

Apoiar a natalidade: o papel do mercado de trabalho

Pedro Martins e Enzo Almeida

Nova School of Business and Economic (Nova SBE) / Universidade Nova de Lisboa

Sumário executivo

Problema

A natalidade diminuiu de forma significativa em Portugal (e noutras economias avançadas) nas últimas décadas, o que levanta preocupações sobre o crescimento de longo prazo e a sustentabilidade das finanças públicas. Qual é o papel do mercado de trabalho neste declínio? Podem as políticas laborais e empresariais inverter as tendências atuais?

Principais resultados da investigação

Em Portugal, uma maior concentração do lado dos empregadores (menos alternativas de emprego para os trabalhadores numa região e profissão) associa-se de forma causal a menos licenças parentais relacionadas com o nascimento, sobretudo entre mulheres mais jovens.

A concentração associa-se também a licenças parentais mais curtas e a penalizações salariais mais acentuadas após o nascimento para quem tem filhos, sobretudo para as mulheres mais jovens.

Estes padrões são específicos da parentalidade: não são encontrados efeitos semelhantes em ausências ao trabalho nas empresas por doença, acidentes de trabalho ou greve.

Opções de políticas públicas

1. Promover o empreendedorismo para aumentar o número de potenciais empregadores
2. Reforçar o escrutínio de fusões que reduzam as opções locais de emprego.
3. Reforçar a aplicação dos direitos parentais onde as alternativas de emprego são escassas, com foco em inspeções, relatos simples sobre o uso das licenças e canais de queixa em mercados locais mais concentrados.
4. Incentivar práticas empresariais favoráveis à família. Testar mecanismos de “experience rating” nas contribuições patronais para a Segurança Social, reduzindo estas contribuições para empresas cujos trabalhadores apresentam indicadores de parentalidade mais elevados.

Destinatários potenciais: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Autoridade da Concorrência (AdC), Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), PLANAPP, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Introdução

Contexto. Nos países da OCDE, a fecundidade total desceu de 3,3 (1960) para 1,5 (2022) filhos por mulher. Portugal mantém-se abaixo do nível de substituição e continua com poucos nascimentos. Estas tendências implicam riscos económicos de longo prazo, pela redução da força de trabalho e pelo aumento da taxa de dependência. Em paralelo, muitos mercados de trabalho locais passaram a ser dominados por um número reduzido de empregadores, o que lhes confere maior poder negocial e de mercado sobre os trabalhadores.

Problema de políticas públicas. Quando poucos empregadores controlam a contratação local, os trabalhadores passam a antecipar custos de carreira mais elevados ao ter filhos (por exemplo, risco de reafetação, progressão

mais lenta, atraso na conversão de contrato a termo em sem termo ou penalizações salariais). As políticas familiares habituais (licenças pagas, creches) podem produzir menos resultados nestes contextos, porque o poder do empregador reduz o seu impacto.

Lacuna. A literatura em Economia documenta perdas substanciais de emprego, salário e progressão após o nascimento de um filho (“*child penalties*”) e relaciona instituições laborais com decisões de fecundidade. Contudo, o papel direto do poder de mercado do empregador não tem sido considerado. O nosso estudo liga esse poder de mercado às decisões de ter filhos e às trajetórias salariais e profissionais após o nascimento.

