
OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL: QUAL O PAPEL DA ESCOLARIDADE?

Ricardo Jorge Leite Pereira

Dissertação
Mestrado em Economia

Orientado por
Anabela de Jesus Moreira Carneiro

2023

Agradecimentos

À Professora Doutora Anabela Carneiro, orientadora desta dissertação e diretora do Mestrado em Economia, deixo o mais profundo agradecimento por todas as partilhas de opinião, conhecimento, disponibilidade, apoio e ânimo que permitiram o enriquecimento deste projeto.

Ao Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e da Inovação deixo o meu agradecimento pela disponibilização dos microdados dos Quadros de Pessoal, sem os quais não seria possível a realização da presente dissertação.

Aos meus pais, que sempre me acompanharam, deixo o meu agradecimento por serem a minha fonte de força e inspiração. Sempre foram o meu alicerce ao longo da minha formação académica e agradeço por cada palavra, por cada abraço e por acreditarem em mim mesmo quando eu duvidava das minhas próprias capacidades.

Ao meu irmão quero deixar o maior apreço pelo seu apoio incondicional e pela confiança que me transmitiu para que eu persistisse em todos os desafios que enfrentei, por me incentivar a ir sempre mais além e por exigir sempre mais de mim.

Aos restantes familiares, nomeadamente aos meus avós e aos meus tios, deixo o meu agradecimento por sempre me apoiarem e compreenderem nos momentos em que precisei de me dedicar intensivamente a este projeto.

Aos meus amigos e professores que, de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento desta dissertação deixo um grande obrigado, por todos os debates, por todo o incentivo e pelo acompanhamento ao longo deste percurso.

Por fim, deixo um agradecimento especial à minha bisavó que contribuiu em muito para a pessoa que sou hoje, que sempre me incentivou a seguir os meus sonhos, sendo a pessoa à qual me esforço mais para orgulhar mesmo não estando presente fisicamente para ver todas as minhas conquistas. A ela dedico a presente dissertação.

A todos o meu sincero obrigado!

Resumo: A educação desempenha um importante papel no desenvolvimento do mercado de trabalho e no crescimento económico dos países. O presente estudo tem como propósito analisar a inserção dos jovens no mercado de trabalho em Portugal, com particular foco na estimação dos retornos salariais privados (ou individuais) do investimento em educação. Apesar dos níveis de escolaridade terem aumentado substancialmente na última década, a dinâmica do emprego, desemprego e inatividade não sofreu grandes alterações no ano 2020 face ao ano 2010, sendo a taxa de desemprego jovem bastante elevada comparativamente com o total da população. Em relação ao vínculo contratual, o tipo de contrato que prevalece entre os jovens com idade inferior a 25 anos é o contrato temporário, enquanto para os jovens adultos (com idade entre os 25 e os 34 anos) é o contrato permanente. No que concerne ao salário, a percentagem da população mais jovem a auferir do salário mínimo nacional aumentou em 2020 face a 2010. Isto é, em 2020, 31,72% dos jovens com idade inferior a 25 anos e com ensino secundário auferiam o salário mínimo nacional, contra 23,47%, em 2010. Já 6,92% dos jovens com idade inferior a 25 anos com ensino superior auferiam do salário mínimo nacional, contra 4,59% em 2010.

Na base da estimação dos prémios salariais associados a diferentes níveis de escolaridade está a abordagem padrão baseada na equação salarial Minceriana e os dados oriundos dos Quadros de Pessoal para o período 2010-2020. Com base nos resultados obtidos é possível concluir que há uma redução dos prémios salariais tanto para o ensino superior como para o ensino secundário e pós-secundário ao longo da última década. Contudo, a diminuição dos prémios associados ao ensino superior é maior, o que leva a uma tendência de convergência destes com os do ensino secundário e pós-secundário.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Jovens; Prémio Salarial; Escolaridade; Quadros de Pessoal

Códigos JEL: I21; J21; J24; J31

Abstract: Education plays an important role in the development of the labour market and the economic growth of countries. The aim of this study is to analyse the integration of young people into the labour market in Portugal, with a particular focus on estimating the private (or individual) returns to investment in education. Although educational attainment levels have increased significantly over the last decade, the dynamics of employment, unemployment and inactivity have not changed much in 2020 compared to 2010, with youth unemployment being quite high compared to the total population. In terms of contractual relationship, the predominant type of contract for young people under 25 is temporary, while for young adults (25-34) it is permanent. In terms of wages, the percentage of the younger population earning the national minimum wage will have increased in 2020 compared to 2010. This means that in 2020, 31.72% of young people aged under 25 and with a secondary education earned the national minimum wage, compared to 23.47% in 2010. On the other hand, 6.92% of young people under 25 with tertiary education earned the national minimum wage, compared to 4.59% in 2010.

The estimation of the wage premiums associated with different levels of education is based on the standard approach using the Mincerian wage equation and data from the 2010-2020 Staff Rolls. Based on the results obtained, it is possible to conclude that there has been a reduction in the wage premiums for both higher education and secondary and post-secondary education over the last decade, but the reduction in the premiums associated with higher education is greater, leading to a tendency for these to converge with those for secondary and post-secondary education.

Keywords: Labour Market; Youth; Wage Premium; Schooling; Staffing levels

JEL Codes: I21; J21; J24; J31

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	1
2.	REVISÃO DE LITERATURA	4
2.1	O INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO	5
2.2	O PRÉMIO SALARIAL DA EDUCAÇÃO	7
3.	OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL	11
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DE INTERESSE	11
3.2	DESCRIÇÃO DOS DADOS.....	13
3.3	ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA.....	15
3.4	EMPREGO, DESEMPREGO E INATIVIDADE	17
3.4.1	A ESCOLARIDADE DOS JOVENS.....	17
3.4.2	O DESEMPREGO JOVEM	19
3.4.3	A EMPREGABILIDADE JOVEM	21
3.4.4	INATIVIDADE DOS JOVENS	24
3.4.5	JOVENS NEEF	25
3.5	QUALIDADE DE EMPREGO DOS JOVENS.....	27
3.5.1	TIPO DE CONTRATO	28
3.5.2	SALÁRIOS	31
3.5.2.1	SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL	31
3.5.2.2	INCIDÊNCIA DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL NOS JOVENS	33
4.	METODOLOGIA EMPÍRICA	37
4.1	ESPECIFICAÇÃO DO MODELO	37
4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	39
4.3	DECOMPOSIÇÃO DOS PRÉMIOS	42
4.4	TESTE DE ROBUSTEZ.....	44
5.	CONCLUSÃO.....	48
	REFERÊNCIAS	52
	ANEXOS.....	58
	ANEXO A.....	58
	ANEXO B.....	62
	ANEXO C.....	63
	ANEXO D	64
	ANEXO E.....	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentagem da população com ensino secundário por grupo etário, Portugal, 2010-2020	18
Gráfico 2 - Percentagem da população com ensino superior, Portugal, 2010-2020.....	19
Gráfico 3 - Taxa de desemprego por grupo etário, Portugal, 2010-2020.....	20
Gráfico 4 - Taxa de desemprego por grupo etário e nível de escolaridade, Portugal, 2010-2020.....	21
Gráfico 5 - Taxa de emprego para a população residente em Portugal, por faixa etária, 2010-2020	22
Gráfico 6 - Taxa de emprego da população residente em Portugal por grupo etário e nível de escolaridade, 2010-2020	23
Gráfico 7 - Taxa de inatividade por grupo etário, Portugal 2010-2020	25
Gráfico 8 - Total dos jovens NEEF, com idade entre os 15 e os 34 anos, Portugal 2010-2020.....	25
Gráfico 9 - Jovens NEEF, com ensino secundário e pós-secundário, por grupo etário, Portugal 2010-2020	26
Gráfico 10 - Jovens NEEF, com ensino superior, por grupo etário, Portugal 2010-2020	27
Gráfico 11 - Tipo de contrato dos indivíduos com ensino secundário e pós-secundário, por grupo etário, Portugal, 2010 e 2020	28
Gráfico 12 - Tipo de contrato dos indivíduos com ensino superior, por grupo etário, Portugal 2010 e 2020	30
Gráfico 13 - Evolução do salário mínimo em Portugal, 2010-2020 (em €)	32
Gráfico 14 - Percentagem de indivíduos a auferirem o salário mínimo, por grupo etário e nível de escolaridade, Portugal, 2010-2020	33
Gráfico 15 - Evolução dos prémios salariais por faixa etária e nível de ensino, Portugal, 2010-2020	43

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - N.º de observações por ano, por grupo etário, 2010-2020, Portugal.....	13
Tabela 2 - Idade e antiguidade na empresa da amostra, Portugal, 2010-2020	15
Tabela 3 - Nível de escolaridade da amostra (%), Portugal, 2010-2020	16
Tabela 4 - Nível de qualificação da amostra (%), Portugal, 2010-2020	17
Tabela 5 - Salário médio e mediano reais a preços constantes de 2010, por faixa etária e nível de educação, Portugal, 2010 e 2020	35
Tabela 6 - Estimativas dos coeficientes da escolaridade, Portugal, 2010-2020.....	40
Tabela 7 - Prémios salariais médios para a população jovem, por nível de ensino, Portugal, 2010-2020	40
Tabela 8 - Teste de robustez: Medidas alternativas da variável dependente.....	46
Tabela 9 - Teste de robustez: Prémios salariais.....	47

1. INTRODUÇÃO

A educação tem-se revelado um setor em constante evolução ao longo das últimas décadas. Em 1986, em Portugal, verificou-se a alteração da escolaridade obrigatória, de 6 para 9 anos (Lei n° 46/86, de 14 de outubro) e mais recentemente, em 2009, voltou a sofrer alterações, passando a situar-se nos 12 anos, tendo impacto nos indivíduos que nasceram depois de 1996 (Lei n° 85/2009, de 27 de agosto). Nesse sentido, registou-se um aumento da escolaridade média ao longo do tempo que, por sua vez, se repercutiu num crescente investimento no ensino superior motivado pelas elevadas expectativas associadas aos retornos privados da educação (Figueiredo et al., 2013).

Tal como o modelo de capital humano apresentado por Becker (1964) refere, um maior grau de educação gera um maior nível de produtividade que, por sua vez, tem um impacto positivo no nível salarial. Não obstante, o nível de educação individual depende das condições financeiras de cada indivíduo. Assim sendo, o nível ótimo de educação obtém-se tendo em conta tanto os benefícios como os custos esperados da escolaridade.

Neste âmbito, podem ser identificados como principais benefícios associados a um nível de educação superior o aumento do salário, o incremento da probabilidade de emprego e o período esperado durante o qual os retornos à educação se materializam.

Por outro lado, também há custos associados. O custo principal proveniente do investimento em educação equivale ao montante de rendimento salarial abdicado durante a formação académica, o designado custo de oportunidade. Existem também os designados custos diretos, apesar de apresentarem um peso menor, tais como, aquisição de material escolar, a deslocação, o alojamento caso seja numa cidade distante e o pagamento de propinas (Mincer, 1974). Assim, o ponto a partir do qual os custos superam estes benefícios corresponde ao nível ótimo de educação.

Contudo, são cada vez mais os jovens que auferem remunerações mais baixas, exercendo funções muitas das vezes distintas daquelas correspondentes às suas áreas de estudo, com níveis de formação bastante superiores aos que outrora eram verificados. Isto deve-se à massificação do acesso ao ensino superior, dando origem a processos de deslocação ao nível do emprego, no sentido em que os jovens licenciados vão ocupar posições que tradicionalmente não lhes eram destinadas, substituindo assim os indivíduos menos qualificados que auferiam de menores rendimentos (Quintini, 2011).

Apesar desta massificação do ensino superior, o nível de escolaridade de um indivíduo acaba por ser o principal fator de sinalização para uma empresa aquando da contratação de novos colaboradores, nomeadamente trabalhadores jovens com nível de experiência profissional reduzido. Isto porque, tanto no momento da contratação como no período imediato à mesma se ter realizado, o empregador não tem conhecimento total das capacidades produtivas de um indivíduo (Spence, 1973).

Assim, no momento da contratação, o empregador enfrenta um conjunto de sinais (*soft skills*, *hard skills*, educação) e de índices (idade, naturalidade). Visto que os índices são constituídos por características observáveis, que não podem ser alteradas pelos indivíduos, resta o investimento nos sinais, o que acarreta os designados custos de sinalização. Portanto, embora as qualificações dos indivíduos valorizem as suas capacidades, tal não se revela suficiente para demonstrar o seu retorno (Spence, 1973).

Deste modo, a presente dissertação tem como propósito examinar a evidência existente acerca dos retornos salariais privados (ou individuais) do investimento em educação em Portugal e apresentar uma descrição da sua evolução ao longo da última década focando-se nos jovens, bem como analisar as condições destes no mercado de trabalho. Para tal, são utilizados dados dos Quadros de Pessoal (QP), bem como dados do INE para o período 2010-2020, de modo a tornar possível a estimação dos prémios salariais associados a diferentes níveis de educação separadamente para jovens com ensino superior e jovens que optaram apenas por cumprir a escolaridade mínima obrigatória, ao longo da distribuição condicional de salários, como forma de resposta à questão se compensa ou não investir em educação em Portugal.

Para estimar os prémios salariais, será utilizada a equação salarial de Mincer (1974a) de forma a estimar o prémio salarial resultante de um determinado grau de escolaridade completo por recurso ao método dos mínimos quadrados ordinários. Inicialmente, são estimados os prémios salariais, por nível de ensino para a população geral, de seguida, é realizada uma outra análise, apenas para os jovens, de modo a compreender as diferenças salariais em termos de nível de escolaridade.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: No capítulo 2 é apresentada uma revisão da literatura empírica sobre o impacto da educação nos salários, bem como as teorias que justificam tal evolução.

No capítulo 3 apresenta-se um conjunto de indicadores do mercado de trabalho para a

população jovem, sendo esta o objeto de análise da presente dissertação, para a década 2010-2020. Para tal é observada a evolução da taxa de emprego, desemprego e inatividade. É também analisada a qualidade de emprego dos jovens, através do tipo de contrato que os mesmos possuem, bem como do salário que auferem, separando o salário mínimo, médio e mediano. É também descrita a amostra de interesse que servirá de base ao modelo a estimar posteriormente. A amostra é obtida através dos microdados dos Quadros de Pessoal para o período compreendido entre 2010-2020.

No capítulo 4 apresenta-se a metodologia empírica e os resultados empíricos, bem como alguns testes de robustez.

Por fim, no capítulo 5 apresentam-se as principais conclusões obtidas no presente estudo, assim como sugestões de investigação futura.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A educação revela-se impactante no crescimento económico dos países. Por um lado, o nível de competências do país tem um papel fulcral para o potencial de crescimento económico num ambiente internacional altamente competitivo. Por outro lado, a alocação equitativa do capital humano é essencial para atenuar as desigualdades na distribuição dos rendimentos, cada vez mais importante devido aos prémios salariais elevados para as qualificações (Burgess, 2016).

No entanto, aumentos voluntários ou obrigatórios dos níveis de escolaridade têm impacto na dimensão do mundo laboral, nomeadamente para os jovens. Comparativamente com a população adulta, a taxa de emprego juvenil, de um modo geral, é menor, sendo que parte desta diferença deve-se ao facto de alguns jovens terem maior preferência pela escolaridade ou por atividades de lazer, e a outra parte é explicada pela dificuldade em encontrar emprego ou por se encontrarem na fase de transição da escolaridade para o mundo laboral, processo este que envolve mudanças constantes antes de se estabelecerem num emprego de longa duração (Freeman & Wise, 1982).

Por conseguinte, a taxa de desemprego jovem também pode sofrer um aumento potencial, visto que as competências gerais dos adolescentes à entrada do mercado de trabalho, bem como a aquisição de capital humano específica para uma certa empresa ficam mais reduzidas e há um aumento nas divergências das qualificações face às exigidas pelos empregadores (Bell & Blanchflower, 2011).

Contudo, existe uma participação ativa no mercado de trabalho por parte de muitos estudantes, especialmente em empregos sazonais mais associados à época de verão, de modo a não só impregnar bons hábitos de trabalho, bem como permitir a que as escolhas educacionais e de carreira sejam mais informadas (Aaronson et al., 2006).

Com um aumento generalizado dos níveis de educação ao longo do tempo, há alterações na forma como os jovens alocam o seu tempo ao trabalho, educação e lazer, o que tem impacto na produtividade futura e, consequentemente, nas remunerações. Por um lado, caso a redução do tempo dedicado ao mercado de trabalho se deva a um aumento do tempo dedicado ao ensino, pode-se esperar um eventual aumento da produtividade compatível com os retornos à educação. Por outro lado, uma mudança na alocação do tempo dos adolescentes do mercado de trabalho para o lazer ou outras atividades que não aumentam o seu capital

humano pode afetar negativamente a produtividade futura. De um modo geral, o aumento da produtividade tende a aumentar os rendimentos subsequentes (Aaronson et al., 2006).

2.1 O INVESTIMENTO EM EDUCAÇÃO

Alguns investigadores sociais mostram um certo ceticismo em extrair fortes inferências acerca do efeito causal da escolaridade visto que, na ausência de evidência empírica, há uma dificuldade em inferir se o facto dos indivíduos com rendimentos mais elevados serem mais instruídos é causado pelo investimento em educação ou se indivíduos com maior produtividade optam por adquirir mais escolaridade. Apesar destas divergências do efeito causal, vários estudos relativos a diversos países com períodos temporais distintos concluem que indivíduos mais instruídos, por norma, ganham salários mais elevados, apresentam taxas de desemprego menores e trabalham em cargos mais prestigiados, face a indivíduos com características idênticas, mas com níveis de educação inferiores (Card, 1999).

Tal como referido anteriormente, Becker (1964) foi pioneiro no estudo acerca da importância do investimento em educação. No seu modelo, os retornos salariais associados ao nível de escolaridade são um fator fulcral no processo da tomada de decisão em investir em educação.

Deste modo, os indivíduos escolhem a quantidade ótima de anos de escolaridade, com o intuito de maximizarem o valor atual líquido dos rendimentos futuros, tendo em consideração os custos de investir em educação. Este processo resume-se a um problema de otimização, cuja solução ótima é obtida quando os benefícios marginais igualam os respetivos custos marginais.

Posteriormente, Mincer (1974b), com base no problema de otimização individual, apresenta uma equação que explica os rendimentos em função da escolaridade e da experiência profissional no mercado de trabalho que permite obter uma estimação dos retornos salariais de um ano adicional de escolaridade.

O conceito da taxa de retorno do investimento em educação passa por um resumo dos custos e benefícios do investimento ocorrido em vários momentos do tempo. Há vários estudos acerca desta temática, sendo que a maioria tem por base aquela que ficou conhecida como equação Minceriana (Psacharopoulos & Patrinos, 2018).

O foco na relação entre a escolaridade e os rendimentos deu início a uma extensa série de estudos empíricos acerca de uma variedade de questões sociais. Embora prevaleçam estudos

acerca da estimação dos retornos salariais da educação para um país ou região, há também o estudo dos retornos salariais associados a grupos étnicos, linguísticos, religiosos, questões relacionadas com a discriminação de género no mercado de trabalho e questões relacionadas com o nível de desenvolvimento dos países (Patrinos, 2016).

No entanto, tal como Psacharopoulos e Patrinos (2004) referem, no que concerne aos estudos acerca dos retornos salariais da educação, há dois fatores que não podem ser comparáveis sendo estes a metodologia e a cobertura da amostra de dados.

Por um lado, os estudos raramente apresentam o mesmo método para estimar os retornos, isto é, há uma variação nas variáveis de controlo utilizadas, assim como na abordagem ao modelo de estimação, o que faz com que os resultados obtidos não sejam necessariamente lineares entre os estudos. Por outro lado, a amostra utilizada pode não refletir com exatidão a média da população, visto que a amostra pode estar concentrada em subpopulações que são mais fáceis ou menos dispendiosas de obter a informação, como por exemplo uma maior concentração dos dados relativos às empresas e não aos agregados familiares ou uma maior concentração na população urbana e não na população rural (Psacharopoulos & Patrinos, 2004).

