

# SEGMENTAR OS SALÁRIOS\*

Mário Centeno\*\* | Álvaro A. Novo\*\*

“Os salários variam com a segurança no emprego.”  
*Adam Smith, in A Riqueza das Nações, Capítulo X Parte 1*

“A política da Europa dá origem a desigualdades mais importantes [...] pois restringe a concorrência em alguns empregos e [...] impede a livre circulação de trabalhadores.”  
*Adam Smith, in A Riqueza das Nações, Capítulo X Parte 2*

## RESUMO

A proteção do emprego acarreta custos para as empresas, que reduzem a procura de trabalho, e benefícios para os trabalhadores, que aumentam a oferta de trabalho. Em equilíbrio, os salários caem e o emprego pode também cair. Contudo, num mercado de trabalho segmentado, as diferentes margens de ajustamento conduzem a resultados que variam com o grau de proteção. Em 2004, uma reforma do código do trabalho aumentou a proteção do emprego para os contratos permanentes num subconjunto de empresas (o grupo de tratamento), deixando-a inalterada para outras empresas (o grupo de controle). O ambiente quase-experimental permite obter evidência causal que aponta para (i) uma redução dos salários para os novos contratos permanentes e para contratos a prazo e (ii) nenhum impacto no salário dos trabalhadores permanentes com maior antiguidade. As reduções estimadas para os novos contratos oscilam entre -0,9 e -0,5 pontos percentuais, permitindo às empresas cobrir uma parte significativa do aumento esperado com custos de despedimento.

## 1. Introdução

A legislação de proteção ao emprego tem por objetivo equilibrar o poder negocial na relação laboral. Na sua ausência, existiriam demasiadas ruturas de relações laborais e a incerteza da sua duração induziria os trabalhadores a realizar um investimento na relação laboral inferior ao desejável. A inexistência de um mecanismo de mercado que incentive as empresas a “oferecer” essa proteção, leva os estados a legislar de forma a colmatar tal falha de mercado. A legislação protege a parte contratual com maior aversão ao risco, os trabalhadores, e funciona como um seguro para flutuações do rendimento, que é tanto mais valorizado quanto maior for essa aversão ao risco. Alternativamente, podemos pensar na função económica da proteção ao emprego como um “benefício obrigatório”. Os trabalhadores que mais valorizam a proteção estarão dispostos a oferecer os serviços do seu trabalho por um salário mais baixo.

---

\* As opiniões expressas neste artigo são da responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as do Banco de Portugal ou do Eurosistema. Eventuais erros e omissões são da exclusiva responsabilidade dos autores.

\*\* Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos.

Num mercado sem restrições de liquidez, o custo da proteção ao emprego é refletido totalmente em salários mais baixos, sem que exista uma redução no emprego. Contudo, num mercado segmentado surgem paradoxos económicos. Centeno e Novo (2012) mostram como uma maior proteção ao emprego permanente em Portugal gerou mais instabilidade nas relações laborais, promovendo uma maior rotação de trabalhadores pelos postos de trabalho. No entanto, o paradoxo é apenas aparente, pois é explicado pelo aumento da rotação dos trabalhadores com contrato a prazo. A maior proteção ao emprego permanente incentiva assim uma maior utilização de contratos a prazo, que são a margem de ajustamento do emprego.

E o que acontece aos salários quando se aumenta a proteção ao emprego permanente? A análise causal proposta neste artigo tira partido de uma reforma do código do trabalho implementada em 2004. A revisão legislativa aumentou a proteção ao emprego permanente para um subconjunto de empresas, deixando para as restantes o quadro legal inalterado. Inadvertidamente, mas para benefício do investigador, a nova legislação gerou: (i) um grupo de tratamento constituído pelas empresas com 11 a 20 trabalhadores, para as quais a proteção ao emprego permanente aumentou e (ii) um grupo de controle constituído pelas empresas de maior dimensão, nas quais não houve alteração da proteção ao emprego.

