

A ANATOMIA DO CRESCIMENTO DO EMPREGO NAS EMPRESAS PORTUGUESAS*

Mário Centeno**

Carla Machado***

Álvaro A. Novo**

"The worker does not know in detail the nature of the job which he is obtaining nor does he know his own capacities. Nevertheless [the "try and try again" process of advancing to a better position] is the principal method by which workers at the present time improve their condition on their own initiative."

Slichter, 1919, p. 218

"Do old fallacies ever die?"

Milton Friedman, 1992

1. INTRODUÇÃO

A descrição de Slichter (1919) do funcionamento do mercado de trabalho do início do século passado provou-se atemporal. De facto, os mercados de trabalho das economias desenvolvidas caracterizam-se pela existência de um processo contínuo de destruição e criação de emprego, ao qual está naturalmente associado um processo de rotação de trabalhadores, isto é, um processo de contratação e separação de trabalhadores, que ocorre de forma simultânea na generalidade das empresas. De um modo geral, para preencher um posto de trabalho é frequente recorrer à contratação e à separação de mais do que um trabalhador, num processo de selecção levado a cabo conjuntamente por trabalhadores e empresas, semelhante ao descrito por Slichter (1919). O mercado de trabalho em Portugal não é excepção.

Durante os primeiros cinco anos do século XXI, a taxa de rotação de trabalhadores no mercado de trabalho português excedeu largamente a taxa de criação de emprego. Em média, nas empresas em expansão, a criação de 100 empregos num ano implicou a contratação de 180 trabalhadores e a separação de 80. Ou seja, resultou na rotação excessiva de 80 trabalhadores. Da mesma forma, nas empresas em contracção, a redução do nível de emprego em 100 trabalhadores implicou a separação de 160 trabalhadores e a contratação de 60 trabalhadores. Apesar da grandeza aparente dos números, estes não diferem quantitativamente dos observados para economias europeias com níveis de rigidez da legislação laboral semelhantes ao português, nomeadamente a economia francesa. É,

* Os autores agradecem os comentários a Ana Cristina Leal, Ferreira Machado e Nuno Alves e ao Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS (em particular, a José Alburque, Rute Guerra e M. Céu Godinho) pela cedência dos dados anonimizados dos Quadros de Pessoal e pelos esclarecimentos sobre o Inquérito ao Emprego Estruturado. Agradecemos ao Jason Faberman por disponibilizar dados de fluxos de trabalhadores para os Estados Unidos comparáveis com os dados portugueses. Uma palavra de apreço à Lucena Vieira pelo excelente apoio informático no tratamento da informação. As opiniões expressas no artigo são da responsabilidade dos autores não coincidindo necessariamente com as do Banco de Portugal e ICP-Anacom.

** Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal.

*** ICP-Anacom.

contudo, natural observar taxas de rotação de trabalhadores superiores às observadas para Portugal em países com menor rigidez no mercado de trabalho, notoriamente os Estados Unidos.

Este estudo analisa os processos simultâneos de criação e destruição de emprego e de afectação de trabalhadores a esses empregos através de contratações e separações. Para o efeito utiliza-se uma base de dados com mais de 30 milhões de empregos-ano para a economia portuguesa no período de 2001 a 2007¹. Em particular, consideram-se as diferenças existentes na intensidade de contratação e separação de trabalhadores em empresas em expansão (que criam emprego) e em contracção (que reduzem o seu nível de emprego). As diferenças sectoriais neste processo serão também analisadas, bem como o papel da idade dos trabalhadores, do seu nível salarial, do tipo de contrato e qualificações nos processos de ajustamento de emprego e da dimensão das empresas.

Na sequência dos trabalhos de Steven Davis e John Haltiwanger, do final da década de 80, o interesse no cálculo destes fluxos aumentou consideravelmente; Davis e Haltiwanger (1999) constitui um excelente resumo. Desde então, têm sido reportadas abundantes comparações internacionais, tais como em OCDE (1994). A literatura tem, também, evoluído no sentido de envolver questões micro e macro-económicas, de que são exemplo os trabalhos de Shimer (2007), Hall (2005) e Petrongolo e Pissarides (2007).

Este artigo encontra-se na intercepção de vários ramos da literatura económica. Em particular, o seu contributo prende-se com a descrição do comportamento das empresas face às decisões de contratação e separação de trabalhadores heterogéneos, num contexto de condições de mercado também elas heterogéneas e na presença de restrições institucionais que influenciam o custo relativo das diferentes formas contratuais disponíveis na economia. Os fundamentos teóricos para a existência de um fluxo contínuo de contratações e separações na mesma empresa podem ser encontrados nos trabalhos seminais de Jovanovic (1979), Katz e Gibbons (1991) ou Topel e Ward (1992). A existência de choques (incerteza) sobre a afectação do factor trabalho constitui a principal motivação teórica para explicar a ocorrência em simultâneo de criação e destruição de empregos. Adicionalmente, é reconhecido que o mercado de trabalho funciona com informação imperfeita, quer ela seja devido à existência de assimetrias na informação, como em Gibbons e Katz (1991), quer surja, como em Jovanovic (1979) ou Topel e Ward (1992), devido à heterogeneidade dos pares trabalhador-empresa que se formam nessa economia (ou seja, a existência de uma característica produtiva associada ao par trabalhador-empresa faz com que o mesmo trabalhador tenha produtividade diferente em empresas distintas e que a produtividade do mesmo emprego não seja independente do trabalhador que o ocupa). Estes factores estão por detrás da existência simultânea de contratações e separações de trabalhadores e do facto de, para um determinado nível de criação e destruição de emprego, se observarem múltiplas contratações e separações.

Não é obviamente possível testar todos os resultados e hipóteses que resultam da literatura teórica. No entanto, os resultados reportados neste artigo permitem, ainda assim, caracterizar, de uma forma detalhada, o grau de intensidade do ajustamento do emprego verificado nas empresas portuguesas. Tal como acontece noutros países europeus, este ajustamento decorre num contexto em que a regulamentação do mercado de trabalho limita a capacidade das empresas em ajustar o nível de emprego às condições económicas. Estas limitações alteram profundamente o preço relativo dos ajustamentos de emprego, por exemplo, entre os diferentes tipos de contrato, e tem assim um impacto sobre o bem-estar na economia que pode ser bastante significativo. Blanchard e Landier (2002) argumentam que os benefícios potenciais podem não exceder os custos potenciais da coexistência de contratos com diferentes graus de flexibilidade. Neste trabalho identificamos alguns traços no funcionamento

(1) Por razões de disponibilidade de dados, o estudo centra-se numa fase baixa do ciclo económico, o que resulta tipicamente em valores mais baixos nos processos de criação líquida de emprego e rotação de trabalhadores.

da economia portuguesa semelhantes aos apresentados nesse estudo e que levantam assim questões sobre a eficiência do funcionamento do mercado de trabalho em Portugal².

Os dados utilizados neste artigo têm significativas vantagens sobre outras fontes de informação habitualmente utilizadas para o cálculo destes indicadores do mercado de trabalho. A utilização dos dados da Segurança Social, com uma periodicidade mensal, garante que se cobre a totalidade dos trabalhadores por conta de outrem. As características desta base de dados são únicas e irrepetíveis em qualquer uma das restantes fontes de informação sobre o mercado de trabalho português. Contudo, complementamos os resultados com os dados dos Quadros de Pessoal, cuja periodicidade é anual. Os dados dos Quadros de Pessoal são uma excelente fonte estatística, e apesar de não terem o cariz censitário dos dados da Segurança Social, identificam, em média, 98.1 por cento dos trabalhadores constantes na base censitária. Os restantes 1.9 por cento serão trabalhadores em empresas que não respondem aos Quadros de Pessoal ou que não são identificadas correctamente pelas respectivas empresas nos Quadros de Pessoal. A grande vantagem dos dados da Segurança Social é a disponibilização de informação com periodicidade infra-anual, ao mesmo tempo que permite considerar informação individual quer de empresas, quer de trabalhadores e a sua evolução ao longo do tempo.

Em cada trimestre, 24 por cento das empresas são criadoras líquidas de emprego e 26 por cento reduzem o seu nível de emprego³. Os restantes 50 por cento não fazem ajustamentos na dimensão da sua força de trabalho em cada trimestre, mas promovem, em regra, ajustamentos na composição da sua força de trabalho, isto é, contratam e separam-se de trabalhadores. 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.

Os resultados apontam ainda no sentido de uma forte heterogeneidade nos fluxos de rotação, quer face às características dos trabalhadores, quer face às características das empresas. Assim, nas empresas de maior dimensão observa-se uma maior incidência de rotação de trabalhadores face à evolução do emprego (90 por cento das contratações não resultam em aumentos do nível de emprego para empresas em expansão com mais de 250 trabalhadores; para empresas mais pequenas o mesmo valor desce para 30 por cento). O sector dos serviços é, também, sujeito a uma maior rotação de trabalhadores, que excede os fluxos de emprego numa medida bastante superior à observada na indústria transformadora. Como indicadores da polarização observada no mercado de trabalho português ao longo dos últimos anos, a rotação é bastante maior entre os jovens, os trabalhadores com contratos a termo e entre os trabalhadores pouco qualificados e de baixos salários. Adicionalmente é nestes grupos que se observam os maiores ganhos de emprego em termos líquidos.

Este artigo focaliza os aspectos de mobilidade de emprego, não considerando os aspectos relativos à remuneração que estão associados a essas mudanças de emprego. Assim, um complemento natural desta análise será a consideração do padrão de salários associados a este fenómeno de entrada e saída de trabalhadores, bem como o padrão de produção e produtividade das empresas que os promovem. Estas questões fazem parte de uma agenda de investigação que é importante prosseguir.

2. 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

(2) Um modelo mais geral do impacto da legislação de protecção ao emprego no bem-estar é o de Blanchard e Portugal (2001).

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

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.