De facto, apesar da equação Minceriana servir de base para todos estes estudos, há diferenças no método de estimação da equação. Certos autores como é o caso de Psacharopoulos (1981), Kiker e Santos (1991) e Carneiro (2008), utilizam o método dos mínimos quadrados ordinários (OLS). No entanto, este método poderá produzir estimativas enviesadas dos retornos salariais da escolaridade, dado que o termo de perturbação na equação Minceriana capta os efeitos individuais não observáveis e estes efeitos podem influenciar a decisão do investimento em escolaridade, o que por sua vez causa uma correlação entre a escolarização e o termo de erro na função dos rendimentos (Harmon et al, 2003).

Outros autores, com o objetivo de examinar a importância da educação ao longo da distribuição salarial, complementam este modelo através do recurso a regressões de quantis (Machado & Mata, 2001; Hartog et al., 2001; Martins & Pereira, 2004; Campos & Reis, 2018). Ainda outros autores recorrem ao método das variáveis instrumentais (IV) (Vieira, 1999; Pereira & Martins, 2002; Trostel et al., 2002).

No entanto, Bound et al. (1995) alertam para os cuidados no uso de variáveis instrumentais. Segundo estes autores, as IV podem dividir a variância da escolaridade numa componente endógena e numa componente exógena, isto acontece visto que é adicionada uma nova

variável (ou variáveis) na equação para explicar as decisões de investir em escolaridade que não pertencem à equação salarial. Deste modo, a consistência das IV depende do pressuposto utilizado para correlacionar as variáveis instrumentais com as decisões de escolaridade individual, mas não com os resultados salariais dos indivíduos. Se houver uma relação entre as IV e os salários, a estimação por IV pode levar a resultados inconsistentes.

2.2 O PRÉMIO SALARIAL DA EDUCAÇÃO

A avaliação empírica dos prémios salariais provenientes do investimento em educação é calculada, na sua maioria, pelas taxas de retorno. Estas possibilitam comparar a rendibilidade entre grupos de indivíduos ou formações com características distintas entre si, assim como o investimento na educação com outro tipo de investimento (Teixeira et al., 2014).

No entanto, os prémios salariais provenientes de anos adicionais de escolaridade variam significativamente entre as nações e ao longo do tempo devido às alterações nas condições socioeconómicas, das oportunidades no mercado de trabalho e da disponibilidade de infraestruturas educacionais (Churchill & Mishra, 2018).

Um caso em concreto é o da crise económica de 2008. O seu impacto devastador no emprego jovem intensificou os estudos acerca dos efeitos no longo prazo da recessão económica nas perspetivas de carreira dos jovens licenciados (Brunner & Kuhn, 2014).

O impacto no longo prazo da conclusão do ensino superior num período de recessão pode depender do modo como este afeta a qualidade e a disponibilidade de oportunidades iniciais de emprego, os ajustes salariais nas empresas, o conhecimento sobre a produtividade dos trabalhadores por potenciais empregadores e a acumulação de capital humano. Encontrar empregos que ofereçam oportunidades significativas de crescimento torna-se mais difícil, nomeadamente para os indivíduos menos qualificados, e a recuperação a estes choques pode depender da mobilidade entre as empresas (Oreopoulos et al., 2012).

A evolução do prémio salarial relativa aos graduados num curso do ensino superior não tem sido totalmente uniforme ao longo do tempo. Apesar do elevado crescimento do número de indivíduos que possuíam o ensino superior, nomeadamente nos países desenvolvidos, até ao início do milénio havia um acompanhamento na evolução dos respetivos prémios salariais (Oreopoulos & Petronijevic, 2013).

No entanto, a partir do ano 2000, começou-se a observar uma redução do prémio salarial

dos indivíduos com ensino superior face aos que possuíam apenas o ensino secundário, nomeadamente no caso dos indivíduos mais jovens (O'Leary & Sloane, 2005; Valletta, 2018). Esta mudança verificada ao longo dos anos pode ter certas implicações para o valor da educação superior como investimento individual e social, além de consequências para o crescimento económico (Valletta, 2018). Deste modo, destaca-se a importância dos estudos acerca do crescimento mais lento do prémio salarial para graduados universitários e para as diferenças entre estes grupos de educação superior.

No caso português, os estudos acerca do prémio salarial relativo à educação concluem, em geral, que os resultados são positivos e maiores para aqueles que obtêm o ensino superior. Num estudo realizado por Vieira (1999) para o período entre 1986 e 1992, são estimados os prémios salariais por via do método OLS e do método das IV. Através do método OLS, conclui-se que os prémios salariais associados a um ano adicional de escolaridade variam entre 7,5% e 8,2% no período considerado.

Com o intuito de obter uma noção do modo como os salários, ao longo da distribuição, reagem individualmente a cada variável de controlo é utilizada a regressão por quantis. Deste modo, Machado e Mata (2001) num estudo realizado num horizonte temporal idêntico (1982-1994), mas com a análise para diferentes pontos da distribuição salarial condicional, concluem que os prémios variam entre 4% e 11% para a parte inferior e superior da distribuição salarial, respetivamente, sendo que em torno da média variam entre 7-8%. Hartog et al. (2001) obtêm prémios salariais ligeiramente inferiores aos anteriormente verificados devido à utilização de um conjunto mais amplo de regressões.

Por seu turno, Martins e Pereira (2004) também fornecem estimativas dos prémios salariais por um ano adicional de escolaridade, em diferentes pontos da distribuição salarial para vários países. No caso de Portugal, no ano 1995, são verificados prémios crescentes à medida da distribuição. No ponto mais baixo da distribuição os prémios eram de aproximadamente 6,5%, ou seja, para indivíduos com níveis mais baixos de educação, cada ano de escolaridade adicional resulta de um aumento de 6,5% no seu salário. Por outro lado, no ponto mais alto os prémios estimados foram de 14,5%, o que indica que à medida que a educação aumenta, os prémios salariais por um ano adicional de escolaridade vão aumentando.

No seguimento destes resultados, Machado e Mata (2005) constataam que durante a década de 80 e no início dos anos 90 houve uma evolução do papel da educação nos salários, na medida em que os aumentos observados nos níveis de escolaridade levaram a um aumento

dos salários de um modo geral, no entanto, estes autores apontam este fenómeno como o principal motivo do aumento das desigualdades salariais verificadas neste período.

Na análise do prémio salarial por nível de escolaridade, um fator a ter em consideração passa pela alteração estrutural do ensino superior proveniente do Processo de Bolonha. O objetivo era o de criar um Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES), de modo que a mobilidade de estudantes, bem como de trabalhadores com ensino superior, seja mais facilitada, através da possibilidade de existir um termo de comparação dos diplomados universitários, do reconhecimento mútuo de unidades curriculares e a avaliação de instituições académicas com base em padrões de qualidade comuns (Cardoso et al, 2008).

Este processo surgiu no ano 1999, sendo Portugal um dos países signatários. Desta forma, em 2005, foram estabelecidos os princípios reguladores para a criação do EEES (Lei n.º 42/2005, de 22 de fevereiro), o que levou a uma configuração do ensino universitário, passando a existir três níveis oficiais: licenciatura, mestrado e doutoramento. A duração de cada nível varia de acordo com o curso e a área de estudo, sendo a duração de uma licenciatura de 3 anos¹, de mestrado 2 anos e de doutoramento 3 anos (Fátima & Abreu, 2007). Assim, a duração dos dois primeiros ciclos de estudos (licenciatura e mestrado) corresponde à duração de uma licenciatura no período pré-Bolonha.

Deste modo, Portugal (2004) e Alves et al. (2010) concluem que não só os prémios salariais são elevados comparativamente a outros países da União Europeia, como também os prémios salariais do ensino superior são mais elevados face aos do ensino secundário. Contudo, este diferencial pode vir a sofrer alterações ao longo dos anos (Campos & Reis, 2018).

Cardoso (1998) com o intuito de analisar os prémios salariais para os indivíduos com o ensino superior em Portugal conclui que, entre 1983 e 1992, o prémio salarial à licenciatura apresenta uma evolução positiva comparativamente a todos os níveis de educação inferiores.

Relativamente à população jovem, segundo Cardoso (2004), os jovens licenciados recém-contratados tinham um prémio salarial superior comparativamente aos jovens com o ensino secundário, para o período entre 1986 e meados da década 90. Em 1986, este prémio correspondia a 51%, sendo que passou para 72% em 1995. No entanto, na segunda metade

¹ No caso de áreas de engenharia, direito e arquitetura a duração pode chegar a 5 anos e no caso de medicina aos 6 anos, visto que são áreas com mestrado integrado.

da década houve uma inversão da tendência surgindo uma diminuição deste prémio.

Seguidamente, o estudo realizado por Figueiredo et al. (2013), o qual separa indivíduos jovens de indivíduos adultos e tem em consideração o número de anos de experiência potencial, conclui que, há uma redução do prémio salarial dos indivíduos com o ensino superior relativamente aos indivíduos com ensino secundário, no período entre 1995 e 2009 para indivíduos que obtêm até 10 anos de experiência potencial, fruto da massificação no ensino universitário. No entanto, quando a experiência potencial é superior a 10 anos o mesmo não se verifica. Isto remete para o facto de que os jovens e os adultos possam ser considerados como substitutos imperfeitos ou, por outro lado, a população jovem pode ter substituído os indivíduos com mais experiência em tarefas que requerem menor qualificação.

Mais recentemente, Campos e Reis (2018) estimam o prémio salarial do ensino superior para o período entre 1986 e 2013, por OLS, e adicionalmente por regressão por quantis. Através da estimação por OLS é possível verificar que o prémio salarial para o ensino superior, em relação àqueles com ensino secundário, aumentou de 32,8%, em 1986, para 47,7%, em 2013. No entanto, no período entre 2010 e 2013 este prémio apresentou uma diminuição, o que pode ter implicações importantes para a relação entre a distribuição dos anos de escolaridade e a distribuição de rendimentos.

Num estudo subsequente, Campos e Reis (2019) concluem que grande parte da redução do prémio salarial anteriormente verificada deve-se aos trabalhadores mais jovens. Para este grupo de indivíduos, o prémio salarial associado ao ensino superior é mais baixo e tem diminuído de uma forma mais acentuada face aos indivíduos mais velhos.

Com base no estudo de Campos e Reis (2018), Almeida et al. (2022) calcularam o prémio salarial do ensino superior por décadas, entre 1986 e 2017. Tendo em conta os resultados observados durante a primeira década (1986-1996), os trabalhadores com níveis de educação superior viram os seus rendimentos aumentar em sensivelmente 49%, comparativamente aos que possuíam o ensino secundário. A partir de 1996 surge uma tendência decrescente do prémio para os indivíduos que possuem os níveis de ensino superior, comparativamente aos que possuem o ensino secundário, com uma diminuição em, aproximadamente, 18% até ao ano 2017 (Almeida et al., 2022).

3. OS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DE INTERESSE

A análise que se segue, numa primeira instância, tem por base os dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), de modo a perceber o contexto mais geral da inserção dos jovens no mercado de trabalho em Portugal. De seguida, são utilizados os microdados dos Quadros de Pessoal (QP), base de dados disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), que contém informação detalhada sobre os trabalhadores por conta de outrem no setor privado, em Portugal, desde o ano 1985 até ao ano 2020.

A informação disponibilizada inclui um leque muito diversificado de dados que se reparte em três grandes grupos, nos quais se inserem as empresas, os estabelecimentos que as compõem e os trabalhadores.

A cada empresa, estabelecimento e trabalhador é atribuído um número único que os permite seguir ao longo do tempo. Dado que no ficheiro dos trabalhadores está incluído o número da empresa, bem como o respetivo estabelecimento, é possível fazer a correspondência entre os trabalhadores e a empresa em que se encontram a laborar.

Visto que o principal objetivo do presente estudo passa pela inserção dos jovens no mercado de trabalho em Portugal, o foco incidiu nos dados relativos aos trabalhadores que têm associada uma vasta gama de variáveis, tais como a idade, o sexo, a categoria profissional, o tipo de contrato, o nível de escolaridade, a remuneração base, as remunerações complementares, as horas mensais remuneradas, entre outras.

A população analisada ao longo desta dissertação corresponde sobretudo aos jovens, um grupo em específico de indivíduos com idade compreendida entre os 15 e os 34 anos e com o intuito de obter uma análise mais aprofundada e específica do processo de integração no mercado de trabalho, bem como nas eventuais diferenças de oportunidades e desafios enfrentados por cada grupo, houve a separação, sempre que possível, destes indivíduos em dois grupos, sendo estes: (i) grupo dos jovens, com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos e (ii) o grupo dos jovens adultos, cuja idade pertence ao intervalo dos 25-34 anos.

Deste modo, apesar dos jovens (15-24 anos) serem considerados legalmente adultos na maioria dos países, ainda estão frequentemente envolvidos em processos educacionais

formais, tais como o ensino secundário e o ensino superior. Por outro lado, os jovens adultos (25-34 anos), no cômputo geral, já concluíram o percurso académico e encontram-se inseridos no mercado de trabalho.

Ao longo da análise dos dados provenientes dos QP, foram apenas considerados os trabalhadores por conta de outrem, isto é, indivíduos que exercem uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho em que lhes está associada uma remuneração independente dos resultados da unidade económica para a qual trabalham. São então excluídos da análise os trabalhadores da Administração Pública, trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados. Foram também considerados apenas os trabalhadores a tempo inteiro, ou seja, trabalhadores cujo horário de trabalho é igual ou excede a duração padrão estabelecida pela empresa ou instituição para a sua categoria profissional ou ocupação específica.

Relativamente aos salários, foi realizada uma atualização com base no IPC (Índice de Preços do Consumidor) com o intuito de se analisar o poder de compra, isto é, de utilizar os salários reais com base nos preços de 2010. Foram apenas considerados os indivíduos com salários, bem como horas trabalhadas superiores a zero, excluídos os valores omissos das variáveis utilizadas, os registos duplicados, isto é, as observações que contêm os mesmos valores para todas as variáveis, indivíduos cujo número de trabalhador é inferior a 6 dígitos por ser um número pouco verosímil, considerado como erro de reporte ou então porque o número do trabalhador ainda não se encontrava regularizado na Segurança Social na data de envio da informação e, por fim, casos em que o mesmo indivíduo aparece duas vezes no mesmo ano. Deste modo, foi obtida uma amostra para a totalidade dos indivíduos com 25.134.892 observações para o período 2010-2020.

No entanto, a amostra de interesse que corresponde à população jovem, com idade compreendida entre os 15 e os 34 anos, para o período 2010-2020, contém 8.298.774 observações. A Tabela 1 representa o número de indivíduos, para cada ano, relativamente aos jovens, jovens adultos e ao total da população.

Tabela 1 - N.º de observações por ano, por grupo etário, 2010-2020, Portugal

	≤ 24 anos	25-34 anos	Total dos jovens	Total da população
2010	184219	698277	847867	2307762
2011	165701	663648	829349	2259442
2012	134471	592612	727083	2102115
2013	127529	565067	692596	2086349
2014	133340	554772	688112	2131263
2015	142539	548641	691180	2188614
2016	155157	554855	710012	2265987
2017	174441	565797	740238	2362548
2018	191141	582578	773719	2456174
2019	199938	594177	794115	2495304
2020	183876	585968	769844	2479334
Total	1792352	6471763	8298774	25134892

Fonte: Quadros de Pessoal.

Com o intuito de separar os jovens por idade, bem como por níveis de escolaridade, procedeu-se ao tratamento das variáveis referentes à idade, através da criação de duas *dummies*, uma para os indivíduos com idade inferior a 25 anos, os intitulados como “jovens” e outra para os indivíduos com idade entre os 25 e os 34 anos, os intitulados de “jovens adultos”. Quanto ao nível de escolaridade, foram criadas *dummies* para os seguintes grupos: básico; secundário e superior com o intuito de responder aos objetivos da análise.

3.2 DESCRIÇÃO DOS DADOS

Com a presente dissertação pretende-se analisar os prémios salariais provenientes de um nível adicional de escolaridade, bem como a evolução ao longo da última década do prémio salarial para os jovens com o ensino secundário, licenciados, mestres e doutores. Para tal, o foco estará essencialmente em dois grupos etários: jovens com menos de 25 anos e jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos.

Com o intuito de obter os resultados pretendidos, foram utilizados os ficheiros dos trabalhadores, bem como o das empresas desde 2010 até 2020. No entanto, além das alterações que foram efetuadas anteriormente, foi necessário proceder a ajustamentos adicionais para a estimação das regressões apresentadas no capítulo 4.

No caso dos dados relativos às empresas, foram criadas *dummies* para o número de trabalhadores de cada empresa, com o intuito de as classificar como empresas de pequena,

média e grande dimensão. A localização das empresas está em função das NUTS II². Foi utilizada também a variável Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE Rev.3), com o intuito de controlar as diferenças nos salários provenientes de características específicas das atividades económicas nas quais os indivíduos estão inseridos, sendo a variável escolhida a CAE a 1 letra.

Por outro lado, no caso das variáveis dos trabalhadores, foram realizados ajustes adicionais. Inicialmente procedeu-se a uma adaptação da variável do tipo de contrato, a um dígito, com o intuito de apenas se obter os contratos permanentes, os contratos a prazo e os contratos sem termo definido. Foram criadas duas *dummies* relativas à nacionalidade com o intuito de observar a população imigrante, bem como a população portuguesa. De seguida, foi adicionada uma variável relativa ao sexo do trabalhador, pois tal como consta na literatura há uma grande dispersão salarial entre os homens e as mulheres.

Com o intuito de se obter a variável dependente, em termos reais, do salário base acrescido das prestações regulares, foi realizado o seguinte processo: à variável que corresponde à remuneração base de cada indivíduo foram adicionadas as prestações regulares e de seguida, este somatório foi dividido pelo IPC de cada ano, o que permitiu obter o valor real das remunerações adicionadas das prestações regulares de cada indivíduo, para cada ano, a preços constantes de 2010. Posteriormente, esta variável foi dividida pelas horas normais de trabalho de cada indivíduo, o que permitiu obter o valor real do salário com as prestações regulares, por hora, para cada ano. Deste modo, foi obtida a variável dependente que corresponde ao logaritmo da remuneração real, por hora, de cada indivíduo, para cada ano.

Adicionalmente, foram criadas as variáveis *idade*² e *antiguidade*² com o propósito de se considerar possíveis relações não lineares entre a variável idade e a variável antiguidade com a variável dependente. Por fim, foram excluídos todos os valores omissos das variáveis de interesse.

² Foram excluídos todos os valores que se referem ao número 99, visto que o significado não consta nos Quadros de Pessoal.

3.3 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS DA AMOSTRA

O retrato geral das características dos indivíduos, bem como das empresas que compõem a base de dados podem ser observados no Anexo A.

Relativamente à idade dos indivíduos, é possível constatar que a idade média quando se analisa unicamente a população jovem com idade inferior a 34 anos, corresponde a 29,14 anos. Quando a análise é feita para a população total, a média da idade corresponde a 41,40 anos. No que respeita à antiguidade na empresa, a população jovem apresenta, em média, uma antiguidade menor em cerca de 3 anos, já a antiguidade média para a população total é aproximadamente 8 anos, tal como é possível constatar na Tabela 2.

Tabela 2 - Idade e antiguidade na empresa da amostra, Portugal, 2010-2020

	População jovem		População total		Mínimo Máximo	
	Média (≤ 34 anos)	Desvio- padrão (≤ 34 anos)	Média Total	Desvio- padrão Total		
Idade (anos)	29,142	4,143	41,430	11,049	1	17 (52) ³
Antiguidade na empresa (anos)	3,098	3,655	8,101	8,946	0	22 (76) ³
Observações (total)	8.298.774		25.134.842		-	

Fonte: Quadros de Pessoal.

