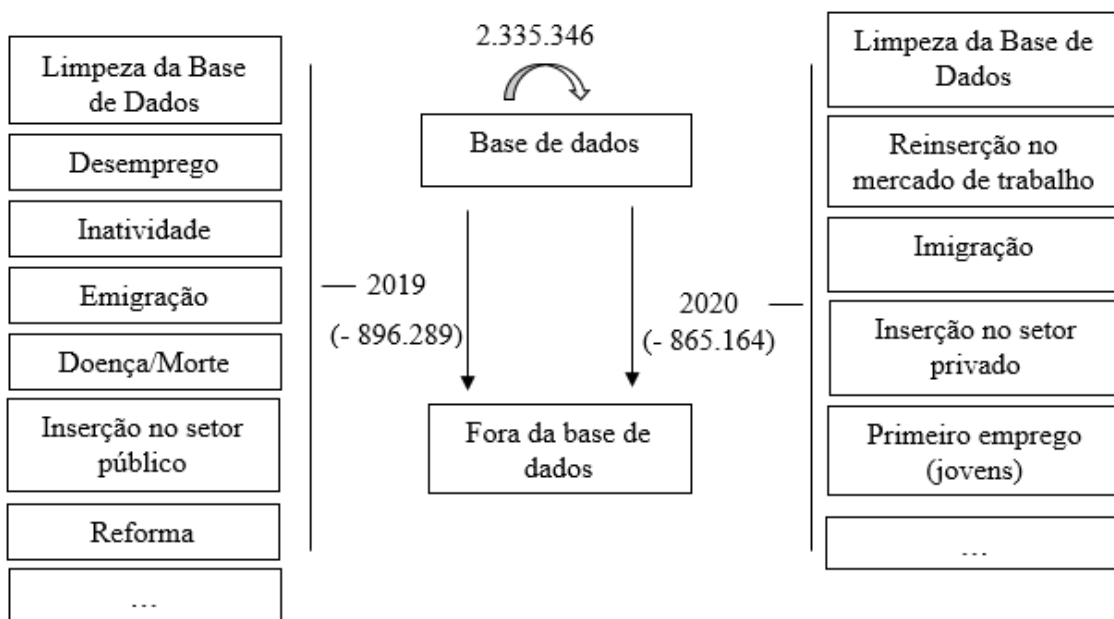
Após este processo de filtragem da informação original, a BD de painel em que se irá basear o estudo dos processos de transição (“alterações individuais de estado”) no período da pandemia, passou a conter uma amostra de 2.335.346 indivíduos representando cerca de 72,3% dos trabalhadores da BD original em 2019 e 73% em 2020.

Quanto à BD de painel – precários em 2019, a mesma apenas inclui os

trabalhadores precários e a tempo completo que se encontram presente na BD de painel.

Existem inúmeras razões para que indivíduos que se encontravam na BD dos QP de 2019 ou na de 2020 não se encontrem na BD de painel, desde logo o contexto socioeconómico que fez com que várias pessoas fossem para o desemprego em 2020, assim como a possibilidade de um indivíduo ter alterado a sua situação laboral para um contrato em funções públicas. A Figura 5 detalha mais em pormenor as possíveis razões.

Deste modo, podemos concluir que o conjunto de informação que será utilizada no decorrer do trabalho representa uma parcela bastante significativa dos dados originais pelo que os resultados serão fiáveis. Contudo, esta investigação tem presente a existência de um problema de enviesamento de seleção (*selection bias*), pois a construção dos dados em painel e a natureza dos registos administrativos dos QP (apenas inclui empregados) não permite conhecer os casos em que um indivíduo com contrato precário foi para o desemprego ou para a inatividade.



**Figura 5** - Fatores que explicam os motivos da existência de indivíduos que pertenceram à BD de 2019 ou 2020 e não integram a BD de painel

Fonte: Elaboração própria.

## IV. Análise Empírica: Resultados e Discussão

O Quadro 1 e o Quadro 2 apresentam as características da amostra da BD de painel para três grupos: o dos jovens, o dos jovens adultos e o dos adultos para os anos de 2019 e de 2020. O grupo dos jovens é composto pelos indivíduos com idade entre os 18 e 24 anos em 2019; o dos jovens adultos pelos indivíduos com idade entre os 25 e 34 anos em 2019; e os adultos pelos indivíduos com 35 ou mais anos em 2019.

As características consideradas incluem aspetos relativos ao indivíduo assim como características relativas ao trabalho sendo que as descrições das mesmas se encontram no Quadro A.1 e no Quadro A.2 em anexo.

Com efeito, em termos de níveis habilitacionais, verificamos que o grupo etário referente ao dos adultos apresenta níveis de escolaridade mais baixos onde mais de metade dos trabalhadores apenas possui o ensino básico. Por outro lado, nos grupos mais jovens, a maioria destes possui habilitações superiores ao ensino básico (essencialmente o ensino secundário) sendo que é nos grupo dos jovens adultos que existem mais licenciados (ou detêm um bacharelato)<sup>4</sup>. Através desta análise, pode-se concluir que esta amostra vai ao encontro dos estudos que ilustram a melhoria ocorrida na educação nas novas gerações (Suleman et al., 2023).

O emprego jovem apresenta também um maior nível de flexibilidade, que se encontra refletido, por um lado, no predomínio dos contratos a termo e, por outro lado, pela importância do regime de trabalho em part-time, que se encontra mais concentrado neste grupo. Um outro aspeto relevante ao analisar estas variáveis prende-se com a diferença verificada de um ano para o outro quanto à predominância dos contratos a termo que diminuiu no grupo dos jovens de 63% para 52% e de 41% para 34% no grupo dos jovens adultos, assim como no aumento do número de jovens a exercer a tempo completo o que nos mostra que para os que conseguiram manter-se a exercer funções, o nível de precariedade do mercado de trabalho diminuiu.

Em termos monetários, em 2019, em média, os jovens auferiram cerca de 766,53€, menos 34% quando comparado com os jovens adultos e menos 59% do que os adultos. A variável aqui utilizada e que será utilizada no decorrer do trabalho (posteriormente

---

<sup>4</sup> No entanto, é importante destacar que os grupos mais jovens podem apresentar mais indivíduos classificados como trabalhadores-estudantes, onde inclusive, de 2019 para 2020, ocorreu um aumento de indivíduos a progredir um nível habilitacional.

transformada em rendimento ganho por hora) será a do rendimento ganho que inclui para além do rendimento base, várias prestações regulares como o subsídio de alimentação, subsídio de turnos, entre outros (ver Quadro 2 em anexo). Já em 2020, este valor aumentou para 822,03€, um aumento de cerca de 7,2% que pode ser explicado, entre outros fatores, pelo aumento do salário mínimo que se assistiu nestes períodos (de 600€ para 635€), visto serem estes os valores da moda, nos respetivos anos, e pelo aumento do número de indivíduos que passaram a regime de tempo completo. Nos restantes grupos, este aumento foi mais reduzido tendo no grupo jovens adultos sido de 4,5% e no dos adultos de 2,2%.

Ao nível do género, existem ligeiramente mais trabalhadores do sexo masculino nos três grupos, sendo no grupo dos jovens que a discrepância é maior.

Em suma, os jovens e os jovens adultos que representam, respetivamente, 7,43% e 23,41% da amostra, apresentam, em relação aos adultos, níveis educacionais mais elevados, contudo, auferem menores salários e estão mais representados em trabalhos de regime part-time e por contratos precários, isto é, apresentam maior precaridade laboral.

**Quadro 1 - Características do Emprego 2019 (BD de painel)**

Ano 2019 (N = 2.335.346)	Jovens (18-24) (N = 173.711)		Jovens adultos (25-34) (N = 546.697)		Adultos (35+) (N = 1.614.938)	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Género feminino (mulher_19)	0,45	0,50	0,48	0,50	0,48	0,50
Ensino básico (CITE_1_e_2_19)	0,31	0,46	0,31	0,46	0,55	0,50
Ensino secundário (CITE_3_19)	0,54	0,50	0,36	0,48	0,25	0,43
Ensino superior – bacharelato e licenciatura (CITE 6_19)	0,12	0,33	0,25	0,43	0,18	0,38
Regime de duração de trabalho (tempo_completo_19)	0,87	0,34	0,96	0,20	0,96	0,19
Contrato a termo (precario_19)	0,63	0,48	0,41	0,49	0,23	0,42
Remuneração ganho (euros) (rganho_19)	766,53	952,53	1.026,59	1273,72	1.219,38	1.095,63
horas mensais remuneradas (normais + suplementares) (horas_tots_19)	152,37	42,71	159,59	38,85	159,45	39,10
Remuneração ganha por hora (euros) (rganho_19/horas_tots_19)	4,96	6,17	6,29	8,20	7,50	6,96

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020); Nota: Para a descrição do conteúdo de cada variável (ver Quadro A.1 e Quadro A.2 em anexo).

**Quadro 2 - Características do Emprego 2020 (BD de painel)**

Ano 2020 (N =2.335.346)	Jovens (19-25) (N = 173.711)		Jovens adultos (26-35) (N = 546.697)		Adultos (36+) (N=1.614.938)	
	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Género feminino (mulher_20)	0,45	0,50	0,48	0,50	0,48	0,50
Ensino básico (CITE_1_e_2_20)	0,27	0,45	0,29	0,45	0,54	0,50
Ensino secundário (CITE_3_20)	0,57	0,50	0,37	0,48	0,26	0,44
Ensino superior – bacharelato e licenciatura (CITE 6_20)	0,13	0,34	0,25	0,46	0,18	0,38
Regime de duração de trabalho (tempo_completo_20)	0,89	0,32	0,96	0,19	0,96	0,19
Contrato a termo (precario_20)	0,52	0,5	0,34	0,48	0,2	0,40
Remuneração ganho (euros) (rganho_20)	824,78	1.034,20	1.073,08	1.257,98	1.246,58	1.114,83
horas mensais remuneradas (normais + suplementares) (horas_tots_20)	151,76	43,80	156,21	42,92	155,73	43,58
Remuneração ganha por hora (euros) (rganho_20/horas_tots_20)	5,38	7,48	6,68	8,68	7,77	7,60

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019;2020); Nota: Para a descrição do conteúdo de cada variável (ver Quadro A.1 e Quadro A.2 em anexo).

