



Gabinete de Estratégia e Estudos

Ministério da Economia e do Emprego

Temas Económicos

Número 17

Outubro de 2012

Mercado de Trabalho em Portugal desde 2000

Paulo Júlio¹

Ricardo Pinheiro Alves²

¹ Gabinete de Estratégia e Estudos – Ministério da Economia e do Emprego.

² Gabinete de Estratégia e Estudos – Ministério da Economia e do Emprego, e Instituto de Artes Visuais, Design e Marketing, Lisboa.

ÍNDICE

1 – Introdução	4
2 – Competitividade e produtividade	5
3 – Emprego	7
4 – Desemprego	10
4.1 – Qualificações e formação profissional	15
5 – Funcionamento do mercado de trabalho	16
5.1 – Elementos de rigidez no mercado de trabalho	16
5.2 - A Reforma do Código de Trabalho e o Serviço Público de Emprego	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução de emprego e desemprego em Portugal	4
Figura 2 – Evolução do custo do trabalho e taxa de câmbio em Portugal	5
Figura 3 - Evolução da produtividade do trabalho em Portugal	6
Figura 4 - Evolução do Emprego em Portugal	7
Figura 5 - Evolução de emprego por Faixa Etária e Nível de Escolaridade – estrutura	8
Figura 6 - Evolução de emprego por Sector de Atividade – estrutura	9
Figura 7 - Evolução do emprego por sector de atividade (CAE Rev.3)	9
Figura 8 - Evolução do nível de Desemprego	10
Figura 9 - Taxa de Desemprego por faixa etária	11

Figura 10 - Desemprego de Longa Duração (%)	12
Figura 11 - Evolução da taxa de desemprego estrutural	12
Figura 12 - Processos de despedimento por encerramento da empresa (% do total)	13
Figura 13 - Desemprego por nível de habilitações	14
Figura 14 - Taxa de Desemprego por região NUTS II	14
Figura 15 - Medidas de Formação (2000-2011)	15
Figura 16 - Índice de proteção no emprego da OCDE em 2008	17
Figura 17 - Emprego temporário (% emprego)	18
Figura 18 - Percentagem de transições em função da percentagem de tempo remanescente para acabar o subsídio	19
Figura 19 - Percentagem de indivíduos que transita para emprego em função da percentagem de tempo remanescente até expirar o subsídio	19
Figura 20 – População Empregada por Conta de Outrem por Rendimento Líquido Mensal – estrutura	20

ÍNDICE DE TABELA

Tabela 1 - População empregada segundo a estrutura de qualificações (2000; 2010)	15
--	----

Mercado de Trabalho em Portugal desde 2000

1 – Introdução

A evolução do mercado de trabalho português desde o início da década de 2000 caracterizou-se pela redução da taxa de emprego e pelo crescimento da taxa de desemprego. Esta tendência agravou-se substancialmente desde 2009, apresentando Portugal atualmente um elevado nível de desemprego (Figura 1).

Figura 1 - Evolução de emprego e desemprego em Portugal



Esta evolução reflete não só o fraco crescimento económico (média de 0,7% desde 2000), mas também um mercado de trabalho disfuncional, pouco flexível, e pouco adaptado às necessidades atuais do tecido empresarial. As regras laborais em Portugal têm, nos últimos anos, constituído não só um entrave à criação de emprego, mas também fomentado a precariedade e dificultado o regresso dos desempregados ao mercado de trabalho.

Um mercado de trabalho mais eficiente é fundamental para colocar Portugal numa rota de crescimento económico e de criação de emprego sustentável. Assim, deve ser desenvolvido um mercado de trabalho saudável e dinâmico, potenciador de mais e melhores oportunidades para os trabalhadores. Aos trabalhadores devem ser oferecidas formas contratuais mais estáveis, que fomentem a transição entre setores, em particular para setores transacionáveis.