2.1. 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 (ver Centeno, Machado e Novo, 2008).

A análise é conduzida para o período de 2002 a 2005, último ano disponível. Em 2005, os dados abrangem cerca de 340 mil empresas com um total de quase 3 milhões de pessoas ao serviço.

As entradas e saídas das empresas 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.

Adicionalmente, o ficheiro longitudinal de trabalhadores apresenta muito frequentemente um número de registos distinto do número de pessoas ao serviço na empresa, pelo que os fluxos de trabalhadores não correspondem aos fluxos de emprego e poderiam estar sobreavaliados. Para limitar esta diferença, os fluxos de trabalhadores apresentados neste artigo, recorrendo aos QP, dizem respeito apenas às empresas que estão em dois anos consecutivos e em que o número de trabalhadores com registos individuais válidos nos dois anos seja de pelo menos 90 por cento do número de pessoas que a empresa reporta como estando ao seu serviço. A amostra resultante cobre em média 1.5 milhões de trabalhadores por ano.

2.2. 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, alguns dos 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 mais de 14 milhões de 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. 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. 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 de registos da BDRSS. A exploração exaustiva das bases de dados disponíveis permitiu, assim, qualificar a esmagadora maioria dos períodos de ausência de registo de remunerações anteriormente referidos.

Para minimizar os potenciais erros de reporte em bases de dados deste tipo e dimensão, nos cálculos efectuados são excluídas as observações mais recentes, que poderiam estar sujeitas a actualizações posteriores à data de recepção dos dados. Note-se, contudo, que este tipo de erros é mitigado pelo facto de a base de dados apenas contemplar as situações em que existem contribuições efectivas (transferências monetárias) para a Segurança Social. Obviamente, as situações de emprego paralelo (não declarado) não são contempladas nos cálculos.

Por estas razões e pelos cuidados observados na selecção da base de dados, os cálculos reportados para a criação e destruição de emprego e para a contratação e separação de trabalhadores são menores dos verdadeiros valores.

2.3. Fontes alternativas de informação

Portugal dispõe de um número notável de fontes de informação sobre o mercado de trabalho. De facto, apenas para um número reduzido de países estão disponíveis dados censitários do mercado de trabalho com o detalhe de informação e qualidade de registo dos dados administrativos da Segurança Social e dos Quadros de Pessoal.

Na generalidade dos países, o estudo dos fluxos de trabalhadores tem utilizado bases de dados que partem de amostras de empresas e que, como tal, impõem inúmeras limitações à generalização dos resultados para o conjunto da economia. Por exemplo, Abowd, Corbel e Kramarz (1999), num importante trabalho realizado para França, utilizam uma amostra com informação mensal para empresas com mais de 50 trabalhadores, a mesma que é utilizado em Lagarde, Maurin e Torelli (1995), com a restrição adicional de serem empresas que permanecem dois anos consecutivos na amostra. Para os EUA existem várias fontes de informação, em geral não censitárias, se bem que a periodicidade e a

cobertura demográfica das empresas dessas fontes seja bastante superior à da generalidade das fontes utilizadas em estudos para países europeus.

As diferenças nas características do processo amostral utilizado em cada estudo limitam a comparabilidade dos resultados obtidos. Assim, em amostras em que se excluem entradas e saídas de empresas as taxas obtidas tendem a ser menores, devido ao importante papel das entradas e saídas de empresas do mercado no processo de rotação de emprego nas economias modernas (Davis e Haltiwanger, 1999). Da mesma forma, a exclusão de empresas de menor dimensão reduz substancialmente as taxas de criação de emprego obtidas, já que as empresas grandes tendem a ter uma evolução de emprego mais estável. No entanto, estas empresas geram taxas de rotação de trabalhadores superiores, através da substituição sequencial de trabalhadores para ocuparem o mesmo posto de trabalho. Por exemplo, para França, as taxas anuais de criação e destruição de emprego reportadas em Abowd *et al.* (1999) são 30 por cento inferiores às reportadas em Duhautois (2002) e Nocke (1994); estes últimos usam amostras que aproximam a demografia da totalidade das empresas francesas, enquanto os primeiros se restringem a uma amostra de empresas com mais de 50 trabalhadores.

Este tipo de restrição deve ser levado muito seriamente ao se realizarem comparações entre resultados para o mesmo país e, por maioria de razão, em comparações entre países. Assim, é difícil a comparação directa dos resultados que aqui reportamos, baseados em dados censitários, com os obtidos nos estudos de Portugal (1999) e Portugal e Varejão (2007), baseados em amostras com uma menor cobertura do universo de empresas portuguesas. Estes trabalhos utilizam os dados do Inquérito ao Emprego Estruturado (IEE), um inquérito trimestral baseado numa amostra de estabelecimentos dos Quadros de Pessoal. Contudo, por razões relacionadas com o desfasamento na disponibilização dos dados dos Quadros de Pessoal, a amostra de empresas do IEE não garante a representatividade da demografia das empresas portuguesas. O desfasamento na disponibilização dos Quadros de Pessoal foi sempre muito significativo. Por exemplo, em 2002, a amostra do IEE foi obtida a partir do ficheiro de estabelecimentos dos Quadros de Pessoal de 1995, ou seja, com um desfasamento de 7 anos⁴. Por estas razões, o IEE não capta a forte dinâmica de emprego associada a novas empresas, ao fecho de empresas e, também, ao comportamento de empresas mais jovens. Adicionalmente, o IEE tem uma subcobertura de empresas no sector dos serviços e de empresas de pequena dimensão.

Estas dificuldades não são exclusivas do IEE e estão presentes em todos os inquéritos obtidos por amostragem de registos de empresas que não têm actualização permanente. Um exemplo bastante estudado deste tipo de enviesamento amostral é o inquérito à rotação de trabalhadores dos EUA, o JOLTS, e que é discutido em grande detalhe em Davis *et al.* (2008). Nesse artigo demonstra-se que são as separações por despedimento e todas as contratações os tipos de mobilidade do emprego em que a omissão sistemática de uma parte da distribuição da demografia das empresas induz uma maior subavaliação dos fluxos de trabalhadores.

Por estas razões, a utilização de diferentes fontes estatísticas resulta em diferenças nos níveis das taxas de rotação. Neste sentido, as diferenças observadas nos estudos para o mercado de trabalho português não diferem das diferenças em níveis reportadas em Davis, Faberman e Haltiwanger (2006) para os EUA, e estão também em linha com as diferenças acima referidas nos estudos do mercado de trabalho francês.

(4) Ver <http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/emprego/ieejaneiro2002.pdf>. Refira-se, adicionalmente, que o MTSS interrompeu a produção do IEE a partir de 2006.

3. TERMINOLOGIA

Os conceitos relativos ao processo de criação e destruição de emprego, bem como os relativos à rotação de trabalhadores, seguem o padrão estabelecido nesta literatura em Davis, Haltiwanger e Schuh (1996). Seguindo essa tradição e com o intuito de estabelecer uma base comparável internacionalmente são utilizados os seguintes conceitos:

Fluxos de emprego

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

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

Fluxos de trabalhadores

Contratação de trabalhadores – A contratação de trabalhadores no momento t é igual ao número de trabalhadores de uma empresa no momento t sem registo nessa empresa no momento $t - 1$.

Separação de trabalhadores – A separação de trabalhadores no momento t é igual ao número de trabalhadores de uma empresa no momento $t - 1$ sem registo nessa empresa no momento t .

Com base nos fluxos de emprego ou de trabalhadores é, ainda, possível definir:

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 $t - 1$.

Rotação excessiva de trabalhadores – A rotação excessiva de trabalhadores no momento t é igual à diferença entre total das contratações e separações e a criação líquida de emprego.

Note-se que a criação líquida de emprego é igual à diferença entre a criação e a destruição de emprego, ou alternativamente entre as contratações e as separações de trabalhadores. No entanto, o fluxo de entradas e saídas de trabalhadores é muito superior ao fluxo de criação e destruição de emprego. O processo de contratação e separação de trabalhadores ocorre de forma simultânea na generalidade das empresas, quer elas estejam em expansão ou contracção do seu nível de emprego. É característico as empresas envolverem-se num processo bastante activo de substituição de trabalhadores para ocuparem o mesmo posto de trabalho (emprego), seja porque o trabalhador foi dispensado ou porque saiu voluntariamente. Esta actividade ocorre muito para além das necessidades que a empresa tem no ajustamento do seu nível de emprego e, por isso, é designado na literatura como “rotação excessiva”.

Para converter estas medidas para taxas, divide-se pela média de emprego nos períodos $t - 1$ e t . 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 os fluxos de emprego, medidos pela criação e destruição de emprego, ignoram uma componente importante da reafectação de emprego. Estas medidas não captam 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. Contudo, esta limitação é ultrapassada pelas medidas de fluxos de trabalhadores, nomeadamente as contratações e separações de trabalhadores.

Note-se, contudo, que pelo facto da medição ser feita em intervalos fixos de tempo, os cálculos não reflectem as variações de emprego que ocorrem dentro desse intervalo de observação. Naturalmente, esta subestimação intra-períodos é extensível aos fluxos de trabalhadores.

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, dando origem a falácias do tipo descrito em Friedman (1992). Neste estudo, reporta-se apenas a uma das possíveis medidas da dimensão da empresa (N_t), em particular, a dimensão média da empresa no período em análise: $(N_1 + \dots + N_t) / t^5$.

Neste artigo é dada uma ênfase especial à relação que se estabelece entre os fluxos de emprego e de trabalhadores. Para tal, serão apresentadas separadamente taxas de contratação e separação de trabalhadores por tipo de crescimento de emprego ao nível da empresa. Período a período (trimestralmente ou anualmente), são identificadas as empresas com crescimento positivo do emprego, com crescimento negativo do emprego e com variação nula do emprego. Para cada um destes grupos de empresas são calculadas as taxas de contratação, separação e variação líquida do emprego, usando as definições acima, mas utilizando como referência o nível médio de emprego de cada um destes grupos (por oposição ao total de emprego na economia).

