

A CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO EM PORTUGAL*

Mário Centeno**

Carla Machado***

Álvaro A. Novo**

The fundamental impulse that keeps the capitalist engine in motion comes from the new consumers' goods, the new methods of production or transportation, the new markets... [The process] incessantly revolutionizes from within, incessantly destroying the old one, incessantly creating a new one. This process of Creative Destruction is the essential fact about capitalism.

Schumpeter, 1942

1. INTRODUÇÃO

Em cada trimestre, 24 por cento das empresas são criadoras líquidas de emprego e 26 por cento reduzem o seu nível de emprego¹. Os restantes 50 por cento não fazem ajustamentos na dimensão da força de trabalho em cada trimestre, mas promovem, em regra, ajustamentos na sua composição. A evolução líquida do emprego na economia portuguesa está associada a um processo de criação e destruição de emprego que envolve em cada momento 125 mil empresas que empregam 2.1 milhões de trabalhadores.

As estatísticas do mercado de trabalho revelam que nas economias desenvolvidas decorre um processo incessante de criação e destruição de emprego compatível com a formulação Schumpeteriana do crescimento económico. De um ponto de vista microeconómico este processo é caracterizado pela busca do par perfeito entre trabalhadores e empresas, numa dinâmica de ajustamento que pode ser entendida como de “tentativa e erro”. A criação e destruição de emprego, ou seja, o fenómeno de reafectação de emprego, que muitas vezes ocorre na mesma empresa em simultâneo, permite o crescimento da produtividade da economia. Os melhores pares trabalhador/empresa vão sobreviver e perdurar no tempo, os maus pares vão ser dissolvidos e substituídos por outros que, em média, serão mais produtivos (Jovanovic, 1979 e Aghion e Howitt, 1992).

A procura de um emprego é, assim, um dos mais importantes investimentos que os indivíduos realizam no mercado de trabalho, quer quando estão à procura de um emprego alternativo quer, principalmente, quando não têm emprego. O mesmo acontece com as empresas, para quem o preenchimento de um posto de trabalho vago é uma das suas maiores prioridades. Cada um dos lados do mercado, oferta e procura, respectivamente, têm como objectivo que este processo se concretize da forma mais eficiente possível.

* Os autores agradecem ao João Morgado, Jorge Lopes e Pedro Fidalgo do Instituto de Informática do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social o excelente trabalho realizado com a Base de Dados de Registo de Remunerações da Segurança Social, ao José Albuquerque e ao Gabinete de Estratégia e Planeamento pela cedência dos dados dos Quadros de Pessoal. Uma palavra de apreço à Lucena Vieira pelo excelente apoio informático no tratamento dessa informação. As opiniões expressas no artigo são da responsabilidade dos autores não coincidindo necessariamente com as do Banco de Portugal ou do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

** Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal.

*** Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

(1) Excluindo da contagem as empresas com um trabalhador que decidem não alterar o seu nível de emprego.

Neste artigo abordamos apenas umas das vertentes da rotação do emprego, aquela que ocorre ao nível da empresa, deixando de lado uma importante dimensão destas rotações, aquela que ocorre ao nível do trabalhador. Na verdade, em cada momento, as empresas contratam novos trabalhadores ao mesmo tempo que outros trabalhadores se separam dessas empresas (seja por despedimento, seja por saída voluntária). Em Portugal, em cada trimestre, 9.5 por cento dos trabalhadores com emprego iniciou a relação laboral há menos de três meses e 9.2 por cento separa-se dos seus empregadores nesse período, transitando alguns directamente para um novo empregador e outros para o desemprego ou inactividade. Assim, os fluxos trimestrais de trabalhadores envolvem 18.7 por cento do volume de emprego em Portugal.

Esta forte actividade de reafecção, quer em termos anuais quer em termos trimestrais, é bem descrita pelo número de diferentes relações laborais que se estabeleceram na economia portuguesa nos últimos anos: entre Janeiro de 2000 e Junho de 2007 foram registados na Segurança Social portuguesa mais de 10.7 milhões de relações laborais distintas (entendidas como uma relação contratual entre um trabalhador e uma empresa), envolvendo 5 milhões de indivíduos. Destes indivíduos, cerca de 2.1 milhões tiveram apenas um empregador e 2.7 milhões de trabalhadores ocuparam postos de trabalho que registaram uma duração inferior à duração mediana, 13 meses.

As taxas de criação e destruição de emprego anuais flutuaram em torno dos 14 e 12 por cento, respectivamente. À semelhança do observado para outras economias desenvolvidas, estas taxas têm apresentado uma tendência de diminuição ao longo do tempo. As taxas trimestrais, que captam flutuações de mais curto-prazo, oscilam em torno dos 6 por cento entre 2001 e 2006. É importante realçar o impacto das novas empresas para o processo de criação de emprego (35 por cento do total), bem como da saída de empresas para o processo de destruição de emprego (40 por cento do total). Em termos internacionais, as taxas anuais estão próximas das observadas para outros países europeus. No entanto, as taxas trimestrais observadas para os EUA e Nova Zelândia, dois países com níveis de protecção ao emprego bastante inferiores aos de Portugal, são ligeiramente superiores, em cerca de 1 ponto percentual (p.p.).

As elevadas taxas de criação e destruição de emprego são comuns à generalidade dos sectores, mas existe uma significativa heterogeneidade sectorial, com a construção e os serviços com taxas de criação e destruição mais altas do que a indústria transformadora. A distribuição das taxas de variação do emprego ao nível da empresa revela uma importante concentração dos fluxos brutos de emprego num número relativamente reduzido de empresas, que têm taxas de expansão e contracção muito elevadas. Esta concentração é menor nos serviços do que na indústria transformadora o que se deve à maior flexibilidade de emprego naquele sector.

A contribuição das empresas de menor dimensão para o processo de criação e destruição de emprego é bastante significativa, ainda que em termos líquidos sejam as grandes empresas que mais contribuem para a criação de emprego. A dinâmica do mercado de trabalho revela, ainda, uma maior criação e destruição de emprego em empresas com salários mais baixos (onde tradicionalmente o capital humano específico é menos importante). Em Portugal, nas empresas com salários mais baixos as taxas de criação e destruição são mais de duas vezes superiores às de salários mais altos, e aquelas contribuem para o essencial da criação líquida de emprego. Na indústria transformadora há mesmo uma significativa perda de emprego nas empresas com salários médios no quintis superiores.

Finalmente, realce-se a diminuição da criação líquida de emprego com a idade da empresa, um resultado compatível com as teorias do ciclo de vida das empresas e a evidência de que não existem fenómenos de *mismatch* regional de emprego significativos, já que, no período 1996-2005, se observa um crescimento líquido do emprego nas 7 regiões portuguesas analisadas.

Estes resultados mostram uma enorme heterogeneidade no processo de reafecção de emprego. As condições de funcionamento do mercado têm um impacto significativo na determinação destes fluxos de emprego. As condições de entrada das empresas, nomeadamente a sua reduzida dimensão no momento de entrada no mercado, e a sua flexibilidade interna inicial (com mercados de trabalho internos pouco desenvolvidos, por exemplo), muitas vezes associada a factores de aprendizagem de novas tecnologias, têm um importante impacto na determinação dos fluxos de emprego.

Adicionalmente, o enquadramento institucional tem um importante impacto sobre alguns aspectos da mobilidade no mercado de trabalho (Antunes e Centeno, 2007). Num artigo recente Haltiwanger *et al.* (2006) estudam a relação entre a regulamentação dos mercados do produto e de trabalho e os fluxos de emprego. Os resultados empíricos da análise de vários países sugerem que a legislação de protecção ao emprego reduz as taxas de reafecção, principalmente nos sectores que requerem ajustamentos no nível de emprego mais frequentes. No essencial, estes resultados estão em linha com os obtidos para Portugal neste artigo. Por exemplo, em comparação com os EUA, a maior diferença nas taxas de reafecção de emprego é observada para o sector dos serviços, aquele que tem uma maior frequência de ajustamentos.

2. A CRIAÇÃO DE EMPREGO E A DESTRUÇÃO CRIATIVA

A eficiência do funcionamento do mercado de trabalho deve ser medida através da sua capacidade de ajustamento e de criação de novos postos de trabalho, mais produtivos do que aqueles que são destruídos. Os processos de ajustamento caracterizam-se, assim, pela criação e destruição de emprego, fenómenos que, frequentemente, ocorrem em simultâneo dentro da mesma empresa.

A capacidade das empresas ajustarem o seu nível e estrutura de emprego à realidade económica que enfrentam é, assim, um elemento fundamental para a sua competitividade. Da mesma forma, a capacidade de adaptação dos trabalhadores a esses desenvolvimentos constitui um dos factores cruciais para o seu sucesso no mercado de trabalho. A eficiência no funcionamento do mercado de trabalho é o resultado da junção, de forma adequada, das vontades de trabalhadores e empresas. A visão Schumpeteriana do funcionamento das economias modernas foi recentemente formalizada em diversos modelos macroeconómicos, nomeadamente nos modelos de crescimento económico de Aghion e Howitt (1992), em que a inovação endógena gera destruição criativa e crescimento económico, ou nos modelos de *vintage* capital de Caballero e Hammour (1994) em que se enfatiza o papel da entrada e saída de empresas como forma de adopção das novas tecnologias.

De um ponto de vista microeconómico, a importância da reafecção para o funcionamento do mercado de trabalho assenta no conceito de “emprego como um bem de experiência”, tal como definido em Jovanovic (1979). Neste contexto, os novos empregos têm uma qualidade desconhecida e que se vai revelando ao longo do tempo, na medida em que estes são “experimentados”. Como resultado, os bons empregos sobrevivem e os maus empregos são destruídos. Esta forma de ajustamento no mercado de trabalho tem importantes consequências para o seu funcionamento, tal como as apresentadas em Topel e Ward (1992), Farber (1999) ou Arozamena e Centeno (2006).

Ao analisar o funcionamento do mercado de trabalho devemos ter presente que a sua capacidade de ajustamento é potenciada, portanto também limitada, pelo nível de concorrência existente nos mercados de bens e serviços. Na presença de mercados do produto competitivos, o crescimento da produtividade – que se traduz em salários mais altos e mais emprego – é conseguido principalmente através da substituição de empresas pouco produtivas por outras mais produtivas e pela substituição, dentro das empresas existentes, de postos de trabalho pouco produtivos por outros mais eficientes. Desta forma é crucial garantir a existência de um ambiente concorrencial nos mercados que utilizam o

“trabalho” como factor produtivo e que esse ambiente se reflecta na actuação competitiva das empresas no mercado de trabalho.

As alterações no modelo de desenvolvimento económico a uma escala global, com a abertura de mercados anteriormente protegidos, levaram a um reforço do apelo a uma maior flexibilidade na organização dos mercados e, inevitavelmente, também do mercado de trabalho. A alteração do regime económico, na sequência da inserção numa área monetária alargada (partilhada com os outros países da área do euro), trouxe responsabilidades acrescidas ao funcionamento do mercado de trabalho no ajustamento aos choques e flutuações económicas.

O processo de criação e destruição de empregos a que se assiste no mercado de trabalho é mediado pelas instituições vigentes nesse mercado. A legislação laboral protege os empregos directamente através de restrições à capacidade dos empregadores para terminar uma relação laboral, por exemplo enunciando as condições, económicas ou não, em que estes podem exercer essa capacidade. Adicionalmente, na maior parte dos países europeus, são impostos custos financeiros directos, por exemplo sob a forma de indemnizações e de custos processuais, através da obrigatoriedade de realizar o anúncio antecipado das suas intenções de despedir.

A protecção ao emprego surge, na maioria dos países europeus, como a resposta dos governos à necessidade de proteger os trabalhadores face à possibilidade de perda dos seus empregos. No entanto, a limitação da capacidade das empresas em destruir empregos reflecte-se, inevitavelmente, na sua capacidade de criação de novos empregos. Os resultados, em todos os casos, são menores fluxos de criação e destruição de emprego, a manutenção ineficiente de empregos não produtivos e uma menor capacidade das economias na reafecção dos seus recursos.

A discussão em torno do impacto das diferentes provisões da legislação de protecção ao emprego no nível de emprego tem um contributo importante em Lazear (1990). A legislação que estabelece compensações obrigatórias no caso do despedimento dos trabalhadores não tem efeitos reais (por exemplo, no nível do emprego) já que a empresa pode eliminar o efeito dos custos de despedimento através da imposição de uma transferência obrigatória do trabalhador para a empresa no início do contrato, ou em alternativa, baixar o nível de salários inicial. Na prática, dada a dificuldade de implementar a transferência num contexto de restrições de liquidez por parte dos trabalhadores, podemos pensar que o maior impacto da legislação se faz sentir sob a forma de salários mais baixos ao longo de toda a carreira profissional.

