
3.1. Qual é o contributo da dinâmica das empresas e da mobilidade laboral para a variação dos salários reais?

Sónia Félix, Pedro Portugal

1. Introdução

A abordagem moderna da economia do trabalho desvendou uma inesperada turbulência nos fluxos de emprego e de trabalhadores por detrás da estabilidade no emprego agregado (Blanchard e Diamond, 1992; Davis, Haltiwanger, e Schuh, 1998). Mesmo em mercados de trabalho esclerosados, como o português, em que os fluxos de emprego e de trabalhadores são cerca de um terço dos fluxos nos Estados Unidos, a intensidade destes está bem acima do que se teria pensado ao observar simplesmente a evolução do emprego agregado (Blanchard e Portugal, 2001).

A identificação do contributo dos fluxos de emprego e de trabalhadores é importante para melhor compreender a dinâmica do crescimento agregado dos salários reais. Nesta linha, a entrada e saída de empresas no mercado e a entrada e saída de trabalhadores nas empresas revelam os contributos da reestruturação do emprego e da mobilidade laboral para o crescimento dos salários reais. Adicionalmente, ao decompor o crescimento dos salários reais em diferentes componentes, é possível separar a sensibilidade cíclica dos salários reais associada a novas empresas e novas contratações daquela que é relativa a empresas estabelecidas e trabalhadores que permaneceram na mesma empresa em dois anos seguidos. A presença de contratos implícitos pode impedir as empresas de acomodar plenamente choques adversos no mercado do produto bem como nas condições do mercado de trabalho local aquando da fixação dos seus salários. No entanto, esta restrição não está presente na contratação de novos trabalhadores, contribuindo para que a ciclicidade dos salários reais dos trabalhadores recém-contratados seja mais acentuada do que a dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa em dois anos seguidos (Carneiro, Guimarães, e Portugal, 2012).

Worker churning, ou seja, a diferença entre fluxos de trabalhadores e de emprego, pode ser excessiva e ineficiente em mercados de trabalho

muito segmentados, como o português, devido à utilização elevada de contratos com termo certo. Os contratos com termo certo podem ser usados por diversas razões: para selecionar trabalhadores, acomodar choques adversos no mercado do produto, ou evitar o pagamento de custos de despedimento (Portugal e Varejão, 2010). Seja como for, o uso generalizado de contratos com termo certo pode levar a que os salários de entrada sejam sistematicamente inferiores aos salários dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa, acentuando o contributo negativo da mobilidade laboral para o crescimento dos salários reais.

2. Metodologia empírica

Neste ensaio será considerada a decomposição proposta por Foster, Haltiwanger, e Syverson (2008) que permite quantificar a importância da reestruturação do emprego e da mobilidade dos trabalhadores para a variação agregada dos salários reais. Em particular, será analisado o impacto de alterações na composição do emprego e dos trabalhadores no mercado de trabalho no crescimento dos salários reais.

A análise será realizada em dois passos. No primeiro passo, quantifica-se o contributo relativo da variação *within* empresa, da reafetação entre empresas estabelecidas (*between*), das entradas e das saídas de empresas para o crescimento dos salários reais. De seguida, decompõe-se o crescimento agregado dos salários reais ao nível do trabalhador considerando o agregado de empresas que permaneceram no mercado.

A ideia central da decomposição é que o crescimento agregado dos salários reais (ΔW_t) entre o ano t e o ano s , $t = s + 1$, pode ser decomposto em crescimento dos salários dentro da empresa (W_i) e reestruturação do emprego. Esta última resulta de variações nas quotas de emprego entre empresas que permaneceram no mercado (B_i), da entrada de empresas no mercado (N_i), e da saída de empresas do mercado (X_i).

Desta forma, no primeiro passo, a variação dos salários reais pode ser escrita como:

$$\Delta W_t = W_i + B_i + C_i + N_i + X_i \quad (10)$$

em que i representa a empresa. Nesta decomposição, W_i representa o crescimento médio ponderado dos salários reais dentro da empresa. O termo B_i mede um efeito entre empresas e indica alterações nas quotas de emprego entre empresas que permaneceram no mercado, ponderado pela taxa de crescimento dos salários reais. Este efeito é

positivo (negativo) se as empresas com um nível real de salários relativamente elevado aumentaram (diminuíram) as suas quotas de emprego. O termo N_i quantifica o contributo das empresas novas para o crescimento médio dos salários reais. Este contributo é positivo se o nível real de salários das empresas novas no seu ano de criação é superior ao nível real de salários das empresas que permaneceram no mercado. O efeito da saída de empresas do mercado é capturado pelo termo X_i e é positivo se o nível real de salários das empresas que saem do mercado é inferior ao nível real dos salários das empresas que permaneceram no mercado. A magnitude dos efeitos de entrada e saída de empresas no mercado dependerá das quotas de emprego das empresas novas e das que saem, respetivamente. O termo C_i é uma covariância.

