

A reação das empresas portuguesas à crise económica e financeira: principais choques e canais de ajustamento

Fernando Martins
Banco de Portugal

Janeiro 2016

Resumo

Este artigo apresenta os resultados de um inquérito realizado em 2014/2015 com o objetivo de identificar os principais choques enfrentados pelas empresas portuguesas durante a crise recente e detetar a sua resposta em termos de ajustamento dos preços, salários e composição da força de trabalho. A incapacidade de pagamento dos clientes e a queda da procura foram referidos como os dois principais fatores que afetaram negativamente as empresas durante a crise. O impacto destes dois choques foi particularmente adverso em empresas muito pequenas, em setores como a construção, energia e comércio e nas empresas que vendem sobretudo para o mercado interno. A redução do número de trabalhadores foi o principal meio usado para acomodar os choques negativos, nomeadamente através do congelamento ou diminuição de novas contratações, da não renovação de contratos a prazo ou de despedimentos individuais. Um número significativo de empresas congelou igualmente os salários base e reduziu os preços. (JEL: J23, J30, J50)

Introdução

A crise económica e financeira internacional teve um impacto particularmente negativo em Portugal, na medida em que envolveu um forte movimento de correção dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados ao longo de vários anos. Este processo de ajustamento implicou custos consideráveis em termos de crescimento e de emprego. O Programa de Ajustamento Económico e Financeiro acordado com a Comissão Europeia,

Agradecimentos: Pelos importantes comentários e sugestões, o autor gostaria de agradecer aos seus colegas Nuno Alves, Isabel Correia e Miguel Gouveia, bem como a Luís Correia, do Instituto Nacional de Estatística. Um agradecimento especial é dirigido a Marisa Almeida e Joana Luz, alunas da Universidade Lusíada de Lisboa, pelo excelente contributo, tanto no tratamento da informação, como na interação com as empresas participantes. O autor expressa igualmente a sua gratidão a Fátima Teodoro, Fernando Graça, Pedro Próspero Luís e Maria Lucena Vieira pelo importante apoio informático em diversas etapas do projeto. Finalmente, um agradecimento a todas as empresas que participaram no inquérito que esteve na origem deste trabalho. As opiniões expressas neste artigo são da exclusiva responsabilidade do autor, não refletindo necessariamente a posição do Banco de Portugal.

E-mail: fmartins@bportugal.pt

o BCE e o FMI em maio de 2011 foi desenhado de modo a garantir o financiamento da economia e restabelecer a confiança. O programa foi aplicado num ambiente internacional particularmente adverso, caracterizado por um fraco crescimento dos principais parceiros comerciais e pela manutenção da fragmentação financeira na área do euro.

A reforma do mercado do trabalho foi eleita como uma das áreas prioritárias. As medidas incluídas no programa visaram resolver algumas das principais distorções identificadas, como o nível elevado de proteção ao emprego, a definição de salários no âmbito de acordos coletivos com aplicação frequentemente alargada a empresas não subscritoras independentemente da sua situação económica e um sistema de subsídio de desemprego dos mais generosos a nível europeu, nomeadamente em termos da respetiva duração.

Neste quadro, o presente artigo apresenta os principais resultados de um inquérito conduzido pelo Banco de Portugal em 2014 e 2015 com o objetivo de identificar alterações nas práticas das empresas durante a crise económica e financeira. O inquérito foi desenvolvido no âmbito da terceira vaga da Wage Dynamics Network (WDN)¹, uma rede de investigação criada no âmbito do Eurosistema que reúne economistas do BCE e de diversos bancos centrais da União Europeia (UE) e que elaborou um inquérito harmonizado visando identificar *inter alia* os principais choques enfrentados pelas empresas durante a crise recente e detetar a sua resposta em termos de ajustamento dos preços, salários e composição da força de trabalho.

É de sublinhar que, apesar de alguma melhoria no período mais recente, o mercado de trabalho em Portugal deteriorou-se consideravelmente entre 2010 e 2013. A taxa de desemprego, que já se encontrava numa trajetória ascendente mesmo antes da recessão, atingiu níveis nunca antes observados. Este facto foi particularmente notório no caso do desemprego de longa duração. A incidência do desemprego no escalão etário mais baixo (15-24 anos) apresentou valores particularmente preocupantes, com as taxas de desemprego neste grupo a atingirem 40 por cento no início de 2013. Adicionalmente, tem-se observado uma queda da população ativa desde o início da recessão em 2008, com a taxa de atividade da população entre os 15 e 64 anos a situar-se em torno de 73 por cento. O emprego, que até ao início da recessão tinha uma evolução em linha com o crescimento da população e cujo rácio relativamente à população se situava acima da média da UE, observou uma tendência de queda acentuada.

1. A WDN é uma rede de investigação criada no âmbito do Eurosistema, reunida pela primeira vez em julho de 2006 (WDN1) com o objetivo de identificar os determinantes e os padrões de comportamento da dinâmica dos salários na Europa e clarificar a relação entre salários e preços, quer ao nível macroeconómico, quer ao nível da empresa. Uma das linhas de investigação envolveu a análise da informação obtida num inquérito ad-hoc em 2007 sobre as práticas de definição de preços e salários pelas empresas. Mais tarde, em 2009 (a segunda vaga da WDN, WDN2), alguns países lançaram uma atualização do inquérito, com o objetivo específico de avaliar a resposta dos salários e dos preços durante a crise de 2009.

O mercado de trabalho em Portugal: breve caracterização

O comportamento do mercado de trabalho reflete não só a forma como o ciclo económico e as ações dos agentes económicos interagem, mas também a estrutura idiossincrática do país, incluindo as instituições do mercado de trabalho e as características das empresas e da população ativa.

Neste contexto, o mercado de trabalho português tem várias características estruturais que o tornam particularmente vulnerável a conjunturas económicas adversas. Apesar dos progressos recentes, a população ativa ainda revela um baixo nível educacional, especialmente quando comparado com os países da União Europeia; a estrutura produtiva apresenta um peso muito elevado de pequenas e médias empresas, as quais tendem a ser menos resilientes perante cenários económicos negativos; as características das instituições do mercado de trabalho, como os sistemas de negociação coletiva dos salários, de proteção ao emprego e de apoio ao desemprego são constrangimentos importantes ao processo de ajustamento.

O sistema de negociação salarial é muito centralizado e funciona conjuntamente com um mecanismo de extensão dos acordos coletivos, resultando numa cobertura da negociação coletiva que acaba por abranger cerca de 90 por cento dos trabalhadores. Deste modo, a maioria dos acordos coletivos cobre toda a indústria ou setor em vez de ser específico a uma empresa ou pequeno grupo de empresas. Estes acordos são estendidos pelo Governo por portarias de extensão a trabalhadores e empresas não subscritoras.²

O grau de proteção ao emprego associado aos contratos sem termo tem sido muito mais alto do que aquele que a lei prevê para os contratos a prazo. Esta diferença de proteção resultou num sistema laboral dualista que tem sido caracterizado pelo aumento da incidência do segundo tipo de contrato. Os contratos a prazo apresentam taxas de rotatividade mais elevadas, sendo a principal margem de ajustamento para muitas empresas. Por outro lado, o sistema de subsídio de desemprego em Portugal é caracterizado por ter uma duração superior à da média da UE.³

2. Em outubro de 2012, foi definido como critério para a emissão de portarias de extensão que as associações patronais signatárias das convenções coletivas representassem, pelo menos, 50 por cento dos trabalhadores do setor relevante. Mais recentemente, em Junho de 2014, foi introduzido um critério alternativo para efeitos de emissão de portaria de extensão, determinando que, se as empresas signatárias do acordo não preencherem o critério mais exigente de representarem pelo menos metade dos trabalhadores do setor de atividade, bastaria representarem um conjunto de associados constituído, pelo menos, por 30 por cento de micro, pequenas e médias empresas.

3. Recentemente o sistema foi alvo de algumas mudanças. A abrangência é agora maior: requer contribuições para a Segurança Social de 360 dias nos últimos 24 meses (ao contrário dos 450 dias anteriormente necessários), podendo incluir alguns trabalhadores por conta própria. No entanto, a duração é mais curta: os subsídios podem durar de 150 a 780 dias, e dependem tanto da idade como da carreira contributiva do trabalhador (anteriormente podiam durar entre 270

As consequências destas características estruturais, embora não fossem impercetíveis, pareciam em grande parte inócuas à luz do bom desempenho económico do final dos anos noventa. No entanto, quando a economia começou a contrair no início da década passada, a sua influência começou a fazer-se sentir de uma forma mais premente, e quando Portugal sofreu o duplo efeito da Grande Recessão e da crise da dívida soberana, o desajustamento de algumas destas instituições tornou-se evidente. O resultado foi um nível historicamente alto e particularmente oneroso de desemprego, associado a longas durações de desemprego, que afetaram em particular os trabalhadores mais jovens, levando à erosão do seu capital humano e comprometendo não só os seus ganhos salariais futuros, mas também o desempenho a prazo da economia.