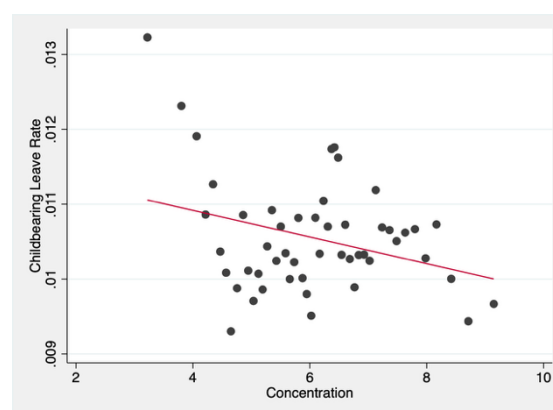
Análise e Resultados Principais

Dados e abordagem. Usamos os Quadros de Pessoal, painel trabalhador-empresa que cobre praticamente todo o setor privado (2010-2023). Estes dados, recolhidos pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, reúnem informação detalhada sobre trabalhadores, empresas e estabelecimentos. Foi recentemente disponibilizada aos investigadores informação sobre faltas ao trabalho não remuneradas pela empresa e respetivos motivos, o que permite identificar a utilização de licenças parentais.

Medimos o poder de mercado do empregador com o Índice de Herfindahl-Hirschman (HHI), calculado com base nas empresas que efetivamente contratam em cada combinação ocupação-distrito-ano.

Comparamos trabalhadores semelhantes dentro da mesma empresa e do mesmo mercado local e aplicamos um desenho econométrico que atenua enviesamentos de choques locais que afetem simultaneamente emprego e nascimentos, aproximando-nos de relações causais.

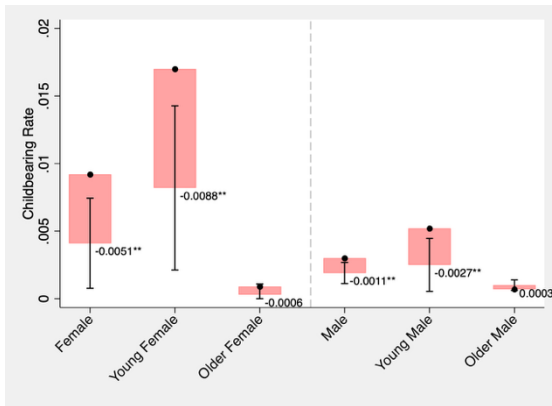
Figura 1. Análise inicial: maior concentração, menos licenças associadas ao nascimento (trabalhadores até 40 anos)



Resultados principais

- Menos nascimentos em contextos de maior poder de mercado. A passagem de um mercado relativamente competitivo para um mais concentrado associa-se a quedas significativas na probabilidade de licença por nascimento, mais acentuadas nas mulheres mais jovens.

Figura 2. Efeitos da concentração laboral na licença por nascimento por subgrupos.



- Licenças mais curtas em mercados concentrados, sugerindo pressão para regressar mais cedo.
- Sem padrão semelhante em ausências por doença, acidentes ou greves, o que aponta para um canal específico da fertilidade e não para aversão geral a ausências.
- Penalizações da parentalidade mais fortes. Entre quem tem filhos, as trajetórias salariais após o nascimento são mais negativas quando a concentração é mais elevada no momento de início da licença, em linha com a evidência internacional sobre “child penalties”.

Políticas Públicas

Política familiar e política de concorrência costumam ser tratadas em domínios separados; os nossos resultados mostram que interagem. As licenças pagas e a oferta de creches continuam centrais, mas têm menos eficácia onde os empregadores têm maior poder de mercado.

Aumentar as alternativas nos mercados de trabalho. Reduzir barreiras à entrada e ao crescimento de novas e pequenas empresas e escrutinar fusões que reduzam opções locais de emprego. Isto dá mais escolha real aos trabalhadores e cria incentivos mais fortes para as empresas reterem pais e mães. O custo é maior carga administrativa e risco de erros (subaplicação ou sobreaplicação) se o mercado não estiver bem caracterizado.

Reforçar os direitos parentais onde as opções são escassas. Os direitos legais

ajudam mais quando podem ser usados sem receio. Priorizar inspeções, registos simples sobre utilização e regresso da licença, e canais de queixa claros em mercados locais muito concentrados. Esta via acelera a mudança de comportamentos e aumenta o efeito dissuasor, mas exige mais capacidade de fiscalização no terreno.