No segundo passo, a variação real dos salários (W_i) nas empresas que permaneceram no mercado será decomposta ao nível do trabalhador para obter os contributos das novas contratações de trabalhadores (N_j), saídas de trabalhadores (X_j) e dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa em dois anos seguidos (W_j). A decomposição ao nível do trabalhador é dada por:

$$W_i = W_j + N_j + X_j \quad (11)$$

em que j representa o trabalhador. Neste passo, as fontes de variação salarial são a variação *within* dos salários dos trabalhadores que permaneceram na empresa, ou seja, daqueles que trabalharam na mesma empresa em dois anos seguidos (W_j), os salários das novas contratações (N_j), ou seja, daqueles que trabalharam na empresa no ano t mas não no ano s , e os salários dos trabalhadores que saíram da empresa (X_j), ou seja, daqueles que trabalharam na empresa no ano s mas não no ano t , para cada empresa que permaneceu no mercado. A componente *within* reflete a taxa de crescimento salarial real média dos trabalhadores que permaneceram dois anos seguidos em empresas que permaneceram no mercado, a componente de entrada é positiva se o nível salarial dos trabalhadores recém-contratados é em média superior ao dos trabalhadores que permaneceram na empresa que os contratou, e a componente de saída é positiva se o nível salarial dos trabalhadores que saíram da empresa é em média inferior ao dos trabalhadores que permaneceram nas empresas de onde estes saíram.

3. Dados

Este ensaio tem por base a informação microeconómica muito rica ao nível da empresa-trabalhador do inquérito Quadros de Pessoal (QP). Esta base de dados foi criada pelo Ministério do Trabalho, da Soli-

dariedade e da Segurança Social e consiste num inquérito conduzido anualmente e dirigido a todos os estabelecimentos com pelo menos um trabalhador por conta de outrem. A informação está disponível para o período entre 1982 e 2017 para cada trabalhador, à excepção de trabalhadores da função pública e empregados domésticos.

A informação detalhada dos QP está disponível ao nível do estabelecimento (localização, setor de atividade económica e dimensão), da empresa (localização, setor de atividade económica, dimensão, volume de vendas, ano de criação e enquadramento legal), e de cada um dos seus trabalhadores (género, idade, escolaridade, profissão, salários – incluindo o salário base, diuturnidades, outras prestações regulares e irregulares, remuneração de horas extra – número de horas normais, número de horas extra e antiguidade na empresa).

4. Resultados

4.1. Fluxos de emprego

Na Figura 22 são apresentados os fluxos de emprego no mercado de trabalho português no período entre 2005 e 2017. Os fluxos de emprego são decompostos de acordo com a dinâmica de mercado das empresas e dos trabalhadores. Em particular, na Figura 22 estão representados os contributos das novas empresas, empresas que saíram do mercado, trabalhadores que permaneceram na empresa em dois anos seguidos (*stayers*), entradas e saídas de trabalhadores para a variação do emprego.

Documentamos dois resultados principais. Em primeiro lugar, a criação e a destruição de emprego são notórias no período em análise. Em segundo lugar, a criação e a destruição de emprego parecem estar positivamente correlacionadas, ou seja, períodos de maior criação de emprego são também períodos de maior destruição de emprego.

4.2. Fontes de variação de salários

Nesta secção apresentamos os resultados da decomposição do crescimento salarial ao nível da empresa e do trabalhador. As Figuras 23 e 24 representam o contributo da reestruturação do emprego e da mobilidade laboral para a variação salarial agregada, respetivamente, no período em análise.

A decomposição do crescimento salarial de acordo com a dinâmica de mercado das empresas é apresentada na Figura 23 e sugere que,