Confrontando os salários entre estes dois grupos de empresas, observa-se uma redução de 0.3 pontos percentuais (p.p.) dos salários nas empresas do grupo de tratamento relativamente aos das empresas no grupo de controle, que é atribuível ao aumento da proteção ao emprego. Contudo, esta redução é concentrada nos novos contratos permanentes (até -0.9 p.p.), poupando na quase totalidade os trabalhadores com contrato permanente e maior antiguidade na empresa. Mas a legislação tem um efeito indireto sobre os trabalhadores com contrato a prazo, que não tendo beneficiado da legislação, vêm os seus salários reduzidos até 0.7 p.p..

Este resultado reafirma que a flexibilidade no mercado de trabalho é particularmente forte na dimensão que mais o caracteriza: a sua segmentação. Em Portugal, o ajustamento salarial e de emprego é feito com contratos a prazo (Reis, 2013 e Centeno e Novo, 2012b). Os modelos de mercados não segmentados não captam estes mecanismos, tornando-se obsoletos para compreender a realidade em mercados de trabalho como o português. Num mercado segmentado, o aumento da proteção ao emprego permanente não dá mais poder negocial ao “trabalhador marginal”. Na verdade, acontece exatamente o contrário. Esse trabalhador é utilizado como margem de ajustamento, passando a ter mais dificuldade em manter o emprego e em progredir salarialmente. Paga uma parte da proteção dos trabalhadores permanentes.

Este resultado reforça a necessidade de promover a igualdade contratual no mercado de trabalho. De lhe retirar as dificuldades de funcionamento impostas pelas barreiras criadas pela segmentação. Adam Smith, no Séc. XVIII, na primeira abordagem completa que os economistas fizeram ao mercado de trabalho, já tinha consciência de que a regulamentação tende a ser um dos maiores veículos de introdução de desigualdade no mercado de trabalho. A legislação desigual de proteção ao emprego é promotora do prémio salarial que favorece o emprego permanente em detrimento do emprego temporário. Este prémio penaliza os investimentos em capital humano, já de si reduzidos, dos trabalhadores temporários, e tem consequências negativas para a produtividade na economia portuguesa.

## 2. A Reforma do Código do Trabalho de 2004

O mercado de trabalho português é um caso extremo de segmentação. O código do trabalho oferece duas soluções contratuais alternativas: o contrato a prazo e o contrato permanente (formalmente designados “a termo certo” e “sem termo”). A maior diferença entre os dois contratos são os custos processuais e a incerteza no despedimento. Estes custos são nulos quando o contrato a prazo chega ao seu termo, mas bastante significativos para os contratos permanentes. Para despedir um trabalhador uma empresa está obrigada a um conjunto de procedimentos com diferentes fases, que dependem do tipo de despedimento. Por exemplo, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador existem três fases:

acusação, defesa e instrução, e apreciação e decisão (Furtado Martins, 2012). No final, o processo poderá ser impugnado judicialmente pelas partes. Estes processos envolvem diferentes intervenientes, internos e externos à empresa, por exemplo, sindicatos, que podem intervir nas diferentes fases, ou testemunhas, que podem intervir na fase de defesa e instrução. O maior custo económico destes processos para as empresas e os trabalhadores é a incerteza da sua duração. Para o reduzir, as empresas e os trabalhadores chegam frequentemente a acordo antes de o processo chegar ao tribunal. Não é assim surpreendente que estes acordos envolvam compensações superiores ao montante que decorreria do cumprimento integral da lei, nos casos em que as mesmas estão definidas.

Em 2004, uma reforma do código do trabalho (Decreto-Lei 99/2003) aumentou os custos processuais para um subconjunto de empresas. Antes da reforma, a lei isentava as empresas com 20 ou menos trabalhadores de alguns dos procedimentos legais acima mencionados. A reforma mudou este limite para 10 ou menos trabalhadores. A diferença de proteção entre contratos permanentes e a prazo aumentou para um subconjunto de empresas (com 11 a 20 trabalhadores), mas permaneceu igual para todas as outras empresas. Os custos dos procedimentos a que estas empresas ficaram sujeitas não se encontram explicitamente definidos na legislação. No entanto, as empresas podem incorporar os custos esperados com a legislação e ajustar os salários de forma a compensar parte deste aumento.