4. INDICADORES GERAIS DA CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO

A relação entre os fluxos de emprego e de trabalhadores não é simples de descrever, já que inúmeras razões concorrem para a existência de rotação de trabalhadores nas empresas. De facto, vários estudos mostram que o comportamento microeconómico das empresas é bastante complexo (ver, por exemplo, Hamermesh, Hassink e van Ours, 1996). As empresas que reduzem o seu nível de emprego também contratam novos trabalhadores e as empresas em fase de expansão também despedem trabalhadores.

Claramente, os fluxos de emprego serão sempre inferiores aos fluxos de trabalhadores. O processo de reafectação para além do que seria necessário para o aumento ou diminuição do nível de emprego, ou seja, o que ocorre em excesso dos fluxos de emprego, está associado à reavaliação da qualidade de um emprego (entendido como um par trabalhador-empresa). Esta reavaliação pode ser feita pelo empregador, resultando na existência simultânea de despedimentos e contratações, ou pelo tra-

(5) Medidas alternativas incluem: Média corrente $(N_t + N_{t-1}) / 2$; Média anterior $(N_t + N_{t-2}) / 2$. 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). Os resultados com as medidas alternativas estão disponíveis junto dos autores.

balhador, tendo como resultado a ocorrência de saídas voluntárias e a posterior pontencial substituição do trabalhador.

Este processo de mobilidade deve ser entendido como uma decisão de investimento, equacionada permanentemente através da comparação dos custos de mudança de parceiro no mercado de trabalho com os benefícios decorrentes dos ganhos futuros (Jovanovic, 1979). Nesta perspectiva, a existência de fluxos de trabalhadores acima dos fluxos de emprego deverá ser entendida como um aspecto essencial de funcionamento do mercado de trabalho, que garante o progresso individual a que se refere Slichert, e que tem sido identificado em inúmeros estudos empíricos (por exemplo, em Topel e Ward, 1992).

O Quadro 1 apresenta as taxas de contratação e separação de trabalhadores, calculados em termos anuais para Portugal. O facto de se utilizar informação anual faz com que apenas se captem as contratações de trabalhadores no ano de referência e que ainda permaneciam na empresa. Igualmente, a taxa de separação capta apenas saídas de trabalhadores que entraram para a empresa há pelo menos um ano. Desta forma, este apuramento ignora todas as transições que envolvam uma entrada e uma saída dentro do mesmo ano.

As taxas de criação e destruição de emprego anuais estão próximas de 12 por cento nos anos terminais do período amostral. Estes números estão bastante próximos dos obtidos com os dados dos Quadros de Pessoal em Centeno *et al.* (2008), onde se faz uma análise detalhada dos fluxos de emprego. Para a média do período, em cada ano são criados, em empresas que expandem o nível de emprego ou iniciam a actividade, quase 13 novos empregos por cada 100 empregos existentes na economia e nas empresas que destroem emprego são destruídos 12 empregos por cada 100 existentes.

O processo de criação e destruição de emprego é, no entanto, caracterizado por um muito maior fluxo de entradas e saídas de trabalhadores. Este processo ocorre de forma simultânea na generalidade das empresas, quer elas estejam em expansão ou contracção do seu nível de emprego. Em termos agregados, os fluxos de trabalhadores para o conjunto da economia são praticamente o dobro dos fluxos de emprego (em média 25 por cento para o conjunto dos anos em análise). Assim, as empresas

Quadro 1

TAXAS ANUAIS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO E TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES

Ano	Emprego		Trabalhadores		Taxa de criação líquida (5)
	Taxa de criação (1)	Taxa de destruição (2)	Taxa de contratação (3)	Taxa de separação (4)	
	2001	17.1	9.7	30.6	
2002	15.6	13.2	29.4	26.9	2.5
2003	13.1	13.3	25.6	25.8	-0.1
2004	12.1	12.3	23.9	24.0	-0.1
2005	11.5	11.6	23.3	23.4	-0.1
2006	11.3	11.1	23.5	23.3	0.2
Média	13.5	11.8	26.1	24.4	1.6
Últimos 5 anos	12.8	12.3	25.1	24.7	0.5

Fontes: BDRSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

envolvem-se num processo bastante activo de substituição de trabalhadores para ocuparem o mesmo posto de trabalho, seja porque o trabalhador foi dispensado ou porque saiu voluntariamente. Esta actividade ocorre muito para além das necessidades que a empresa tem no ajustamento do seu nível de emprego e, por isso, é designado na literatura como “rotação excessiva”. Para os dados dos Quadros de Pessoal, os fluxos de trabalhadores anuais entre 2003 e 2005 são, em média, de 20 por cento, quer para a taxa de contratação, quer para a taxa de separação⁶.

O nível dos fluxos de emprego e trabalhadores difere substancialmente segundo a periodicidade com que esses fluxos são observados. Isso mesmo é comprovado no Quadro 2 em que se apresentam as taxas trimestrais de criação e destruição de emprego, bem como as taxas de contratação e separação de trabalhadores. Assim, em média, as empresas portuguesas criam em cada trimestre 5 novos empregos por cada 100 existentes (e o mesmo número é destruído). Esse processo de expansão e contracção de emprego nas empresas é conseguido através da contratação de 9 novos trabalhadores e

Quadro 2

TAXAS TRIMESTRAIS DE CRIAÇÃO E DESTRUIÇÃO DE EMPREGO E TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES

Ano:Trimestre	Emprego		Trabalhadores		Taxa de criação líquida
	Taxa de criação	Taxa de destruição	Taxa de contratação	Taxa de separação	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2001:1	7.3	5.6	12.0	10.3	1.7
2001:2	6.5	4.3	10.8	8.6	2.2
2001:3	5.8	5.6	10.7	10.5	0.2
2001:4	6.0	6.3	10.4	10.7	-0.3
2002:1	7.1	6.7	11.8	11.4	0.4
2002:2	6.3	4.7	10.5	8.9	1.6
2002:3	5.0	5.6	9.5	10.1	-0.6
2002:4	5.2	5.8	9.1	9.7	-0.6
2003:1	6.0	6.5	10.0	10.5	-0.5
2003:2	5.2	4.8	9.1	8.6	0.4
2003:3	4.5	5.0	8.7	9.2	-0.5
2003:4	4.9	5.4	8.6	9.1	-0.5
2004:1	5.8	5.4	9.7	9.3	0.5
2004:2	5.3	4.0	9.0	7.7	1.3
2004:3	4.0	4.9	8.3	9.2	-0.9
2004:4	4.4	4.7	8.2	8.5	-0.3
2005:1	5.1	5.3	9.0	9.2	-0.2
2005:2	4.9	3.8	8.6	7.5	1.1
2005:3	4.1	4.7	8.3	9.0	-0.6
2005:4	4.3	4.8	8.0	8.5	-0.5
2006:1	5.2	5.0	9.2	9.0	0.2
2006:2	4.9	3.7	8.6	7.5	1.1
2006:3	4.0	4.8	8.4	9.2	-0.8
2006:4	4.0	4.9	7.9	8.9	-0.9
Média	5.2	5.1	9.4	9.2	0.1
Últimos 5 anos	5.0	5.0	9.0	9.1	0.0

Fontes: BDRSSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

(6) Estes valores devem ser lidos tendo em conta as qualificações referidas na Secção 2 relativamente à construção da base de dados dos Quadros de Pessoal, em particulares a não consideração do universo dos trabalhadores por conta de outrem.

de um igual número de separações. Este número de contratações e separações é elevado⁷. Contudo, no quadro actual do mercado de trabalho português, tem por detrás uma significativa assimetria de trajectórias entre alguns grupos de indivíduos, como os trabalhadores menos qualificados, os jovens e os que têm menores níveis de educação. O fluxo de trabalhadores co-existe assim com um acentuado processo de polarização, em que um número crescente de indivíduos tem apenas acesso a empregos de curta duração, com um risco de separação muito elevado e sucessivas passagens por situações de não-emprego sem acesso ao sistema de subsídios de desemprego. No entanto, é menor do que em países com uma legislação laboral menos rígida do que a portuguesa.

O nível de rotação excessiva é menor nos dados trimestrais do que nos dados anuais. Este resultado é esperado atendendo a que parte dos fenómenos de rotação estão associados a fins de contrato, término de tarefas específicas e a que, no geral, o período experimental nas empresas tem uma duração superior a três meses.

O fenómeno da rotação excessiva é mais simples de observar se a informação for apresentada de forma menos agregada. No Quadro 3 separam-se as empresas de acordo com o crescimento do emprego entre dois períodos sucessivos. Assim temos um grupo composto pelas empresas com criação líquida de emprego, outro grupo de empresas com destruição líquida de emprego e finalmente um grupo que regista um nível de emprego estável. Para cada grupo analisa-se a actividade de contratação e separação de trabalhadores das respectivas empresas.

As empresas que registam crescimento anual do emprego contratam dois novos trabalhadores e separam-se de um trabalhador por cada emprego criado em termos líquidos. A rotação excessiva corresponde assim a 80 por cento da taxa de criação de emprego nessas empresas, *i.e.*, para gerar 100 empregos novos estas empresas contratam 180 trabalhadores. A actividade das empresas em con-

Quadro 3

FLUXOS DE TRABALHADORES: TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO POR EMPRESAS DE ACORDO COM O TIPO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO

Categoria de crescimento de emprego	Taxa de expansão ^(a)	Taxa de contratação ^(b)	Taxa de separação ^(c)	Taxa de contracção ^(d)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Taxa média anual (2001-2006)				
Empresas com criação líquida de emprego	21.1	37.0	15.9	
Empresas com destruição líquida de emprego		11.6	30.7	19.1
Empresas com nível de emprego estável		10.5	10.5	
Taxa média trimestral (2001:T1-2006:T4)				
Empresas com criação líquida de emprego	12.1	17.8	5.7	
Empresas com destruição líquida de emprego		4.2	14.8	10.6
Empresas com nível de emprego estável		2.3	2.3	

Fontes: BDRSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

Notas: (a) A taxa de expansão é a taxa de criação de emprego das empresas que existiam em $t-1$ e expandem o emprego em t . (b) e (c) ver Secção 3. (d) A taxa de contracção é a taxa de destruição de emprego das empresas que contraem o emprego do momento $t-1$ para t sem saírem do mercado.