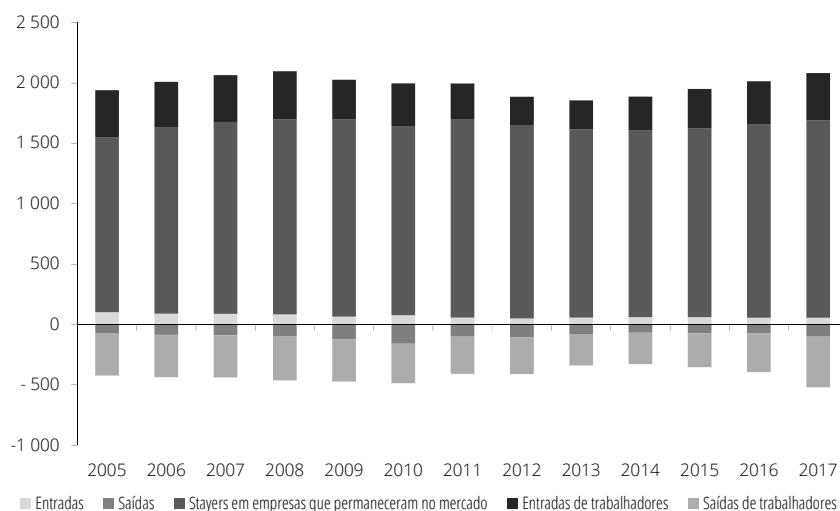


Figura 22: Fluxos de emprego (em milhares).

em geral, o crescimento agregado do salário real é inferior ao dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa em dois anos seguidos. Significa isto que a reestruturação do emprego e a mobilidade laboral têm um impacto negativo no crescimento real dos salários. A reestruturação do emprego tem um papel importante na variação real dos salários. O contributo das novas empresas para o crescimento real dos salários é negativo, ou seja, o salário real médio nas novas empresas é inferior ao das empresas estabelecidas. Em contraste, o contributo das empresas que saem do mercado é positivo, sugerindo que o salário real médio das empresas que saem do mercado é inferior ao das empresas estabelecidas.

Estes resultados são consistentes com um efeito de limpeza “*cleansing effect*” através do qual os recursos são reafetados a empresas mais produtivas. A componente *between* sugere que no período entre 2005 e 2008 as empresas que pagavam salários mais elevados aumentaram as suas quotas de emprego enquanto o oposto aconteceu entre 2013 e 2016.

Os resultados na Figura 24 sugerem que a mobilidade laboral é importante para explicar o crescimento salarial em determinada empresa (variação *within*). Os resultados indicam que os trabalhadores recém-contratados têm em média salários mais baixos do que os trabalhadores que permaneceram na empresa, afetando negativamente a variação salarial agregada. Por outro lado, o efeito das saídas de trabalhadores é positivo, refletindo o facto dos salários dos trabalhadores que saíram serem mais baixos do que os dos trabalhadores que permaneceram nas empresas. No geral, o efeito líquido da

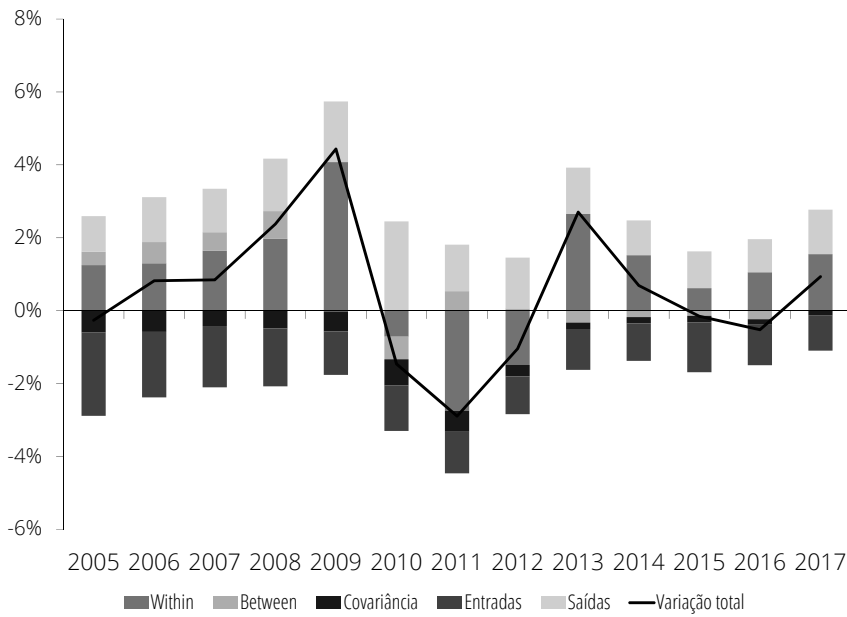


Figura 23: Decomposição da variação dos salários reais ao nível da empresa.