Nota: (i) Os valores relativos à idade são apresentados de forma discrepante, sendo que o valor 1 corresponde à idade ser ≤ 17 anos, o valor 17 corresponde a 34 anos e o valor 52 corresponde à idade ser ≥ 68 anos.

No que concerne aos níveis de escolaridade, é possível constatar que mais de metade dos indivíduos da amostra apenas possuíam o ensino básico⁴ (54%). No caso da população mais jovem, a percentagem de indivíduos com um nível de ensino superior ao básico é sempre superior face aos valores obtidos para a população total, tal como é possível observar na Tabela 3. Assim, cerca de 35,4% dos jovens possuíam o ensino secundário e pós-secundário e 24,5% obtinha o ensino superior.

³ Valores apresentados entre parênteses correspondem à população total.

⁴ De ressaltar que na presente dissertação a variável Ensino Básico contém o Ensino Básico – 1.º Ciclo, Ensino Básico - 2.º Ciclo e Ensino Básico – 3.º Ciclo.

Tabela 3 - Nível de escolaridade da amostra (%), Portugal, 2010-2020

	População jovem	População total		
	Média (≤ 34 anos)	Média Total	Mínimo	Máximo
Nível de escolaridade (%)				
Básico	0,397	0,540	0	1
Secundário e pós-secundário	0,354	0,269	0	1
Ensino superior	0,245	0,188	0	1
Licenciatura	0,210	0,169	0	1
Mestrado	0,033	0,017	0	1
Doutoramento	0,001	0,002	0	1
Observações (total)	8.298.774	25.134.842	-	

Fonte: Quadros de Pessoal.

Relativamente ao nível de qualificação, com base na Tabela 4 é possível constatar que a percentagem mais alta, tanto para a população jovem, como para a população total, corresponde aos profissionais qualificados, o que indica que é o nível de qualificação mais comum na amostra. Por outro lado, os níveis de qualificação entre 1 e 4, que englobam quadros superiores, quadros médios, encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa apresentam percentagens relativamente baixas, inferiores a 10%, o que significa que há poucos profissionais com estas características, nomeadamente no caso da população mais jovem, cujos resultados apresentados são menores comparativamente à população total.

Tabela 4 - Nível de qualificação da amostra (%), Portugal, 2010-2020

	População jovem	População total		
	Média (≤ 34 anos)	Média Total	Mínimo	Máximo
Níveis de qualificação (%)				
Nível 1 - Quadros superiores	0,069	0,082	0	1
Nível 2 - Quadros médios	0,063	0,060	0	1
Nível 3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0,035	0,053	0	1
Nível 4 - Profissionais altamente qualificados	0,077	0,083	0	1
Nível 5 - Profissionais qualificados	0,372	0,398	0	1
Nível 6 - Profissionais semiqualeificados	0,220	0,202	0	1
Nível 7 - Profissionais não qualificados	0,102	0,093	0	1
Nível 8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	0,061	0,029	0	1
Observações (total)	8.298.774	25.134.842	-	

Fonte: Quadros de Pessoal.

3.4 EMPREGO, DESEMPREGO E INATIVIDADE

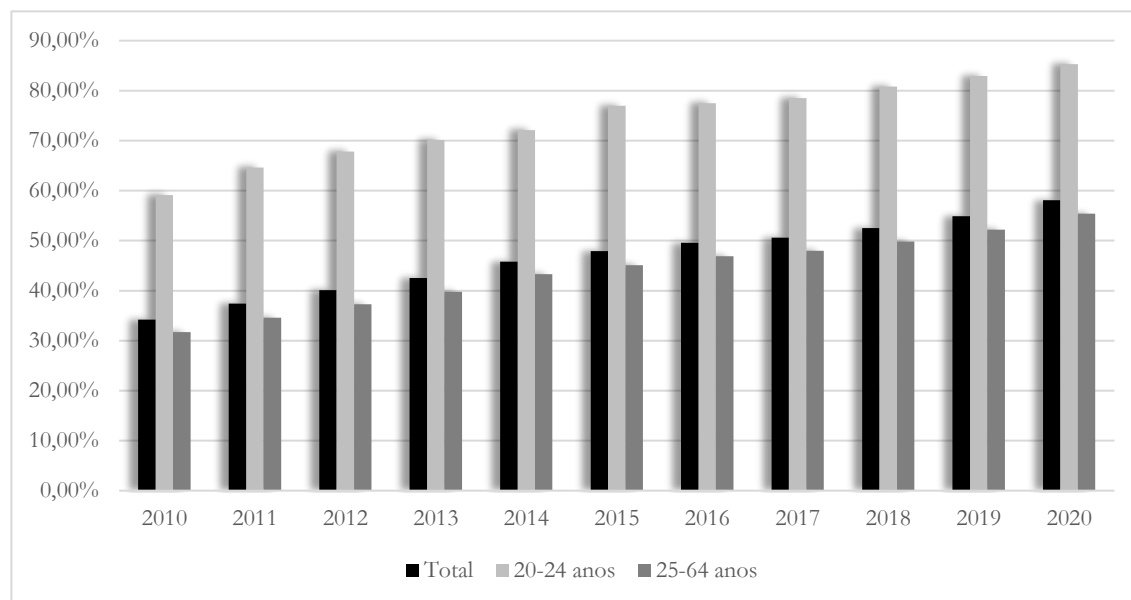
Tal como acontece na maior parte dos países, Portugal enfrenta um conjunto complexo de desafios relacionados com o mercado de trabalho. A dinâmica do emprego, desemprego e inatividade assume um papel crucial na economia portuguesa, com influência não só na vida pessoal dos indivíduos, mas também no desenvolvimento socioeconómico do país como um todo. Com recurso aos dados disponibilizados no INE, no presente subcapítulo será analisada a evolução destes indicadores, bem como da taxa de escolaridade, ao longo do período 2010-2020.

3.4.1 A ESCOLARIDADE DOS JOVENS

Em Portugal, as alterações na estrutura da escolaridade mínima obrigatória mostraram, desde logo, impacto na percentagem da população que possuía tanto o ensino secundário, como o ensino superior. Em 2010, 34,2% da população total e 59,1% dos indivíduos jovens com idade compreendida entre os 20 e os 24 anos possuía o ensino secundário. No entanto, apenas 31,7% da população adulta, com idade entre os 25 e os 64 anos obtinha tal nível de escolaridade, o que significa que, aproximadamente, dois em cada três adultos não possuía o 12º ano. Contudo, em 2020, mais de metade da população total (58,1%), bem como da

população adulta (55,4%) e 85,3% dos jovens possuíam o ensino secundário completo, tal como se pode observar no gráfico 1.

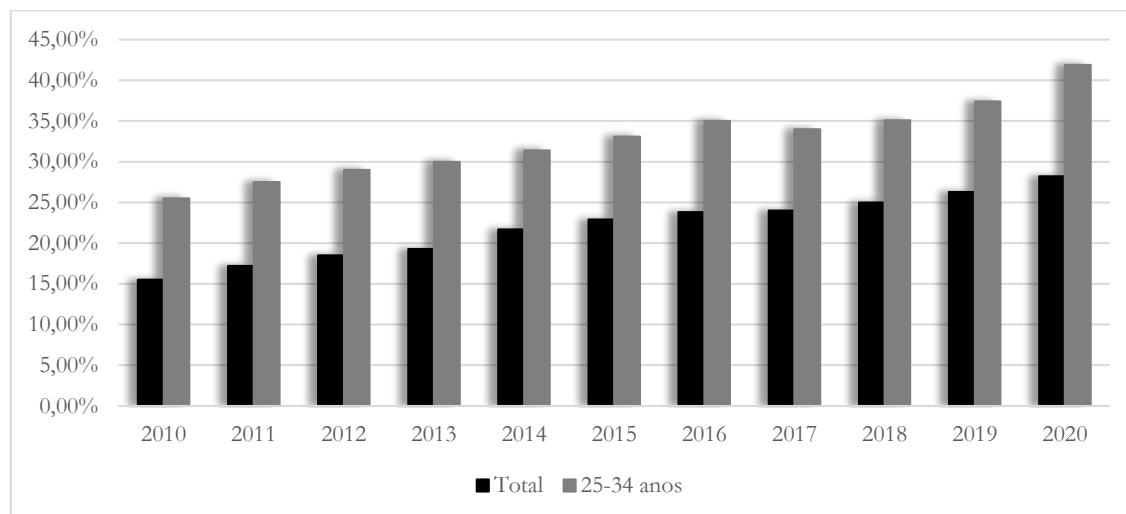
Gráfico 1 - Percentagem da população com ensino secundário por grupo etário, Portugal, 2010-2020



Fonte: INE.

O mesmo resultado foi verificado para o ensino superior, como é possível constatar no gráfico 2. Em 2010, apenas 15,5% da população total e 25,5% da população com idade compreendida entre os 25-34 anos obtinha o ensino superior. Contudo, houve um aumento significativo ao longo da década de 12,7 e 16,4 pontos percentuais (p.p.), respetivamente. Assim, em 2020, estes valores situavam-se nos 28,2% e nos 41,9%, respetivamente.

Gráfico 2 - Percentagem da população com ensino superior, Portugal, 2010-2020



Fonte: INE.

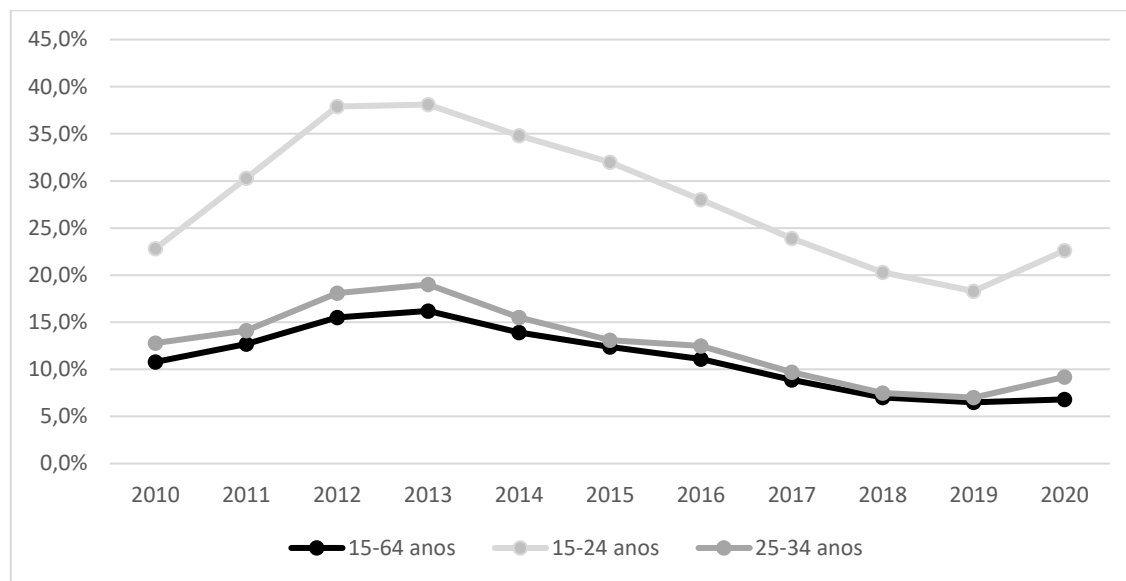
3.4.2 O DESEMPREGO JOVEM

Apesar da aceleração do acesso a um nível de educação superior, nomeadamente para a população mais jovem devido tanto à Reforma de Bolonha, como à política adotada a partir de 2009 com o aumento da escolaridade mínima obrigatória, os índices da taxa de desemprego apresentam valores elevados. Em 2010, a taxa de desemprego para os jovens, com idade compreendida entre os 15-24 anos, situava-se nos 22,8%, para a população com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos nos 12,8% e correspondia a 10,8% para o total da população.

Nos anos seguintes, devido ao contexto económico menos favorável, houve um agravamento na taxa de desemprego até ao ano 2013. A população jovem entre os 15-24 anos sofreu um aumento da taxa de desemprego em 15,3 pontos percentuais, sendo cerca de 2,8 vezes maior que o aumento ocorrido para a população total e aproximadamente 2,5 vezes maior que os jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos.

Por outro lado, com a situação económica mais estável, houve uma queda acentuada do desemprego a nível global, com os jovens a apresentarem uma recuperação mais favorável. No entanto, com o eclodir da crise pandémica, a partir do ano 2019, a situação voltou a piorar, com a população mais jovem com idade entre os 15 e os 24 anos a voltar a ser a mais afetada por um maior aumento do desemprego, como é possível verificar no gráfico 3.

Gráfico 3 - Taxa de desemprego por grupo etário, Portugal, 2010-2020



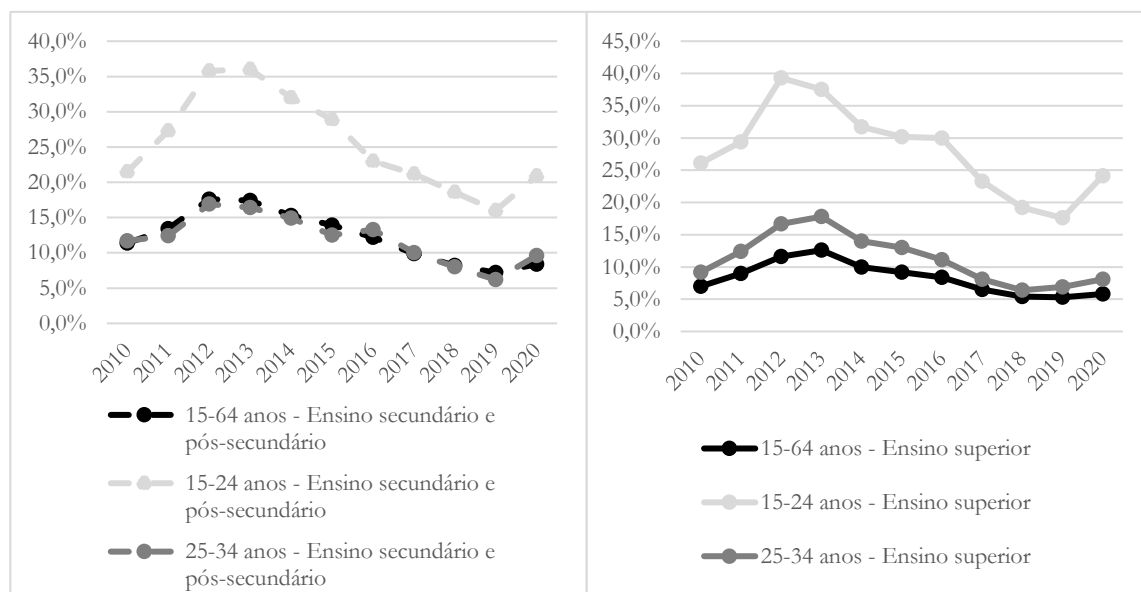
Fonte: INE.

Deste modo, é possível concluir que, em média, os jovens (15-24 anos) têm uma probabilidade duas a três vezes maior de estarem desempregados relativamente à população total e, por outro lado, os indivíduos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos têm uma probabilidade reduzida, em média, a metade de estarem desempregados relativamente aos jovens com idade entre os 15 e os 24 anos.

Não obstante, no cômputo geral, tendo em consideração o gráfico 4, os jovens com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos, que obtêm o ensino secundário e pós-secundário apresentam uma taxa de desemprego inferior relativamente aos jovens que possuem o ensino superior ao longo da referida década. Contudo, o mesmo processo já não se verifica para os jovens adultos. Neste caso, os valores da taxa de desemprego para os indivíduos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos são muito semelhantes para ambos os níveis de escolaridade, sendo que, maioritariamente, quem possui apenas o ensino secundário tem uma taxa de desemprego superior.

Numa análise para a população total, quem conclui o ensino superior apresenta uma taxa de desemprego relativamente menor face aos indivíduos que apenas obtêm o ensino secundário e pós-secundário, tal como é possível constatar no gráfico 4.

Gráfico 4 - Taxa de desemprego por grupo etário e nível de escolaridade, Portugal, 2010-2020



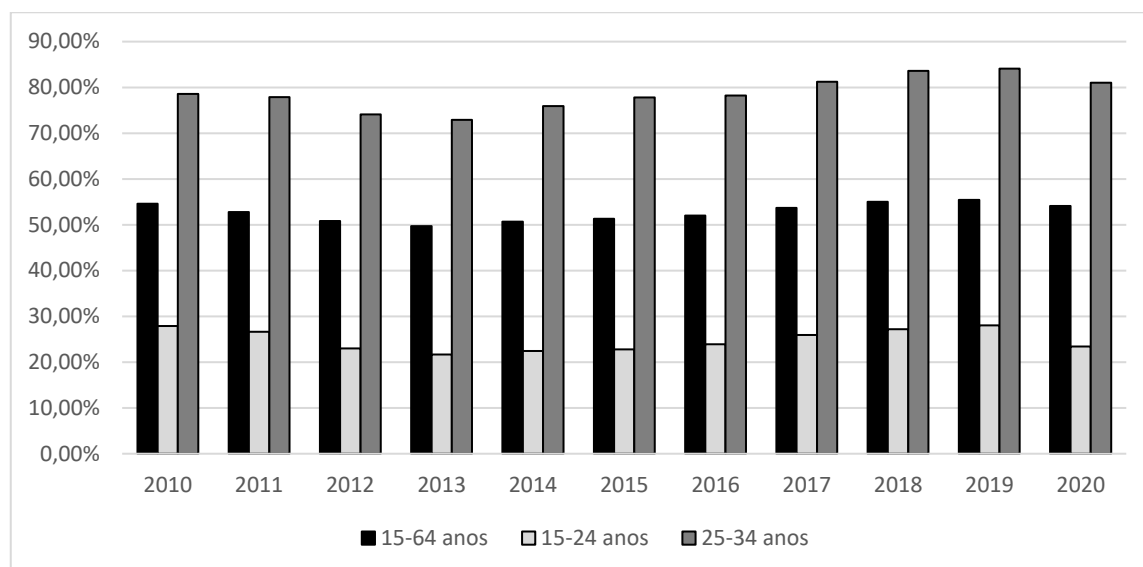
Fonte: INE.

A este fenómeno deve-se o facto da maioria dos jovens com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos não terem qualquer tipo de experiência profissional, ou seja, muitos deles procuram o seu primeiro emprego; o nível de escolaridade ser baixo ou incompleto, visto que a escolaridade mínima obrigatória vai até aos 17/18 anos, muitos indivíduos estão a trabalhar e ainda a concluir os estudos obrigatórios; a questão da experiência profissional ser bastante reduzida ou até nula, o que reduz o acesso a prestações sociais de desemprego, entre outros fatores, nomeadamente a sensibilidade aos ciclos económicos.

3.4.3 A EMPREGABILIDADE JOVEM

Em conformidade com os dados anteriormente apresentados, a evolução da taxa de emprego para o total da população, assim como para os jovens com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos e para os jovens adultos, indivíduos com idade entre os 25 e os 34 anos, também foi afetada pela situação económica do país, tal como é possível observar no gráfico 5.

Gráfico 5 - Taxa de emprego para a população residente em Portugal, por faixa etária, 2010-2020



Fonte: INE.

