

Transições de contratos a prazo: o papel da formação profissional e instituições

Sara Serra
Banco de Portugal

Julho de 2015

Resumo

Apesar das reformas estruturais ocorridas recentemente, a segmentação do mercado de trabalho é ainda uma característica marcante de vários países Europeus. Este artigo analisa empiricamente as transições de trabalhadores em contratos a prazo para outras situações laborais, através de um modelo de duração discreta. É colocado particular enfoque nos aspectos relacionados com o capital humano, a protecção laboral e a interação entre estes dois fatores. As transições para contratos sem termo com o mesmo empregador ou com um novo são consideradas separadamente, bem como as transições para uma situação de ausência de emprego, com base em dados para dez países Europeus incluídos no Painel dos Agregados Domésticos Privados da União Europeia (ECHP). A oferta de formação por parte de uma empresa aumenta a probabilidade de transição para um contrato sem termo nessa mesma empresa, mas não em países que possuem mercados de trabalho mais segmentados. Nestes países, por outro lado, o nível educacional e a flexibilidade do mercado de trabalho constituem determinantes mais importantes das transições para contratos sem termo. É de notar que, nestes países, o facto de existir formação proporcionada pela empresa mitiga o impacto positivo (e significativo) da flexibilidade do mercado de trabalho na probabilidade de transitar para um contrato sem termo com o mesmo empregador. (JEL: E24, J24, J41)

Introdução

Não obstante o conjunto de reformas implementada nos anos mais recentes, a segmentação do mercado de trabalho, caracterizada por diferenças significativas entre contratos a termo (temporários) e por termo indeterminado (permanentes), nomeadamente no que diz respeito à legislação

Agradecimentos: Os meus agradecimentos aos Professores Pedro Portugal e Francesco Franco pelos seus comentários e úteis discussões sobre o working paper que serviu de base ao presente artigo. Gostaria também de agradecer a Carlos Robalo Marques, Isabel Horta Correia, Nuno Alves e Pedro Amaral, bem como aos participantes num seminário interno do Departamento de Estudos Económicos do Banco de Portugal.

As opiniões expressas nestes artigos são da responsabilidade dos autores, não constituindo naturalmente a opinião do Banco de Portugal ou do Eurosistema. Eventuais erros ou omissões são também da exclusiva responsabilidade dos autores.

E-mail: srserra@bportugal.pt

de protecção ao emprego que afecta cada tipo de contrato, é ainda uma característica marcante de vários países Europeus¹.

Uma parte significativa da análise económica deste tema focou-se nas transições entre contratos temporários e permanentes e na capacidade dos primeiros de servirem como etapas de progressão na carreira dos trabalhadores. Em particular, vários artigos focaram-se principalmente nas características de empresas e trabalhadores que favorecem a conversão de um contrato temporário em permanente (Portugal e Varejão (2009), Amuedo-Dorantes (2000), D'Addio e Rosholm (2005), etc.). Outros estudos centraram-se no impacto das instituições do mercado de trabalho nas transições de contratos temporários para permanentes (Kahn (2010), Centeno e Novo (2012)) ou na mobilidade de trabalhadores permanentes entre empregos (Gielen e Tatsiramos (2012) e Orsini e Vila Nuñez (2014), entre outros). Menos explorada na literatura é a ligação entre decisões de formação e este tipo de transição no mercado de trabalho, embora uma das consequências da segmentação seja a possibilidade de os trabalhadores temporários receberem menos formação, o que pode resultar em impactos de longo prazo no nível médio de qualificações da economia, dado que estes trabalhadores podem ficar restringidos a ciclos de empregos de baixa produtividade, com consequentes impactos na produção. Ainda menos explorada na literatura é a interação entre as instituições laborais, em particular a legislação de protecção ao emprego (LPE) e as decisões de formação (Bassanini *et al.* (2005) sugerem que existe um impacto negativo da LPE dos contratos temporários na incidência da formação profissional). Este artigo procura analisar o impacto da interação entre a legislação laboral e as decisões de formação nas transições de trabalhadores com contratos a termo. Esta questão tem implicações relevantes para a definição de políticas quer laborais quer relativas à formação profissional.

A análise do presente artigo é empírica, baseada num painel de dados de um inquérito realizado em países Europeus, o Painel dos Agregados Domésticos Privados da União Europeia (*European Community Household Survey* (ECHP)). A abordagem de modelização é baseada num modelo de duração discreta semi-paramétrico com o objectivo de avaliar como evolui a probabilidade de transição para outras situações laborais ao longo da duração de um contrato temporário. Esta análise é desagregada em transições de um contrato temporário para permanente com a mesma empresa (intra-empresa) e transições através de outra empresa (inter-empresas). Esta distinção é motivada por um potencial papel diferenciado da formação

1. De acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho, a segmentação do mercado de trabalho consiste na divisão do mesmo em subcomponentes ou segmentos, distinguíveis por diferentes características e modos de comportamento. A segmentação pode ser originada, *inter alia*, por particularidades das instituições laborais, como as disposições contratuais em vigor.

profissional no tipo de transição obtida. Adicionalmente, no caso das transições inter-empresa, as razões para um trabalhador abandonar um emprego podem diferir substancialmente com a natureza do contrato. No caso de um trabalhador com contrato temporário, esta decisão pode resultar da expectativa de não renovação ou não conversão do contrato em permanente. De facto, os dados usados no presente artigo indicam que as razões que originam o fim de um contrato temporário e permanente são algo diferentes, dado que no primeiro caso o limite legal do contrato assume particular relevância.

Os resultados apresentados neste artigo mostram que a interação entre a formação e o grau de restritividade da legislação laboral influenciam as transições entre contratos temporários e permanentes. Adicionalmente, a distinção entre transições intra e inter-empresas é relevante, dado que os determinantes e a importância relativa destes fatores são diferentes em cada um dos casos. No caso de transições para um contrato permanente com o mesmo empregador, as características da empresa são mais influentes, enquanto no caso das transições inter-empresas, as características do trabalhador parecem ser mais relevantes. Adicionalmente, fazer parte de uma empresa que proporciona formação permite em certa medida salvaguardar um trabalhador do impacto de alterações no enquadramento institucional do mercado de trabalho². A desagregação dos resultados em dois grupos de países mostra que este último resultado é originado por mercados de trabalho segmentados. Nestas economias, uma maior flexibilidade no mercado de trabalho aumenta a probabilidade de todos os tipos de transições considerados. No entanto, a magnitude desta resposta é em alguns casos mitigada para empregados de empresas que proporcionam formação, que ficam assim de alguma forma salvaguardados dos efeitos de alterações na regulamentação do mercado laboral. Em países com mercados de trabalho menos segmentados, os aspectos relacionados com a formação parecem ser mais relevantes do que os institucionais, já que a oferta de formação por parte das empresas favorece transições para um contrato sem termo com o mesmo empregador, ao mesmo tempo que reduz a probabilidade de transição para uma situação de ausência de emprego.

2. O termo "empresa que proporciona formação" é usado para definir uma empresa que oferece benefícios relacionados com formação aos seus trabalhadores. A formulação exata desta questão no ECHP é a seguinte: "O seu empregador, ou a sua empresa ou organização, oferece ou subsidia serviços ou regalias adicionais aos empregados nalguma das seguintes áreas?", sendo uma das opções consideradas a educação ou formação.

Dados e análise descritiva

Dados

O Painel dos Agregados Domésticos Privados da União Europeia é um inquérito harmonizado longitudinal que abrange quinze países da União Europeia (Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Itália, Irlanda, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Áustria, Finlândia e Suécia) e oito vagas (de 1994 a 2001) para a maioria dos países. O inquérito foi realizado por entidades nacionais e coordenado pelo Serviço de Estatística da União Europeia (Eurostat). Esta base de dados tem como vantagens principais a sua natureza de painel e a sua metodologia padronizada, que permitem analisar transições individuais e efetuar comparações entre países. No entanto, possui a desvantagem de o período amostral não ser muito recente e como tal não refletir o impacto das reformas que sucederam nos anos mais próximos. No entanto, tal como referido mais à frente, a situação do mercado de trabalho europeu no que diz respeito à segmentação não se alterou substancialmente desde a realização do inquérito. A principal razão para a escolha desta base de dados foi a disponibilidade de informação relativa à incidência, duração e natureza da formação dos trabalhadores, bem como às políticas de formação profissional das empresas. No entanto, só foi possível usar esta informação parcialmente para estimação, devido a limitações na dimensão da amostra.