A interacção entre as diferentes componentes do sistema de protecção no mercado de trabalho é descrita em Bertola e Rogerson (1997). Os menores fluxos no mercado de trabalho associados à protecção do emprego podem ser compensados pela rotação promovida pelo empregador e que é facilitada pela generosidade do sistema de protecção no desemprego ou outras formas de compressão salarial introduzidas pelo estado providência. O trabalho de Bertola e Rogerson pode ser uma forma de, conceptualmente, se articular de forma integrada os dois sistemas de protecção.

Estes resultados apontam no sentido de se observarem menores taxas de criação e destruição de emprego em países com maior rigidez na legislação laboral. No entanto, na generalidade desses países, essa mesma legislação introduziu mecanismos de flexibilização que, com o decorrer do tempo, geraram uma significativa segmentação e dualização do mercado de trabalho; com a co-existência de um segmento bastante protegido e com baixas taxas de criação e destruição e um segmento em que se concentra a quase totalidade dos ajustamentos de curto prazo da economia, bastante desprotegido e com taxas de criação e destruição ineficientemente elevadas.

A extensa evidência reportada em Davis e Haltiwanger (1999) revela a existência de três principais determinantes da reafecção de emprego numa economia: a distribuição sectorial do emprego e as

distribuições da dimensão e da idade das empresas. No geral, os sectores de serviços têm maiores taxas de reafecção de emprego, mas mesmo os diferentes subsectores da indústria transformadora apresentam taxas de criação e destruição bastante heterogéneas. Assim, economias com maior peso dos serviços tenderão a apresentar taxas de criação e destruição mais elevadas. Estas taxas são, também, menores para empresas de maior dimensão e para as empresas mais velhas. A comparação de taxas de criação e destruição e emprego entre países deve, portanto, ter em conta as diferenças existentes em cada uma destas três dimensões.

3. DADOS

A análise do processo de criação e destruição de emprego na economia portuguesa é feita com base em duas fontes estatísticas alternativas, permitindo não só uma validação cruzada dos resultados, mas sobretudo abordar o tema de ângulos de análise complementares. As fontes estatísticas são os Quadros de Pessoal (QP), recolhidos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (GEP/MTSS), e a Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social (BDRSS), recolhida pelo Instituto de Informática do MTSS.

Os dados foram todos trabalhados de forma anonimizada e, em situação alguma, a informação agora divulgada permite a identificação de indivíduos ou empresas.

3.1. Quadros de Pessoal

Os QP são uma fonte administrativa criada pela informação recolhida com periodicidade anual (reportada ao mês de Outubro do respectivo ano) pelo GEP/MTSS junto da totalidade das empresas portuguesas com pelo menos um trabalhador, embora não abranja a Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos. A sua característica, quase censitária, faz dos QP uma fonte de informação de enorme importância na análise microeconómica do emprego em Portugal. Os QP permitem seguir longitudinalmente as empresas, os seus estabelecimentos e respectivos trabalhadores.

A análise da rotatividade do emprego com base nos Quadros de Pessoal é desenvolvida através de um sistema concebido para análises longitudinais, concretamente, o Sistema de Informação Longitudinal de Acompanhamento das Trajectórias de Empresas e Estabelecimentos (SILATEE).

O cálculo dos indicadores de fluxos ao nível da empresa considera como principal contagem do volume de emprego, o total de pessoas ao serviço² na empresa num determinado momento do tempo.

A análise é conduzida para o período de 1995 a 2005, último ano disponível. Em 1995, os dados abrangem cerca de 192 mil empresas, que concentram quase 2.2 milhões de pessoas ao serviço, e cerca de 340 mil empresas com um total de quase 3 milhões de pessoas ao serviço, em 2005.

As entradas e saídas das empresas da base SILATEE resultam, teoricamente, da criação de novas empresas e do encerramento de empresas, respectivamente. Porém, apesar do carácter quase censitário, os Quadros de Pessoal nem sempre conseguem ter um percurso longitudinal de informação para todas as empresas existentes. De acordo com a informação anterior ao período desta análise,

(2) Entende-se por pessoas ao serviço o conjunto de pessoas que no período de referência participaram na actividade da empresa qualquer que tenha sido a duração dessa participação e nas seguintes condições: pessoal ligado à empresa por um contrato de trabalho, recebendo em contrapartida uma remuneração; pessoal ligado à empresa, que por não estar vinculado por um contrato de trabalho, não recebe uma remuneração regular pelo tempo trabalhado ou trabalho fornecido (por exemplo, proprietários-gerentes, familiares não remunerados, membros activos de cooperativas); pessoal com vínculo a outras empresas/entidades que trabalharam na empresa sendo por este directamente remunerados; pessoas nas condições das alíneas anteriores, temporariamente ausentes, por férias, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença e acidente de trabalho.

não se conseguem seguir 12 por cento das empresas em 1995, sendo consideradas “temporariamente ausentes” da base, na medida em que não respondem aos Quadros de Pessoal nesse momento, voltando a integrar a base posteriormente. Note-se, porém, que esta incidência desce para metade em 2004. A informação que se disponibiliza para 2005 não contém o filtro das empresas “temporariamente ausentes” dado que ainda não se dispõe de informação para 2006. Neste sentido, no ano de 2005 consideram-se encerradas todas as empresas que não se encontram na base. Desta forma, para o ano de 2005, as saídas de empresas estão sobrevalorizadas.

3.2. Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social

A BDRSS é também uma fonte administrativa, de periodicidade mensal e em constante actualização. Desta forma, constitui uma importante fonte de informação sobre os movimentos de curto prazo no mercado de trabalho.

Os dados da Segurança Social têm vindo a ser utilizados de forma crescente em diversos países com o objectivo de realizar estudos do mercado de trabalho, quer acerca da mobilidade, quer sobre o processo de determinação dos salários (ver, a título de exemplo, os estudos sobre criação e destruição de emprego citados ao longo do texto). A natureza da informação, declarações de remunerações sujeitas a contribuições obrigatórias para o sistema de segurança social português, faz com que a BDRSS tenha, *a priori*, uma qualidade superior a qualquer outra fonte de informação disponível sobre o mercado de trabalho.

A informação da BDRSS utilizada neste estudo cobre o período de Março 2000 a Março de 2007. A partir da BDRSS foi criado o registo de todos os pares trabalhador-entidade empregadora para os quais existe pelo menos um mês de remunerações declaradas à Segurança Social como trabalhador por conta de outrem. Para estes pares, foi guardada a informação correspondente ao primeiro e último mês em que existe remuneração e o número de meses em que, durante este período, há registo de remunerações.

Para cerca de 75 por cento dos empregos assim registados não se observaram interrupções no registo de remunerações e, portanto, foram consideradas relações laborais únicas. Os restantes casos poderiam, ou não, corresponder a períodos de trabalho continuados ao abrigo da mesma relação contratual, o que era necessário identificar. Dada a sua prevalência e dificuldade de identificação, todas as situações em que a interrupção de registo de remuneração tinha duração igual a um mês não foram consideradas como interrupções da relação laboral.

Para as restantes situações (interrupções superiores a um mês) procedeu-se à identificação da justificação para a interrupção do registo de remunerações recorrendo-se a informação adicional constante das bases de dados do Registo de Equivalências de Remunerações, Registo de Desemprego, Registo de Impedimentos Temporários para o Trabalho, Qualificações de Pensionistas e Rendimento Social de Inserção. O critério adoptado para considerar a continuidade de uma relação laboral foi o seguinte: sempre que se observou um período de recebimento de subsídio de desemprego ou qualquer outra prestação não correspondente a uma interrupção laboral temporária (maternidade, paternidade, doença, etc.) foi considerada uma interrupção efectiva da relação laboral/contratual; nos casos em que a informação adicional não era conclusiva optou-se por considerar que se mantinha a relação laboral, de forma a não gerar fluxos espúrios no mercado de trabalho; estas situações correspondem a 7 por cento do total. A exploração exaustiva das bases de dados disponíveis permitiu, assim, qualificar a esmagadora maioria dos períodos de ausência de registo de remunerações anteriormente referidos.

Estas decisões, conjuntamente com o facto de a base de dados apenas contemplar as situações em que existem contribuições efectivas para a Segurança Social, fazem com que os cálculos reportados para a criação e destruição de emprego sejam minorantes dos verdadeiros valores.

4. CONCEITOS

No estudo do processo de criação e destruição de emprego há um conjunto de conceitos elementares que se baseiam no trabalho pioneiro de Davis, Haltiwanger e Schuh (1993). Seguindo essa tradição e com o intuito de permitir comparações internacionais dos resultados são utilizados os seguintes conceitos:

Criação de emprego – A criação de emprego no momento t é igual aos ganhos de emprego para o conjunto de empresas que se expandem ou iniciam actividade entre os momentos t e $t-1$.

Destruição de emprego – A destruição de emprego no momento t é igual às perdas de emprego para o conjunto de empresas que se contraem ou abandonam a actividade entre os momentos t e $t-1$.

Criação líquida de emprego – A criação líquida de emprego no momento t é igual à diferença do nível de emprego entre os momentos t e $t-1$.

Reafecção de emprego – A reafecção de emprego no momento t é igual à soma de todos os ganhos de emprego e perdas de emprego que ocorrem entre os momentos t e $t-1$.

Para converter estas medidas para taxas, dividem-se os fluxos pela média do nível de emprego nos períodos t e $t-1$. Davis, Haltiwanger e Schuh (1996) discutem as vantagens técnicas desta medida sobre as tradicionais taxas de crescimento; por exemplo, para empresas que não existiam em $t-1$ as taxas de crescimento não são calculáveis, enquanto que na definição usada neste artigo assumem valor 2 (e, no caso, das empresas que saem do mercado em t a taxa de destruição assume valor -2).

Note-se que estas medidas de criação e destruição de emprego ignoram duas componentes importantes de reafecção de emprego. Em primeiro lugar, não são capturados os efeitos de mudanças na composição do emprego dentro da empresa; por exemplo, variações líquidas nulas de emprego podem estar associadas à criação e destruição de um igual número de empregos (com o consequente fluxo de trabalhadores), mas que não são reflectidas nas medidas de reafecção de emprego definidas acima. Em segundo lugar, pelo facto da medição ser feita em intervalos fixos de tempo, os cálculos não reflectem a reafecção de emprego que é revertida dentro desse intervalo de observação. Em ambos os casos, as medidas subestimam o total de reafecção de emprego. Note-se que as bases de dados utilizadas permitem analisar os fluxos de trabalhadores, mas esse nível de análise será abordado em trabalho futuro.

A dimensão da empresa constitui uma importante característica na análise do processo de criação e destruição de emprego. No entanto, a dimensão da empresa depende do momento do tempo em que é feita a medição. Por exemplo, para empresas que entram de novo no mercado, se a medição é feita no período anterior à entrada a empresa é classificada como pequena (dimensão zero), mas se a medição é feita considerando já o período de entrada, então é possível que seja classificada em qualquer dimensão. Portanto, a escolha do momento e da forma como se mede a dimensão da empresa tem o potencial para influenciar as conclusões da análise. Neste estudo consideram-se as seguintes medidas da dimensão da empresa (N_t):

- i) **Média corrente:** $(N_t + N_{t-1}) / 2$. Utiliza o período onde ocorre a variação do emprego para definir a dimensão da empresa. Assim, expansão ou contracção afectam a definição de dimensão;

- ii) **Média anterior:** $(N_{t-1} + N_{t-2}) / 2$. Define a dimensão da empresa nos períodos anteriores à variação de emprego. Esta medida está sujeita à falácia da regressão para a média (Friedman 1992);
- iii) **Média do período:** $(N_1 + \dots + N_T) / T$. Define a dimensão da empresa com base na dimensão média da empresa no período em análise. Assim, como a primeira medida, também, esta depende da expansão ou contracção do emprego.

As limitações destas definições alternativas são amplamente discutidas na literatura (Davis, Haltiwanger e Schuh (1996), e Davidsson, Lindmark e Olofsson (1998). Ver Hijzen, Upward e Wright (2007) para um sumário).

5. O PROCESSO DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO: TRAÇOS GERAIS

De entre os factores que influenciam a percepção do processo de criação e destruição de emprego, a questão da periodicidade da observação assume uma especial importância, dada a forma como se descreveu o funcionamento do mercado de trabalho. Neste sentido, a periodicidade mensal e a cobertura universal dos trabalhadores por conta de outrem da BDRSS potenciam-na como um elemento fundamental na análise do mercado de trabalho português. A sua escassa utilização em investigação económica aconselha, contudo, a sua comparação com bases de dados mais amplamente utilizadas. Neste sentido, é dada particular atenção à comparação, em termos anuais, com os QP. Dada a elevada cobertura do universo de trabalhadores por conta de outrem e o carácter administrativo das duas fontes, esta comparação é particularmente legítima, sendo expectável que os cálculos das taxas de criação e destruição de emprego se assemelhem.