Perante os choques económicos muito adversos que tiveram lugar na recente recessão, várias empresas terão tentado diminuir os custos totais, em geral, e os custos com pessoal, em particular. Teoricamente, o ajustamento poderia ser feito através de uma combinação de reduções nos salários reais e/ou no nível de emprego e sua composição. No entanto, o sistema de negociação salarial em Portugal resulta num grau de rigidez à baixa dos salários nominais que, quando combinado com uma taxa de inflação baixa, torna difícil ajustar os salários reais. Deste modo, apesar de ter havido uma moderação no crescimento salarial, a maior parte do ajustamento fez-se à custa de reduções significativas do emprego e alterações na sua composição.

Por sua vez, o nível elevado (e desigual entre tipos de contratos) de proteção ao emprego condicionou igualmente o processo de ajustamento, fazendo com que a utilização da margem de separação envolvesse um custo muito elevado para as empresas (particularmente para os contratos sem termo). Deste modo, o processo de ajustamento foi mais gradual do que seria desejável porque foi feito principalmente através de reduções nas contratações, sobretudo de contratos sem termo. Isto significou que a maior parte da rotatividade e redução de emprego líquido ocorreu nas situações de contratos a prazo.

Finalmente, a duração considerável do subsídio de desemprego em conjunto com a deterioração das perspetivas de emprego poderá ter contribuído para o aumento acentuado na duração do desemprego durante a crise.

Seleção da amostra e desenho do inquérito

O inquérito foi realizado pelo Banco de Portugal entre julho de 2014 e fevereiro 2015 com base numa amostra de empresas com 10 ou mais

e 1140 dias). A taxa de substituição é semelhante à de outros países europeus: 65 por cento dos salários médios no ano anterior ao desemprego, sujeito a um mínimo e um máximo.

empregados, abrangendo a indústria transformadora, o setor energético, a construção, o comércio por grosso e a retalho, os transportes e comunicações, a educação, a saúde, os serviços financeiros e outros serviços empresariais. Foram contactadas 5000 empresas para participar, selecionadas com base numa amostra aleatória estratificada obtida a partir dos Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (QP). Dada a prevalência de empresas muito pequenas na estrutura produtiva, uma seleção aleatória pura de empresas iria claramente conduzir a uma sobre-representação de empresas de menor dimensão e a uma amostra com pouca representatividade em termos de emprego.

Deste modo, a seleção da amostra foi dividida em duas etapas. Numa primeira fase, foi decidido incluir todas as empresas com 250 ou mais trabalhadores dos sectores acima mencionados, dando origem a um total de 813 empresas. Na etapa seguinte, foram selecionadas as restantes empresas com base num processo de amostragem aleatória estratificada. Os estratos considerados resultaram, por um lado, da agregação em 28 grupos dos 73 sectores da CAE a dois dígitos escolhidos e, por outro, da divisão das empresas em quatro dimensões alternativas de acordo com o número de trabalhadores: i) empresas com 10 ou mais trabalhadores mas menos de 20; ii) empresas com 20 ou mais trabalhadores mas menos de 50; iii) empresas com 50 ou mais trabalhadores mas menos de 100; e iv) empresas com 100 ou mais trabalhadores mas menos de 250. Cruzando estes com os 28 grupos industriais escolhidos obteve-se 112 estratos mutuamente exclusivos. O número de empresas retirado de cada estrato foi definido com base no peso simples do emprego em cada estrato obtido a partir dos QP para 2013. Uma vez definido este nível, as empresas retiradas dentro de cada estrato foram selecionadas aleatoriamente.

A amostra final incluiu 1514 empresas da indústria transformadora, 69 do setor energético, 434 da construção, 824 do comércio por grosso e a retalho, 95 dos serviços financeiros e 2064 de outros serviços empresariais, como educação, saúde, transportes e comunicações. Estas empresas representavam em 2013 cerca de 55 por cento do emprego total em Portugal nos sectores selecionados.

Estrutura do questionário e condução do inquérito

O questionário foi desenvolvido no âmbito da WDN, tendo por base um conjunto de questões comum a todos os bancos centrais nacionais envolvidos. Foi organizado em cinco secções, totalizando 32 perguntas. A oportunidade proporcionada pelo inquérito foi igualmente usada para incluir algumas perguntas adicionais, de modo a analisar determinados aspetos do mercado de trabalho particularmente relevantes no caso de Portugal (por exemplo, as variações nos fluxos de trabalhadores durante a recessão ou a relevância da

substituição de trabalhadores por outros com salários mais baixos enquanto margem de ajustamento das empresas). Procurou-se evitar tanto quanto possível o uso de linguagem técnica nas questões de modo a que as mesmas pudessem ser entendidas por um número alargado de pessoas.

Após a definição da amostra, em Junho de 2014, uma primeira versão do questionário foi enviada a 30 empresas. Este inquérito-piloto foi muito útil para uma primeira avaliação da recetividade do questionário e da sua viabilidade. Algumas empresas foram contactadas com base nas respostas dadas, tendo sido reformuladas várias questões e eliminadas outras, de modo a tornar o questionário mais curto e fácil de entender.

Em outubro de 2014, foi enviada uma versão revista a todas as empresas escolhidas, juntamente com uma carta assinada pelo Governador do Banco de Portugal. Esta carta deixava claro, entre outros aspetos, que o questionário deveria ser respondido por alguém que estivesse muito bem informado sobre os mecanismos subjacentes à determinação dos preços e salários na empresa. O questionário poderia ser respondido por mais do que uma pessoa, salvaguardando-se naturalmente a consistência global das respostas. Uma vez recebido o questionário, as empresas tinham um mês para enviar as suas respostas, quer através de carta, quer respondendo diretamente através de uma página na internet especialmente criada para o efeito.⁴ No entanto, um conjunto significativo de questionários foi recebido após o prazo estipulado.

O inquérito foi concluído em fevereiro de 2015, tendo sido recebidos 1383 questionários válidos, o que se traduz numa taxa de resposta de 28 por cento. Esta percentagem foi ligeiramente inferior à obtida no inquérito conduzido em 2008 ao abrigo da WDN1. As diferenças nas taxas de resposta podem refletir *inter alia* o modo como as questões foram formuladas ou o enquadramento económico em que ambos os questionários ocorreram. Neste contexto, sublinhe-se que o inquérito da WDN1 foi lançado em 2007, i.e. alguns meses antes do eclodir da recessão económica. O Quadro A.1 mostrado no Apêndice apresenta detalhes adicionais sobre a cobertura da amostra e informação desagregada sobre a taxa de resposta.

A informação do inquérito revela que uma percentagem considerável das empresas (65 por cento) aplica algum tipo de acordo ou contrato coletivo de trabalho. Os acordos de âmbito setorial dominam mas a percentagem de acordos de empresa não é negligenciável, em particular nas empresas grandes, onde frequentemente ambos os acordos coexistem (Gráfico 1)⁵. A

4. Foi criada um linha telefónica dedicada exclusivamente a esclarecer eventuais dúvidas das empresas.

5. Na análise apresentada neste artigo, as empresas são divididas em quatro grupos de acordo com o número de trabalhadores i) empresas muito pequenas (com 10 ou mais trabalhadores mas menos de 20); ii) empresas pequenas (com 20 ou mais trabalhadores mas menos de 50); iii) empresas médias (com 50 ou mais trabalhadores mas menos de 200); e iv) empresas grandes (com 200 ou mais trabalhadores).

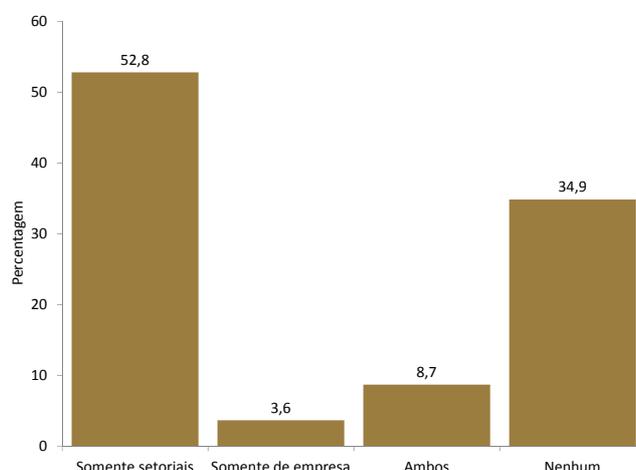


GRÁFICO 1: Percentagem de empresas que têm acordos/contratos coletivos de trabalho (em percentagem)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

percentagem de trabalhadores cobertos por ambos os acordos é ligeiramente superior a 90 por cento. No entanto, cerca de 30 por cento das empresas que aplicam acordos de âmbito setorial não são membros de qualquer das associações patronais signatárias. Relativamente ao nível de concorrência nos respetivos mercados, a maioria das empresas considerou-o como sendo forte ou muito forte. A única exceção parece ter sido o das empresas que operam no setor energético (Gráfico 2). Adicionalmente, um número significativo de empresas considerou que o grau de concorrência aumentou durante a recessão.