Esta reforma gerou um ambiente quase-experimental ideal para a identificação empírica das suas consequências. As empresas com 11 a 20 trabalhadores constituem o *grupo de tratamento*; as empresas com 21 a 50 trabalhadores, um subconjunto das que não foram afetadas pela reforma, constituem o *grupo de controle*. A restrição da dimensão do grupo de controle é comum na literatura, por exemplo, Burgess *et al.*, (2001), Kugler e Pica (2008) e Martins (2009). Neste artigo, a escolha do grupo de controle foi feita de modo a garantir que os grupos de tratamento e de controle tivessem uma evolução salarial comum (não necessariamente o mesmo nível salarial) no período anterior à implementação da reforma. Isto é importante porque permite assumir com alguma segurança que, na ausência da nova legislação, estas empresas manteriam uma evolução semelhante no período seguinte.

### 3. O Impacto Esperado Sobre os Salários

Num equilíbrio competitivo, com trabalhadores neutros ao risco, um aumento da proteção do emprego é completamente compensado por uma transferência inicial do trabalhador para a empresa (Lazear, 1990). Mais tarde, o trabalhador recebe esse valor, seja na forma de maiores salários ou como pagamento de uma compensação por despedimento. No entanto, se existirem restrições a estas transferências (por exemplo, restrições de liquidez), as soluções Coaseanas não estão disponíveis e o impacto global sobre os salários é negativo. O aumento da proteção do emprego reduz a procura de trabalho e cria uma perda de peso morto, porque parte dos custos de despedimento não são recuperados pelos trabalhadores e as empresas não são tão rentáveis quanto antes. Além disso, se a proteção adicional é valorizada pelos trabalhadores, a oferta de trabalho aumenta e os salários caem ainda mais (Summers, 1989), ainda que neste caso a perda de emprego seja menor.

Num mercado de trabalho segmentado, e no pressuposto de substituíbilidade entre os dois contratos, Boeri (2010) prevê que um aumento na proteção do emprego para os trabalhadores permanentes aumente o seu prémio salarial sobre os trabalhadores a prazo. O impacto sobre os salários reflete a redução na taxa de conversão dos empregos temporários em permanentes, o aumento na taxa de destruição de contratos a prazo e a redução da taxa de destruição dos empregos permanentes.

O modelo de Lindbeck e Snower (2001) prevê também uma maior diferença salarial em resultado de um aumento da proteção. Este aumento reduz o poder negocial das empresas, em particular sobre os trabalhadores que já têm contrato permanente. Pelo contrário, os novos contratos perdem poder negocial, refletindo-se em salários mais baixos.

#### 4. Os Dados

A análise da reforma legislativa baseia-se nos *Quadros de Pessoal*, uma fonte estatística administrativa, da responsabilidade do Ministério do Emprego e Economia. Estes dados incluem informação detalhada da empresa, do trabalhador e do emprego. A informação recolhida diz respeito ao mês de outubro de cada ano e inclui todas as empresas privadas e públicas em Portugal. A análise começa em 2002, o primeiro ano para o qual está disponível a informação sobre o tipo de contrato, e termina em 2008, de modo a evitar a influência da revisão do código do trabalho de 2009 e também da crise financeira de 2009.

A amostra inclui todos os empregos em empresas com 11 a 50 trabalhadores. Além disso, considera apenas trabalhadores entre 15 e 65 anos de idade. Os empregos com menos de 85 horas ou mais de 215 horas de trabalho por mês são também eliminados com o objetivo de manter apenas aqueles que correspondem a um trabalho a tempo integral. Os empregos com salário inferior ao salário mínimo e acima do percentil 99 da distribuição salarial foram igualmente excluídos. Finalmente, todas as observações foram verificadas para garantir a consistência longitudinal da informação.

O quadro 1 apresenta um sumário estatístico dos dados. Há um total de 1.405.800 empregos (pares trabalhador – empresa), resultando num painel não-balanceado com 3.581.305 observações (pares emprego – ano). A amostra tem 56.680 empresas e 1.302.865 trabalhadores distintos. No período anterior à reforma, há 372.770 observações do grupo de tratamento e 513.638 observações do grupo de controle. No período após a reforma, existem 1.128.155 observações de tratamento e 1.566.742 observações de controle.