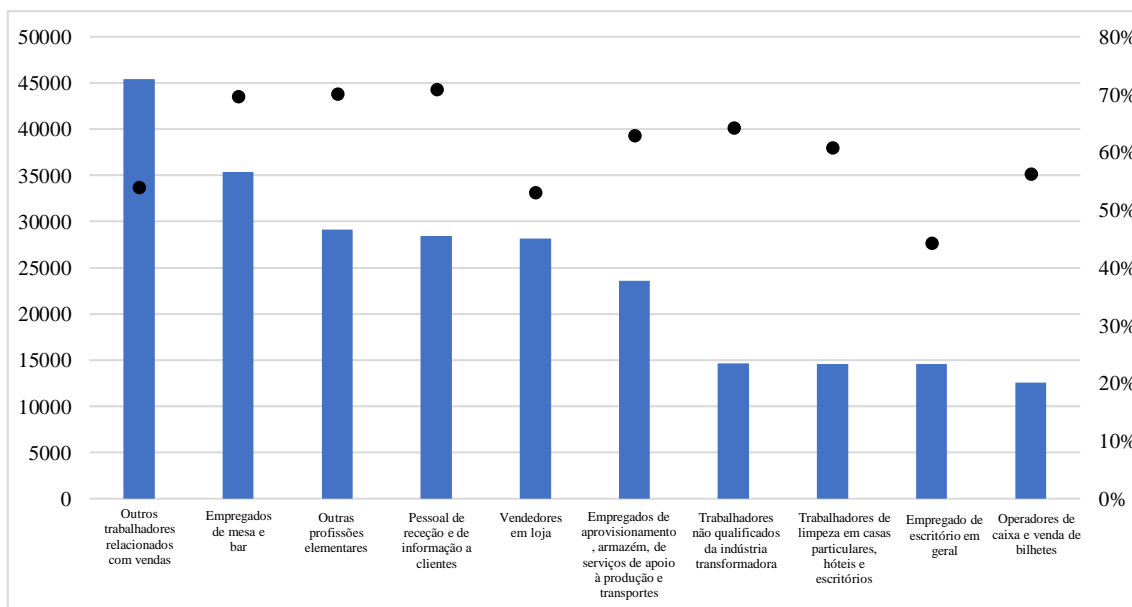
## IV.1. Profissões e Precariedade por grupos etários antes e depois da pandemia

A segmentação do mercado de trabalho em Portugal é, desde há vários anos, uma realidade no nosso país (Centeno & Novo, 2012) atingindo de uma forma preocupante as faixas etárias mais jovens. De acordo com a literatura existente um dos grupos de indivíduos mais afetados pela pandemia foram os que detinham contratos a termo (Almeida & Santos, 2020; Blundell et al., 2020; 2022; Wachter, 2020b; Lee et al., 2021; Verick et al., 2022) até porque, em Portugal, as medidas de apoio, nomeadamente, o *layoff* se aplicaram predominantemente aos trabalhadores efetivos (Rodrigues et al., 2022; Ferreira, 2022).

Assim, com este subcapítulo, pretende-se fazer uma análise mais detalhada a este grupo de forma a perceber a sua situação em 2020, designadamente, os processos de transição de 2019 para 2020.

Primeiramente, recorreu-se apenas à informação constante da BD dos QP de 2019 onde se verificou que existiam 538.778 indivíduos (TPCO) com idades compreendidas entre os 18 e 34 anos (neste subcapítulo denominados por jovens) com contratos a termo correspondendo a mais de metade deste grupo etário (53,5%). Já relativamente aos adultos (ou não jovens) (35+), apesar de a nível absoluto existirem 550.764 indivíduos (TPCO) com contratos a termo, este valor representa cerca de 27% o que mostra a maior vulnerabilidade dos jovens.

Na Figura 6 estão representadas as 10 profissões<sup>5</sup> com mais jovens com contrato a termo em 2019, sendo que estas agregam 246.523 indivíduos (cerca de 46% do total). A mesma figura mostra-nos também a percentagem de precários existente em cada profissão em relação ao total de trabalhadores jovens nessas profissões. Dessa figura, para além de se verificar que este grupo exercia em profissões que foram bastante afetadas pela pandemia devido às medidas adotadas, designadamente, de distanciamento social e de encerramento de setores, verifica-se também que à exceção da profissão “Empregado de escritório geral”, mais de metade dos jovens empregados nestas profissões detinha um contrato precário.



**Figura 6** - Top 10 profissões com mais jovens precários (18 a 34 anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019

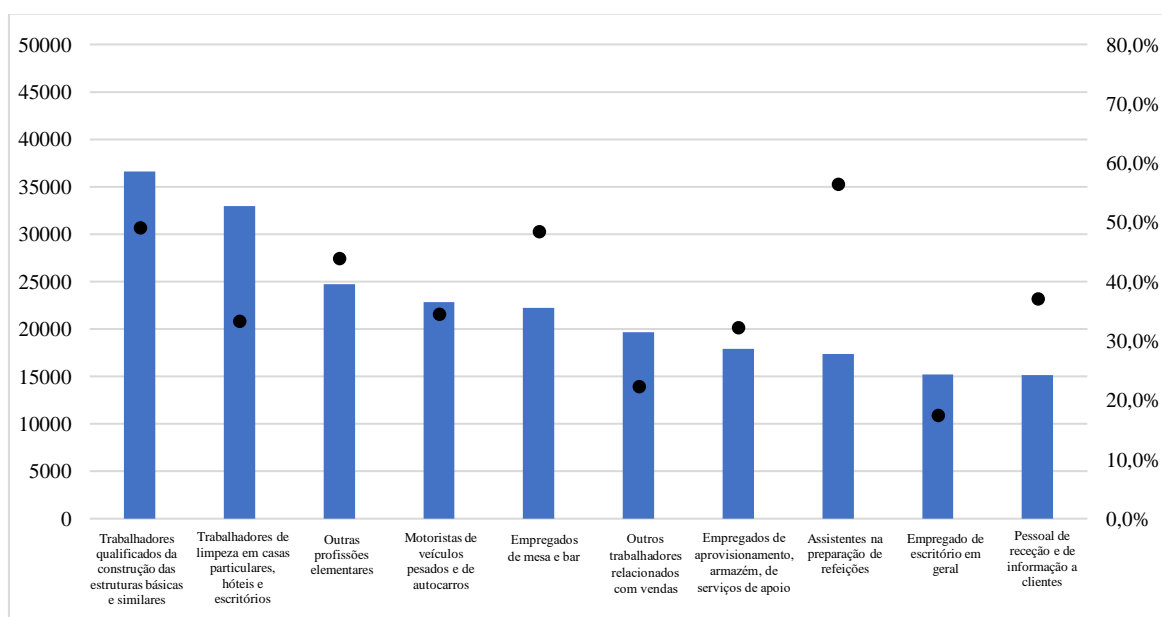
Legenda: eixo da esq. refere-se ao número de indivíduos jovens precários na respetiva profissão (barras verticais); eixo da dir. refere-se à percentagem de jovens precários em relação ao total de trabalhadores jovens da respetiva profissão.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados do GEP/MTSSS (2019).

<sup>5</sup> Utilizou-se a Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2010 - 3 dígitos.

Em comparação com a Figura 7, referente neste caso ao grupo etário dos adultos, percebemos que as 10 profissões que agregam mais pessoas com contratos a termo são bastante semelhantes nos dois grupos (7 profissões iguais). Contudo, o que os diferencia é que os jovens estão em muito pior situação relativa. Como já referido, das 10 profissões que se encontram representadas na figura 6, em 9 destas, o número de jovens precários representa mais de metade do número total de jovens trabalhadores, sendo que das 4 primeiras, em 3 (“Empregados de bar”; “Outras profissões elementares”; e “Pessoal de receção e de informação a clientes”) este número iguala ou supera os 70%.

Quanto aos trabalhadores adultos (Figura 7), apenas em uma profissão (“Assistentes na preparação de refeições”) é que o número de total de trabalhadores adultos é representado em mais de 50% por precários sendo que o restante oscila entre os 17% e os 49% contrastando bastante com as percentagens dos jovens.



**Figura 7** - Top 10 profissões com mais adultos precários (35+ anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019

Legenda: eixo da esq. refere-se ao número de indivíduos adultos precários na respetiva profissão (barras verticais); eixo da dir. refere-se à percentagem de adultos precários em relação ao total de trabalhadores adultos da respetiva profissão.

Fonte: Elaboração própria, a partir dos microdados do GEP/MTSS (2019).

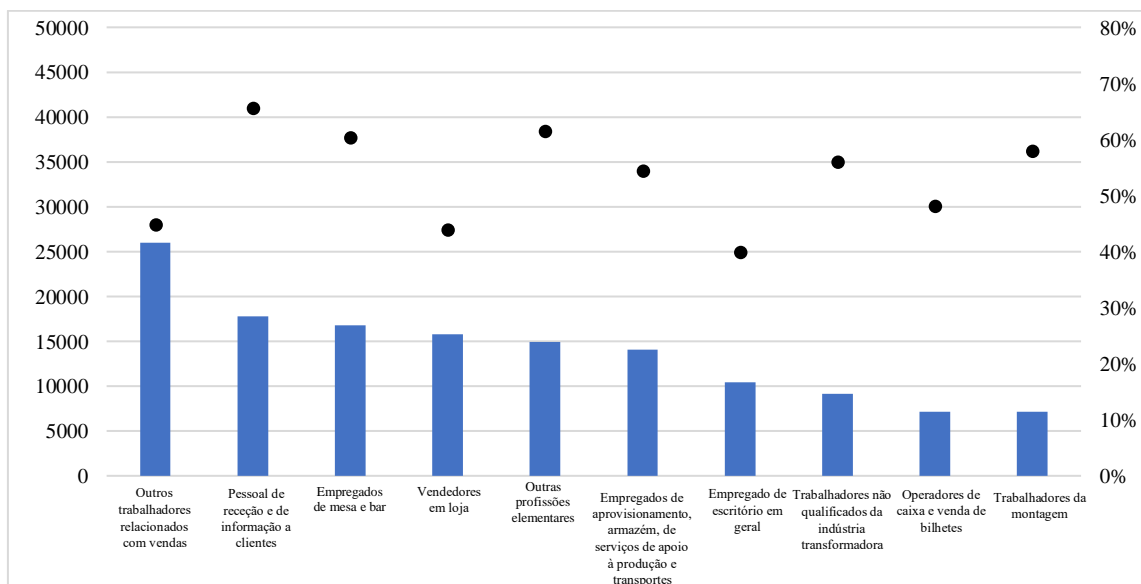
Após a análise feita à BD dos QP de 2019 estudamos em seguida a mesma situação, mas para a BD de painel.

Com efeito, a partir desta base de dados, observamos que o grupo dos jovens precários passou de 538.778 para 334.576 indivíduos e o dos não jovens precários passou de 550.764 para 365.889 indivíduos. Note-se que a não presença de um indivíduo nesta base de dados, pode ter na origem diferentes causas (Figura 5).

A Figura 8, mostra-nos a mesma informação recolhida na Figura 6, mas neste caso referente à BD de painel, onde observamos a enorme queda do número de trabalhadores jovens que ocorreu. Dos 246.523 indivíduos que estavam no TOP-10 profissões da BD dos QP de 2019, na BD de painel não transitaram 108.279, ou seja, cerca de 44%.

Comparando profissão a profissão, existem quebras entre os 26% e os 55%, correspondendo, respetivamente, às profissões de “Empregado de escritório em geral” e “Trabalhadores de limpeza em casas particulares, hotéis e escritórios” onde inclusive esta última, na BD final, não entra no top-10 profissões com mais jovens precários (Figura A.4 em anexo).

