

VOLATILIDADE DO EMPREGO, PROTECÇÃO AO EMPREGO E DESEMPREGO *

*Pedro Portugal***

1. INTRODUÇÃO

Neste ensaio, será explorada a riqueza informativa dos dados microeconómicos portugueses para caracterizar o processo de criação e destruição de emprego e para estudar as transições no mercado de trabalho português⁽¹⁾.

Durante muito tempo, a percepção geral do funcionamento dos mercados de trabalho pressupôs uma forte inércia no ajustamento do emprego a choques da procura do produto. A imagem que prevaleceu na investigação económica, baseada em informação empírica agregada, projectava uma evolução gradual e suavizada dos agregados económicos caracterizadores do mercado de trabalho.

Nas duas últimas décadas, porém, a crescente utilização de bases de dados microeconómicas na investigação empírica em Economia do Trabalho — tendo como unidade de observação o trabalhador e/ou a empresa — modificou radicalmente a antiga noção da dinâmica do mercado de trabalho.

Escondida por detrás da aparência de calma relativa evidenciada pelos dados agregados, a investigação recente com dados microeconómicos fez emergir uma realidade de inesperada turbulência e forte dinâmica do funcionamento do mercado de trabalho.

Convém, no entanto, clarificar que a alteração da percepção da intensidade dos fluxos no mercado de trabalho precedeu largamente o debate actual sobre os efeitos laborais do desarmamento alfandegário, da intensificação do comércio internacional e da “globalização”. Mais, a ideia de uma

forte volatilidade do emprego não é associada, nos meios académicos, a uma tendência recente das economias, mas é antes identificada como um traço estrutural do funcionamento dos mercados de trabalho que persiste há longo tempo. É, em qualquer caso, debatível se a volatilidade do emprego (a precaridade ou instabilidade) se terá acentuado recentemente. A evidência empírica disponível para os Estados Unidos da América, no entanto, não confirma a existência de uma tendência sustentada de aumento da volatilidade do emprego (ver Wanner and Neumark, 1999).

Neste contexto assume especial importância a legislação de protecção ao emprego no caso português que — na interpretação que é sugerida neste estudo — influencia decisivamente os custos de ajustamento do trabalho e, por esta via, a natureza do mercado de trabalho. Assim, será dado particular destaque à influência dos custos de despedimento na intensidade dos fluxos de trabalhadores e na determinação da taxa de desemprego de equilíbrio. Apesar de representarem somente menos de 15 por cento do emprego dependente, os trabalhadores com contratos temporários absorvem mais de metade dos ajustamentos do emprego. Por isso, será investigado o papel da regulamentação dos contratos de trabalho na dinâmica de emprego e na progressão salarial dos trabalhadores.

* As opiniões expressas no artigo são da inteira responsabilidade do autor e não coincidem necessariamente com a posição do Banco de Portugal.

** Departamento de Estudos Económicos.

(1) O Banco de Portugal agradece ao Instituto Nacional de Estatística a disponibilização dos registos individuais do Inquérito ao Emprego e ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e Solidariedade a cedência dos dados micro dos Quadros de Pessoal.

2. CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL

Uma forma convencional de caracterizar de forma desagregada a dinâmica do emprego é através da medida dos fluxos de postos de trabalho. Tomando a empresa (ou o estabelecimento) como a entidade de referência, a medida da criação de postos de trabalho é obtida a partir da quantificação dos postos de trabalhos gerados devido ao nascimento de novas empresas e do número de postos de trabalho criados pela expansão de empresas existentes. Simetricamente, a medida da destruição de postos de trabalho resulta da contagem dos postos de trabalho perdidos devido ao encerramento das empresas e dos postos de trabalho desaparecidos em virtude da contracção do emprego das empresas em actividade. Assim, quatro situações distintas contribuem para a determinação dos fluxos de postos de trabalho: expansão, contracção, entrada e saída de estabelecimentos.

Em Portugal, os fluxos de postos de trabalho, medidos com periodicidade anual, demonstram uma intensidade comparável à de outras economias da OCDE (OECD, 1996)⁽²⁾. De acordo com a informação recolhida dos registos individuais dos Quadros de Pessoal, no período de 1983 a 1995, destruíram-se na indústria transformadora (no total da economia) em cada ano cerca de 11.8 por

cento (13.7 por cento) dos postos de trabalho existentes. Em contrapartida, na indústria transformadora (no total da economia) foram criados 11.4 por cento (14.9 por cento) de novos empregos (ver quadro 1). Os postos de trabalho destruídos decompõem-se em partes aproximadamente equivalentes entre encerramentos de estabelecimentos (5.5 por cento para a indústria transformadora e 6.4 por cento para o total da economia) e contracção de estabelecimentos (6.3 por cento e 7.3 por cento). Paralelamente, os postos de trabalho criados dividem-se em parte sensivelmente iguais entre novos estabelecimentos (5.3 por cento para a indústria transformadora e 7.8 por cento para o total da economia) e expansão de estabelecimentos existentes (6.1 por cento e 7.1 por cento).

É interessante notar que, em Portugal como noutras economias, o essencial da criação e destruição de emprego ocorre dentro do mesmo sector de actividade ou da mesma região, mesmo quando se consideram sectores e regiões com um nível elevado de desagregação (Carneiro e Portugal, 1998). Dito de outro modo, os fluxos de emprego devem-se esmagadoramente à expansão e contracção de emprego e à criação e encerramento de estabelecimentos dentro do mesmo sector e re-

(2) Os fluxos de emprego são calculados a partir das variações líquidas de emprego que ocorrem num dado estabelecimento entre o mês de Março de um ano e Março do ano seguinte.

Quadro 1

FLUXOS ANUAIS DE POSTOS DE TRABALHO (1983-1994)

	Criação de emprego			Destruição de Emprego			Taxa de rotação do emprego (A+B+C+D)
	Entrada (A)	Expansão (B)	Total (A+B)	Saída (C)	Contracção (D)	Total (C+D)	
Indústria transformadora	0.053	0.061	0.114	0.055	0.063	0.118	0.232
Total da economia	0.078	0.071	0.149	0.064	0.073	0.137	0.286

Fonte: Blanchard e Portugal (1999).