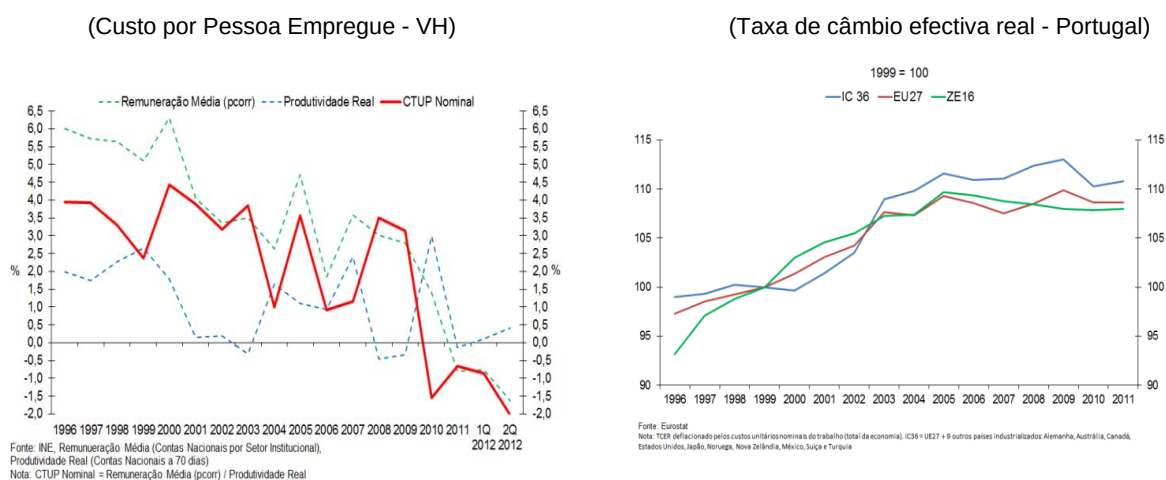
Com estes objetivos, foram recentemente aprovadas um conjunto de alterações ao código laboral, no âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego. Estas alterações visam criar uma sociedade com mais oportunidades para todos, contribuindo para o combate ao flagelo do desemprego e criando bases para um modelo de desenvolvimento sustentável e capaz de gerar empregos de qualidade. Desta forma, o mercado de trabalho em Portugal permitirá a obtenção de ganhos de produtividade, sendo um fator de competitividade para as empresas portuguesas.

Entre as linhas de ação adotadas destacam-se: (i) políticas ativas para a criação de emprego; (ii) formação e qualificação profissional para a reintegração dos desempregados; e (iii) a reforma laboral e do serviço público de emprego para o funcionamento mais eficiente do mercado de trabalho.

2 – Competitividade e produtividade

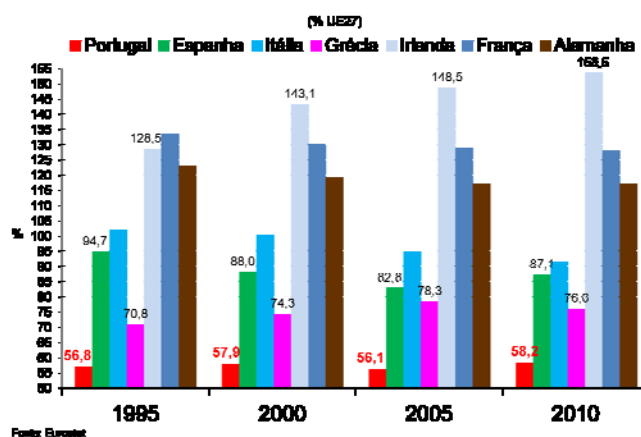
Ao longo da década de 2000 verificou-se um forte aumento dos custos unitários do trabalho na economia portuguesa (Figura 2), bastante superior ao registado na Zona Euro, o que se refletiu num aumento da taxa de câmbio real efetiva (Figura 2). Esta evolução tem colocado dificuldades às empresas nacionais do setor transacionável, que têm vindo a concorrer com as suas congéneres mundiais em condições de custo cada vez menos vantajosas, tendo-se repercutido no aumento da probabilidade de falência das empresas.