5.1. Taxas anuais de criação e destruição: QP e BDRSS

As taxas de criação e destruição de emprego em Portugal desde 1995 são elevadas e comparáveis às registadas noutras economias desenvolvidas. A análise do período comum entre as duas bases de dados, 2001-2005, gera valores similares, validando assim a utilização destas bases de dados. A média das taxas de criação de emprego nesse período difere em duas décimas, 13.9 por cento na BDRSS e 13.7 por cento nos QP. As taxas de destruição de emprego diferem, também, ligeiramente, 12 e 12.4 por cento, respectivamente, na BDRSS e nos QP (Quadro 1). Em termos de perfil, as duas bases de dados apresentam, também, tendências iguais de evolução das taxas de criação e destruição; com descidas sucessivas entre 2001 e 2005 das taxas de criação de emprego e taxas de destruição mais elevadas em 2002 e 2003, seguidas de um abrandamento.

Considerando os dados dos QP, disponíveis para um período mais longo, e dividindo o período amostral de acordo com o ciclo económico – aceleração do crescimento até 2001 e abrandamento após 2001 – é notório que as taxas de criação de emprego acompanham de forma mais clara a evolução do ciclo económico, enquanto que as taxas de destruição aumentam durante o período recessivo mais recente. A média de 1996 a 2001 das taxas de criação é de 14.9 por cento, e a média das taxas de destruição 10.8 por cento, resultando numa taxa líquida de criação de emprego de 4.1 por cento. Após 2001, a criação líquida de emprego diminui acentuadamente para 0.4 por cento como resultado de uma quebra na taxa de criação e um aumento na destruição, ainda que de menor dimensão. É interessante notar que a deterioração do ciclo económico afecta sobretudo a capacidade de criação de emprego e não está tanto associada a um agravamento acentuado da destruição de emprego. De facto,

Quadro 1

TAXAS DE FLUXOS ANUAIS DE EMPREGO, 1996 – 2006

Ano	BDRSS				QP			
	Taxa de criação de emprego	Taxa de destruição de emprego	Taxa de criação líquida de emprego	Taxa de reafecção de emprego	Taxa de criação de emprego	Taxa de destruição de emprego	Taxa de criação líquida de emprego	Taxa de reafecção de emprego
1996	-	-	-	-	12.4	10.5	1.9	22.9
1997	-	-	-	-	14.2	9.8	4.5	24.0
1998	-	-	-	-	14.8	10.3	4.4	25.1
1999	-	-	-	-	14.3	10.5	3.8	24.8
2000	-	-	-	-	16.3	11.4	4.9	27.6
2001	17.1	9.7	7.4	26.7	17.4	12.3	5.1	29.6
2002	15.6	13.2	2.5	28.8	14.6	13.4	1.3	28.0
2003	13.1	13.3	-0.1	26.4	11.7	13.1	-1.4	24.8
2004	12.1	12.3	-0.1	24.4	11.8	11.8	-0.1	23.6
2005	11.5	11.6	-0.1	23.0	13.1	11.4	1.7	24.4
2006	11.3	11.1	0.2	22.5	-	-	-	-
Média								
Período	13.5	11.8	1.6	25.3	14.1	11.4	2.6	25.5
2001-2005	13.9	12.0	1.9	25.9	13.7	12.4	1.3	26.1
Desvio Padrão								
Período	2.4	1.4	3.0	2.4	1.9	1.2	2.3	2.2
2001-2005	2.4	1.5	3.3	2.2	2.4	0.8	2.5	2.6

Fontes: BDRSS (2000-2006); SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

o inevitável e desejável processo de reafecção de emprego nas economias desenvolvidas está, tradicionalmente, associado a uma dinâmica criadora líquida de emprego, e Portugal não é excepção, apresentando uma taxa média de criação líquida de emprego em 10 anos (1996-2005) de 2.6 por cento.

5.2. Taxas trimestrais de criação e destruição: BDRSS

A análise do processo de criação de emprego através de dados de maior periodicidade permite identificar flutuações intra-anuais que não são captadas pelo ajustamento do nível anual do emprego. Em particular, revela a dimensão do processo de *matching*, de “tentativa e erro”, em que se envolvem empresas e trabalhadores e que gera maiores flutuações intra-anuais; as empresas dispensam trabalhadores com produtividade aquém da esperada e os trabalhadores aceitam ofertas de empresas para as quais as suas qualificações são mais adequadas. Note-se que as flutuações trimestrais no emprego captam ainda outras formas de atrito, que são alisadas em termos anuais.

Entre Março de 2001 e Março de 2007, o volume de trabalhadores por conta de outrem passou de 2,911,763 para 2,955,841 (Quadro 2). Um aumento de 44,078 empregos, mas que esconde um processo onde muitos empregos foram criados e destruídos para se chegar a este ganho líquido. De facto, as novas empresas e as empresas em expansão criaram, ao longo destes 6 anos, 3,704,081

Quadro 2

VOLUME E TAXAS DE FLUXOS DE EMPREGO TRIMESTRAIS, 2001 – 2007

Ano : Mês	Volume				Taxa			
	Total de emprego	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Reafecção de emprego
2001 : 03	2 911 763	211 382	162 041	49 341	7.3	5.6	1.7	12.9
2001 : 06	2 975 957	191 702	127 508	64 194	6.5	4.3	2.2	10.8
2001 : 09	2 980 608	172 697	168 046	4 651	5.8	5.6	0.2	11.4
2001 : 12	2 972 000	178 979	187 587	- 8 608	6.0	6.3	-0.3	12.3
2002 : 03	2 985 130	212 311	199 181	13 130	7.1	6.7	0.4	13.8
2002 : 06	3 033 072	190 324	142 382	47 942	6.3	4.7	1.6	11.1
2002 : 09	3 013 779	149 666	168 959	- 19 293	5.0	5.6	-0.6	10.5
2002 : 12	2 997 156	157 379	174 002	- 16 623	5.2	5.8	-0.6	11.0
2003 : 03	2 981 162	179 563	195 557	- 15 994	6.0	6.5	-0.5	12.5
2003 : 06	2 993 268	156 693	144 587	12 106	5.2	4.8	0.4	10.1
2003 : 09	2 977 990	133 908	149 186	- 15 278	4.5	5.0	-0.5	9.5
2003 : 12	2 963 687	145 188	159 491	- 14 303	4.9	5.4	-0.5	10.3
2004 : 03	2 977 724	173 499	159 462	14 037	5.8	5.4	0.5	11.2
2004 : 06	3 016 933	158 235	119 026	39 209	5.3	4.0	1.3	9.3
2004 : 09	2 991 113	120 330	146 150	- 25 820	4.0	4.9	-0.9	8.9
2004 : 12	2 981 033	131 668	141 748	- 10 080	4.4	4.7	-0.3	9.2
2005 : 03	2 975 115	152 817	158 735	- 5 918	5.1	5.3	-0.2	10.5
2005 : 06	3 008 260	147 388	114 243	33 145	4.9	3.8	1.1	8.7
2005 : 09	2 990 062	121 587	139 785	- 18 198	4.1	4.7	-0.6	8.7
2005 : 12	2 976 249	129 020	142 833	- 13 813	4.3	4.8	-0.5	9.1
2006 : 03	2 981 057	154 445	149 637	4 808	5.2	5.0	0.2	10.2
2006 : 06	3 015 160	146 073	111 970	34 103	4.9	3.7	1.1	8.6
2006 : 09	2 991 211	119 643	143 592	- 23 949	4.0	4.8	-0.8	8.8
2006 : 12	2 963 515	119 504	147 200	- 27 696	4.0	4.9	-0.9	9.0
2007 : 03	2 955 841	161 462	169 136	- 7 674	5.5	5.7	-0.3	11.2
Média	2 984 354	156 619	152 882	3 737	5.3	5.1	0.1	10.4
Total (2001:06-2007:03)		3 704 081	3 660 003	44 078				
Desvio Padrão	23 839	27 117	22 632	26 619	0.9	0.8	0.9	1.5

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores.

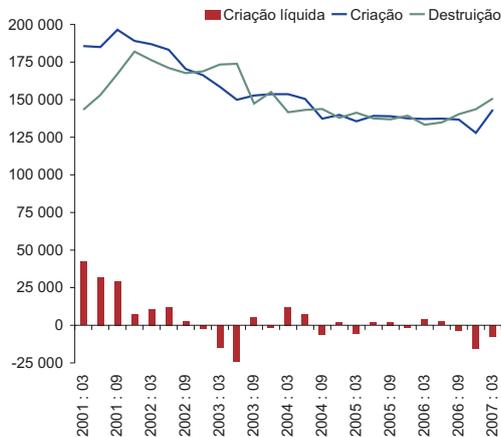
novos empregos, enquanto que as empresas em contracção e as que saíram do mercado extinguiram 3,660,003 empregos³.

As taxas de criação e destruição de emprego, relativamente ao volume médio de emprego em dois períodos consecutivos, atingem percentagens apreciáveis do emprego total; em média 5.3 por cento dos empregos observados em cada trimestre são novos empregos e 5.1 por cento dos empregos existentes no trimestre anterior são eliminados (Quadro 2).

Note-se que estes valores revelam um forte padrão sazonal no processo de criação e destruição de emprego. O primeiro trimestre do ano é, face ao final do ano anterior, um trimestre de forte actividade de reafecção. Pelo contrário, o terceiro trimestre do ano é aquele que as empresas menos utilizam para proceder a reajustamentos do seu nível de emprego. Este padrão na actividade de criação e destruição de emprego traduz-se também na evolução intra-anual da taxa de desemprego, que tem um

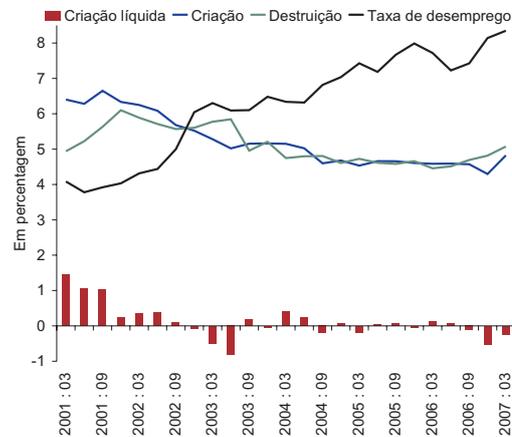
(3) Como já foi referido na Secção 4, o aumento líquido de emprego pode envolver a contratação e a separação de mais do que um trabalhador para preenchimento de uma dada vaga, pelo que estes números subestimam de forma significativa o número total de relações laborais efectivamente criadas e destruídas neste período.

Gráfico 1

VOLUME TRIMESTRAL DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO, 2001 – 2007


Fontes: BDRSS (2001-2007). Cálculos dos autores.

Gráfico 2

TAXAS TRIMESTRAIS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO, 2001 – 2007


Fontes: BDRSS; Inquérito ao Emprego, INE (2001-2007). Cálculos dos autores.

padrão de sazonalidade semelhante; os períodos de maior reafecção são aqueles em que a taxa de desemprego corrigida de sazonalidade é inferior à observada.

O Gráfico 1 ilustra a variação trimestral líquida de emprego, corrigindo de sazonalidade as séries de criação e destruição de emprego. A criação de emprego situa-se, em média, nos 3 737 empregos, e resulta de um número muito superior de empregos que são criados (em média 157 mil, resultantes da entrada e expansão de empresas) e destruídos (em média 153 mil, resultantes da saída e contracção de empresas).

Confirmando um facto estilizado das economias desenvolvidas, é interessante notar que o aumento da taxa de desemprego verificado nos últimos anos na economia portuguesa está associado a um abrandamento das taxas de criação de emprego, já que a taxa de destruição de emprego terá mesmo caído, ainda que ligeiramente (Gráfico 2). Este último facto contraria, assim, o senso comum que atribui à globalização um aumento do desemprego, por via da subida das taxas de destruição de emprego. Em termos de políticas económicas, estas observações sugerem que a ênfase deve ser colocada na protecção do trabalhador e em proporcionar condições para a criação de emprego; o actual enfoque legislativo, que privilegia a colocação de entraves ao processo de destruição de emprego é não só ineficaz (não evita a destruição), como ineficiente (reduz o processo criativo de afectação eficiente dos recursos).