Alguns países foram excluídos da base de dados devido a questões de disponibilidade de informação (Alemanha, Luxemburgo, Reino Unido, França e Suécia). A amostra foi restringida adicionalmente a trabalhadores dependentes que trabalhavam mais de 15 horas por semana e que se encontram incluídos no inquérito por pelo menos dois anos consecutivos. A definição de empregado utilizada é consistente com a da Organização Internacional do Trabalho. Os dados relativos à primeira vaga do painel foram excluídos da amostra, já que a informação relativa ao tipo de contrato detido por um trabalhador só está disponível a partir do segundo período do inquérito. Adicionalmente, só foram consideradas observações em que o trabalhador declarou ter um contrato sem termo ou a prazo³. Adicionalmente, a necessidade de recolher informação relativa à duração total de um contrato temporário (incluindo a parte anterior ao início do inquérito) restringiu a amostra às observações para as quais está disponível informação sobre o ano e mês em que se iniciou o emprego atual. No caso de indivíduos com múltiplos registos de transições de um contrato temporário para um dos destinos

3. A formulação exata desta pergunta é "Que tipo de trabalho tem na sua profissão principal? Por favor, indique qual o que melhor se adapta à sua situação?" As opções de resposta disponíveis eram: contrato sem termo ou permanente, contrato a termo ou a prazo, trabalho ocasional sem contrato e outro tipo de acordo de trabalho.

considerados, só o primeiro é considerado. Indivíduos que reportaram terem tido contratos sem termo antes de um contrato temporário foram também excluídos da amostra para estimação.

Em último lugar, a amostra utilizada foi restringida pela disponibilidade de informação dos regressores considerados. Estes incluem características da empresa, incluindo setor de atividade, oferta de formação aos funcionários e número de empregados na unidade de produção do trabalhador. As características dos trabalhadores consideradas como regressores incluem género, idade, nível mais elevado de educação atingido (nível ISCED⁴), satisfação com o emprego⁵ e frequência de educação ou formação vocacional/profissional no passado recente. Também foi considerada informação sobre o emprego e carreira como a duração do emprego atual e o número de empregos associados a um contrato temporário anteriores ao atual. Após estes ajustamentos, a amostra disponível inclui 8947 observações e 5910 indivíduos.

O indicador relacionado com a legislação laboral do International Institute for Management Development (IMD) publicado no World Competitiveness Yearbook foi utilizado para avaliar a evolução ao longo do tempo da legislação de proteção do emprego. Esta publicação consiste numa análise anual da competitividade dos países, que inclui os resultados de um inquérito de opinião a executivos sobre diversos assuntos, incluindo em que medida a legislação do mercado de trabalho limita a atividade empresarial. Um aumento do indicador implica um aumento da flexibilidade na legislação laboral. Este indicador tem a vantagem de permitir uma interpretação enquanto série temporal (Antunes e Centeno (2007)) e possuir mais variabilidade temporal do que o indicador de LPE da OCDE, mais comumente usado. Além disso, a questão colocada possui um âmbito mais alargado do que estritamente a LPE, e considera a efetiva implementação das políticas laborais, ao invés de simplesmente alterações legislativas, como o indicador da OCDE. A principal desvantagem do indicador do IMD é o facto de não permitir uma análise do impacto da legislação laboral desagregada entre contratos temporários e permanentes.

A análise deste artigo é desenvolvida para a amostra total e para dois subconjuntos de países, de forma a avaliar de que forma os

4. ISCED é o acrónimo para a Classificação Internacional Normalizada da Educação (International Standard Classification of Education), definido pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO).

5. O indicador de satisfação com o emprego utilizado consiste numa média da avaliação dos trabalhadores em relação a diversos aspectos do seu emprego. A formulação exata da pergunta é "Em que medida está satisfeito com o seu atual emprego ou negócios nas seguintes áreas?" Estas incluem rendimentos, segurança no emprego, tipo de trabalho, número de horas de trabalho, horário de trabalho, condições e ambiente no local de trabalho e distância da residência ao local de trabalho. Um valor mais elevado implica um grau de satisfação mais alto, de 1 (totalmente insatisfeito) a 6 (totalmente satisfeito).

resultados são influenciados por mercados de trabalho mais segmentados, onde os contratos temporários partilham um enquadramento institucional relativamente semelhante. O grupo M (países com um mercado de trabalho mais segmentado) é composto por Espanha, Portugal e Itália, enquanto o grupo L (países com menor segmentação) contém os restantes países. Esta partição foi escolhida porque os países do grupo M estavam entre os que possuíam maior proporção de contratos temporários à data do inquérito do ECHP, mantendo essa situação nos anos mais recentes (Quadro 1)⁶. Adicionalmente, estes países implementaram reformas parciais do mercado de trabalho ao longo dos anos 80 e 90 (Boeri (2011)), mantendo no entanto níveis médios de proteção elevados (OECD (2013)). O Quadro 2 mostra que a ordenação relativa dos países medida pelo indicador IMD não se alterou significativamente desde o período amostral do ECHP. Adicionalmente, os países do grupo M estão entre os da União Europeia com menor incidência de formação profissional (Bassanini *et al.* (2005)). Estes dados, juntamente com os do Quadro 1, sugerem que o facto de a base de dados do ECHP só estar disponível até 2001 pode não ser decisiva para as conclusões deste artigo, já que as principais características analisadas não se alteraram de forma fundamental desde então.

| País | 1995-2001 | | | | 2008-2012 |
|---------------|-----------|-----------|--------|-------|--|
| | sem termo | com termo | nenhum | outro | emprego com contrato temporário ^a |
| Espanha | 64.1 | 29.7 | 3.8 | 2.4 | 25.7 |
| Finlândia | 84.2 | 13.5 | 1.7 | 0.5 | 15.3 |
| Portugal | 80.0 | 10.6 | 3.3 | 6.1 | 22.1 |
| Bélgica | 89.1 | 8.8 | 0.4 | 1.6 | 8.3 |
| Grécia | 76.8 | 8.6 | 14.0 | 0.6 | 11.5 |
| Itália | 86.9 | 7.9 | 3.2 | 2.0 | 13.1 |
| Irlanda | 82.1 | 6.1 | 8.7 | 3.1 | 9.4 |
| Dinamarca | 88.3 | 5.6 | 5.5 | 0.6 | 8.6 |
| Áustria | 91.7 | 4.9 | 0.4 | 3.0 | 9.2 |
| Países Baixos | 89.4 | 3.3 | 0.7 | 6.6 | 18.6 |

QUADRO 1. Composição do emprego por tipo de contrato

Notas:^a Percentagem no emprego dependente, dados da OCDE. Dados por ordem decrescente da percentagem de contratos com termo em 1995-2001.

Fontes: ECHP e OCDE.

6. O conceito de emprego temporário incluído nos dados da OCDE utilizados para calcular a composição do emprego nos anos mais recentes é mais abrangente do que o conceito de contrato a prazo do ECHP. No entanto, comparando as duas bases de dados em 2000-2001, a percentagem do emprego definida pelos contratos a prazo e outros contratos não permanentes no ECHP é muito próxima da implícita nos dados OCDE, com diferenças inferiores a cinco pontos percentuais.

| | 1995-2001 | 2008-2012 |
|---------------|-----------|-----------|
| Itália | 2.4 | 3.7 |
| Bélgica | 3.1 | 3.3 |
| Espanha | 3.4 | 3.4 |
| Portugal | 3.9 | 3.9 |
| Áustria | 4.1 | 5.4 |
| Grécia | 4.2 | 3.6 |
| Países Baixos | 4.5 | 4.4 |
| Finlândia | 4.6 | 5.0 |
| Irlanda | 5.9 | 5.2 |
| Dinamarca | 7.6 | 8.1 |

QUADRO 2. IMD- Indicador de reestrutividade da legislação no mercado de trabalho

Notas: Dados por ordem crescente de acordo com os valores de 1995-2001. Um valor mais alto do indicador implica a percepção de uma maior flexibilidade na economia.