Na análise que se segue, as estatísticas apresentadas são ponderadas de modo a tornarem-se representativas da população total de empresas com 10 ou mais trabalhadores dos setores selecionados.⁶

6. Mais precisamente, o objetivo dos ponderadores amostrais é o de corrigir possíveis imperfeições no processo de amostragem a fim de garantir que a distribuição da amostra reflita tanto quanto possível a distribuição da população total de empresas. Para o efeito, os ponderadores amostrais corrigem para a probabilidade desigual das várias empresas pertencerem à amostra final de 1383 empresas, ou seja, corrigem quer para a diferente probabilidade de cada empresa ser incluída na amostra das 5000 empresas contactadas, quer para os enviesamentos potenciais nas taxas de resposta. Adicionalmente, os ponderadores são ajustados tendo em conta as diferenças de importância de cada estrato, medida com base no peso simples do número de trabalhadores de cada estrato no emprego total.

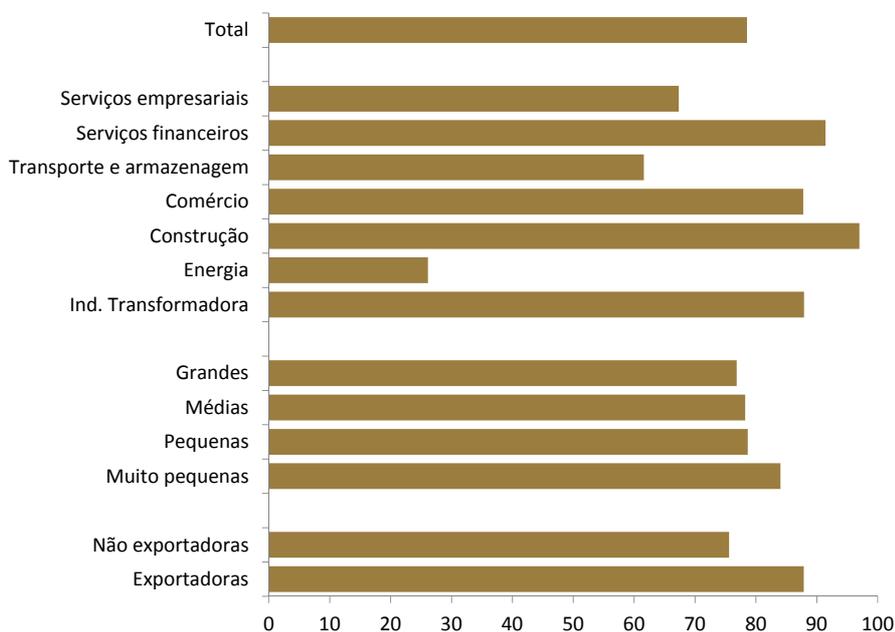


GRÁFICO 2: Percentagem de empresas que avaliam o respetivo mercado como sendo de forte concorrência

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

Fonte e dimensão dos choques

De modo a avaliar a resposta das empresas durante a crise, o inquérito considerou cinco tipos de choques. Em particular, às empresas participantes foi perguntado de que modo a crise económica afetou: i) a procura pelos seus bens e serviços (choque de procura); ii) a incerteza em torno da procura pelos seus bens e serviços (choque de incerteza); iii) o acesso a financiamento externo através dos canais de financiamento habituais (choque de crédito); iv) a capacidade de pagamento dos seus clientes (choque de dificuldade de pagamento dos clientes); v) o fornecimento de matérias-primas e produtos dos fornecedores habituais (choque de oferta). As empresas tinham cinco opções de resposta para reportar o impacto de cada choque: forte aumento, aumento moderado, sem alteração, redução moderada e forte redução.

Os resultados obtidos revelam que apenas 3,7 por cento das empresas não foram afetadas por qualquer um dos cinco choques considerados, enquanto cerca de um quarto apenas enfrentaram choques negativo no período em causa (Gráfico 3). Os resultados sugerem igualmente que, mesmo num cenário recessivo, várias empresas terão sido afetadas positivamente em pelo menos uma das cinco dimensões analisadas, sugerindo que o impacto da recessão foi

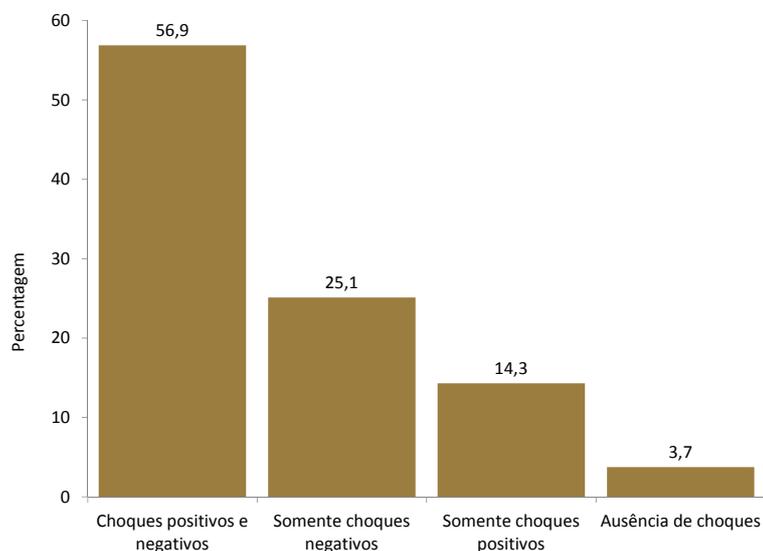


GRÁFICO 3: Percentagem de empresas que foram afetadas pelos diversos tipos de choques

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

heterogêneo entre as diversas empresas e setores. Apesar de 57 por cento das empresas terem enfrentado simultaneamente choques positivos e negativos, 79 por cento destas foram afetadas por apenas um choque positivo enquanto 62 por cento foram afetadas por dois ou mais choques negativos (Gráfico 4).

Os números são mais reveladores quando observamos que 82 por cento das empresas foram afetadas por pelo menos um choque negativo (Gráfico 5). A incapacidade dos clientes de pagarem os compromissos assumidos e a redução da procura foram reportados como os dois principais choques negativos enfrentados pelas empresas durante a crise (Gráfico 6).

A desagregação por setor, dimensão de empresa e principal mercado (externo ou interno) mostra que o impacto negativo da crise foi particularmente sentido em empresas muito pequenas, em setores como a construção, energia ou o comércio e em empresas que vendem sobretudo para o mercado interno (Gráfico 7).

A dificuldade de acesso a financiamento externo através dos canais habituais de financiamento (choque de crédito) foi reportado como o terceiro principal choque que afetou a atividade das empresas durante a recessão. Este fator foi particularmente importante na construção e no sector energético, onde mais de três quartos das empresas tiveram restrições de crédito, mas também em empresas muito pequenas e empresas que operam em mercados muito competitivos.

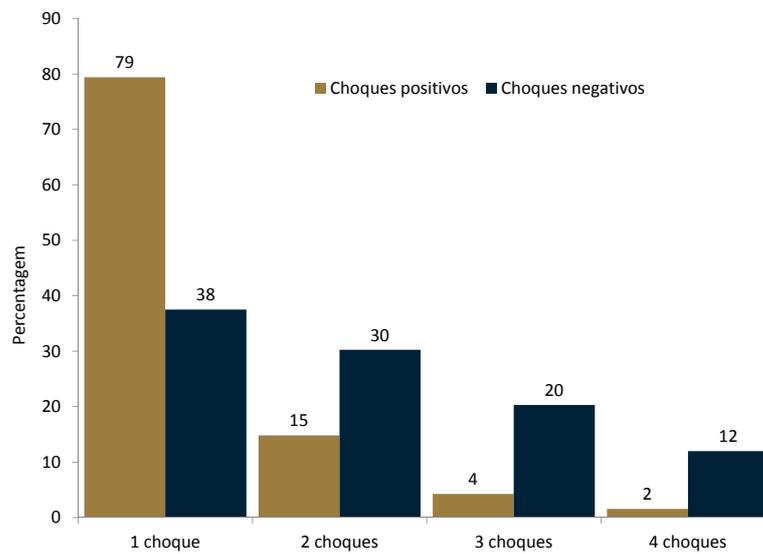


GRÁFICO 4: Percentagem de empresas afetadas simultaneamente por choques negativos e positivos