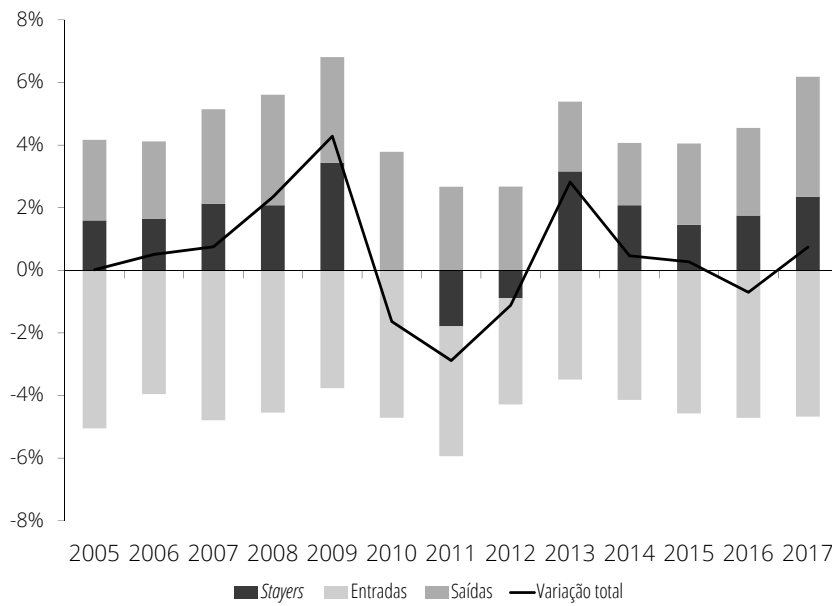


Figura 24: Decomposição da variação dos salários reais ao nível do trabalhador.

entrada/saída de trabalhadores tem um impacto negativo no crescimento real dos salários.

Um resultado notável é a indicação de que a ciclicidade do crescimento salarial parece estar correlacionada com as dinâmicas no mercado de trabalho. De acordo com os resultados da decomposição ao nível da empresa, a componente das entradas é mais afetada pelo

ciclo económico. No agregado, a correlação entre o crescimento médio dos salários reais e a taxa de desemprego para as empresas que se mantêm no mercado é de $-0,20$. Para as empresas que se mantêm no mercado esta correlação é de $-0,31$, para as empresas que saem do mercado é de $-0,27$ e para as novas empresas esta correlação é de $-0,49$. Quando a decomposição é realizada ao nível do trabalhador, a sensibilidade cíclica do crescimento real dos salários dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa em dois anos seguidos é a mais elevada (a correlação é de $-0,41$), a dos trabalhadores recém-contratados é de $-0,26$, e a dos trabalhadores que saíram das empresas é a mais baixa (a correlação é de $-0,20$).

A análise do papel da mobilidade laboral no crescimento salarial também sugere que a componente *within* foi significativamente afetada pela crise económica, enfatizando a ligação entre a ciclicidade da reestruturação do emprego, da mobilidade laboral e do crescimento dos salários reais.

Em resumo, os resultados revelam as fontes do crescimento salarial agregado e mostram que alterações na composição do emprego e dos trabalhadores no mercado de trabalho são importantes fatores de variação salarial.

5. Em resumo

Neste ensaio mostramos que numa base anual o principal fator de variação salarial é a variação salarial *within* empresas estabelecidas no mercado. A reafetação entre empresas estabelecidas (variação *between*) tem um papel reduzido. Uma vez que o salário médio das empresas que entraram e saíram do mercado é em média inferior ao salário médio das empresas que permaneceram em atividade, o contributo da reestruturação do emprego é negativo. Por outro lado, uma vez que o salário médio dos trabalhadores recém-contratados e dos trabalhadores que saíram das empresas é inferior ao dos trabalhadores que permaneceram nas empresas em dois anos seguidos, o contributo da mobilidade laboral é também negativo. O salário real agregado é pró-cíclico uma vez que as suas componentes são também pró-cíclicas. A sensibilidade cíclica dos salários reais dos trabalhadores contratados por novas empresas é mais acentuada do que a dos trabalhadores de empresas estabelecidas.

Referências

- Blanchard, Olivier e Peter Diamond (1992). "The flow approach to labor markets." National Bureau of Economic Research.
- Blanchard, Olivier e Pedro Portugal (2001). "What hides behind an unemployment rate: comparing Portuguese and US labor markets." *American Economic Review*, 91(1), 187–207.
- Carneiro, Anabela, Paulo Guimarães, e Pedro Portugal (2012). "Real wages and the business cycle: Accounting for worker, firm, and job title heterogeneity." *American Economic Journal: Macroeconomics*, 4(2), 133–52.
- Davis, Steven J, John C Haltiwanger, e Scott Schuh (1998). "Job creation and destruction." *MIT Press Books*, 1.
- Foster, Lucia, John Haltiwanger, e Chad Syverson (2008). "Reallocation, firm turnover, and efficiency: selection on productivity or profitability?" *American Economic Review*, 98(1), 394–425.
- Portugal, Pedro e José Varejão (2010). "The Hidden Side of Temporary Employment: Fixed-term Contracts as a Screening Device." Banco de Portugal Working Papers w201029.