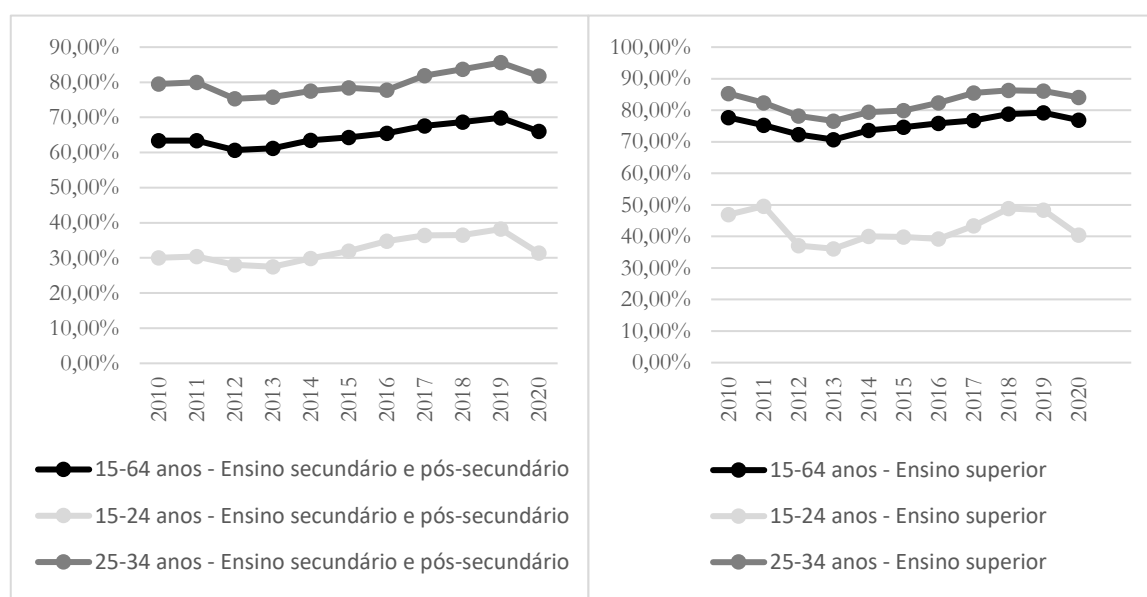
Ao longo da década, são os jovens que apresentam uma taxa de emprego menor, em 2010, a taxa de emprego correspondia a 27,9%, enquanto a da população total correspondia a 54,6%. Os jovens adultos, por seu turno, apresentam sempre valores da taxa de emprego superiores a 70%, sendo que, em 2010, a mesma correspondia a 78,6%.

No ano 2020, aproximadamente, um em cada cinco jovens com idade entre os 15 e os 24 anos encontrava-se empregado, apresentando uma taxa de emprego de 23,4%. Já a taxa de emprego para a população total ascendia a 54,1%, valor muito semelhante com o de 2010. Por outro lado, os jovens adultos apresentavam uma taxa de emprego correspondente a 81%.

Apesar da evolução (positiva ou negativa) da taxa de emprego ser consistente, independentemente da faixa etária considerada, observa-se uma variação significativa na sua magnitude, sendo os jovens com menos de 25 anos o segmento populacional que obtém uma maior variação, nomeadamente nos períodos de recessão económica, tal como acontece entre 2011-2014 e, mais recentemente, na crise pandémica COVID-19, apresentando uma diminuição significativa.

Numa análise mais pormenorizada por níveis de escolaridade, tal como é possível observar no gráfico 6, verifica-se, no cômputo geral, que a taxa de emprego para indivíduos com ensino superior é sempre superior aos indivíduos que obtêm apenas o ensino secundário e pós-secundário. Deste modo, é possível concluir que, à medida que aumenta o nível de escolaridade, aumenta a taxa de emprego.

Gráfico 6 - Taxa de emprego da população residente em Portugal por grupo etário e nível de escolaridade, 2010-2020



Fonte: INE.

A evolução da taxa de emprego para os jovens com idade entre os 15 e os 24 anos, com ensino superior apresenta uma particularidade. Apesar de estar em conformidade com os ciclos económicos, ou seja, de aumentar em fase de expansão e de diminuir numa fase de recessão, apresenta uma certa oscilação durante os ciclos. Assim, contrariamente ao que acontece para os restantes grupos etários e respetivos níveis de escolaridade, a sua evolução não é linear, o que permite aferir que não são apenas os ciclos económicos que têm um impacto nos jovens com ensino superior, mas também outras condições no mercado de trabalho.

Contudo, nos restantes casos as evoluções ao longo da década são idênticas, sendo que, em 2020, as taxas de emprego eram semelhantes às verificadas em 2010, independentemente do grupo etário, bem como do nível de escolaridade.

3.4.4 INATIVIDADE DOS JOVENS

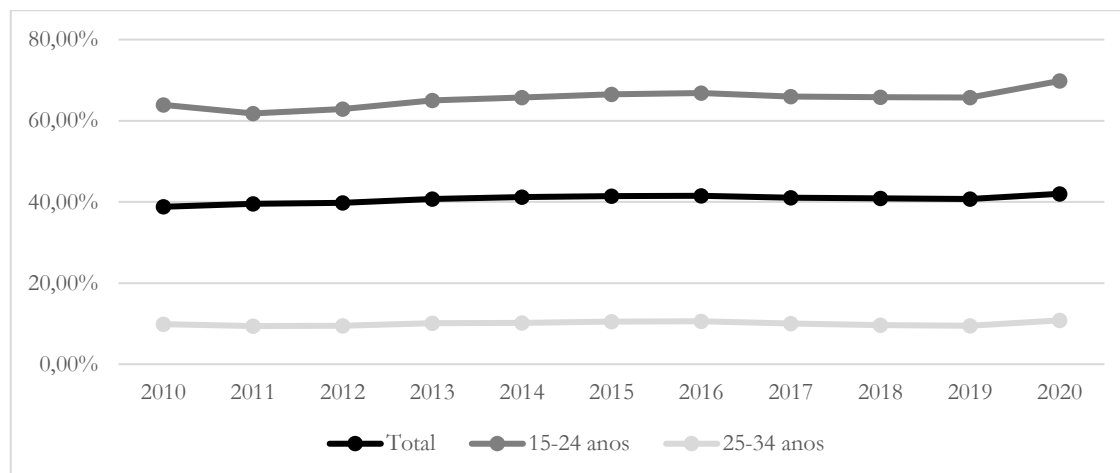
A taxa de inatividade, por seu turno, tem uma evolução diferente face aos indicadores apresentados anteriormente, não estando associada à flutuação dos ciclos económicos. Durante o período de 2010-2020, a taxa de inatividade da população total, bem como dos grupos etários em análise permaneceu relativamente estável, com pequenas oscilações entre os grupos e com um aumento generalizado entre anos de ponta, tal como é possível observar no gráfico 7.

No ano 2010, a taxa de inatividade para a população total era de 38,8% e esta cresceu ao longo da década em 3,2 p.p. correspondendo, em 2020, a 42%. A mesma apresenta uma tendência semelhante para os mais jovens com menos de 25 anos, contudo o crescimento é maior⁵. Os valores em 2010 situavam-se nos 63,9% e aumentaram 5,9 p.p. ao longo da década, concentrando-se nos 69,8%, em 2020. Estes valores podem ser explicados por fatores como o aumento da escolaridade obrigatória, a falta de oportunidades de emprego para os jovens e o prolongamento da fase de transição da educação para o mercado de trabalho.

Por outro lado, os jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos apresentam uma taxa de inatividade menor, correspondendo, em 2010, a 9,9% e, em 2020, a 10,8%. O que traduz um aumento em anos de ponta de 0,9 p.p..

⁵ A taxa de inatividade dos jovens apresenta sempre valores superiores a 50% visto que muitos possuem o estatuto de estudantes.

Gráfico 7 - Taxa de inatividade por grupo etário, Portugal 2010-2020

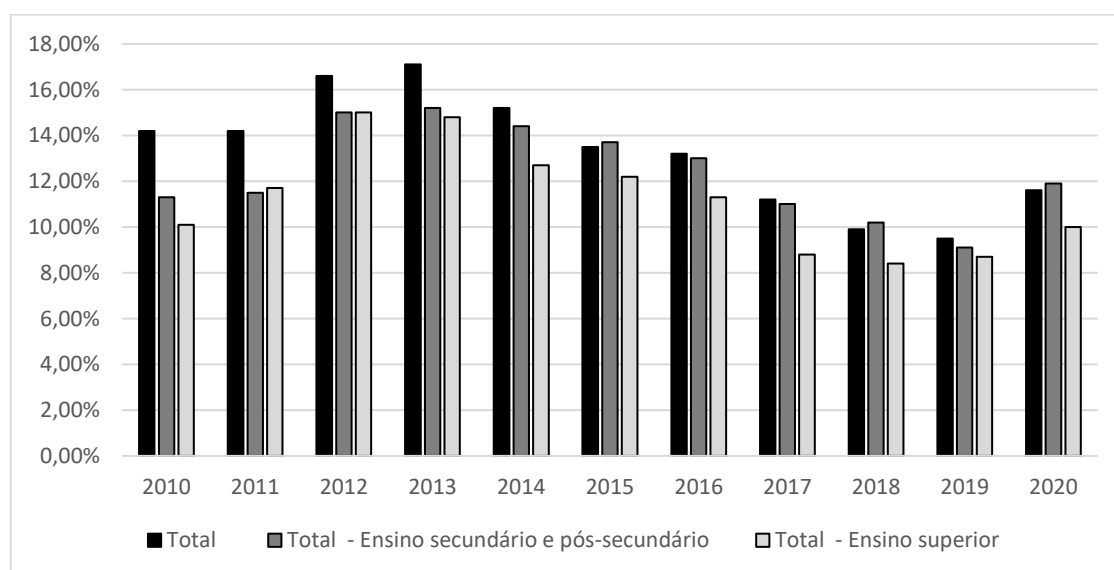


Fonte: INE.

3.4.5 JOVENS NEEF

Relativamente à população inativa, há um grupo de jovens que merece especial atenção visto que, além de não participarem no mercado de trabalho, não estão a frequentar qualquer tipo de estabelecimento de ensino, nem nenhuma formação, são os designados NEEF (jovens que não estão em educação, emprego ou formação) (Bell & Blanchflower, 2011).

Gráfico 8 - Total dos jovens NEEF, com idade entre os 15 e os 34 anos, Portugal 2010-2020



Fonte: INE.

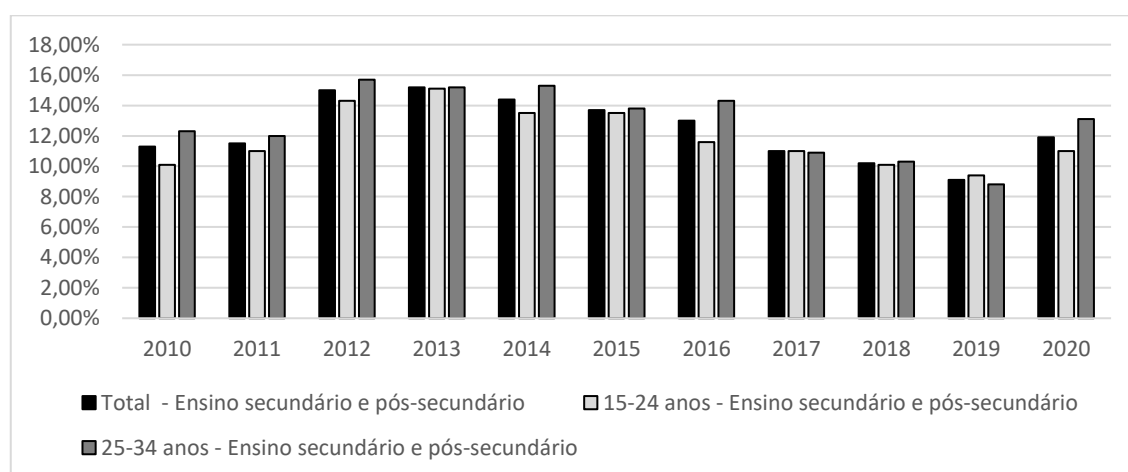
Tal como se pode observar no gráfico 8, no ano 2010, cerca de 14,2% da população mais jovem, com idade compreendida entre os 15 e os 34 anos estava sem estudar, trabalhar, ou a fazer formação. Ao longo da década, estes valores foram sofrendo algumas alterações, com um aumento nos períodos de recessão e de elevadas taxas de desemprego e uma diminuição com a situação económica mais favorável.

Entre a população jovem, os indivíduos com ensino superior, na sua maioria, representam uma menor percentagem de jovens NEEF, com a exceção do ano 2011 e do ano 2012, fruto da situação económica menos favorável proveniente da crise das dívidas soberanas.

Contudo, ao realizar uma análise mais detalhada por grupo etário, como é possível observar nos gráficos 9 e 10, são os jovens com idade compreendida entre os 15 e os 24 anos com ensino superior que apresentam a maior percentagem. Em 2010, cerca de 15,7% dos jovens não estava a trabalhar, estudar, nem a fazer formação. Em 2020, este valor situa-se nos 12,2%, contudo, continua a ser o valor mais alto dentro do grupo dos jovens (com idade entre os 15 e os 24 anos).

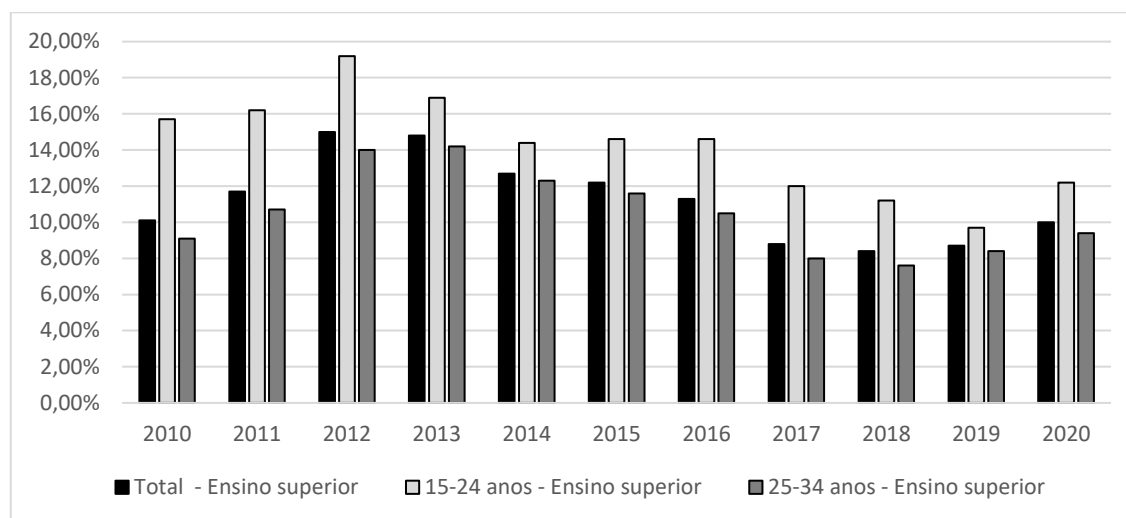
Por outro lado, para os jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos verifica-se precisamente o inverso. Neste caso, são os indivíduos com ensino superior que apresentam valores menores.

Gráfico 9 - Jovens NEEF, com ensino secundário e pós-secundário, por grupo etário, Portugal 2010-2020



Fonte: INE.

Gráfico 10 - Jovens NEEF, com ensino superior, por grupo etário, Portugal 2010-2020



Fonte: INE.

Deste modo, há várias políticas públicas a serem postas em prática com o intuito de colmatar estes valores tão elevados e a incentivar tanto a entrada no mercado de trabalho, bem como a obtenção do ensino superior. Um exemplo de uma política assenta na Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ), que corresponde a um dos principais recursos financeiros disponibilizados pela União Europeia (UE), com o intuito de assegurar o programa Garantia para a Juventude⁶, esta política apoia essencialmente os jovens que pertencem ao grupo dos NEET garantindo que os mesmos tenham acesso a formações em regime de aprendizagem, a estágios, a colocações profissionais e à continuação de estudos que conduzam a uma qualificação profissional reconhecida (IESE, 2021).

3.5 QUALIDADE DE EMPREGO DOS JOVENS

Nesta secção recorre-se à base de dados dos QP para a caracterizar a qualidade do emprego dos jovens em termos salariais e estabilidade do vínculo contratual. Sempre que possível, são analisados os jovens com idade compreendida entre os 15 e os 34 anos⁷, com tipo de contrato a tempo inteiro e que trabalham por conta de outrem.

⁶ O programa Garantia para a Juventude consiste num compromisso assumido por todos os países da UE cujo objetivo assenta no facto de todos os jovens com idade inferior a 30 anos beneficiarem de uma boa oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo máximo de quatro meses após terem ficados desempregados ou terem finalizado o seu percurso académico.

⁷ Quando considerada a população total, permanecem as outras restrições, isto é, é a população total que se encontra a trabalhar a tempo inteiro e por conta de outrem.

Estes temas são cruciais para compreender tanto as condições laborais, como as oportunidades que os jovens enfrentam no mercado de trabalho. Ao analisar cada um desses fatores, pretende-se obter uma visão abrangente sobre a atual situação da qualidade de emprego dos jovens em Portugal.

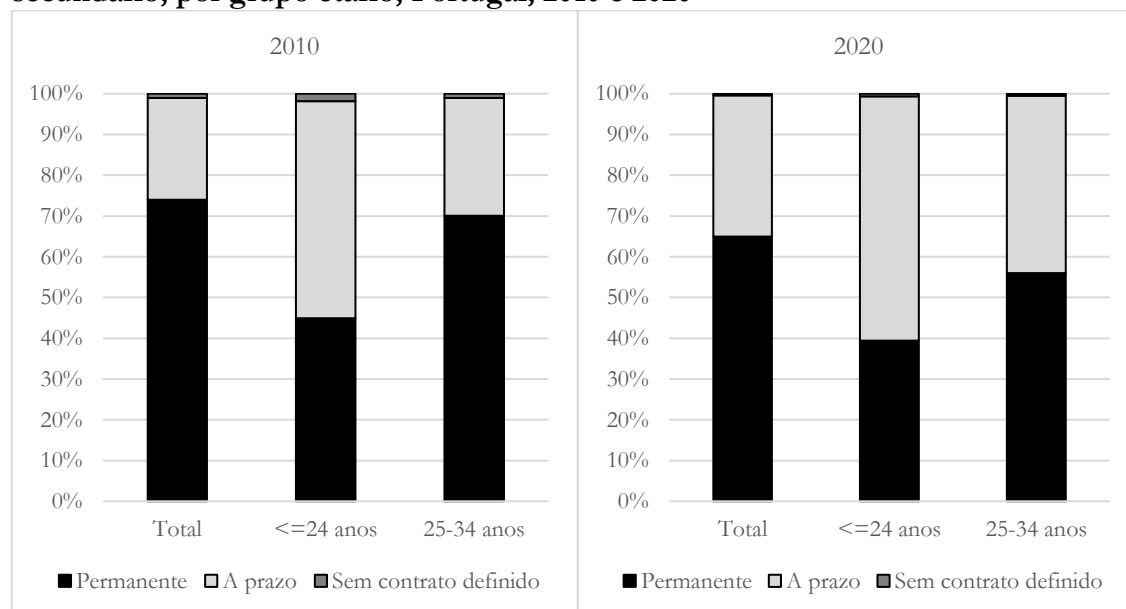
Por um lado, com a análise do tipo de contrato, será avaliada a estabilidade e a segurança no emprego. Por outro lado, com o estudo dos salários, nomeadamente, o salário mínimo nacional, o salário médio e mediano, pretende-se entender o nível de remuneração e a distribuição dos rendimentos entre os jovens trabalhadores.

3.5.1 TIPO DE CONTRATO

Muitos estudos consideram os tipos de contrato como uma das principais componentes da qualidade de emprego, os contratos temporários, por norma, tendem a oferecer menos segurança no emprego, bem como menos benefícios comparativamente com os contratos permanentes (Blanchard & Landier, 2002; Mauno et al, 2015; Arranz et al, 2018).

Deste modo, a análise do tipo de contrato é importante no estudo do mercado de trabalho, pois permite não só ter a perceção da forma como as empresas operam, como também observar a instabilidade a nível de recrutamento no mercado de trabalho.

Gráfico 11 - Tipo de contrato dos indivíduos com ensino secundário e pós-secundário, por grupo etário, Portugal, 2010 e 2020



Fonte: Quadros de Pessoal.

Com base no gráfico 11, bem como nos Anexos B e C, é possível observar a percentagem de indivíduos com ensino secundário e pós-secundário que trabalham em Portugal com contratos sem termo (permanentes) ou a termo (a prazo)⁸, assim como a distribuição desses valores por faixas etárias.