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

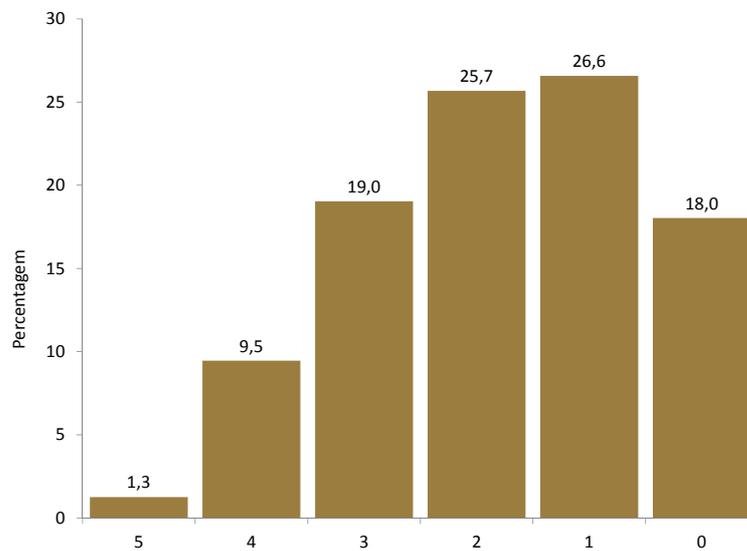


GRÁFICO 5: Número de choques negativos (percentagem de empresas afetadas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

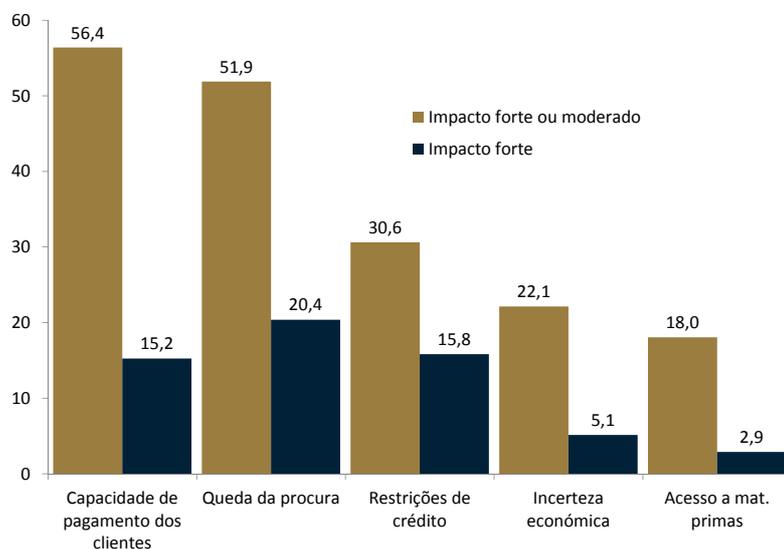


GRÁFICO 6: Percentagem de empresas afetadas por cada choque negativo

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

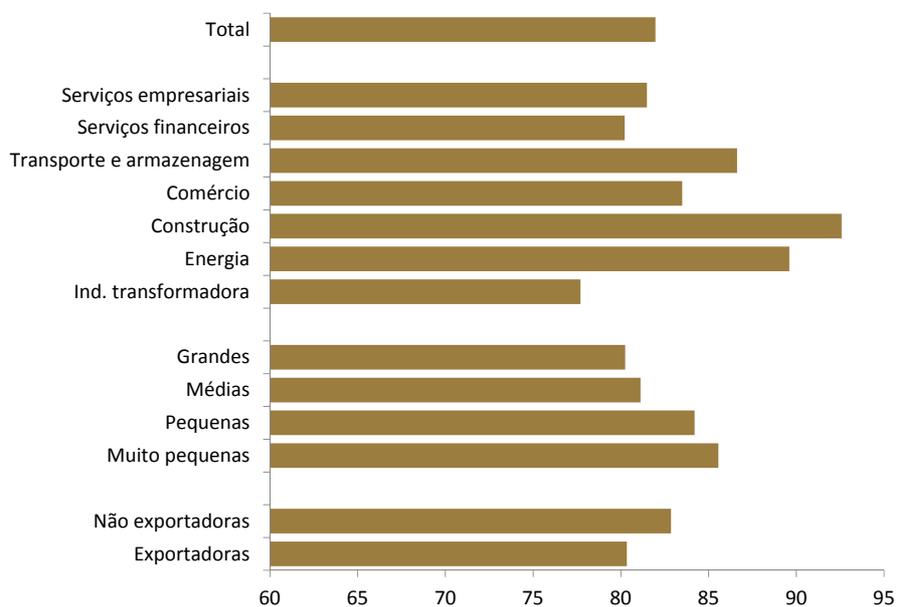


GRÁFICO 7: Percentagem de empresas afetadas por choques negativos

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

No contexto do inquérito, as restrições de crédito assumiram duas formas alternativas: a concessão de crédito estava completamente indisponível ou o crédito estava disponível mas com condições (taxas de juro e outras condições contratuais) muito onerosas. Esta última opção foi considerada uma limitação importante por quase 50 por cento das empresas, enquanto a primeira foi considerada relevante por 39 por cento.

O Quadro 1 apresenta o impacto (efeitos marginais de um modelo probit) de um conjunto de características das empresas sobre a incidência de cada choque. Em termos gerais, os resultados confirmam um impacto negativo relativamente maior dos diferentes choques na construção, energia e comércio. Em particular, estas empresas reportaram reduções mais acentuadas da procura durante a crise. Os resultados apontam igualmente no sentido de as restrições de crédito terem sido particularmente adversas em empresas muito pequenas e empresas que operam em mercados de maior concorrência. Adicionalmente, as empresas que vendem sobretudo para mercados internacionais foram em geral menos afetadas negativamente pelos diferentes choques.

É importante notar que muitas empresas (55 por cento) foram afetadas negativamente por mais de um choque. O Quadro 2 apresenta os coeficientes de correlação tetracórica entre os diferentes pares de choques negativos, revelando na maioria dos casos coeficientes positivos e estatisticamente significativos.

As empresas foram igualmente questionadas sobre se avaliavam os choques que as afetaram negativamente como tendo sido temporários, parcialmente persistentes ou persistentes. A maioria das empresas considerou os choques como tendo uma natureza persistente. O grau de persistência dos choques parece variar ligeiramente em função do tipo de choque. O Gráfico 8 mostra que os choques negativos de procura parecem ser menos persistentes, enquanto as dificuldades de pagamento por parte dos clientes assumem um caráter mais duradouro. A persistência dos choques parece ser maior na construção e nas empresas mais pequenas. Em relação aos três choques negativos que afetaram mais intensamente as empresas durante a crise, a informação aponta no sentido de estes terem tido um impacto maior em 2012 e 2013 (Gráfico 9).

Principais resultados sobre o ajustamento do emprego, dos salários e dos preços

A forma como as empresas respondem aos diferentes choques, ajustando os preços, os salários e o emprego é um aspeto fundamental do ajustamento micro e macroeconómico. Enquadrada pelas características estruturais e institucionais da economia, a reação das empresas aos diversos choques determina a dinâmica do emprego, dos preços e dos salários, com impactos

Variáveis	Redução procura	Incapacidade de pagamento dos clientes	Restrições de crédito	Maior incerteza	Acesso a matérias primas
Dimensão das empresas:					
Pequenas (20-49)	-0.056 (0.048)	0.010 (0.047)	-0.090** (0.045)	0.010 (0.037)	-0.014 (0.039)
Médias (50-199)	-0.137*** (0.045)	-0.065 (0.045)	-0.091** (0.043)	0.067* (0.035)	-0.052 (0.036)
Grandes (>199)	-0.050 (0.048)	-0.024** (0.048)	-0.022 (0.047)	0.080** (0.039)	-0.022 (0.040)
Setores de atividade:					
Energético	0.207** (0.084)	-0.051 (0.092)	0.314*** (0.089)	-0.133** (0.053)	0.048 (0.080)
Construção	0.196*** (0.051)	0.208*** (0.048)	0.228*** (0.051)	0.023 (0.045)	0.195*** (0.050)
Comércio	0.163*** (0.045)	0.147*** (0.044)	0.010 (0.041)	-0.033 (0.036)	-0.026 (0.035)
Transporte e Armazenagem	0.143** (0.061)	0.042 (0.063)	0.012 (0.057)	0.051 (0.056)	-0.072* (0.045)
Serviços empresariais	0.026 (0.035)	0.011 (0.036)	-0.011 (0.033)	-0.006 (0.029)	-0.056** (0.027)
Serviços financeiros	0.139** (0.070)	0.019 (0.072)	-0.071 (0.058)	0.078 (0.064)	-0.093** (0.045)
Empresas exportadoras	-0.106*** (0.029)	-0.064** (0.030)	0.005 (0.028)	-0.015 (0.025)	-0.024 (0.024)
Concorrência forte	0.172*** (0.025)	0.093*** (0.026)	0.103*** (0.025)	0.061*** (0.023)	0.014 (0.021)
Idade das empresas	0.001* (0.000)	0.001** (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)
Número de observações:				1,381	
Wald χ^2 (12):	120.72***	67.31***	67.78***	24.69***	45.62***

QUADRO 1. Determinantes da incidência de cada choque negativo (efeitos marginais de um modelo probit)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013. Desvios padrões robustos entre parêntesis; ***, ** e * representam a existência de significância estatística a 1, 5 e 10 por cento, respetivamente.