Fonte: IMD World Competitiveness Online.

Análise descritiva dos dados

O Quadro 3 mostra como a estrutura de emprego descrita no Quadro 1 se traduz em fluxos de trabalhadores com contratos temporários para a amostra considerada⁷. Cerca de metade dos trabalhadores muda de estado após um ano numa situação de contrato temporário, e uma percentagem significativa obtém um contrato permanente em cada período, a maioria dos quais por promoção com o mesmo empregador. Uma característica relevante é o facto de a percentagem de trabalhadores que obtém um vínculo permanente com o mesmo empregador com o qual tinha um contrato temporário ser relativamente estável entre países (variando entre cerca de 17% a 33%), enquanto a proporção de trabalhadores que obtém uma transição com um novo empregador é mais heterogénea. Em particular, a percentagem de transições inter-empresas é inferior para países com uma maior proporção de emprego associado a contratos temporários, sendo que estes possuem também uma percentagem mais elevada de transições para o "não-emprego" (desemprego ou inatividade). Estes resultados sugerem que existe uma margem de utilização de contratos temporários que é semelhante entre países (possivelmente associada a necessidades de natureza temporária de trabalhadores por parte das empresas), a par de uma margem mais variável. Adicionalmente, verifica-se alguma coincidência entre os países que possuem uma reduzida proporção de transições inter-empresas e os que apresentam uma legislação laboral que é considerada como restritiva pelo indicador IMD.

7. Uma vez que são considerados fluxos anuais, algumas transições intra-aneais (de um contrato temporário para o não-emprego e novamente para um contrato temporário, por exemplo) não são contabilizadas.

| País | Mantém contrato temporário | Transição intra-empresa | Transição inter-empresas | Não-emprego | Observações |
|---------------|----------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------|-------------|
| Espanha | 56.2 | 17.5 | 4.3 | 22.1 | 3917 |
| Portugal | 54.2 | 24.8 | 6.6 | 14.5 | 1361 |
| Finlândia | 45.6 | 16.7 | 8.5 | 29.2 | 945 |
| Grécia | 53.9 | 18.0 | 8.8 | 19.4 | 434 |
| Itália | 44.1 | 20.2 | 10.3 | 25.4 | 891 |
| Bélgica | 51.0 | 26.8 | 12.1 | 10.1 | 298 |
| Áustria | 36.7 | 33.3 | 14.4 | 15.5 | 264 |
| Irlanda | 39.2 | 26.5 | 18.0 | 16.3 | 245 |
| Dinamarca | 34.8 | 23.3 | 21.5 | 20.4 | 270 |
| Países Baixos | 39.8 | 17.7 | 25.8 | 16.8 | 322 |
| Total | 51.0 | 20.0 | 8.1 | 20.9 | 8947 |
| Observações | 4562 | 1791 | 726 | 1868 | 8947 |

QUADRO 3. Transições a partir de contratos temporários

Nota: Dados por ordem crescente da percentagem de transições para um trabalho com um novo empregador.

Fonte: ECHP.

O Quadro 4 apresenta algumas estatísticas descritivas para a amostra utilizada, que ilustram as principais diferenças entre trabalhadores envolvidos em transições intra e inter-empresas e também em transições para um situação de ausência de emprego. Estas estatísticas correspondem às médias amostrais de todas as variáveis individuais em nível utilizadas na estimação. À exceção da idade, para todas as categorias variáveis ao longo do tempo foram considerados valores desfasados (ver a Secção *Transições a partir de contratos temporários* para mais detalhes).

O Quadro 4 mostra que os indivíduos associados a transições inter-empresas tendem a ser mais jovens e a possuir níveis educacionais mais elevados. Estes trabalhadores também receberam formação no período que antecedeu a transição em maior proporção do que os sujeitos a transições dentro da mesma empresa. Estas características indicam que a análise desagregada das transições intra e inter-empresas pode ser relevante. Outro aspecto que vale a pena mencionar é o facto de que trabalhadores no decurso do primeiro contrato temporário registado no inquérito têm uma probabilidade substancialmente mais alta de registarem uma transição, o que reflete em particular os fluxos para o não-emprego. As transições para o não-emprego são em larga medida efetuadas por trabalhadores com uma idade média mais alta e com um nível educacional mais baixo do que os trabalhadores em transição para outros estados. Estes trabalhadores são também maioritariamente do sexo feminino, trabalham em empresas em média mais pequenas e com uma menor probabilidade de oferecer formação profissional aos seus empregados. No que concerne a distinção entre os grupos M e L (resultados disponíveis se requisitados), os trabalhadores deste último têm em média um nível educacional mais alto. A incidência

| Variável | Total | Mantém contrato temporário | Transição intra-empresa | Transição inter-empresa | Não-emprego |
|--|-------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| Duração em meses: | | | | | |
|]0, 3[| 0.20 | 0.18 | 0.13 | 0.25 | 0.28 |
| [3, 6[| 0.15 | 0.14 | 0.10 | 0.15 | 0.20 |
| [6, 9[| 0.10 | 0.10 | 0.09 | 0.12 | 0.11 |
| [9, 12[| 0.08 | 0.07 | 0.08 | 0.09 | 0.08 |
| [12, 15[| 0.11 | 0.11 | 0.13 | 0.11 | 0.10 |
| [15, 18[| 0.08 | 0.08 | 0.09 | 0.06 | 0.06 |
| [18, 21[| 0.05 | 0.05 | 0.06 | 0.04 | 0.04 |
| [21, 24[| 0.04 | 0.04 | 0.05 | 0.03 | 0.02 |
| [24, 30[| 0.08 | 0.09 | 0.10 | 0.06 | 0.05 |
| ≥ 30 | 0.12 | 0.14 | 0.17 | 0.08 | 0.05 |
| Primeiro emprego | 0.58 | 0.39 | 0.75 | 0.77 | 0.80 |
| Emprego posterior ao primeiro | 0.42 | 0.61 | 0.25 | 0.23 | 0.20 |
| Idade [16,30[| 0.54 | 0.53 | 0.54 | 0.60 | 0.53 |
| Idade [30,45[| 0.33 | 0.35 | 0.35 | 0.32 | 0.29 |
| Idade [45,65] | 0.13 | 0.13 | 0.12 | 0.08 | 0.18 |
| Dimensão empresa <20 empregados | 0.48 | 0.46 | 0.48 | 0.44 | 0.54 |
| Dimensão empresa 20-99 empregados | 0.28 | 0.30 | 0.27 | 0.26 | 0.27 |
| Dimensão empresa >99 empregados | 0.24 | 0.24 | 0.25 | 0.29 | 0.19 |
| Escolaridade secundária ou superior | 0.53 | 0.52 | 0.58 | 0.64 | 0.47 |
| Escolaridade inferior ao secundário | 0.47 | 0.48 | 0.42 | 0.36 | 0.53 |
| Empregado que recebeu formação | 0.34 | 0.32 | 0.33 | 0.44 | 0.34 |
| Empregado que não recebeu formação | 0.66 | 0.68 | 0.67 | 0.56 | 0.66 |
| Empresa formadora | 0.24 | 0.24 | 0.30 | 0.31 | 0.18 |
| Empresa não formadora | 0.76 | 0.76 | 0.70 | 0.69 | 0.82 |
| Empregado com formação+empresa formadora | 0.15 | 0.14 | 0.18 | 0.21 | 0.11 |
| Empregado com formação+empresa não formadora | 0.18 | 0.17 | 0.15 | 0.22 | 0.24 |
| Empregado sem formação+empresa formadora | 0.09 | 0.09 | 0.12 | 0.10 | 0.07 |
| Empregado sem formação+empresa não formadora | 0.57 | 0.59 | 0.55 | 0.47 | 0.59 |
| Sexo masculino | 0.52 | 0.54 | 0.52 | 0.54 | 0.47 |
| Sexo feminino | 0.48 | 0.46 | 0.48 | 0.46 | 0.53 |
| Agricultura | 0.04 | 0.05 | 0.02 | 0.03 | 0.06 |
| Indústria | 0.33 | 0.34 | 0.35 | 0.30 | 0.29 |
| Serviços | 0.63 | 0.62 | 0.63 | 0.67 | 0.65 |
| Setor privado | 0.73 | 0.72 | 0.77 | 0.73 | 0.71 |
| Setor público | 0.27 | 0.28 | 0.23 | 0.27 | 0.29 |
| Satisfação com o emprego | 3.88 | 3.85 | 4.00 | 4.01 | 3.77 |
| Observações | 8947 | 4562 | 1791 | 726 | 1868 |

QUADRO 4. Estatísticas Descritivas - Amostra completa

Nota: as estatísticas apresentadas correspondem à percentagem da amostra correspondente a cada categoria, com exceção da satisfação com o emprego, caso em que é reportado o valor médio amostral.