Figura 2 – Evolução do custo do trabalho e taxa de câmbio em Portugal



Adicionalmente, uma parte significativa do tecido produtivo português e das exportações nacionais assenta ainda em setores de mão-de-obra intensiva e de baixo conteúdo tecnológico, que ficaram expostos a uma concorrência mais intensa por parte dos países asiáticos (como é o caso dos têxteis, vestuário e calçado) e da Europa de Leste (como é o caso das máquinas e material de transporte).

Figura 3 - Evolução da produtividade do trabalho em Portugal



A evolução dos custos foi agravada pelo fraco desempenho ao nível da produtividade do fator trabalho, comprometendo a capacidade competitiva das empresas. Em Portugal, a produtividade do trabalho é equivalente a apenas 58,2% do valor da UE (Figura 3). Além disso, nos últimos 10 anos a produtividade registou uma evolução praticamente insignificante, aumentando de 57,9% do valor da UE em 2000 para apenas 58,2% em 2010. Esta perda de competitividade afetou negativamente o sector transacionável, e em particular as exportações, e dessa forma a produção e a criação de emprego.

Contudo, a posição competitiva recente da economia Portuguesa começou a melhorar. Após a crise económica de 2009 verificou-se um declínio do ritmo de crescimento dos custos unitários do trabalho (Figura 2). Tal facto levou a uma estabilização da taxa de câmbio real. Esta tendência continuou em 2011 e no primeiro semestre de 2012, com os custos unitários do trabalho a decrescerem a uma taxa superior à média da Zona Euro e da UE27, o que está a beneficiar as empresas em termos de competitividade.

A Caixa 1 ilustra o efeito do aumento dos custos do trabalho sobre o emprego. De acordo com as estimativas realizadas, conclui-se que o aumento de 1% no custo do trabalho leva a uma diminuição de 0,25% no emprego. Este valor é superior em empresas de maior dimensão, podendo atingir cerca de 0,7% em empresas com mais de 50 trabalhadores, e 1% em empresas com mais de 250 trabalhadores.

Caixa 1: Elasticidades da procura de trabalho face ao custo do trabalho

A elasticidade da procura de trabalho permite aferir a resposta do fator trabalho perante uma alteração dos custos do trabalho. Esta avaliação é importante na medida em que permite mensurar o impacto sobre o emprego de medidas que incidam sobre os custos do trabalho.

Esta relação foi calculada com base em dados a nível da empresa, regredindo o emprego (em logaritmo) no custo por trabalhador e no nível de vendas (ambos em logaritmo). O horizonte temporal analisado é de 2004 a 2009. O método de estimação utilizado foi o GMM em sistema (Arellano e Bover, 1995; Blundell e Bond, 1998), e foram considerados efeitos fixos e efeitos temporais. O modelo foi calibrado e os instrumentos foram escolhidos tendo em consideração os testes de auto regressividade e os testes de validade dos instrumentos (testes de Hensen). Foram excluídas empresas com menos de 10 trabalhadores, uma vez que estas originam uma rejeição sistemática da validade dos instrumentos usados para a metodologia utilizada.

Os resultados, sumariados na tabela seguinte, permitem-nos concluir que, por cada ponto percentual de redução no custo por trabalhador, o emprego aumenta aproximadamente 0,25% no curto-prazo e 0,68% no longo-prazo, com tudo o resto constante. O impacto é mais relevante em empresas de maior dimensão. Nestas, a sensibilidade do emprego a variações do custo do trabalho é mais significativa.