A partir desta informação, e tendo em conta que na BD de painel estão representados 82% dos jovens com contrato efetivo (eram 467.869 na BD dos QP 2019 e 385.832 na BD de painel), coloca-se a hipótese que a queda abrupta ocorrida entre os jovens precários, entre várias razões possíveis, se deveu à não renovação de contrato ou há cessação do mesmo e entrada em desemprego ou na inatividade.



**Figura 8** - Top 10 profissões com mais jovens precários (18-34 anos) e respetiva predominância a nível relativo em 2019

Legenda: eixo da esq. refere-se ao número de indivíduos jovens precários na respetiva profissão (barras verticais); eixo da dir. refere-se à percentagem de jovens precários em relação ao total de trabalhadores jovens da respetiva profissão.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).



## IV.2. Padrões de transição com a pandemia

### IV.2.1 Precariedade

Os processos de transição que ocorreram entre 2019 e 2020 relativamente à precariedade são ilustrados na matriz de transição do Quadro 3. Como já verificado, no período pandémico, a percentagem de precários em relação ao total dos empregados quebrou a tendência de crescimento, pois este foi um dos grupos bastante afetados pelo surgimento da pandemia, mas também devido a alterações verificadas no tipo de contrato, especialmente, nos grupos mais jovens onde dos 334.576 indivíduos com idades entre os 18 e 34 anos que iniciaram 2019 como precários, 74.792 (22%) alteraram a situação para uma mais estável tendo, contudo, 17.485 (5%) alterado o seu contrato de efetivo para um tipo de contrato precário.

**Quadro 3** - Matriz de Transição (precário – efetivo) dos jovens (18- 34 anos)

2019 \ 2020	2019 Efetivo	2019 Precário	2019 Total
2020 Efetivo	368.347	74.792	443.139
2020 Precário	17.485	259.784	277.269
Total	385.832	334.576	720.408

Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

Caracterizando estes 74.792 indivíduos que passaram a efetivos, vemos que a grande maioria tinha entre os 26 e 35 anos e que não detinham curso superior sendo que em termos de género a discrepância foi quase nula (Quadro 4). Ao nível profissional, cerca de 21% mudou de empresa e de profissão, o que para uma altura de grande incerteza mundial representa um elevado número de mudanças. Passando a termos remuneratórios, esta mudança de vínculo veio acompanhada com um aumento salarial para a maioria dos indivíduos sendo que em média, a diferença do rendimento aumentou em 10%, que tal como referido no capítulo 2, pode ser explicado, entre outros fatores, pelo aumento do salário mínimo, pois a moda desta amostra relativa ao rendimento ganho em 2019 e em 2020 era equivalente ao salário mínimo, e à mudança do regime de duração de contrato de tempo parcial para tempo completo que se assistiu neste período. Contudo, em alguns

casos não ocorrem aumentos salariais o que sugere que pode existir trabalhadores que possuem maior preferência pela segurança no emprego do que pela remuneração (Laveti, 2023).

**Quadro 4 - Caracterização dos trabalhadores jovens (18-34 anos) que passaram a efetivos**

N = 74.792	Média	DP	Mediana	Mín	Máx
jovem (jovem18_24)	0,34	0,47	0	0	1
jovem adulto (jovem25_34)	0,66	0,47	1	0	1
género feminino (mulher)	0,48	0,5	0	0	1
ensino básico (edc_basico)	0,22	0,42	0	0	1
ensino secundário (eduSec)	0,44	0,5	0	0	1
ensino superior (eduUni)	0,28	0,45	0	0	1
manteve-se na mesma empresa (same_emp)	0,79	0,41	1	0	1
manteve-se na mesma profissão (same_prof)	0,79	0,41	1	0	1
remuneração ganha por hora (rganho_hora_19)	5,54	2,95	4,83	1,26	399,63
teve um aumento salarial (rganho_aumento)	0,72	0,45	1	0	1

Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSS, 2019; 2020).

## IV.2.2. Remuneração

### IV.2.2.1. Distribuição por quartis

A precariedade dos grupos etários mais jovens não é a única situação de desigualdade destas faixas etárias. Portugal, apresenta níveis de rendimento bastante abaixo da média europeia, sendo que a nível nacional, os jovens apresentam uma situação mais desfavorecida quando comparado com os restantes grupos etários (OEJ, 2021).

Deste modo, estas dificuldades que os jovens enfrentam ao iniciar a sua vida profissional conjugada com outras problemáticas socioeconómicas tem vindo a favorecer a saída para o estrangeiro dos jovens, especialmente, os mais qualificados.

Com efeito, a Figura 9 refere-se à distribuição, em percentagem, dos grupos etários por quartis em função do rendimento ganho por hora relativo aos trabalhadores presentes na BD de painel onde através da definição dos limites dos quartis é possível observar que os trabalhadores, em média, assistiram a um aumento do rendimento, visto que os limites de cada quartil aumentaram<sup>6</sup>.

Posto isto, e fazendo a análise à Figura 9, vemos que 73,1% dos jovens (18 a 24 anos), em 2019, estavam enquadrados nos dois quartis mais baixos, ou seja, auferiam, em média, até 5,10€ brutos por hora sendo que destes, 38,2% encontravam-se no 1º quartil. Em 2020, estes dois quartis tiveram uma ligeira redução para 70,6%. Quanto aos quartis mais elevados, dos cerca de 30% que se encontram aqui representados, apenas 7,7% se encontram no quartil mais elevado (em 2020) pelo que se destaca a sobre representação deste grupo nos quartis mais baixos e a sub-representação no quartil mais elevado.

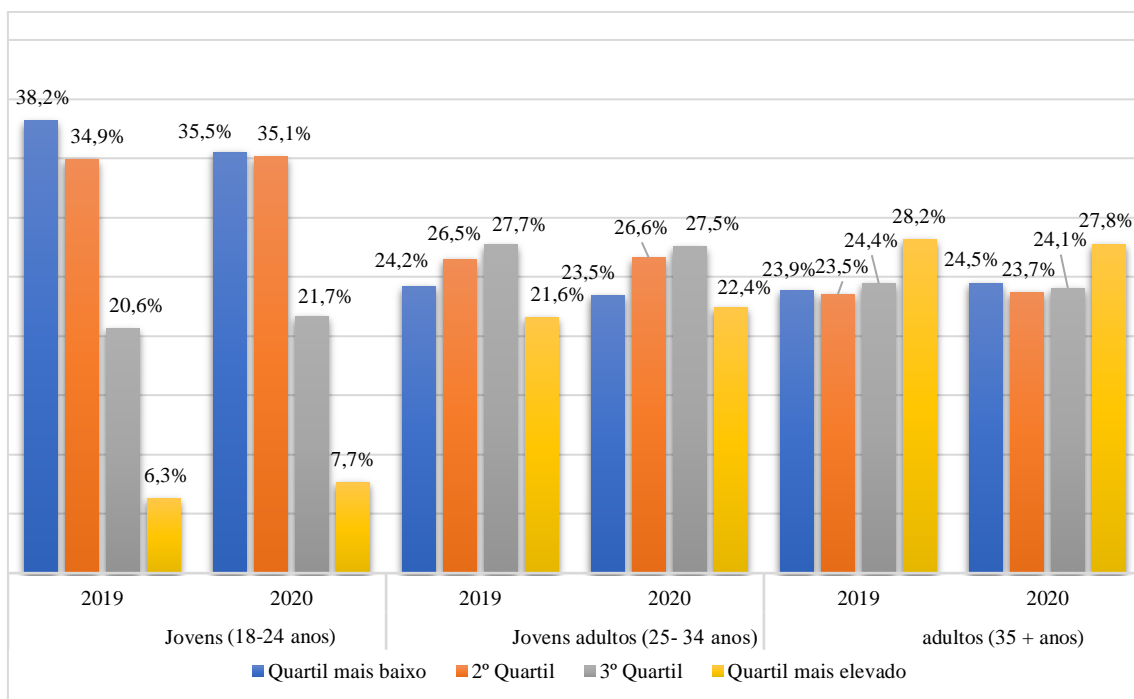
Relativamente aos jovens adultos (25-34 anos), que apresentam níveis de habilitação escolar mais elevados, estes encontram-se mais representados no 3º quartil nos dois anos, não se tendo assistido a grandes variações na representação dos quartis. Contudo, através da distribuição deste grupo é possível notar o grande contraste existente entre este e o grupo dos jovens, especialmente na representação do quartil mais baixo e na aproximação deste grupo ao grupo dos adultos no quartil mais elevado.

Passando para a faixa etária dos adultos (35+), que detêm maior experiência, mas níveis de habilitação escolar inferiores aos restantes grupos, vemos que estes se encontram mais representados nos dois quartis mais elevado nos dois períodos (52,6% em 2019 e 51,9% em 2020), destacando-se o último quartil que agrega cerca de 28% destes indivíduos nos dois anos. Por outro lado, este é também o grupo etário cujos trabalhadores estão menos concentrados no quartil mais baixo.

Deste modo, este gráfico torna bastante notória a diferença de rendimentos auferido entre pessoas do grupo dos jovens e dos restantes grupos, inclusive do grupo dos jovens adultos, indo ao encontro dos estudos sobre esta matéria em Portugal, ilustrando a enorme dificuldade que esta faixa etária assiste a nível monetário no início da sua carreira.

---

<sup>6</sup> O quartil mais baixo (1º quartil) passou de 4,19€ para 4,38€; o limite do 2º quartil aumentou de 5,10€ para 5,35€; e o limite do 3º quartil teve um aumento de 7,50€ para 7,84 €. No quartil mais elevado (4º quartil) encontram-se os indivíduos que auferiam um rendimento superior aos valores do limite do 3º quartil (7,50€).



**Figura 9** - Distribuição dos grupos etários por quartis de rendimento ganho

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

Após ter sido elaborada a descrição da figura, e apesar de a mesma apresentar valores relativos muito semelhantes nos dois anos, quando olhamos para o número de indivíduos que transitaram entre os quartis vemos que este não é assim tão ligeiro, ascendendo a 474.470 indivíduos, ou seja, a cerca de 26% da amostra. Destes, 250.410 (52%) transitaram, pelo menos, para o quartil inferior ao que se situavam em 2019 e 224.060 (48%) para, pelo menos, o quartil superior.

### Quadro 5 - Matriz de Transição entre quartis de rendimento salarial

2020 \ 2019	2019				Total
	Quartil mais baixo	2º Quartil	3º Quartil	Quartil mais elevado	
Quartil mais baixo	<b>451.922</b>	102.993	33.193	8.901	597.009
2º Quartil	109.520	<b>346.780</b>	75.596	5.904	537.800
3º Quartil	32.297	75.017	<b>379.408</b>	50.790	537.512
Quartil mais elevado	8.747	6.460	47.479	<b>476.220</b>	538.906
Total	602.486	531.250	535.676	541.815	2.211.227

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020). Nota: Na diagonal encontram-se as situações em que não existiu uma mudança de estado, sendo que os que se encontram acima ou abaixo desta diagonal verificaram uma mudança de estado.