Fonte: ECHP.

de formação profissional proporcionada pelas empresas também é mais alta nesse conjunto de países.

Metodologia

A variável dependente considerada para efeitos de estimação é o tempo decorrido desde a admissão num contrato a prazo com um dado empregador⁸. Dada a frequência anual do inquérito, foi estimado um modelo de duração discreto.

Em cada período, a duração de um episódio, neste caso de um contrato temporário, pode ser expressa sob a forma de uma variável aleatória T , à qual está associada uma função distribuição acumulada $F(t)$. O tempo decorrido desde o início do episódio, que corresponde à probabilidade de o contrato sobreviver para além do momento t , é dado pela função de sobrevivência $S(t) = 1 - F(t)$.

Numa situação de duração discreta em que os dados sejam agrupados, isto é, em que o processo subjacente seja eminentemente contínuo, mas observado de forma discreta, o tempo encontra-se agregado em intervalos do tipo $[a_i, a_j]$ onde $a_i \in \{0, 1, \dots, a_{j-1}\}$ e $a_j \in \{1, 2, \dots, \infty\}$. Nesse caso, a função risco (*hazard*) corresponde à probabilidade de transição no intervalo a_j , dada a sobrevivência até ao intervalo a_{j-1} :

$$h(a_j) = Pr(a_{j-1} < T \leq a_j | T > a_{j-1}) \Leftrightarrow \quad (1)$$

$$h(a_j) = 1 - \frac{S(a_j)}{S(a_{j-1})}.$$

Assume-se um modelo de risco proporcional para a duração, onde $h_0(t)$ representa a função de risco de base, λ_t corresponde às variações proporcionais na função de risco resultantes das variáveis independentes X_t e v é um efeito individual não observado, resultante de uma variável aleatória com média unitária e variância finita, com uma distribuição independente de t e X , que assume apenas valores positivos:

$$h(t, X_t | v) = h_0(t) \lambda_t v. \quad (2)$$

Foi adotada uma especificação baseada num modelo complementar log-log (cloglog), que corresponde à representação em termos discretos no tempo de um modelo em tempo contínuo de risco proporcional em que os dados

8. Para efeitos de estimação não é feita distinção entre o contrato e o emprego, ou seja, não são capturadas renovações ou alterações contratuais que não impliquem alteração no tipo de contrato declarado no inquérito (sem termo, com termo, trabalho sem contrato ou outro).

foram agrupados (ver Jenkins (2005) para uma demonstração). Nesse caso, a função de risco do processo discreto pode ser especificada como:

$$h(a_j, X_t) = 1 - \exp[-\exp(\beta' X_t + \gamma_j + u)] \quad (3)$$

onde γ_j é o logaritmo da variação da função de risco base integrada correspondente ao processo contínuo que é observado em intervalos discretos avaliado nos extremos do intervalo $]a_{j-1}, a_j]$, X é o vetor de determinantes (possivelmente variáveis no tempo) e $u = \ln(v)$. A função de risco de base assume-se constante em cada intervalo de duração considerado.

Foi adotada uma abordagem de riscos concorrentes (*competing risks*), que considera três possibilidades mutuamente exclusivas de transição a partir de um contrato temporário: promoção a permanente com o mesmo empregador, obtenção de um contrato sem termo com um novo empregador ou não-emprego (desemprego ou inatividade). A cada modo de saída possível de um contrato temporário está associada uma variável de duração latente, e só é observado o mínimo da duração associada a cada um destes riscos (ou nenhum deles). Por hipótese simplificadora, os riscos concorrentes assumem-se independentes. Adicionalmente, assume-se que as transições ocorrem nos limites dos intervalos de tempo, i.e, nos momentos em que o inquirido tem lugar, o que permite que o modelo seja simplificado para três modelos de duração com apenas um destino de transição possível (Portugal e Varejão (2009)).

Resultados

Transições a partir de contratos temporários

Amostra Completa. O Quadro 5 apresenta os resultados da estimação do modelo de duração com riscos concorrentes para transições a partir de contratos temporários. Entre parêntesis são apresentados os desvios padrão robustos (de forma a corrigir uma potencial heterocedasticidade dos resíduos de estimação).

Uma nota sobre a interpretação dos coeficientes resultantes da estimação: num modelo com uma função de risco proporcional contínua, o valor do exponencial dos coeficientes pode ser interpretado como uma taxa de risco relativa. Esta representa a variação na função de risco quando um regressor aumenta uma unidade face a um valor de referência (a categoria omitida para cada regressor). Dado que o modelo cloglog corresponde à versão discreta de um modelo proporcional para uma função de risco contínua, o valor do exponencial dos coeficientes apresentados no Quadro 5 pode ser interpretado como a taxa de risco relativa do modelo de duração contínuo correspondente ao modelo discreto em análise. Como tal, um coeficiente positivo (negativo) associado a uma dada variável explicativa implica que um aumento dessa

| Variáveis | Mesmo empregador | Outro empregador | Não-emprego |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Duração em meses: | | | |
| [3, 6[| 0.1166 (0.1003) | -0.1494 (0.136) | -0.1259* (0.0716) |
| [6, 9[| 0.3739*** (0.1041) | 0.0641 (0.1485) | -0.4443*** (0.0867) |
| [9, 12[| 0.4661*** (0.11) | -0.0594 (0.1682) | -0.3885*** (0.0981) |
| [12, 15[| 0.8105*** (0.0972) | 0.023 (0.1554) | -0.3803*** (0.0934) |
| [15, 18[| 0.8245*** (0.1082) | -0.1668 (0.1953) | -0.5726*** (0.1136) |
| [18, 21[| 0.8404*** (0.1207) | -0.0802 (0.2311) | -0.6988*** (0.1352) |
| [21, 24[| 0.9814*** (0.1273) | -0.0497 (0.2557) | -0.8167*** (0.1578) |
| [24, 30[| 0.9655*** (0.1135) | -0.0187 (0.2071) | -0.6619*** (0.1214) |
| ≥ 30 | 1.1303*** (0.1188) | 0.0702 (0.1972) | -1.0957*** (0.1262) |
| Emprego posterior ao primeiro | -0.9981*** (0.0623) | -0.8352*** (0.1164) | -1.3165*** (0.0726) |
| Idade [30,45[| 0.0744 (0.0565) | -0.1477 (0.1002) | -0.1858*** (0.0599) |
| Idade [45,65] | -0.0508 (0.0813) | -0.7493*** (0.1716) | 0.1871** (0.0734) |
| Dimensão empresa 20-99 trabalhadores | -0.0684 (0.0583) | -0.075 (0.1057) | -0.1170* (0.0597) |
| Dimensão empresa >99 trabalhadores | -0.0506 (0.0628) | -0.036 (0.1135) | -0.2213*** (0.0708) |
| Escolaridade secundária ou superior | 0.2581*** (0.0579) | 0.2398** (0.1045) | -0.4864*** (0.0611) |
| Empregado com formação+empresa formadora | 0.2361*** (0.0838) | 0.3316** (0.1457) | -0.5437*** (0.1023) |
| Empregado com formação+empresa não formadora | -0.1559** (0.0775) | 0.2314* (0.1211) | 0.1420** (0.0695) |
| Empregado sem formação+empresa formadora | 0.2769*** (0.0829) | -0.0995 (0.1666) | -0.2906*** (0.1046) |
| Indicador IMD | 0.3716*** (0.0933) | 0.5968*** (0.1542) | 0.1056 (0.1017) |
| IMD Empregado com formação+empresa formadora | -0.3274*** (0.0853) | -0.4309*** (0.1326) | 0.0804 (0.1024) |
| IMD Empregado com formação+empresa não formadora | -0.157 (0.0999) | -0.1361 (0.1357) | 0.0584 (0.0925) |
| IMD Empregado sem formação+empresa formadora | -0.2424** (0.0969) | -0.1548 (0.1488) | -0.0877 (0.122) |
| Sexo masculino | 0.0543 (0.052) | 0.3433*** (0.0946) | -0.2522*** (0.0561) |
| Indústria | 0.5451*** (0.1588) | 0.2778 (0.2641) | -0.2379** (0.1163) |
| Serviços | 0.4418*** (0.159) | 0.3137 (0.2577) | -0.1316 (0.1141) |
| Satisfação com o emprego | 0.1652*** (0.0301) | -0.0132 (0.0492) | -0.1845*** (0.0297) |
| Setor privado | 0.5140*** (0.0704) | 0.3343*** (0.1111) | -0.2627*** (0.0659) |
| Constante | -3.6854*** (0.3635) | -3.1474*** (0.6032) | 0.7546** (0.3581) |
| Observações | 8,947 | 8,947 | 8,947 |
| Dummies por país | sim | sim | sim |
| Dummies por ano | sim | sim | sim |
| ρ | 0.000145 | 0.433 | 0.127 |
| Log-pseudo máxima verosimilhança | -4078 | -2277 | -3972 |