Os contratos a prazo foram introduzidos em Portugal em 1976, mas somente a partir de 1995 passaram a constituir a principal fonte de crescimento do emprego. Em particular, durante o período amostral cerca de 90% dos desempregados que transitam para o emprego conseguem um contrato a prazo. Em 2002, estes contratos representavam quase 20% do emprego assalariado, aumentando para 27% em 2008. Na amostra, a empresa média tem 25.8% dos seus trabalhadores com contratos a prazo, valor semelhante à média para todo o setor privado. No entanto, existe uma grande dispersão na percentagem de contratos a prazo ao nível da empresa. Algumas empresas utilizam de forma massiva este tipo de contrato. A duração média dos empregos é de 84 meses, mas também com uma grande dispersão (o desvio-padrão é de 89 meses). Estas características sugerem a existência de um mercado de trabalho segmentado, com empregos de longa duração coexistindo com um número crescente de empregos de curta duração.

Outra característica do mercado de trabalho português é o baixo nível de escolaridade, cerca de 50% dos trabalhadores na amostra têm seis ou menos anos de escolaridade. Por conseguinte, a média do salário-base nominal é de cerca de €657 (a média do salário mínimo neste período é €347), abaixo da média da economia, mas em conformidade com o prémio salarial associado à dimensão da empresa (recorde-se que a amostra é composta por empresas de pequena e média dimensão).

## Quadro 1

ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS- 2002-2008		
	Média	Desvio padrão
Contratos a termo certo (%)	25.8	43.8
Remuneração base	657.4	356.1
Remuneração base por hora	4.0	2.3
Remuneração total	807.8	442.2
Remuneração total por hora	4.8	2.8
Idade (em anos)	37.4	10.9
Nível de instrução, percentagem de trabalhadores com:		
4 anos ou menos	27.9	44.9
4 - 6 anos	23.9	42.6
7 - 9 anos	20.7	40.5
12 - 12 anos	17.9	38.3
Universitário	9.6	29.5
Mulheres (%)	41.6	49.3
Imigrantes (%)	4.0	19.5
Salário mínimo (%)	8.3	27.5
Antiguidade (em meses)	84.1	89.5
Dimensão da empresa (número médio de trabalhadores)	25.6	11.2
Capital estrangeiro (%)	3.5	18.3
Número de empregos	1 405 800	
Número de trabalhadores	1 302 865	
Número de empresas	56 680	
Número de observações (emprego x ano)	3 581 305	
Contrato sem termo	2 656 122	
Contrato termo certo	925 183	
Antes da reforma (2002-2003)		
Tratamento	372 770	
Controlo	513 638	
Depois da reforma (2004 - 2008)		
Tratamento	1 128 155	
Controlo	1 566 742	

**Fonte:** *Quadros de Pessoal*, 2002-2008 e cálculos dos autores.

**Notas:** A unidade de observação é o par trabalhador – empresa. O grupo de tratamento são os empregos em empresas com 11 a 20 trabalhadores, e o grupo de controlo os empregos em empresas com 21 a 50 trabalhadores.

## 5. O Modelo de Diferença-Em-Diferenças

O exercício empírico é baseado no modelo de diferença-em-diferenças:

$$\log(y_{it}) = \psi_1 \text{Treat}_{it} + \psi_2 \text{After}_{it} + \psi_3 \text{After}_{it} \times \text{Treat}_{it} + X_{it}\beta + \varepsilon_{it},$$

onde, para o trabalhador  $i$  no período  $t$ ,  $y_{it}$  é uma de quatro medidas do salário: (a) base mensal, (b) base por hora, (c) mensal total ou (d) total por hora.  $\text{After}_{it}$  é um indicador do período de tratamento com valor 1 para o período posterior à reforma, de 2004 a 2008, e 0 para o período anterior à reforma, de 2002 a 2003. Nesta primeira estimativa, o indicador de tratamento,  $\text{Treat}_{it}$  é definido para cada período  $t$ , e assume o valor 1 para o grupo de tratamento (empregos em empresas com 11 a 20 trabalhadores) e 0 para o grupo controle (empregos em empresas com 21 a 50 trabalhadores). O coeficiente do termo de interação,  $\text{After}_{it} \times \text{Treat}_{it}$  identifica o efeito médio da mudança de política sobre os salários das empresas tratadas.

