



PEDRO BRINCA

como trabalham os portugueses

trabalho, emprego, economia

04
10

os portugueses



Largo Monterroio Mascarenhas, n.º 1, 7.º piso
1099-081 Lisboa
Telf: 21 001 58 00
ffms@ffms.pt

diretor de publicações

António Araújo

coordenação

Susana Norton e Luísa Barbosa

título

Como Trabalham os Portugueses — trabalho, emprego, economia

autor

Pedro Brinca

design e paginação

Guidesign

Validação de conteúdos e suportes digitais

Regateles Consultoria Lda.

impressão e acabamento

Lidergraf | Sustainable printing

© Fundação Francisco Manuel dos Santos e Pedro Brinca

Maior de 2020

isbn 978-989-9004-43-6

depósito legal n.º 466 882/20

As opiniões e valores expressos nesta edição são da exclusiva responsabilidade do autor e não vinculam a Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Livro redigido com o Acordo Ortográfico de 1990.

A autorização para reprodução total ou parcial dos conteúdos desta obra deve ser solicitada ao autor e ao editor.

Fontes

Pordata

INE — Instituto Nacional de Estatística

Eurostat — Departamento de Estatística da União Europeia

OCDE — Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

Comissão Europeia

Instituto do Emprego e Formação Profissional

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho,

Solidariedade e Segurança Social

Deloitte



Pedro Brinca

como trabalham os portugueses

trabalho
emprego
economia

Introdução 9

**Caracterização da economia portuguesa
e desafios futuros 19**

Desafios para o futuro 49

Conclusões 57

Notas 65

Referências bibliográficas 67

Infografias 71

Introdução

Portugal, desde o início do século XXI, tem sentido um forte abrandamento económico. Até ao início da década de 2000, estava em processo de convergência com os países que hoje compõem a União Europeia dos 27, crescendo em média, durante a década de 1990, 0,8 pontos percentuais mais rápido (crescimento médio de 3% em Portugal, contra 2,2% da União Europeia dos 15¹). Desde o início dos anos 2000, Portugal tem crescido sistematicamente mais devagar que a União Europeia dos 27. Antes do início da crise financeira, em 2008, Portugal cresceu em média, desde o ano 2000, 1,5%, contra 2,4% da União Europeia dos 27. Mais alarmante é o facto de ter sido o terceiro país da União Europeia dos 27 que sentiu um abrandamento económico mais forte da década de 1990 para o período 2000–2008, só atrás de Malta e Irlanda, ainda que estes tenham continuado a crescer a um ritmo acima dos 2% ao ano.

Desde a crise até ao fim de 2018, a diferença de crescimento para a União Europeia dos 27 diminuiu, mas o processo de convergência continua ausente. No período 2009–2018, Portugal cresceu a uma taxa média anual de 0,3%, contra 1,0% da União Europeia dos 27.

Vários fatores têm sido apontados como determinantes deste abrandamento ou até ausência de crescimento económico em Portugal, nomeadamente: Portugal ser uma economia relativamente fechada — mesmo tendo aumentado o peso das exportações no produto interno bruto de 28% em 2000 para 44% em 2018, ainda está longe da média de uma pequena economia aberta na União Europeia, que é perto de 80%; a canalização da maioria do investimento direto estrangeiro para o sector de bens e serviços não transacionáveis (tais como construção e imobiliário); e a administração pública absorver a maioria dos talentos da nova geração, com níveis de educação mais elevados. Todos estes fatores têm um impacto negativo na produtividade e, conseqüentemente, no desenvolvimento económico de Portugal.

Neste ensaio irei, contudo, focar a minha análise mais no mercado de trabalho e na sua transformação ao longo dos últimos 30 anos, os impactos que teve na produtividade e nos salários dos Portugueses, como se compara com os restantes países da União Europeia e os desafios para o futuro.

Houve diversas transformações no mercado de trabalho que afetaram a produtividade e os salários praticados em Portugal. Das que tiveram um impacto positivo na produtividade em Portugal, destaca-se nomeadamente a terciarização da economia — processo em que o peso

do sector terciário na economia aumenta —, com os trabalhadores a emigrarem de ocupações em sectores de baixo valor acrescentado (tais como os sectores agrícola ou de manufatura) para sectores mais produtivos; e o aumento da escolaridade da população ativa, sendo que, em 2000, menos de 10% da população ativa tinha completado o ensino superior, enquanto em 2018 esse número era superior a 27%. Contudo, o envelhecimento da população tem dificultado um aumento mais rápido da percentagem de trabalhadores com escolaridade mais elevada. Enquanto em 2000 apenas 37% da população empregada tinha 45 ou mais anos, este número subiu para 48% em 2018. Tendo em conta que as gerações mais velhas têm, em média, menor escolaridade que as gerações mais recentes, isto dificulta o aumento da escolaridade da população empregada. Portugal era, em 2018, o sexto país com menor percentagem de população ativa que tinha completado o ensino superior dentro da União Europeia dos 27.

Importa igualmente realçar a pouca flexibilidade do mercado de trabalho em Portugal. Os elevados custos de contratação e de despedimento quando comparados com os restantes países europeus ou da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico — segundo dados desta organização — contribuem para que Portugal seja um dos países com taxas de desemprego de longa duração (medida como a percentagem de desempregados há mais de um ano) mais elevada,

que mais de 1 em cada 5 trabalhadores tenha apenas contrato a prazo — o terceiro valor mais elevado na União Europeia dos 27 —, que tenha baixas taxas de separação entre trabalhador e empresa — medidas como a probabilidade de um trabalhador empregado ser despedido — e baixa probabilidade para desempregados de encontrarem emprego em menos de um mês, segundo estudo dos autores Hobijn e Şahin (2007). Isto acaba por contribuir para uma elevada percentagem de maus emparelhamentos entre trabalhadores e empresas — desadequação entre a produtividade do trabalhador e da empresa —, o que afeta negativamente quer a produtividade, quer os salários praticados.

Os fatores acima enumerados contribuíram para um crescimento lento da produtividade e, conseqüentemente, dos salários em Portugal. Em produtividade, Portugal é hoje apenas o 21.º país com produtividade do trabalho mais alta na União Europeia dos 27. Isto acaba por se traduzir nos salários pagos pelas empresas, com Portugal a ocupar o 21.º lugar dentro dos países da União Europeia dos 27 em salário médio.

Por outro lado, apesar de os salários baixos serem consequência da baixa produtividade do trabalho, o efeito pode seguir a direção contrária também. As empresas, ao terem mão de obra barata e custos com o fator de produção trabalho relativamente baixos, têm poucos incentivos para investir em novas

tecnologias que possam substituir trabalhadores e que poderiam levar a um aumento de produtividade. Portugal é, aliás, um dos países da União Europeia dos 27 em que as empresas menos investem em investigação e desenvolvimento. Os dados mais recentes indicam que, em 2018, as empresas portuguesas investiram 0,68% do produto interno bruto em investigação e desenvolvimento, enquanto a média da União Europeia dos 27 foi mais do dobro (1,45%). Apesar da despesa em investigação e desenvolvimento ter triplicado em percentagem do produto interno bruto desde 2000, Portugal ainda hoje investe relativamente pouco, comparando com os restantes países europeus.

Isto leva Portugal a ser hoje um dos países a nível mundial com maior potencial de automação. Isto deve-se essencialmente ao facto de haver um elevado número de tarefas repetitivas em diversos sectores que poderiam ser facilmente substituídas por tecnologia já existente — por exemplo, os sectores da indústria transformadora e atividades de comércio por grosso e a retalho apresentam um potencial de automação com tecnologia já existente de 69% e 55%, respetivamente.

O conjunto de baixa produtividade e pouca automação de tarefas repetitivas resulta num elevado número de horas trabalhadas em Portugal. Aliás, Portugal é o sexto país da União Europeia dos 27 com a média de horas trabalhadas por semana mais elevada. Em média,

os Portugueses trabalharam, em 2018, 36 horas por semana, mais 9,2 que os trabalhadores alemães e mais 4,6 horas que a média da União Europeia dos 27. Igualmente alarmante é o facto de as horas trabalhadas em média na União Europeia dos 27 terem diminuído cerca de 6% (equivalente a cerca de 2 horas por semana) desde 1995, enquanto em Portugal ocorreu uma diminuição inferior a 2% (aproximadamente 30 minutos).

Esta conjuntura de baixa produtividade, baixa escolaridade e elevado potencial de automação levanta uma série de desafios, mas também de oportunidades para a economia portuguesa. Se, por um lado, a automação pode trazer enormes ganhos de produtividade que se traduzem em crescimento salarial, por outro exige um esforço organizado de requalificação de grande parte dos trabalhadores que poderá ver a sua ocupação extinta.