QUADRO 5. Transições - Resultados para o total da amostra

Notas: Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

variável implica um rácio de risco mais alto (baixo) do que o associado à categoria de referência (omitida).

Os modelos apresentados neste artigo são baseados numa abordagem não paramétrica no que diz respeito à estimação da função de risco de base, com variáveis *dummy* associadas a intervalos regulares de duração de um contrato temporário. Estas durações foram medidas no início dos intervalos temporais considerados, e como tal correspondem à duração mínima do contrato temporário correspondente. Como tal, a última *dummy* incluída corresponde a uma duração mínima de mais de 2.5 anos. Devido a limitações legais à duração máxima de um contrato temporário, a inclusão de intervalos correspondentes a durações superiores levaria à exclusão de alguns países da amostra de estimação desses parâmetros.

Para os regressores variáveis ao longo do tempo (com exceção da idade), foram considerados valores desfasados, não apenas para reduzir a possibilidade de endogeneidade dos regressores, mas também porque essa é a única forma de tornar os modelos comparáveis ao considerar as características associadas à situação pré-transição para todos os riscos concorrentes. Por exemplo, o horizonte temporal da questão relativa à formação profissional abrange o ano anterior ao inquérito. Como tal, um trabalhador que mudou de emprego num dado ano t do inquérito pode reportar nesse inquérito formação profissional recebida quer com o atual quer com o anterior empregador⁹. Adicionalmente, a variável associada à flexibilidade do mercado de trabalho (indicador IMD) foi estandardizada entre países para facilitar a interpretação dos efeitos de interacção com esta variável.

A duração dos contratos foi medida utilizando uma combinação de amostragem sobre o *stock*, i.e., sobre a duração decorrida num contrato pelos indivíduos que nele se encontravam quando começaram a ser observados e sobre o *fluxo*, i.e., sobre os indivíduos que entraram no estado de interesse durante o período de duração do inquérito. Esta abordagem foi adotada de forma a acautelar o facto de um número significativo de episódios de risco ser censurado à esquerda (o contrato temporário já se tinha iniciado quando o indivíduo entrou no inquérito).

Os resultados do Quadro 5, coluna 2, que se referem a empregados com contratos temporários que foram promovidos a permanentes com o mesmo empregador, mostram que a probabilidade de transições intra-empresa aumenta com a duração do emprego, um resultado que é frequente na literatura (Portugal e Varejão (2009), Alba-Ramirez (1998) e outros), o que reforça a teoria de que um emprego associado a um contrato temporário é um bem de experiência (Jovanovic (1979)) que tem como objectivo seleccionar

9. A formulação exata da questão relativa à formação profissional no ano de inquérito t é a seguinte: Desde $t-1$ e até ao presente momento iniciou, frequentou ou terminou algum tipo de educação ou formação vocacional/profissional, incluindo cursos de curta duração, a tempo inteiro ou a tempo parcial?

pares trabalhador-empresa ótimos. Observa-se um pico de conversões de contratos temporários em permanentes para relações laborais que duraram mais de dois anos e meio (este limiar corresponde ao limite de duração legal de contratos temporários considerando a possibilidade de renovações sucessivas para alguns países na altura do inquérito, incluindo Bélgica, Dinamarca e Portugal (OECD (2004))). Guell e Petrongolo (2007) chegam a um resultado similar no caso de Espanha. O facto de algumas empresas aparentemente explorarem em larga medida os limites legais dos contratos temporários sugere que estas procuram beneficiar dos menores custos de despedimento (efetivos ou potenciais) associados a este tipo de relação contratual ao mesmo tempo mantendo o valor da opção de conversão de um contrato temporário em permanente.

Os trabalhadores que possuem um grau de educação formal mais elevado apresentam uma probabilidade de promoção para um contrato permanente mais alta do que os restantes. O mesmo se verifica para trabalhadores em empresas que proporcionam formação profissional aos seus funcionários (mesmo que estes não tenham beneficiado diretamente dessa possibilidade no passado recente) quando comparados com a categoria de referência (trabalhadores que não obtiveram formação e que trabalham em empresas que não proporcionam essa formação). Por outro lado, os trabalhadores que receberam formação antes da transição enquanto empregados numa empresa que não oferece formação registam um impacto negativo na taxa de risco.

Os modelos estimados incluem regressores com o objectivo de controlar a interação entre o indicador IMD e as diferentes situações dos pares empresa-trabalhador no que diz respeito à formação. Os coeficientes correspondentes mostram que o impacto positivo sobre as transições resultante de um aumento na flexibilidade do mercado de trabalho medido pelo indicador IMD é, em termos líquidos, relevante principalmente para os trabalhadores em empresas que não oferecem formação. Ou seja, os trabalhadores de empresas que proporcionam formação aos seus empregados estão de certa forma salvaguardados do impacto negativo que uma legislação laboral mais restritiva possa ter nas transições para contratos permanentes. Este resultado está possivelmente relacionado com a natureza do processo produtivo das empresas, dado que um investimento em formação num dado indivíduo pode implicar ganhos esperados de produtividade que têm mais influência na decisão de conversão do contrato desse trabalhador do que alterações no valor esperado de um emprego originadas por alterações legislativas.

Outros coeficientes significativos na estimação indicam que os empregados do setor agrícola possuem uma probabilidade inferior à dos de outros setores de atividade de serem promovidos a permanentes com o mesmo empregador, o que possivelmente reflete a natureza sazonal de muitos empregos agrícolas. O risco de transição é igualmente mais reduzido para empregados no setor público quando comparados com os do setor privado.

Adicionalmente, um grau de satisfação com o emprego mais elevado origina uma probabilidade de transição mais alta.

No que diz respeito às transições inter-empresas (Quadro 5, coluna 3), os resultados mostram uma dependência negativa em relação à duração (a probabilidade de transição face à de um trabalhador com um contrato que se iniciou há menos de 3 meses reduz-se à medida que a duração do contrato aumenta), mas esta não é significativa. Como tal, estatisticamente não há uma diferença relevante entre a probabilidade de sair de uma empresa para obter um contrato permanente com outra após um tempo de serviço de alguns meses ou de dois anos.