(7) Com base no Inquérito ao Emprego do INE, o Banco de Portugal reporta regularmente fluxos entre os diferentes estados do mercado de trabalho: emprego, desemprego e inactividade. Esses fluxos não constituem medidas das taxas de contratação e separação na economia, e na realidade, eles subestimam os verdadeiros valores destas taxas (ver Shimer, 2007 e Gomes, 2008, para uma discussão destes conceitos com aplicações aos EUA e ao Reino Unido). Os fluxos de saída do emprego calculados com base no Inquérito ao Emprego são "taxas de saída para o desemprego e para a inactividade", não incluindo, entre outros, os fluxos directos entre empregos, nem os fluxos de emprego dos indivíduos com mais do que uma actividade profissional. Finalmente, note-se que os valores reportados neste artigo são calculados em percentagem do emprego por conta de outrem do sector privado não agrícola, enquanto que os indicadores calculados com base no Inquérito ao Emprego e reportados pelo Banco de Portugal são calculados com base na população activa total, sendo que aquele representa 50.3 por cento desta entre 2001 e 2006.

tracção do nível de emprego é também caracterizada por uma elevada rotação de trabalhadores, mas ainda assim menor do que o das empresas em crescimento; para destruir 100 empregos estas empresas separam-se de 160 trabalhadores⁸.

Um resultado interessante é obtido para as empresas que têm o seu emprego estável. Estas empresas registam taxas de contratação e separação menores do que as dos outros dois grupos, mas ainda assim contratam e separam-se, em média, de 10 por cento da sua força de trabalho em cada ano.

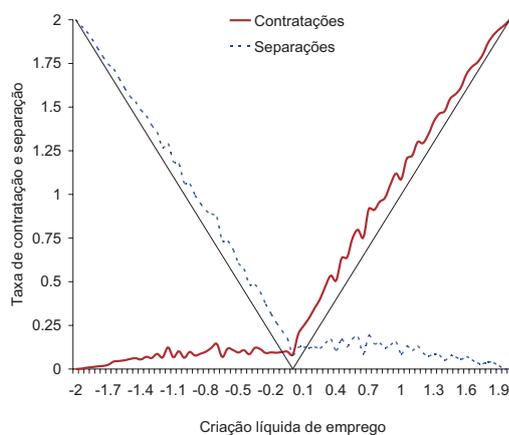
A intensidade de contratações e separações nas empresas com criação líquida de emprego é muito diferente da que se regista nas empresas com destruição líquida de emprego. As empresas em expansão destroem uma fracção muito menor da sua força de trabalho do que as empresas em contracção. Da mesma forma, as empresas em contracção de emprego contratam uma percentagem de novos trabalhadores bastante menor daquelas que se encontram em expansão. Este resultado difere do obtido para França em Abowd *et al.* (1999), mas esta diferença é explicada por diferenças amostrais entre os dois estudos, já que na amostra para França estão apenas representadas empresas com mais de 50 trabalhadores. Na realidade a dimensão da empresa é uma variável crucial para o nível de rotação excessiva observado (como irá ser documentado na próxima Secção).

A análise dos dados trimestrais revela, mais uma vez, que a rotação excessiva em dados trimestrais é de cerca de dois terços daquela que é observada nos dados anuais. Note-se, em particular, a forte queda nas taxas de contratação e separação das empresas com um nível estável de emprego.

Esta análise pode ainda ser mais detalhada se tomarmos o comportamento individual de cada uma das empresas em termos dos fluxos de trabalhadores e do crescimento do emprego. O Gráfico 1 apresenta a relação seccional da taxa de contratação e da taxa de separação com a taxa de crescimento do emprego para cada ano e empresa presente na BDRSS. As taxas de contratação e separação são medidas no eixo vertical como percentagem do emprego total de cada empresa. A taxa de

Gráfico 1

RELAÇÃO SECCIONAL ENTRE OS FLUXOS DE TRABALHADORES E A TAXA DE CRESCIMENTO DO EMPREGO AO NÍVEL DAS EMPRESAS, ANUAL BDRSS 2001-2006



Fontes: BDRSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

(8) A rotação excessiva para as empresas com criação líquida de emprego corresponde ao quociente entre a taxa de separação e a taxa de expansão. Para as empresas com destruição líquida de emprego é calculado o quociente entre a taxa de contratação e a taxa de contracção.

crescimento do emprego é medida no eixo horizontal (também como uma percentagem do emprego total). As linhas a cheio que partem da origem (criação líquida nula de emprego) mostram o nível mínimo de contratações (para as empresas em expansão) e separações (para as empresas em contracção) necessárias para que a empresa efectue uma determinada variação no nível de emprego. Para construir o Gráfico 1 utilizamos todas as observações anuais das empresas presentes na BDRSS entre 2000 e 2006 e estimamos as taxas médias de contratação e separação para intervalos de reduzida dimensão da distribuição da taxa de crescimento do emprego. Estas taxas são ponderadas pela dimensão das empresas em termos de emprego. O Gráfico 1 permite também analisar a relação que se estabelece entre os fluxos de trabalhadores e os fluxos de emprego (já que estes correspondem, em termos líquidos, à taxa de crescimento do emprego das empresas). Os principais resultados que se extraem da leitura do gráfico são:

1. As taxas de contratação e separação de trabalhadores são funções não lineares da taxa de crescimento do emprego das empresas. Na realidade, é clara a existência de uma inflexão no ponto de crescimento do emprego igual a zero;
2. A taxa de contratação cresce basicamente ao mesmo ritmo (e de forma linear) que a taxa de crescimento do emprego nas empresas em expansão, o mesmo acontecendo com a taxa de separação nas empresas em contracção de emprego;
3. As empresas em expansão têm uma maior actividade de separação de trabalhadores, do que aquilo que se observa em termos de contratação para as empresas em que o emprego se está a reduzir;
4. Finalmente, o Gráfico 1 mostra ainda que as empresas com crescimento nulo do emprego têm uma rotação de trabalhadores menor do que as restantes empresas.

5. CONTRATAÇÕES E SEPARAÇÕES DE TRABALHADORES: IDIOSINCRASIAS SECTORIAIS, DE DIMENSÃO DA EMPRESA E DA IDADE DOS TRABALHADORES

5.1. Sectores de actividade: Indústria transformadora e serviços

Ao longo das últimas décadas tem-se assistido à terciarização da economia portuguesa. Neste processo, o emprego por conta de outrem afecto ao sector dos serviços tem ganho mais peso em desfavor da indústria transformadora. As especificidades produtivas dos dois sectores de actividade resultam, naturalmente, em práticas de gestão dos recursos humanos diferenciadas; no sector dos serviços, o capital é menos específico de cada empresa, caracterizando-se por uma maior mobilidade. De facto, os dados do Quadro 4, relativos aos valores médios de 2001 a 2006 das taxas de contratação e separação, reflectem uma maior rotação de trabalhadores nas empresas do sector dos serviços que se mantêm em actividade (pelo menos 2 períodos consecutivos). Em termos trimestrais, neste sector, as empresas em expansão contrataram um número de trabalhadores correspondente a 18.4 por cento do emprego médio dessas empresas; para as empresas da indústria transformadora, esse valor foi de 16.1 por cento. Similarmente, mas com um maior diferencial entre sectores, as empresas que reduzem o seu nível de emprego nos serviços cessam relações laborais com 16.6 por cento dos seus trabalhadores durante um trimestre, enquanto que na indústria transformadora apenas 12.4 por cento dos trabalhadores terminam o vínculo laboral. Note-se como as taxas de contratação em empresas em expansão são superiores às taxas de separação das empresas em contracção (18.4 vs 16.6 para os serviços; e 16.4 vs 12.4 para a indústria).

Quadro 4

FLUXOS DE TRABALHADORES: TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO POR SECTOR DE ACTIVIDADE E TIPO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO

Categoria de crescimento de emprego	Taxa de expansão ^(a)	Taxa de contratação ^(b)	Taxa de separação ^(c)	Taxa de contracção ^(d)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Indústria Transformadora				
Taxa média anual (2001-2006)				
Empresas com criação líquida de emprego	20.4	32.4	12.0	
Empresas com destruição líquida de emprego		8.2	26.4	18.1
Empresas com nível de emprego estável		10.2	10.2	
Taxa média trimestral (2001:T1-2006:T4)				
Empresas com criação líquida de emprego	11.9	16.1	4.3	
Empresas com destruição líquida de emprego		2.8	12.4	9.7
Empresas com nível de emprego estável		2.2	2.2	
Serviços				
Taxa média anual (2001-2006)				
Empresas com criação líquida de emprego	21.3	39.3	17.9	
Empresas com destruição líquida de emprego		14.8	34.9	20.1
Empresas com nível de emprego estável		10.8	10.8	
Taxa média trimestral (2001:T1-2006:T4)				
Empresas com criação líquida de emprego	11.9	18.4	6.4	
Empresas com destruição líquida de emprego		5.4	16.6	11.2
Empresas com nível de emprego estável		2.4	2.4	

Fontes: BDRSSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

Notas: (a) A taxa de expansão é a taxa de criação de emprego das empresas que existiam em $t - 1$ e expandem o emprego em t . (b) e (c) ver Secção 3. (d) A taxa de contracção é a taxa de destruição de emprego das empresas que contraem o emprego do momento $t - 1$ para t sem saírem do mercado.