Incentivar práticas empresariais amigas da família. Considerar “experience rating” nas contribuições patronais para a Segurança Social, ligando uma pequena parcela à performance em indicadores de licença parental (por exemplo, retenção e progressão após a licença). A medida cria incentivos financeiros claros, embora o desenho seja complexo e requeira salvaguardas por dimensão e setor.

Conclusão

A queda da natalidade é um desafio persistente e o poder de mercado dos empregadores acrescenta uma barreira menos visível, mas relevante, ao aumentar os custos de carreira percebidos de ter filhos. Para Portugal, a nossa evidência aponta para menos nascimentos (via menor utilização de licenças

de parentalidade), licenças mais curtas e penalizações salariais mais acentuadas em mercados mais concentrados, sobretudo entre mulheres mais jovens. Estes padrões são expressivos, consistentes a várias verificações (idade, tipo de contrato, controlo de salários, definições mais amplas de licença) e mais

fortes nas idades em que a fecundidade é mais elevada, tornando o adiamento mais custoso.

As licenças pagas e a oferta de creches continuam centrais, mas podem ter menor eficácia onde os empregadores detêm mais poder de mercado. Impõe-se maior escrutínio

de fusões que reduzam opções locais de contratação, transparência e fiscalização dos direitos de parentalidade e apoio a práticas empresariais amigas da família. Em síntese: apoiar as famílias e a natalidade exige também apoiar a concorrência no mercado de trabalho.

Referências

- [1.] Azar, José, Ioana Marinescu, and Marshall Steinbaum (2022), "Labor Market Concentration," *Journal of Human Resources*, 57, S167–S199.
- [2.] Bassanini, Andrea, Giulia Bovini, Eve Caroli, Jorge Casanova Ferrando, Federico Cingano, Paolo Falco, Florentino Felgueroso, Marcel Jansen, Pedro S. Martins, António Melo, Michael Oberfichtner, and Martin Popp (2025), "Labor Market Concentration, Wages and Job Security in Europe," *Journal of Human Resources*, 60.
- [3.] Cabral, Luis, Martins, Pedro, and Enzo Almeida (2026), "Labor Market Concentration and Employee Childbearing," *Nova School of Business and Economics*, mimeo.
- [4.] Kleven, Henrik, Camille Landais, and Gabriel Leite-Mariante (2025), "The Child Penalty Atlas," *The Review of Economic Studies*, 92, 3174–3207.
- [5.] Martins, Pedro S. and António Melo (2024), "Making Their Own Weather? Estimating Employer Labour-Market Power and Its Wage Effects," *Journal of Urban Economics*, 139, 103614.
- [6.] OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>.
- [7.] OECD (2025), "Women, work and the population puzzle: Gender-sensitive responses to demographic change", *OECD Public Governance Policy Papers*, No. 80, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5e2e6aae-en>.



COMO CITAR ESTE DOCUMENTO

Martins, P., & Almeida, E. (2026). *Apoiar a natalidade: o papel do mercado de trabalho*, S4P-23 Policy Brief 5596/2023. PLANAPP – Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas.

CONTACTO

science4policy@planapp.gov.pt

COPYRIGHT

© PLANAPP, 2026

 [Ciência para as políticas públicas](#)

 [PLANAPP](#)

 [Newsletter](#)

 [PLANAPP](#)

 [@planapp_](#)

 [PLANAPP podcasts](#)



Este *policy brief* foi desenvolvido no âmbito do Science4Policy 2024 (S4P-24): Concurso de Estudos de Ciência para as Políticas Públicas, uma iniciativa do Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas (PLANAPP), em parceria com a Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT), financiada pelo Plano de Recuperação e Resiliência de Portugal. Linha temática S4P-24/03: As Pessoas Primeiro / Avaliação do Ensino Profissionalizante.

O conteúdo é da exclusiva responsabilidade dos seus autores e não vincula nem compromete o PLANAPP nem a FCT.