Notas:

(A) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à entrada de novos estabelecimentos e o volume de emprego total.

(B) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à expansão dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

(C) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido ao encerramento de estabelecimentos e o volume de emprego total.

(D) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido à contracção dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

Quadro 2

FLUXOS DE POSTOS DE TRABALHO, INDÚSTRIA TRANSFORMADORA (1983-1994)

Dimensão média	Entrada (A)	Saída (C)	Expansão (B)	Contração (D)
1 a 19 trabalhadores	0.128	0.105	0.086	0.070
20 a 49.	0.069	0.076	0.076	0.060
50 a 99.	0.047	0.064	0.065	0.058
100 a 249.	0.034	0.050	0.058	0.060
250 a 499.	0.030	0.045	0.046	0.055
500 a 999.	0.016	0.028	0.032	0.050
1000 a 2499.	0.004	0.013	0.036	0.053
2500 a 4999.	0.000	0.032	0.013	0.060
5000 +	0.000	0.000	0.001	0.083

Fonte: Quadros de Pessoal, cálculos do autor.

Notas:

- (A) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à entrada de novos estabelecimentos e o volume de emprego total.
 (B) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à expansão dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.
 (C) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido ao encerramento de estabelecimentos e o volume de emprego total.
 (D) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido à contração dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

gião e não a fenómenos de recomposição sectorial ou deslocalização. Assim, enquanto cerca de 84 por cento (86 por cento) dos fluxos de emprego são intra-sectoriais (intra-regionais), somente 16 por cento (14 por cento) dizem respeito a alterações inter-sectoriais (inter-regionais) (Carneiro e

Portugal, 1998). Também em sintonia com a evidência empírica disponível para outras economias, a rotação de postos de trabalho diminui acentuadamente com a dimensão do estabelecimento (quadro 2).

Quadro 3

FLUXOS TRIMESTRAIS DE POSTOS DE TRABALHO (1983-1994)

	Criação de emprego			Destruição de emprego			Taxa de rotação do emprego (A+B+C+D)
	Entrada (A)	Expansão (B)	Total (A+B)	Saída (C)	Contração (D)	Total (C+D)	
Indústria transformadora	0.012	0.020	0.032	0.010	0.029	0.039	0.071
Total da economia	0.018	0.022	0.040	0.011	0.028	0.039	0.079

Fonte: Blanchard e Portugal (1999).

Notas:

- (A) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à entrada de novos estabelecimentos e o volume de emprego total.
 (B) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à expansão dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.
 (C) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido ao encerramento de estabelecimentos e o volume de emprego total.
 (D) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido à contração dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

Quadro 4

**PERSISTÊNCIA DA CRIAÇÃO
E DESTRUIÇÃO DO EMPREGO
INDÚSTRIA TRANSFORMADORA**

Criação de emprego	Taxa de persistência após:			
	1º trim.	2º trim.	3º trim.	1 ano
	1991	0.763	0.583	0.454
1992	0.757	0.556	0.436	0.347
1993	0.737	0.549	0.451	0.388
1994	0.731	0.590	0.488	0.408
Média	0.747	0.569	0.457	0.375

Destruição de emprego	Taxa de persistência após:			
	1º trim.	2º trim.	3º trim.	1 ano
	1991	0.839	0.726	0.626
1992	0.850	0.737	0.647	0.588
1993	0.875	0.766	0.645	0.579
1994	0.869	0.769	0.659	0.602
Média	0.858	0.749	0.644	0.586

Fonte: Inquérito ao Emprego Estruturado, cálculos do autor.

Nota: A taxa de persistência é um indicador da proporção dos postos de trabalho criados (destruídos) que é mantida nos períodos seguintes.

A importância relativa da mobilidade dos estabelecimentos na repartição dos fluxos de postos de trabalho, no entanto, parece ser um elemento distintivo do mercado de trabalho português que poderá estar associada à influência da legislação de protecção ao emprego no processo de ajustamento da procura de trabalho. Isto é, a razão da forte intensidade dos fluxos de postos de trabalho associados à criação e destruição de estabelecimentos (10.8 por cento — 5.3 mais 5.5 — para a transformadora e 14.2 por cento — 7.8 mais 6.4 — para o total da economia, *vide* quadro 1) em comparação com o fluxo gerado pela contracção e expansão dos estabelecimentos (12.4 por cento e 14.4 por cento) poderá estar nos elevados custos de despe-

dimento impostos pela legislação laboral (Blanchard e Portugal, 1998).

Outro elemento distintivo do mercado de trabalho português é a fraca intensidade dos fluxos trimestrais de emprego, em comparação com os correspondentes fluxos anuais (quadro 3)⁽³⁾. A interpretação natural da fraca magnitude dos fluxos de emprego trimestrais é que as empresas portuguesas não alteram significativamente a procura de trabalho na presença de choques de natureza transitória, ao contrário da resposta a choques percebidos como permanentes. Sendo assim, a observação de uma forte persistência de criação e destruição de emprego (decisões de recrutar ou despedir que não são revertidas em períodos posteriores) (ver quadro 4) é encarada como resultando da dificuldade em reagir a choques temporários que se deverá, também, ao impacto dos elevados custos de ajustamento associados à saída de trabalhadores.

3. FLUXOS DE TRABALHADORES

A noção de fluxo de trabalhadores, estando intrinsecamente associada ao fenómeno de criação e destruição de postos de trabalho pelas empresas, é distinta da noção de fluxos de postos de trabalho. Bastará notar que mais do que um trabalhador poderá, num dado período de tempo, rodar pelo mesmo posto de trabalho. O fluxo de entrada de trabalhadores contempla o total de trabalhadores recrutados, enquanto o fluxo de saídas, simetricamente, engloba todas as formas de separação dos trabalhadores das empresas (despedimentos, reformas, saídas voluntárias, etc.). A intensidade dos fluxos de trabalhadores reflecte, portanto, a sua mobilidade.