	Redução procura	Maior incerteza	Incapacidade de pagamento dos clientes	Restrições de crédito	Acesso a matérias primas
Redução procura	1.000				
Maior incerteza	0.038	1.000			
Restrições crédito	0.377***	-0.021	1.000		
Incapacidade pag. clientes	0.432***	0.054	0.412***	1.000	
Acesso mat. primas	0.373***	-0.090	0.435***	0.414***	1.000

QUADRO 2. Coeficientes de correlação tetracórica entre os diferentes pares de choques negativos

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013. ***, ** e * representam a existência de significância estatística a 1, 5 e 10 por cento, respectivamente.

controversos sobre os níveis de bem-estar. Enquanto a negociação coletiva tradicionalmente privilegia a estabilidade salarial, a legislação de proteção ao

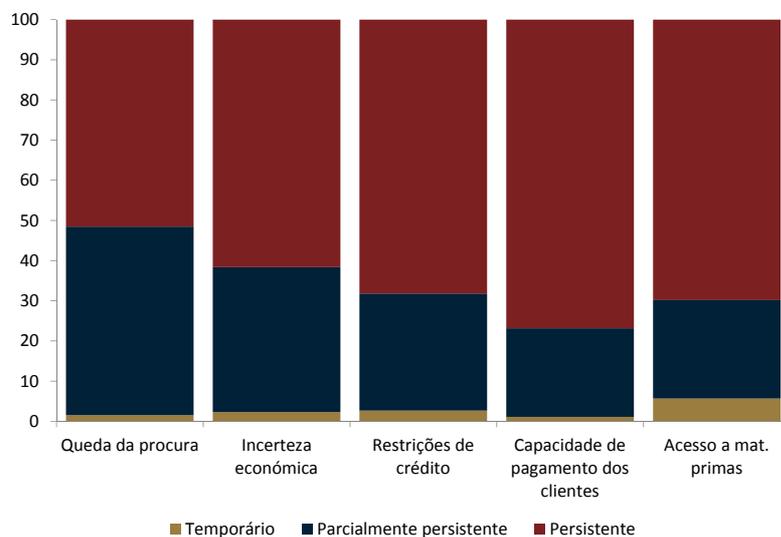


GRÁFICO 8: Impacto de cada choque negativo (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

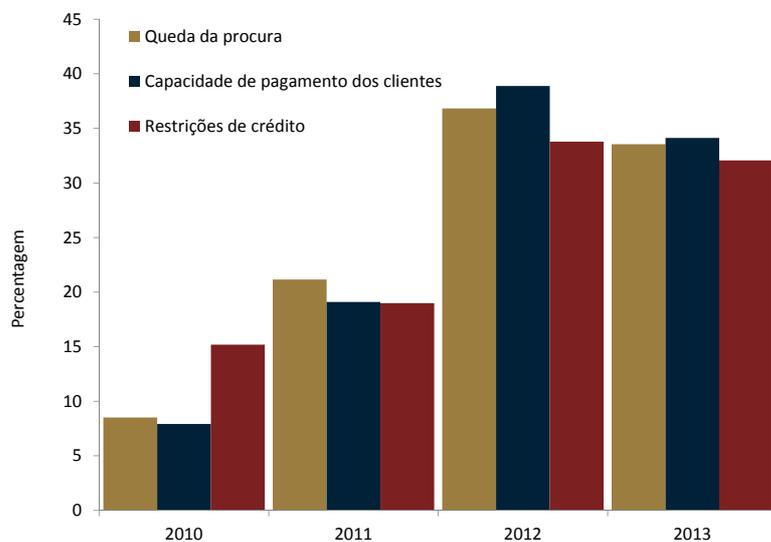


GRÁFICO 9: Ano em que cada choque foi sentido de forma mais intensa (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

emprego visa estabilizar os níveis de emprego. Por outro lado, em mercados onde a concorrência é mais intensa as empresas têm maior dificuldade em absorver choques através de ajustamentos dos preços.

Alterações ao nível da definição dos preços

A queda da procura reportada pelas empresas portuguesas teve uma componente interna mais acentuada, com 54 por cento das empresas a reportarem uma redução da procura no mercado interno, enquanto apenas 25 por cento reportaram uma diminuição da procura nos mercados internacionais (Quadro 3). Por outro lado, cerca de 40 por cento das empresas afirmaram ter tido um aumento da procura dirigida aos seus produtos em mercados internacionais, o que é consistente com o desempenho favorável das exportações ao longo deste período. Este comportamento é igualmente consistente com a menor fração de empresas que reduziu os preços nos mercados internacionais (25 por cento, por comparação com 43 por cento no mercado interno). Durante este período, uma parte significativa das empresas também reportou um aumento do grau de concorrência, o que é comum tanto a empresas exportadoras e como a não exportadoras.⁷

	Forte aumento	Aumento moderado	Inalterado	Redução moderada	Forte redução
Procura					
Mercado interno	2.5	22.9	20.7	31.7	22.2
Mercados externos	10.2	28.8	36.4	19.6	5.0
Preços					
Mercado interno	2.1	21.4	33.2	29.6	13.7
Mercados externos	1.6	25.7	47.4	22.5	2.8
Grau de concorrência					
Mercado interno	34.5	29.0	30.3	5.2	1.0
Mercados externos	26.7	34.5	34.6	3.4	0.7

QUADRO 3. Evolução da procura, dos preços e da concorrência nos mercados interno e externo entre 2010 e 2013

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

Relativamente à definição dos preços pelas empresas, é importante notar que 30 por cento das empresas aumentaram a respetiva frequência de revisão de preços no período 2010-2013, o que na maioria dos casos se deveu tanto a um aumento da concorrência como a alterações mais frequentes dos preços pelos principais concorrentes. Este sinal de maior flexibilidade dos preços

7. As empresas exportadoras são definidas como aquelas cujas exportações representam pelo menos 20 por cento das vendas totais.

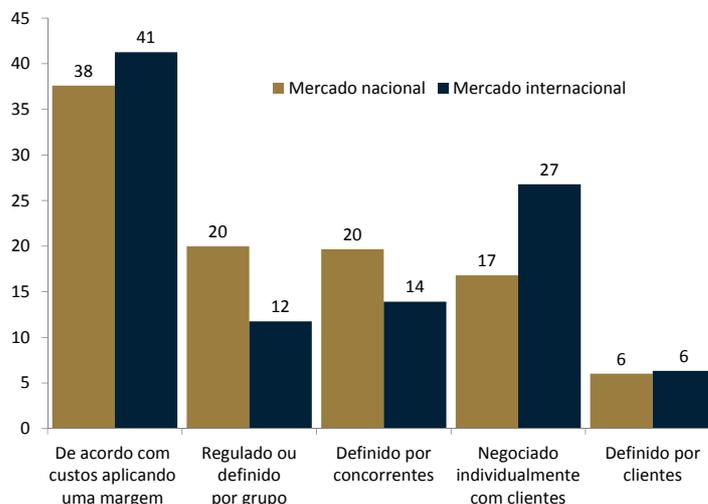


GRÁFICO 10: Modo como os preços são definidos (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

também é consistente com a elevada percentagem de empresas (58 por cento) que afirmam seguir estratégias de revisão de preços contingentes (*state-dependent*), ou seja, que reveem os preços sempre que as condições do mercado assim o justifiquem e não de acordo com uma periodicidade bem definida. Nos dois inquéritos anteriores realizados em 2004 e 2008, a percentagem obtida foi de, respetivamente, 40 e 43 por cento (Dias *et al.* (2013), Martins (2015) e Martins (2010)). É importante ainda referir que uma fração importante de empresas (cerca de 60 por cento, tanto no mercado interno, como no externo) não tem autonomia total para definir os respetivos preços (Gráfico 10).