#### **IV.2.2.2 Variação do rendimento ganho por níveis de educação**

A Figura 9 mostrou-nos como os grupos etários se encontram representados por quartis de rendimento, pelo que neste capítulo será realizado um teste estatístico de análise não paramétrica de *Kruskal-Wallis* com o objetivo de avaliar se existiram diferenças significativas na variação do rendimento ganho por hora entre indivíduos de diferentes níveis de educação (ensino básico, ensino secundário e ensino superior), entre os jovens adultos. A opção por este teste estatístico decorre das falhas dos pressupostos necessários para a execução do teste paramétrico *ANOVA one-way*, designadamente, o pressuposto da normalidade e o da homocedasticidade (Marôco, 2021).

Para a realização deste teste apenas foram selecionados os indivíduos pertencentes ao grupo etário dos jovens adultos sendo que a amostra representa 95% destes, derivado da eliminação dos 2,5% dos trabalhadores cuja variação salarial foi a mais baixa e da eliminação dos 2,5% dos trabalhadores cuja variação salarial foi a mais elevada.

O resultado do teste de *Kruskal-Wallis* demonstrou a existência de diferenças significativas entre os grupos (pvalor <0,05), pelo que a variação salarial não foi igual nos três grupos (Quadro A.6 em anexo). Através do método *Pairwise*, vemos que estas diferenças ocorreram entre os indivíduos que detêm curso superior e os indivíduos que detêm apenas ensino básico e entre os indivíduos que detêm curso superior e os indivíduos que detêm ensino secundário. Relativamente à variação salarial entre os indivíduos com ensino básico e os indivíduos com ensino secundário, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (Quadro A.8 em anexo).

#### **IV.2.3. Teletrabalho**

Na BD dos QP, a única forma de analisar a evolução da implementação do modelo WFH, dá-se através da existência (ou não) de um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, sendo que este deve ocorrer por via de um acordo escrito (artigo 166º da Lei nº7/2009).

A pandemia foi um evento bastante repentino onde muitas empresas, até por recomendação e/ou imposição (em alguns períodos) dos governos, implementaram o modelo remoto aos seus trabalhadores não tendo ficado definido nos seus contratos que este seria através de prestação subordinada de teletrabalho.

Posto isto, quando analisamos a evolução deste tipo de contrato tendo por base os indivíduos que constam na BD de painel, percebemos que o número de trabalhadores que detinha um contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, é bastante reduzido, onde apenas 511 indivíduos detinham este tipo de contrato em 2019 e 581 em 2020, não chegando a representar nem 1% dos indivíduos desta amostra. Com base nos dados ao dispor, verificamos que existiram apenas 206 trabalhadores que passaram a exercer funções em regime de teletrabalho (Quadro 6), sendo que estes encontravam-se maioritariamente nas profissões de “Analistas e programadores, de software, Web e de aplicações”, “Outras profissões elementares” e “Pessoal de receção e de informação a clientes”.

Contudo, um estudo do Eurofound publicado em 2020, mostrou que em Portugal quase 4 em cada 10 trabalhadores começaram a trabalhar em regime de teletrabalho em consequência da pandemia (Eurofound, 2020).

**Quadro 6** – Matriz de Transição entre contratos de teletrabalho e contratos sem teletrabalho

2019 \ 2020	Contrato de Teletrabalho	Sem contrato de teletrabalho	Total
Contrato de Teletrabalho	375	206	581
Sem contrato de teletrabalho	136	<b>2.334.630</b>	2.334.766
Total	511	2.334.836	2.335.347

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

Deste modo, o estudo do impacto da pandemia sobre a adoção do teletrabalho através de dados dos QP apresenta uma grande limitação até porque existem vários indivíduos que trabalham ocasionalmente à distância (e.g. regime híbrido) e que podem ser excluídos do regime de teletrabalho (Eurofound, 2022). Isto faz com que a sua presença não seja refletida nestes dados pelo que a análise da evolução deste tipo de modelo, que cresceu bastante neste período, seja muito difícil de ser efetuada, não representado a sua verdadeira importância.

### IV.3. Modelo preditivo da passagem de contrato precário (em 2019) para contrato efetivo (em 2020)

Utilizando a BD de painel – precários 2019 será realizado, através do Modelo *Probit*, uma análise de forma a avaliar qual a influência (positiva ou negativa) que certas variáveis (explicativas ou preditivas) têm na variável dependente que será passar de contrato precário pra contrato efetivo (“*passou\_efetivo*”).

Este modelo apresenta como características, a variável dependente ser uma variável *dummy* (binária) tendo sido codificada com o valor 1 caso o indivíduo tenha alterado o seu contrato que era precário para efetivo e com o valor 0 caso o indivíduo tenha mantido o contrato (manteve-se em situação precária). Outra característica deste modelo prende-se com a leitura de estimativa dos coeficientes das variáveis explicativas, no sentido em que os resultados deste modelo não apresentam uma leitura direta, indicando apenas o sentido (positivo ou negativo) da influência das variáveis explicativas sobre a variável dependente. Assim, e para ultrapassar esta limitação, foram calculados os efeitos marginais (Wooldridge, 2012; UCLA, s.d.).

Para a execução deste modelo foram utilizadas as seguintes variáveis preditivas: “*jovem25\_34*”; “*adulto35\_59*”; “*adulto60\_66*”; “*mulher*”; “*eduC1\_2*”; “*eduC3*”; “*eduSec*”; “*chng\_emp*”; “*chng\_prof*”; “*L\_rganho\_33*”; “*antig\_L1yr*”.

A especificação do modelo tem a seguinte fórmula

$$P(\text{passou\_efetivo} = 1|x) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 \text{jovem25\_34} + \beta_2 \text{adulto35\_59} + \beta_3 \text{adulto60\_66} + \beta_4 \text{mulher} + \beta_5 \text{eduC1\_2} + \beta_6 \text{eduC3} + \beta_7 \text{eduSec} + \beta_8 \text{chng\_emp} + \beta_9 \text{chng\_prof} + \beta_{10} \text{L\_rganho\_33} + \beta_{11} \text{antig\_L1yr})$$

A amostra, como indicado na figura 4, é composta por 651.711 trabalhadores sendo que por existência de valores omissos em algumas variáveis preditivas, o número de observações contará com 635.803 indivíduos.

A análise descritiva das mesmas encontra-se no Quadro 7.

**Quadro 7 - Estatística Descritiva das variáveis utilizadas no modelo *probit***

N: 635.803	Média	DP	Mín	Máx
passou a efetivo ( <i>passou_efetivo</i> )	0,20	0,40	0	1
jovem adulto ( <i>jovem25_34</i> )	0,33	0,47	0	1
adulto (35-59) ( <i>adulto35_59</i> )	0,50	0,50	0	1
adulto (60+) ( <i>adulto60_66</i> )	0,03	0,16	0	1
sexo feminino ( <i>mulher</i> )	0,44	0,50	0	1
1º e 2º ciclo ( <i>eduC1_2</i> )	0,18	0,38	0	1
3º ciclo ( <i>eduC3</i> )	0,30	0,46	0	1
secundário ( <i>eduSec</i> )	0,34	0,47	0	1
mudou de empresa ( <i>chng_emp</i> )	0,15	0,35	0	1
mudou de profissão ( <i>chng_prof</i> )	0,15	0,36	0	1
33% mais pobre ( <i>L_rganho_33</i> )	0,33	0,47	0	1
primeiro ano na empresa ( <i>ant_L1yr</i> )	0,45	0,50	0	1

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

No Quadro 8 encontram-se os resultados do modelo, sendo que primeiramente importa destacar que todas as variáveis preditivas apresentam um coeficiente com elevada significância estatística, visto que o valor  $p = 0,000$ .

Passando para a análise dos resultados dos efeitos marginais, e tal como esperado pelos resultados da análise descritiva (Quadro 1 e Quadro 2), à medida que se vai pertencendo a um grupo etário mais velho a probabilidade de passar a efetivo, em comparação com a categoria de referência (18 a 24 anos), diminui. A categoria 25-34 (a imediatamente a seguir à categoria de referência) tem uma probabilidade negativa de 2,3% sendo que o valor aumenta para 5% no grupo 35-59 e para o grupo de 60+ aumenta para 7,2%. Tais resultados vão ao encontro do estudo de Fuller e Stecy-Hildebrandt (2015) para o mercado de trabalho canadiano onde concluíram através de uma regressão



logística multinominal que os grupos etários mais jovens (18-25 no seu estudo) de facto têm uma maior probabilidade de passar a efetivo.

**Quadro 8** - Efeitos marginais do modelo *probit* (variável dependente passar de trabalhador precário para trabalhador efetivo)

Variáveis	Efeitos Marginais (dy/dx)	Erro Padrão	Sig
Categoria de referência: Jovem (jovem_18_24)			
jovem adulto (jovem25_34)	-0,023	0,002	0,000
adulto (35-59) (adulto35_59)	-0,050	0,002	0,000
adulto (60+) (adulto60_66)	-0,072	0,003	0,000
sexo feminino (mulher)	0,008	0,001	0,000
Categoria de referência: Ensino superior (eduUNI)			
1º e 2º ciclo (eduC1_2)	-0,072	0,002	0,000
3º ciclo (eduC3)	-0,063	0,001	0,000
secundário (eduSec)	-0,034	0,001	0,000
mudou de empresa (chng_emp)	0,061	0,002	0,000
mudou de profissão (chng_prof)	0,044	0,002	0,000
33% mais pobre (L_rganho_33)	-0,033	0,001	0,000
primeiro ano na empresa (ant_L1yr)	-0,106	0,001	0,000
Número de Observações		635.803	
Pseudo R <sup>2</sup>		0,0304	

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel – precários 2019 (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

Ao nível do género, ser mulher apresenta um efeito positivo, indicando uma ligeira maior probabilidade (0,8%) de passar a efetivo em comparação com os homens.

Comparando com o estudo supramencionado, e ao contrário das variáveis da idade, os resultados aqui divergem, pois, os resultados dos autores cujo artigo foi publicado em 2015 indicam que a diferença entre género não se mostrou significativa (valor  $p > 0,05$ ). Neste ponto, informa-se que nos vários modelos realizados para este TFM (com diversas variáveis e/ou alterações grupos de referência) por diversas vezes a variável “mulher” mostrou-se com um valor insignificante. Também Tinslye e Ely (2018) citado por Bertrand (2020) revelam que as diferenças que muitos economistas assumem existir entre homens e mulheres nem sempre são verificadas, entre elas, a aversão ao risco ser superior entre as mulheres e que as meta-análises efetuadas demonstram que essas diferenças são mínimas.