O mercado de trabalho português é caracterizado por uma muito fraca mobilidade dos trabalhadores (ver quadro 5). É claro que uma fraca inten-

(3) Note-se que a soma dos fluxos de emprego trimestrais tem forçosamente que exceder os fluxos de emprego anuais dado que, enquanto os fluxos anuais são obtidos a partir da variação líquida de emprego em dois momentos do tempo, separados por um intervalo de um ano de duração, os fluxos trimestrais contabilizam as variações líquidas de emprego que ocorrem num dado trimestre. Dito de outro modo, as variações líquidas de emprego que ocorrem num dado trimestre mas são revertidas em trimestres posteriores não são contabilizadas nos fluxos de emprego anuais.

Quadro 5

**FLUXOS ANUALIZADOS DE POSTOS DE TRABALHO E DE TRABALHADORES⁽¹⁾,
ESTABELECIMENTOS EM ACTIVIDADE⁽²⁾**

	Expansão	Contração	Recru- tamentos	Separações	(C+D)/(A+B)
	(A)	(B)	(C)	(D)	
1991	0.102	0.115	0.177	0.188	1.682
1992	0.099	0.124	0.162	0.186	1.556
1993	0.080	0.131	0.126	0.176	1.434
1994	0.084	0.117	0.128	0.159	1.424
1995	0.083	0.104	0.129	0.148	1.476
Média	0.090	0.118	0.144	0.171	1.517

Fonte: "Inquérito ao Emprego Estruturado", cálculos do autor.

Notas:

(1) Os valores anuais resultam da acumulação dos fluxos trimestrais.

(2) Entradas e saídas de estabelecimentos não estão incluídas.

(A) Rácio entre o número de postos de trabalho criados devido à expansão dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

(B) Rácio entre o número de postos de trabalho destruídos devido à contração dos estabelecimentos existentes e o volume de emprego total.

(C) A taxa de recrutamentos é definida pelo rácio entre o número de trabalhadores que num dado ano ingressaram no estabelecimento e volume de emprego total.

(D) A taxa de separações é definida pelo número de trabalhadores que num dado ano abandonaram o estabelecimento e o volume de emprego total.

sidade de criação e destruição de postos de trabalho, por si só, leva a uma fraca mobilidade dos trabalhadores (ou rotação da mão-de-obra). No entanto, mesmo condicionada à criação e destruição de emprego, a rotação de trabalhadores é baixa em Portugal. Para cada posto de trabalho criado ou

destruído rodam somente 1.5 trabalhadores (cerca de 60 por cento do valor obtido para os EUA) (quadro 5).

A fraca mobilidade dos trabalhadores é espelhada num conjunto de indicadores que permitem caracterizar o mercado de trabalho português co-

Quadro 6

TRANSIÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO

	Informação do <i>stock</i> de empregados					Transições trimestrais do emprego para:		
	Antiguidade	Antiguidade <12 meses	Antiguidade >240 meses	Número de empregos	Primeiro emprego	Desemprego	Inactividade	Outro emprego
	Em meses	Proporção	Proporção	Média	Proporção	Proporção	Proporção	Proporção
1993	151.7	12.5	23.8	2.6	37.1	0.95	1.14	1.41
1994	149.9	11.6	23.3	2.8	34.0	1.10	1.02	1.19
1995	147.7	11.9	23.5	2.8	31.8	0.80	0.93	1.09
1996	148.2	12.6	24.2	2.8	30.3	0.84	0.94	1.28
Média	149.0	12.1	23.7	2.8	32.7	0.92	0.99	1.20

Fonte: Dados micro do "Inquérito ao Emprego" (INE), população empregada, cálculos do autor.

Nota: As proporções foram obtidas tendo como referência o volume de emprego total.

mo um dos (senão o) menos dinâmico (de maior estabilidade) da OCDE. Quer o número médio de empregos ao longo da vida activa como a antiguidade média no posto de trabalho reflectem uma imagem de imobilidade (ver quadro 6). Igual mensagem é transmitida pela fracção de empregos de longa duração (superiores a 20 anos) e pela taxa de transição do emprego para o desemprego, para a inactividade e para outro emprego (ver quadro 6). Em particular, a taxa de transição do emprego para o desemprego é mais baixa da OCDE.

Estas indicações resultam não só de uma fraca rotação de postos de trabalho, mas também de uma fraca incidência de saídas voluntárias (*quits*) que, no mercado de trabalho português, são desencorajadas pela perspectiva de um a experiência de desemprego demorada. Por sua vez, a via de uma mudança directa de um emprego para outro, sem qualquer episódio de desemprego ou inactividade, não é, em termos relativos, utilizada de forma mais intensiva. Isto é, a fraca taxa de transição emprego-desemprego não é compensada por um mais elevada taxa de transição emprego-emprego.

4. PROTECÇÃO AO EMPREGO E FLUXOS DE TRABALHADORES

A compreensão dos fluxos de emprego e de trabalhadores em Portugal é indissociável do enquadramento jurídico dos contratos de trabalho. A legislação portuguesa, que dá consagração constitucional ao princípio da estabilidade do emprego (artigo 53º da Constituição Portuguesa), impõe restrições significativas aos despedimentos dos trabalhadores. Estas restrições traduzem-se tanto na regulamentação das indemnizações por despedimento e das formas de contrato de trabalho como, talvez mais importante do ponto de vista económico, na imposição de um complexo e demorado conjunto de procedimentos e mecanismos

(4) Do ponto de vista da teoria económica, os custos de despedimento relevantes, isto é, os custos que condicionam de facto as decisões de procurar trabalho por parte dos empregadores, são aqueles que não são susceptíveis de serem tornados ineficazes através do redesenho de um novo contrato adequadamente concebido (Lazear, 1990). Por exemplo, no caso das indemnizações, o trabalhador pode oferecer, *ab initio*, ao empregador uma compensação monetária (*bond*) em contrapartida pelo direito à indemnização.