Mesmo num contexto de concorrência acrescida, preços mais baixos e menor procura, cerca de 60 por cento das empresas portuguesas não reduziram os custos totais neste período (Gráfico 11). No entanto, no caso particularmente notório das empresas que sofreram uma redução da procura, 57 por cento reportaram um redução dos custos totais, ao passo que nas empresas não afetadas por este choque a percentagem reportada foi de apenas 21 por cento (Gráfico 12).

O ajustamento dos custos com pessoal: salários e emprego

Para além das alterações ao nível da definição dos preços, as empresas foram igualmente questionadas sobre o modo como ajustaram os salários e a composição do emprego no período 2010-2013. Como esperado, dadas

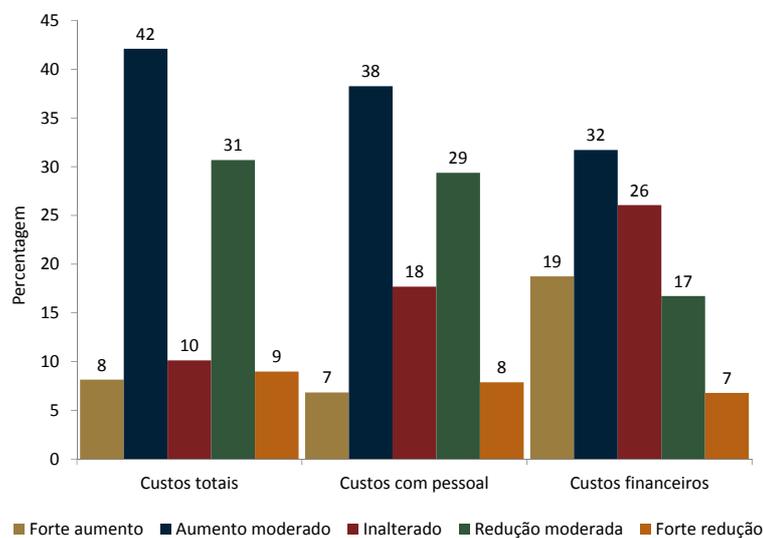


GRÁFICO 11: Variação dos custos entre 2010 e 2013 (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

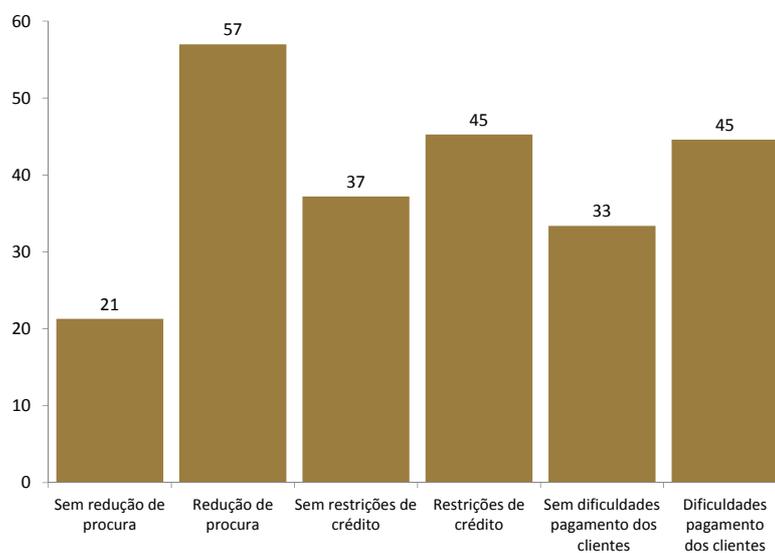


GRÁFICO 12: Percentagem de empresas que reduziram os custos totais

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

as restrições legais às variações salariais particularmente significativas em Portugal, a percentagem de empresas que afirmaram ter reduzido o salário

base médio foi bastante baixa (Quadro 4). Uma possível margem adicional de ajustamento da massa salarial seria fornecida pelas componentes flexíveis dos salários. No entanto, o uso desta margem também não parece ter sido significativo.

	Forte aumento	Aumento moderado	Inalterado	Redução moderada	Forte redução
Salário base médio	0.5	39.8	48.7	9.0	2.2
Componentes salariais flexíveis	1.2	23.0	54.3	15.7	5.8
Contratos sem termo	3.2	27.3	37.9	24.8	6.8
Contratos com termo	4.5	29.7	34.8	21.7	9.3
Número de horas médio	0.5	15.1	73.4	9.9	1.1

QUADRO 4. Variação nas componentes dos custos com pessoal entre 2010 e 2013

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

Como o ajustamento dos salários base e do número de horas de trabalho enfrentam importantes restrições, a redução do número de trabalhadores revelou-se o principal instrumento utilizado pelas empresas para acomodar os choques negativos. Tal afetou particularmente os trabalhadores com contratos a prazo.

Como esperado, a utilização das diferentes margens de ajustamento foi maior nas empresas que enfrentaram choques negativos. O Gráfico 13 ilustra este facto para o caso dos choques negativos de procura, mas tal é igualmente verdade para os outros choques analisados. As diferenças entre as empresas afetadas e não afetadas por choques são especialmente evidentes relativamente à redução de trabalhadores (tanto com contratos a prazo como com contratos sem termo). Perante um choque negativo de procura, 45 por cento das empresas reduziram o número de trabalhadores com contrato sem termo, enquanto 41 por cento reduziram o número de trabalhadores com contratos sem termo (16 e 19 por cento, respetivamente, para as empresas não afetadas por choques negativos de procura).

Margens de ajustamento do emprego

Em relação ao ajustamento do emprego, o número de opções exploradas no inquérito foi bastante extenso, incluindo despedimentos coletivos, despedimentos individuais, layoff, ajustamento do número de horas, não renovação dos contratos a prazo, promoção de reformas antecipadas, congelamento ou redução de novas contratações, redução de trabalhadores independentes e contratação de trabalhadores com salários mais baixos do que aqueles que saíram mais recentemente da empresa. As empresas poderiam selecionar mais do que uma opção.

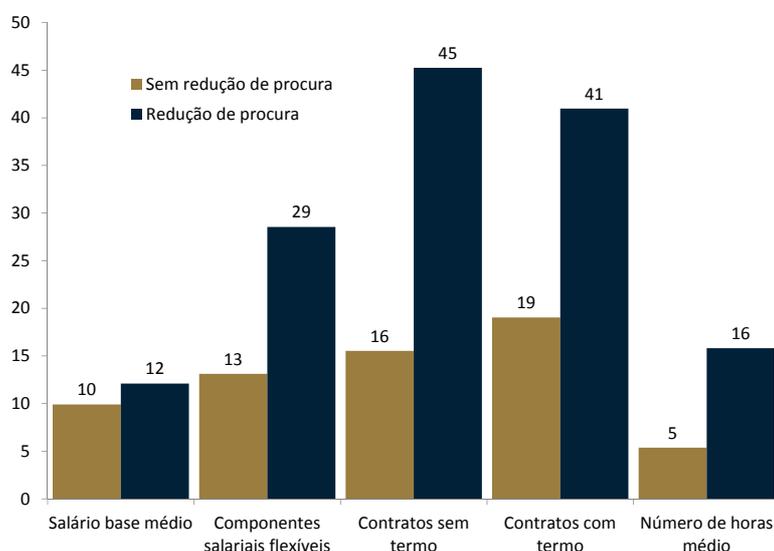


GRÁFICO 13: Utilização das várias margens de ajustamento dos custos com pessoal: distinção entre empresas afetadas e não afetadas por choques negativos sobre a procura (percentagem de empresas que usaram cada margem)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

O Quadro 5 mostra que as estratégias mais utilizadas pelas empresas para reduzir o número de trabalhadores foram o congelamento das contratações, a não renovação de contratos a prazo e os despedimentos individuais. Pelo contrário, as reformas antecipadas, o layoff e os despedimentos coletivos foram relativamente menos utilizados. Como esperado, os sectores mais afetados pelos diversos choques (construção, energia e comércio) foram também aqueles que utilizaram mais intensamente as diferentes margens de ajustamento.