A automação é um processo em que as empresas adotam tecnologia existente para substituir trabalhadores em ocupações rotineiras. Esta tecnologia tem o benefício de ser mais eficiente do que os trabalhadores, por via de menor custo por parte das empresas. Contudo, esta automação obriga a maior investimento inicial em capital produtivo.

Este processo de automação, se não for bem gerido, poderá resultar num aumento de desemprego, com a particularidade de muito deste desemprego ter o

potencial de ser de longa duração. Se não houver uma requalificação dos trabalhadores que perderam os empregos por a ocupação ter desaparecido, estes podem ficar desempregados durante longos períodos.

Contudo, se existir uma requalificação dos trabalhadores, a automação poderá trazer ganhos substanciais. Por um lado, resultará numa movimentação de trabalhadores de ocupações de baixo valor acrescentado para sectores mais produtivos. Por outro lado, terá um impacto positivo nos salários dos trabalhadores, dado que a produtividade do fator trabalho aumentará. É preciso lembrar também que se criarão novos empregos associados ao desenvolvimento de tecnologias ligadas à automação, bem como empregos gerados pelo desenvolvimento económico. Não é óbvio se a automação, no global, levará a perdas ou ganhos líquidos de emprego, mas é seguro que terá fortes efeitos redistributivos. Haverá ganhadores e perdedores, sendo precisamente os trabalhadores menos qualificados e a desempenhar tarefas rotineiras com baixo custo de automatização os mais vulneráveis. Daí o imperativo da requalificação.

É importante lembrar também que a requalificação dos trabalhadores, mesmo ignorando o efeito da automação, só por si traria ganhos de produtividade aos mais diversos sectores da economia portuguesa, o que resultaria em aumentos salariais. Em média, um trabalhador com o ensino superior, em 2018,

ganhava mais aproximadamente 70%, ou 758€ mensais, que um trabalhador apenas com o ensino secundário.

Além do desafio de requalificação que a automação irá criar, existe igualmente o de como incentivar as empresas a automatizar alguns processos de produção e a investir em tecnologias já existentes.

Em Portugal, nos últimos anos tem-se discutido o aumento do salário mínimo e os impactos que poderá ter na economia. De facto, os aumentos do salário mínimo até têm sido consistentemente acima dos aumentos de produtividade. Desde 2000, o salário mínimo em paridade de poder de compra tem subido em média 2,9% por ano, 0,3 pontos percentuais acima do crescimento médio anual da produtividade. Isto tem-se constituído como incentivo às empresas para automatizarem alguns processos de produção — substituindo trabalhadores com salários acima da sua produtividade por máquinas capazes de efetuar a mesma tarefa —, de modo a diminuir os custos com trabalho. A confirmar-se esta trajetória no futuro, em que a produtividade cresce abaixo do crescimento do salário mínimo, é de esperar que o número de pessoas com o salário mínimo em Portugal aumente cada vez mais.

Contudo, este tipo de políticas de aumento de salário mínimo acima da produtividade, se não for acompanhada de medidas para a requalificação dos trabalhadores, pode

resultar num aumento do desemprego, com especial ênfase para o de longa duração, precisamente pelo incentivo que cria à adoção de processos produtivos menos dependentes do fator trabalho. É por isso importante perceber quais os potenciais ganhos e perdas da automação, que políticas podem ser adotadas para minimizar os riscos e incentivar a automação de forma socialmente sustentável.

Ao longo deste ensaio, irei abordar com maior detalhe a evolução económica e, mais especificamente, do mercado de trabalho nas últimas décadas em Portugal, comparar com a evolução dos restantes países europeus, e como a automação poderá ser uma solução para os problemas identificados, desde que acompanhada pelas políticas certas.

Caracterização da economia portuguesa e desafios futuros

Após uma década de 1990 a convergir para os restantes países da União Europeia, Portugal tem vindo a divergir desde 2000. Neste período, é o terceiro país que cresceu menos. É um dos países com salários e produtividade mais reduzidos, com uma baixa percentagem da população ativa que tenha completado o ensino superior e com um sector empresarial que investe pouco em investigação e desenvolvimento.

Devido a alguns destes fatores, que fazem com que seja sustentável ter trabalhadores a desempenhar grande percentagem de tarefas repetitivas em diversos sectores da economia, Portugal é hoje um dos países a nível mundial com maior potencial de automação. Isto representa um grande potencial de aumentar a produtividade e salários no futuro. Contudo, do processo de automação advêm igualmente alguns riscos que, se não forem devidamente acautelados, podem ter impactos extremamente negativos na economia.

Irei começar por caracterizar a economia e o mercado de trabalho em Portugal, no contexto europeu, em

crescimento, produtividade e características da população ativa, entre outras variáveis. De seguida, irei abordar os desafios para o futuro, o potencial de automação, os benefícios e riscos deste processo de automação e como minimizar os riscos.

Portugal no contexto europeu

Crescimento da economia portuguesa nos últimos 30 anos

Os últimos 30 anos em Portugal são caracterizados por dois períodos contrastantes. Na década de 1990, Portugal foi um dos países que hoje compõem a União Europeia dos 27 a crescer mais rápido. Segundo dados da Comissão Europeia, durante essa década Portugal cresceu a uma média de 3%, acima dos 2,2% de crescimento médio dos países da União Europeia dos 15².

Alguns dos fatores apontados para este crescimento da economia portuguesa estão relacionados com a adesão à Comunidade Económica Europeia, tais como a integração no mercado único, com a economia a abrir-se consideravelmente a trocas com o estrangeiro; os fundos estruturais comunitários, que permitiram o investimento em novas infraestruturas; bem como fluxos de investimento direto estrangeiro, que permitiram a criação de novos empregos.

Contudo, desde o início da década de 2000, o crescimento económico em Portugal desacelerou consideravelmente. Portugal foi o terceiro país com um abrandamento mais forte da economia: comparando o crescimento médio anual na década de 1990 com o crescimento médio no período 2000–2008, fica apenas atrás da Irlanda e Malta. A diferença para estes dois países é que continuaram a crescer a um ritmo acima de 2% ao ano, enquanto Portugal cresceu em média 1,4 neste período. Aliás, foi o segundo país dos membros da União Europeia dos 27 que menos cresceu em média neste período, apenas superando a Itália.

Alguns dos fatores que explicam este abrandamento da economia portuguesa estão diretamente relacionados com a baixa produtividade da economia e a falta de escolaridade dos trabalhadores portugueses. Na adesão à moeda única, a economia portuguesa era caracterizada por mão de obra pouco qualificada, com baixos salários e desvalorizações de moeda a ajudarem a economia portuguesa a ser competitiva num mercado global. Com a ausência de políticas que tornassem a economia mais produtiva, como realocando trabalhadores de sectores com baixo valor acrescentado para ocupações mais especializadas e produtivas, com a falta de adoção de tecnologias que aumentassem a produtividade do trabalho e devido às poucas qualificações dos trabalhadores, a falta de um instrumento para desvalorizar a moeda a partir de 2000 fez Portugal

perder competitividade. Esta falta de competitividade acabou por se traduzir no fraco crescimento sentido.

Seguindo este período de fraco crescimento desde a adesão ao euro até 2008, vieram as crises financeiras e de dívida soberana. Devido ao grande endividamento das famílias, do Estado e ao exterior, Portugal foi dos países europeus mais afetados, tendo a economia, em média, contraído ao ritmo de 1,6% ao ano entre 2009 e 2013.

Após este período de contração, Portugal recuperou graças a um forte contributo das exportações, que em 2018 já representavam mais de 40% do produto interno bruto. O crescimento económico a partir de 2015 tem sido, em média, superior a 2% ao ano, sendo inclusive superior à média anual da União Europeia dos 27.

Juntando o facto de Portugal, desde a adesão à moeda única até ao início da crise, ser dos países que menos cresceram na União Europeia dos 27, durante a crise ter sido dos mais afetados e ainda hoje crescer a um ritmo inferior à média dos restantes países da União, temos que Portugal, no período 2000–2018, cresceu a uma média anual de 0,8%, sendo o terceiro país da União Europeia dos 27 que cresceu menos, apenas à frente da Itália (crescimento médio de 0,4%) e Grécia (0,3%).

Evolução do mercado de trabalho

Desde 1990, tem-se assistido em Portugal a uma terciarização da economia, acompanhada pelo aumento da escolaridade quer dos trabalhadores, quer dos empregadores. Esta tendência tem contribuído para um aumento da produtividade, devido à mudança de trabalhadores de sectores com baixo valor acrescentado para ocupações mais especializadas e produtivas. Contudo, esta tendência tem sido mais lenta em Portugal do que nos restantes países da União, o que tem contribuído para que Portugal tarde em convergir com a União Europeia dos 27.