Quadro 7

ORDENAÇÃO DOS PAÍSES DE ACORDO COM O GRAU DE PROTECÇÃO AO EMPREGO

País	Índice de protecção ao emprego
Portugal	3.7
Turquia	3.5
Grécia	3.5
Itália	3.4
Espanha	3.1
França	2.8
Alemanha	2.6
Noruega	2.6
Suécia	2.6
Coreia do Sul	2.5
Bélgica	2.5
Áustria	2.3
Japão	2.3
Holanda	2.2
República Checa	2.1
Finlândia	2.1
Polónia	2.0
Hungria	1.7
Dinamarca	1.5
Suíça	1.5
Austrália	1.2
Irlanda	1.1
Canadá	1.1
Nova Zelândia	0.9
Reino Unido	0.9
Estados Unidos	0.7

Fonte: OCDE, 1999.

a que tem de obedecer o processo de despedimento⁽⁴⁾.

Na presença de custos de despedimento não-reversíveis (por exemplo, custos administrativos, custos de execução do plano social, custos devidos à ruptura produtiva provocada pelo anúncio do despedimento colectivo) a teoria económica produz previsões claras sobre o efeito da protecção ao emprego nos fluxos de emprego: quanto mais elevados forem os custos de despedimento tanto menores serão os fluxos de saída do emprego (menores serão os despedimentos). Existindo, *ex-ante*, uma probabilidade não-nula de a empresa sofrer um choque negativo da procura do produto, o au-

mento dos custos de despedimento faz aumentar o limiar mínimo de produtividade necessário para criar um novo posto de trabalho (ou, sob outro ângulo, a *condição de livre entrada* faz diminuir o salário máximo a que o empregador está disposto a remunerar o trabalhador).

Por outro lado, a protecção ao emprego reforça a capacidade negocial dos trabalhadores que ficam em condições de exigir um nível de salário superior. Assim, os custos de despedimento numa fase inicial, levarão a um desfasamento entre o salário oferecido pelo empregador (*feasible wage*) e o salário pretendido pelo trabalhador (*bargaining wage*). Para restabelecer o equilíbrio no mercado de trabalho a penalização do desemprego tenderá a aumentar pela via da redução das ofertas de emprego o que levará a um aumento da duração do desemprego.

A legislação sobre protecção ao emprego em Portugal é, de acordo com diferentes fontes e metodologias, considerada a mais restritiva da OCDE. O indicador mais utilizado é produzido pela OCDE e baseia-se na comparação sistemática da legislação de protecção ao emprego dos seus países membros (ver quadro 7)⁽⁵⁾. Este indicador, no entanto, não é isento de crítica. Para além das dificuldades sempre presentes em qualquer exercício de direito comparado, uma medida quantificada do grau de rigidez da legislação laboral acarretará inevitavelmente alguma subjectividade e, em particular, não poderá contemplar o nível de eficácia (de cumprimento) das normas legais. Não existe, contudo, qualquer base sólida para diferenciar os países de acordo com o grau de cumprimento dos respectivos enquadramentos legais.

A caracterização dos fluxos de trabalhadores permite identificar o mercado de trabalho português como um caso paradigmático da influência da protecção ao emprego sobre a dinâmica do mercado de trabalho. Esta indicação tem correspondência directa, como se ilustrou atrás, tanto nos indicadores de mobilidade da mão-de-obra (duração média do emprego, número médio de

empregos, intensidade dos fluxos de mão-de-obra entre emprego, desemprego e inactividade) como na elevada duração média do desemprego.

5. SEGURANÇA DO EMPREGO E DESEMPREGO

Os elevados níveis e a forte persistência do desemprego na Europa, em contraste com os Estados Unidos da América, desencadearam na última década um debate intenso sobre o papel das instituições dos mercados de trabalho na evolução do desemprego (Nickell, 1997). Em particular, foram desenvolvidos estudos sobre a influência do sistema de segurança de desemprego, do enquadramento legal dos contratos de trabalho, dos mecanismos de negociação salarial, do sistema de formação de recursos humanos e das políticas activas de emprego na taxa de desemprego⁽⁶⁾.

Em particular, a análise dos efeitos da protecção ao emprego (condicionamento dos despedimentos, regulamentação dos contratos de trabalho, etc.) sobre os níveis de desemprego tem gerado uma controvérsia acentuada⁽⁷⁾.

No plano teórico, custos de despedimento mais elevados tendem a gerar fluxos de entrada no desemprego mais baixos e durações médias do desemprego mais longas. Uma vez que afectam os fluxos e a duração do desemprego em direcções opostas, o efeito esperado dos custos de despedimento sobre a taxa de desemprego é ambíguo. No plano empírico, nomeadamente nos estudos efectuados com base em comparações internacionais, a correlação entre os indicadores do grau de rigidez da legislação de protecção ao emprego e a taxa de desemprego é muito fraca, senão nula. Pelo contrário, é claramente identificável uma forte correlação amostral entre, por um lado, o grau de protecção ao emprego e a duração média do desemprego e, por outro lado, o grau de protecção ao emprego e a intensidade dos fluxos de entrada no desemprego (Blanchard e Portugal, 1999).

(5) Este indicador baseia-se num índice ponderado que agrega o grau de restrições legais da legislação referente às indemnizações por despedimento, despedimentos colectivos, despedimentos individuais, trabalho temporário e à notificação de despedimento. Outros indicadores, baseados em inquéritos aos empregadores, conduzem a ordenações (ou *rankings*) semelhantes.

(6) Mais recentemente, têm vindo a ser apresentados trabalhos sobre a interacção entre as diferentes instituições do mercado de trabalho na acomodação de choques económicos (Bertola e Rogerson, 1997; Blanchard e Wolfers, 1999).

(7) Esta controvérsia é especialmente visível no debate político, já que nos meios académicos as principais conclusões são relativamente consensuais.