A maior rotatividade dos trabalhadores nos serviços resulta, também, numa maior rotação excessiva. Para aumentar o emprego em 11.9 por cento, há 50 por cento de contratações que se tornaram “redundantes” (economicamente, a procura do melhor par empresa/trabalhador pode justificar este volume adicional). Na indústria transformadora, esse número cai para 40 por cento, para um aumento percentualmente igual do emprego (11.9 por cento).

É interessante notar que as empresas em contracção nos serviços têm uma taxa de excesso de rotação de trabalhadores de 50 por cento, ficando-se em 30 por cento para a indústria transformadora. Esta diferença reflecte o facto destas empresas industriais em contracção terem uma taxa de contratação muito baixa (2.8 por cento), portanto, quase todas as separações redundam em reduções do nível de emprego (pouca rotação excessiva de trabalhadores). Nos serviços, a taxa de contratação das empresas em contracção é quase o dobro, 5.4 por cento. Este comportamento está claramente relacionado com a prática de retenção de trabalhadores ao longo do ciclo económico, mais comum no sector secundário.

5.2. Por idade do trabalhador

As características e capacidades produtivas dos trabalhadores alteram-se ao longo da vida activa. É, portanto, natural observarem-se diferenças de comportamento entre grupos etários no mercado de trabalho, não só por parte dos próprios trabalhadores, mas também das empresas.

No Quadro 5, consideram-se os fluxos de trabalhadores por grupo etário: jovens (até aos 35 anos) e os mais velhos (acima dos 35 anos). Para cada um destes grupos calculam-se as respectivas taxas de contratação e separação, tendo como referência (denominador) a dimensão do emprego do respectivo grupo etário por tipo de crescimento do emprego em análise. Os resultados confirmam o senso comum: maior rotatividade entre os mais jovens. Mas espelham uma realidade numérica desconhecida para a economia portuguesa.

Em termos trimestrais, por cada 100 jovens ao serviço, as empresas em expansão contratam em média 23 trabalhadores e terminam a relação laboral, em média, com 7.6 desses jovens. No processo de expansão, as empresas expandem menos o emprego dos mais velhos, apenas 13.3 por cento, cessando o vínculo com 4.1 por cento desses trabalhadores (menos 3.5 p.p. relativamente aos jovens).

Empresas que reduzem a sua força de trabalho de um trimestre para o outro têm qualitativamente um comportamento muito semelhante às que expandem: ajustam sobretudo o emprego jovem (taxa de separação de 19.2 e 11.8 por cento, respectivamente, para os jovens e os mais velhos).

Este comportamento diferenciado reflecte-se também nas taxas de rotação excessiva; de 40 e 30 por cento para os mais velhos, respectivamente, em empresas em expansão e contracção e de 50 por cento para os jovens em ambos os grupos de empresas.

Este padrão de diferenciação entre os trabalhadores mais jovens e mais velhos é observado noutras economias. Para uma das regiões de Itália mais industrializada, o Veneto, Tattara e Valentini (2005) re-

Quadro 5

FLUXOS DE TRABALHADORES: TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO POR GRUPO ETÁRIO E TIPO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO

Categoria de crescimento de emprego	Taxa de expansão ^(a)	Taxa de contratação ^(b)	Taxa de separação ^(c)	Taxa de contracção ^(d)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Trabalhadores até 35 anos				
Taxa média anual (2001-2006)				
Empresas com criação líquida de emprego	28.4	48.9	20.5	
Empresas com destruição líquida de emprego		19.1	39.4	20.3
Empresas com nível de emprego estável	1.7	16.3	14.6	
Taxa média trimestral (2001:T1-2006:T4)				
Empresas com criação líquida de emprego	15.4	23.0	7.6	
Empresas com destruição líquida de emprego		6.6	19.2	12.6
Empresas com nível de emprego estável	0.2	3.5	3.2	
Trabalhadores com 35 ou mais anos				
Taxa média anual (2001-2006)				
Empresas com criação líquida de emprego	15.3	27.4	12.1	
Empresas com destruição líquida de emprego		7.2	25.7	18.5
Empresas com nível de emprego estável		7.0	8.0	1.0
Taxa média trimestral (2001:T1-2006:T4)				
Empresas com criação líquida de emprego	9.2	13.3	4.1	
Empresas com destruição líquida de emprego		2.6	11.8	9.3
Empresas com nível de emprego estável		1.6	1.7	0.2

Fontes: BDRSSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

Notas: (a) A taxa de expansão é a taxa de criação de emprego das empresas que existiam em $t-1$ e expandem o emprego em t . (b) e (c) ver Secção 3. (d) A taxa de contracção é a taxa de destruição de emprego das empresas que contraem o emprego do momento $t-1$ para t sem saírem do mercado.

portam uma redução drástica dos fluxos de trabalhadores para indivíduos com mais de 35 anos a trabalhar na indústria transformadora.

5.3. Por dimensão da empresa: Número médio de trabalhadores

Um dos factores que mais condiciona as taxas de contratação e separação na economia é a dimensão das empresas, medida pelo número (médio) de trabalhadores. A não consideração deste facto condiciona de sobremaneira a possibilidade de estabelecer comparações entre empresas ou países; mais abaixo retomamos este ponto para fazer a comparação com os resultados em Abowd *et al.* (1999). Contudo, à luz dos modelos de organização industrial (ver, por exemplo, Cabral e Mata, 2003), o comportamento diferenciado por dimensão é o resultado teoricamente esperado.

Dos resultados trimestrais por dimensão média das empresas ao longo do período em análise (2001 a 2006) reportados no Quadro 6 (ver o Quadro 7 para valores anuais) sobressaem três factos:

- Para empresas em expansão, as taxas de contratação caem monotonamente com a dimensão da empresa (de 36.8 para 12.0 por cento). A excepção são as 2 últimas categorias, empresas com 250 ou mais trabalhadores, onde se verifica um ligeiro aumento, passando para cerca de 14 por cento. Contrariamente às contratações, para estas empresas, as taxas de separação aumentam com a dimensão, passando de 2.7 em empresas com menos de 5 trabalhadores, para 8.6 por cento em empresas com mais de 500 trabalhadores.
- Para empresas em contracção, as taxas de separação caem com a dimensão. Para empresas com 1 a 4 trabalhadores, a taxa de separação é de 45.6 por cento, enquanto que para as grandes empresas a taxa é de apenas 9 por cento. Em sentido contrário, as taxas de contratação passam de 2.6 por cento para 5.1 por cento, respectivamente, para as empresas pequenas e para as de grande dimensão.
- Independentemente da dimensão da empresa, as taxas de contratação das empresas em expansão são sempre claramente superiores às taxas de contratação das empresas em contracção.

Note-se que mesmo as empresas com o nível de emprego estável contratam e terminam relações laborais, ainda que as taxas trimestrais sejam bastante mais baixas, oscilando em torno de 3 por cento, mas ainda assim maiores para as empresas de maior dimensão.

Em termos de rotação excessiva, o Gráfico 2 ilustra que são as empresas de maior dimensão as que mais “experimentam” trabalhadores. Apesar de não exibirem elevadas taxas de expansão e contracção (já que estão próximas do seu nível de emprego desejado), são estas empresas as que promovem uma maior rotação de trabalhadores por emprego. Por exemplo, para as empresas com 250 a 499 trabalhadores, por cada emprego criado são contratados quase dois trabalhadores (1.9), ou seja, 90 por cento das contratações não resultam em ganhos de emprego. Se considerarmos as empresas com 10 a 49 trabalhadores, os mesmos indicadores são de 1.3 e 30 por cento, substancialmente mais baixos.

Para França, Abowd *et al.* (1999) observam que as taxas de separação entre empresas em contracção e expansão não diferem muito. Contudo, esse facto é condicional à dimensão da empresa, pelo menos para o caso português. Considerando empresas com pelo menos 50 trabalhadores, da mesma dimensão mínima da amostra em Abowd *et al.* (1999), as taxas de separação das empresas em contracção são ligeiramente superiores às taxas de separação das empresas em expansão. Para Itália, Tattara e Valentini (2005) também reportam uma maior rotação excessiva nas empresas de maior dimensão.

Quadro 6

FLUXOS DE TRABALHADORES: TAXAS TRIMESTRAIS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO POR DIMENSÃO DE EMPRESA E TIPO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO

Categoria de crescimento de emprego	Taxa de expansão ^(a)	Taxa de contratação ^(b)	Taxa de separação ^(c)	Taxa de contracção ^(d)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Dimensão média da empresa (2001-2006)				
[1-4]				
Empresas com criação líquida de emprego	34.1	36.8	2.7	
Empresas com destruição líquida de emprego		2.6	45.6	43.0
Empresas com nível de emprego estável		1.9	1.9	
[5-9]				
Empresas com criação líquida de emprego	24.0	28.0	4.0	
Empresas com destruição líquida de emprego		3.3	26.3	23.0
Empresas com nível de emprego estável		2.4	2.4	
[10-49]				
Empresas com criação líquida de emprego	13.9	18.6	4.8	
Empresas com destruição líquida de emprego		4.3	17.0	12.7
Empresas com nível de emprego estável		2.8	2.8	
[50-99]				
Empresas com criação líquida de emprego	8.5	13.5	5.0	
Empresas com destruição líquida de emprego		3.8	11.4	7.5
Empresas com nível de emprego estável		3.0	3.0	
[100-249]				
Empresas com criação líquida de emprego	6.8	12.0	5.2	
Empresas com destruição líquida de emprego		3.6	9.3	5.8
Empresas com nível de emprego estável		2.9	2.9	
[250-499]				
Empresas com criação líquida de emprego	7.0	13.5	6.6	
Empresas com destruição líquida de emprego		4.5	10.2	5.7
Empresas com nível de emprego estável		3.2	3.2	
[500 ou +]				
Empresas com criação líquida de emprego	5.7	14.3	8.6	
Empresas com destruição líquida de emprego		5.1	9.0	3.9
Empresas com nível de emprego estável		3.6	3.6	

Fontes: BDRSSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

Notas: Valores médios referentes ao período em análise. (a) A taxa de expansão é a taxa de criação de emprego das empresas que existiam em $t - 1$ e expandem o emprego em t . (b) e (c) ver Secção 3. (d) A taxa de contracção é a taxa de destruição de emprego das empresas que contraem o emprego do momento $t - 1$ para t sem saírem do mercado.