6. O PROCESSO CRIATIVO AO MICROSCÓPIO

A análise do mercado de trabalho beneficia de forma clara da existência de estatísticas que caracterizem o processo de reafecção de emprego. Vários factores são importantes nessa caracterização: a dimensão das empresas; a idade das empresas; a sua distribuição espacial; e, finalmente, a heterogeneidade de reafecção segundo os salários médios na empresa. Estas dimensões do processo são analisadas nesta secção do artigo.

6.1. Decomposição: expansão, entrada, contracção e saída

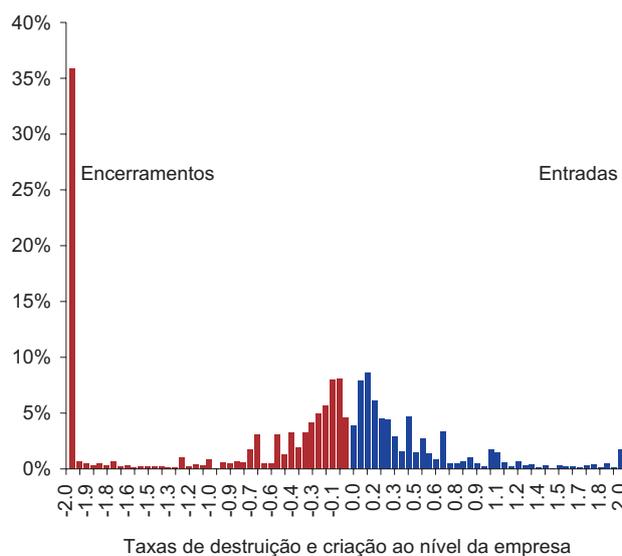
O processo de criação de emprego pode ser dividido entre empresas que expandem a sua força de trabalho e novas empresas, assim como o processo de destruição de emprego pode ser dividido entre empresas que contraem a sua força de trabalho e as empresas que saem do mercado. As entradas e as saídas de empresas são os dois extremos da distribuição de taxas de crescimento do emprego e deverão estar associadas aos processos de incorporação de novo capital e de destruição de capital obsoleto, de acordo com a visão do crescimento económico dos modelos de *vintage* capital. Os restantes pontos dessa distribuição são, também, informativos por duas razões: por um lado, dão-nos uma mais completa visão sobre o processo Schumpeteriano de destruição criativa – novas tecnologias e novas necessidades dos consumidores – e, por outro, permitem-nos analisar o impacto nos custos de ajustamento na reacção das empresas a choques agregados e idiossincráticos.

Para o ano de 2006, o Gráfico 3 mostra a distribuição das taxas de variação do emprego ao nível da empresa. As barras mais à esquerda e mais à direita correspondem às empresas que saíram e entraram no mercado, respectivamente.

Um dos resultados mais importantes neste gráfico é a significativa concentração da reafecção de emprego num número relativamente reduzido de empresas. Na verdade, este gráfico indicia que as empresas tendem a ajustar o seu nível de emprego de forma bastante significativa, o que está de acordo com os resultados reportados em Davis e Haltiwanger (1999) e Foote (1998). Este comportamento contraria a possível existência de custos de ajustamento quadráticos, que dariam origem a va-

Gráfico 3

DISTRIBUIÇÃO DAS TAXAS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO, 2006



Fontes: BDRSS (2001-2007). Cálculos dos autores.

Nota: O lado esquerdo (direito) do gráfico representa a percentagem do emprego total destruído (criado) que é atribuível a empresas que contraíram (expandiram) a sua força de trabalho até 5 por cento, de 5 a 10 por cento e assim sucessivamente em intervalos de 5 p.p.

riações mais suaves do nível de emprego e favorece uma explicação baseada na existência de custos fixos de ajustamento e na utilização de políticas de ajustamento com bandas de inacção, isto é, que as empresas acomodam uma sucessão de choques antes de promoverem um ajustamento da sua força de trabalho. Desta forma, os ajustamentos quando acontecem são de grande magnitude (Foote (1998)).

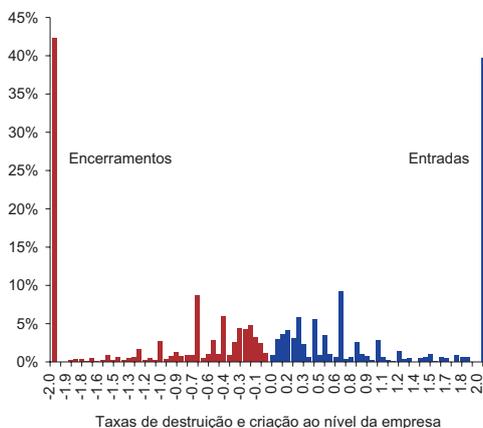
Adicionalmente, é de realçar que o dinamismo criativo associado ao aparecimento de novas empresas é semelhante ao do encerramento de empresas. De facto, as novas empresas contribuem, em média (2001-2006), com 35 por cento do emprego criado, enquanto que as empresas que saem do mercado contribuem, em média, com 40 por cento do volume de emprego destruído em cada período. Esta pequena diferença é mais do que compensada pelo dinamismo das empresas em expansão; empresas mais eficientes e que, por esse mesmo facto, estão em melhores condições de garantir a sua continuidade e de aumentar o número de postos de trabalho, como também de proporcionar melhores condições aos seus trabalhadores, que com maior produtividade garantem melhores salários.

A existência de custos fixos de ajustamento, que podem explicar o comportamento das empresas em termos de política de ajustamento de emprego apresentadas no Gráfico 3, deverão ter um impacto distinto em sectores com diferentes graus de flexibilidade interna. Nesse sentido, estudou-se separadamente o comportamento de empresas na indústria transformadora e nos serviços. O primeiro sector tem tipicamente associados custos de ajustamento mais elevados e, portanto, deverá ter taxas de criação e destruição também mais concentradas.

Os Gráficos 4 e 5 confirmam esta ideia. Na realidade, os ajustamentos na indústria transformadora são mais abruptos (mais encerramentos de empresas e variações maiores do emprego, o que também acontece com a criação de emprego). Enquanto que para a economia como um todo a percentagem de destruição de emprego que ocorre em empresas que diminuem o seu nível de emprego mais de 20 por cento é de 77.3, na indústria transformadora é 84.3 e nos serviços 78.3 (Quadro 3).

Gráfico 4

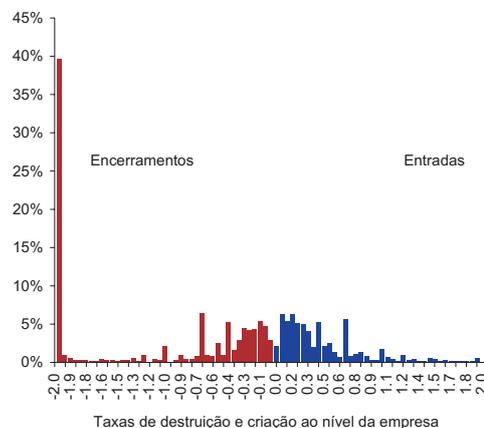
DISTRIBUIÇÃO DAS TAXAS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO
Indústria transformadora, 2006



Fontes: BDRSS (2001-2007). Cálculos dos autores.

Gráfico 5

DISTRIBUIÇÃO DAS TAXAS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO
Serviços, 2006



Fontes: BDRSS (2001-2007). Cálculos dos autores.

Quadro 3

PERCENTAGEM DA CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO POR NÍVEL DAS TAXAS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO, 2006

Sector	Taxas de destruição ao nível da empresa			Taxas de criação ao nível da empresa		
	[-2,-1)	[-1,-0.2]	[-0.2, 0)	(0, 0.2]	(0.2, 1]	(1, 2]
Total da economia	42.6	26.1	31.3	31.1	28.3	40.6
Indústria transformadora	49.4	35.0	15.7	14.8	37.4	47.9
Serviços	46.9	31.4	21.7	25.3	35.4	39.2
Indústria transformadora:						
EUA	32.9	44.0	23.1	30.7	45.1	24.2
Dinamarca	45.9	33.7	20.4	23.4	37.4	39.1

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores. Davis *et al.* (1996) para os EUA e Albæk e Sorensen (1998) para a Dinamarca.

A importância e a magnitude dos fluxos de criação e destruição de emprego ao nível da empresa levantam bastantes dúvidas para a validade das análises agregadas ao nível sectorial. Os modelos com um empregador representativo tendem a alisar o comportamento das empresas em resultado da agregação de comportamentos muito heterogéneos.

A importância e a concentração de fluxos de criação e destruição de grande dimensão coloca dificuldades de ajustamento aos trabalhadores e às regiões em que estes movimentos ocorrem. Estas dificuldades não surgem apenas nos processos de destruição, em que as dificuldades de encontrar um novo emprego aumentam para o trabalhador que perde o emprego, mas também nos processos de criação, já que podem induzir a imigração massiva de trabalhadores e a escassez de algumas infra-estruturas básicas de acolhimento (escolas, hospitais, etc.).

6.2. Heterogeneidade sectorial

Uma outra forma de identificar a existência de efeitos idiossincráticos sectoriais no processo de criação e destruição de emprego consiste na análise das taxas de criação e destruição entre sectores. O sector da Construção tem taxas de criação trimestrais que são entre 2 a 3 vezes mais elevadas do que as da indústria transformadora, que por sua vez tem taxas ligeiramente mais baixas do que os serviços. As diferenças nas taxas de destruição são ligeiramente menores.

As elevadas taxas de reafecção observadas na generalidade dos sectores e sub-sectores de actividade sugere que os fluxos de emprego estão associados a uma intensa actividade de ajustamento do emprego dentro de cada um dos sectores, em detrimento de transferências entre diferentes sectores. Este fenómeno é importante para a compreensão do impacto dos choques ao nível de cada sector em variáveis como a produtividade e o desemprego. Estas diferenças estão também influenciadas pelo papel que a gestão de recursos humanos tem nos diferentes sectores, nomeadamente, no que diz respeito à importância do capital humano específico ao sector e à incidência de saídas voluntárias *versus* despedimentos. Todas estas características sectoriais têm, em última análise, impacto no salário de equilíbrio, que reflecte o risco de perda do emprego (e de obtenção de outro alternativo) bem como a componente de retorno para o investimento no capital humano do trabalhador e ajudam a explicar a observação de diferenciais salariais persistentes entre os sectores de actividade.

Quadro 4

TAXAS DE FLUXOS TRIMESTRAIS DE EMPREGO POR SECTOR DE ACTIVIDADE, 2001 – 2007

Ano : Mês	Agricultura, Pescas e Indústria Extractiva			Indústria Transformadora			Construção			Serviços		
	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego
2001 : 03	9.5	7.6	2.0	5.0	4.7	0.3	15.0	6.6	8.4	6.9	5.9	1.0
2001 : 06	10.6	6.3	4.4	3.9	4.1	-0.2	12.0	7.3	4.7	6.5	3.9	2.6
2001 : 09	7.9	8.4	-0.5	4.2	4.8	-0.5	11.2	8.9	2.4	5.5	5.4	0.1
2001 : 12	7.3	11.6	-4.3	3.6	5.2	-1.5	9.7	8.3	1.4	6.4	6.0	0.4
2002 : 03	9.3	10.6	-1.3	5.3	5.3	-0.1	11.3	9.6	1.7	7.0	6.5	0.5
2002 : 06	10.2	7.2	3.0	3.7	4.0	-0.4	9.3	7.7	1.6	6.7	4.3	2.4
2002 : 09	8.8	9.2	-0.4	3.0	4.1	-1.0	7.2	8.6	-1.3	5.0	5.4	-0.3
2002 : 12	7.8	11.5	-3.7	3.0	4.4	-1.4	6.7	8.7	-2.0	5.6	5.4	0.2
2003 : 03	10.9	9.3	1.6	3.9	4.8	-0.9	9.7	9.9	-0.2	6.0	6.0	-0.1
2003 : 06	9.7	7.7	2.0	2.9	3.8	-0.9	7.1	7.7	-0.7	5.7	4.1	1.5
2003 : 09	8.1	9.1	-1.0	2.6	3.6	-1.0	6.5	7.5	-1.0	4.6	4.9	-0.3
2003 : 12	7.0	9.8	-2.8	2.6	3.9	-1.3	6.7	7.7	-1.1	5.6	5.2	0.3
2004 : 03	8.4	7.8	0.6	3.9	4.2	-0.3	8.8	7.1	1.8	6.1	5.4	0.6
2004 : 06	8.6	6.6	2.0	2.5	3.5	-1.0	6.8	6.6	0.3	6.0	3.6	2.4
2004 : 09	6.3	7.7	-1.5	2.5	3.6	-1.1	6.1	7.3	-1.2	4.2	4.8	-0.6
2004 : 12	6.7	9.5	-2.8	2.3	3.7	-1.4	6.0	6.9	-0.9	5.0	4.5	0.5
2005 : 03	6.5	8.6	-2.0	3.4	4.5	-1.2	8.4	7.4	1.1	5.4	5.2	0.2
2005 : 06	8.6	6.4	2.3	2.6	3.6	-1.1	7.1	6.5	0.7	5.4	3.3	2.1
2005 : 09	6.3	7.6	-1.3	2.6	3.6	-1.0	6.5	6.7	-0.2	4.2	4.6	-0.4
2005 : 12	6.1	8.7	-2.6	2.4	3.8	-1.4	6.1	6.8	-0.7	4.8	4.5	0.3
2006 : 03	6.5	8.8	-2.4	3.8	3.8	0.0	9.2	7.3	1.8	5.1	4.7	0.4
2006 : 06	9.3	6.6	2.7	2.9	3.2	-0.3	6.7	7.2	-0.4	5.1	3.2	2.0
2006 : 09	6.8	9.7	-2.9	2.7	3.5	-0.8	6.4	7.4	-1.0	4.0	4.6	-0.5
2006 : 12	6.0	10.2	-4.2	2.6	4.0	-1.5	6.4	7.0	-0.7	4.1	4.7	-0.5
2007 : 03	6.9	10.9	-4.0	4.0	4.8	-0.8	9.7	8.0	1.7	5.4	5.4	0.1
Média	8.0	8.7	-0.7	3.3	4.1	-0.8	8.3	7.6	0.6	5.4	4.8	0.6
Desvio Padrão	1.5	1.6	2.6	0.8	0.6	0.5	2.3	0.9	2.2	0.9	0.8	1.0

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores.