Apesar de limitado a empresas com 11 a 50 trabalhadores, há elementos de heterogeneidade que devem ser considerados de forma explícita. Para isso consideram-se na matriz  $X_{it}$  as seguintes características das empresas: (i) o logaritmo do número de trabalhadores, (ii) a idade da empresa (1, 2, ..., 10, 11-15, 16-20, e mais de 20 anos), (iii) setor de atividade (a 2 dígitos), (iv) a região (os 23 distritos), e (v) um indicador de maioria de capital estrangeiro. Do lado do trabalhador, controla-se para: (vi) género, (vii) nacionalidade, (viii) a idade, entrando como um polinómio de segundo grau, e também para (ix) cinco níveis de ensino (4 ou menos anos, 6 anos, 9 anos, ensino secundário e licenciatura). Em termos de características de emprego, controla-se para: (x) o nível de qualificação: elevada ou baixa, (xi) o salário mínimo, com uma variável indicadora, e para (xii) a antiguidade na empresa, entrando como um polinómio quadrático.

A definição de unidades de tratamento e de controlo com base na dimensão da empresa abre a possibilidade de as empresas e os trabalhadores se auto-selecionarem para os grupos de tratamento e controlo em resposta à política. O estimador de efeitos fixos resolve parte dos problemas de endogeneidade nos regressores (Lee, 2005). As estimativas reportadas incluem efeitos fixos ao nível do emprego e os desvios-padrão estão corrigidos para *clustering*.

## 6. Salários Mais Baixos, Mas Não Para Todos

Uma das hipóteses centrais da abordagem de diferença-em-diferenças é a de que os grupos de tratamento e controlo têm uma evolução comum antes da intervenção que dá origem ao tratamento e que se manteria na ausência do tratamento. Os testes feitos com os grupos de tratamento e controlo antes de 2004 mostram que os dois grupos têm uma evolução comum dos salários (em todas as suas definições: base, total e horário). Este resultado reforça a interpretação causal do exercício.

Lazear (1990) diz-nos que as empresas deverão passar para os trabalhadores, sob a forma de salários mais baixos, (parte de) os custos de despedimento mais elevados. Traduzido em termos da equação (1) espera-se que  $\psi_3$  seja negativo. A primeira linha do quadro 2 apresenta os resultados para todos os contratos. O impacto sobre os salários é bastante uniforme nas diferentes medidas de salários - uma diminuição de cerca de 0.30 p.p., embora ligeiramente superior para os salários por hora. A nova legislação levou as empresas tratadas a diminuir os salários relativamente ao que teria sido o seu comportamento se não tivesse havido um aumento dos custos de despedimento. Estes resultados são compatíveis com uma diminuição da procura de trabalho, eventualmente reforçada com um aumento da oferta de trabalho (Summers, 1989).

Martins (2009) estuda uma reforma semelhante que teve lugar em Portugal em 1989. Esta reforma isentou empresas com menos de 21 trabalhadores dos procedimentos processuais listados anteriormente. Usando dados ao nível da empresa, Martins (2009) obtém o resultado de que as empresas reduzem os salários quando se reduz a proteção ao emprego. Este resultado é compatível com uma queda do poder

negocial dos trabalhadores. Na nossa quase-experiência, as empresas são capazes de transmitir o custo da proteção reduzindo o salário médio, superando assim o aumento do poder negocial do trabalhador. A diferença de resultados poderá advir da segmentação do mercado de trabalho, que é bastante mais forte hoje do que era em 1990. A segmentação reduz o poder negocial dos trabalhadores, um argumento que iremos explorar explicitamente na próxima secção.

A evidência disponível para outros países é mista. Para os EUA, Autor *et al.* (2006) não encontram evidência que a proteção ao emprego existente tenha impacto nos salários. Leonardi e Pica (2013) encontram um impacto negativo nos salários como resultado de uma diminuição da proteção ao emprego para as empresas italianas com menos de 15 trabalhadores. Contudo, nenhum destes estudos explora a existência de segmentação no mercado de trabalho.