Ao observar a percentagem de trabalhadores em Portugal por grandes sectores da economia, desde 1974 até 2018, fica bastante claro o processo de terciarização que sofreu a economia portuguesa. Em 1974, o sector primário era o que empregava maior percentagem da população empregada (34,9%), enquanto o terciário era o que empregava menor percentagem (31,4%).

Em 2018, a economia portuguesa era totalmente diferente, com 69,1% da população empregada no sector terciário, sendo o primário o que emprega menor percentagem da população (apenas 6%). Esta terciarização da economia tem contribuído para o aumento da produtividade na economia e, conseqüentemente, dos salários.

Esta terciarização tem sido consideravelmente mais pronunciada para trabalhadores do sexo feminino do que masculino. Enquanto a percentagem de população empregada do sexo feminino no sector terciário aumentou de 32,5% em 1974 para 80,7% em 2018, para a população do sexo masculino esta percentagem aumentou de 30,6% em 1974 para apenas 58,0% em 2018, com grande percentagem da população masculina ainda empregada no sector secundário (33,9%).

Esta terciarização aparenta ter tendência a continuar nos próximos anos, dado que a percentagem do total de ofertas de emprego com origem no sector terciário tem continuado a aumentar nos anos mais recentes, com a percentagem de ofertas vindas do sector primário constante e as do sector secundário a cair. De 2010 para 2018, o peso do sector terciário no total de ofertas de emprego subiu 3,8 pontos percentuais, de 64,5% para 68,3%, segundo dados da Pordata.

Esta terciarização tem sido acompanhada de uma polarização das ocupações. Usando microdados da base de dados Quadros de Pessoal no período 1986–2007, Fonseca et al. (2018) demonstram que, entre 1995 e 2007, a grande maioria dos empregos criados foi em ocupações que estão nas caudas da distribuição em termos de educação e de salários. Ou seja, a percentagem de empregos com qualificações e/ou salários muito baixos ou muito altos está a aumentar, enquanto a percentagem

de empregos com qualificações e/ou salários perto da média está a diminuir. Parte desta polarização é explicada pelos autores como resultando de mudanças de emprego dentro das indústrias de ocupações rotineiras ou manuais para ocupações abstratas de maior valor acrescentado. Os autores interpretam isto como evidência de uma ligeira adoção de tecnologia, que elimina algumas das ocupações rotineiras. Contudo, os autores alertam para o facto de, em 2007, Portugal ser ainda um dos países desenvolvidos com menor adoção de tecnologia.

Contudo, esta terciarização e criação de mais ocupações abstratas também exige um aumento da escolaridade dos trabalhadores, de modo que se consigam ocupar as novas tarefas criadas que, por norma, exigem maior especialização. Este aumento de escolaridade também se observou na economia portuguesa quer da parte dos trabalhadores, quer da parte dos empregadores. Entre 1998 e 2018, houve um aumento considerável da percentagem da população empregada e da percentagem de empregadores que completaram no mínimo o ensino secundário. Enquanto em 1998 a percentagem de trabalhadores com ensino secundário ou superior era de apenas 23,4%, em 2018 este valor era de 57,5%. Para os empregadores, observa-se a mesma tendência, com uma subida da mesma ordem de magnitude, de 19,6% em 1998 para 48,3% em 2018.

Contudo, o aumento da escolaridade em Portugal tem sido lento e os níveis estão ainda longe dos restantes países europeus. Em 2018, apenas 26,8% da população empregada tinha completado o ensino superior, o quinto valor mais baixo da União Europeia dos 27 e 7 pontos percentuais abaixo da média destes países.

Um dos fatores que contribuem negativamente, ou pelo menos para a menor velocidade de convergência dos níveis de escolaridade média em Portugal com os restantes parceiros da União Europeia, é o envelhecimento da população. Enquanto, no início da década de 1990, a população empregada com 45 anos ou mais representava apenas 35,3% do total, esse número, em 2018, tinha subido para 47,8%. Dado as gerações mais velhas terem em média menor grau de escolaridade, o aumento do peso desta população limita o aumento da escolaridade média. Portugal partiu de níveis muito baixos de escolaridade após o 25 de Abril e, naturalmente, o processo de escolarização fez-se sobretudo através das novas gerações. O abrandamento da natalidade observado nos últimos anos tem impedido que a transição geracional se efetue de forma mais rápida.

Esta baixa escolaridade dos Portugueses acaba por se traduzir na falta de oferta de trabalho em determinadas áreas mais especializadas. Segundo o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico *Skills for Jobs*, em 2018, Portugal tinha

excesso de oferta de trabalho em áreas menos especializadas e de cariz mais físico, e falta de oferta em áreas mais especializadas.

Juntando estes factos todos, podemos concluir que, hoje em dia, Portugal, apesar da terciarização que sofreu nas últimas décadas, algo comum a todos os países desenvolvidos, e do aumento da escolaridade que se registou, é ainda um país com baixa escolaridade e especialização dos trabalhadores e com uma força de trabalho algo envelhecida.

É igualmente de realçar, em Portugal, a elevada percentagem de trabalhadores por conta própria, como empregador ou como isolado, quando comparado com os restantes países da União Europeia dos 27. Enquanto em Portugal, em 2018, a percentagem de trabalhadores por conta própria era de 16,2%, nos restantes países da União Europeia dos 27 era de 14,2%, o que se traduz num elevado grau de empreendedorismo em Portugal. Contudo, importa realçar que a evolução destes números demonstra também que Portugal tem vindo a convergir rapidamente para os valores da União Europeia. Enquanto em 2002, na União Europeia dos 27, 15,6% dos trabalhadores eram empregadores por conta própria, em Portugal este valor era de 25,7%.

Em relação às características da população desempregada, a maioria completou o ensino

secundário, é do sexo feminino e tem menos de 25 anos. Da população que frequentou o ensino superior, apenas 5,4% se encontravam desempregados no final de 2018, que contrasta com a taxa de desemprego de 8,2% da população com o ensino secundário. A população do sexo feminino tem também uma taxa de desemprego mais elevada do que a do sexo masculino — 7,4%, contra 6,6% no final de 2018, respetivamente. A taxa de desemprego é igualmente mais elevada na população ativa com menos de 25 anos (20,3% no fim de 2018) do que nos grupos etários dos 25 aos 54 anos e entre os 55 e 64 anos (6,1% e 6,5% respetivamente, em 2018).

Importa também focar a análise na pouca flexibilidade do mercado de trabalho português, quando comparado com os restantes países europeus. Embora a taxa de desemprego tenha vindo a diminuir rapidamente nos últimos anos em Portugal, estando hoje à volta de 7% e perto da média dos países da União Europeia dos 27 (7,3%), é na duração do desemprego que me quero centrar. Em Portugal, em 2018, aproximadamente 44% da população desempregada encontrava-se sem emprego há um ano ou mais. Este é o oitavo valor mais elevado entre os países da União Europeia dos 27.

De realçar igualmente a tendência crescente do desemprego de longa duração. Em 1992, apenas 30% da população desempregada se encontrava sem emprego há um ano ou mais. Comparando com a média

da União Europeia dos 27, em 2002 (primeiro ano para o qual há valores da média da União Europeia dos 27 sobre duração de desemprego), Portugal apresentava uma percentagem da população desempregada há um ano ou mais aproximadamente 12 pontos percentuais abaixo da média da União Europeia dos 28 (35,4% em Portugal, contra 46,9% na União Europeia dos 27). Contudo, enquanto a média do desemprego de longa duração tem diminuído nos países da União Europeia dos 27, encontrando-se em 2018 em 44,6% da população desempregada, em Portugal este valor registou um aumento de mais de 8 pontos percentuais, encontrando-se, no final de 2018, perto dos 44%.

Estes valores e tendência refletem a pouca flexibilidade do mercado de trabalho, que deriva em grande parte dos elevados custos de contratação e de despedimento em que as empresas incorrem. Por isso, as empresas contratam menos e a probabilidade de um desempregado encontrar trabalho em menos de um ano diminui.

O relatório *The International Dismissal Survey* da Deloitte analisou os custos de despedimento de trabalhadores em diferentes circunstâncias em 45 países diferentes, em 2018. Destes países, Portugal registou o sétimo valor mais elevado de despedimento, quando este é feito com razões objetivas, como reestruturação da empresa ou extinção do posto de trabalho. Quando o despedimento é feito sem razões objetivas, Portugal regista o 15.º valor

mais elevado entre os 30 países para os quais o estudo conseguiu estimar os custos destes despedimentos. Estes elevados custos acabam por restringir as empresas na hora de contratar, especialmente as pequenas e médias empresas, que não têm capacidade para incorrer em custos tão elevados.