Em termos sectoriais, os dados reflectem a tendência de terciarização da economia portuguesa (Quadro 4). As taxas trimestrais de criação de emprego nos serviços superam as observadas na indústria transformadora. Mas, ao contrário do que se poderia esperar, as taxas de destruição da indústria transformadora são tipicamente inferiores às dos serviços. É, portanto, na menor capacidade de criação de emprego que reside a justificação para a perda líquida de emprego no sector secundário. Assim, observa-se que o processo de reestruturação pelo qual passa a economia portuguesa está, sobretudo, a afectar a capacidade de criação de emprego no sector secundário; desde Junho de 2001 que a taxa líquida de criação de emprego é negativa na indústria transformadora.

Por seu lado, os serviços, apesar de algum abrandamento, continuam tipicamente a contribuir positivamente para a criação de emprego. O conjunto do sector primário e da indústria extractiva, à semelhança do sector da construção, apresenta as mais elevadas e voláteis taxas de criação e destruição de emprego. Contudo, no período de Março de 2001 a Março de 2007, a construção tem um contributo positivo para o emprego (taxa líquida de criação de 0.6 por cento), e aqueles sectores um contributo negativo (taxa líquida de criação de -0.7 por cento).

No seu conjunto, estes números ilustram uma importante característica do processo de criação líquida de emprego: não é necessariamente o sector com menores taxas de destruição de emprego o que mais cresce em termos líquidos. Na verdade, como se constata, os empregos são criados e destruí-

Quadro 5

TAXAS MÉDIAS DE FLUXOS ANUAIS DE EMPREGO POR SECTOR (CAE 2 DÍGITOS), 2001 - 2006

Classificação das Actividades Económicas (CAE 2 dígitos)		Taxa			
		Criação de emprego	Destruição de emprego	Criação líquida de emprego	Reafecção de emprego
Código	Designação				
AA	Agricultura	16.1	15.9	0.2	32.0
BB	Pesca	15.3	20.4	-5.1	35.7
CA	Extracção de produtos energéticos	17.6	18.5	-0.9	36.1
CB	Extracção e preparação de minérios metálicos	10.3	11.5	-1.2	21.8
DA	Indústrias alimentares	8.9	8.7	0.2	17.6
DB	Indústria têxtil	8.5	13.6	-5.1	22.1
DC	Indústria do couro e de produtos do couro	8.4	13.3	-4.9	21.7
DD	Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras	9.8	11.8	-2.0	21.6
DE	Indústria de pasta, edição, impressão	8.1	10.5	-2.3	18.6
DF	Fabricação de coque	3.8	6.7	-2.9	10.4
DG	Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas	6.5	7.2	-0.7	13.7
DH	Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	8.1	6.2	1.9	14.2
DI	Fabricação de outros produtos minerais não metálicos	7.8	11.0	-3.2	18.8
DJ	Indústrias metalúrgicas de base e de produtos metálicos	9.9	10.6	-0.7	20.4
DK	Fabricação de máquinas e de equipamentos	7.9	8.0	-0.1	15.9
DL	Fabricação de equipamento eléctrico e de óptica	8.9	11.3	-2.5	20.2
DM	Fabricação de material de transporte	7.9	10.4	-2.4	18.3
DN	Fabricação de mobiliário, joalharia, reciclagem e outras	9.4	11.0	-1.6	20.3
EE	Produção e distribuição de electricidade	7.1	8.5	-1.3	15.6
FF	Construção	21.1	17.2	3.8	38.3
GG	Comércio por grosso e a retalho	12.1	11.3	0.8	23.5
HH	Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	15.1	11.5	3.6	26.6
II	Transportes	12.8	11.2	1.6	24.0
KK	Actividades imobiliárias	19.0	11.8	7.2	30.8

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores.

Nota: Alguns sectores são omitidos devido à sua pequena dimensão ou reduzida cobertura pelo sistema de Segurança Social (por exemplo, por estarem cobertos por sistemas alternativos).

dos persistentemente num processo que deverá estar associado à renovação do tecido produtivo – substituindo empresas tecnologicamente inaptas por empresas mais produtivas e adaptadas às novas exigências da economia.

O grau de heterogeneidade sectorial exposto na secção anterior é, ainda, mais visível quando se analisam os sub-sectores de actividade. O Quadro 5 utiliza dados anuais e desagrega os dados a dois dígitos da Classificação das Actividades Económicas (CAE), de onde se destacam um conjunto de factos. Em primeiro lugar, as taxas de destruição de emprego mais elevadas observam-se na “Indústria têxtil” e na “Indústria do couro e produtos de couro” (Códigos CAE: DB e DC) com valores médios anuais a rondarem os 13 por cento. Os sub-sectores da indústria transformadora apresentam, com poucas excepções, taxas anuais médias de destruição de emprego superiores às respectivas taxas de criação de emprego. Como já foi dito anteriormente, a “Construção” apresenta os valores mais elevados para taxas anuais de criação e destruição de emprego, em torno dos 21 e 17 por cento, respectivamente. Os subsectores dos serviços tendem não só a apresentar criação líquida de emprego, mas também valores mais elevados das taxas de criação e destruição.

6.3. Dimensão da empresa⁴

A estrutura empresarial da economia portuguesa caracteriza-se pelo elevado número de empresas de pequena dimensão. Definindo a dimensão da empresa com base no número médio de pessoas ao serviço entre 1994 e 2005, os dados dos QP revelam que quase 3 em cada 4 empresas têm menos de 5 pessoas ao serviço. Porém, a maior fatia do emprego está concentrada em empresas com 10 a 49 trabalhadores, ainda que estas representem somente 10 por cento do total de empresas.

No processo de criação e destruição, a dimensão da empresa pode desempenhar um importante papel. Empresas de maior dimensão tendem a ter maior capacidade de reacção a choques económicos sem ajustarem o nível de emprego, mas, por outro lado, eventuais ajustamentos no seu processo produtivo têm um maior peso no total da economia.

O Quadro 6 apresenta as taxas trimestrais médias de criação e destruição de emprego, de acordo com a dimensão das empresas (7 grupos), para o período de Março de 2001 a Março de 2007. As taxas de criação e destruição de emprego decrescem monotonamente com a dimensão da empresa.

A divisão da criação de emprego entre expansão e entradas confirma o padrão monótono decrescente das taxas de criação com a dimensão da empresa. O facto das taxas de criação resultantes da entrada de empresas novas no mercado serem substancialmente mais elevadas para micro empresas é explicado pelo ciclo de vida das empresas (que tendem a iniciar a actividade subdimensionadas) e a prevalência das empresas de pequena dimensão em Portugal. No processo de destruição de emprego, a divisão entre contracção e saídas também revela um padrão similar; para as grandes empresas, a saída de algumas delas, apesar do impacto regional que transparece nos media, resulta em taxas de destruição de emprego claramente inferiores às das pequenas empresas.

O Quadro 7 complementa a informação sobre as taxas de criação e destruição de emprego indicando qual o peso de cada grupo de empresas para a criação e destruição total de emprego. Assim, é evidente que as empresas de menor dimensão não só apresentam as maiores taxas de criação e destruição de emprego, como são as que mais contribuem para o total do processo de reafecção de emprego na economia. Por exemplo, as empresas com menos de 50 trabalhadores são responsáveis

(4) Os resultados apresentados nesta secção utilizam a média do volume de emprego no período para classificar as empresas de acordo com a dimensão (ver Secção 4). Os cálculos com base nas outras definições estão disponíveis em Centeno, Machado e Novo (2008).

Quadro 6

TAXAS MÉDIAS DE FLUXOS TRIMESTRAIS DE EMPREGO POR DIMENSÃO DA EMPRESA,
2001:03 – 2007:03

Dimensão da empresa	Criação			Destruição			Criação líquida
	Total	Expansão	Entrada	Total	Contração	Saída	
Média do período							
0-4	9.2	4.8	4.3	9.1	5.0	4.1	0.1
5-9	7.0	5.5	1.5	6.7	5.2	1.5	0.3
10-49	5.5	4.7	0.8	5.2	4.3	0.9	0.3
50-99	3.9	3.5	0.4	3.8	3.3	0.5	0.1
100-249	3.2	2.9	0.3	3.3	2.8	0.4	0.0
250-499	3.6	3.3	0.3	3.4	2.9	0.5	0.1
≥ 500	2.7	2.5	0.2	2.4	2.2	0.2	0.3

Fontes: BDRSS (2000-2006). Cálculos dos autores.

Quadro 7

PROPORÇÕES DOS FLUXOS MÉDIOS TRIMESTRAIS DE EMPREGO POR DIMENSÃO DA EMPRESA,
2001:03 – 2007:03

Dimensão da empresa	Percentagem do emprego total	Criação			Destruição		
		Total	Expansão	Entrada	Total	Contração	Saída
Média do período							
0-4	17.0	29.6	20.5	60.4	30.7	22.5	57.3
5-9	10.8	14.3	14.6	13.1	14.2	14.8	12.1
10-49	27.1	28.3	31.7	16.5	27.9	30.9	17.9
50-99	10.6	7.8	9.2	3.2	7.9	9.1	4.1
100-249	11.3	7.0	8.2	2.7	7.2	8.3	3.6
250-499	7.0	4.7	5.7	1.5	4.6	5.3	2.3
≥ 500	16.2	8.4	10.1	2.5	7.5	9.1	2.7
Média do período							
< 50	54.9	72.1	66.8	90.1	72.8	68.2	87.3

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores.

por cerca de $\frac{3}{4}$ da criação e ligeiramente menos do que $\frac{3}{4}$ da destruição de emprego, percentagem bem acima do seu peso no emprego total da economia.

As empresas mais pequenas apesar de apresentarem taxas de reafecção significativamente mais elevadas têm taxas líquidas próximas das restantes empresas. Na realidade não é identificável qualquer padrão entre a dimensão da empresa e a taxa de criação líquida de emprego. Entre 2001 e 2007, a importância relativa das grandes empresas para a criação líquida de emprego é superior ao seu peso no emprego total, o que contraria a ideia de que a dinâmica de criação líquida de emprego esteja essencialmente associada às pequenas empresas.