Setores de atividade	Despedimento coletivo	Despedimento individual	Redução de horas	Não renovação contratos	Reformas antecipadas	Congelar contratações	Redução trabalhadores temporários	Contratar com salários mais baixos
Ind.transformadora	5.6	15.1	14.8	27.5	4.6	27.0	11.4	8.3
Energético	0.0	12.4	14.3	29.2	17.0	48.1	23.9	18.3
Construção	26.3	47.0	40.5	49.9	22.7	50.0	38.3	35.3
Comércio	9.0	24.3	13.0	37.3	3.1	40.0	19.1	18.1
Transportes	5.3	12.5	8.6	24.9	17.3	43.9	9.2	13.6
Serv. empresariais	8.1	18.3	16.5	39.7	4.1	37.8	20.4	18.9
Serv. financeiros	4.6	9.5	8.0	40.9	35.1	53.1	24.0	7.2
Total	7.1	18.7	14.9	35.4	6.5	37.0	17.2	14.8

QUADRO 5. Principais mecanismos de redução do emprego entre 2010 e 2013

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

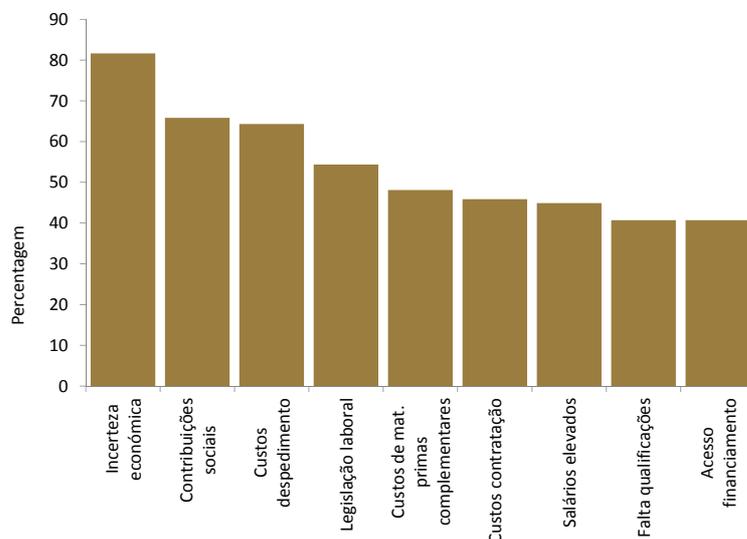


GRÁFICO 14: Principais obstáculos à contratação de trabalhadores com contrato sem termo (percentagem de empresas que consideram cada opção como relevante ou muito relevante)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

Como referido anteriormente, o sistema laboral dualista existente em Portugal resultou numa utilização crescente de contratos a prazo, que se tornou numa das margens preferenciais para as empresas se ajustarem a choques externos. Esta margem foi particularmente utilizada na construção e nos serviços empresariais. Por seu turno, o congelamento das contratações foi especialmente utilizado no setor energético, na construção, nos serviços financeiros e nos transportes e armazenamento, enquanto os despedimentos individuais foram relativamente mais usados na construção e no comércio.

Tal como mencionado, a criação líquida de emprego em Portugal caiu substancialmente entre 2010 e 2013. Contudo, desde o início de 2014, tem-se observado alguma recuperação do emprego, embora ainda tímida e muito concentrada em contratos a prazo. Neste contexto, o inquérito procurou explorar as principais razões que tornam as empresas relutantes em contratar trabalhadores com contratos sem termo. A incerteza relativamente às condições económicas foi reportada como um obstáculo relevante ou muito relevante à contratação de trabalhadores com contrato sem termo por 80 por cento das empresas (Gráfico14). Igualmente importantes são os constrangimentos impostos pelo nível de contribuições para a Segurança Social, os custos de despedimento ou a legislação laboral em geral. Pelo contrário, as restrições de crédito ou a falta de trabalhadores com qualificações adequadas parecem desempenhar um papel menos relevante.

Outra informação relevante relativa ao ajustamento do emprego diz respeito à variação do número de trabalhadores entre 2010 e 2013 reportada pelas empresas. Em média, o número de trabalhadores diminuiu cerca de 3 por cento neste período. Dado que a amostra considerada é naturalmente enviesada no sentido de empresas menos afetadas (obviamente só as empresas que sobreviveram durante este período poderiam constar da amostra), este valor muito provavelmente subestima a redução efetiva do número de trabalhadores durante a crise. A redução do emprego foi particularmente significativa nos setores mais afetados pela crise: na construção o número de trabalhadores diminuiu cerca de 8 por cento, enquanto no comércio este valor situou-se em 6 por cento. Pelo contrário, na indústria transformadora a variação do número de trabalhadores reportada pelas empresas foi virtualmente nula. É também visível um contraste entre empresas exportadoras e não exportadoras. Enquanto nas últimas o número de trabalhadores diminuiu 5 por cento, nas primeiras a queda foi inferior a 1 por cento.

O ajustamento dos salários

Perante choques na procura ou oferta de trabalho, as empresas podem igualmente reduzir os seus custos com pessoal através de ajustamentos nos salários dos trabalhadores. No entanto, os ajustamentos salariais podem ser condicionados pelos constrangimentos estruturais e institucionais da economia, incluindo a presença de rigidez à baixa do salário nominal. Em relação à rigidez nominal dos salários, vários estudos posicionam o mercado de trabalho português entre os mais rígidos em toda a Europa. Esta rigidez resulta acima de tudo do facto da legislação laboral impedir a redução das componentes permanentes dos salários. Tal é consistente com a evidência apresentada anteriormente de que apenas uma fração reduzida de empresas reduziu o salário base médio entre 2010 e 2013.

Esta questão foi alvo de análise detalhada no inquérito. Em particular, as empresas foram questionadas sobre se reduziram ou congelaram os salários base entre 2010 e 2013. Em caso de resposta afirmativa, foi pedido que indicassem os anos em que tais reduções ou congelamentos ocorreram, assim como a percentagem de trabalhadores abrangidos. O Gráfico 15 mostra que a percentagem de empresas que congelaram salários aumentou de 25 por cento, em 2010, para quase 40 por cento, em 2013. O aumento da percentagem de empresas com variações nulas dos salários base pode indicar que a rigidez nominal à baixa dos salários se tornou numa importante restrição ativa durante a crise. Tal como esperado, a percentagem de empresas que reportaram reduções dos salários base foi bastante baixa, embora esta tenha aumentado de 1.9 por cento, em 2010, para 3.9 por cento, em 2013.

É igualmente de sublinhar que quando questionadas sobre se a sua capacidade para reduzir os salários aumentou desde 2010, a maioria das

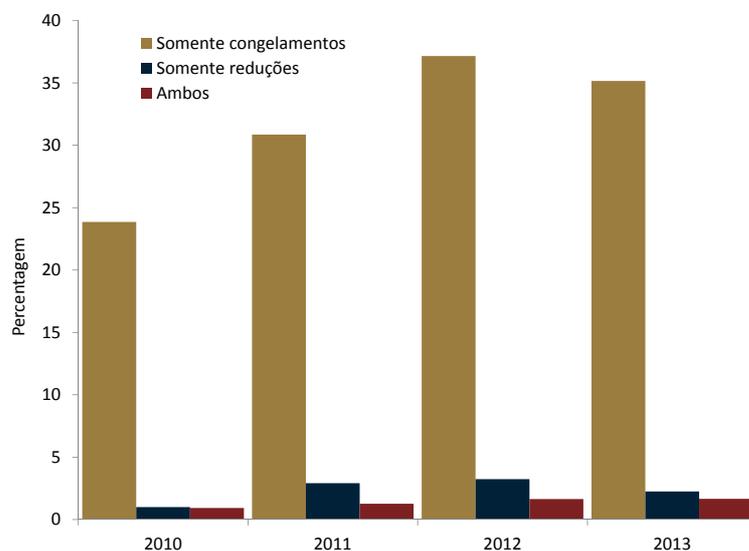


GRÁFICO 15: Percentagem de empresas que congelaram ou reduziram os salários base entre 2010 e 2013

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

empresas (70 por cento) respondeu que esta se manteve essencialmente inalterada neste período (Gráfico 16).

Uma questão similar foi colocada relativamente às outras margens de ajustamento das empresas (despedimentos coletivos e individuais, layoff, ajustamento do número de horas, deslocação dos trabalhadores para outros locais ou funções e contratação de trabalhadores). Muito embora a maioria das empresas continuasse a responder que a capacidade de usar as diferentes margens se manteve essencialmente inalterada, uma percentagem não negligenciável respondeu que em particular a capacidade de fazer ajustamentos nos horários de trabalho ou de deslocar trabalhadores para outras funções dentro da empresa tornou-se menos difícil (Gráfico 17).

Conclusões

Este artigo analisou a reação das empresas portuguesas às alterações no ambiente económico ocorridas entre 2010 e 2013, em resultado da crise económica e financeira. Os resultados tiveram por base um inquérito conduzido pelo Banco de Portugal em 2014 e 2015 junto de uma amostra de empresas portuguesas.