A comparação do caso português com outras economias é especialmente revelador. Assim, quando se estabelece a comparação entre Portugal e os EUA (um país que é consensualmente classificado como o que menos restrições impõe aos despedimentos), verifica-se que ambos os países observaram taxas de desemprego idênticas ao longo dos últimos 15 anos. No entanto, a duração média do desemprego é mais de três vezes superior em Portugal em comparação com os EUA, o que é compensado com fluxos de entrada no desemprego mais de três vezes inferiores. Esta indicação sugere que a protecção ao emprego altera a natureza do mercado de trabalho tornando as economias mais esclerosadas e gerando, potencialmente, significativas perdas de produtividade e de bem estar.

A este propósito, a comparação do mercado de trabalho português com o espanhol é também particularmente sugestiva. Apesar de apresentarem uma arquitectura legal de protecção ao emprego muito semelhante⁽⁸⁾, a economia espanhola apresenta níveis de desemprego mais de três vezes superiores aos portugueses (Bover, Garcia-Perea e Portugal, 1999). Esta indicação sugere que a explicação para a evolução paradoxal dos mercados de trabalho espanhol e português não radica na protecção ao emprego, antes deverá ter como referência outras instituições. Uma possível influência poderá ser o sistema de subsídios de desemprego, quase inexistente em Portugal até 1985 (Blanchard e Jimeno, 1995). No entanto, a actual configuração do sistema de subsídios de desemprego português não difere substancialmente da do espanhol⁽⁹⁾. Uma explicação que parece mais plausível é avançada em Bover, Garcia-Perea e Portugal (1999) que baseiam a sua explicação na diferença do poder negocial dos sindicatos entre os dois países. Para o efeito, estes autores caracterizam as formas de representação sindical nos dois países e colectam um conjunto de informação empírica sobre as manifes-

tações indirectas do poder sindical (dispersão salarial, greves, diferenciais salariais entre *insiders* e *outsiders*, flexibilidade real dos salários, etc.) que indiciam um forte poder negocial dos sindicatos espanhóis em relação aos sindicatos portugueses. Em particular, as regras de representação sindical fazem com que em Espanha os sindicatos espelhem sobretudo os interesses dos trabalhadores com emprego (*insiders*), enquanto em Portugal a representação parece ser mais diversificada e descentralizada, contribuindo para uma maior flexibilidade dos salários.

Deve-se por fim sublinhar que os verdadeiros custos económicos associados à protecção ao emprego não se traduzem no aumento dos níveis de desemprego, mas sim nas perdas potenciais de produção e de bem estar que, nos ensaios de calibragem de Blanchard e Portugal (1999) assumem magnitudes muito significativas.

6. FLEXIBILIDADE DO EMPREGO E CONTRATOS A TERMO

Nalguns países europeus caracterizados por legislações de trabalho especialmente rígidas foram introduzidas ao longo das últimas décadas mecanismos de flexibilização dos contratos laborais com o propósito de facilitar os ajustamentos no mercado de trabalho e diminuir o desemprego. O caso mais paradigmático é o da introdução da figura do contrato de trabalho a termo. A explosão de contratos a prazo no recrutamento dos trabalhadores nem sempre produziu, no entanto, os efeitos desejados (Bentolila e Dolado, 1994). Nalguns casos, o recurso crescente aos contratos a prazo parece ter acentuado a segmentação do mercado de trabalho entre *insiders* e *outsiders*, agravando o desemprego (Blanchard e Summers, 1986; Lindbeck e Snower, 1988). Acresce ainda que a utilização massiva de contratos temporários (Alba-Ramirez, 1998), desencadeando uma forte rotação dos trabalhadores pelos postos de trabalho, cria condições menos favoráveis ao investimento em capital humano específico, afectando a produtividade e os salários.

(8) Os diferentes indicadores de protecção ao emprego indicam consistentemente Portugal, Espanha e Itália como as economias com maior índice de protecção.

(9) É, em todo o caso, possível argumentar que o impacto do sistema de subsídio de desemprego se manifesta somente na presença de choques económicos muito fortes na procura de trabalho, situação que não se terá verificado em Portugal desde a generalização do sistema de subsídios de desemprego

Gráfico 1
INCIDÊNCIA DE CONTRATOS
TEMPORÁRIOS

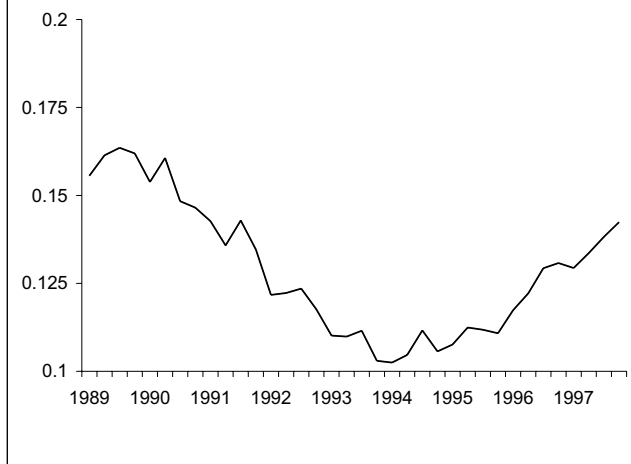
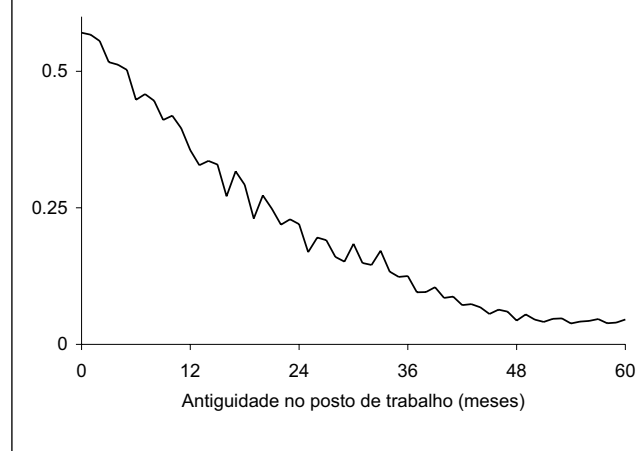