É possível desagregar ainda mais este processo, cruzando a dimensão da empresa com o sector de actividade (Quadro 8). As empresas do sector dos serviços apresentam taxas de criação superiores às da indústria transformadora em cerca de 2 p.p. e taxas de destruição também mais elevadas, mas em apenas 0.5 p.p. O facto mais relevante do Quadro 8 consiste na maior dinâmica criativa de empre-

Quadro 8

TAXAS MÉDIAS DE FLUXOS TRIMESTRAIS DE EMPREGO POR DIMENSÃO DA EMPRESA E SECTOR DE ACTIVIDADE, 2001:03 – 2007:03

Dimensão da empresa	Criação						Destruição					
	Total		Expansão		Entrada		Total		Contração		Saída	
	IT ^(a)	Sv ^(b)										
Média do período												
0-4	7.5	8.6	4.3	4.6	3.2	4.1	8.5	8.3	4.9	4.6	3.6	3.6
5-9	5.7	6.3	4.2	5.1	1.5	1.2	6.1	5.7	4.4	4.7	1.7	1.0
10-49	3.7	5.6	3.0	4.9	0.7	0.7	4.2	5.0	3.3	4.2	1.0	0.8
50-99	2.4	4.5	2.1	4.0	0.3	0.5	3.3	3.7	2.7	3.3	0.6	0.5
100-249	2.1	4.0	1.8	3.6	0.3	0.3	2.9	3.5	2.5	3.0	0.4	0.5
250-499	2.0	4.7	1.7	4.3	0.2	0.4	2.8	3.7	2.6	3.1	0.3	0.7
≥ 500	1.3	3.2	1.2	3.0	0.1	0.2	2.4	2.3	2.2	2.1	0.2	0.2

Fontes: BDRSS (2000-2007). Cálculos dos autores.

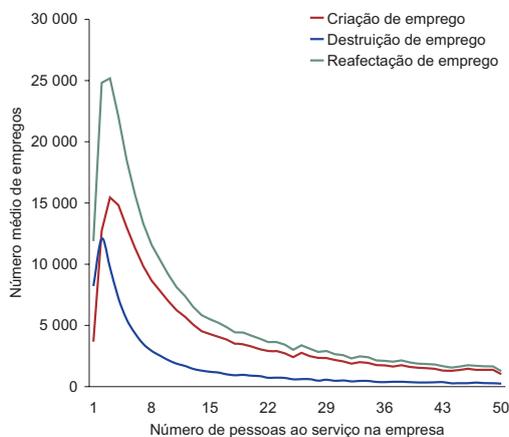
Nota: (a) IT – Indústria Transformadora, (b) Sv – Serviços.

go nas empresas do sector dos serviços e, em particular, na taxa de criação líquida das empresas de maior dimensão, contrastando com a destruição líquida nas maiores empresas da indústria transformadora.

Os Gráficos 6 e 7 detalham a dinâmica de reafecção de emprego nas empresas de menor dimensão, recorrendo aos dados dos QP. O Gráfico 6 sugere que as empresas com três pessoas ao serviço são as que, em termos médios, têm reafectado um maior volume de emprego. À medida que a dimensão da empresa aumenta, o fluxo de criação e destruição de emprego vai diminuindo rapidamente,

Gráfico 6

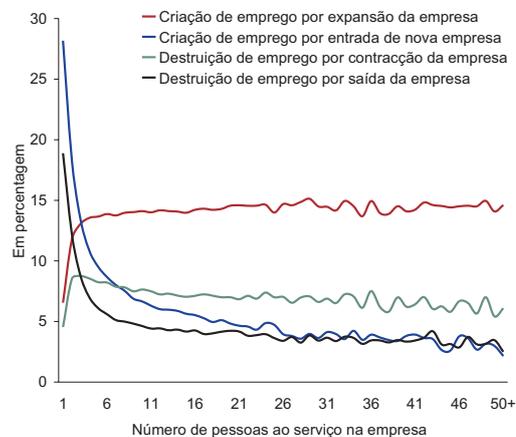
FLUXO ANUAL DE CRIAÇÃO, DESTRUIÇÃO E RE-AFECÇÃO DE EMPREGO POR DIMENSÃO DA EMPRESA, 1995 – 2005



Fontes: SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

Gráfico 7

TAXA MÉDIA ANUAL DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO (EMPRESAS NOVAS, ENCERRADAS E EM LABORACÃO) POR DIMENSÃO DE EMPRESA, 1995 – 2005



Fontes: SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

prevalecendo uma queda da destruição do emprego muito mais acentuada que a observada para a criação de emprego.

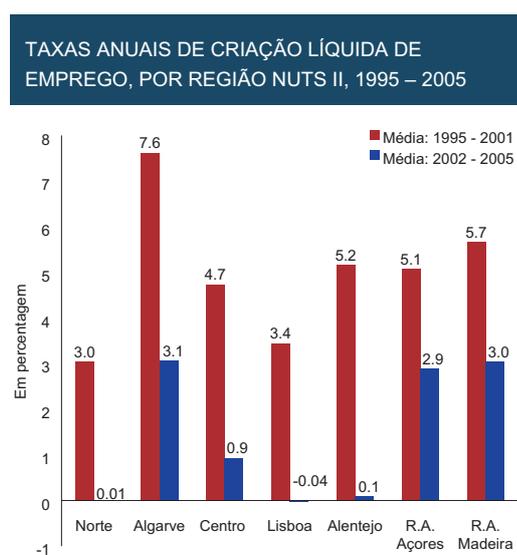
O dinamismo de entrada e saída do mercado de micro empresas justifica, por si só, a elevada taxa de reafecção do emprego da generalidade das empresas desta dimensão. Aliás, as empresas com poucas pessoas ao serviço contrastam elevadas taxas de criação e destruição de emprego pela sua entrada e saída no mercado, face às baixas taxas de criação e destruição de emprego por expansão e contracção das empresas que se mantêm, tal como evidencia o Gráfico 7. Em contrapartida, mais de 70 por cento do emprego criado e destruído das empresas de média e grande dimensão resulta das estratégias de expansão e contracção de emprego das empresas que permanecem no mercado.

6.4. Perspectiva regional⁵

A perspectiva regional associada à reafecção de emprego é importante para a interpretação de eventuais problemas de adequação da oferta de trabalho em termos espaciais. A identificação de importantes e persistentes diferenças regionais na criação líquida de emprego obrigaria à observação de fluxos migratórios internos para o nivelamento das taxas de desemprego, ou à existência de flexibilidade dos salários que permitisse igualizar os fluxos líquidos de criação de emprego entre essas regiões.

Uma análise regional dos fluxos de criação e destruição do emprego, no período alargado de 1995 a 2005, aponta para uma criação líquida de emprego positiva, e relativamente estável, na generalidade das regiões de Portugal até 2001 (Gráfico 8). A partir deste ano, a taxa de criação líquida de emprego tornou-se praticamente nula nas regiões que concentram a maioria dos trabalhadores (Lisboa, Norte e Centro). As regiões autónomas e o Algarve apresentam uma taxa de criação líquida de emprego positiva no período mais crítico, de 2002 a 2005, em torno dos 3 por cento. O Algarve destaca-se da maioria das regiões por ter tido uma forte criação de emprego no ano de 2001, maioritariamente provocado pelo sector da construção.

Gráfico 8



Fonte: SILATEE (1995-2005).

(5) Esta secção utiliza exclusivamente os dados anuais dos QP.

Quadro 9**TAXAS E DISTRIBUIÇÃO DA CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO, POR REGIÃO NUTS II, 1995-2005**

Regiões NUTS II	Taxas anuais (%)				Distribuição (%)			
	Criação de emprego		Destruição de emprego		Criação de emprego		Destruição de emprego	
	Entrada	Expansão	Saída	Contração	Entrada	Expansão	Saída	Contração
Norte	6.3	7.7	5.4	6.7	45.1	54.9	44.6	55.4
Algarve	8.8	10.3	5.5	7.8	46.2	53.8	41.2	58.8
Centro	6.0	8.0	4.2	6.5	42.7	57.3	39.5	60.5
Lisboa	4.6	8.8	3.8	7.4	34.3	65.7	34.0	66.0
Alentejo	7.2	9.6	5.1	8.6	43.1	56.9	37.4	62.6
R.A. Açores	5.2	9.7	3.9	6.9	35.1	64.9	36.4	63.6
R.A. Madeira	6.7	9.0	4.3	6.9	42.7	57.3	38.7	61.3

Fonte: SILATEE (1995-2005).

Por oposição ao Norte do país, caracterizado por uma taxa de criação líquida de emprego modesta (cerca de 2 por cento, média do período em análise), o Sul tem registado, em termos médios, uma taxa líquida de quase 6 por cento. É também a Sul do país que se tem vindo a verificar uma maior reafectação do emprego. Em termos médios, as regiões algarvia e alentejana têm registado uma taxa anual de criação de emprego de cerca de 19 por cento e 17 por cento, respectivamente, enquanto que a taxa de destruição de emprego se situa em torno dos 13 por cento em ambas as regiões.

Embora a região do Norte e do Algarve apresentem uma dinâmica de criação líquida emprego oposta, a criação de emprego proveniente de empresas criadas e a destruição de emprego resultante do encerramento de empresas é estruturalmente semelhante nas duas regiões, como se destaca no Quadro 9. Por seu lado, Lisboa é a região onde a dinâmica do emprego ocorre maioritariamente pela expansão e contração das empresas que se mantém no mercado: mais de 65 por cento do emprego criado nesta região provém da expansão do emprego nas empresas, verificando-se igual proporção no emprego destruído pela contração do emprego nas empresas, o que está, também, associado à maior dimensão média das empresas em Lisboa.

Ao nível regional não é visível em Portugal nenhum problema de diminuição líquida de emprego persistente que se possa associar a dificuldades de ajustamento ao nível do volume da oferta de trabalho. Se bem que, em termos sectoriais, as regiões possam ter experiências diversificadas, com o Algarve a ter uma maior incidência de criação de emprego na construção e serviços do que as restantes regiões, a quebra do emprego na indústria transformadora foi comum à generalidade das regiões e as diferenças nas taxas de desemprego regionais poderão ter estado associadas à dimensão local de alguns choques.

6.5. Nível médio salarial da empresa⁶

O processo de criação e destruição de emprego é um fenómeno que, apesar das interferências jurídico-legais, obedece a princípios económicos de organização das economias de mercado. Em ambientes competitivos, as empresas e os trabalhadores envolvem-se na procura incessante dos pares mais produtivos, que não só permitem às empresas sobreviverem, mas também premeiam os trabalhadores com retribuições do trabalho superiores. Na falta de uma medida directa da produtividade do tra-

(6) Esta secção utiliza os dados anuais dos QP.

Quadro 10

TAXAS DE FLUXOS ANUAIS DE EMPREGO POR QUINTIS DE SALÁRIO MÉDIO DAS EMPRESAS, 1996 – 2005

Quintis de salário médio das empresas	Criação de emprego			Destruição de emprego			Criação líquida de emprego	Reafecção de emprego	EUA (1973-1988)	
	Entrada	Expansão	Total	Saída	Contração	Total			Criação	Destruição
Total da economia										
Muito baixos	15.1	8.6	23.7	9.8	8.3	18.1	5.7	41.8	-	-
Moderadamente baixos	9.7	9.6	19.3	6.8	7.3	14.2	5.1	33.4	-	-
Intermédios	6.9	9.4	16.3	5.4	7.2	12.6	3.7	29.0	-	-
Moderadamente altos	4.1	9.0	13.1	3.5	6.8	10.3	2.8	23.4	-	-
Muito altos	3.0	7.3	10.3	2.7	6.5	9.2	1.1	19.5	-	-
Indústria transformadora										
Muito baixos	12.1	7.9	20.0	10.3	7.5	17.8	2.2	37.8	12.5	13.3
Moderadamente baixos	6.8	7.3	14.1	7.3	6.4	13.7	0.4	27.8	10.4	10.4
Intermédios	4.2	6.1	10.3	5.4	6.1	11.5	-1.2	21.8	9.2	9.5
Moderadamente altos	2.3	5.6	7.9	3.5	6.4	9.9	-2.0	17.7	7.0	8.3
Muito altos	2.2	5.2	7.5	2.6	6.7	9.3	-1.8	16.7	6.4	9.0

Fonte: SILATEE (1995-2005); Davis *et al.* (1996) para os EUA.

Notas: O salário médio da empresa foi determinado somente para o conjunto de TCO a tempo completo e com remuneração completa. Dado que a informação relativa ao ganho salarial não está disponível para 2001, este ano não aparece na análise evolutiva. Porém a criação e destruição de emprego atende ao ano de 2001. A atribuição de quintis às empresas que encerraram em 2002, refere-se ao respectivo quintil de 2000. Os salários médios no 1º quintil são designados por "Muito baixos"; no 2º quintil por "Moderadamente baixos", e assim sucessivamente.

balho, o Quadro 10 aproxima essa medida pelo nível médio de remunerações por empresa, calculando-se, de seguida, as taxas de criação e destruição de emprego por quintis de remunerações.