A elevada percentagem de desemprego de longa duração acaba por ser prejudicial para o trabalhador, que vê o seu capital humano depreciar-se, o que pode resultar em arranjar empregos menos qualificados e/ou com rendimento mais baixo.

Esta pouca flexibilidade do mercado de trabalho em Portugal é igualmente suportada pelos números mais recentes do indicador da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico «Employment Protection Legislation». Este indicador avalia a proteção dos trabalhadores ao medir custos de despedimento quer coletivos, quer individuais, bem como os procedimentos envolvidos na contratação de novos trabalhadores com contratos de trabalho permanentes e/ou temporários. Os números indicam que, em Portugal, os trabalhadores se encontram consideravelmente mais protegidos contra despedimentos quer individuais, quer coletivos quando comparados com os restantes países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

Esta elevada proteção do trabalhador pode implicar que as empresas estejam menos recetivas a contratar novos trabalhadores, especialmente se for com contratos permanentes, dados os potenciais custos elevados em caso de despedimento. Isto acaba por se refletir na elevada percentagem de trabalhadores que têm contratos a prazo. Segundo dados da Pordata, em 2018, 22% dos trabalhadores estão empregados com contrato a prazo, ou seja, mais de 1 em cada 5 trabalhadores. Este é o terceiro valor mais alto na União Europeia dos 27, atrás apenas de Espanha (27%) e da Polónia (24%), e contrasta com a média de 16% de trabalhadores com contrato a prazo da União Europeia dos 27.

Importa também realçar que este valor tem vindo a aumentar gradualmente ao longo do tempo; no ano de 2000, 20% dos trabalhadores estavam empregados com contrato a prazo. No cenário de pandemia, o elevado número de contratos a prazo pode ser uma margem relevante para o aumento do desemprego. Num cenário de abrandamento económico considerável, as empresas podem optar por não renovar os contratos destes trabalhadores, levando a um aumento do desemprego mais considerável do que noutros países da União Europeia com menor percentagem de contratos a prazo.

É de notar igualmente que não tem havido melhoria no número de trabalhadores com contrato a prazo, sendo a percentagem, em 2018, comparável aos valores antes

da crise financeira (em 2007, 22,3% dos trabalhadores tinham contratos temporários). Isto contrasta com a evolução de Espanha e da Polónia: embora ainda tenham valores superiores aos de Portugal, apresentam uma tendência decrescente de percentagem de trabalhadores com contratos temporários (desde 2007, em Espanha a percentagem diminui 4,7 pontos percentuais, ao passo que na Polónia caiu 3,9 pontos percentuais).

Esta elevada percentagem de trabalhos com contrato temporário acaba por resultar numa elevada insegurança para os trabalhadores, pois correm o risco de não ver os seus trabalhos renovados quando os contratos a termo terminam. Maior flexibilização do mercado de trabalho poderia resultar na diminuição dos custos e dos riscos de contratação para as empresas, o que poderia aumentar o número de trabalhadores com contratos permanentes.

Esta pouca flexibilidade do mercado de trabalho, com altos custos de despedimento e contratação, acaba igualmente por se refletir nas taxas de separação e de encontrar emprego. Estas taxas são medidas como a probabilidade de um trabalhador empregado ser despedido e de um trabalhador desempregado encontrar um emprego, respetivamente. Um estudo por parte de Hobijn e Şahin (2007) conclui que, numa amostra de 27 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico no período de 1992-2004, Portugal era o sétimo país com uma taxa mais baixa

de separação mensal (0,96%) e o terceiro com uma probabilidade mais baixa de encontrar emprego no espaço de um mês (3,88%).

Estas baixas taxas de separação e de encontrar emprego podem resultar em maus emparelhamentos entre trabalhadores e empresas durante longos períodos. Quero com isto dizer que, nos processos de recrutamento, as empresas podem contratar trabalhadores que acabam por não se revelar adequados para determinada posição, ou com um nível de produtividade não alinhado com o da empresa. Devido aos altos custos de despedimento e, conseqüentemente, às baixas taxas de separação, estes emparelhamentos pouco adequados podem acabar por ser duradouros. Resultam assim em perdas salariais para o trabalhador, que poderia ser mais valorizado noutra empresa. Segundo estimativas de um estudo de Raposo et al. (2015), estes maus emparelhamentos entre trabalhador e empresa acabam por explicar 38% das perdas salariais quando um trabalhador muda de emprego por fecho da empresa onde trabalhava.

Em relação à taxa de participação (medida como o total de população ativa a dividir pelo total de população com 15 anos ou mais), é interessante notar que, apesar da diminuição desde antes da crise (em 2007, o valor era de 62%, tendo diminuído para 59% em 2018), Portugal apresenta uma taxa de participação mais elevada que

a média da União Europeia dos 27 (56% em 2018). Este facto advém maioritariamente da mais elevada participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal (54%), quando comparada com a média dos restantes países da União Europeia dos 27 (50%).

Importa igualmente realçar que não só é a taxa de participação das mulheres mais elevada em Portugal, como também o tipo de contratos que têm é consideravelmente diferente dos restantes países da União Europeia dos 27. Enquanto em 2018, na União Europeia dos 27, 31% das mulheres tinham um trabalho em tempo parcial, em Portugal este valor era de apenas 12%. Isto significa que não só as mulheres têm uma taxa de participação mais alta no mercado de trabalho em Portugal, como trabalham igualmente mais horas em média.

Produtividade e salários

A evolução da economia portuguesa nas últimas décadas é marcada pelo fraco crescimento económico e a terciarização da economia, bem como pelo aumento da escolaridade e a especialização dos trabalhadores, ainda que de forma lenta e estando ainda hoje longe da média europeia.

Estes fatores contribuíram para que o crescimento da produtividade tenha também sido lento, e abaixo da média europeia. Isto acaba por se traduzir nos salários pagos pelas empresas portuguesas, que são hoje dos mais baixos a nível europeu.

Os salários baixos levam também a que as empresas, com mão de obra barata, tenham poucos incentivos para adotar novas tecnologias e investir em investigação e desenvolvimento. Por isso, Portugal é um dos países do mundo com maior potencial de automação, dado o elevado número de ocupações repetitivas que podiam ser facilmente substituídas por tecnologia já existente.

A fraca produtividade, elevado número de ocupações com tarefas repetitivas e a falta de adoção de novas tecnologias contribuem para que os Portugueses sejam dos trabalhadores com mais horas trabalhadas por semana entre os países da União Europeia.

Apesar de, no período entre 1996 e 2015, a produtividade em Portugal até ter aumentado de forma sustentável, crescendo a um ritmo médio acima dos 3% ao ano, é alarmante verificar que o crescimento tem vindo a desacelerar, sendo o crescimento médio entre 2014 e 2018 de apenas 0,5%. Isto contrasta com a evolução da produtividade na União Europeia dos 27, que, embora tenha desacelerado quando comparada com o período

pré-crise, tem crescido a um ritmo constante, perto de 2% ao ano, desde então.

Quando olhamos para o nível de produtividade, verifica-se que Portugal tem um dos valores mais baixos da União Europeia dos 27 e abaixo da média da zona euro e da União Europeia dos 27. Em Portugal, por cada hora trabalhada, gera-se 26,1 unidades de riqueza em paridade de poder de compra padrão³. Isto representa 65% da média da União Europeia dos 27 e é apenas o 20.º valor mais alto dentro dos países que compõem a União Europeia dos 27. Importa também destacar que, entre 1995 e 2013, a produtividade portuguesa em relação à da União Europeia dos 27 foi relativamente constante, em valores perto dos 68,5%, mas que, desde 2013, começou a divergir, tendo caído quase 3 pontos percentuais apenas entre 2017 e 2018.

Esta fraca produtividade do trabalho em Portugal acaba por se refletir nos salários pagos pelas empresas. Enquanto, na década de 1990⁴, o salário médio real dos trabalhadores por conta de outrem cresceu em média 2% ao ano, desde 2000 cresceu apenas 0,6% por ano. Em paridade de poder de compra, em 2000, os Portugueses recebiam em média 86,6% de um trabalhador europeu. Os dados mais recentes indicam que este valor, em 2018, desceu para apenas 72,3%. Portugal foi, nesse ano, apenas o 19.º país da União Europeia dos 27 com salários mais altos.

O problema da fraca produtividade do trabalho em Portugal tem acompanhado o país desde o fim da década de 1990, quando Portugal deixou de convergir em rendimento *per capita* com a média da União Europeia. Durante a década de 1990, o produto interno bruto da economia portuguesa cresceu cerca de 3% ao ano, acima dos 2,2% da média da União Europeia dos 15⁵. A União Europeia dos 27 abrandou para os 1,6% durante a década de 2000–2010; no entanto, Portugal praticamente parou — no mesmo período cresceu apenas 1,0% por ano.