Em 2010, o número total de pessoas com ensino secundário e pós-secundário que estava a trabalhar a tempo inteiro correspondia a 555.182, sendo que 73,96% deste total possuía um contrato permanente e 25,04% estava com contrato a prazo, o restante 1% corresponde à categoria residual sem informação do tipo de contrato.

Estes valores foram sofrendo alterações ao longo da década, com um aumento considerável do número de indivíduos com ensino secundário e pós-secundário que se encontrava empregada em 2020, o correspondente a 824.891 trabalhadores. Contudo, houve uma diminuição da percentagem da população que possuía um contrato permanente, fixando-se nos 64,94% e, em contrapartida, a percentagem de indivíduos com contrato a prazo aumentou, passando para 34,65% em 2020.

Com uma análise mais pormenorizada deste indicador por faixas etárias, conclui-se que o tipo de contrato que é mais usual ao longo da década para os jovens com idade inferior a 25 anos, com ensino secundário e pós-secundário, é o contrato a prazo e com um aumento entre anos de ponta, apesar desta percentagem apresentar uma tendência decrescente a partir do ano 2017, tal como é possível constatar no Anexo C.

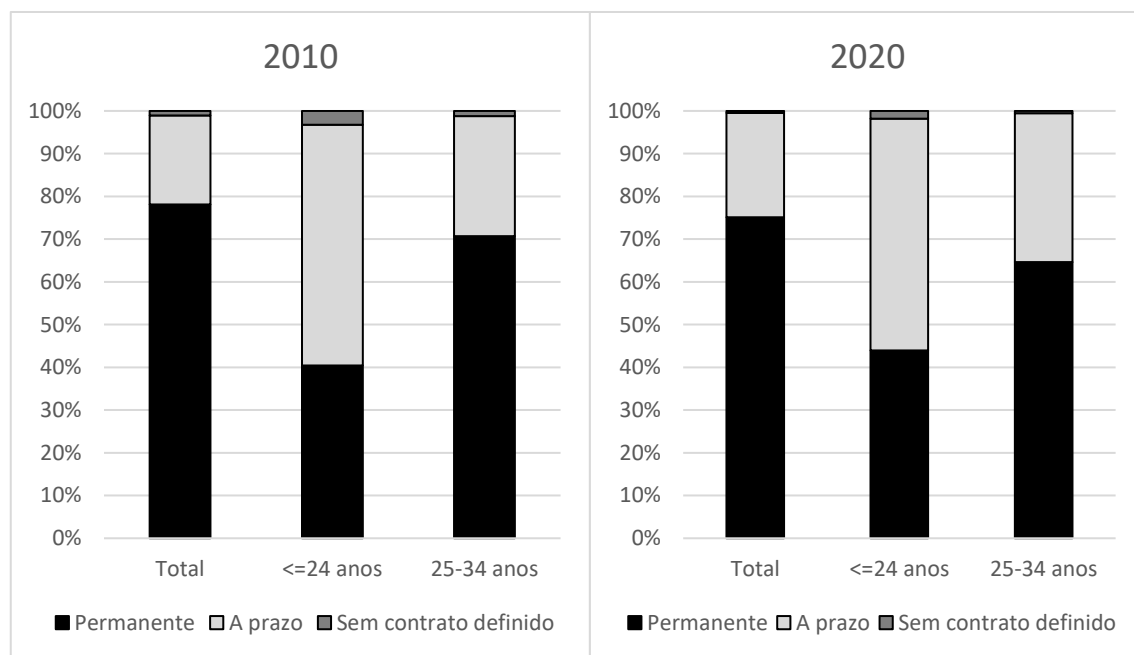
Por outro lado, para os jovens adultos, com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, o tipo de contrato que prevalece é o tipo de contrato permanente, no entanto, tal como para o total da população, sofreu uma grande diminuição ao longo da década, passando de 70,05% em 2010, para 55,96%, em 2020.

Deste modo, é possível concluir que a percentagem de indivíduos ensino secundário e pós-secundário que estão numa situação de contrato a prazo é bastante superior em 2020, face a 2010, sendo que para a população mais jovem, com idade inferior a 25 anos, este tipo de contrato é o que predomina.

⁸ Há também uma pequena percentagem da população que está sem termo definido, isto é, o tipo de contrato não está especificado, visto que é um valor relativamente baixo, não carece de grande análise.

Por outro lado, com auxílio ao gráfico 12, bem como aos Anexos B e C, é possível observar a percentagem de indivíduos com ensino superior por tipo de contrato e por faixa etária.

Gráfico 12 - Tipo de contrato dos indivíduos com ensino superior, por grupo etário, Portugal 2010 e 2020



Fonte: Quadros de Pessoal.

Deste modo, em 2010, estavam empregados 363.234 indivíduos com ensino superior, sendo que 78,09% possuía um contrato permanente, 20,84% estavam com um contrato a prazo e 1,07% pertencem à categoria residual sem informação do tipo de contrato.

Apesar de uma diminuição contínua, até ao ano 2018, da percentagem de indivíduos com ensino superior que tinha um tipo de contrato permanente, sucedeu-se um aumento, de seguida até ao ano 2020, o que fez com que, em anos de ponta, as percentagens dos tipos de contrato fossem muito similares.

Fazendo agora a análise por faixa etária, ao longo da década, a maioria dos jovens com menos de 25 anos com ensino superior obtinha um tipo de contrato a prazo. No ano 2010, o número de jovens, com idade inferior a 25 anos, com ensino superior, que estava a trabalhar era de 15.879, bastante inferior aos jovens com ensino secundário (77.026), visto que vários jovens ainda se encontravam a concluir a sua carreira académica.

Embora a percentagem de jovens com ensino superior que estava a auferir tanto de um contrato permanente como um contrato a prazo não ter sofrido grande variação em 2020 face a 2010, ao longo da década estes resultados foram oscilando. Por outro lado, em 2020, houve um aumento substancial (de 84,62%) dos jovens com idade inferior a 25 anos no mercado de trabalho face a 2010, o correspondente a 29.316 indivíduos.

Por sua vez, os jovens adultos com idade entre os 25 e os 34 anos, com ensino superior, seguem a mesma tendência dos que obtêm apenas o ensino secundário, no entanto, a convergência entre anos de ponta nos tipos de contrato foi mais reduzida.

Em suma, é possível concluir que a incidência de contratos a prazo tende a ser menor entre indivíduos com níveis de qualificação mais elevados, independentemente da faixa etária. Embora, no cômputo geral, haja uma tendência para o aumento do número de contratos a prazo, com uma evolução mais pronunciada nos jovens que não obtêm o ensino superior.

3.5.2 SALÁRIOS

Na presente secção, apresentam-se vários indicadores sobre a remuneração dos jovens no setor privado, em Portugal, no período de 2010 a 2020.

3.5.2.1 SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

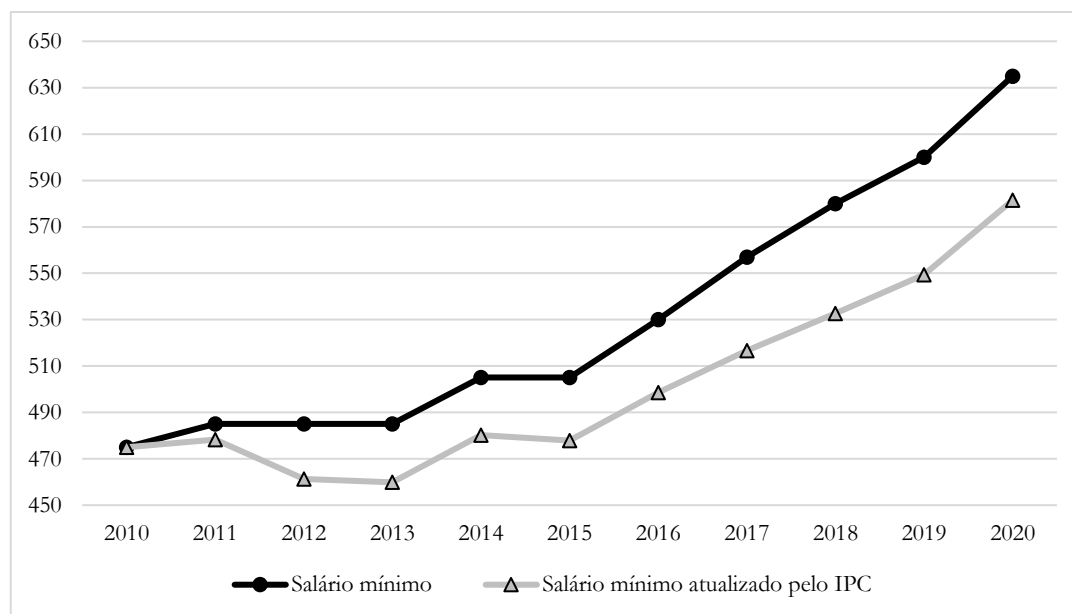
A Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), geralmente designada por salário mínimo, é um instrumento de política económica, com impacto na distribuição, tanto dos salários como dos rendimentos, como do emprego (Carneiro et al, 2011). Como tal, a sua prevalência nos jovens é algo de extrema relevância.

Na atualidade, o salário mínimo nacional corresponde ao montante mínimo que um empregador é obrigado a pagar a um trabalhador pela sua força de trabalho, num determinado período temporal. Montante esse que é regulado pela Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, e pelo Código do Trabalho, nos artigos 273.º e seguintes e não pode ser reduzido através de um acordo coletivo com contrato individual. Simplificadamente, o salário mínimo corresponde ao menor valor que um empregador pode pagar a um trabalhador pela sua força de trabalho e é protegido por leis e regulamentações específicas (ILO, 2022).

Tal como podemos verificar no gráfico 13, ao longo da última década o salário mínimo apresenta uma evolução nominal positiva, passando de 475,00€, em 2010, para 635,00€, em

2020. Contudo, durante o período 2011-2013, o mesmo esteve estagnado nos 485,00€, em consequência da situação económica menos favorável vivida ao longo destes anos.

Gráfico 13 - Evolução do salário mínimo em Portugal, 2010-2020 (em €)



Fonte: DGERT + cálculos próprios.

Comparando a evolução do salário mínimo real a preços constantes de 2010, com o intuito de manter o poder de compra do salário mínimo face à evolução da inflação, é possível observar que entre o ano 2010 e 2011, este permaneceu praticamente inalterado, contrariamente ao nominal que sofreu um aumento.

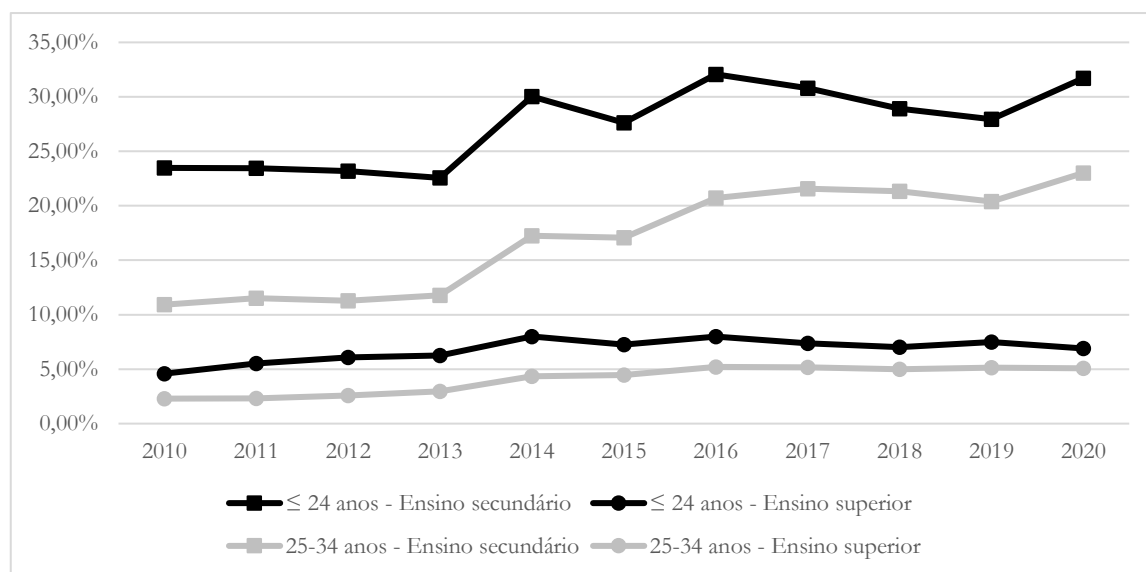
No entanto, a partir deste ano, o mesmo apresentou uma queda considerável até ao ano 2013, o que fez com que, dada a estagnação do salário mínimo nominal neste período houvesse uma perda do poder de compra dos indivíduos. Desde então, apesar da evolução do salário real seguir a tendência da evolução do salário nominal, este permaneceu sempre com valores inferiores para cada ano, fixando-se nos 581,49€ no ano 2020.

Daqui é possível então concluir que houve uma perda de poder de compra do salário mínimo em relação à inflação, ou seja, apesar do aumento do salário mínimo, o seu valor real em termos de compras de bens e serviços foi reduzido devido ao aumento dos preços dos produtos no mercado.

3.5.2.2 INCIDÊNCIA DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL NOS JOVENS

Deste modo, é relevante analisar a evolução da percentagem de indivíduos que estão a auferir o salário mínimo por ano, tendo em consideração a sua faixa etária, bem como o seu nível de escolaridade.

Gráfico 14 - Percentagem de indivíduos a auferirem o salário mínimo, por grupo etário e nível de escolaridade, Portugal, 2010-2020



Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Para tal, recorrendo aos valores apresentados no gráfico 14, é possível afirmar que, no cômputo geral, a percentagem de indivíduos jovens a auferirem o salário mínimo aumentou entre 2010 e 2020. Contudo, este aumento foi mais significativo para os indivíduos que possuíam apenas o ensino secundário.

Há uma diferença notória entre a percentagem de jovens a auferir o salário mínimo consoante o seu nível de escolaridade. Em 2010, cerca de 23,6% dos jovens com idade igual ou inferior a 24 anos, com ensino secundário, estavam a auferir do salário mínimo, enquanto a percentagem de jovens que se inserem no mesmo grupo etário, mas que possuíam o ensino superior, correspondia a 4,6%. Os jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, apesar de apresentarem percentagens distintas, seguiram a mesma tendência.

Em 2020, tal como foi mencionado anteriormente, houve um aumento geral na percentagem de indivíduos a auferirem o salário mínimo, sendo que, aproximadamente, um em cada três jovens (31,7%) com idade inferior a 25 anos e com ensino secundário estava a auferir a

RMMG. Por outro lado, os que possuíam ensino superior correspondiam a 6,9% em 2020, apresentando um ligeiro aumento ao longo da década.

Os jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos seguem a mesma tendência, a maior percentagem corresponde aos que obtêm o ensino secundário. No ano 2020, aproximadamente, 23% destes jovens estavam a auferir o salário mínimo, contudo, apenas 5,1% dos indivíduos que pertencem a este grupo etário, com ensino superior, é que estava a receber a RMMG.

Em suma, é possível concluir que a percentagem de jovens (no total) com ensino secundário que está a ganhar o salário mínimo é sempre superior face à percentagem de jovens com ensino superior, apesar da percentagem de jovens com ensino superior que estão a ganhar o salário mínimo também tenha aumentado ligeiramente ao longo dos anos, o que indica que, mesmo com uma formação mais elevada, a percentagem de jovens a auferir o salário mínimo também aumentou.

3.5.2.3 SALÁRIO MÉDIO E MEDIANO DOS JOVENS

A Tabela 5 fornece informação sobre o salário médio, o salário mediano, ambos atualizados pelo IPC a preços constantes de 2010, a distribuição por percentis, 10(P10), 50(P50) e 90(P90) e o rácio entre os mesmos, nos anos 2010 e 2020.

Os dados mostram que, em 2020, os jovens com menos de 25 anos e com ensino secundário recebiam, em média, 612,7€ por mês e os que possuíam ensino superior recebiam, em média, 839,2€. No entanto, 50% dos jovens com menos de 25 anos e com ensino secundário e pós-secundário recebiam um montante igual ou inferior a 581,5€ por mês e 50% dos que possuíam o ensino superior auferiam de um montante igual ou inferior a 778,4€ por mês.

Os jovens adultos, indivíduos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, que no ano 2020 possuíam o ensino secundário, ganhavam, em média, 701,5€ por mês, enquanto os que possuíam o ensino superior auferiam de um salário mensal de 1095,8€. Por outro lado, metade dos jovens adultos com ensino secundário ganhava uma quantia igual ou inferior a 604,4€ por mês e metade dos que possuíam o ensino superior auferiam um montante igual ou inferior a 981,2€ mensais.

No entanto, em geral verifica-se uma redução do salário médio real, bem como do salário mediano no ano 2020 face ao ano 2010, à exceção dos jovens com idade igual ou inferior a

24 anos que possuíam o ensino secundário. Em 2020, os jovens com idade inferior a 25 anos e com ensino superior, obtinham um salário médio mensal inferior em 48,7€, comparativamente a 2010. Já os que apenas possuíam o ensino secundário obtinham um salário médio mensal superior em 59,9€. Os jovens adultos, com idade entre os 25 e os 34 anos com ensino secundário recebiam, em média, menos 19,8€ por mês. A maior diferença corresponde aos que possuíam ensino superior, no ano 2020, auferiam, em média, menos 104,9€ relativamente a 2010.

Tabela 5 - Salário médio e mediano reais a preços constantes de 2010, por faixa etária e nível de educação, Portugal, 2010 e 2020

	2010						2020					
	Secundário e pós-secundário			Superior			Secundário e pós-secundário			Superior		
	≤ 24 anos	25-34 anos	Total	≤ 24 anos	25-34 anos	Total	≤ 24 anos	25-34 anos	Total	≤ 24 anos	25-34 anos	Total
Salário médio real (€)	552,8	721,3	882,6	887,9	1200,7	1629,3	612,7	701,5	806,2	839,2	1095,8	1439,3
Salário mediano real (€)	500	615,5	675	876	1053,2	1265	581,5	604,4	641	778,4	981,2	1112,6
P10 (€)	439,7	475	475	476,3	591	617,9	407,1	518,4	558,5	580,2	581,5	595,2
P50 (€)	500	615,5	675	876	1053,2	1265	581,5	604,4	641	778,4	981,2	1112,6
P90 (€)	715	1080	1507	1256	1919	2975	732	915,8	1246,1	1190,5	1785,7	2564,1
P90/P10	1,6	2,3	3,2	2,6	3,3	4,8	1,8	1,8	2,2	2,1	3,1	4,3
P90/P50	1,4	1,8	2,2	1,4	1,8	2,4	1,3	1,5	1,9	1,5	1,8	2,3
P50/P10	1,1	1,3	1,4	1,8	1,8	2,1	1,4	1,2	1,2	1,3	1,7	1,9

Fonte: Quadros de Pessoal.

Relativamente a indicadores de dispersão salarial⁹, é possível inferir que independentemente do nível de qualificações e do grupo etário, o salário mediano permanece sempre abaixo do salário médio, o que significa que a distribuição salarial é assimétrica, com uma concentração maior de salários mais baixos na amostra em análise.

Deste modo, o rácio entre P90/P50 e P50/P10 indica a desigualdade salarial entre os extremos superiores e inferiores da distribuição salarial, respetivamente. Em 2020, a metade

⁹ O percentil 50, também conhecido como mediana, é o valor que divide em duas partes iguais a distribuição salarial. Já o percentil 90 (ou 10) representa o ponto em que 90% (ou 10%) dos trabalhadores têm um salário inferior a esse valor, enquanto os outros 10% (ou 90%) têm um salário superior.

dos jovens que obtinha remunerações mais baixas (que estava inserida entre o P0 e P50), tinham um salário muito idêntico entre si, que se aproximava do salário mínimo nacional.