Os resultados dos níveis de habilitação, tal como esperados, indicam que os trabalhadores que detêm curso superior (grupo de referência) apresentam maior probabilidade de passar a efetivo quando comparado com os restantes grupos. Os resultados mostram-nos também que à medida que se tem um maior grau de educação, o valor dos efeitos marginais, que é negativo, vai diminuindo (realça-se a diminuição do valor ocorrido entre indivíduos que detêm nível secundário e indivíduos que detêm apenas o 3º ciclo) logo a probabilidade de passar a efetivo aumenta (Papadakis et al., 2022). Deste modo, estes resultados vão ao encontro do estudo de Goldin (2022) que notou que em relação à participação da força de trabalho nos EUA, o impacto da crise pandémica foi superior entre os indivíduos mais e menos instruídos do que entre homens e mulheres.

A variável que agrega os 33% dos indivíduos que auferem menores rendimento apresenta um valor negativo pelo que são os que possuem salários mais baixos que também têm menos probabilidade de passar a efetivos. Esta variável é composta essencialmente por trabalhadores com baixos níveis de educação (apenas 40% concluiu o ensino básico) o que poderá explicar este resultado.

Quanto às variáveis de mudança, “*chng\_emp*” e “*chng\_prof*”, estas apresentam um valor positivo de, respetivamente, 6,1% e 4,4%. O período da pandemia foi marcado pela grande incerteza e como refere Lavetti (2023), apesar do salário ser um dos principais motivos na hora da escolha de um emprego este não é o único. No mesmo sentido, um estudo do *International Social Survey* (ISS) relativos a dados de 2005 para Portugal sobre as preferências em relação às características do posto de trabalho, demonstrou que um emprego seguro é um dos fatores mais importantes sendo este resultado superior em

faixas etárias mais jovens (ISS, 2013). Deste modo, coloca-se a hipótese que neste período as transições de emprego ocorridas tiveram em conta a possibilidade de passar a deter um contrato efetivo.

Já os trabalhadores mais recentes numa empresa (aqueles que apenas completam 1 ano na empresa após outubro de 2019) apresentam uma probabilidade de -10,6% em comparação com quem já exerce numa empresa há mais anos. Tal situação pode-se justificar, visto que mais de 75% destes trabalhadores detêm um contrato a termo certo e segundo os artigos 148º e 149º do Código do Trabalho a duração máxima dos contratos a termo certo é de dois anos, onde no máximo apenas pode existir, durante esse período, três renovações, desde que estas, em conjunto, não durem mais do que o período definido no primeiro contrato. Assim, e apesar de não se saber qual o tempo de duração do primeiro contrato, coloca-se a hipótese que neste período os empregadores preferiram continuar com os trabalhadores via renovação do contrato precário.

## V. Conclusões, Limitações e Pistas de investigação futuras

O presente TFM, através da utilização de dados de painel sobre o *mesmo* trabalhador, incidiu sobre a transições ocorridas no período pandémico tanto na questão da precariedade (tipo de contrato), como na remuneração auferida e na adoção do modelo de teletrabalho (contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho).

Com efeito, e como se verificou pelo quadro descritivo da BD dos QP de 2019, cerca de 70% dos jovens e cerca de 50% dos jovens adultos tinham um contrato precário sendo que na BD de painel este número reduziu-se em mais de 10%. Entre as várias possibilidades, esta redução deveu-se às dinâmicas de aumento do desemprego que afetou principalmente as situações contratuais menos seguras. Tal se sucedeu derivado das profissões que empregavam mais indivíduos precários jovens, para além de se situarem nos setores mais afetados, representavam mais de metade dos jovens que se encontravam nestes empregos, tendo muitos destes não permanecido na BD de painel. No entanto, outro fator que contribuiu para a redução da precariedade laboral, especialmente dos grupos mais jovens, foi a transição ocorrida de indivíduos com contrato a termo para contrato sem termo, designadamente, de cerca de 74 mil indivíduos que representava cerca de 22% dos jovens precários (na BD de painel), que para um período de bastante incerteza, apresenta um valor bastante interessante.

Mediante a aplicação do modelo binário *probit*, que teve como objetivo identificar que variáveis influenciaram (positivamente ou negativamente) a probabilidade de alteração de um contrato precário para um contrato efetivo, verificou-se que de facto pertencer a um grupo etário mais jovem aumentou a probabilidade de passar a efetivo. Por outro lado, identificou-se que as maiores diferenças de passar a efetivo se deveu mais ao nível de habilitação do que ao género do indivíduo pelo que deter um nível de educação superior, neste período, mostrou-se de maior importância do que o género do trabalhador (Goldin, 2022).

Também as transições, tanto de empresa como de profissão, apresentaram valores positivos, no entanto, e visto que existem várias razões para um trabalhador querer alterar a sua situação laboral (Lavetti, 2023; ISS, 2013) estes resultados podem indicar que num período de grande incerteza, o desejo de um emprego estável foi uma das principais motivações.

Em termos salariais, foi notória a diferença de rendimentos que o grupo etário mais jovem auferem em comparação com os restantes grupos. Um dos fatores deve-se à predominância de tipos de contratos precários, pois estes, por norma, para além de oferecerem menos segurança oferecem também menos benefícios do que o tipo de contrato efetivo (Arranz et al., 2018). Também a falta de experiência e o aumento de indivíduos jovens com formação superior em profissões não qualificadas contribui para esta situação (Quintini et al., 2007; Rodrigues et al., 2022). Por outro lado, e visto que em Portugal os jovens, em média, apenas saem de casa dos pais com cerca de 30 anos admite-se como hipótese que os indivíduos que compõem os grupos etários mais jovens (especialmente o dos 18-24 anos) contam ainda com a ajuda dos familiares, tanto a nível habitacional como financeiro o que pode ajudar a explicar os níveis remuneratórios mais baixos e também a menor participação no mercado de trabalho (Bell & Blanchflower, 2011).

No período analisado assistiu-se a um aumento dos rendimentos para as pessoas que continuaram a trabalhar, tal como o sucedido em outros países (Cribb et al., 2021), sendo que este aumento, na faixa etária dos jovens adultos, diferenciou-se, a nível percentual, tendo em conta os níveis habilitacionais.

Quanto à análise da evolução do modelo de teletrabalho, a informação constante nos QP, peca pela escassez de dados. Contudo, este modelo, derivado das características da crise pandémica, assistiu a uma enorme adesão sendo que este crescimento é para ficar, nomeadamente, devido às mudanças tecnológicas e sociais (Eurofound, 2022). Deste modo, pode tornar-se interessante a introdução de uma nova variável, em futuras bases de dados, que nos informe qual o modelo de trabalho do indivíduo e assim analisar, com uma amostra mais representativa, a verdadeira evolução e modelos utilizados em Portugal e assim enriquecer ainda mais os dados dos QP.

Deste modo, o trabalho desenvolvido, à exceção da questão do teletrabalho, demonstrou a utilidade e pertinência que os dados dos QP apresentam, visto que a base de dados que entidade do GEP/MTSSS disponibiliza (apenas foi utilizada a referente aos Trabalhadores) agrega bastante informação específica sobre características destes.

Por fim, e sabendo que o impacto da pandemia diferenciou-se bastante entre os vários setores de atividade existentes e respetivas empresas a ausência destes fatores explicativos apresenta-se como uma limitação deste trabalho. Contudo, a conjugação do

ficheiro dos Trabalhadores com o ficheiro tanto das Empresas como dos Estabelecimentos permite ultrapassar esta limitação, permitindo inclusive a incorporação da variável referente ao setor de atividade bem como das variáveis relativas, por exemplo, à dimensão e localização da empresa aprimorando, assim, o modelo utilizado.

Também a aplicação do mesmo método de análise do estudo dos processos de transição do *mesmo* trabalhador pode ser aplicada ao ano de 2021, pois a mudança de contrato neste período foi difícil de ocorrer e nesse ano pode já estar demonstrado, de uma forma mais representativa, as mudanças ocorridas no período pandémico. A mesma análise pode ser feita para o período pré-pandémico de forma a verificar as diferenças ocorridas entre estes dois momentos.

Outra limitação deste estudo, prende-se com a não existência de informação referente ao agregado familiar.

## Referências Bibliográficas e Fontes de Informação

- Almeida, F., & Santos, J. (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 995-1003. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0291>
- Arranz, J., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2018). Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract?. *Social Indicators Research*, 137, 203–230. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1586-4>
- Banerji, A., Lin, H. & Saksonovs, S. (2015). Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's Law and Beyond. IMF Working Paper, 15(5). <https://doi.org/10.5089/9781498382519.001>
- Barford, A., Coutts, A., & Sahai, G. (2021). Emprego jovem em tempos de COVID: Uma revisão global das respostas políticas COVID-19 para combater o (des)emprego e a desvantagem entre os jovens. *OIT: Genebra. Apollo - Repositório da Universidade de Cambridge*. <https://doi.org/10.17863/CAM.89026>
- Barham, C., Walling, A., Clancy, G., Hicks, S., & Conn, S. (2009). Young People and the Labour Market. *Economic & Labour Market Review*, 3 (4), 17-29. <https://doi.org/10.1057/elmr.2009.56>
- Bell, D., & Blanchflower, D. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford University Press*, 27(2), 241-267. Obtido de <https://www.jstor.org/stable/43744473>
- Bertrand, M. (2020). Gender in the Twenty-First Century. *AEA Papers and Proceedings*, 110: 1-24. <https://doi.org/10.1257/pandp.20201126>
- Blanchflower, D. & Freeman, R. (2000). Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries: The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries, 19-56. Obtido de <https://www.nber.org/system/files/chapters/c6801/c6801.pdf>
- Blundell, R., Dias, M., Joyce, R., & Xu, X. (2020). COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*, 41(2), 291-319. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12232>

- Blundell, R., Dias, M., Cribb, J., Joyce, R., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2022). Inequality and the COVID-19 Crisis in the United Kingdom. *Annual Review of Economics*, 14(1), 607-636. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-051520-030252>
- Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, N.-J., Shibata, I., & Tavares, M. (2023). Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-Country evidence on “SheCessions”. *Labour Economics*, 81, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102308>
- Borgschulte, M., & Chen, Y. (2022). Youth disconnection during the COVID-19 pandemic. *Labour Economics*, 78, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102241>
- Caleiras, J. (2022). Pandemia e Desigualdades no Emprego: Que políticas para uma recuperação sistentável? Que Futuro para a Igualdade? Pensar a Sociedade e o Pós-pandemia, 27-42. <https://doi.org/10.15847/CIESOD2020futuroigualdade>
- Centeno, M., & Novo, Á. (2012). Segmentação. *Boletim Económico*. Banco de Portugal, 18(1), 7-30
- Churchill, B. (2020). COVID-19 and the immediate impact on young people and employment in Australia: A gendered analysis. *Feminist Frontiers*, 28(2), 783-794. <https://doi.org/10.1111/gwao.12563>
- Cribb, J., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2021). The labour market during the pandemic. London: IFS. Disponível em: <https://ifs.org.uk/publications/living-standards-poverty-and-inequality-uk-2021>
- Comissão Europeia (2018). Semestre Europeu: Recomendação Específica por País/Recomendação da Comissão – Portugal. Também disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52018DC0421>
- Eurofound (2019). Labour market segmentation, European Industrial Relations Dictionary, Dublin.
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.