Os resultados mostram que as maiores taxas de criação e destruição se observam para as empresas com níveis médios de remunerações nos quintis mais baixos. Paralelamente, são também estas empresas as que mais contribuem para a criação líquida de emprego; as taxas líquidas decrescem monotonamente com os quintis. Este resultado é esperado se acreditarmos que os salários reflectem as competências produtivas dos trabalhadores; trabalhadores mais produtivos recebem maiores salários e são menos susceptíveis de abandonarem os seus postos de trabalho, não só pela sua qualidade, mas também pela dificuldade da sua substituição. Em termos concretos, esta diferença é particularmente visível na contribuição das entradas e saídas para estas taxas: as entradas de empresas de menores salários contribuem 5 vezes mais para a taxa de criação de emprego nesse nível de rendimento do que a entrada de empresas com salários médios mais elevados.

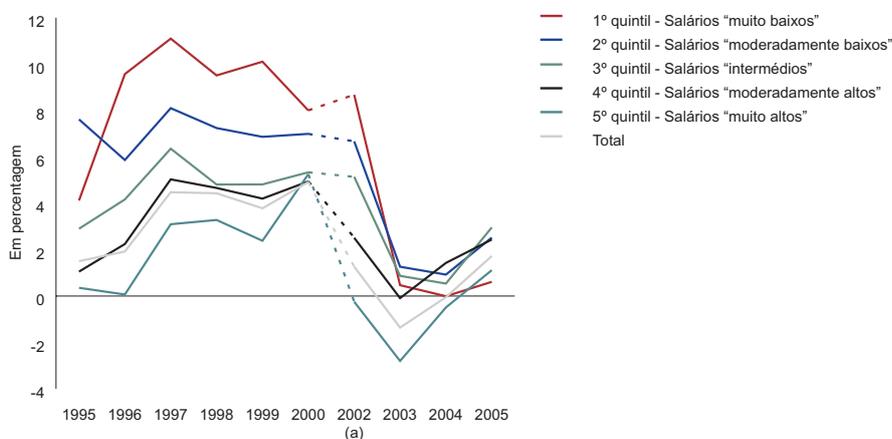
As diferenças nas taxas de criação e destruição entre os diferentes níveis salariais não são surpreendentes pelos argumentos acima expostos e, de facto, o mesmo ocorre nos EUA (Quadro 10, duas últimas colunas). Contudo, considerando os resultados para a indústria transformadora, o rácio das taxas anuais médias de criação de emprego das empresas com salários “muito baixos” para as empresas com salários “muito altos” é superior em Portugal, 2.7 versus 2.0; o mesmo ocorre para as taxas de destruição, ainda que a diferença dos rácios seja menor, 1.9 em Portugal e 1.5 nos EUA. O facto dos períodos de medição serem diferentes limita o exercício de comparação, mas, mesmo assim, é provável que parte da diferença se fique a dever à maior segmentação do mercado de trabalho português. A maior protecção no emprego dos trabalhadores com contratos sem termo induz uma maior e ineficiente rotação dos trabalhadores com contratos a termo, sobre-representados no grupo dos salários “mais baixos” (Portugal, 1999).

Em suma, estes dados sugerem que: (i) rendimentos mais baixos estão associados com maior volatilidade do emprego, mas também com maiores taxas de criação líquida de emprego; (ii) as actuais políticas de protecção ao emprego têm falhado na protecção do emprego de rendimentos mais baixos (maiores taxas de destruição), um resultado que pode ser também motivado pelos comportamentos dos próprios trabalhadores, que na procura de melhores empregos induzem maiores taxas de rotatividade; e (iii) em forma de corolário, que novas políticas de protecção dos trabalhadores devem concentrar esforços nestas faixas de rendimento⁷.

O Gráfico 9 ilustra a evolução por quintis de remunerações desde 1995 a 2005, salientando-se o facto de todas as empresas terem reagido à viragem no ciclo económico, apresentando taxas líquidas de criação de emprego mais baixas após 2001. De facto, as empresas com remunerações médias mais elevadas apresentam mesmo valores negativos (destruição de emprego) após 2001; e as empresas com remunerações mais baixas (1º quintil: com ganho médio inferior a 410 euros em 2005) passam das mais dinâmicas para a cauda das empresas criadoras líquidas de emprego. Apesar de não ilustrado, estas alterações estão associadas a taxas de criação mais baixas de novas empresas, e, paralelamente, a um aumento da taxa de destruição de emprego por encerramento deste tipo de empresas.

(7) É desejável que haja uma articulação entre a legislação de protecção dos trabalhadores com a legislação de protecção no desemprego. Na análise de Centeno e Novo (2007) da extensão do período de atribuição do subsídio de desemprego de Julho de 1999 isto torna-se evidente. Os autores concluem que o benefício da extensão, medido pelo efeito de rendimento não-distorcionário, foi superior para os indivíduos com rendimentos de trabalho anteriores ao desemprego mais elevados.

Gráfico 9

TAXAS ANUAIS DE CRIAÇÃO LÍQUIDA DE EMPREGO POR QUINTIS DAS REMUNERAÇÕES MÉDIAS DAS EMPRESAS, 1995 – 2005


Fontes: SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

Nota: (a) Dado que a informação relativa ao ganho salarial não está disponível para 2001, este ano não aparece na análise evolutiva. Porém a criação e destruição de emprego atende ao ano de 2001. A atribuição de quintis às empresas que encerraram em 2002, refere-se ao respectivo quintil de 2000.

6.6. Idade da empresa⁸

A idade da empresa é o indicador habitualmente utilizado para análise da dinâmica do ciclo de vida do empregador e a análise seccional das taxas de reafecção permite compreender melhor como se processa essa dinâmica. Os modelos teóricos de efeitos de selecção ao nível da empresa (Jovanovic, 1982) apontam no sentido de uma forte dinâmica de ajustamento nas empresas mais jovens e à medida que as empresas de maior qualidade sobrevivem a taxa de reafecção de emprego deveria diminuir. Este comportamento é bastante claro nos resultados obtidos para a economia portuguesa; em termos médios, no período de 1995 a 2005, a reafecção do emprego é tanto maior quanto menor a idade das empresas (Gráfico 10). Mesmo excluindo o ano da formação, o processo de criação de emprego é bastante superior ao de destruição, quando as empresas se encontram há pouco tempo no mercado. Naturalmente, há uma tendência decrescente, mais suave no processo de destruição, à medida que as empresas vão permanecendo em actividade. Até aos 15 anos de idade as empresas apresentam uma dinâmica de emprego positiva, embora com tendência decrescente.

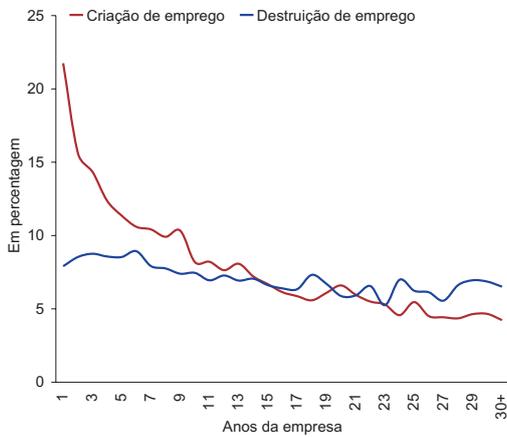
Este padrão de evolução do crescimento do emprego nas empresas ao longo do seu ciclo de vida está de acordo com os resultados do modelo de Jovanovic (1982) de efeitos de selecção nas empresas. As empresas tendem a crescer nas suas fases iniciais de vida, já que começam normalmente sub-dimensionadas. Nessa fase, há um elevado número de empresas que desaparece (em consequência do processo de selecção) e as que sobrevivem acabam por estabilizar em termos de dimensão. Mais tarde, a taxa de destruição de emprego tende a superar a de criação, o que revela a destruição de empresas com tecnologias ultrapassadas e que são eliminadas do mercado.

Uma análise ao longo do período 1995-2005 (Gráfico 11) da taxa de criação líquida de emprego por escalões de idade das empresas evidencia um acompanhamento da dinâmica do emprego total analisada anteriormente. Como se viu no gráfico anterior, as diferenças dos comportamentos entre os dois

(8) Esta secção utiliza os dados anuais dos QP.

Gráfico 10

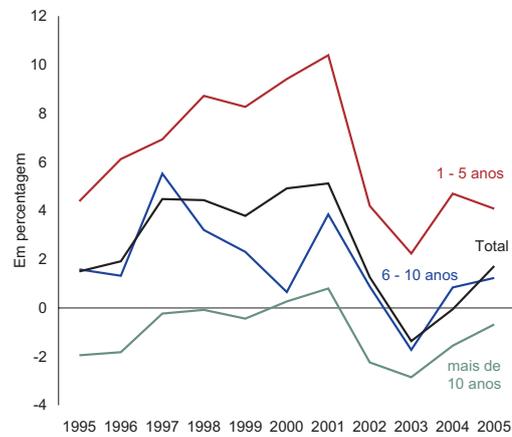
TAXA MÉDIA ANUAL DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO POR IDADE DA EMPRESA, 1995 – 2005



Fontes: SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

Gráfico 11

TAXA DE CRIAÇÃO LÍQUIDA DE EMPREGO POR ESCALÕES DE IDADE DA EMPRESA, 1995 – 2005



Fontes: SILATEE (1995-2005). Cálculos dos autores.

primeiros escalões etários devem-se à maior criação de emprego das empresas mais jovens, já que em termos de taxas de destruição não há diferenças assinaláveis entre os dois escalões.

Este comportamento das empresas portuguesas é consistente com a evidência internacional existente (Davis e Haltiwanger (1999)).

7. COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

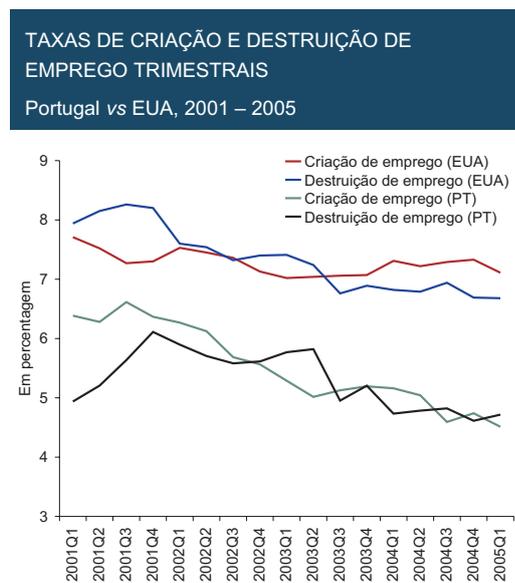
No plano internacional, os números da criação e destruição de emprego são comparáveis aos da vasta maioria dos países desenvolvidos. A análise ao nível sectorial, também não revela discrepâncias face ao panorama internacional.

No período da última recessão nos EUA, 2001 e 2002, a taxa trimestral média de criação de emprego situou-se em torno dos 7.5 por cento, enquanto que a taxa de destruição de emprego apresentou valores médios ligeiramente mais elevados (Davis, Faberman e Haltiwanger, 2006). Neste período, em que em Portugal se começavam a observar os primeiros sinais da alteração do ciclo económico, a criação de emprego estava ligeiramente acima dos 6 por cento e a destruição de emprego ligeiramente abaixo desse valor (Gráfico 12). A diferença das taxas entre os dois países situava-se assim em valores médios próximos de 1 p.p.

Como se viu anteriormente, entre 2001 e 2007, em Portugal as taxas média de criação e destruição foram de 5.3 e 5.1 por cento, respectivamente, ou seja, cerca de 1.9 p.p. inferiores às dos EUA. Contudo, o posicionamento desfasado do ciclo económico nas duas economias – os dados para Portugal corresponde a uma fase menos expansiva do que nos EUA – faz com que a diferença esteja sobre-avaliada. Corrigindo para efeitos do ciclo, as taxas de criação e destruição do emprego entre as duas economias tenderão a aproximar-se, pois as taxas de criação tendem a aumentar em períodos de expansão económica.

A comparação internacional das taxas trimestrais de criação e destruição de emprego é limitada pela escassez de dados para outros países. No entanto, a evidência para as taxas anuais é mais generalizada, apre-

Gráfico 12



Fontes: BDRSS (2001-2007). Cálculos dos autores; Davis *et al.* (2006).

sentando-se no Quadro 11 alguns exemplos dessas taxas⁹. As maiores taxas de criação e destruição de emprego são, como seria de esperar, observadas na Nova Zelândia, Dinamarca e Reino Unido, sendo que a maioria dos países tem taxas próximas dos 12 a 13 por cento, pelo que as taxas verificadas em Portugal não se afastam muito das observadas na generalidade dos países.