Gráfico 2
INCIDÊNCIA DE CONTRATOS A TERMO DE
ACORDO COM A ANTIGUIDADE NO
POSTO DE TRABALHO



6.1 Qual é a importância dos contratos a prazo

Em Portugal, os contratos a termo foram introduzidos na segunda metade da década de setenta na tentativa de aliviar as dificuldades de ajustamento do emprego associadas a um enquadramento excessivamente rígido de protecção ao emprego. Em 1989, com a flexibilização dos despedimentos foram impostas restrições adicionais à utilização de contratos a prazo. No actual enquadramento legal, o peso dos contratos a prazo no total do emprego dependente é relativamente limitado (ver gráfico 1). No entanto, os contratos a termo representam cerca de 60 por cento do total de recrutamentos e 50 por cento do total das separações (ver gráfico 2) (Varejão, 1998). Isto é, em Portugal,

os contratos a prazo desempenham um papel decisivo no processo de ajustamento do emprego.

De facto, enquanto um trabalhador a prazo enfrenta uma probabilidade de, no espaço de um trimestre, transitar para a situação de desemprego (inactividade) de 4.7 por cento (3.05 por cento), um trabalhador com um contrato permanente tem uma probabilidade de ficar desempregado (inactivo) de 0.6 por cento (0.8 por cento) (ver quadros 8 e 9 e gráfico 3). No entanto, a probabilidade de um contratado a prazo passar a um contrato permanente (5.45 por cento, *vide* quadro 8) é superior ao risco de desemprego (gráfico 4).

Parece ainda claro que a utilização desta figura contratual tem um comportamento marcadamente ajustado com o ciclo económico. Tendo os contra-

Quadro 8

TAXAS TRIMESTRAIS DE TRANSIÇÃO DE UM CONTRATO A TERMO

	Transição para:					Empregos (número de)	Antiguidade (em meses)
	Desemprego	Inactividade	Auto-emprego	Outro emprego	Contrato permanente		
1992	3.41	3.62	0.45		5.03		16.77
1993	5.29	3.83	0.91		7.20		19.64
1994	6.31	3.01	0.67	3.74	5.98	3.67	19.18
1995	4.53	2.45	0.66	3.45	4.81	3.66	17.17
1996	4.43	2.85	0.45	4.02	4.59	3.51	15.37
1997	3.92	2.72	0.34	4.14	4.99	3.38	16.51
Média.	4.70	3.05	0.58	3.84	5.45	3.56	17.05

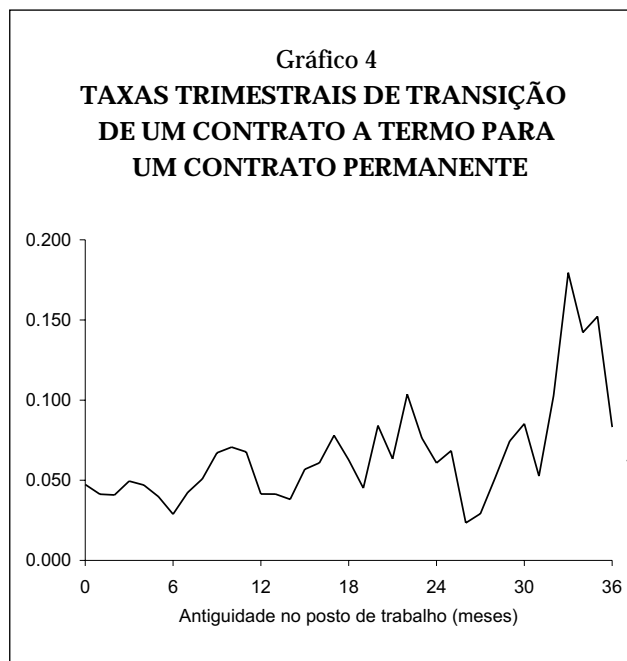
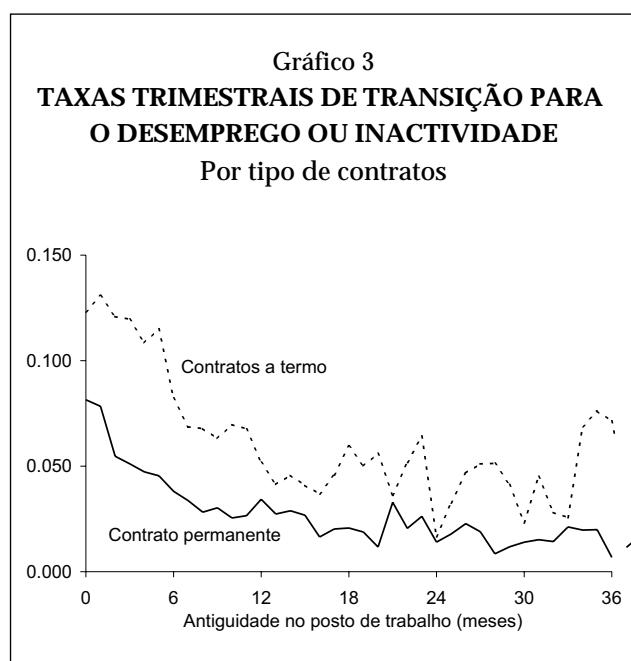
Fonte: Dados micro do "Inquérito ao Emprego" (INE), cálculos do autor.