No que concerne o impacto de aspectos relacionados com o capital humano, os níveis quer de escolaridade quer de formação posterior favorecem as transições para um contrato permanente com um novo empregador. Este resultado é independente do facto de a formação ter tido lugar numa empresa onde esta estava disponível (e como tal teve uma maior probabilidade de possuir uma natureza vocacional) ou não (sendo portanto com maior probabilidade paga pelo próprio trabalhador e caracterizada por uma natureza mais geral). No entanto, os coeficientes de interação entre o indicador IMD e as combinações empresa-trabalhador em termos de formação mostram que alterações no grau de flexibilidade do mercado de trabalho têm um impacto baixo em termos líquidos na taxa de risco dos agentes que receberam formação enquanto estavam a trabalhar numa empresa que proporcionava formação. Eventualmente este resultado deriva da possibilidade deste tipo de transições ser mais afetado pela concorrência entre empresas (uma empresa contratar um trabalhador que recebeu formação vocacional noutra empresa do mesmo setor de atividade) do que pela situação do mercado de trabalho. Todas as outras combinações possíveis de trabalhador-empresa em termos de formação são beneficiadas em termos da probabilidade de transição inter-empresas por legislação laboral menos restritiva face à categoria de referência (não receber formação enquanto trabalhador de uma empresa que não a proporciona).

Adicionalmente, empregados do sexo masculino têm uma probabilidade mais elevada dos que o do sexo feminino de efetuarem uma transição inter-empresas, em linha com a conclusão de Booth *et al.* (1997) de que a probabilidade de abandonar um emprego é mais pronunciada para o primeiro grupo. Trabalhadores mais velhos, por outro lado, possuem probabilidades de transição mais baixas do que os restantes, possivelmente porque os custos de mobilidade para os indivíduos aumentam com a idade (Winkelmann e Zimmermann (1998)), enquanto os benefícios para as empresas que contratam diminuem, dado que estas vão dispor de menos tempo de permanência destes trabalhadores no respetivo contrato permanente. Tal como no caso das transições intra-empresa, os empregados do setor privado também são favorecidos nas transições para um contrato permanente com outro empregador face aos do setor público.

A perspectiva de um contrato temporário como um bem de experiência é também reforçada pela dependência negativa em relação à duração no caso das transições para a ausência de emprego (Quadro 5, coluna 4), dado que se tanto a empresa como o trabalhador avaliam a qualidade do par (*match*) que formaram, à medida que o contrato progride a probabilidade deste par se revelar insatisfatório diminui. A duração e os determinantes relacionados com o capital humano têm um impacto nas transições para a ausência de emprego que é em larga medida de sinal simétrico ao obtido no modelo para as transições intra-empresa. Em particular, a taxa de risco de transição de um contrato temporário para o não-emprego diminui com o tempo, atingindo o valor mais baixo para durações superiores a 30 meses. No que diz respeito ao impacto das variáveis de capital humano, a escolaridade e a presença numa empresa que oferece formação reduzem a probabilidade de transição para o não-emprego, enquanto ter obtido formação quando esta não foi proporcionada pela empresa aumenta esta probabilidade. No entanto, o grau de restritividade da legislação do mercado de trabalho não tem um impacto significativo nestas transições, independentemente da situação face à formação, em linha com as conclusões pouco claras obtidas na literatura para o impacto da LPE no nível do desemprego (ver Boeri e van Ours (2013) e Blanchard e Portugal (2001), entre outros).

Unidades de produção com menor número de empregados originam com maior probabilidade transições para uma situação de ausência de emprego, possivelmente porque nesse caso o fim de um emprego poderá estar mais diretamente relacionado com a sobrevivência da própria empresa. O risco mais alto de transição para o não-emprego do sexo feminino resulta possivelmente de uma maior incidência de transições para a inatividade neste grupo por razões familiares. Pertencer ao setor privado implica uma menor probabilidade de transição para o não-emprego, o que, juntamente com os anteriores resultados associados a este regressor, indica que os empregados do setor privado possuem uma maior probabilidade de transitar para um emprego permanente do que os do setor público.

É de notar o facto de que foi realizada uma análise complementar (disponível se requisitada) relativa ao número de contratos temporários detidos ao longo do período amostral por cada trabalhador, através de um modelo para dados de contagem (*count model*). Uma vez que algumas características de trabalhadores e empresas favorecem transições para o emprego permanente e/ou durações mais prolongadas de um contrato a termo, estas devem conseqüentemente implicar um número mais baixo de contratos temporários. Os resultados deste exercício confirmam alguns dos resultados desta secção, nomeadamente no que diz respeito ao impacto das características da empresa (como o setor de atividade ou dimensão) ou relacionadas com a empresa (como a satisfação com o emprego) nas transições.

Uma característica comum aos três destinos de transição concorrentes é o impacto significativo e negativo na taxa de risco de ter possuído pelo

menos uma relação laboral com contrato temporário anteriormente. Este regressor procura controlar as condições iniciais de cada agente, reduzindo desta forma o problema da amostra de indisponibilidade de informação sobre toda a carreira dos mesmos. Ter passado por pelo menos um trabalho anterior envolvendo um contrato temporário tem um impacto negativo de elevada magnitude na probabilidade de abandonar este tipo de emprego, em particular através do canal de não-emprego. Este resultado sugere que alguns trabalhadores possam estar retidos num ciclo de sucessivos contratos temporários.

Resultados por grupo de países. Os Quadros A.1 a A.3 do apêndice mostram os resultados da estimação do mesmo modelo de riscos concorrentes mas para os grupos de países M (mais segmentação) e L (menos segmentação). Embora em muitos casos os resultados sejam qualitativamente semelhantes nos dois grupos, a significância ou mesmo o sinal de alguns coeficientes difere entre eles. Esta secção foca-se nas diferenças mais relevantes.

Para os trabalhadores que obtêm um contrato sem termo com o mesmo empregador (Quadro A.1), o impacto de um nível de escolaridade mais elevado é positivo para ambos os grupos de países (à semelhança do resultado obtido para a amostra completa) mas apenas significativo para o grupo de países M. Possivelmente este resultado deriva do facto de que em alguns dos países deste último grupo um nível educacional elevado ainda é obtido apenas por uma percentagem relativamente pequena da população. O impacto da formação parece atuar através de canais diferenciados nos grupos M e L: fazer parte de uma empresa que proporciona formação favorece diretamente a transição dentro dessa mesma empresa para o grupo L, com um impacto não significativo no grupo M, o que poderá estar relacionado com a baixa incidência da formação vocacional neste último grupo (CEDEFOP (2010)). No entanto, a situação relativamente à formação parece atuar no grupo M através do impacto que a legislação do mercado laboral tem nas transições. No caso do grupo de países M, tal como observado para a amostra completa, as transições com o mesmo empregador quando este proporciona formação são afetadas em menor magnitude por alterações na regulação do mercado de trabalho.

As diferenças entre grupos de países no que diz respeito ao impacto das variáveis de capital humano são semelhantes no caso de transições para um novo empregador (Quadro A.2). As transições inter-empresas beneficiam de um nível de escolaridade mais elevado apenas no grupo de países M, o que pode resultar dos motivos acima apontados. No entanto, o impacto de receber formação antes da transição não é significativo para nenhum grupo de países considerado separadamente (contrariamente ao resultado obtido para a amostra total). No caso de mercados de trabalho mais segmentados, os fatores institucionais assumem um papel mais determinante nas transições inter-empresas do que fatores individuais. Em particular, o grau de regulação do mercado laboral apenas tem um efeito significativo no

grupo M (mitigado no caso de trabalhadores de empresas que proporcionam formação). Adicionalmente, o grau de satisfação com o emprego não tem um impacto significativo para este grupo de países, enquanto no caso do grupo L o impacto é negativo e significativo. Este resultado está em linha com o obtido por Gielen e Tatsiramos (2012) para o caso trabalhadores que deixaram o emprego, o que sugere que um contrato permanente obtido com um novo empregador nos países do grupo L pode resultar do facto de o trabalhador ter abandonado o seu emprego anterior, sendo portanto o resultado de baixa satisfação com o mesmo, enquanto para o grupo M pode refletir sobretudo o fim de um contrato temporário, assumindo uma natureza mais involuntária.