Em termos sectoriais, Portugal apresenta valores próximos dos observados para outras economias, quer em termos trimestrais quer em termos anuais. Por exemplo, para o período de 1990 a 2003, a economia norte-americana apresentou valores médios trimestrais para a taxa de criação de emprego no sector secundário de 4.9 por cento e de 5.3 por cento para a taxa de destruição de emprego (Davis, Faberman e Haltiwanger, 2005). Para Portugal, no período mais recente, estas taxas são de 3.3 e 4.1 por cento, também para a indústria transformadora, mas a taxa de criação está particularmente afectada pelo ciclo económico. No sector dos serviços as taxas de criação e destruição de emprego nos EUA flutuam em torno de 6.5 por cento, enquanto que para Portugal a média da taxa de criação foi de 5.4 por cento e a destruição 4.8 por cento. A maior diferença encontra-se no sector da construção, em que as taxas portuguesas estão 6 p.p. abaixo das norte-americanas.

No caso do Reino Unido, e para um período mais comparável com os dados para Portugal, 1997 a 2005, as taxas anuais de destruição de emprego foram 13.5 e 14.8 por cento, respectivamente, para a indústria transformadora e serviços, enquanto, as respectivas taxas de criação de emprego foram de 11 e 16.4 por cento (Hijzen, Upward e Wright, 2007). Para Portugal, as médias de 2001 a 2007, são de 11.2 e 11.9 por cento para as taxas anuais de destruição na indústria transformadora e nos serviços, respectivamente, e de 8.5 e 15.1 por cento para as taxas de criação. Em qualquer dos casos, os valores em Portugal são ligeiramente inferiores¹⁰.

Em termos de comparações internacionais, é ainda possível verificar que, em Portugal, o encerramento de empresas tem um peso ligeiramente superior ao de outros países. Por exemplo, para França os números reportados em Duhautois (2002), apontam para um peso das novas empresas na

(9) Note-se as diferenças nas fontes de informação utilizadas, bem como o facto de os períodos e sectores nem sempre coincidirem nos diversos países, o que impede extrapolações abusivas.

(10) Nos cálculos para o Reino Unido a construção é incluída nos serviços, pelo que os valores para Portugal são recalculados em concordância.

Quadro 11

TAXAS MÉDIAS ANUAIS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO EM PORCENTAGEM DO EMPREGO TOTAL

	Canadá	Dinamarca	Finlândia	França	Alemanha	Itália	Nova Zelândia	Suécia	Reino Unido	EUA	Portugal	Portugal
	1983-1991	1983-1989	1986-1991	1991-1996	1983-1990	1984-1992	1987-1992	1985-1992	1998-2005	1984-1991	2001-2006	1995-2005
											BDRSS	QP
Criação de emprego	14.5	16.0	10.4	10.2	9.0	12.3	15.7	14.5	15.2	13.0	13.3	14.0
Novas empresas	3.2	6.1	3.9	4.0	2.5	3.9	7.4	6.5	5.4	8.4	4.6	5.6
Expansões	11.2	9.9	6.5	6.2	6.5	8.4	8.3	8.0	9.8	4.6	8.7	8.4
Destruição de emprego	11.9	13.8	12.0	10.3	7.5	11.1	19.8	14.6	14.5	10.4	11.8	11.4
Encerramentos	3.1	5.0	3.4	3.7	1.9	3.8	8.5	5.0	7.3	7.3	4.7	4.4
Contracções	8.8	8.8	8.7	6.6	5.6	7.3	11.3	9.6	7.2	3.1	7.1	7.0
Variação líquida do emprego	2.6	2.2	-1.6	-0.1	1.5	1.3	-4.1	-0.1	0.7	2.6	1.6	2.6
Entrada líquida	0.2	1.1	0.5	0.3	0.5	0.2	-1.1	1.5	-1.9	1.1	4.0	1.2
Expansão líquida	2.4	1.1	-2.1	-0.4	0.9	1.1	-3.0	-1.6	2.6	1.5	1.6	1.4
Rotação de emprego	26.3	29.8	22.4	20.5	16.5	23.4	35.5	29.1	29.7	23.4	25.1	25.4
Emprego no período base ('000s)	7 034	1 447	1 308	12 778	1 635	8 381	828	2 306	18 154	85 824	2 969	2 455
Taxa de desemprego (%)*	9.5	7.5	3.4	11.3	7.6	11.1	7.5	2.5	5.2	6.3	5.8	6.2

Fonte: OCDE (1994); França, R. Duhautois, *op. cit.*; Reino Unido, Hijzen *et al.*, *op. cit.*; * *Labour Force Statistics*, OCDE.

Nota: Entrada líquida = Novas empresas - Encerramentos. Expansão líquida = Expansões - Contracções.

Descrição dos dados

Canadá: *Small Business and Special Surveys Divisions*, baseado em informação fiscal ao nível da empresa. Subestima o emprego em pequenas empresas.

Dinamarca: Base de dados integrada para análise do mercado de trabalho — exclui o sector público. Ficheiro longitudinal de indivíduos e estabelecimentos.

Finlândia: Dados ao nível da empresa, complementados por inquéritos aos estabelecimentos. As empresas devem ter existido pelo menos 6 meses e ter um nível de negócio de pelo menos 45000FMK em 1991.

França: Registos de estabelecimentos, excluindo o sector público mas as grandes empresas não foram incluídas na amostra.

Alemanha: Dados da Segurança Social. Exclui os trabalhadores com menos de 15 horas por semana ou empregados por curtos períodos de tempo ou com um salário abaixo do salário mínimo.

Itália: Utiliza dados ao nível da empresa dos registos da Segurança Social. Exclui empresas do sector público. Os atrasos no processamento da informação afectam os resultados, em particular para as empresas mais pequenas.

Nova Zelândia: *Business Demography Database* ao nível do estabelecimento. Os trabalhadores a tempo-parcial foram contabilizados como metade de uma posição a tempo completo.

Suécia: *Database Statistics on Regional Employment*, longitudinal, para indivíduos e estabelecimentos.

Reino Unido: Dun and Bradstreet ao nível da empresa. Cobertura incompleta para empresas pequenas - 1985-1987 exclui empresas com menos de 5 empregados. Problemas com os atrasos no processamento da informação.

EUA: Dados de emprego e estabelecimentos longitudinais. Cobre todos os estabelecimentos com mais de um trabalhador.

Portugal – BDRSS: Dados ao nível da empresa dos registos da Segurança Social.

Portugal – QP: Dados ao nível da empresa dos Quadros de Pessoal do MTSS.

criação de emprego de cerca de 35 por cento e para um peso de 37 por cento para os encerramentos. Tal facto pode estar ligado à rigidez da actual legislação, impedindo as empresas de ajustarem mais suavemente as suas capacidades produtivas às condições de mercado; o encerramento surge como um recurso de última instância, usado com maior frequência do que noutras economias. Albæk e Sorensen (1998) apresentam valores semelhantes para a indústria transformadora na Dinamarca.

8. CONCLUSÕES

Este artigo analisa o fenómeno da criação e destruição de emprego ao nível da empresa em Portugal. Este processo, que está na base dos mecanismos de ajustamento da dimensão da força de trabalho nas empresas às suas condições de funcionamento no mercado, é de crucial importância para a eficiência do funcionamento do mercado de trabalho. Neste sentido, os impedimentos ao ajustamento competitivo das empresas podem ter graves consequências para a eficiência e produtividade das economias.

Em Portugal, as taxas de criação e destruição de emprego anuais estão ao mesmo nível das restantes economias desenvolvidas, revelando um comportamento cíclico esperado e uma tendência de diminuição que também é comum a essas economias. No entanto, tal como noutras economias desenvolvidas, em Portugal os números apresentados para a reafecção do emprego são uma subestimação da rotatividade de trabalhadores que passam pelo mesmo “posto de trabalho”. Por outras palavras, no processo de criação de um emprego, uma empresa tipicamente experimenta (contrata e despede) mais do que um trabalhador; ou seja, a criação líquida de um posto de trabalho implica a criação de múltiplos postos de trabalho ao mesmo tempo que são eliminadas funções até aí existentes. Uma avaliação desta questão deverá ser retomada em investigação futura.

O conjunto da evidência recolhida, conjugado com o grau de protecção existente ao emprego sem termo, aponta no sentido de existir uma forte segmentação no mercado de trabalho português, com o ajustamento a recair apenas sobre uma (pequena, mas crescente) parte do mercado. As perdas de bem-estar associadas com esta segmentação são relevantes e traduzem-se no elevado sentimento de insegurança com o emprego observado nos países ocidentais em que existe uma maior protecção ao emprego (Postel-Vinay e Saint-Martin, 2004, e OCDE, 2006). Dada a baixa flexibilidade existente nesses países, a insegurança reportada resulta dos fenómenos de elevada duração do desemprego e da ineficiente co-existência de formas contratuais que acentuam a assimetria nas taxas de rotação entre empregos de trabalhadores com diferentes tipos de contratos.

Com o modelo de protecção do emprego incapaz de conter o processo Schumpeteriano de destruição criativa e com os desafios de uma economia cada vez mais integrada, a resposta mais adequada face à crescente segmentação e dinâmica do mercado de trabalho é a criação de um modelo de protecção do trabalhador, por oposição ao actual modelo de protecção ao emprego.

REFERÊNCIAS

- Albæk, Karsten e Bent Sorensen, 1998, "Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91", *The Economic Journal*, 108, 1750-1771.
- Antunes, António e Mário Centeno, 2007, "Do labor market policies affect employment composition? Lessons from European countries", *Working Paper*, 21, Banco de Portugal.
- Arozamena, Leandro e Mário Centeno, 2006, "Tenure, Business Cycle and the Wage Setting Process", *European Economic Review*, February, 401-424.
- Bertola, Giuseppe e Richard Rogerson, 1997, "Institutions and Labor Reallocation", *European Economic Review*, 41(6), 1147-1171.
- Centeno, Mário, Carla Machado e Álvaro Novo, 2008, "Criação e destruição de emprego", mimeo, Banco de Portugal.
- Centeno, Mário e Álvaro Novo, 2007, "A Regressividade do Subsídio de Desemprego: Identificação Através do Efeito de Rendimento da Alteração Legislativa de Julho de 1999", *Boletim Económico*, Outono, Banco de Portugal, 139-256.
- Davidsson, Per, Leif Lindmark e Christer Olofsson, 2004, "The Extent of Overestimation of Small Firm Job Creation: An Empirical Examination of the Regression Bias", *Small Business Economics*, 11(1), 87-100
- Davis, Steven, Jason Faberman e John Haltiwanger, 2006, "The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links", *Journal of Economic Perspectives*, 20(3), 3-26.
- Davis, Steven e John Haltiwanger, 1999, "Gross job flows", *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter e David Card, eds. Volume 3B, Capítulo 41, Elsevier, North-Holland.
- Davis, Steven, John Haltiwanger e Scott Schuh, 1996, "Job creation and destruction", Cambridge MA, MIT Press.
- Duhautois, Richard, 2002, "Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle?", *Économie et statistique*, 351, 87-103.
- Farber, Henry, 1999, "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets", *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter e David Card, eds. Volume 3B, Capítulo 37, Elsevier, North-Holland.
- Foote, Christopher, 1998, "Trend employment growth and the Bunching of job creation and destruction", *Quarterly Journal of Economics*, 113(3), 809-834.
- Friedman, Milton, 1992, "Do old fallacies ever die?", *Journal of Economic Literature*, 30(4), 2129-2132.
- Haltiwanger, John, Stefano Scarpetta e Helena Schweiger, 2006, "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations", *IZA DP No. 2450*.
- Hijzen, Alex, Richard Upward e Peter Wright, 2007, "Job creation, job destruction and the role of small firms: firm-level evidence for the UK", University of Nottingham, *Research Paper 2007/01*.
- Jovanovic, Boyan, 1982, "Selection and the evolution of industry", *Econometrica*, 50:3, 649-670.
- Lazear, Edward 1990, "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics*, 105, 699-726.

OCDE, 1994, "Job gains and job losses in firms", *Employment Outlook*, OCDE, 103-135.

OCDE, 2006, "Employment Outlook", OCDE, Paris.

Portugal, Pedro, 1999, "Volatilidade no emprego, protecção ao emprego e desemprego", *Boletim Económico*, Dezembro, Banco de Portugal, 51-63.

Postel-Vinay, Fabien e Anne Saint-Martin, 2004, "Comment les salariés perçoivent la protection de l'emploi?", Delta, *Working paper*.

Schumpeter, Joseph, 1942, "Capitalism, socialism, and democracy", Harper and Brothers, New York.

Topel, Robert e Micheal Ward (1992) "Job mobility and the career of young men", *Quarterly Journal of Economics*, 107, 439-479.