Isto resultou numa redução da dispersão dos salários na parte inferior da distribuição salarial (P50/P10), acompanhada também por uma redução da faixa superior da distribuição, à exceção dos jovens com menos de 25 anos com ensino superior. No entanto, este aumento foi numa menor proporção, face à diminuição da faixa inferior.

Esta mudança verificada levou a uma compressão da distribuição salarial como um todo, indicando um decréscimo do rácio P90/P10, com a exceção dos jovens com menos de 25 anos, que possuíam ensino secundário, cuja faixa inferior teve um aumento superior face à redução verificada para a faixa superior, o que significa um aumento na dispersão salarial ocorrida em 2020 face a 2010. Este aumento surge devido ao aumento tanto do salário médio, como do salário mediano em 2020 face a 2010.

Em suma, como seria de esperar, a disparidade salarial é superior para os indivíduos mais escolarizados (com ensino superior) e mais velhos (jovens com idade entre os 25 e os 34 anos). Observa-se, entre 2010 e 2020, uma diminuição da disparidade salarial, com a exceção dos jovens com menos de 25 anos e que possuíam o ensino secundário. Esta igualdade está a ocorrer na parte inferior da distribuição salarial, o que indica que o salário médio assim como o salário mediano dos jovens está a aproximar-se cada vez mais do salário mínimo.

4. METODOLOGIA EMPÍRICA

Na base da estimação dos prémios salariais por um nível adicional de escolaridade na economia portuguesa para a população jovem na década 2010-2020, estará a abordagem padrão baseada em regressões salariais Mincerianas.

4.1 ESPECIFICAÇÃO DO MODELO

Com base no modelo de capital humano, Mincer (1974b) apresenta uma aproximação empírica para os benefícios marginais considerando o problema de otimização individual, com o intuito de estimar o prémio salarial por um ano adicional de escolaridade:

$$\ln E_{i,t} = \ln E_0 + rS_i + \beta_1 t_i - \beta_2 t_i^2 + \varepsilon_i \quad (1)$$

onde E_i corresponde ao salário recebido pelo indivíduo i num determinado ano t , com $t = 0, 1, 2, \dots, n$, em anos, E_0 é o salário de um indivíduo sem escolaridade e sem experiência no mercado de trabalho, S corresponde ao número de anos de escolaridade que captura o efeito marginal do aumento de um ano de escolaridade no salário do indivíduo, t corresponde aos anos de experiência, em que $t = (A - s - 6)$, isto é, a idade atual do indivíduo (A) a subtrair pelo número de anos de escolaridade menos 6, que é a idade em que começa a escolaridade obrigatória.

Esta equação serve de base para a estimação dos prémios salariais deste estudo. No entanto, foram realizadas algumas alterações com o intuito de obter os resultados pretendidos com a estimação. As duas principais alterações correspondem à escolaridade, a qual foi identificada através de uma *dummy* para o nível de educação mais elevado concluído pelo indivíduo e não através de uma variável que identifica o número de anos de escolaridade e à utilização da variável *idade* como *proxy* da variável experiência.

Contudo é apenas uma aproximação, não se trata de uma medida exata visto que não tem em conta os anos passados na escola, nem no desemprego, o que leva a uma sobrestimação dos anos de experiência no mercado de trabalho.

Foram também adicionadas outras variáveis com o intuito de se observar as diferenças salariais não apenas provenientes das características dos indivíduos (género, nacionalidade, etc.), mas também das empresas e dos postos de trabalho (como o nível de qualificação).

Desta forma, foram estimadas várias regressões com o intuito de se observar as alterações nas variáveis de interesse à medida que se controlam as características dos trabalhadores, das empresas e dos postos de trabalho. O modelo completo a estimar tem a seguinte especificação:

$$\begin{aligned} \ln W_{i,t} = & a + \delta_1 \text{secundario_pos_secundario}_{i,t} + \delta_2 \text{superior}_{i,t} + \\ & \gamma_1 \text{secundario_pos_secundario} * \text{jovem}(\leq 24 \text{ anos})_{i,t} + \\ & \gamma_2 \text{superior} * \text{jovem}(\leq 24 \text{ anos})_{i,t} + \gamma_3 \text{secundario_pos_secundario} * \text{jovem_adulto}(25-34 \text{ anos})_{i,t} + \\ & \gamma_4 \text{superior} * \text{jovem_adulto}(25-34 \text{ anos})_{i,t} + \beta \mathbf{X}_{i,t} + u_{i,t} \end{aligned} \quad (2)$$

onde $\ln W_{i,t}$ corresponde ao logaritmo do salário somado das prestações regulares (reais a preços constantes de 2010) para cada indivíduo i num determinado período t , por hora; $\text{secundario_pos_secundario}_{i,t}$ é uma variável *dummy* cujo valor 1 corresponde à obtenção do ensino secundário e pós-secundário pelo indivíduo i num determinado momento t ; $\text{superior}_{i,t}$ é uma variável *dummy* cujo valor 1 corresponde à obtenção do ensino superior pelo indivíduo i num determinado período t ; $\text{secundario_pos_secundario} * \text{jovem}(\leq 24 \text{ anos})_{i,t}$ é o termo de interação referente aos jovens com idade igual ou inferior a 24 anos que obtêm o ensino secundário e pós-secundário; $\text{superior} * \text{jovem}(\leq 24 \text{ anos})_{i,t}$ é o termo de interação dos jovens com idade igual ou inferior a 24 anos que obtêm o ensino superior; $\text{secundario_pos_secundario} * \text{jovem_adulto}(25-34 \text{ anos})_{i,t}$ é o termo de interação dos jovens adultos com idade entre os 25 e os 34 anos que obtêm o ensino secundário e pós-secundário; $\text{superior} * \text{jovem_adulto}(25-34 \text{ anos})_{i,t}$ é o termo de interação dos jovens adultos com idade entre os 25 e os 34 anos que obtêm o ensino superior; $\mathbf{X}_{i,t}$ corresponde ao vetor das variáveis explicativas associadas às características tanto do indivíduo i (com a exceção da escolaridade) como da empresa ou posto de trabalho que o mesmo se insere num determinado momento t ; $u_{i,t}$ corresponde ao termo de perturbação aleatório.

As variáveis de controlo que diferem entre as regressões estão inseridas no vetor $\mathbf{X}_{i,t}$. A regressão (1) além dos níveis de escolaridade, controla essencialmente características dos indivíduos, tais como a variável da *idade* bem como a *idade*²; uma *dummy* para o género (1 se é mulher e 0 caso contrário); uma *dummy* para a nacionalidade (1 se é imigrante e 0 se é português), inclui também *dummies* para o ANO, sendo 2010 o ano omitido. Na especificação

(2) são adicionadas outro tipo de variáveis de controlo, tais como a *antiguidade*, a *antiguidade*²; *dummies* para o tipo de contrato, em que a categoria omitida é o tipo de contrato sem termo e, por fim, são adicionadas *dummies* para o nível de qualificação, cuja categoria omitida são os quadros superiores. A especificação (3), que corresponde à mais completa, inclui as características da empresa, tais como *dummies* associadas à localização, classificadas pelas NUTS II, cuja localização omitida é o Norte; a dimensão da empresa, medida em função do número de trabalhadores; e *dummies* para a CAE a 1 letra, em que o setor omitido é o da “agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca”. Todas as especificações são estimadas por recurso ao método dos mínimos quadrados ordinários, com desvios padrões robustos na presença de correlação temporal dentro de cada *cluster*.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados completos das estimações são apresentados no Anexo D e tal como é possível constatar, os coeficientes são todos estatisticamente significativos para os níveis de significância convencionais. Na Tabela 6 constam apenas os resultados das estimações para os diferentes níveis de ensino. O prémio salarial para a população mais jovem não se obtém diretamente da regressão, para tal é preciso proceder a um cálculo.

Deste modo, o prémio salarial para os jovens com idade igual ou inferior a 24 anos com ensino secundário é obtido através da soma do coeficiente do ensino secundário e pós-secundário com o coeficiente dos jovens com idade igual ou inferior a 24 anos que obtêm o ensino secundário e pós-secundário. No caso do prémio salarial para os jovens adultos (25-34 anos) com ensino secundário e pós-secundário os cálculos são idênticos, ao coeficiente obtido para o ensino secundário e pós-secundário foi realizada a soma do coeficiente obtido para os jovens adultos (25-34 anos) com ensino secundário e pós-secundário. No caso do ensino superior, o processo é o mesmo, contudo são utilizados os coeficientes que se referem ao ensino superior. Estes resultados podem ser observados na Tabela 7¹⁰.

¹⁰ As estimativas apresentadas correspondem às estimativas exatas dos prémios, obtidas através da expressão $(e^{\beta}-1) \times 100$. O valor de β está presente no Anexo D, bem como na Tabela 6.

Tabela 6 - Estimativas dos coeficientes da escolaridade, Portugal, 2010-2020

	Controlo das características individuais (1)	Controlo das características individuais e posto de trabalho (2)	Controlo das características individuais, posto de trabalho e empresa (3)
Categoria omitida: Ensino básico			
Secundário e pós-secundário	0,3401*** (0,0007)	0,2244*** (0,0006)	0,1570*** (0,0005)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino secundário	-0,2122*** (0,0009)	-0,1241*** (0,0008)	-0,0976*** (0,0007)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino superior	-0,4612*** (0,0014)	-0,3345*** (0,0012)	-0,3133*** (0,0011)
Ensino Superior	0,9283*** (0,0010)	0,5602*** (0,0010)	0,4526*** (0,0009)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino secundário	-0,1451*** (0,0008)	-0,0865 (0,0006)	-0,0699*** (0,0006)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino superior	-0,3008*** (0,0010)	-0,2289 (0,0009)	-0,2079*** (0,0008)

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Nota: (i) Todas as variáveis são estatisticamente significativas para um nível de significância de 1% (***=0,01).

(ii) Desvios padrão robustos entre parênteses.

Tabela 7 - Prémios salariais médios para a população jovem, por nível de ensino, Portugal, 2010-2020

	Controlo das características individuais (1)	Controlo das características individuais, posto de trabalho e empresa (3)	(3)-(1)
Categoria omitida: Ensino básico			
Prémio salarial dos jovens (≤ 24 anos) com ensino secundário face aos indivíduos com ensino básico	21,39%	7,78%	-13,61 p.p.
Prémio salarial dos jovens adultos (25-34 anos) com ensino secundário face aos indivíduos com ensino básico	27,00%	10,25%	-16,75 p.p.
Prémio salarial dos jovens (≤ 24 anos) com ensino superior face aos indivíduos com ensino básico	116,07%	30,34%	-85,73 p.p.
Prémio salarial dos jovens adultos (25-34 anos) com ensino superior face aos indivíduos com ensino básico	127,04%	38,47%	-88,57 p.p.

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Tendo em consideração os resultados da especificação (1), ou seja, controlando apenas as características individuais, é possível aferir que à medida que o nível de escolaridade aumenta, os prémios salariais aumentam. Com tudo o resto contante, entre 2010 e 2020, os indivíduos com ensino secundário e pós-secundário auferiam por hora, em média, mais 40,51%¹¹ do que os indivíduos com as mesmas características, mas que possuíam o ensino básico, já os jovens com idade igual ou inferior a 24 anos, bem como os jovens adultos com idade entre os 25 e os 34 anos com ensino secundário e pós-secundário obtinham um prémio salarial inferior em 19,12 p.p. e 13,51 p.p., respetivamente, face ao total dos indivíduos com ensino secundário e pós-secundário.

Já os indivíduos com ensino superior tinham uma remuneração real por hora, em média, superior em 153,02%, relativamente aos indivíduos com ensino básico, os jovens com idade igual ou inferior a 24 anos e os jovens adultos com idade entre os 25 e os 34 anos com ensino superior obtinham um prémio salarial inferior em 36,95 p.p. e 25,98 p.p., respetivamente, face ao total dos indivíduos com ensino superior. Assim, o prémio salarial dos jovens com ensino superior era superior em 116,07% e o prémio salarial dos jovens adultos, com idade entre os 25 e os 34 anos, superior em 127,04%, face aos indivíduos com ensino básico.

Por sua vez, as mulheres auferiam, em média, de uma remuneração por hora inferior em 18,48%, relativamente aos homens com as mesmas características, permanecendo tudo o resto constante. O mesmo processo verificou-se para a população imigrante que, em média, tinha um prémio salarial por hora inferior em 10,30%, relativamente aos indivíduos de nacionalidade portuguesa, permanecendo tudo o resto constante.

No entanto, na especificação (3) – especificação mais completa, controlando as características do posto de trabalho, bem como da empresa, os prémios salariais sofrem alterações significativas, nomeadamente no que concerne aos níveis de escolaridade.

Então, com o controlo de mais variáveis, nomeadamente as características da empresa, bem como do posto de trabalho, é possível observar que à medida que os níveis de escolaridade aumentam, as diferenças na estimação dos coeficientes são maiores. Por sua vez, a discrepância dos prémios salariais da população mais jovem é menor.

¹¹ As estimativas apresentadas correspondem às estimativas exatas dos prémios, obtidas através da expressão $(e^{\beta}-1) \times 100$. O valor de β está presente no Anexo D, bem como na Tabela 6.

Assim, na especificação (3) o prémio salarial por hora para os indivíduos com ensino secundário e pós-secundário é, em média, superior em 17% relativamente aos indivíduos com as mesmas características, mas com ensino básico permanecendo tudo o resto constante. Já o prémio salarial tanto para os jovens com idade inferior a 25 anos, como para os jovens adultos (25-34 anos) com ensino secundário e pós-secundário também sofre uma diminuição em 13,61 p.p. e 16,75 p.p., respetivamente.

As maiores diferenças ocorrem para os níveis de educação superiores, para os indivíduos com ensino superior, há uma redução do prémio salarial em 95,78 p.p., ou seja, na especificação (3) o prémio salarial por hora dos indivíduos com ensino superior é superior, em média, em 57,24% relativamente aos indivíduos com o ensino básico, permanecendo tudo o resto constante. No caso dos jovens (com idade inferior a 25 anos) o prémio salarial relativamente aos indivíduos com ensino básico diminui 85,73 p.p. e para os jovens adultos, com idade entre os 25 e os 34 anos, há uma redução de 88,57p.p..

Em relação às mulheres, à medida que vão sendo consideradas mais variáveis de controlo, vai diminuindo a diferença do prémio salarial face aos homens, permanecendo tudo o resto constante. Por conseguinte, na especificação (3) a diferença do prémio salarial de uma mulher face a um homem, é, em média, inferior em aproximadamente 13,64%.

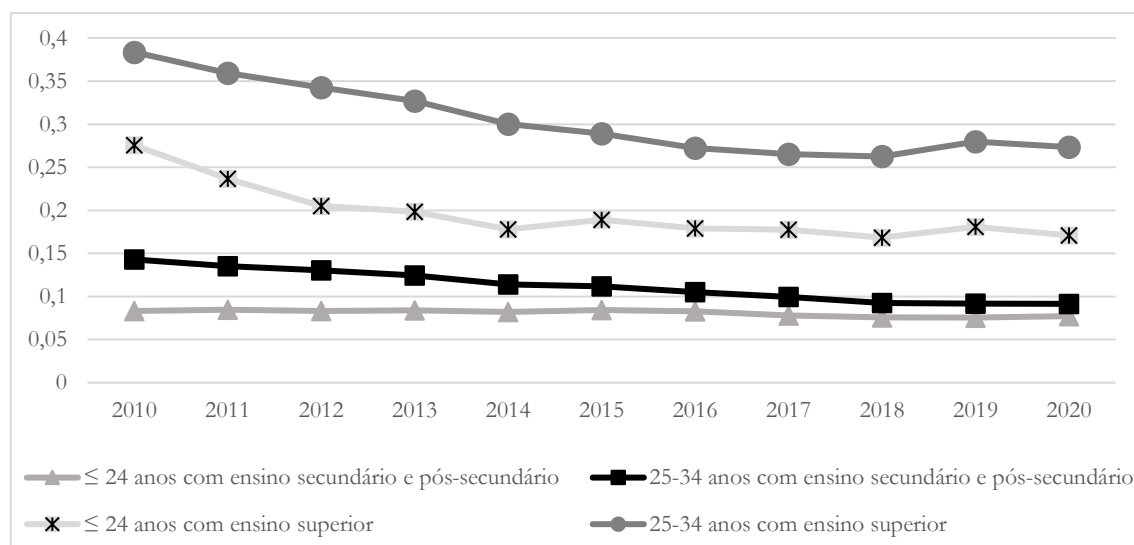
Por sua vez, a população imigrante apresenta uma particularidade interessante, na primeira especificação, quando apenas são controladas as características individuais, o prémio salarial horário é inferior em 10,3 p.p. face ao dos portugueses, no entanto, na especificação (2), considerando as características do posto de trabalho, o prémio salarial aproxima-se do dos portugueses, sendo inferior em menos de 1 p.p.. Ao incluir as características da empresa, ou seja, na especificação (3), o prémio já volta a sofrer um maior desfasamento, passando os imigrantes a terem um prémio salarial inferior em 1,42 p.p..

4.3 DECOMPOSIÇÃO DOS PRÉMIOS

Com o objetivo de analisar em específico os prémios salariais para os jovens de acordo com o seu nível de escolaridade ao longo da década comparativamente aos indivíduos com o ensino básico, a análise passou a ser realizada separadamente para cada ano, entre 2010 e 2020 e foram obtidos os resultados apresentados no gráfico 15. Adicionalmente, foi estimada uma nova regressão de modo a ser também possível obter os prémios salariais, por ano, ao

longo da década 2010-2020, para cada nível do ensino superior, sendo estes: licenciatura, mestrado e doutoramento, assim deixa-se de considerar o ensino superior como um todo e passa-se a considerar os diferentes ciclos do ensino superior. O gráfico com os respetivos prémios salariais encontra-se no Anexo E.

Gráfico 15 - Evolução dos prémios salariais por faixa etária e nível de ensino, Portugal, 2010-2020



Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Com base no gráfico 15, bem como no Anexo E, é possível afirmar que, de um modo geral, os prémios salariais diminuíram ao longo da década, tanto para jovens com idade inferior a 25 anos, como para os jovens com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos.¹²

Analisando numa primeira instância os jovens com menos de 25 anos, é possível afirmar que os prémios salariais de jovens que possuíam o ensino secundário foram relativamente constantes face aos indivíduos com o ensino básico, apresentando uma diminuição de 0,58 p.p. entre anos de ponta.

O mesmo não se verificou para os níveis de ensino superior, para os jovens com idade inferior a 25 anos houve uma redução dos prémios de 10,46 p.p. comparativamente com os indivíduos que possuíam o ensino básico. Com a análise em separado para os diferentes níveis do ensino superior é possível constatar que para os jovens licenciados com idade inferior a 25 anos verifica-se uma redução em 10,68 p.p. dos prémios comparativamente aos indivíduos

¹² Com a exceção dos jovens doutorados com menos de 25 anos, que se manteve sempre 0 devido à idade de conclusão do doutoramento não pertencer a este grupo.

que possuíam o ensino básico, os jovens que possuíam mestrado, verificaram também uma redução dos seus prémios em 7,62 p.p..

Fazendo agora uma análise para os jovens adultos, com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, o comportamento foi idêntico, sendo possível aferir que houve uma redução generalizada dos prémios salariais, no entanto esta foi mais elevada para o ensino superior face à verificada para o ensino secundário e pós-secundário. Deste modo, entre 2010 e 2020 houve uma redução dos prémios salariais para os jovens adultos que possuíam ensino secundário e pós-secundário de 5,15 p.p. já para os que possuíam ensino superior, houve uma redução de 11,03 p.p., ou seja, em mais do dobro.

Esta diminuição associada ao ensino superior deve-se à redução verificada dos prémios salariais associados tanto à licenciatura como ao mestrado, visto que os jovens adultos que possuíam o doutoramento tiveram um aumento, entre anos de ponta, de 8,18 p.p.. Nos restantes níveis de educação a evolução foi idêntica à do grupo etário analisado anteriormente. Deste modo, o prémio dos licenciados sofreu a maior diminuição, de 13,19 p.p. e, por fim, o prémio dos mestres sofreu uma diminuição de 4,14 p.p..