### **Mas quem paga a proteção?**

Embora a legislação se aplique exclusivamente aos trabalhadores com contrato permanente, as empresas podem ajustar os custos salariais também nos contratos a prazo (Boeri, 2010), resultando num *spillover* negativo em contratos cuja proteção permaneceu inalterada. Os contratos permanentes com maior antiguidade e com maior poder negocial podem estar protegidos do impacto direto da reforma (Lindbeck e Snower, 2001). Nestes modelos, a proteção do emprego fortalece a posição negocial dos atuais trabalhadores e impede o seu salário de cair. Contudo, os salários dos novos empregos permanentes, que competem com o fluxo de contratos a prazo, deverão também ajustar-se.

Para identificar os impactos diferenciados por contrato e antiguidade, divide-se a amostra em três grupos: trabalhadores com contrato permanente e antiguidade superior a 36 meses, trabalhadores com contrato permanente e antiguidade inferior a 36 meses e trabalhadores com contrato a prazo. A escolha de 36 meses decorre da duração máxima dos contratos a prazo no período anterior à revisão legislativa. Para cada grupo de trabalhadores estima-se a equação (1); a magnitude e a significância estatística de  $\psi_3$  dá-nos uma estimativa da carga suportada por cada um dos três grupos de trabalhadores.

A legislação teve um impacto sobre os salários dos trabalhadores com contrato permanente de -0.2 p.p. (segunda linha do quadro 2). No entanto, o impacto difere substancialmente com a antiguidade destes trabalhadores. Para os trabalhadores permanentes com maior antiguidade (terceira linha) há apenas um pequeno impacto sobre os salários base, 0.1 p.p., e nenhum impacto sobre o salário total. Para os novos contratos permanentes, a queda varia entre 0.8 e 0.9 p.p. e os salários dos contratos a prazo diminuem entre 0.5 a 0.7 p.p..

Estes resultados sugerem que as empresas ajustam os salários no fluxo de novos trabalhadores, quer nos novos empregos permanentes, quer nos novos contratos a prazo (recorde-se que a grande maioria dos novos postos de trabalho são contratos a prazo). As empresas podem enfrentar dificuldades para ajustar o salário nos trabalhadores permanentes com maior antiguidade devido a restrições implícitas ou explícitas nos contratos (Lazear, 2011). No entanto, esse não é o caso para os novos contratos, que têm salários mais baixos do que teriam na ausência do aumento da proteção do emprego, independentemente do tipo de contrato.

Mas que fração do aumento esperado de custos é coberta pela redução dos salários? O quadro 3 apresenta uma resposta simples. O ponto de partida são os impactos nos salários apresentados no quadro 2 para os três grupos de trabalhadores. A redução anual dos salários varia entre 8 euros para os trabalhadores permanentes com antiguidade superior a 36 meses, a 95 euros para os novos contratos permanentes. Ponderando as reduções salariais com o peso do emprego de cada grupo em 2008, obtém-se uma redução salarial média de 37 euros.

Podemos agora comparar este valor com o custo esperado com os despedimentos. Sabemos que no universo de empresas tratadas (entre 11 e 20 trabalhadores) a taxa de cessação de contratos é de 27%.

## Quadro 2

	ESTIMATIVA DA DIFERENÇA-EM-DIFERENÇAS		Salário base		Salário total	
	Mês	Hora	Mês	Hora	Mês	Hora
Todos os contratos	-0.289 (0,000)	-0.317 (0,000)			-0.272 (0,001)	-0.308 (0,000)
			3581305			
Contratos permanentes	-0.227 (0,000)	-0.226 (0,000)			-0.213 (0,012)	-0.227 (0,008)
			2656122			
Antigos (mais de 36 meses)	-0.094 (0,127)	-0.103 (0,105)			-0.061 (0,512)	-0.089 (0,342)
			1990753			
Novos (até 36 meses)	-0.623 (0,006)	-0.707 (0,003)			-0.843 (0,023)	-0.885 (0,018)
			665369			
Contratos a prazo	-0.644 (0,001)	-0.735 (0,000)			-0.508 (0,106)	-0.537 (0,088)
			925183			