A maior importância dos fatores institucionais para o grupo M também está presente no caso das transições para uma situação de ausência de emprego (Quadro A.3), situação em que o coeficiente associado ao indicador relativo à regulamentação do mercado de trabalho é positivo e significativo. Dada a evidência de que os fluxos de reafecção do fator trabalho são maiores em países (ou segmentos do mercado de trabalho) sujeitos a legislação menos restritiva, as transições entre empregos serão mais frequentes nesses países. Como tal, a resposta ao inquérito poderá coincidir com maior frequência com períodos de desemprego entre contratos simplesmente porque os fluxos de entrada e saída do desemprego são mais elevados. No caso das transições para o não-emprego, não existem outras diferenças substanciais entre os dois grupos de países.

Tal como no caso da amostra como um todo, para ambos os grupos de países e para todos os tipos de transição verifica-se um impacto negativo na taxa de risco associado à existência de pelo menos um emprego anterior associado a um contrato temporário.

Conclusão

O objectivo deste artigo é a análise das transições entre contratos temporários e permanentes nos países Europeus, com especial ênfase nos aspectos relacionados com o capital humano e a interação destes com as instituições do mercado de trabalho. A análise realizada assumiu uma natureza empírica, baseada num inquérito longitudinal de agregados domésticos Europeus (ECHP), e foi realizada através de um modelo de duração discreta com riscos concorrentes. Foi adotada uma nova perspectiva dado que a possibilidade de obter um contrato sem termo através de uma promoção com o atual ou com outro empregador foram analisadas separadamente. Os resultados indicam que estes dois canais são semelhantes em alguns aspectos, em particular no facto de ambos beneficiarem da escolaridade dos trabalhadores e de aumentos na flexibilidade do mercado de trabalho, medida pelo indicador IMD. No entanto, apresentam também diferenças, nomeadamente no que diz respeito à dependência em relação à duração e à interação entre a flexibilidade do

mercado de trabalho e diferentes características da formação. As transições intra-empresa de um contrato a prazo para um contrato sem termo são beneficiadas pelo facto de os trabalhadores fazerem parte de empresas que proporcionam formação, e estas transições parecem estar de alguma forma salvaguardadas dos efeitos de alterações no grau de flexibilidade da legislação laboral. Por outro lado, são os aspectos associados à formação do lado do trabalhador e não da empresa que parecem ser mais preponderantes no caso de transições inter-empresas. A desagregação dos resultados por grupos de países indica que nos países com mercados de trabalho caracterizados por segmentação os aspectos institucionais desempenham um papel relevante nas transições, relegando em alguns casos os aspectos individuais para segundo plano. De facto, em mercados de trabalho mais segmentados, um aumento da flexibilidade favorece as transições a partir de contratos temporários, embora este efeito seja mitigado em alguns casos para trabalhadores de empresas que proporcionam formação. Por outro lado, em mercados de trabalho menos segmentados, os aspectos relacionados com a formação parecem ser mais relevantes do que os institucionais (que não são significativos).

A investigação posterior beneficiaria de uma análise da regulação do mercado de trabalho desagregada entre a que afecta contratos temporários e permanentes, o que não foi possível com os dados disponíveis. Tal permitiria avaliar se as diferenças observadas entre grupos de países resultam dos níveis mais altos de protecção do emprego nos países do sul da Europa ou de diferenças de protecção entre os dois segmentos, i.e., qual é a importância da restritividade absoluta e relativa da legislação do mercado de trabalho, em particular da LPE.

Apêndice: Resultados por grupo de países

Os quadros seguintes apresentam a desagregação por grupo de países M e L dos resultados dos modelos de riscos concorrentes apresentados no Quadro 5.

| Variáveis | Grupo M | Grupo L |
|--|------------------------|------------------------|
| Duração em meses: | | |
| [3, 6[| -0.0249 (0.1345) | 0.3203** (0.1592) |
| [6, 9[| 0.3264** (0.136) | 0.4397** (0.175) |
| [9, 12[| 0.5595*** (0.1359) | 0.3238 (0.2007) |
| [12, 15[| 0.8899*** (0.1405) | 0.6921*** (0.175) |
| [15, 18[| 0.8345*** (0.151) | 0.8430*** (0.2022) |
| [18, 21[| 0.8306*** (0.1712) | 1.0660*** (0.2351) |
| [21, 24[| 0.9767*** (0.1734) | 1.2425*** (0.2447) |
| [24, 30[| 1.1344*** (0.1896) | 0.6910*** (0.2254) |
| ≥ 30 | 1.3625*** (0.2624) | 0.7686*** (0.2351) |
| Emprego posterior ao primeiro | -1.1371*** (0.1231) | -0.8137*** (0.1205) |
| Idade [30,45[| 0.0875 (0.0703) | 0.1215 (0.1077) |
| Idade [45,65] | -0.0867 (0.1052) | 0.0906 (0.1396) |
| Dimensão empresa 20-99 trabalhadores | -0.0787 (0.069) | -0.0793 (0.1171) |
| Dimensão empresa >99 trabalhadores | -0.1854** (0.0816) | 0.1014 (0.1161) |
| Escolaridade secundária ou superior | 0.2924*** (0.0745) | 0.1154 (0.1207) |
| Empregado com formação+empresa formadora | 0.0823 (0.1512) | 0.3545** (0.149) |
| Empregado com formação+empresa não formadora | -0.0274 (0.1041) | -0.5504*** (0.1877) |
| Empregado sem formação+empresa formadora | 0.1378 (0.1463) | 0.3105* (0.1618) |
| Indicador IMD | 0.8715*** (0.1701) | -0.1196 (0.1557) |
| IMD Empregado com formação+empresa formadora | -0.4753** (0.2328) | -0.1829 (0.1299) |
| IMD Empregado com formação+empresa não formadora | -0.0553 (0.1736) | 0.1506 (0.1776) |
| IMD Empregado sem formação+empresa formadora | -0.5308** (0.2398) | -0.0534 (0.144) |
| Sexo masculino | 0.0725 (0.0665) | -0.0251 (0.0956) |
| Indústria | 0.4722*** (0.1832) | 0.6873* (0.3548) |
| Serviços | 0.4103** (0.1845) | 0.4982 (0.3476) |
| Satisfação com o emprego | 0.1837*** (0.0371) | 0.1429** (0.061) |
| Setor privado | 0.4597*** (0.0953) | 0.5792*** (0.114) |
| Constante | -2.5364*** (0.3344) | -2.6162*** (0.606) |
| Observações | 6,169 | 2,778 |
| Dummies por país | yes | yes |
| Dummies por ano | yes | yes |
| ρ | 0 | 0.156 |
| Log-pseudo máxima verosimilhança | -2704 | -1309 |

QUADRO A.1. Transições para um contrato permanente com o mesmo empregador - Resultados por grupo de países