É então possível verificar que há uma tendência para a convergência do prémio salarial dos indivíduos com ensino superior face aos indivíduos que obtêm o ensino secundário e pós-secundário. Isto deve-se essencialmente ao facto de que, apesar de se verificar uma redução generalizada dos prémios salariais para todos os níveis de educação, o prémio dos indivíduos jovens que obtêm a licenciatura está a diminuir numa proporção superior comparativamente aos restantes.

4.4 TESTE DE ROBUSTEZ

Ao efetuar uma análise dos prémios salariais, é importante considerar diferentes abordagens e especificações para garantir a robustez dos resultados. A abordagem inicialmente utilizada na equação (2) tinha como variável dependente, em termos reais, os salários mais as prestações regulares, que inclui o subsídio de alimentação, as comissões e os benefícios de natureza regular, com o intuito de capturar a remuneração total, por hora, recebida pelos indivíduos.

No entanto, é importante analisar se ao considerar apenas o salário base real, por hora, os resultados apresentados são diferentes, bem como observar a variação quando são

consideradas as prestações irregulares. O teste de robustez consiste, então, na estimação de duas novas regressões em que a única componente que é alterada é a variável explicada. Na primeira regressão apenas é considerado o salário base real, por hora. Na segunda regressão é considerado o salário base somado das prestações regulares e das prestações irregulares todos em termos reais, por hora. Em ambos os casos, a atualização do IPC é efetuada a preços constantes de 2010.

Nas Tabelas 8 e 9 encontram-se explícitos os resultados provenientes da adoção das novas medidas para a variável dependente, considerando em todos os casos a especificação (3), ou seja, é feito o controlo das características individuais, do posto de trabalho e da empresa.

Deste modo, ao considerar apenas o salário base real, por hora, o prémio salarial apresentado para o total dos indivíduos é inferior para os que obtêm o ensino secundário e pós-secundário. No entanto, para os indivíduos que obtêm o ensino superior acontece o contrário, verifica-se um prémio superior ao considerar apenas o salário base real. No caso da população mais jovem, fazendo a análise dos coeficientes, de um modo geral, há um aumento na disparidade do prémio salarial quando está a ser considerado apenas o salário base real, com a exceção dos jovens adultos (idade compreendida entre os 25-34 anos) cujo coeficiente permanece inalterado.

Numa análise do impacto, em termos reais, do acréscimo das prestações irregulares ao salário base somado das prestações regulares, por hora, para o total dos indivíduos tanto com ensino secundário, bem como ensino superior há uma diminuição do prémio salarial face aos indivíduos com o ensino básico, relativamente à consideração apenas, em termos reais, do salário base acrescido das prestações regulares, por hora. O mesmo se passa para ambos os grupos da população mais jovem, ao considerar também as prestações irregulares, o prémio salarial diminui comparativamente ao total da população com o mesmo nível de ensino.

Em suma, é possível afirmar que no cômputo geral, o maior prémio salarial é obtido quando é considerado, em termos reais, o salário base e as prestações regulares, por hora. Com a exceção de ao apenas considerar o salário base real, por hora, os prémios serem superiores tanto para o total dos indivíduos com ensino superior, bem como para ambos os grupos de jovens que obtêm o ensino superior.

Tabela 8 - Teste de robustez: Medidas alternativas da variável dependente

Estimativas dos coeficientes da escolaridade Categoria omitida: Ensino básico	Salário base (1)	Salário base + P. Reg. (2)	Salário base + P. Reg. + P. Irreg. (3)
Secundário e pós-secundário	0,1516*** (0,0005)	0,1570*** (0,0005)	0,1554*** (0,0006)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino secundário	-0,1007*** (0,0007)	-0,0976*** (0,0007)	-0,0990*** (0,0008)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino secundário	-0,0732*** (0,0005)	-0,0699*** (0,0006)	-0,0700*** (0,0006)
Ensino Superior	0,4683*** (0,0009)	0,4526*** (0,0009)	0,4469*** (0,0010)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino superior	-0,3238*** (0,0011)	-0,3133*** (0,0006)	-0,3336*** (0,0012)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino superior	-0,2079*** (0,0008)	-0,2079*** (0,0008)	-0,2117*** (0,0009)

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Nota: (i) Todas as variáveis são estatisticamente significativas para um nível de significância de 1% (**=0,01).
(ii) Desvios padrão robustos entre parênteses.

Tabela 9 - Teste de robustez: Prémios salariais¹³

	Salário Base (1)	Salário Base + P. Reg. (2)	Salário Base + P. Reg. + P. Irreg. (3)
Categoria omitida: ensino básico			
Prémio salarial ensino secundário e pós-secundário	16,37%	17%	16,81%
Prémio salarial dos jovens (≤ 24 anos) com ensino secundário face aos indivíduos com ensino básico	6,79%	7,70%	7,38%
Prémio salarial dos jovens adultos (25-34 anos) com ensino secundário face aos indivíduos com ensino básico	9,31%	10,25%	10,05%
Prémio salarial ensino superior	59,73%	57,24%	56,35%
Prémio salarial dos jovens (≤ 24 anos) com ensino superior face aos indivíduos com ensino básico	32,07%	30,34%	27,98%
Prémio salarial dos jovens adultos (25-34 anos) com ensino superior face aos indivíduos com ensino básico	40,96%	38,47%	37,27%

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Nota: Os resultados apresentados seguem os cálculos explícitos no subcapítulo 4.2 com base nos valores apresentados na Tabela 8.

¹³ As estimativas apresentadas correspondem às estimativas exatas dos prémios, obtidas através da expressão $(e^{\beta}-1) \times 100$.

5. CONCLUSÃO

O propósito da elaboração do presente estudo centra-se na análise da evolução dos prémios salariais por níveis de escolaridade, nomeadamente para a população mais jovem, ao longo da década 2010-2020. A discussão em torno desta temática tem aumentado ao longo do tempo, fruto das condições do mercado de trabalho especialmente para os jovens.

Deste modo, numa análise inicial, recorrendo às estatísticas disponíveis no INE, é possível caracterizar a inserção dos jovens no mercado de trabalho português. Relativamente à escolaridade, é possível constatar que a percentagem total de indivíduos que possuíam tanto o ensino secundário como o ensino superior aumentou substancialmente ao longo da década e isto deve-se, sobretudo, à população jovem. No ano 2020, mais de 40% dos jovens adultos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos obtinha um grau de ensino superior.

No entanto, apesar dos níveis de escolaridade terem aumentado substancialmente, a dinâmica do emprego, desemprego e inatividade não sofreu grandes alterações no ano 2020 comparativamente a 2010, permanecendo as respetivas percentagens praticamente inalteradas. Deste modo, a taxa de desemprego dos jovens continua a ser mais elevada comparativamente com o total da população. Já a taxa de empregabilidade jovem apresenta valores mais baixos comparativamente com o total da população.

Com base nos microdados dos QP foi ainda possível caracterizar o desempenho da população jovem no mercado de trabalho no que respeita ao vínculo contratual e às remunerações. Deste modo, nos jovens com idade inferior a 25 anos, o tipo de contrato que prevalece é o tipo de contrato temporário, para os jovens com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos prevalece o tipo de contrato permanente.

A nível salarial, a percentagem de jovens a auferirem o salário mínimo nacional aumentou, independentemente do nível de ensino, no entanto, este aumento foi substancialmente maior para os que têm entre 25 e 34 anos e o ensino secundário. Por outro lado, a nível de disparidade salarial, é possível observar que esta aumenta quanto maior for o nível de escolaridade dos jovens. Contudo, em 2020 há uma disparidade salarial mais reduzida comparativamente à verificada em 2010.

Com o intuito de responder à questão se compensa ou não investir em educação em Portugal tendo por base o prémio salarial associado a um nível adicional de escolaridade, foi estimada uma equação salarial Minceriana utilizando os dados disponíveis nos QP.

Assim, numa primeira instância da análise empírica em que apenas são controladas as características dos indivíduos, à medida que o nível de escolaridade aumenta, o prémio salarial aumenta exponencialmente comparativamente ao obtido quando o indivíduo possui apenas o ensino básico.

No entanto, quando o número de variáveis de controlo aumenta e são controladas características relacionadas com a empresa, bem como os postos de trabalho, os benefícios provenientes da escolaridade são menores face aos outrora verificados. Isto permite concluir que as características das empresas, assim como dos postos de trabalho têm um grande impacto na componente salarial.

Posteriormente, numa análise realizada exclusivamente para os jovens com o intuito de observar a evolução dos prémios salariais, por nível de ensino, ao longo da década 2010-2020, é possível observar que a evolução do prémio salarial para os jovens tem apresentado uma tendência decrescente, com a convergência do prémio dos jovens com ensino superior ao prémio dos jovens com ensino secundário e pós-secundário. Este fenómeno deve-se essencialmente ao facto do prémio dos indivíduos jovens que obtêm uma licenciatura estar a diminuir numa proporção superior comparativamente aos restantes.

Deste modo, os resultados permitem, então, constatar que, em média, os jovens em 2020 passam a entrar no mercado de trabalho em condições mais precárias face às verificadas em 2010. Isto porque, fruto do elevado crescimento da percentagem de jovens que obtêm o ensino superior, o prémio salarial associado ao ensino superior diminuiu consideravelmente ao longo da década, apresentando uma tendência de convergência para o prémio salarial dos jovens com ensino secundário, apesar da diferença ainda ser significativa.

No entanto, quando se recorre ao cálculo da equação salarial Minceriana e é feita a estimação por *Pooled OLS* é necessário ter algumas considerações. Em primeiro lugar, pode haver erros de estimação em termos de escolaridade individual. Contudo, visto que serão utilizados os dados administrativos dos QP estes desvios serão irrelevantes para a amostra. Em segundo lugar, poderá ocorrer outra fonte de enviesamento, a *ability bias*. Este enviesamento surge porque não estão a ser consideradas todas as características individuais da população. Se estas

características estiverem relacionadas com a escolaridade, provocam endogeneidade, o que torna a estimação inconsistente.

Como o objetivo é estimar os prémios salariais para a população jovem na década 2010-2020, e não efetuar a análise de relações causais, a evolução dos prémios não será afetada, apenas a sua magnitude, tal como demonstrado por Campos e Reis (2018).

Visto que a análise foi dividida em dois grupos de jovens, considerando um grupo de jovens com idade inferior a 25 anos e outro grupo, os jovens adultos, com idade compreendida entre os 25-34 anos, no que concerne ao mestrado, apesar de haver uma diminuição do prémio salarial em 2020 comparativamente com 2010, houve um afastamento maior do prémio associado à licenciatura, nomeadamente para os indivíduos com idade compreendida entre os 25 e os 34 anos. Isto deve-se ao facto de o prémio salarial associado ao mestrado ser semelhante ao da licenciatura no ano 2010, fruto do Processo de Bolonha. No entanto, em 2020, este prémio já apresenta uma diferença considerável. O mesmo se passou para os jovens com idade inferior aos 25 anos, apesar da divergência em 2020 ser menor.

Em suma, é importante salientar que entre 2010-2012 ocorreu a crise da dívida soberana e recentemente surgiu uma crise mundial provocada pela pandemia COVID-19 que teve um impacto significativo na economia mundial. As medidas impostas para conter a propagação do vírus, nomeadamente as restrições de mobilidade social, distanciamento, processos de *lay-off* nas empresas, resultaram numa desaceleração económica generalizada, que gerou uma redução pela procura de bens e serviços, o que impactou o mercado de trabalho, nomeadamente o mercado de trabalho para os jovens que já enfrentavam desafios específicos antes da pandemia.

Tal como foi possível constatar ao longo da dissertação, entre 2019 e 2020 houve um aumento generalizado do desemprego, no entanto, a taxa de desemprego para os jovens aumentou exponencialmente. Outra das questões passa pela educação, com o encerramento das escolas e universidades, houve uma adaptação ao ensino remoto, o que pode ter provocado algumas lacunas no conhecimento, bem como nas habilidades, afetando negativamente as projeções futuras no emprego e progressão na carreira.

Assim, num estudo futuro será interessante analisar estes impactos da pandemia COVID-19 no mercado de trabalho dos jovens para os países em geral e fazer uma comparação com a situação de Portugal, com o intuito de observar a forma como o país lidou com a pandemia

e para analisar o impacto desta na população mais jovem. Outra sugestão para estudos futuros passa pela utilização de metodologias alternativas à utilizada na presente dissertação, como, por exemplo, tentar perceber quais as causas associadas à redução do prémio salarial.

REFERÊNCIAS

- Aaronson, D., Park, K., & Sullivan D. G. (2006). The Decline In Teen Labor Participation. *Economic Perspectives*, 30. <https://ssrn.com/abstract=888529>
- Almeida, D. R. C., Andrade, J. A. S., Duarte, A., & Simões, M. (2022). Human Capital Disparities and Earnings Inequality in The Portuguese Private Labour Market. *Social Indicators Research*, 159(1), 145–167. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02745-0>
- Alves, N., Centeno, M., & Novo, A. (2010). O investimento em educação em Portugal: retornos e heterogeneidade. *Boletim Económico Primavera 2010, Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal*, 16(1), 1–129. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201000_p.pdf
- Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2018). Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract?. *Social Indicators Research*, 137(1), 203–230. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1586-4>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. (1st ed.). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241–267. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grr011>
- Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed - Term Contracts in France. *The Economic Journal*, 112(480), 214–244. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00047>
- Brunner, B., & Kuhn, A. (2014). The impact of labor market entry conditions on initial job assignment and wages. *Journal of Population Economics*, 27(3), 705–738. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0494-4>

- Bound, J., Jaeger, D. A., & Baker, R. M. (1995). Problems with Instrumental Variables Estimation When the Correlation Between the Instruments and the Endogenous Explanatory Variable is Weak. *Journal of the American Statistical Association*, 90(430), 443–450. <https://doi.org/10.2307/2291055>
- Burgess, S. (2016). Human Capital and Education: The State of the Art in the Economics of Education. *Institute for the Study of Labor (IZA)*, (9885). <http://hdl.handle.net/10419/141644>
- Campos, M. M., & Reis, H. (2018). Returns to schooling in the portuguese economy: a reassessment. *Public Sector Economics*, 42(2), 215–242. <https://doi.org/10.3326/pse.42.2.11>
- Campos, M. & Reis, H. (2019). Ainda compensa investir em educação? In Banco de Portugal: Departamento de Estudos Económicos (Ed.). *O Crescimento Económico Português - Uma Visão Sobre Questões Estruturais, Bloqueios e Reformas*, 55-62. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/cep_pt.pdf
- Card, D. (1999). The Causal Effect of Education on Earnings. In O. C. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labour Economics*, 1801–1863. North-Holland. [https://doi.org/10.1016/s1573-4463\(99\)03011-4](https://doi.org/10.1016/s1573-4463(99)03011-4)
- Cardoso, A. R. (1998). EARNINGS INEQUALITY IN PORTUGAL: HIGH AND RISING?. *Review of Income and Wealth*, 44(3), 325–343. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.1998.tb00285.x>
- Cardoso, A. R. (2004). Jobs for Young University Graduates Having a Degree? *Institute for the Study of Labor (IZA)*, (1311). <http://hdl.handle.net/10419/20577>
- Cardoso, A. R., Portela, M., Sa, C., & Alexandre, F. (2008). Demand for Higher Education Programs: The Impact of the Bologna Process. *Cesifo Economic Studies*, 54(2), 229–247. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifn013>

- Carneiro, A., Sá, C., Cerejeira, J., Varejão, J., & Portela, M. (2011). Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal. *Ministério da Economia e do Emprego*, 1-56. http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/14227/1/cef.up_nipe_salario_minimo_relatorio_final.pdf
- Carneiro, P. (2008). Equality of opportunity and educational achievement in Portugal. *Portuguese Economic Journal*, 7(1), 17–41. <https://doi.org/10.1007/s10258-007-0023-z>
- Churchill, S. A., & Mishra, V. (2018). Returns to education in China: a meta-analysis. *Applied Economics*, 50(54), 5903–5919. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1488074>
- Fátima, D., & Abreu, R. (2007). The Bologna Process: Implementation and Developments in Portugal. *Social Responsibility Journal*, 3(2), 59–67. <https://doi.org/10.1108/17471110710829731>
- Figueiredo, H., Teixeira, P., & Rubery, J. (2013). Unequal futures? Mass higher education and graduates' relative earnings in Portugal, 1995–2009. *Applied Economics Letters*, 20(10), 991–997. <https://doi.org/10.1080/13504851.2013.770119>
- Freeman, R. B., & Wise, D. A. (1982). The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences. In R. B. Freeman & D. A. Wise (Eds.), *The Youth Labor Market Problem: Its Nature Causes and Consequences*, 1-16. University of Chicago Press. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c7869/c7869.pdf>
- Harmon, C., Oosterbeek, H., & Walker, I. (2003). The Returns to Education: Microeconomics. *Journal of Economic Surveys*, 17(2), 115–156. <https://doi.org/10.1111/1467-6419.00191>
- Hartog, J., Pereira, P. T., & Vieira, J. A. C. (2001). Changing returns to education in Portugal during the 1980s and early 1990s: OLS and quantile regression estimators. *Applied Economics*, 33(8), 1021–1037. <https://doi.org/10.1080/00036840122679>
- IESE – Instituto d Estudos Sociais e Económicos. (2021). *Avaliação do Impacto da Iniciativa do Emprego Jovem*. https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/relatorio_final_avaliacao_iej_2018_fevereiro2021.pdf

- ILO - International Labour Organization. (2022). How to define a minimum wage? In *Minimum wage policy guide*, 3-14. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf
- Kiker, B. F., & Santos, M. C. (1991). Human capital and earnings in Portugal. *Economics of Education Review*, 10(3), 187-203. [https://doi.org/10.1016/0272-7757\(91\)90043-O](https://doi.org/10.1016/0272-7757(91)90043-O)
- Machado, J. A. F., & Mata, J. (2001). Earning functions in Portugal 1982-1994: Evidence from quantile regressions. *Empirical Economics*, 26(1), 115–134. <https://doi.org/10.1007/s001810000049>
- Machado, J. A. F., & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, 20(4), 445–465. <https://doi.org/10.1002/jae.788>
- Martins, P. S., & Pereira, P. T. (2004). Does education reduce wage inequality? Quantile regression evidence from 16 countries. *Labour Economics*, 11(3), 355–371. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.05.003>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75–94. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003997>
- Mincer, J. A. (1974). Individual Acquisition of Earning Power. In National Bureau of Economic Research (Ed.), *Schooling, Experience and Earnings*, 5-23. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings/individual-acquisition-earning-power>
- Mincer, J. A. (1974a). Age and Experience Profiles of Earnings. In National Bureau of Economic Research (Ed.), *Schooling, Experience and Earnings*, 64-82. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>

- Mincer, J. A. (1974b). The Human Capital Earnings Function. In National Bureau of Economic Research (Ed.), *Schooling, Experience and Earnings*, 83-96. <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- O'Leary, N. C., & Sloane, P. J. (2005). The Return to a University Education in Great Britain. *National Institute Economic Review*, 193(1), 75–89. <https://doi.org/10.1177/0027950105058559>
- Oreopoulos, P., Von Wachter, T., & Heisz, A. (2012). The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29. <https://www.jstor.org/stable/41419422>
- Oreopoulos, P. & Petronijevic, U. (2013). Making College Worth It: A Review of the Returns to Higher Education. *The future of children*, 23(1), 41-65. <https://www.jstor.org/stable/23409488>
- Patrinos, H. (2016). Estimating the return to schooling using the Mincer equation. *Institute for the Study of Labor (IZA)*. <https://doi.org/10.15185/izawol.278>
- Pereira, P. T. & Martins, P. S. (2002). Education and Earnings in Portugal. *Bank of Portugal Conference Proceedings* 2002, 1-41. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=2ebb521dcb287f0fe59fffe23c3562dc09d8101f>
- Portugal, P. (2004). Mitos e factos sobre o mercado de trabalho português: a trágica fortuna dos licenciados. *Boletim Económico*, 73-80. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab200403_p.pdf
- Psacharopoulos, G. (1981). Education and the structure of earnings in Portugal. *De Economist*, 129(4), 532–545. <https://doi.org/10.1007/bf01460438>
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education Economics*, 12(2), 111–134. <https://doi.org/10.1080/0964529042000239140>

- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. (121). <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Teixeira, P. C., J.; Simões, M.; Sá, C. & Portela, M. (2014). Educação, economia e capital humano - Notas sobre um paradox. In F. B. Alexandre, P.; Lains, P.; Martins, MMF.; Portela, M. & Simões, M. (Ed.), *A Economia Portuguesa na União Europeia: 1986 – 2010*, 329-356. Actual Editora.
- Trostel, P., Walker, I. & Woolley, P. (2002) Estimates of the economic return to schooling for 28 countries. *Labour Economics*, 9(1), 1–16. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00052-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00052-5)
- Valletta, R. G. (2018). Recent flattening in the higher education wage premium: Polarization, skill downgrading, or both? In Charles R. H. & Valerie A. R. (Eds.), *Education, skills, and technical change: Implications for future US GDP growth*, 313-342. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13705/c13705.pdf>
- Vieira, J. (1999). Returns to education in Portugal. *Labour Economics*, 6(4), 535-541. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(99\)00034-2](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(99)00034-2)

ANEXOS

ANEXO A: ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

	Média (15-34 anos)	Desvio-padrão (15-34 anos)	Média Total	Desvio-padrão Total	Mínimo	Máximo
Idade (anos)						
Idade	29,142	4,143	41,430	11,049	1	17 (52) ¹⁴
Antiguidade na empresa (anos)						
Antiguidade	3,098	3,655	8,101	8,946	0	22 (76)
Género (%)						
Homem	0,536	-	0,542	-	0	1
Mulher	0,464	-	0,458	-	0	1
Nacionalidade (%)						
Português	0,933	-	0,951	-	0	1
Imigrante	0,067	-	0,049	-	0	1
Nível de escolaridade (%)						
Básico	0,397	-	0,540	-	0	1
Secundário e pós-secundário	0,354	-	0,269	-	0	1
Ensino superior	0,245	-	0,188	-	0	1
Licenciatura	0,210	-	0,169	-	0	1
Mestrado	0,033	-	0,017	-	0	1
Doutoramento	0,001	-	0,002	-	0	1

¹⁴ (i) Os valores relativos à idade são apresentados de forma discrepante, sendo que o valor 1 corresponde à idade ser ≤ 17 anos, o valor 17 corresponde a 34 anos e o valor 52 corresponde à idade ser ≥ 68 anos.