A evidência foi organizada em duas grandes dimensões: i) identificação das principais alterações ocorridas no ambiente económico entre 2010 e

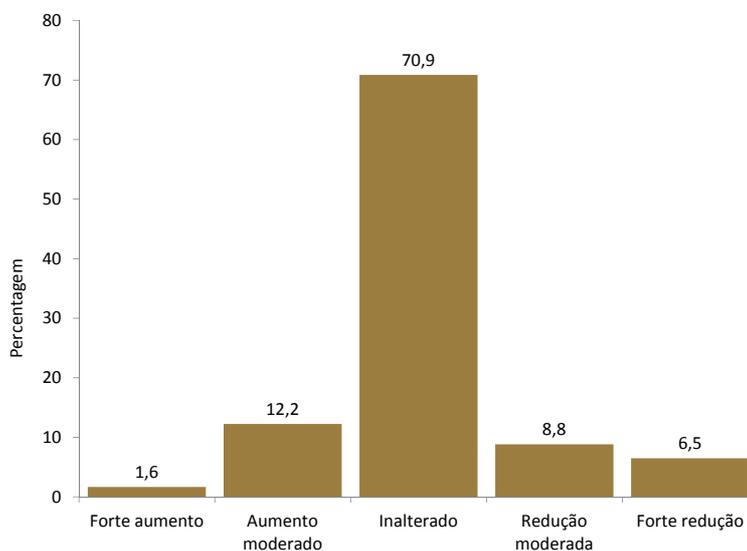


GRÁFICO 16: Avaliação das empresas relativamente à capacidade de reduzir salários entre 2010 e 2013 (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

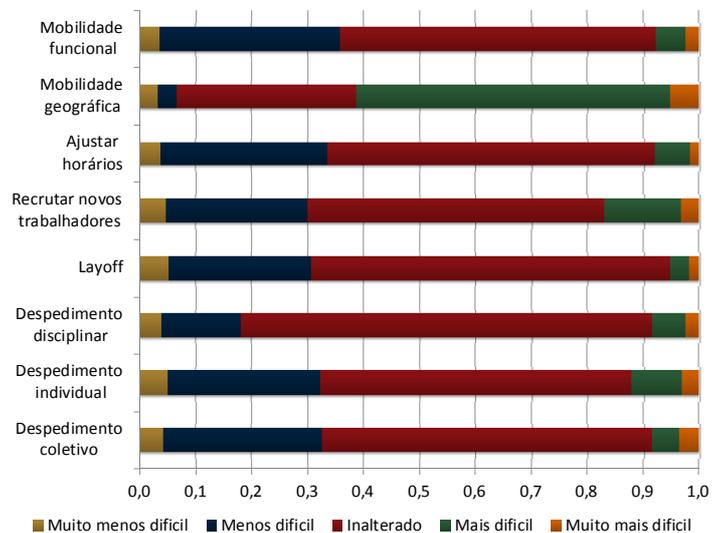


GRÁFICO 17: Avaliação das empresas relativamente à capacidade de fazer ajustamentos na força de trabalho entre 2010 e 2013 (percentagem de empresas)

Fonte: Inquérito sobre o ajustamento das empresas no período 2010-2013.

2013 e o respetivo impacto nas empresas portuguesas; ii) análise do padrão de resposta das empresas, através de ajustamentos dos preços, salários e emprego. As dificuldades de pagamento por parte dos clientes e a redução da procura foram reportados como os dois principais choques negativos enfrentados pelas empresas durante a crise. O impacto destes dois choques foi particularmente sentido em empresas muito pequenas, em setores como a construção, energia ou o comércio e em empresas que vendem sobretudo para o mercado interno. Por seu turno, a dificuldade de acesso a financiamento externo através dos canais habituais de financiamento foi igualmente reportado como um importante constrangimento, em particular na construção e no sector energético, mas também em empresas muito pequenas e empresas que vendem sobretudo para mercados internacionais.

A redução do número de trabalhadores foi o principal instrumento de ajustamento das empresas para acomodar os choques negativos enfrentados, em particular através do congelamento ou redução de novas contratações, da não renovação de contratos a prazo ou de despedimentos individuais. Embora a redução de trabalhadores tenha afetado em particular aqueles que tinham contratos a prazo, as empresas que sentiram de forma mais intensa as condições económicas adversas reduziram igualmente o número de trabalhadores com contrato sem termo. Um número crescente de empresas (de 25 por cento em 2010 para 40 por cento em 2013) congelou os salários base de pelo menos uma parte dos trabalhadores.

Muitas empresas adotaram igualmente estratégias de definição de preços mais flexíveis. Para além do número excepcionalmente elevado de empresas que afirmou rever os seus preços em função do estado da economia (*state dependent*) e não de acordo com uma periodicidade definida (*time dependent*), uma percentagem significativa reduziu os preços, em particular no mercado interno, e aumentou a sua frequência de revisão.

Finalmente, de acordo com a avaliação da maioria das empresas, a capacidade de alterar os custos com pessoal, ajustando o número de trabalhadores ou reduzindo os salários base, não se alterou significativamente durante a crise económica e financeira. Este facto é particularmente relevante tendo em consideração o conjunto de reformas do mercado de trabalho introduzidas durante este período. Ainda assim, uma percentagem não negligenciável de empresas respondeu que a capacidade de fazer ajustamentos nos horários de trabalho ou deslocar trabalhadores para outras funções dentro da empresa tornou-se menos difícil.

Referências

Dias, Daniel A., Carlos Robalo Marques, and Fernando Martins (2013). "Wage rigidity and employment adjustment at the firm level: Evidence from survey data." *Labour Economics*, 23, 40–49.

Martins, Fernando (2010). "Price stickiness in Portugal: evidence from survey data." *Managerial and Decision Economics*, 31(2-3), 123–134.

Martins, Fernando (2015). "What survey data reveal about price and wage rigidities in Portugal." *LABOUR*, 29(3), 291–309.

Apêndice

Grupos industriais	CAE 2 dígitos	Número de empresas contactadas: desagregação por nr. trabalhadores					Total	Taxa de resposta: desagregação por nr. trabalhadores					Total
		10-19	20-49	50-99	100-249	>249		10-19	20-49	50-99	100-249	>249	
1	10-11	46	58	37	57	32	230	26.1	32.8	21.6	36.8	28.1	30.0
2	13	13	21	22	27	26	109	15.4	28.6	22.7	33.3	19.2	24.8
3	14	37	69	52	51	15	224	27.0	14.5	30.8	15.7	40.0	22.3
4	15	19	39	38	26	9	131	5.3	30.8	18.4	42.3	33.3	26.0
5	16	14	17	11	9	7	58	28.6	11.8	36.4	55.6	14.3	27.6
6	17-18	12	14	12	15	9	62	16.7	42.9	25.0	13.3	44.4	27.4
7	19-20	4	9	7	11	6	37	25.0	55.6	42.9	27.3	50.0	40.5
8	21	1	1	4	9	4	19	100.0	100.0	25.0	22.2	75.0	42.1
9	22-23	23	36	29	40	31	159	13.0	27.8	51.7	30.0	32.3	31.4
10	24-25	38	59	42	37	21	197	18.4	27.1	52.4	32.4	38.1	33.0
11	26-28	13	23	19	22	32	109	7.7	13.0	36.8	31.8	21.9	22.9
12	29-30	3	7	9	15	31	65	66.7	28.6	44.4	40.0	35.5	38.5
13	31-33	26	33	23	16	15	113	15.4	15.2	34.8	37.5	53.3	27.4
14	35-39	5	12	12	24	16	69	20.0	25.0	50.0	54.2	68.8	49.3
15	41	73	59	31	18	10	191	19.2	22.0	29.0	27.8	20.0	22.5
16	42	13	23	19	25	20	100	15.4	34.8	36.8	44.0	45.0	37.0
17	43	47	46	17	20	13	143	8.5	30.4	11.8	55.0	38.5	25.2
18	45	34	31	24	24	9	122	14.7	35.5	25.0	25.0	33.3	25.4
19	46	106	118	58	62	21	365	19.8	28.8	31.0	29.0	52.4	27.9
20	47	94	88	48	45	62	337	14.9	17.0	25.0	26.7	14.5	18.4
21	49-53	37	56	36	45	57	231	10.8	26.8	22.2	44.4	49.1	32.5
22	55	19	32	31	33	17	132	10.5	25.0	12.9	30.3	29.4	22.0
23	56	74	59	21	10	21	185	9.5	25.4	23.8	20.0	23.8	18.4
24	58-63	19	24	22	35	40	140	26.3	8.3	22.7	28.6	32.5	25.0
25	64-66	8	18	19	20	31	96	75.0	38.9	42.1	55.0	77.4	58.3
26	68-84	85	107	73	108	140	513	24.7	25.2	30.1	35.2	36.4	31.0
27	85-88	87	183	148	158	99	675	8.0	21.3	26.4	29.7	39.4	25.3
28	90-99	38	54	33	44	19	188	13.2	20.4	36.4	22.7	47.4	25.0
Total		988	1296	897	1006	813	5000	17.0	24.6	29.7	32.6	37.1	27.7

QUADRO A1: Número de empresas contactadas e taxa de resposta: desagregação por sector e por dimensão das empresas em função do número de trabalhadores