Quadro 9

TAXAS TRIMESTRAIS DE TRANSIÇÃO DE UM CONTRATO PERMANENTE

	Transição para:				Empregos (número de)	Antiguidade (em meses)	
	Desemprego	Inactividade	Auto-emprego	Outro emprego			
1992.....	0.44	0.78	0.21		0.24	129.43	
1993.....	0.68	1.10	0.29		0.30	138.83	
1994.....	0.78	0.85	0.18	0.87	0.24	2.70	141.43
1995.....	0.59	0.70	0.20	0.83	0.29	2.70	141.30
1996.....	0.61	0.72	0.22	1.01	0.34	2.69	143.50
1997.....	0.51	0.74	0.17	1.01	0.41	2.69	143.23
Média.....	0.61	0.82	0.21	0.93	0.30	2.69	142.36

Fonte: Dados micro do “Inquérito ao Emprego” (INE), cálculos do autor.



tos a prazo custos de ajustamento inferiores aos contratos permanentes é natural que sejam utilizados com maior intensidade na fase ascendente do ciclo económico e que sejam os contratados a prazo os primeiros a ser despedidos quando a actividade económica desacelera (Varejão e Portugal, 1999).

6.2 Porque é que as empresas utilizam contratos temporários

As empresas utilizam contratos a prazo por várias razões. As actividades económicas sujeitas a maior variabilidade da procura, seja por razões sazonais (como o turismo) ou pela natureza do pro-

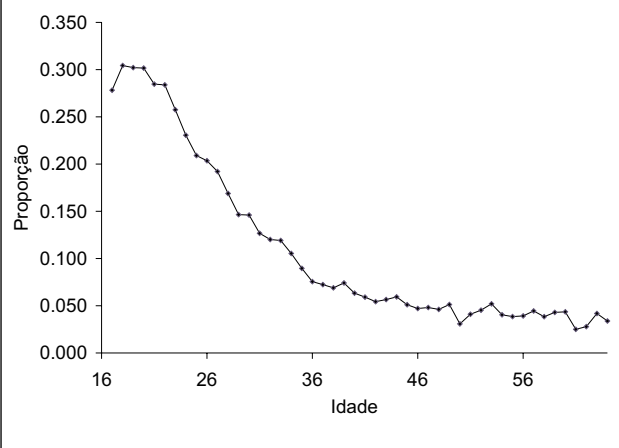
duto (como a construção civil), tenderão a recorrer a contratos a prazo com maior intensidade. Assim os contratos temporários servem como “amortecedor” dos choques da procura do produto. Por outro lado, os contratos a prazo servem frequentemente de mecanismo de selecção dos trabalhadores, levando, em caso de adequação dos atributos do trabalhador às características do posto de trabalho, à passagem para um contrato permanente. Neste caso, a utilização dos contratos temporários funciona principalmente como uma “porta de entrada” no mercado de trabalho.

Quadro 10

CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO

Variável	Tipo de contrato	
	Permanente	A termo
Idade (em anos)	38.6	29.8
Escolaridade (em anos)	7.1	7.5
Homem (proporção)	55.1	49.3
Número de empregos	2.7	3.5
Antiguidade no emprego (em meses)	143.2	20.8
Horário incompleto (proporção)	3.6	7.4
Casado (proporção)	72.7	47.6

Fonte: Dados micro do Inquérito ao Emprego do INE, cálculos do autor.

**Gráfico 5
INCIDÊNCIA DOS CONTRATOS A TERMO POR IDADE**


Quadro 11

EQUAÇÃO DE REGRESSÃO DO LOGARITMO DO SALÁRIO MENSAL LÍQUIDO^(a)

Variáveis ^(b)	Total	Contratos permanentes	Contratos a termo
Experiência no mercado de trabalho.	0.0267 (0.0006) ^(c)	0.0273 (0.0007)	0.018 (0.0013)
Experiência ²	-0.0004 (0.00001)	-0.0004 (0.00001)	-0.0003 (0.00003)
Escolaridade básica (1º ciclo)	0.0958 (0.0095)	0.1101 (0.0102)	0.0003 (0.0256)
Escolaridade básica (2º e 3º ciclos)	0.3052 (0.0100)	0.3249 (0.0108)	0.1239 (0.0267)
Secundário	0.5932 (0.0113)	0.6352 (0.0122)	0.2952 (0.0290)
Superior	1.1119 (0.0114)	1.1456 (0.0122)	0.816 (0.0303)
Formação profissional	0.1178 (0.0079)	0.1306 (0.0087)	0.043 (0.0183)
Antiguidade no posto de trabalho	0.0127 (0.0007)	0.0121 (0.0008)	0.0234 (0.0049)
Antiguidade ²	-0.0001 (0.00002)	-0.0001 (0.00002)	-0.0007 (0.00038)
Homem	0.2264 (0.0042)	0.2313 (0.0046)	0.1996 (0.0105)
Contrato a prazo	-0.0309 (0.0063)		
Constante	3.5068 (0.0154)	3.4342 (0.0169)	3.8926 (0.0348)
Sigma	0.3205	0.3196	0.3067
N	31573	24300	4273
Log-Verosimilhança	-58131.5	-49042.7	-8873.6

Notas:

(a) Foi utilizado um método de estimação que tem em conta a natureza agrupada da informação sobre os salários.

(b) A equação de regressão inclui também 6 variáveis *dummy* sectoriais.

(c) Desvios padrão assintóticos.



6.3 Quem são os trabalhadores a termo

A utilização de contratos temporários para além de afectar a estabilidade do emprego pode influenciar o processo de acumulação de capital humano específico ao posto de trabalho. Se o recurso a este vínculo contratual servir sobretudo o propósito de selecção e teste dos trabalhadores então garante uma melhor afectação de recursos, sem influenciar de forma permanente as capacidades produtivas dos indivíduos. Pelo contrário, a persistência ao longo do ciclo de vida na situação de contratação temporária tenderá gerar um deficiente investimento em formação específica e, portanto, a alimentar situações de segmentação do mercado de trabalho.