Elasticidade do emprego face ao custo do trabalho

	Custo por trabalhador	
	Curto-prazo	Longo-prazo
Total (mais de 10 trabalhadores)	-0,25* (0.145)	-0,68*** (0.226)
Total (mais de 50 trabalhadores)	-0,72*** (0.165)	-0,68* (0.409)
Por dimensão:		
Entre 10 e 50 trabalhadores	-0,18 (0.139)	-0,69** (0.287)
Entre 50 e 250 trabalhadores	-0,74*** (0.139)	-0,68** (0.334)
Mais de 250 trabalhadores	-1,04*** (0.125)	-0,94* (0.496)

Nível de significância: (***) 1%; (**) 5%; (*) 10%; Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

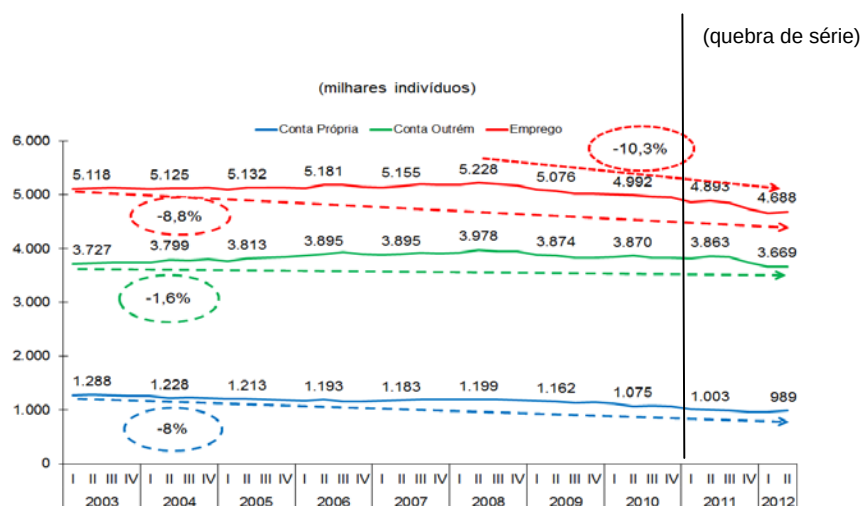
3 – Emprego

O baixo crescimento económico registado em Portugal e a excessiva orientação das empresas nacionais para o mercado doméstico explicam a tendência negativa verificada na evolução do emprego desde o início da década de 2000 (Figura 4).

A taxa de emprego (15-64 anos) caracterizou-se neste período (Inquérito ao Emprego do INE):

- Nos primeiros anos, por ligeiras flutuações, rondando os 68% (registando os homens cerca de 75% e as mulheres 61%);
- Nos anos mais recentes, pelo decréscimo dos respetivos valores, tendo baixado para 62% na nova série do INE em 2012 (cerca de 65% para os homens e 59% para as mulheres);
- Taxa de emprego mais elevada do que a média da UE ao longo da década mas atualmente semelhante aos valores europeus (cerca de 69% para a população com idade entre 20 e 64 anos).

Figura 4 - Evolução do Emprego em Portugal



Fonte: INE

Apesar do contexto económico, a taxa de participação no mercado de trabalho cresceu 7,6% até à crise económica financeira de 2008-2009, a um ritmo superior ao observado para a população estimada para Portugal (+3,9 %)³. Após 2008 verificou-se uma queda na taxa de participação, que se sentiu tanto ao nível dos homens como das mulheres.