A adesão dos países de Leste à União Europeia e a entrada da China para a Organização Mundial do Comércio expôs algumas fragilidades da economia portuguesa — mão de obra pouco qualificada, pouca abertura ao comércio internacional e correspondente pressão competitiva, e um modelo exportador assente na competitividade pelo baixo custo da mão de obra. Neste novo contexto competitivo, era determinante conseguir subir na cadeia de valor acrescentado e competir pela qualidade e diferenciação. Portugal tinha uma percentagem baixa de população empregada com curso superior, quando comparado com outras pequenas economias abertas (cerca de 10%, contra 24% na Irlanda e na Holanda em 2000).

Demorou catorze anos até Portugal ter o mesmo número de trabalhadores com curso superior que a Holanda tinha em 2000, mas, no mesmo período, Irlanda

e Holanda tiveram também progressos significativos, a atingirem os 46% e 35%, respetivamente.

A atravessar um período de crise interna acentuada no princípio da década de 2010, a economia portuguesa vira-se finalmente para o exterior e consegue aumentar o peso das exportações no produto interno bruto de 28% em 2000 para 41% em 2014 (era ainda apenas de 30% em 2010). Não obstante, o aumento da qualificação dos trabalhadores portugueses acabou por se centrar mais no sector de bens não-transacionáveis. Enquanto na Irlanda, no período entre 2011 e 2013, cerca de 25% dos trabalhadores com qualificações superiores trabalhavam no sector dos bens transacionáveis, em Portugal eram apenas cerca de 7%. Portugal foi obrigado a produzir para o exterior pela falência da procura interna, mas à maior disciplina competitiva a que isso obrigou não correspondeu maior capacidade de atrair o melhor talento e os trabalhadores mais qualificados, que permitam as empresas portuguesas afirmarem-se nos segmentos de maior valor acrescentado.

Da mesma forma, a afirmação nesses segmentos também depende muito do investimento em investigação e desenvolvimento, quer nos processos produtivos, quer no produto em si. Dados de 2018 mostram que esse desafio ainda está muito longe de ser conseguido. O número de trabalhadores (equivalente a tempo integral) em Portugal de pessoas a trabalhar em empresas

em atividades de investigação e desenvolvimento foi de 22 737, o que correspondeu a cerca de 0,47% do total de emprego. Este número é superior a países como Bulgária (0,41%), Grécia (0,36%) ou mesmo Roménia (0,14%), mas muito distante de outras pequenas economias abertas, como Irlanda (0,84%), Bélgica (1,16%), Holanda (1,29%) ou mesmo Dinamarca (1,41%), que lidera este *ranking* no contexto da União Europeia dos 27. Em valor investido em investigação e desenvolvimento, Portugal, apesar de ter triplicado desde a adesão ao euro, investe ainda menos de metade do que a média dos países da União Europeia dos 27 em percentagem do produto interno bruto.

A relação entre a percentagem de trabalhadores em atividades de investigação em empresas e a produtividade é óbvia. Uma simples análise de regressão linear mostra que o aumento de 1 ponto percentual no indicador está associado a um aumento de 16 pontos na produtividade do trabalho por hora trabalhada (paridade de poder de compra). Embora sublinhando que é impossível defender um efeito causal apenas com base nesta análise, é importante ter a noção da ordem de magnitude do efeito associado ao aumento de 1 ponto percentual na percentagem de trabalhadores em atividades de investigação em empresa, na produtividade do próprio país. Esse aumento chegaria para que Portugal passasse do 21.º lugar no *ranking* da produtividade para 11.º, à frente de países como Itália (41), Reino Unido (40,1) e Espanha (39,1). A associação

entre estes indicadores é de tal maneira forte, que explica mais de metade da variação nos índices de produtividade dos países da União Europeia dos 27.

Em suma, a questão da produtividade é um dos desafios mais importantes que Portugal tem a vencer no futuro. Determinante para vencer este desafio será a capacidade de competir nos mercados internacionais, e de fazer a transição do modelo de competição externa centrado na competição pelo baixo custo/qualidade para segmentos de maior valor acrescentado.

Vencer este desafio está intrinsecamente ligado a todos os outros desafios que a economia portuguesa enfrenta: a sustentabilidade das finanças públicas, uma vez que a estagnação da produtividade leva necessariamente a maior esforço da carga fiscal; o aumento dos salários e consequente convergência para os níveis de bem-estar médios da União Europeia dos 27; a sustentabilidade do Estado social; a questão demográfica, pois um aumento de produtividade e, consequentemente, dos salários poderia ser uma ferramenta estratégica na capacidade de o país atrair talento estrangeiro. Portugal vive uma séria crise demográfica — o índice sintético de fecundidade de Portugal centrou-se em 1,42 filhos por mulher em idade fértil. Este é, aliás, um problema de toda a União Europeia, cuja média está em 1,55. Podem desenhar-se políticas de promoção da natalidade, mas as suas consequências serão sempre a longo prazo, pelo que,

mesmo que fossem bem-sucedidas, existirá sempre um problema sério a resolver durante o período de transição.

A Suécia, nos anos 90, teve um problema com características similares — envelhecimento da população, que pôs em causa a sustentabilidade do Estado social. Em face de escolhas potencialmente difíceis do ponto de vista político — redução dos benefícios sociais e aumento das contribuições —, a Suécia encetou um conjunto de medidas para promover a natalidade que conseguiu inverter a tendência de envelhecimento (de 1,5 crianças por mulher em idade fértil em 1997 para 1,9 em 2007). No entanto, em conjunto com essas políticas, a Suécia também promoveu uma reforma da sua política de imigração, que levou a que, entre 2000 e 2019, a população residente nascida no estrangeiro tivesse duplicado, de cerca de um milhão para dois milhões de indivíduos, constituindo hoje cerca de 1 em cada 5 pessoas a residir na Suécia.

Esta poderá ser uma das estratégias a seguir no problema demográfico que Portugal enfrenta, mas é preciso lembrar que, para uma boa estratégia política de incentivo à imigração, o mercado de trabalho tem de ser suficientemente dinâmico e flexível para que estas pessoas sejam integradas e se tornem membros produtivos da sociedade. Em Portugal, deram-se passos importantes nesse sentido. Em 2008, Portugal apresentava o nível mais elevado de rigidez laboral⁶

(3,5 numa escala de 0 a 6) de todos os países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, sendo que, em 2013, já teria baixado para 2,5. Não obstante, era nesta altura — o último ano em que aquela organização publicou esta estatística — ainda o sétimo país com maior rigidez laboral, apenas atrás da Alemanha, que liderava este *ranking* com 3,0, e da Bélgica, Holanda, França, Itália e Luxemburgo.

É igualmente importante analisar como tem evoluído a distribuição dos salários em Portugal. Fonseca et al. (2018), partindo da base de dados dos quadros de pessoal, demonstram que, entre 1986 e 2007, houve um crescimento mais acentuado no topo da distribuição, com os salários no percentil 90 a crescerem praticamente ao dobro da velocidade dos salários no percentil 10. Contudo, este aumento da desigualdade aconteceu maioritariamente no período de 1986–1994, ao passo que, entre 1995 e 2007, se observou uma polarização dos salários; estes aumentaram mais rapidamente nas caudas da distribuição do que no centro. O aumento dos salários no topo da distribuição poderá ser consequência parcial da mudança dos trabalhadores de ocupações mais rotineiras para ocupações abstratas com prémios salariais mais elevados, e que aumentou mais depressa nestas ocupações a partir de 1995. Por outro lado, o rápido crescimento dos salários na cauda da distribuição é consequência maioritária de um rápido crescimento do salário mínimo.

Por outro lado, Portugal et al. (2018), usando a mesma base de dados mencionada, argumentam que o aumento da educação entre 1988 e 2013 foi responsável por 75% do aumento dos salários na economia portuguesa, ao passo que alterações estruturais da economia apenas explicam 9% do aumento salarial. Os autores defendem ainda que, ao longo deste período, a contribuição das principais componentes que explicam a variância salarial — características dos trabalhadores (educação, experiência, etc.), características das empresas e heterogeneidade das categorias profissionais — tem mantido um peso relativamente constante na variância salarial. Contudo, uma componente exibe uma tendência marcada de diminuição do peso: o emparelhamento entre empresas com políticas generosas de salário e trabalhadores com níveis de capital humano mais elevado. Ao longo dos tempos, este emparelhamento tem vindo a piorar — traduzindo-se em trabalhadores menos qualificados em empresas com políticas de salário mais generosas, e vice-versa —, o que acaba por contribuir para a diminuição da desigualdade salarial.