- Eurofound (2021). Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2023). Societal implications of labour market instability, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fana, M., Pérez, S., & Fernández-Macías, E. (2020). Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects. *Journal of Industrial and Business Economics*. 47, 391–410. <https://doi.org/10.1007/s40812-020-00168-5>
- Ferreira, B. (2022) Policy Responses to Covid-19 and the Labour Market [Dissertação do mestrado de Economia e Políticas Públicas, ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão]. Repositório ISEG. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/27360>
- Figueiredo, M., & Fontainha, E. (2015). Working Paper. Male and Female Wage Functions: A Quantile Regression Analysis using LEED and LFS Portuguese Databases. 10.13140/2.1.3211.2963
- Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research*, 50, 76–99. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.003>
- Fundação José Neves (2023). *Relatório da Nação 2023*. Obtido de <https://www.joseneves.org/estado-da-nacao-2023>
- Gavriliuță, N., Grecu, S.-P., & Chiriac, H. (2022). Sustainability and Employability in the Time of COVID-19. Youth, Education and Entrepreneurship in EU Countries. *Sustainability*, 14(3). 1-41. <https://doi.org/10.3390/su14031589>
- Goldin, C. (2022). Understanding the Economic Impact of COVID-19 on Women, NBER Working Papers 29974, *National Bureau of Economic Research*, Inc. <https://doi.org/10.3386/w29974>

- Gustafsson, M. (2020). Young workers in the coronavirus crisis. *Spotlight*. Obtido de <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2020/05/Young-workers-in-the-coronavirus-crisis.pdf>
- Guzi, M., & Landesmann, M. (2022). Labour Markets: Structural Characteristics and the Impact of Two Crises. *Emerging European Economies after the Pandemic*, 155-199. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-93963-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-93963-2_4)
- International Labour Organization (2016). Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition. Obtido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_498929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf)
- International Labour Organization (2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. Obtido de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_754606.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_754606.pdf)
- ISSP Research Group (2013). International Social Survey Programme: Work Orientations III - ISSP 2005
- Lavetti, K. (2023). Compensating Wage Differentials in Labor Markets: Empirical Challenges and Applications. *Journal of Economic Perspectives*, 37 (3): 189-212. <https://doi.org/10.1257/jep.37.3.189>
- Lee, S., Park, M., & Shin, Y. (2021). Hit Harder, Recover Slower? Unequal Employment Effects of the COVID-19 Shock. *National Bureau of Economic Research*, 367-384. <https://doi.org/10.3386/w28354>
- Malo, M., Mussida, C., Cuetoand, B., & Baussola, M. (2021). Being a NEET before and after the Great Recession: persistence by gender in Southern Europe. *Socio-Economic Review*, 1-21. <https://doi.org/10.1093/ser/mwab043>
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 8º edição. Cafilesa, Lda. ISBN:978-98996763-7-4
- Martin, G. (2009). A portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980–2007. *Monthly Labor Review*, 3-21. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/monthlylaborrev.2009.07.003>

- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: *National Bureau of Economic Research*.
- Gabinete de Estratégia e Planeamento – Séries cronológicas: Quadros de Pessoal 2011-2021. Disponível em: [http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/serieqp\\_2011\\_2021.pdf/a6d5b099-60bd-4596-aa36-d41acec2a532](http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/serieqp_2011_2021.pdf/a6d5b099-60bd-4596-aa36-d41acec2a532)
- O'Higgins, N. (1997). *International Social Security Review*. The challenge of youth unemployment, 50(4), 63-69. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>
- O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets During 'The Great Recession'. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 395-412. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2032002>
- Observatório do Emprego Jovem (2021). Os jovens no mercado de trabalho em Portugal 2007-2018. Obtido de <https://obsempregojovem.com/p/60effc1ab74c236b8f911e56>
- OCDE (1994). *The OCDE Jobs Studys Facts, Analysis, Strategies*. Obtido de <https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf>
- OCDE (2017). *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15: A Preliminary Assessment*, *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/9789264269576-en>.
- OCDE (2020). *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>.
- Papadakis, N., Drakaki, M., Saridaki, S., Amanaki, E., & Dimari, G. (2022). Educational capital/ level and its association with precarious work and social vulnerability among youth, in EU and Greece. *International Journal of Educational Research*, 112, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101921>
- Quintini, G., Martin, J., & Martin, S. (2007). The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. IZA Discussion Paper, *Institute for the Study of Labor*, 2582, 3-45. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1884070>

- Rahman, F. & Tomlinson, D. (2018). Cross countries: International comparisons of intergenerational trends, LIS Working Paper Series No. 732, LIS, Luxembourg.
- Rodrigues, M., Suleman, F., Marques, P., Videira, P., Guimarães, R., & Pereira, M. (2022). Mais e melhores empregos para os jovens. Livro Branco. Obtido de <https://joseneves.org/pt/livro-branco-emprego-jovem>
- Rotar, L. (2022). Effectiveness of Active Labour Market Policies in the EU Countries for the Young Unemployed People and Implications for the Post-pandemic Period. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 33(3), 326-337. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.33.3.29652>
- Suleman, F., Figueiredo, M. & Guimarães, R. (2023). Are Graduates Working in Graduate Occupations? Insights from the Portuguese Labour Market. In: Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Tomlinson, M., Korhonen, M. & Haltia, N. (eds) Rethinking Graduate Employability in Context. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5_7)
- Tinsley, C., & Ely, R. (2018) What Most People Get Wrong about Men and Women: Research Shows the Sexes Aren't So Different. *Harvard Business Review* 96, no. 3 (May–June 2018): 114–121.
- UCLA (s.d.). USING MARGINS FOR PREDICTED PROBABILITIES. UCLA: Statistical Consulting Group. <https://stats.oarc.ucla.edu/stata/dae/using-margins-for-predicted-probabilities/>
- Verick, S. (2009). Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn. IZA Discussion Paper No. 4359, 1-35. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1455521>
- Verick, S., Schmidt-Klau, D., & Lee, S. (2022). Is this time really different? How the impact of the COVID-19 crisis on labour markets contrasts with that of the global financial crisis of 2008–09. *International Labour Review*, 161(1), 125-148. <https://doi.org/10.1111/ilr.12230>

Wachter, T. (2020a). The Persistent Effects of Initial Labor Market Conditions for Young Adults and Their Sources. *Journal of Economic Perspectives*, 34 (4): 168-94. <https://doi.org/10.1257/jep.34.4.168>

Wachter, T. (2020b). Lost Generations: Long-Term Effects of the COVID-19 Crisis on Job Losers and Labour Market Entrants, and Options for Policy. *Fiscal Studies*, 41(4), 549-590. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12247>

Wolbers, M. (2007). Padrões de entrada no mercado de trabalho: uma perspectiva comparativa das transições da escola para o trabalho em 11 países europeus. *Acta Sociológica*, 50(3), 189–210. <https://doi.org/10.1177/0001699307080924>

Wooldridge, J. (2012). *Introductory Econometrics – A Modern Approach*, ISBN – 13: 978-1-111-53104-1.

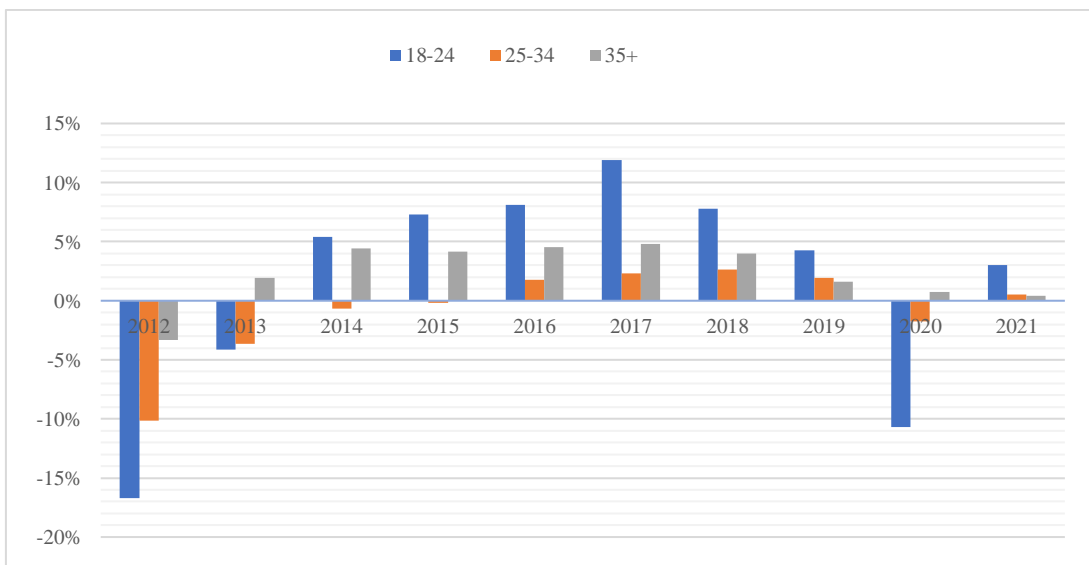
### **Legislação:**

Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro 2009

### **Bases de dados:**

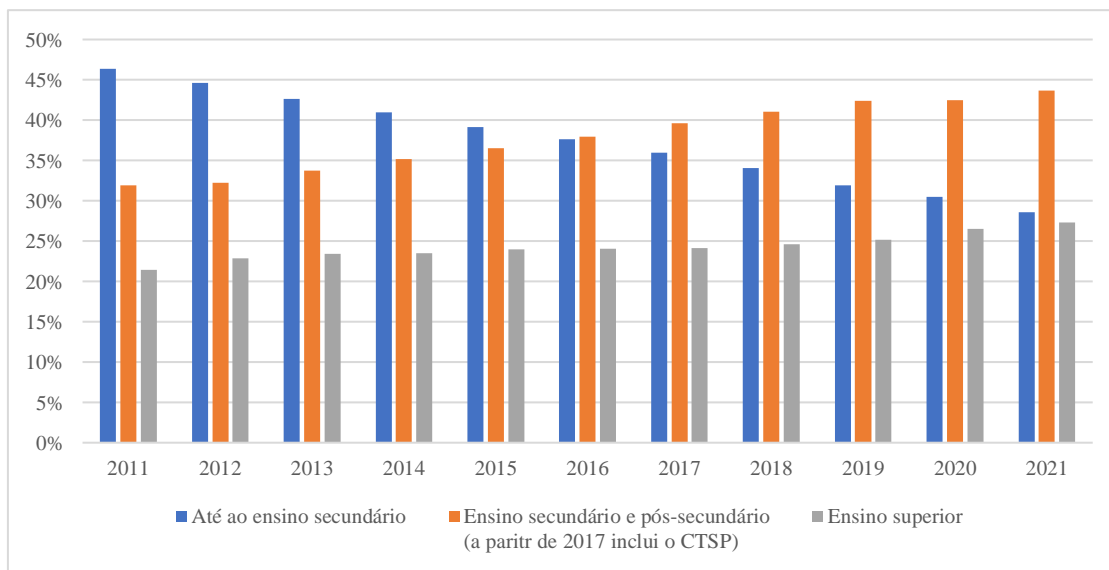
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento – Quadros de Pessoal 2019-2020.