(ii) Valores apresentados entre parênteses correspondem à população total.

Níveis de qualificação (%)					
Nível 1 - Quadros superiores	0,069	-	0,082	-	0 1
Nível 2 - Quadros médios	0,063	-	0,060	-	0 1
Nível 3 - Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	0,035	-	0,053	-	0 1
Nível 4 - Profissionais altamente qualificados	0,077	-	0,083	-	0 1
Nível 5 - Profissionais qualificados	0,372	-	0,398	-	0 1
Nível 6 - Profissionais semiqualeificados	0,220	-	0,202	-	0 1
Nível 7 - Profissionais não qualificados	0,102	-	0,093	-	0 1
Nível 8 - Estagiários, praticantes e aprendizes	0,061	-	0,029	-	0 1
Nível 9 - Ignorado	0,000	-	0,000	-	0 1
Tipo de contrato (%)					
Contrato permanente	0,566	-	0,714	-	0 1
Contrato a prazo	0,424	-	0,279	-	0 1
Sem contrato definido	0,009	-	0,007	-	0 1
Logaritmo da dimensão da empresa	4,376	2,373	4,277	2,331	0 10,151
Dimensão da empresa - N.º de trabalhadores (%)					
Empresa com menos de 20 trabalhadores	0,323	-	0,330	-	0 1
Empresa com o n.º de trabalhadores a variar entre os 20 e os 99	0,255	-	0,264	-	0 1
Empresa com o n.º de trabalhadores a variar entre os 100 e os 249	0,119	-	0,125	-	0 1
Empresa com 250 ou mais trabalhadores	0,303	-	0,282	-	0 1
CAE 1 Letra (%)					
Secção A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,018	-	0,021	-	0 1
Secção B - Indústrias Extrativas	0,003	-	0,003	-	0 1
Secção C - Indústrias Transformadoras	0,215	-	0,236	-	0 1
Secção D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,002	-	0,003	-	0 1
Secção E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento gestão de resíduos e despoluição	0,007	-	0,009	-	0 1

Secção F – Construção	0,068	-	0,082	-	0	1
Secção G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,208	-	0,185	-	0	1
Secção H - Transportes e armazenagem	0,035	-	0,054	-	0	1
Secção I - Alojamento, restauração e similares	0,090	-	0,073	-	0	1
Secção J - Atividades de informação e de comunicação	0,039	-	0,031	-	0	1
Secção K - Atividades financeiras e de seguros	0,022	-	0,033	-	0	1
Secção L - Atividades Imobiliárias	0,006	-	0,007	-	0	1
Secção M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,054	-	0,042	-	0	1
Secção N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,094	-	0,070	-	0	1
Secção O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,004	-	0,005	-	0	1
Secção P – Educação	0,015	-	0,019	-	0	1
Secção Q - Atividades de saúde humana e apoio social	0,088	-	0,093	-	0	1
Secção R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,010	-	0,008	-	0	1
Secção S - Outras atividades de serviços	0,023	-	0,025	-	0	1
Secção U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,000	-	0,000	-	0	1
Regiões (%)						
11 – Norte	0,344	-	0,339	-	0	1
15 - Algarve	0,036	-	0,036	-	0	1
16 – Centro	0,169	-	0,182	-	0	1
17 - Lisboa	0,364	-	0,357	-	0	1
18 - Alentejo	0,047	-	0,051	-	0	1
20 - Açores	0,020	-	0,017	-	0	1
30 – Madeira	0,019	-	0,019	-	0	1
90 – Estrangeiro	0,000	-	0,000	-	0	1
Ano (%)						

2010	0,106	-	0,092	-	0	1
2011	0,010	-	0,090	-	0	1
2012	0,088	-	0,084	-	0	1
2013	0,083	-	0,083	-	0	1
2014	0,083	-	0,085	-	0	1
2015	0,083	-	0,087	-	0	1
2016	0,086	-	0,090	-	0	1
2017	0,089	-	0,094	-	0	1
2018	0,093	-	0,098	-	0	1
2019	0,096	-	0,099	-	0	1
2020	0,093	-	0,099	-	0	1
Níveis de escolaridade e idade (%)						
Jovem (≤24 anos) com ensino secundário e pós-secundário	0,099	-	0,033	-	0	1
Jovem (≤24 anos) com ensino superior	0,024	-	0,008	-	0	1
Jovem (≤24 anos) licenciado	0,022	-	0,007	-	0	1
Jovem (≤24 anos) mestre	0,003	-	0,001	-	0	1
Jovem (≤24 anos) doutor	0,000	-	0,000	-	0	1
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino secundário e pós-secundário	0,255	-	0,084	-	0	1
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino superior	0,221	-	0,073	-	0	1
Jovem adulto (25-34 anos) licenciado	0,188	-	0,062	-	0	1
Jovem adulto (25-34 anos) mestre	0,031	-	0,010	-	0	1
Jovem adulto (25-34 anos) doutor	0,001	-	0,000	-	0	1

Fonte: Quadros de Pessoal.

ANEXO B: NÚMERO DE INDIVÍDUOS QUE POSSUI UM DETERMINADO TIPO DE CONTRATO, POR FAIXA ETÁRIA E NÍVEL DE ESCOLARIDADE, PORTUGAL, 2010-2020

ENSINO SECUNDÁRIO												
	Total				Jovens <=25				25-34 anos			
	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total
2010	410606	139004	5572	555182	34601	41020	1405	77026	147276	60815	2148	210239
2011	409338	153797	4163	567298	29229	44545	1081	74855	139988	65513	1596	207097
2012	383786	148573	3175	535534	23210	40848	821	64879	122816	62462	1180	186458
2013	383123	164756	3515	551394	20761	44718	993	66472	115559	67195	1203	183957
2014	389480	191456	3741	584677	20095	52853	1167	74115	110016	75343	1289	186648
2015	402283	215289	4192	621764	22330	60140	1202	83672	106590	81807	1388	189785
2016	422476	239416	4241	666133	26412	66782	1207	94401	107463	88639	1425	197527
2017	440849	273338	4695	718882	30328	77478	1394	109200	107858	98103	1506	207467
2018	463685	307733	4617	776035	34314	85750	1262	121326	110308	108541	1458	220307
2019	492957	324002	4032	820991	40774	89462	1085	131321	118311	112994	1260	232565
2020	535659	285855	3377	824891	47318	71954	818	120090	129572	100883	1082	231537
ENSINO SUPERIOR												
	Total				Jovens <=25				25-34 anos			
	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total	Permanente	A prazo	Indeterminado	Total
2010	283640	75716	3878	363234	6418	8945	516	15879	122358	48671	2106	173135
2011	292339	82149	2927	377415	5775	9735	475	15985	119010	51434	1599	172043
2012	292947	82756	2853	378556	4740	9348	514	14602	110545	50922	1361	162828
2013	296607	89701	3197	389505	4167	9921	644	14732	104701	53451	1530	159682
2014	303093	102072	2717	407882	4381	11823	442	16646	99783	58872	1247	159902
2015	318267	111535	2768	432570	5601	13082	391	19074	99279	62250	1303	162832
2016	334711	121339	2756	458806	6365	13914	391	20670	101185	66077	1209	168471
2017	354933	131895	3268	490096	7607	14966	649	23222	104560	70019	1366	175945
2018	377424	143122	3423	523969	9147	17181	691	27019	109527	73151	1404	184082
2019	401802	148081	3406	553289	11578	18438	788	30804	118286	73097	1271	192654
2020	433942	140675	2830	577447	12889	15905	522	29316	127518	68638	1110	197266

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

ANEXO C: PERCENTAGEM DE INDIVÍDUOS QUE ESTÃO EM DETERMINADO TIPO DE CONTRATO, POR GRUPO ETÁRIO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE, PORTUGAL, 2010-2020

	ENSINO SECUNDÁRIO								
	Total			Jovens <=24			25-34 anos		
	Permanente	A prazo	Indeterminado	Permanente	A prazo	Indeterminado	Permanente	A prazo	Indeterminado
2010	73,96%	25,04%	1,00%	44,92%	53,25%	1,82%	70,05%	28,93%	1,02%
2011	72,16%	27,11%	0,73%	39,05%	59,51%	1,44%	67,60%	31,63%	0,77%
2012	71,66%	27,74%	0,59%	35,77%	62,96%	1,27%	65,87%	33,50%	0,63%
2013	69,48%	29,88%	0,64%	31,23%	67,27%	1,49%	62,82%	36,53%	0,65%
2014	66,61%	32,75%	0,64%	27,11%	71,31%	1,57%	58,94%	40,37%	0,69%
2015	64,70%	34,63%	0,67%	26,69%	71,88%	1,44%	56,16%	43,11%	0,73%
2016	63,42%	35,94%	0,64%	27,98%	70,74%	1,28%	54,40%	44,87%	0,72%
2017	61,32%	38,02%	0,65%	27,77%	70,95%	1,28%	51,99%	47,29%	0,73%
2018	59,75%	39,65%	0,59%	28,28%	70,68%	1,04%	50,07%	49,27%	0,66%
2019	60,04%	39,46%	0,49%	31,05%	68,12%	0,83%	50,87%	48,59%	0,54%
2020	64,94%	34,65%	0,41%	39,40%	59,92%	0,68%	55,96%	43,57%	0,47%
	ENSINO SUPERIOR								
	Total			Jovens <=24			25-34 anos		
	Permanente	A prazo	Indeterminado	Permanente	A prazo	Indeterminado	Permanente	A prazo	Indeterminado
2010	78,09%	20,84%	1,07%	40,42%	56,33%	3,25%	70,67%	28,11%	1,22%
2011	77,46%	21,77%	0,78%	36,13%	60,90%	2,97%	69,17%	29,90%	0,93%
2012	77,39%	21,86%	0,75%	32,46%	64,02%	3,52%	67,89%	31,27%	0,84%
2013	76,15%	23,03%	0,82%	28,29%	67,34%	4,37%	65,57%	33,47%	0,96%
2014	74,31%	25,02%	0,67%	26,32%	71,03%	2,66%	62,40%	36,82%	0,78%
2015	73,58%	25,78%	0,64%	29,36%	68,59%	2,05%	60,97%	38,23%	0,80%
2016	72,95%	26,45%	0,60%	30,79%	67,31%	1,89%	60,06%	39,22%	0,72%
2017	72,42%	26,91%	0,67%	32,76%	64,45%	2,79%	59,43%	39,80%	0,78%
2018	72,03%	27,31%	0,65%	33,85%	63,59%	2,56%	59,50%	39,74%	0,76%
2019	72,62%	26,76%	0,62%	37,59%	59,86%	2,56%	61,40%	37,94%	0,66%
2020	75,15%	24,36%	0,49%	43,97%	54,25%	1,78%	64,64%	34,79%	0,56%

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

ANEXO D: RESULTADOS POR *POOLED* OLS 2010-2020

Variável dependente: logaritmo do salário real acrescido das prestações regulares, por hora.

	Controlo das características individuais (1)	Controlo das características individuais e do posto de trabalho (2)	Controlo das características individuais, posto de trabalho e da empresa (3)
Secundário e pós-secundário	0,3401*** (0,0007)	0,2244*** (0,0006)	0,1570*** (0,0005)
Superior	0,9283*** (0,0010)	0,5602*** (0,0010)	0,4526*** (0,0009)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino secundário	-0,2122*** (0,0009)	-0,1241*** (0,0008)	-0,0976*** (0,0007)
Jovem (≤ 24 anos) com ensino superior	-0,4612*** (0,0014)	-0,3345*** (0,0012)	-0,3133*** (0,0011)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino secundário	-0,1451*** (0,0008)	-0,0865*** (0,0006)	-0,0699*** (0,0006)
Jovem adulto (25-34 anos) com ensino superior	-0,3008*** (0,0010)	-0,2289*** (0,0009)	-0,2079*** (0,0008)
Idade	0,0137*** (0,0001)	0,0045*** (0,0001)	0,0049*** (0,0001)
Idade ²	-0,0001*** (0)	-0,0001*** (0)	-0,00005*** (0)

Mulher	-0,2043*** (0,0004)	-0,1696*** (0,0004)	-0,1466*** (0,0004)
Imigrante	-0,1087*** (0,0008)	-0,0078*** (0,0007)	-0,0143*** (0,0007)
Antiguidade	-	0,0132*** (0,0001)	0,0090*** (0,0001)
Antiguidade ²	-	-0,00004*** (0)	-0,00004*** (0)
Contrato a prazo	-	-0,0285*** (0,0003)	-0,0363*** (0,0003)
Tipo de contrato não especificado	-	-0,0768*** (0,0011)	-0,0344*** (0,0010)
Quadros médios	-	-0,1591*** (0,0013)	-0,1726*** (0,0011)
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	-0,1936*** (0,0014)	-0,2149*** (0,0013)
Profissionais altamente qualificados	-	-0,2985*** (0,0013)	-0,3285*** (0,0012)
Profissionais qualificados	-	-0,5313*** (0,0012)	-0,5320*** (0,0011)
Profissionais semiqualeificados	-	-0,6070*** (0,0012)	-0,6092*** (0,0011)

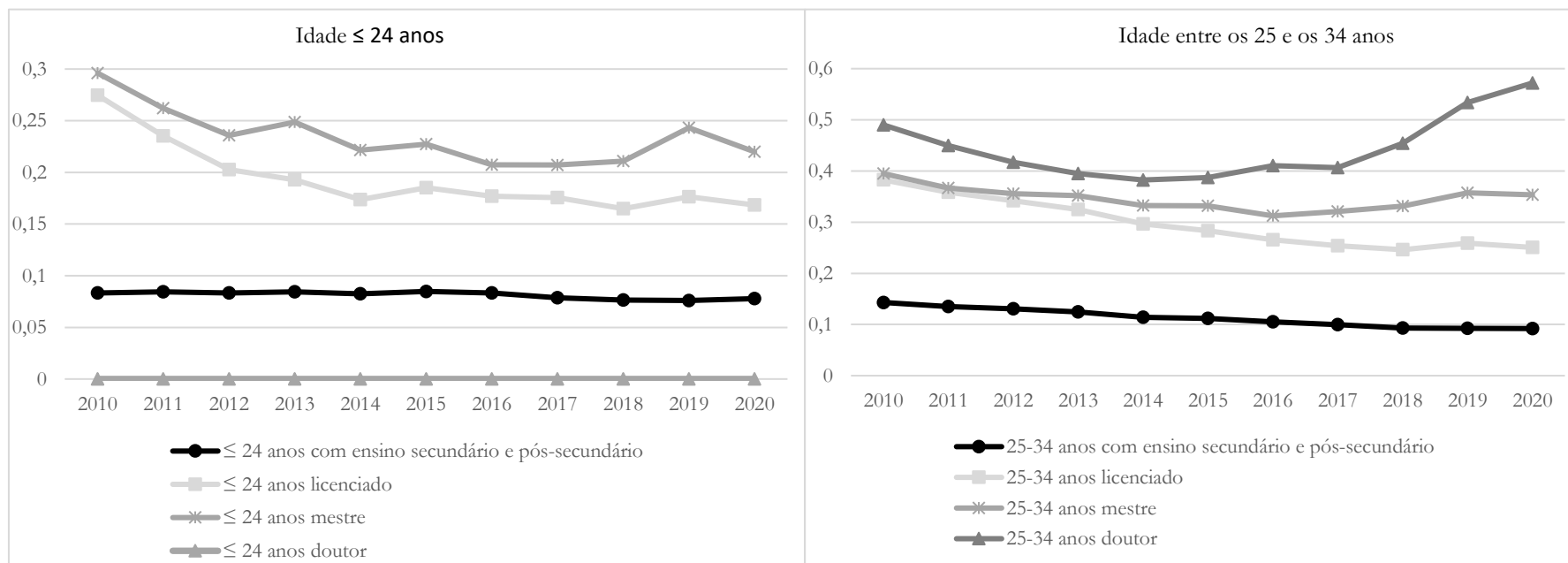
Profissionais não qualificados	-	-0,6421*** (0,0012)	-0,6439*** (0,0011)
Estagiários, praticantes e aprendizes	-	-0,6398*** (0,0012)	-0,6090*** (0,0011)
Ignorado	-	-0,7077*** (0,0352)	-0,6239*** (0,0322)
<i>Dummy</i> para o Ano	Sim	Sim	Sim
<i>Dummy</i> para a Região	Não	Não	Sim
Dimensão da empresa	Não	Não	Sim
<i>Dummy</i> para o CAE 1 letra	Não	Não	Sim
Constante	1,3018*** (0,0007)	1,9006*** (0,0013)	1,6981*** (0,0016)
R-squared	0,3970***	0,5404***	0,6174***
N.º de observações	25134892	25134892	25134892

Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.

Nota: (i) Todas as variáveis são estatisticamente significativas para um nível de significância de 1% (***=0,01).

(ii) Desvios padrão robustos entre parênteses.

ANEXO E: EVOLUÇÃO DOS PRÉMIOS SALARIAIS POR GRUPO ETÁRIO E NÍVEL DE ENSINO SUPERIOR, PORTUGAL, 2010-2020



Fonte: Quadros de Pessoal + cálculos próprios.