Importa igualmente realçar a disparidade salarial entre sexos que existe em Portugal. Embora tenha vindo a diminuir nos últimos 30 anos, ainda hoje as mulheres recebem, em média, aproximadamente menos 18% que os homens (este valor era de 27% em 1985). As ocupações qualificadas e semiqualificadas são as que têm contribuído maioritariamente para esta diminuição

da disparidade salarial entre sexos. Nas ocupações qualificadas, a disparidade diminuiu de 18% em 1985 para 15% em 2018, ao passo que, nas ocupações semiqualificadas, a diminuição foi mais abrupta, tendo passado de 26% em 1985 para 15% em 2018.

Contudo, a disparidade salarial tem registado um aumento considerável nas ocupações altamente qualificadas. Enquanto, em 1985, estas eram as ocupações com menor disparidade (aproximadamente 7%), em 2018 encontram-se no ponto oposto, sendo as que registam maior disparidade, de aproximadamente 21%. As ocupações não-qualificadas também registaram um aumento da disparidade também durante este período, ainda que de forma consideravelmente mais ligeira que as ocupações altamente qualificadas.

Se repartirmos as ocupações entre quadros superiores, médios e encarregados, contramestres e chefes de equipa, as conclusões são semelhantes, com a disparidade salarial entre sexos a aumentar 4 pontos percentuais nos quadros superiores entre 1985 e 2018 (de 23% para 27%), e a diminuir 3 e 6 pontos percentuais, no mesmo intervalo temporal, nos quadros médios (de 19% para 16%) e nos encarregados, contramestres e chefes de equipa (de 16% para 10%), respetivamente.

Quando comparado com os restantes países europeus, é de notar que Portugal, embora tenha registado uma

diminuição da disparidade salarial entre sexos nos últimos 30 anos, regista ainda hoje um valor acima dos países da União Europeia dos 27. Enquanto aqui, em média, os homens ganhavam, em 2018, mais 15% do que as mulheres, em Portugal os homens ganhavam mais 16% que as mulheres. Este é o 7.º valor mais alto (entre os 23 países para os quais existem dados).

Importa igualmente realçar que existe também uma elevada disparidade salarial entre sectores de atividade económica. Por exemplo, em 2018, os trabalhadores de organismos internacionais (o sector com salário médio mais elevado) ganhavam quase três vezes mais que os trabalhadores no sector com salário médio mais baixo (alojamento, restauração e similares). Esta disparidade, aliás, tem vindo a aumentar ao longo do tempo. Entre 1996 e 2018, dois dos três sectores com salários mais elevados (eletricidade, gás e água e organismos internacionais) foram dois dos cinco sectores com crescimento salarial mais rápido neste período.

Apesar do fraco crescimento da produtividade e dos salários em Portugal, o salário mínimo tem vindo a aumentar consecutivamente e acima quer do crescimento do salário médio, quer da produtividade. Quando comparado com os restantes países da União Europeia dos 27 que têm salário mínimo (21 dos 27) apenas 11 tinham em 2018 um salário mínimo mais alto

que o português, mais uma vez em paridade de poder de compra.

Estes aumentos consecutivos do salário mínimo acima da produtividade e do salário médio têm levado a que cada vez mais trabalhadores recebam o ordenado mínimo. Em 2018, quase 1 em cada 4 trabalhadores em Portugal recebiam o ordenado mínimo, sendo esta percentagem de apenas 4% no ano de 2001.

O facto de existir uma grande percentagem de trabalhadores a receber o ordenado mínimo é também indicativo de que há uma grande parte da população empregada em sectores de baixo valor acrescentado e com produtividade reduzida. Isto leva a que Portugal seja um dos países a nível mundial com maior potencial de automação. Segundo um estudo da Nova School of Business and Economics, em conjunto com a Confederação Empresarial de Portugal, mais de 50% das ocupações em Portugal são potencialmente automatizáveis. Isto deve-se em grande parte à predominância de ocupações rotineiras ainda existentes na economia portuguesa.

Em 2018, os sectores da economia que empregavam a maioria da população ativa eram a indústria transformadora e atividades de comércio por grosso e a retalho, que em conjunto representam mais de 30% da população empregada. Estes são, respetivamente,

o primeiro e quarto sectores com maior potencial de automação (69% e 55%, respetivamente, segundo o estudo supracitado).

Este elevado potencial de automação acaba também por ser consequência do pouco investimento das empresas portuguesas em tecnologia. Apesar de terem triplicado o investimento em investigação e desenvolvimento desde a adesão ao euro, em 2018 Portugal ainda investiu apenas cerca de metade da média da União Europeia dos 27, em percentagem do produto interno bruto, nessa área.

Apesar de este baixo investimento poder implicar a já analisada baixa adoção de novas tecnologias, reduzida produtividade e consequente baixos salários em Portugal, o efeito pode seguir igualmente o sentido inverso. Isto é, os baixos salários em Portugal podem também funcionar como um incentivo reduzido que as empresas têm para adotar novas tecnologias e automatizar alguns processos de produção. Como os custos com o fator trabalho são relativamente reduzidos quando comparado com os restantes países europeus, as empresas preferem manter os trabalhadores na realização de tarefas repetitivas a investir em novas tecnologias.

O elevado número de ocupações rotineiras na economia portuguesa, em conjunto com a baixa produtividade e falta de automação da maioria das tarefas, acaba por ter impacto no número médio de horas trabalhadas

por semana pelos trabalhadores portugueses. Em 2018, em média, os trabalhadores portugueses trabalharam 35,9 horas por semana. Foi o sexto valor mais alto dos países da União Europeia dos 27 e quase 5 horas acima da média destes países.

Além do elevado número médio de horas trabalhadas em 2018, importa também realçar a sua evolução no tempo. Desde 1995 que os Portugueses viram as horas de trabalho por semana reduzir menos de 2%, o que equivale a cerca de 30 minutos por semana, um dos valores mais reduzidos dos países da União Europeia dos 27. Em média, estes países reduziram o número de horas trabalhadas por semana, neste mesmo período, em 6%, o equivalente a 2 horas.

Em conclusão, esta análise permite-nos afirmar que a economia portuguesa se caracteriza por uma baixa produtividade, com trabalhadores pouco especializados e em ocupações rotineiras, que trabalham um elevado número de horas por semana e com salários relativamente baixos, quando comparados com os restantes países da União Europeia dos 27. Estes fatores, em conjunto, fazem de Portugal um dos países do mundo com maior potencial de automação.

Desafios para o futuro

Automação: riscos e benefícios

Um dos grandes desafios para a economia portuguesa nos próximos anos é como aumentar a produtividade do trabalho. Isto acabará por se traduzir em desenvolvimento e crescimento económico, em aumento dos salários e em empresas mais competitivas num mercado cada vez mais global.

A automação poderá ser um dos caminhos pelos quais passa este aumento da produtividade. As empresas, ao adotarem tecnologia que substitua os trabalhadores em ocupações rotineiras, conseguem diminuir os custos de produção ao mesmo tempo que libertam os trabalhadores para ocupações de maior valor acrescentado. Isto acabará por se traduzir em aumentos de produtividade e, conseqüentemente, dos salários.

Contudo, existem igualmente riscos associados ao processo de automação. Se este não for acompanhado por políticas que promovam a requalificação dos trabalhadores, poder-se-á observar um aumento do desemprego, com o risco potencial de se tornar desemprego de longo prazo. É determinante aumentar

a escolaridade e as qualificações dos trabalhadores para explorar o máximo potencial da automatização das tarefas nos processos produtivos, mas também é preciso ter especial atenção ao processo de transição geracional, por questões de viabilidade dos sistemas de proteção social e mesmo de sustentabilidade política do modelo.

Como já mencionado, Portugal é um dos países do mundo com maior potencial de automação, com mais de 50% das ocupações existentes passíveis de serem automatizadas. Isto deve-se essencialmente ao elevado número de tarefas rotineiras que os trabalhadores realizam e ao facto de mais de 30% da população empregada trabalhar nos sectores da indústria transformadora e do comércio por grosso e a retalho, dois dos sectores com maior potencial de automação.

Um dos desafios mais discutidos no que diz respeito ao processo de automação tem que ver com a potencial perda de emprego que este implica. Segundo o estudo citado com a Confederação Empresarial de Portugal, este processo pode levar à extinção de cerca de 1,1 milhões de ocupações em Portugal. Contudo, o processo de automação tem o potencial de criar o mesmo número de empregos, fazendo com que a perda líquida de trabalho possa ser zero, dependendo de algumas condições e políticas adotadas.