Notas: Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

| Variáveis | Grupo M | Grupo L |
|--|------------------------|------------------------|
| Duração em meses: | | |
| [3, 6[| -0.1588 (0.2045) | -0.1603 (0.18) |
| [6, 9[| 0.3078 (0.2088) | -0.1513 (0.2049) |
| [9, 12[| 0.005 (0.2351) | -0.1345 (0.2402) |
| [12, 15[| 0.3401* (0.2045) | -0.3048 (0.224) |
| [15, 18[| -0.1482 (0.27) | -0.1867 (0.2847) |
| [18, 21[| -0.0188 (0.3065) | -0.0375 (0.3448) |
| [21, 24[| -0.0946 (0.3602) | 0.0601 (0.3771) |
| [24, 30[| 0.1165 (0.2638) | -0.1775 (0.3035) |
| ≥ 30 | 0.2033 (0.2532) | -0.1167 (0.2959) |
| Emprego posterior ao primeiro | -0.8723*** (0.1568) | -0.7677*** (0.1681) |
| Idade [30,45[| -0.0986 (0.143) | -0.172 (0.1377) |
| Idade [45,65] | -0.3211 (0.2371) | -1.0154*** (0.2405) |
| Dimensão empresa 20-99 trabalhadores | -0.0788 (0.1404) | -0.1173 (0.1565) |
| Dimensão empresa >99 trabalhadores | -0.0583 (0.1635) | -0.0597 (0.1564) |
| Escolaridade secundária ou superior | 0.4502*** (0.1351) | -0.1151 (0.1502) |
| Empregado com formação+empresa formadora | 0.2955 (0.2656) | 0.2864 (0.2132) |
| Empregado com formação+empresa não formadora | 0.1718 (0.1863) | 0.3009 (0.2083) |
| Empregado sem formação+empresa formadora | -0.0709 (0.3172) | 0.0689 (0.2324) |
| Indicador IMD | 0.9167*** (0.2551) | 0.3207 (0.204) |
| IMD Empregado com formação+empresa formadora | -0.6117* (0.371) | -0.2983* (0.1728) |
| IMD Empregado com formação+empresa não formadora | -0.1352 (0.2819) | -0.1226 (0.1978) |
| IMD Empregado sem formação+empresa formadora | 0.3953 (0.483) | -0.1702 (0.1971) |
| Sexo masculino | 0.2097 (0.1287) | 0.4527*** (0.1368) |
| Indústria | 0.2251 (0.33) | 0.2347 (0.4336) |
| Serviços | 0.2849 (0.3276) | 0.23 (0.4099) |
| Satisfação com o emprego | 0.067 (0.0661) | -0.1252* (0.0734) |
| Setor privado | 0.3312** (0.1683) | 0.2933** (0.1462) |
| Constante | -2.6979*** (0.6101) | -1.6212** (0.7812) |
| Observações | 6,169 | 2,778 |
| Dummies por país | yes | yes |
| Dummies por ano | yes | yes |
| ρ | 0.406 | 0.381 |
| Log-pseudo máxima verosimilhança | -1254 | -1003 |

QUADRO A.2. Transições para um contrato permanente com um novo empregador - Resultados por grupo de países

Notas: Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

| Variáveis | Grupo M | Grupo L |
|--|------------------------|------------------------|
| Duração em meses: | | |
| [3, 6[| -0.088 (0.0898) | -0.2153* (0.122) |
| [6, 9[| -0.4299*** (0.1096) | -0.4913*** (0.1452) |
| [9, 12[| -0.2395** (0.1168) | -0.7290*** (0.1872) |
| [12, 15[| -0.2813** (0.1148) | -0.5330*** (0.1661) |
| [15, 18[| -0.4786*** (0.1334) | -0.7809*** (0.2304) |
| [18, 21[| -0.6686*** (0.1609) | -0.7090*** (0.2583) |
| [21, 24[| -0.7528*** (0.1869) | -0.8715*** (0.3045) |
| [24, 30[| -0.4726*** (0.1417) | -1.2146*** (0.263) |
| ≥ 30 | -0.9357*** (0.1437) | -1.6515*** (0.2856) |
| Emprego posterior ao primeiro | -1.3041*** (0.0868) | -1.4091*** (0.14) |
| Idade [30,45[| -0.0788 (0.0709) | -0.3801*** (0.1121) |
| Idade [45,65] | 0.2007** (0.0924) | 0.195 (0.1218) |
| Dimensão empresa 20-99 trabalhadores | -0.1404* (0.0722) | -0.1382 (0.1093) |
| Dimensão empresa >99 trabalhadores | -0.2795*** (0.0901) | -0.2406** (0.1222) |
| Escolaridade secundária ou superior | -0.4972*** (0.0749) | -0.4314*** (0.1146) |
| Empregado com formação+empresa formadora | -0.3783* (0.195) | -0.8711*** (0.1639) |
| Empregado com formação+empresa não formadora | -0.0153 (0.1065) | 0.1498 (0.1375) |
| Empregado sem formação+empresa formadora | -0.1909 (0.2021) | -0.6098*** (0.191) |
| Indicador IMD | 0.3737** (0.151) | -0.2114 (0.1638) |
| IMD Empregado com formação+empresa formadora | -0.1325 (0.3107) | 0.4092*** (0.1562) |
| IMD Empregado com formação+empresa não formadora | -0.2636 (0.161) | 0.1938 (0.1605) |
| IMD Empregado sem formação+empresa formadora | -0.1497 (0.3066) | 0.2521 (0.1865) |
| Sexo masculino | -0.2947*** (0.0683) | -0.1914* (0.0996) |
| Indústria | -0.2862** (0.1281) | -0.1006 (0.2941) |
| Serviços | -0.1526 (0.1273) | -0.0982 (0.2788) |
| Satisfação com o emprego | -0.2258*** (0.0352) | -0.0836 (0.0573) |
| Setor privado | -0.2918*** (0.0869) | -0.3131*** (0.1037) |
| Constante | 1.4113*** (0.2591) | 0.8286 -0.5309 |
| Observações | 6,169 | 2,778 |
| Dummies por país | yes | yes |
| Dummies por ano | yes | yes |
| ρ | 0.146 | 0.0884 |
| Log-pseudo máxima verosimilhança | -2765 | -1175 |

QUADRO A.3. Transições para o não-emprego - Resultados por grupo de países

Notas: Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Referências

- Alba-Ramirez, Alfonso (1998). "How temporary is temporary employment in Spain?" *Journal of Labor Research, Springer*, 19(4), 695–710.
- Amuedo-Dorantes, Catalina (2000). "Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain." *Industrial and Labor Relations Review, Cornell University, ILR School*, 53(2), 309–325.
- Antunes, António R. e Mário Centeno (2007). "Do labor market policies affect employment composition? Lessons from European countries." Working Papers w200721, Banco de Portugal, Economics and Research Department.
- Bassanini, Andrea, Alison L. Booth, Giorgio Brunello, Maria De Paola, e Edwin Leuven (2005). "Workplace Training in Europe." IZA Discussion Papers 1640, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Blanchard, Olivier e Pedro Portugal (2001). "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets." *American Economic Review, American Economic Association*, 91(1), 187–207.
- Boeri, Tito (2011). "Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets." pp. 1173–1236, Elsevier.
- Boeri, Tito e Jan van Ours (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets: Second Edition, Economics Books*, vol. 1. Princeton University Press.
- Booth, Alison L, Marco Francesconi, e Carlos García-Serrano (1997). "Job Tenure: Does History Matter?" CEPR Discussion Papers 1531, C.E.P.R. Discussion Papers.
- Cameron, A. Colin e Pravin K. Trivedi (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Cameron, A. Colin e Pravin K. Trivedi (2010). *Microeconometrics Using Stata, Revised Edition*. Stata Press books, StataCorp LP.
- CEDEFOP (2010). *Employer provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey. 2*, Publications Office of the European Union.
- Centeno, Mário e Álvaro A Novo (2012). "Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system." *Labour Economics, Elsevier*, 19(3), 320–328.
- D'Addio, Anna Cristina e Michael Rosholm (2005). "Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis." *Labour Economics, Elsevier*, 12(4), 449–468.
- Gielen, Anne C e Konstantinos Tatsiramos (2012). "Quit behavior and the role of job protection." *Labour Economics, Elsevier*, 19(4), 624–632.
- Guell, Maia e Barbara Petrongolo (2007). "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain." *Labour Economics, Elsevier*, 14(2), 153–183.
- Jenkins, Stephen P (2005). "Survival analysis." *Unpublished manuscript, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Colchester, UK*.

- Jovanovic, Boyan (1979). "Job Matching and the Theory of Turnover." *Journal of Political Economy*, 87(5), 972–90.
- Kahn, Lawrence M. (2010). "Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996-2001." *Labour Economics, Elsevier*, 17(1), 1–15.
- OECD (2004). *OECD employment outlook*. Organization for Economic Cooperation and Development.
- OECD (2013). "OECD EPL Database, update 2013." <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>.
- Orsini, Kristian e Sonia Vila Nuñez (2014). "The impact of the Spanish labour market reform on the on-the-job search rate." In *ECFIN Country Focus*, 7. European Commission.
- Portugal, Pedro e José Varejão (2009). "Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?" IZA Discussion Papers 4380, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Winkelmann, Rainer e Klaus F. Zimmermann (1998). "Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models." *Applied economics*, 30(11), 1413–1420.