Quadro 7

FLUXOS DE TRABALHADORES: TAXAS ANUAIS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO POR DIMENSÃO DE EMPRESA E TIPO DE CRESCIMENTO DO EMPREGO

Categoria de crescimento de emprego	Taxa de expansão ^(a)	Taxa de contratação ^(b)	Taxa de separação ^(c)	Taxa de contracção ^(d)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Dimensão média da empresa (2001-2006)				
[1-4]				
Empresas com criação líquida de emprego	39.7	48.2	8.5	
Empresas com destruição líquida de emprego		9.2	60.1	50.9
Empresas com nível de emprego estável		9.8	9.8	
[5-9]				
Empresas com criação líquida de emprego	31.2	43.8	12.6	
Empresas com destruição líquida de emprego		10.9	40.6	29.7
Empresas com nível de emprego estável		11.7	11.7	
[10-49]				
Empresas com criação líquida de emprego	21.8	37.5	15.7	
Empresas com destruição líquida de emprego		12.8	31.9	19.1
Empresas com nível de emprego estável		12.7	12.7	
[50-99]				
Empresas com criação líquida de emprego	16.0	30.5	14.5	
Empresas com destruição líquida de emprego		11.5	25.9	14.5
Empresas com nível de emprego estável		11.9	11.9	
[100-249]				
Empresas com criação líquida de emprego	15.0	29.0	14.1	
Empresas com destruição líquida de emprego		10.5	23.1	12.6
Empresas com nível de emprego estável		11.2	11.2	
[250-499]				
Empresas com criação líquida de emprego	16.6	33.0	16.4	
Empresas com destruição líquida de emprego		11.7	24.1	12.4
Empresas com nível de emprego estável		10.7	10.7	
[500 ou +]				
Empresas com criação líquida de emprego	13.8	35.4	21.6	
Empresas com destruição líquida de emprego		12.4	21.6	9.2
Empresas com nível de emprego estável		12.8	12.8	

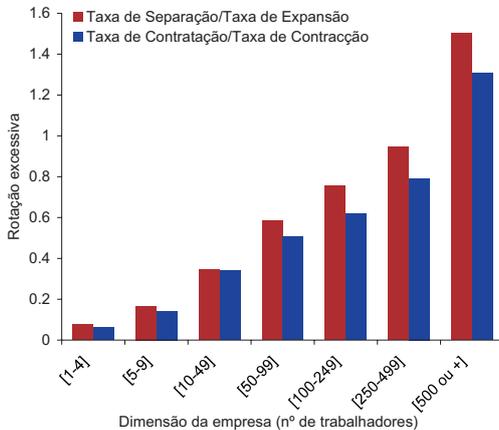
Fontes: BDRSSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

Notas: Valores médios referentes ao período em análise. (a) A taxa de expansão é a taxa de criação de emprego das empresas que existiam em $t-1$ e expandem o emprego em t . (b) e (c) ver Secção 3. (d) A taxa de contracção é a taxa de destruição de emprego das empresas que contraem o emprego do momento $t-1$ para t sem saírem do mercado.

Gráfico 2

ROTAÇÃO EXCESSIVA DE TRABALHADORES POR DIMENSÃO DA EMPRESA

Taxas trimestrais – 2001-2006



Fontes: BDRSS (2000-2007) e cálculos dos autores.

6. O PAPEL DO TIPO DE CONTRATO NO AJUSTAMENTO

A incidência de contratos a termo é claramente influenciada pela rigidez existente na regulamentação dos contratos permanentes. Blanchard e Landier (2002) apresentam argumentos segundo os quais reformas parciais do mercado de trabalho no sentido de flexibilizar a utilização de contratos a termo, semelhantes às que têm sido observadas nalguns países Europeus, podem ter um impacto negativo sobre o funcionamento do mercado. Mais recentemente, Kahn (2007a) e Kahn (2007b) apresentam evidência do impacto da legislação de protecção ao emprego no padrão de incidência do emprego temporário. Os resultados apontam para um aumento do não-emprego nalguns grupos demográficos e, adicionalmente, para um impacto mais negativo sobre os grupos de trabalhadores menos qualificados, jovens, mulheres e imigrantes, já que estes registam uma maior incidência de contratos a termo.

A literatura associa assim a existência de vários tipos de contratos aos diferentes papéis desempenhados por esses contratos no ajustamento do nível e composição de emprego quer aos choques agregados, quer à incerteza que habitualmente rodeia o processo de criação de emprego nas economias avançadas.

No Quadro 8 apresentam-se as taxas de contratação e separação de trabalhadores para o conjunto de empresas que estão nos Quadros de Pessoal em dois anos consecutivos, ou seja excluindo as empresas que saem e que entram no mercado⁹. A rotação de trabalhadores é bastante mais elevada para os trabalhadores com contrato a termo (taxas de contratação cerca de 4 vezes superiores e taxas de separação cerca de 3 vezes superiores). As taxas líquidas de criação de emprego são, assim, muito superiores para os contratos a termo, de facto elas são positivas para este tipo de contrato e negativas para os contratos sem termo. Tal como reflectido noutras fontes de informação (por exemplo, o Inquérito ao Emprego do INE) a criação líquida de emprego na economia portuguesa tem sido realizada através de uma forte recomposição do emprego assalariado por tipo de contrato.

(9) Como referido na Secção 2, os apuramentos de fluxos de trabalhadores com os QP dizem respeito apenas às empresas que estão em dois anos consecutivos e em que o número de trabalhadores com registos individuais válidos nos dois anos seja de pelo menos 90 por cento do número de pessoas que a empresa reporta como estando ao seu serviço.

Quadro 8

TAXAS ANUAIS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES POR TIPO DE CONTRATO: A TERMO E SEM TERMO

	Contrato		Total
	a termo	sem termo	
Taxa de separação			
2003	31.8	12.3	15.8
2004	30.2	11.4	14.6
2005	33.2	12.5	16.0
Taxa de contratação			
2003	40.1	7.8	13.4
2004	41.3	7.9	13.8
2005	46.4	9.0	15.5
Taxa de criação líquida			
2003	8.3	-4.5	-2.4
2004	11.1	-3.5	-0.8
2005	13.2	-3.4	-0.5
Peso no total em 2005	19.28%	80.72%	

Fonte: Ficheiro longitudinal de trabalhadores dos Quadros de Pessoal 2003 a 2005; Ficheiro longitudinal de empresas dos Quadros de Pessoal de 2003 a 2005.

Nota: As taxas são calculadas como a percentagem do volume de emprego no ano t ; consideram-se apenas as empresas que se mantêm em actividade nos 2 períodos consecutivos.

No Quadro 8 fica também evidente o nível de rotação excessiva observado na economia portuguesa, e mais importante, a sua diferenciação por tipo de contrato. Para criar um emprego em termos líquidos com contrato a termo são contratados 4 trabalhadores e terminam 3 empregos com esta forma contratual. Para os contratos sem termo, para os quais se observa destruição de emprego, por cada perda líquida de um posto de trabalho contribuem 2 contratações e 3 separações.

7. OUTRAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR E DO EMPREGO: HABILITAÇÕES, QUALIFICAÇÕES E SALÁRIOS

O crescimento do emprego numa economia é igualmente caracterizado por uma recomposição em termos das características dos empregos que são criados e destruídos. Por exemplo, espera-se um aumento gradual do nível de qualificações médio numa economia que se aproxima da fronteira tecnológica. Igualmente, a economia portuguesa tem assistido a um incremento do nível médio de habilitações, o que se deveria reflectir nas taxas de contratação e separação observadas.

No Quadro 9 apresentam-se as taxas anuais de contratação e separação de trabalhadores por nível de qualificação. Claramente, as taxas de criação líquida são positivas para os níveis de qualificação inferiores e negativas nos níveis de qualificação superiores. Mas mais relevante é a relação entre as taxas de contratação e separação para diferentes níveis de qualificação. Os empregos menos qualificados estão sujeitos a uma maior rotatividade do que os restantes empregos, as taxas de separação e contratação são claramente superiores a 10 por cento para o primeiro grupo e em torno de 10 por cento para o segundo grupo.

Quadro 9

TAXAS ANUAIS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados ^(a)	Profissionais Altamente Qualificados	Profissionais Qualificados	Profissionais Semi-qualificados	Profissionais não qualificados	Praticantes e Aprendizes	Total
Taxa de separação									
2003	9.9	12.3	11.6	13.2	15.0	15.7	23.4	28.3	15.8
2004	9.3	9.4	11.0	12.1	14.4	13.9	22.5	26.3	14.6
2005	10.8	11.6	11.2	11.7	15.4	15.5	24.9	33.0	16.0
Taxa de contratação									
2003	7.5	10.1	7.0	10.5	12.1	12.7	23.4	29.9	13.4
2004	7.6	9.6	7.7	10.5	12.7	12.3	24.1	32.8	13.8
2005	8.5	12.3	8.4	13.0	14.0	13.6	27.7	38.2	15.5
Taxa de criação líquida									
2003	-2.4	-2.2	-4.6	-2.7	-2.8	-3.0	0.0	1.7	-2.4
2004	-1.7	0.2	-3.3	-1.7	-1.7	-1.6	1.5	6.4	-0.8
2005	-2.3	0.7	-2.8	1.3	-1.4	-1.8	2.8	5.2	-0.5
Peso no total em 2005	10.60%	5.21%	4.44%	7.18%	41.42%	16.15%	11.20%	3.80%	

Fonte: Ficheiro longitudinal de trabalhadores dos Quadros de Pessoal 2003 a 2005; Ficheiro longitudinal de empresas dos Quadros de Pessoal de 2003 a 2005.