O mesmo estudo estima que a automação tenha um impacto positivo no crescimento económico português de 0,6 pontos percentuais ao ano. Isto traduzir-se-á num aumento do rendimento dos Portugueses, que resultará num aumento da procura de bens e serviços, que aumentará a produção e a criação de emprego, mesmo em sectores menos automatizáveis, como alimentação e entretenimento. Este aumento da riqueza levará também a um aumento da procura por educação, do investimento imobiliário e em infraestruturas.

Outra das vias pelas quais a automação tem potencial de criar empregos é através do aumento da procura por trabalhadores mais especializados nas áreas relacionadas com o desenvolvimento de novas tecnologias e de produção destas.

A juntar a estes fatores, com potencial de criar emprego, é também necessário implementar políticas que visem o aumento da escolaridade e especialização em Portugal, bem como requalificar os trabalhadores que vejam as suas ocupações extintas. Como a maioria das novas ocupações geradas pela automação será em sectores de maior valor acrescentado, em que são necessárias maior qualificação e especialização dos trabalhadores, se não existir um esforço coletivo para que isto aconteça, pode dar-se o caso de muitas destas novas tarefas ficarem por ocupar devido à falta de oferta de trabalho.

Este processo de requalificação poderá, só por si, também contribuir para um aumento da produtividade e do rendimento das famílias portuguesas. Segundo estimativas do estudo citado da Nova School of Business and Economics com a Confederação Empresarial de Portugal, usando dados das estatísticas do rendimento e das condições de vida da União Europeia, é possível estimar que um trabalhador com ensino superior, aos 25 anos, ganhe mais 50%, ou 400€ mensais, do que um trabalhador da mesma idade mas que apenas completou o ensino secundário.

Esta requalificação também terá o benefício de aumentar a produtividade nos mais variados sectores da economia. O mesmo estudo indica que uma requalificação de 10% da força de trabalho pode levar a ganhos de produtividade acima dos 6% nos mais diversos sectores de atividade, desde a agricultura, passando pela construção, pelo comércio por grosso e retalho, pela indústria transformadora, e até em serviços mais especializados, como atividades financeiras e seguradoras.

É assim possível concluir que os processo de automação, em conjunto com a requalificação dos trabalhadores, poderá trazer grandes ganhos para a economia portuguesa. Por um lado, poderá levar a um aumento da produtividade e, conseqüentemente, a um aumento dos salários. Por outro, iria realocar os trabalhadores de sectores com baixo valor acrescentado para ocupações

menos rotineiras e mais produtivas, contribuindo igualmente para um aumento dos salários. A juntar a isto o facto de, se os riscos forem devidamente acomodados, a automação poder não implicar qualquer perda de empregos em termos líquidos.

Determinantes da automação

Como já discutido, a automação pode trazer grandes ganhos e desenvolvimento para a economia portuguesa. Contudo, outro dos desafios é como promover este processo de automação. Para tal, é necessário dar às empresas os incentivos necessários para investir em capital produtivo que permita substituir os trabalhadores nas tarefas rotineiras, capacitá-los para novas tarefas e/ou contratar trabalhadores para as novas ocupações criadas.

Este processo de automação para as empresas traduz-se numa análise de custo-benefício. Se os benefícios compensarem os custos, a empresa partirá para a automação de algumas tarefas; caso contrário, prefere manter os trabalhadores em tarefas rotineiras. É por isso necessário garantir que os benefícios de automação para as empresas superam os seus custos.

Antes de partir para a análise do que pode ser feito para garantir que os benefícios, do ponto de vista da empresa, superam os custos de automação, importa destacar os

custos e os benefícios. Por um lado, a automação irá acarretar elevados investimentos na adoção de tecnologia já existente ou no desenvolvimento de novas tecnologias, bem como custos de despedimento de trabalhadores que virem os seus postos de trabalho extintos. Por outro lado, os benefícios passarão pelo aumento da produtividade, bem como pela redução dos encargos salariais e correspondente ganhos de competitividade.

Vários fatores irão, por isso, influenciar as decisões das empresas em adotar novas tecnologias, tais como os salários da sua mão de obra, o ciclo económico, e os custos de contratação e despedimento de trabalhadores. Dado que a adoção da automação substitui os trabalhadores — predominantemente indiferenciados — em algumas tarefas mais rotineiras, as empresas terão mais incentivos à automação quanto maior o salário dos trabalhadores que serão substituídos. Em Portugal, um dos maiores entraves à automação será, por isso, o baixo nível salarial observado entre os trabalhadores indiferenciados, em particular quando comparado com os restantes países europeus.

A política de aumentos do salário mínimo acima da produtividade (que, como se viu, continua a ocorrer em Portugal) tem sido um dos incentivos para as empresas automatizarem alguns processos de produção. Estes aumentos também têm contribuído para que um número cada vez maior de trabalhadores receba este

salário. Isto faz também crescer o universo de empresas afetadas por esta política, levando assim mais empresas a adotar tecnologia já existente ou a explorar novos métodos de produção e/ou novas tecnologias. A manter-se esta tendência, será um fator importante da transformação estrutural do mercado laboral português. É preciso lembrar também que a maior relevância deste mecanismo implicará um aumento do desemprego precisamente junto dos trabalhadores mais vulneráveis — aqueles cuja produtividade estará abaixo do salário mínimo e com tarefas que possam ser automatizadas. Isto levanta desafios sociais e orçamentais aos sistemas de apoio social, e sublinha a importância de políticas de requalificação.

Outro dos problemas continua a ser a relativa escassez de mão de obra qualificada para as ocupações que vão sendo criadas pela adoção destas novas tecnologias, especialmente nas áreas ditas de ciência, tecnologia e engenharia. É preciso promover quer a formação de trabalhadores com as qualificações necessárias, quer provavelmente a atração de pessoas para Portugal com essas qualificações, dados os desafios demográficos que o país enfrenta.

O ciclo económico pode também afetar a decisão de automação das empresas. Em recessões, devido às elevadas taxas de desemprego, os empregadores têm maior facilidade em encontrar mão de obra barata,

ao passo que o atual momento da economia portuguesa, com reduzidas taxas de desemprego, pode igualmente ser incentivo para a adoção de tecnologias de automação.

Outro dos fatores que contribuirá para a decisão das empresas de automatizar ou não os processos serão os custos associados ao despedimento de trabalhadores que vejam os seus postos de trabalho extintos. Quanto maiores forem, menor incentivo terão eles para adotar a automação. Políticas que favoreçam a flexibilidade laboral são importantes, mas trazem custos sociais relevantes, e daí o imperativo de políticas de apoio à requalificação.

A análise dos fatores acima mostra que podem ser desenhadas políticas que promovam a adoção e/ou desenvolvimento de tecnologia que leve a automatização de processos e consequentes ganhos de produtividade, mas também indica que esse processo tem o potencial de gerar fortes efeitos redistributivos — pelo despedimento de trabalhadores menos qualificados e aumento do prémio salarial de educação — e que são precisas políticas sociais fortes e apoios à requalificação dos trabalhadores, de forma a minimizar os custos sociais, maximizar as oportunidades para empregadores e empregados e favorecer um modelo de crescimento inclusivo e sustentável, do ponto de vista económico, social e político. Isto levará a uma transformação estrutural da economia portuguesa, que, no futuro, dará uma resposta bem diferente à pergunta «como trabalham os Portugueses».

Conclusões

- Até ao final da década de 1990, Portugal convergiu para os restantes países da União Europeia, crescendo em média 0,8 pontos percentuais por ano mais rápido durante esta década.
- Contudo, desde 2000, Portugal é o terceiro país da União Europeia dos 27 que menos cresceu, só ultrapassando a Itália e a Grécia.
- Desde o início da década de 1980, Portugal, à semelhança dos restantes países europeus, sofreu uma terciarização da economia, com a maioria dos trabalhadores a emigrar dos sectores primário e secundário para o terciário.
- Apesar desta terciarização vir acompanhada de um aumento do nível de escolaridade dos trabalhadores e empregadores portugueses, Portugal é ainda hoje um dos países europeus com menor percentagem de trabalhadores com ensino superior.
- O envelhecimento da população tem contribuído para abrandar o aumento da escolaridade da população ativa, dada a escolaridade média mais baixa da população mais velha. Em 2000, 37% da população ativa tinha 45 anos ou mais. Em 2018, este número era de 47%.