**Notas:** Estimativas com efeitos fixos para o emprego (por trabalhador - empresa) para o coeficiente After X Treat; valores em pontos percentuais, com valores-p em parênteses ajustados para *clustering* e o número de observações na linha abaixo. O período "Before" corresponde a 2002 e 2003; o período "After" a 2004-2008. Para cada período, a variável de tratamento identifica os trabalhadores em empresas com 11 a 20 trabalhadores como pertencentes ao grupo de tratamento e os trabalhadores em empresas com 21 a 50 trabalhadores no grupo de controle. As estimativas são obtidas para cinco amostras: (i) todos os trabalhadores; (ii) trabalhadores com contratos permanentes; (iii) trabalhadores com contratos permanentes e antiguidade acima dos 36 meses "Contratos permanentes antigos"; (iv) trabalhadores com contrato permanentes com antiguidade inferior a 36 meses "Contratos permanentes novos"; e (v) trabalhadores com contratos a prazo.

## Quadro 3

	COBERTURA DOS CUSTOS PROCESSUAIS ATRAVÉS DA REDUÇÃO SALARIAL		
	Antigos contratos permanentes	Novos contratos permanentes	Contratos a Prazo
	Perda salarial média		
Percentagem de perda de salário <sup>(a)</sup>	-0.06%	-0.84%	-0.51%
Média total dos salários em 2008	€ 928	€ 809	€ 782
Perda de salários anual esperada <sup>(b)</sup>	€ 7.93	€ 95.45	€ 55.62
Percentagem de contratos em 2008	53%	17%	3%
Perda de salários média <sup>(c)</sup>		€ 37.11	
	Litígios e custos esperados		
	Baixo	Médio	Alto
Probabilidade de litigação <sup>(d)</sup>	5%	7.5%	10%
Taxa de cessação dos contratos permanentes		27.00%	
Custos processuais com os processos de despedimento		€ 2.500	
Aumento esperado nos custos processuais	€ 33.75	€ 50.63	€ 67.50
	Rácio de cobertura		
Rácio de cobertura de custos processuais por perda salarial	110%	73%	55%

**Notas:** (a) Coeficientes da coluna (3) do Quadro 2. (b) Os trabalhadores portugueses recebem 14 salários base por ano. (c) A perda média de salário, obtida através da composição do emprego por tipo de contrato. (d) Probabilidade de cessação contratual com um procedimento para despedimento com as fases de acusação, defesa e instrução e apreciação e decisão conforme descrito em Furtado Martins (2012).

Contudo, não há informações sobre a fração destes trabalhadores que perde o emprego com um despedimento com justa causa que obriga a um procedimento para despedimento. A incidência deste tipo de procedimento é geralmente baixa. Assim, consideramos três cenários diferentes para a probabilidade de tais procedimentos: baixa, em que 5% de todas as cessações envolvem um processo formal; média, 7,5%, e alta, 10%. Não é fácil estimar o custo de cada processo, sendo de esperar uma grande variedade de situações que decorrem da incerteza da duração dos processos. A calibração utiliza € 2500, o que corresponde a 50% do valor estimado para a Itália por Leonardi e Pica (2013). Este valor parece razoável, face à menor complexidade do procedimento português e às diferenças de rendimento entre os dois países. Com estas premissas, o aumento esperado dos custos varia entre €34 e €68. Assim, a perda salarial imposta pela empresa cobre pelo menos metade do aumento esperado nos custos com a proteção adicional.

## 7. Conclusões

Os salários ajustam em baixa com um aumento da proteção do emprego. A evidência causal mostra que os trabalhadores pagam a proteção adicional na forma de salários mais baixos. Este resultado é compatível com uma redução da procura de trabalho – devido aos custos esperados mais elevados para os empregadores – mas também com um aumento da oferta de trabalho – o valor para os trabalhadores da proteção adicional traduz-se em menores exigências salariais. Mais uma vez, o mercado de trabalho português rege-se pelos mais elementares princípios da economia.