Nota: As taxas são calculadas como a percentagem do volume de emprego no ano *t*; consideram-se apenas as empresas que se mantêm em actividade nos 2 períodos consecutivos.

(a) Considerem-se ainda as categorias de Contramestres, Mestres e Chefes de equipa.

Por nível de habilitação (Quadro 10) a conclusão não é muito distinta da análise por qualificações. As taxas de separação reduzem-se fortemente com o nível de habilitações, enquanto que as taxas de contratação são relativamente estáveis ao longo da distribuição de habilitações. Daqui resultam taxas de criação líquidas negativas para os trabalhadores com menos do que o 2º nível do ensino básico e positivas para os restantes trabalhadores. Entre os grupos que têm criação líquida de emprego, o nível de rotação excessiva é superior para os de menor grau de habilitações. Para os grupos em que se regista perda líquida de emprego (1º e 2º ciclos do ensino básico) essa evolução é justificada quer por uma menor actividade de contratação de trabalhadores quer pela maior actividade de destruição de relações de emprego.

Uma outra dimensão em que as empresas ajustam a sua força de trabalho é na dimensão salarial. Como já referimos anteriormente, não iremos proceder neste artigo a uma análise detalhada da forma como o padrão de mobilidade de emprego na economia portuguesa se conjuga com a mobilidade salarial. No entanto, é interessante analisar a incidência da rotação de emprego por quintil de ganho salarial. Claramente, os resultados teóricos fazem esperar uma maior rotação nos níveis salariais inferiores (Jovanovic, 1979). Com a sobrevivência dos pares trabalhador-empresa de maior qualidade, a taxa de separação deveria apresentar uma tendência decrescente ao longo da distribuição dos salários. Este padrão é claramente observado na amostra dos QP utilizada neste artigo (Quadro 11). No que diz respeito às contratações, a existência de mercados internos de trabalho, em que os trabalhadores são inicialmente contratados para um patamar relativamente baixo e que depois se observa uma progressão interna na empresa (Lazear and Oyer, 2004) faria esperar também que a taxa de

Quadro 10

TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES POR NÍVEL DE HABILITAÇÃO LITERÁRIA

	Inferior ao 1º ciclo do ensino básico	1º ciclo do ensino básico	2º ciclo do ensino básico	3º ciclo do ensino básico	Ensino secundário	Ensino superior	Total
Taxa de separação							
2003	23.8	15.1	15.2	16.1	14.8	13.8	15.8
2004	21.6	15.4	14.6	15.1	13.0	12.4	14.6
2005	23.8	15.9	15.4	17.4	14.7	15.4	16.0
Taxa de contratação							
2003	15.8	10.3	13.2	16.1	14.2	15.5	13.4
2004	14.4	10.3	13.2	17.1	14.5	15.9	13.8
2005	14.1	11.1	14.2	19.4	16.6	19.1	15.5
Taxa de criação líquida							
2003	-7.9	-4.8	-2.0	0.1	-0.7	1.7	-2.4
2004	-7.2	-5.1	-1.4	2.0	1.5	3.6	-0.8
2005	-9.7	-4.8	-1.2	2.0	1.8	3.8	-0.5
Peso no total em 2005	1.59%	26.10%	22.85%	20.25%	18.64%	10.58%	

Fonte: Ficheiro longitudinal de trabalhadores dos Quadros de Pessoal 2003 a 2005; Ficheiro longitudinal de empresas dos Quadros de Pessoal de 2003 a 2005.

Nota: As taxas são calculadas como a percentagem do volume de emprego no ano t ; consideram-se apenas as empresas que se mantêm em actividade nos 2 períodos consecutivos.

Quadro 11

TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO DE TRABALHADORES POR QUINTIL DE GANHO SALARIAL

	Quintis de remuneração salarial ^(a)				
	1º Quintil	2º Quintil	3º Quintil	4º Quintil	5º Quintil
Taxa de separação					
2003	17.4	16.8	15.3	12.7	11.9
2004	16.6	15.3	13.0	11.3	10.6
2005	18.6	16.9	14.6	13.0	11.1
Taxa de contratação					
2003	17.7	16.0	13.3	11.4	8.6
2004	17.7	16.0	13.6	12.3	8.6
2005	20.1	17.8	14.6	13.0	10.5
Taxa de criação líquida					
2003	0.3	-0.9	-2.1	-1.3	-3.3
2004	1.2	0.8	0.6	0.9	-2.0
2005	1.5	0.9	-0.1	0.0	-0.5

Fonte: Ficheiro longitudinal de trabalhadores dos Quadros de Pessoal 2003 a 2005; Ficheiro longitudinal de empresas dos Quadros de Pessoal de 2003 a 2005.

Notas: As taxas são calculadas como a percentagem do volume médio de emprego nos anos t e $t - 1$; consideram-se apenas as empresas que se mantêm em actividade nos 2 períodos consecutivos. (a) Os escalões de ganho referem-se somente aos trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa.

contratação diminuisse ao longo da distribuição dos ganhos salariais. Este comportamento é, igualmente, observado no Quadro 11.

O padrão observado para a taxa de criação líquida de emprego tem consequências bastante distintas para o processo de ajustamento do emprego em Portugal. A observação de taxas positivas de criação de emprego nos primeiros quintis e taxas negativas na metade superior da distribuição do rendimento significa que, em cada ano, a recomposição do emprego em Portugal se faz através da criação líquida de empregos com menores níveis de remuneração.

8. COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

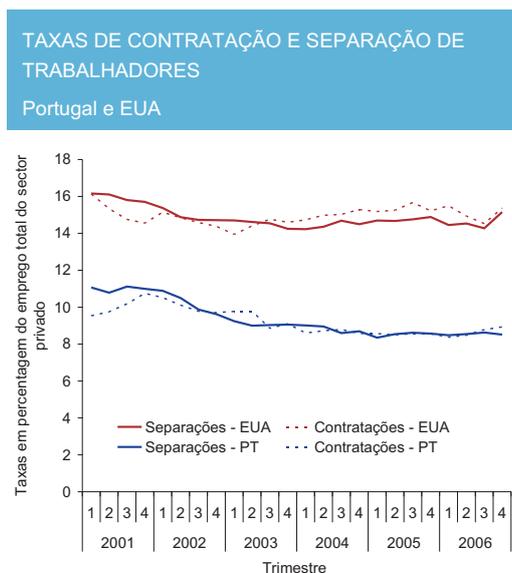
Os resultados apresentados neste artigo são, no geral, coincidentes com os obtidos em estudos para outros países, no sentido em que revelam uma significativa actividade de rotação de trabalhadores e que esta rotação é bastante superior à rotação do emprego. Adicionalmente, existem sinais de forte heterogeneidade nos fluxos de trabalhadores, tal como existente noutros países desenvolvidos, nomeadamente a França e os EUA.

Note-se, no entanto, que a comparação dos níveis das taxas de contratação e de separação entre países é condicionada por vários factores. Na realidade, estes níveis dependem da forma como a informação é recolhida (dados administrativos vs inquéritos específicos às empresas), do grau de cobertura dos dados (se são censitários ou se representam apenas uma amostra da população, situação na qual os consequentes erros de amostragem influenciam os resultados obtidos).

Desta forma, é com alguma cautela que se procede à comparação das taxas obtidas para o mercado de trabalho em Portugal com as reportadas em Davis *et al.* (2008) para os EUA (ver Gráfico 3)¹⁰.

Os fluxos de trabalhadores nos EUA são superiores aos observados em Portugal. Na realidade, em termos médios e para o período em análise, os fluxos em Portugal são 60 por cento menores do que

Gráfico 3



Fontes: BDRSS, cálculos do autores e Davis *et al.* (2008) para os EUA.

(10) Davis *et al.* (2008) reportam resultados para o JOLTS que os tornam comparáveis aos obtidos para Portugal, mas que diferem das estatísticas divulgadas pelo *Bureau of Labor Statistics*, o departamento que divulga essas estatísticas.

nos EUA (ver Quadro 12). Em Centeno *et al.* (2008) é apresentada uma comparação idêntica para os fluxos de emprego; a relação entre estes fluxos nos dois países é próxima de 1.4. Pode-se concluir que a medida agregada de rotação excessiva nos EUA é claramente superior à observada em Portugal. De facto, os resultados para os EUA de Burgess *et al.* (2000), Burgess *et al.* (2001) e Davis *et al.* (2006) apontam no sentido da coexistência de uma taxa de separação mais elevada em empresas em expansão do que em Portugal, o mesmo acontecendo com as contratações que ocorrem em empresas em contracção do seu nível de emprego.

Um dado interessante na comparação dos dois mercados de trabalho é a existência de uma maior volatilidade nas taxas de separação em Portugal, onde é 26 por cento superior à da taxa de contratação, enquanto nos EUA é 15 por cento. Este é um aspecto importante para o estudo do comportamento cíclico destas variáveis e do seu relacionamento com outros agregados do mercado de trabalho, como, por exemplo, a taxa de desemprego. Um aspecto importante nesta análise é o facto de a taxa de separação incluir transições directas entre empregos (sem passagem pelo estado de desemprego). Estas transições são marcadamente pró-cíclicas, pelo que o comportamento da taxa de separação pode-se tornar acíclico ao mesmo pró-cíclico, ao contrário da taxa de saídas para o desemprego que tem um comportamento contra-cíclico (ver Shimer, 2007 e Fallick e Fleischman, 2004). Neste contexto, uma análise da relação entre fluxos no mercado de trabalho e a taxa de desemprego no caso português merece uma cuidada atenção.