- A melhoria das qualificações dos trabalhadores portugueses, a juntar à mudança de sectores de baixo valor acrescentado para sectores mais produtivos, tem levado a um aumento sustentado da produtividade em Portugal. Contudo, o crescimento da produtividade tem sido lento e não tem existido uma convergência para a produtividade europeia. Portugal é ainda hoje um dos países da Europa com mais baixa produtividade — 21.^a produtividade mais alta na União Europeia dos 27.
- O crescimento da produtividade em Portugal desde a década de 1980 traduziu-se num aumento dos salários reais durante o mesmo período. Contudo, à semelhança da produtividade, Portugal é ainda hoje um dos países europeus com salários mais baixos e com menor poder de compra — 21.^o salário médio mais alto na União Europeia dos 27.
- Outro dos fatores que têm contribuído negativamente para a baixa produtividade e salários em Portugal é a pouca flexibilidade do mercado de trabalho. Portugal é um dos países da União Europeia e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico com custos quer de despedimento, quer de contratação mais elevados.
- Esta pouca flexibilidade do mercado de trabalho acaba por se traduzir em elevadas taxas de desemprego de longo prazo (percentagem de trabalhadores

desempregados há mais de um ano), e baixa probabilidade de desempregados encontrarem emprego em menos de um mês.

- Os elevados custos de despedimento acabam igualmente por influenciar os contratos que as empresas oferecem aos trabalhadores, resultando em que mais de 1 em cada 5 trabalhadores em Portugal tenha contrato a prazo, o terceiro valor mais elevado na União Europeia dos 27.
- Estas características do mercado de trabalho português acabam por resultar num mau emparelhamento entre trabalhadores e empresas — ou seja, os trabalhadores não são os mais adequados para a realização de certa tarefa. Isto acaba por ter um impacto negativo quer na produtividade, quer nos salários.
- O salário mínimo, contudo, tem aumentado a um ritmo mais elevado que a produtividade e o salário médio na economia portuguesa. Assim, cerca de 1 em cada 4 (22,1%) trabalhadores portugueses recebe o salário mínimo.
- Portugal é igualmente um dos países europeus com maior disparidade salarial entre homens e mulheres. Em 2018, em média, as mulheres ganhavam menos 18% que os homens. Esta disparidade é mais acentuada

em ocupações altamente qualificadas ou nos quadros superiores das empresas.

- Apesar de os baixos salários serem consequência da produtividade do trabalho, também pode existir um impacto negativo dos salários na produtividade. As empresas, ao terem baixos custos com pessoal, têm poucos incentivos para investir em novas tecnologias e automação.
- De facto, as empresas portuguesas investem menos de metade das europeias em investigação e desenvolvimento. Isto faz com que Portugal seja hoje um dos países do mundo com maior potencial de automação.
- O conjunto de baixa produtividade e pouca automação de tarefas repetitivas contribui para que os trabalhadores portugueses trabalhem em média, por semana, mais 9 horas que os alemães ou mais 5 horas que a média europeia.
- Uma das soluções para aumentar a produtividade e, conseqüentemente, os salários em Portugal poderia passar por maior automação das tarefas rotineiras.
- Este processo de automação teria o potencial de realocar trabalhadores de tarefas e sectores menos produtivos para ocupações de alto valor acrescentado. Para isso,

seria necessário que a escolaridade dos trabalhadores continuasse a aumentar de modo que as novas ocupações criadas possam ser ocupadas e que políticas fortes de requalificação dos trabalhadores fossem implementadas.

- A automação, em conjunto com o aumento de escolaridade dos trabalhadores, traria ganhos de produtividade em diversos sectores da economia, da agricultura e manufatura aos mais diversos serviços. Isto resultaria num aumento dos salários e ajudaria Portugal a convergir para a média da União Europeia.
- Um dos potenciais problemas da automação passaria pela extinção de algumas ocupações. Contudo, os novos empregos que criaria no desenvolvimento e manutenção de novas tecnologias ligadas à automação e o desenvolvimento económico que geraria tornam plausível que a destruição líquida de postos de trabalho seja diminuta.
- Para garantir os totais benefícios da automação, será importante adotar políticas que garantam a requalificação dos trabalhadores que vejam as suas ocupações extintas. Caso contrário, existem sérios riscos de o desemprego aumentar, com especial destaque para o desemprego de longa duração.

- Esta requalificação dos trabalhadores portugueses, por si só, também já traria ganhos de aumento de produtividade e salários nos mais diversos sectores da economia.
- Outro dos potenciais desafios é como incentivar a adoção de processos de automação por parte das empresas. Os baixos salários praticados em Portugal podem ser um travão à automação, dados os baixos custos que as empresas têm com os trabalhadores.
- Uma das políticas que vêm sendo adotadas e bastante discutidas em Portugal são os aumentos consecutivos do salário mínimo. De facto, o salário mínimo tem crescido, desde 2000, a um ritmo anual superior à produtividade do trabalho.
- Uma das consequências que o aumento do salário mínimo acima da produtividade pode ter é dar maiores incentivos às empresas para adotarem tecnologia que seja mais eficiente e barata na realização de processos repetitivos.
- Outras políticas que teriam o potencial de incentivar a automação seriam as que visassem flexibilizar o mercado de trabalho, nomeadamente com o objetivo de reduzir custos de despedimento e contratação de novos trabalhadores.

- Contudo, se estas políticas de aumento do salário mínimo acima da produtividade e de flexibilização do mercado de trabalho não forem acompanhadas de medidas que visem requalificar trabalhadores que vejam as suas ocupações extintas, o processo de automação pode levar a um aumento do desemprego, com elevado risco de grande percentagem deste desemprego se tornar de longa duração, pondo em causa a sustentabilidade social, económica e política do processo.

Notas

- 1 Não é possível calcular a taxa de crescimento do PIB para os países que compõem a atual União Europeia dos 27 entre 1990 e 1999, dado que a Comissão Europeia não tem dados da Estónia, Malta, Eslováquia, Bulgária, Hungria e Croácia.
- 2 Ver nota 1.
- 3 Paridade de poder de compra padrão é uma unidade monetária artificial que elimina as diferenças de preços entre países e permite comparar os níveis de bem-estar entre países.
- 4 Dados disponíveis somente a partir de 1995.
- 5 Ver nota 1.
- 6 O indicador de rigidez laboral da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico mede os procedimentos e custos envolvidos nos despedimentos quer individuais, quer coletivos e na contratação de novos trabalhadores.

Referências bibliográficas

- FONSECA, Tiago, Francisco Lima, e Sónia C. Pereira. «Job polarization, technological change and routinization: Evidence for Portugal». *Labour Economics* 51 (2018): 317-339.
- HOBijn, Bart, e Ayşegül Şahin. «Job-finding and separation rates in the OECD». *Economics Letters* 104.3 (2009): 107-111.
- PORTUGAL, Pedro, Pedro S. Raposo, e Hugo Reis. *Revista de Estudos Económicos*, Banco de Portugal (2018).
- RAPOSO, Pedro S., Pedro Portugal, e Anabela Jesus Moreira Carneiro. «Decomposing the wage losses of displaced workers: the role of the reallocation of workers into firms and job titles». IZA Discussion Papers 9220, Institute for the Study of Labor (IZA) (2015).



Pedro Brinca é natural de Cascais e doutorado em Economia pela Universidade de Estocolmo. É professor auxiliar de Economia na Nova School of Business and Economics. Os seus interesses de investigação centram-se na macroeconomia, mais concretamente no estudo de ciclos económicos, na política orçamental e fiscal, e nas causas e consequências de desigualdade económica e social, nas suas várias dimensões.

nesta coleção

Maria Filomena Mendes
como nascem e morrem os portugueses - ePub/PDF

Maria do Céu Machado
como crescem os portugueses - ePub/PDF

Luísa Canto e Castro Loura
como aprendem os portugueses - ePub/PDF

Pedro Brinca
como trabalham os portugueses - ePub/PDF

Fernando Leal da Costa
como adoecem os portugueses - ePub/PDF

Alda Botelho Azevedo
como vivem os portugueses - ePub/PDF

Susana Peralta
como gastam os portugueses - ePub/PDF

Conceição Calhau
como comem os portugueses - ePub/PDF

Maria João Guardado Moreira
como envelhecem os portugueses - ePub/PDF

Fernando Alexandre
como são os portugueses - ePub/PDF

Infografias



Clique aqui para aceder
às infografias.

Nos dez anos da Pordata e dos Ensaios da Fundação

os portugueses

**Uma colecção para conhecer o país
e a sua gente.**

Portugal é um dos países menos produtivos e com salários mais baixos da União Europeia dos 28 e sem que se note uma tendência de convergência. Neste ensaio, discute-se a evolução da economia portuguesa nos últimos 30 anos e os desafios para o futuro, nomeadamente o impacto que a automação pode ter no início do processo de convergência, bem como políticas com potencial de incentivar a automação e de limitar os seus riscos.



9 789899 004436

ISBN 978-989-9004-43-6