Mas as principais novidades do estudo são a existência de uma perda salarial para os novos contratos e a ausência de perdas salariais para os trabalhadores com maior antiguidade na empresa. Entre os novos contratos há um efeito significativo nos salários dos trabalhadores com contrato a prazo. Este resultado aponta para a forte segmentação mercado de trabalho português e para a relevância dos canais de flexibilidade salarial introduzidos pelos contratos a prazo. O aumento do prémio salarial para os empregos permanentes é consistente com o reduzido papel do salário como um mecanismo de incentivo para os trabalhadores a prazo. Estes trabalhadores têm uma baixa probabilidade de conseguir uma relação laboral de longo prazo: apenas cerca de 15% desses contratos são convertidos em contratos permanentes (Centeno e Novo 2012a).

A evidência de que a proteção ao emprego reduz os salários e aumenta a diferença salarial entre contratos permanentes e a prazo confirma os modelos de procura de emprego e fluxos em mercados segmentados (Boeri 2010). Isto explica, também, a incapacidade de captar a realidade do mercado de trabalho português em modelos que não incorporam esta dualidade. Como os resultados em Centeno e Novo (2012a) mostram, mercados de trabalho segmentados não são caracterizados por um baixo nível de rotação, mas sim por uma distribuição assimétrica das taxas de rotação entre os contratos permanentes e a prazo. Schivardi e Torrini (2008) e Hijzen, Mondauto e Scarpetta (2013) obtêm resultados semelhantes para a Itália. O rápido ajustamento dos salários ao aumento da proteção do emprego é o complemento em termos de preço do ajustamento observado nos fluxos: maior rotação corresponde a salários mais baixos. Os trabalhadores com contratos a prazo perdem em ambas as dimensões, pagando parcialmente a proteção dos outros trabalhadores.

## Referências

- Angrist, J. D. e Pischke, J.-S. (2009), "Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion", *Princeton University Press*.
- Autor, D., Donohue III, J. e Schwab, S. (2006), "The cost of wrongful-discharge laws", *Review of Economics and Statistics* 88, 211–231.
- Boeri, T. (2010), Institutional reforms in European labor markets, in O. Ashenfelter e D. Card, eds, "Handbook of Labor Economics", Vol. 4, North-Holland, Amsterdam, pp. 1173–1236.
- Burgess, S., Lane, J. e Stevens, D. (2001), "Churning dynamics: An analysis of hires and separations at the employer level", *Labour Economics* 8(1), 1–14.
- Centeno, M. e Novo, A. A. (2012a), "Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system", *Labour Economics* 19, 320–328.
- Centeno, M. e Novo, A. A. (2012b), "Segmentation", *Economic Bulletin Spring*, 7–27.
- Furtado Martins, P. (2012), "Cessação do Contrato de Trabalho", 3ª edição, Principia Editora, Cascais.
- Hijzen, A., Mondauto, L. e Scarpetta, S. (2013), "The perverse effects of job-security provisions on job security: Results from regression discontinuity design", *mimeo*, OECD.
- Kugler, A. e Pica, G. (2008), "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform", *Labour Economics* 15(1), 78–95.
- Lazear, E. (1990), "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics* 105(3), 699–726.
- Lazear, E. P. (2011), "Inside the Firm: Contributions to Personnel Economics", *Oxford University Press*.
- Lee, M.-J. (2005), "Micro-econometrics for policy, program, and treatment effects, Advanced Texts in Econometrics", *Oxford University Press*, Oxford.
- Leonardi, M. and Pica, G. (2013), "Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation", *The Economic Journal Online*, URL: <http://dx.doi.org/10.1111/eoj.12022>
- Lindbeck, A. e Snower, D. (2001), "Insiders versus outsiders", *The Journal of Economic Perspectives* 15(1), 165–188.
- Martins, P. (2009), "Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make", *Journal of Labor Economics* 27(2), 257–279.
- Reis, R. (2013), "The Portuguese slump-crash and the euro-crisis", *Brookings Papers on Economic Activity Spring*, 143–210.
- Schivardi, F. e Torrini, R. (2008), "Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation", *Labour Economics* 15(3), 482–511.
- Summers, L. (1989), "Some simple economics of mandated benefits", *The American Economic Review* 79(2), 177–183.