A caracterização dos trabalhadores dependentes por tipo de contrato parece sugerir que em Portugal são sobretudo os jovens, no início da carreira profissional, que alimentam o *stock* de trabalhadores com vínculos temporários (quadro 10, gráfico 5). Atendendo às características observadas dos indivíduos, a situação laboral dos contratados a termo não penaliza de forma muito significativa o seu rendimento salarial (a perda é estimada em 3 por cento, relativamente aos trabalhadores com contrato permanente) (quadro 11). No entanto, se a situação de vínculo temporário persistir de forma crónica para além dos trinta anos, os resulta-

dos de estimação da equação de salários com parâmetros variáveis por idade indica que as perdas salariais tenderão a ser muito elevadas (gráfico 6). Isto é, a franja de trabalhadores adultos que se mantém em permanente rotação entre trabalhos temporários obterá uma remuneração sensivelmente inferior à dos trabalhadores com vínculo permanente. Esta situação reflecte com toda a verosimilhança a ausência de remuneração ao investimento em formação específica.

7. CONCLUSÕES

A legislação sobre protecção ao emprego em Portugal é considerada a mais restritiva da OCDE. Esta percepção é baseada em comparações internacionais que estão sujeitas, necessariamente, a várias limitações e ambiguidades. Todavia, a indicação de forte protecção legal ao emprego é consistente com os factos estilizados sobre o mercado de trabalho português desenvolvidos neste estudo. Assim, a legislação de protecção ao emprego parece influenciar decisivamente o ajustamento do emprego, reduzindo a intensidade dos fluxos de criação e destruição de emprego e diminuindo a rotação da mão-de-obra. Em particular, a identificação dos fluxos trimestrais de postos de trabalho, evitando problemas de agregação temporal, permitiu revelar a importância dos custos de ajustamento do trabalho na dinâmica de emprego.

A interpretação natural da fraca magnitude dos fluxos de emprego trimestrais é que as empresas portuguesas não alteram significativamente a procura de trabalho na presença de choques de natureza transitória, ao contrário da resposta a choques percebidos como permanentes. Em paralelo, a legislação de protecção ao emprego parece influenciar a mobilidade dos estabelecimentos, gerando fortes taxas de entrada e saída de estabelecimentos. É possível que em situações de necessidade de contracção da força de trabalho as empresas optem, face aos custos de ajustamento, pela cessação de actividade e não pela redução parcial do emprego.

Custos de despedimento mais elevados tendem a gerar fluxos de entrada no desemprego mais baixos e durações médias do desemprego mais longas. Uma vez que afectam os fluxos e a duração do desemprego em direcções opostas, o efeito dos custos de despedimento sobre a taxa de desempre-

go é ambíguo. A este propósito, a comparação do mercado de trabalho português com o espanhol e o americano é particularmente reveladora. Apesar de Portugal e Espanha apresentarem uma arquitectura legal de protecção ao emprego muito semelhante, a economia espanhola apresenta níveis de desemprego mais de três vezes superiores aos portugueses. Por sua vez, quando se estabelece a comparação entre Portugal e os EUA, os dois casos polares na ordenação dos países da OCDE de acordo com rigidez da legislação de protecção ao emprego, verifica-se que ambos os países observaram taxas de desemprego idênticas ao longo dos últimos 15 anos. Não é, assim, de esperar que os custos de despedimento influenciem o nível de desemprego. Os custos económicos da protecção ao emprego devem antes ser medidos pelas perdas de produtividade e de bem-estar geradas pelos bloqueios às separações dos trabalhadores.

Apesar de representarem menos de 15 por cento do emprego dependente, os trabalhadores com contratos temporários absorvem mais de metade dos ajustamentos do emprego. Em Portugal, os contratos a termo são preferencialmente utilizados com o propósito de seleccionar e testar os trabalhadores em início de carreira profissional de forma a garantir uma boa adequação entre a características dos postos de trabalho e a qualificações do trabalhador. Esta forma de utilização dos contratos a prazo não parece penalizar de forma muito significativa o rendimento salarial dos trabalhadores. Existe, contudo, evidência empírica de que uma franja de trabalhadores permanece numa situação crónica de contratação temporária. Neste caso, o desincentivo ao investimento em formação específica gerado pela limitada duração dos empregos parece gerar perdas de rendimento salarial muito significativas e poderá alimentar situações de indesejável segmentação do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Alba-Ramírez, A. (1998) "How Temporary is Temporary Employment in Spain?" *Journal of Labor Research*, 19, 4.

- Bentolila, S. e Dolado, J. (1994) "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain," *Economic Policy* 18.
- Bertola e Rogerson, (1997) "Institution and Labour Reallocation," *European Economic Review* 41, 1147-1161.
- Blanchard e Jimeno, (1995) "Structural Unemployment: Spain versus Portugal", *American Economic Review* 85, 212-218.
- Blanchard e Portugal, (1999) "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese an U.S. Unemployment," *NBER Working Paper*.
- Blanchard O., and Summers, L. (1986) "Hysteresis and the European Problem", *NBER Macroeconomics Annual, MIT Press Cambridge*, .
- Blanchard e Wolfers, (1999) "Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence," *Economic Journal* (no prelo).
- Bover, Garcia-Perea e Portugal, (1999) "A Comparative Study of the Portuguese and Spanish Labour Markets," *mimeo*.
- Carneiro, A. e Portugal, P. (1998) "Criação, Destruição e Reafecção de Emprego na Indústria Transformadora Portuguesa," *mimeo*
- Lazear, E. (1990) "Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics* 699-726.
- Lindbeck, A. e Snower, D. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Neumark, D., Polsky D. e Hansen, D. (1999) "Has Job Stability Declined Yet? New Evidence from the 1990s," *Journal of Labor Economics*, 17, S29-S64.
- Nickel, (1997) "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America," *Journal of Economic Perspectives* 11, 55-74.
- OCDE, (1996) "Job Creation and Loss: Analysis, Policy, and Data Development"
- OCDE, (1999) "Employment Outlook."
- Varejão, J. (1998) "Job Turnover and employment Status in Portugal," *mimeo*.
- Varejão, J. e Portugal, P. (1999) "Why do Firms Use Temporary Contracts?," *mimeo*.