## Anexos



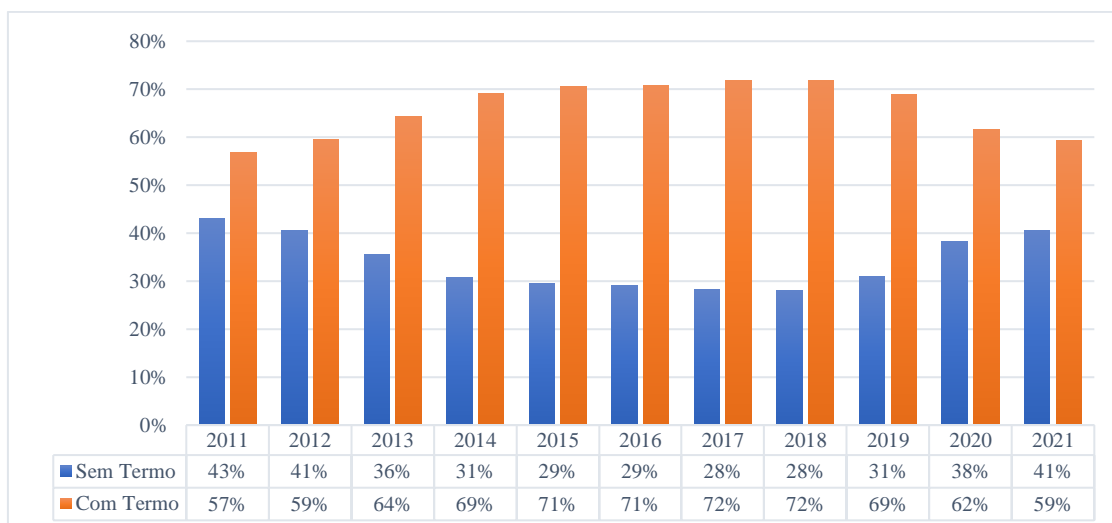
**Figura A.1** - Variação do número de trabalhadores por grupo etário de 2011 a 2019 (%)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados dos QP (GEP MTSS, 2011 a 2021)



**Figura A.2** - Evolução do nível de habilitação dos trabalhadores do grupo etário 18 -34 anos entre 2011 e 2021 (%)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados dos QP (GEP MTSS, 2011 a 2021)



**Figura A.3** - Evolução do tipo de contrato do grupo etário 18-24 anos de 2011 a 2021 (%)

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados dos QP (GEP MTSSS, 2011 a 2021)

### Quadro A.1 - Descrição das variáveis criadas

Nome	Designação
age_19	1 – jovem (18-24 anos); 2 – jovem adulto (25-34 anos); 3 – adulto (35+ anos)
age_20	1 – jovem (19-25 anos); 2 – jovem adulto (26-35 anos); 3 – adulto (36+ anos)
age_2G#	1 – jovens e Jovens adultos; 0 – Não jovens
jovem18_24*	1 – jovem; 0 – Restantes (variável de referência)
jovem25_34*	1 – jovem adulto; 0 - Restantes
adulto35_59*	1 – adulto (dos 35 aos 59 anos); 0 - restantes
adulto60_66*	1 – adulto (60+); 0 - restantes
mulher*	1 - mulher; 0 - homem
PT_19	1 – PT; 0 – Resto do mundo
PT_20	1 – PT; 0 – Resto do mundo
dif_emp_id	id_empresa_20 - id_empresa_19
same_emp#	1 – manteve-se na mesma empresa; 0 – mudou de empresa
chng_emp*	1 – mudou de empresa; 0 – manteve-se na mesma empresa
dif_prof_3D	prof_3d_20 - prof_3d_19
same_prof#	1 – manteve a mesma profissão; 0 – mudou de profissão
chng_prof*	1 – mudou de profissão; 0 – manteve a mesma profissão
precario_19	1 – precário (contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto); 0 – efetivo (contrato de trabalho sem termo)
precario_20	1 – precário(contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto); 0 – efetivo (contrato de trabalho sem termo)
WFH_19	1 – contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho; 0 - restantes
WFH_20	1 – contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho; 0 - restantes
chng_dur_trab#	1 – alterou o regime de duração de contrato; 0 – manteve o regime de duração de contrato
CITE_0_19	1 – inferior ao 1º ciclo; 0 - restantes
CITE_1_19	1 - ensino básico 1º e 2º ciclo; 0 - restantes
CITE_2_19	1 – ensino básico 3º ciclo; 0 -restantes

Nome	Designação
CITE_3_19	1 – ensino secundário; 0 - restantes
CITE_4_19	1 – ensino pós-secundário; 0 restantes
CITE_5_19	1 – curso técnico superior profissional; 0 - restantes
CITE_6_19	1 - bacharelato e licenciatura; 0 - restantes
CITE_7_19	1 – mestrado; 0 – restantes
CITE_8_19	1 – doutoramento; 0 - restantes
CITE_0_20	1 – inferior ao 1º ciclo; 0 - restantes
CITE_1_20	1 - ensino básico 1º e 2º ciclo; 0 - restantes
CITE_2_20	1 – ensino básico 3º ciclo; 0 -restantes
CITE_3_20	1 – ensino secundário; 0 - restantes
CITE_4_20	1 – ensino pós-secundário; 0 restantes
CITE_5_20	1 – curso técnico superior profissional; 0 - restantes
CITE_6_20	1 - bacharelato e licenciatura; 0 - restantes
CITE_7_20	1 – mestrado; 0 – restantes
CITE_8_20	1 – doutoramento; 0 - restantes
eduC1_2*	(2019): 1 - ensino básico 1º e 2º ciclo; 0 – restantes
eduC3*	(2019): 1 - ensino básico 3º ciclo; 0 – restantes
eduSec*	(2019): 1 – ensino secundário; 0 – restantes
eduUni*	(2019) 1 – curso superior (Cite_5_6_7_8); 0 – não tem curso superior (variável de referência)
edc_3G_20	1 – ensino básico; 2 – ensino secundário; 3 - graduado
chng_edc#	1 – alterou o nível de habilitação; 0 – manteve o mesmo nível de habilitação
horas_extras_19	horas mensais remuneradas - suplementares (horas)_2019
horas_tots_19	horas mensais remuneradas (normais + suplementares) 2019
rganho_horas_19	remuneração ganha por hora (rganho/horas_tot) 2019
horas_tots_20	horas mensais remuneradas (normais + suplementares) 2020
rganho_hora_20	remuneração ganha por hora (rganho/horas_tot) 2020
dif_rganho_hora	rganho_horas_20 - rganho_horas_19
dif_rganho_horas_perc	diferença percentual do rendimento ganho por hora (rganho_20/rganho_19)
rganho_aumento	1 – teve um aumento salarial; 0 – não teve um aumento salarial
perc_rganho_horas_95	diferença percentual do rendimento ganho por hora (rganho_20/rganho_19) aparada a 95% para o grupo jovens adultos
ganho_horas_19_Q	1 – quartil mais baixo; 2 – 2ºquartil; 3 – 3º quartil; 4º - quartil mais elevado
ganho_horas_20_Q	1 – quartil mais baixo; 2 – 2ºquartil; 3 – 3º quartil; 4º - quartil mais elevado
L_rganho_33 *	1 – indivíduos cujo rendimento ganho os situa nos 33% mais pobre; 0 – 66% mais ricos
passou_efetivo*	1 - se era temporário em 2019 e passou a ser permanente em 2020; 0 - se era temporário em 2019 e permaneceu temporário em 2020 (criada a partir da variável tipo_contr1)
exper_pot	calculado de duas maneiras: (1) para indivíduos com 5 ou mais anos de escolaridade = idade do indivíduo menos os anos de escolaridade menos 6 anos (que corresponde ao período anterior à entrada na escola); (2) para indivíduos com menos de 5 anos de escolaridade = idade do indivíduo menos 15 anos (Figueiredo & Fontainha, 2015)
exper_pot_rect#	= à variável exper_pot mas foram retirados os casos em que essa variável apresentava valores, para um dado indivíduo, inferiores à respetiva antiguidade
antig_L1yr*	antiguidade (2019) = 0: indivíduos que iniciaram funções numa nova empresa entre novembro (2018) e outubro (2019)

Fonte: Elaboração própria partir dos microdados dos Q.P. (GEP MTSSS, 2019 e 2020) e respetiva meta informação; Nota: variáveis referentes às BD de painel. # = variáveis testadas no modelo 1 mas não incluídas; \* variáveis utilizadas no modelo



**Quadro A. 2 - Descrição das variáveis originais**

<b>Nome</b>	<b>Designação</b>
ano	ano de referência
npc_fic	número fictício de pessoa coletiva
nuemp	número da empresa (ligação com a série qp até 2009)
emp_id	id da empresa (ano 2010 e seguintes)
nuest	número do estabelecimento (ligação com a série qp até 2009)
estab_id	id do estabelecimento (ano 2010 e seguintes)
ntrab	número do trabalhador
nacio	nacionalidade
sexo	sexo
idade_cod	idade (idade_cod <= 17 ou idade_cod >=68)
data_adm	data de admissão (mês ano)
antig	antiguidade na empresa
data_prom	data da última promoção (mês ano)
irct_ficticio	instrumento de regulamentação colectiva do trabalho fictício
irct_label	irct label
ctpro	categoria profissional
sitpro	situação na profissão
tipo_contr	tipo de contrato: 10 - Contrato de trabalho sem termo; 11 - Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho sem termo; 12 - Contrato de trabalho em comissão de serviço sem termo; 13 - Contrato de trabalho intermitente sem termo; 14 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; 20 - Contrato de trabalho com termo certo; 21 - Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo certo; 22 - Contrato de trabalho em comissão de serviço com termo certo; 23 - Contrato de trabalho temporário com termo certo; 30 - Contrato de trabalho com termo incerto; 21 - Contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho com termo incerto; 22 - Contrato de trabalho em comissão de serviço com termo incerto; 23 - Contrato de trabalho temporário com termo incerto; 80 - Outra situação
tipo_contr1	tipo de contrato (nível 1): 1 - Contrato de trabalho sem termo; 2 - Contrato de trabalho com termo certo; 3 - Contrato de trabalho com termo incerto; 8 - Outra situação
reg_dur	regime de duração do trabalho
habil1	habilitações literárias (1 dígito): 0 - Curso técnico superior profissional; 1 - Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico; 2 - Ensino básico; 3 - Ensino secundário; 4 - Ensino pós-secundário não superior nível IV; 5 - Bacharelato; 6 - Licenciatura; 7 - Mestrado; 8 -Doutoramento; 9 - Ignorado
habil2	habilitações literárias (2 dígitos): 0 - Curso técnico superior profissional; 11 - Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico; 21 - 1º ciclo do ensino básico; 22 - 2º ciclo do ensino básico; 23 - 3º ciclo do ensino básico; 31 - Ensino secundário; 40 - Ensino pós-secundário não superior nível IV; 50 - Bacharelato; 60 - Licenciatura; 70 - Mestrado; 80 -Doutoramento; 90 - Ignorado
habil	habilitações literárias
nqual1	nível de qualificação
prof_4d	classificação portuguesa de profissões (CPP 2010 - 4 dígitos)
prof_3d	classificação portuguesa de profissões (CPP 2010 - 3 dígitos)
prof_2d	classificação portuguesa de profissões (CPP 2010 - 2 dígitos)
prof_1d	classificação portuguesa de profissões (CPP 2010 - 1 dígito)
ctrem	controle de remuneração