Noutro estudo, com dados para o sector secundário na Dinamarca, Albaek e Sorensen (1998) obtêm taxas de contratação e separação anuais próximas de 28 por cento. Estas taxas são muito próximas das obtidas em Portugal. Um outro facto interessante nesse estudo é a relação agregada entre as taxas de contratação e de criação de emprego, e entre as taxas de separação e destruição de emprego. Em termos médios, para o período de 1980 a 1990, este rácio é ligeiramente superior a 2. Assim, tal como na comparação com os EUA, a maior diferença entre os mercados de trabalho português e dinamarquês no que diz respeito à rotação de trabalhadores reside no número de empregos que são formados por cada emprego criado em termos líquidos (e da mesma forma para a destruição de emprego).

Quadro 12

TAXAS DE CONTRATAÇÃO E SEPARAÇÃO – BDRSS E JOLTS, 2001-2006

		Média	Desvio-padrão
Taxa de contratação	Portugal	9.22	0.72
	EUA	14.96	0.48
Taxa de separação	Portugal	9.36	0.98
	EUA	14.86	0.56
Volatilidade relativa (Contratações/Separações) ^(a)	Portugal	0.74	
	EUA	0.85	

Fonte: Os dados para os EUA correspondem a estimativas para o JOLTS, obtidas em Davis *et al.* (2008). A correcção que é feita pretende aproximar a demografia das empresas no JOLTS (em que não existem empresas novas, nem há fecho de empresas) da existente noutras fontes de informação para o mercado norte-americano.

Nota: (a) A volatilidade é medida através do desvio-padrão das respectivas séries.

9. CONCLUSÃO

Este artigo utiliza os registos censitários de trabalhadores por conta de outrem existentes na Segurança Social portuguesa entre 2000 e 2006 para identificar os processos associados com os fluxos de trabalhadores e de emprego. Os resultados obtidos são, sempre que possível, comparados com os dos Quadros de Pessoal, que inclui um número ligeiramente menor de registos e apenas em termos anuais. No seu conjunto são utilizados mais de 14 milhões de relações laborais, correspondentes a cerca de 5 milhões de trabalhadores e 600 mil empresas.

Deste estudo emerge um conjunto de importantes conclusões:

- A criação anual de emprego em empresas que operam dois anos consecutivos caracteriza-se pela contratação de dois trabalhadores e a separação de um trabalhador por cada emprego criado num determinado ano. Em termos trimestrais, os valores são mais baixos, correspondendo a cerca de dois terços dos valores anuais.
- Por seu turno, em termos anuais, a destruição de emprego em empresas existentes caracteriza-se pela contratação de 2 trabalhadores e separação de 4 trabalhadores por cada 2 empregos destruídos (portanto, metade do valor para as contratações), mantendo-se a relação de dois terços para os dados trimestrais.
- A rotação de trabalhadores no mercado de trabalho é mais elevada nas empresas pequenas e entre os trabalhadores mais jovens e menos qualificados.
- As novas contratações em cada ano são maioritariamente realizadas sob a forma de contrato a termo.
- O sector dos serviços tem fluxos de trabalhadores mais elevados do que a indústria transformadora.
- Os empregos de mais baixos salários, tradicionalmente os de menor qualidade, representam uma enorme quantidade dos fluxos de emprego na economia e concentram a criação líquida de emprego nos últimos anos.

Estes indicadores são partilhados pelos mercados de trabalho de inúmeras economias desenvolvidas. Em França, na Dinamarca e em Itália há evidência da existência de importantes fluxos de emprego e trabalhadores. O nível destes fluxos é, ainda assim, mais reduzido do que o observado nos EUA. Em particular, a relação entre fluxos de trabalhadores e emprego é mais reduzida em Portugal do que nos EUA. Este é um importante indicador das dificuldades sentidas pelo mercado de trabalho português e que é partilhada por outros mercados europeus, com especial relevo para o francês (Abowd *et al.*, 1999). Nos mercados europeus o ajustamento do emprego é preferencialmente realizado através do ajustamento das entradas, enquanto que nos EUA este processo tem associado um mais elevado número de saídas.

Os resultados disponíveis indicam que as empresas têm um marcado comportamento idiossincrático (o que é visível, por exemplo, nos resultados sectoriais). As políticas de recursos humanos dessas empresas parecem estar permanentemente associadas a um nível mínimo de rotação dos seus trabalhadores. As razões para este comportamento, mesmo num contexto onde a capacidade de ajustar o nível de emprego é condicionada pela rigidez legislativa, podem ser muito diversas. Por exemplo, al-

gumas organizações podem necessitar de um constante influxo de novos trabalhadores (novo capital humano, novos conhecimentos, nova criatividade), enquanto outras empresas, por especificidades da actividade ou políticas de recursos humanos, podem optar por uma estratégia de baixo salário/elevada rotação. Em quaisquer dos contextos, as restrições impostas pela legislação tornam-se particularmente penalizadoras para a sua eficiência produtiva.

A evolução do mercado de trabalho em países com elevada protecção ao emprego tem-se caracterizado pelo recurso crescente a formas contratuais mais flexíveis em detrimento de contratos permanentes, difíceis de terminar. Numa situação em que as empresas necessitam dos graus de flexibilidade indicados pela existência de elevados níveis de excesso de rotação, o ónus dessa flexibilidade sofrido pelos grupos do mercado de trabalho mais expostos a essa rotação pode ter consequências para o bem-estar global e gerar fenómenos de polarização semelhantes aos que se têm observado nalgumas economias avançadas. Os indicadores obtidos para Portugal são disso um exemplo.

Neste artigo concentrámo-nos nos aspectos de mobilidade de emprego, tendo ficado por analisar os aspectos da qualidade do par trabalhador/empresa, medidos, por exemplo, através do impacto da rotação nas remunerações e na distribuição da duração do emprego. O papel dos salários no ajustamento do mercado de trabalho assumem, no entanto, uma dimensão muito importante que será necessário analisar em investigação a realizar no futuro.

REFERÊNCIAS

- Abowd, John, M., Patrick Corbel e Francis Kramarz, 1999, "The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of French establishments", *Review of Economics and Statistics*, 81 (2): 170-187.
- Albæk, Karsten e Bent Sorensen, 1998, "Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91", *The Economic Journal*, 108, 1750-1771.
- Blanchard, Olivier e Augustin Landier, 2002, "The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France", *Economic Journal*, 112, F214-244.
- Blanchard, Olivier e Pedro Portugal, 2001, "What hides behind an unemployment rate? Comparing Portuguese and US unemployment", *American Economic Review*, 91-1, 187-207.
- Burgess, Simon, Julia Lane e David Stevens, 2001, "Churning dynamics: an analysis of hires and separations at the employer level", *Labour Economics*, 8, 1-14.
- Burgess, Simon, Julia Lane e David Stevens, 2001, "Job flows, worker flows and churning", *Journal of Labor Economics*, 18, 473-502.
- Cabral, Luis e José Mata, 2003, "On the Evolution of the Firm Size Distribution: Facts and Theory", *American Economic Review*, 93, 1075-1090.
- Centeno, Mário, Carla Machado e Álvaro Novo, 2008, "A Criação e Destruição de Emprego em Portugal", Banco de Portugal, *Boletim Económico-Inverno*, 79-108.
- 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, Steve, Jason Faberman, John Haltiwanger e Ian Rucker, "Adjusted estimates of workers flows and job openings in JOLTS", *mimeo*, University of Chicago.

- 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.
- Gibbons, Robert e Larry Katz, 1991, "Layoffs and Lemons", *Journal of Labor Economics*, 9, 351-80.
- Gomes, Pedro, 2008, Labour market flows: facts from the U.K., *mimeo*, Bank of England.
- Hall, Robert, 2005, "Job Loss, Job Finding, and Unemployment in the U.S. Economy over the Past Fifty Years," *NBER Macroeconomics Annual*, 20, 101-137.
- Hamermesh, Dan, Wolter Hassink e Jan van Ours, 1996, "New facts about factor dynamics: employment jobs and workers", *Annales d'Economie et Statistique* 41/42, 21-40.
- 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, 1979, "Job-Matching & the Theory of Turnover" *JPE* Oct. (Suppl.)
- Kahn, Larry, 2007a, "The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: international microeconomic evidence", *The Economic Journal*, 117, F333-F356.
- Kahn, Larry, 2007b, "Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1995-2001", IZA DP 3241.
- Lagarde, Sylvie, Eric Maurin e Constance Torrelli, 1995, "Flows of workers and job reallocation", *working paper*.
- Lazear, Edward e Paul Oyer, 2004, "Internal and External Labor Markets," 2003 EALE Adam Smith Lecture, *Labour Economics*.
- Nocke, V., 1994, "Gross job creation and gross job destruction: an empirical study with French data", *mimeo*, Reinisch Friedrich Wilhelm-Universitaet, Bonn.
- OCDE, 1994, "Job gains and job losses in firms", *Employment Outlook*, OCDE, 103-135.
- Petrongolo, Barbara e Chris Pissarides, 2008, "The ins and outs of European unemployment", IZA DP nº 3315.
- Portugal, Pedro, 1999, "Volatilidade no emprego, protecção ao emprego e desemprego", Banco de Portugal, *Boletim Económico-Dezembro*, 51-63.
- Portugal, Pedro e José Varejão, 2007, "Employment dynamics and the structure of labor adjustment costs", *Journal of Labor Economics*, 25 (1), 137-165.
- Shimer, Robert, 2007, "Reassessing the ins and outs of unemployment", *mimeo*, University of Chicago.
- Slichter, Sumner, "*The Turnover of Factory Labor*", New York: D. Appleton, 1919.
- Tattara, G. e M. Valentini, 2005, "Job flows, worker flows and mismatching in Veneto manufacturing 1982-1996", EconWPA 05110123.
- Topel, Robert e Michael Ward (1992) "Job mobility and the career of young men", *Quarterly Journal of Economics*, 107, 439-479.