<b>Nome</b>	<b>Designação</b>
rbase	remuneração base paga (euros) - montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago aos trabalhadores, com carácter regular mensal, referente ao mês de outubro e correspondente às horas normais de trabalho.
rganho	remuneração ganho (euros) - montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador com carácter regular em relação ao período de referência por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados, e outras ausências pagas). Remuneração Ganho = Remuneração Base + Subsídio de refeição + subsídio por turnos + Outros Prémios e Subsídios Regulares + Remuneração de horas suplementares efetuadas em outubro.
rextra	remuneração suplementar (euros).
prest_reg	prestações regulares (euros) - Montante ilíquido pago às pessoas ao serviço, com carácter regular, no período de referência, como é o caso dos subsídios de alimentação, de função, de alojamento ou transporte, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, assiduidade, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, subsídios por trabalho de turnos e noturnos. Se o período de referência for o ano, incluem-se os subsídios de férias e Natal.
prest_irreg	prestações irregulares (euros) - Montante ilíquido pago às pessoas, com carácter irregular no período de referência, a título de participação nos lucros, distribuição de títulos ou outras gratificações e outros pagamentos não periódicos. Inclui pagamentos a título de formação de um património em proveito dos trabalhadores e pagamentos referentes a indemnizações de despedimento pré-aviso efetuados diretamente pela entidade empregadora às pessoas ao serviço. Se o período de referência for inferior a um ano, incluem-se os subsídios de Natal e férias.
esc_rem_base	escalão de remuneração mensal base - Número de horas remuneradas correspondente ao período normal de trabalho. Inclui as horas de ausência remuneradas (ex: férias, doença, acidente).
esc_rem_ganho	escalão de remuneração mensal ganho.
pnt	período normal de trabalho semanal (pnt) (horas).
hnormais	horas mensais remuneradas - normais (horas) - Número de horas remuneradas correspondente ao período normal de trabalho. Inclui as horas de ausência remuneradas (ex: férias, doença, acidente).
hextra	horas mensais remuneradas - suplementares (horas) - Horas efectuadas para além da duração normal do trabalho. As horas extraordinárias são contadas em função das horas efectivamente trabalhadas e não em função das somas por elas pagas. Exclui o tempo de trabalho para além do período normal prestado por trabalhadores com isenção de horário em dia normal de trabalho e o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados dos QP (GEP MTSSS, 2019 e 2020) e respetiva meta informação

Nota: Ficheiro resultante da fusão dos dois ficheiros originais: QP 2019 e QP 2020 (ver texto no ponto 1 do capítulo 3.); as variáveis dos microdados dos QP são iguais para 2019 e 2020 sendo que o que as distingue na BD de painel foi a adição do prefixo de “\_19” para as variáveis referentes a 2019 e a adição do prefixo “\_20” para as de 2020.

### Quadro A.3 - Características do emprego em 2019 (Base de dado dos QP 2019)

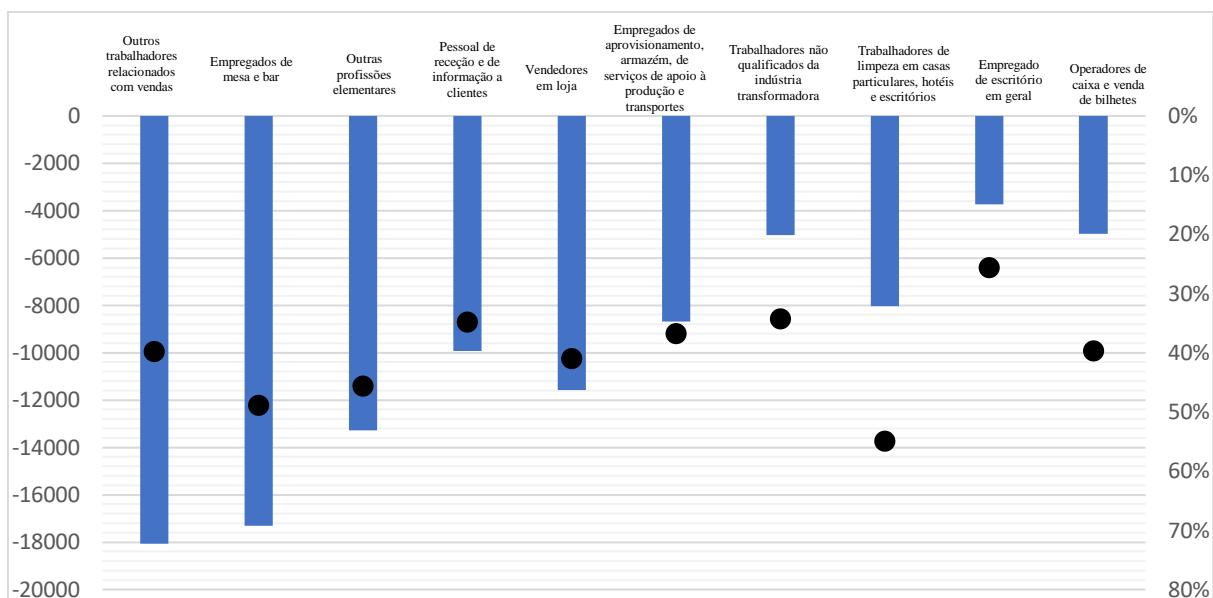
Ano 2019 (N = 3.206.627)	Jovens (18-24) (N = 278.303)			Jovens adultos (25-34) (N = 749.766)			Adultos (35+) (N = 2.178.558)		
	Omissos	Média	DP	Omissos	Média	DP	Omissos	Média	DP
Género feminino (mulher)	0	0,46	0,50	0	0,48	0,50	0	0,47	0,50
Ensino básico (CITE_1_e_2)	0	0,32	0,47	0	0,32	0,47	0	0,55	0,50
Ensino secundário (CITE_3)	0	0,53	0,50	0	0,37	0,48	0	0,25	0,43
Ensino superior – bacharelato e licenciatura (CITE 6)	0	0,11	0,32	0	0,23	0,42	0	0,17	0,38
Regime de duração de trabalho (tempo_completo)	0	0,82	0,38	16.667	0,93	0,25	158.425	0,94	0,24
Contrato a termo (precario)	0	0,70	0,46	16.667	0,48	0,50	158.425	0,27	0,45
Remuneração ganho (euros) (rganho)	4.603	688,21	1075,20	16.808	932,66	1.273,72	158.434	1.115,66	1.088,44
Remuneração ganha por hora (rganho_hora_19)	10.640	4,88	7,06	41.712	6,07	8,9	236.029	7,22	7,06
horas mensais remuneradas (normais + suplementares) (horas_tots)	4.603	140,60	52,59	16.809	153,16	46,14	158.435	154,01	45,69

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados dos QP (GEP MTSSS, 2019)

### Quadro A.4 - Características do emprego em 2020 (Base de dados dos QP 2020)

Ano 2020 (N = 3.169.729)	Jovens (19-25) (N = 305.273)			Jovens adultos (26-35) (N = 749.411)			Adultos (36+) (N=2.115.045)		
	O	Média	DP	O	Média	DP	O	Média	DP
Género feminino (mulher)	0	0,45	0,50	0	0,47	0,50	0	0,46	0,50
Ensino básico (CITE_1_e_2)	0	0,30	0,46	0	0,31	0,46	0	0,536	0,499
Ensino secundário (CITE_3)	0	0,51	0,499	0	0,36	0,48	0	0,26	0,436
Ensino superior – bacharelato e licenciatura (CITE 6)	0	0,14	0,35	0	0,24	0,43	0	0,18	0,38
Regime de duração de trabalho (tempo_completo)	4468	0,85	0,35	17815	0,94	0,24	158771	0,94	0,24
Contrato a termo (precario)	4468	0,60	0,49	17815	0,41	0,49	158771	0,24	0,431
Remuneração ganho (euros) (rganho)	5124	756,21	1273,25	17983	979,46	1273,72	158787	1144,90	1088,44
Remuneração ganha por hora (rganho_hora)	12457	5,29	8,77	46373	6,47	9,09	243887	7,54	7,61
horas mensais remuneradas (normais + suplementares) (horas_tots)	5124	143,22	50,86	17983	151,626	47,23	158787	152,07	47,04

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados dos QP (GEP MTSSS, 2020)



**Figura A.4** - Variação a nível absoluto e relativo do número de trabalhadores jovens (18 a 34 anos) referente ao TOP-10 profissões que mais jovens precários emprega

Legenda: eixo da esq. refere-se à diminuição do número de indivíduos jovens precários na respetiva profissão (barras verticais); eixo da dir. refere-se à diminuição da percentagem de jovens precários em relação ao total de trabalhadores jovens da respetiva profissão.

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

### Quadro A.5 - Estatística Descritiva - Teste *Kruskal-Wallis*

Variável	N	Média	Min.	Máx
perc_rganho_horas_95	2	<,001	0,79	1,55

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

### Quadro A.6 - Teste *Kruskal-Wallis*

Variável	df	Sig
perc_rganho_horas_95	2	<,001

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

### Quadro A.7 - Rank

	nivel_edc_3G_20	N	Rank
perc_rganho_horas_95	ensino básico	139735	245846,21
	ensino médio	185832	246248,34
	ensino superior	160525	236902,77

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).

### Quadro A.8 - Método *Pairwise*

Sample 1-Sample 2	Estatística de teste	Estatística do teste Padrão	Estatística do teste Estatística de teste	Sig.	Adj. Sig.
ensino superior-ensino básico	8943,443	512,713	17,443	,000	,000
ensino superior-ensino médio	9345,567	477,507	19,572	,000	,000
ensino básico-ensino médio	-402,123	496,200	-,810	,418	1,000

Fonte: Elaboração própria com base nos microdados da BD de painel (GEP/MTSSS, 2019; 2020).