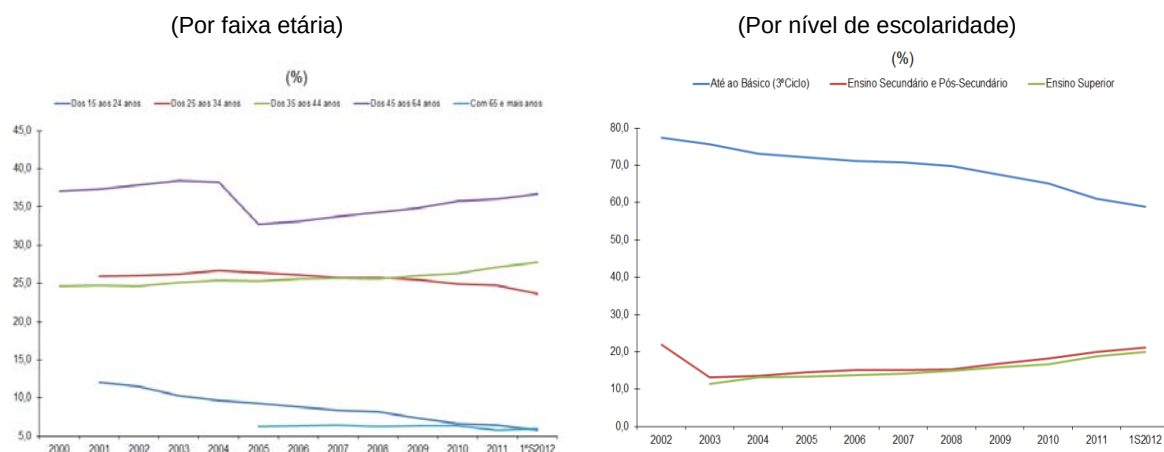
Estas variações decorreram em paralelo com a alteração demográfica na sociedade portuguesa: (i) o envelhecimento da população e a (ii) consequente saída do mercado de trabalho de um número crescente de indivíduos por motivo de reforma.

³ A população ativa estrangeira passou de 101 mil para 249 mil indivíduos, entre 2000 e 2010.

A evolução da taxa de emprego entre 2001 e o primeiro semestre de 2012 refletiu-se (Figura 5) principalmente:

- No grupo etário mais jovem (15-24 anos), com uma queda no seu peso de 6,2 p.p.;
- Nos indivíduos com o nível básico (-18,4 p.p. no peso no total, ver gráfico), mas mantendo-se substancialmente superior à verificada na média da UE27;
- No trabalho a tempo parcial, cujo peso subiu de 10.9% em 2000 para 14,4% no 2º trimestre de 2012, e que incide maioritariamente sobre as mulheres e a população jovem.
- A nível regional, a evolução foi similar em todas as zonas (NUTS II).

Figura 5 - Evolução de emprego por Faixa Etária e Nível de Escolaridade – estrutura



Fonte: INE

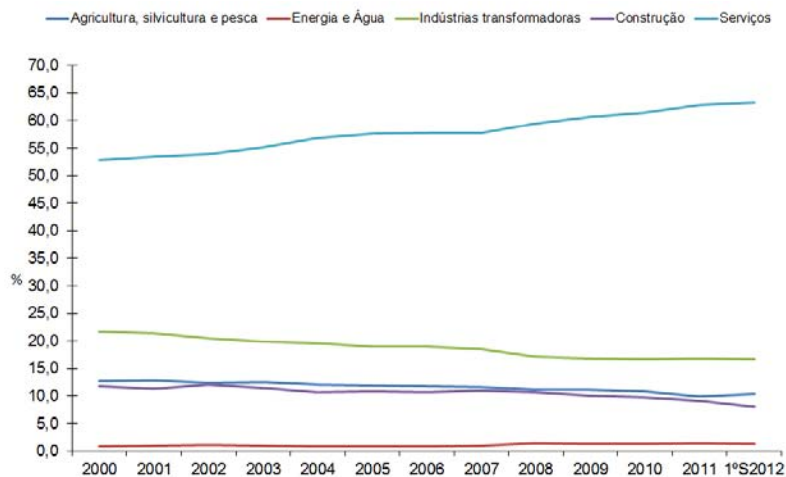
Esta evolução manteve-se no período mais recente, tendo as expetativas das empresas relativamente ao crescimento económico agravado os valores do emprego.

Um outro aspeto relevante é a importância do trabalho por conta própria, que diminuiu entre 2000 e 2011, afastando-se da média da UE27. Em Portugal o peso do trabalho por conta própria no total do emprego passou de 17% para 12,4%, e na UE27 manteve-se em cerca de 16%.

A nível setorial, verificou-se, ao longo da década de 2000:

- Crescimento da população empregada nos serviços em 9,9 p.p. (mais 305,5 mil indivíduos), para mais de 60% do total (Figura 6), confirmando a afetação de recursos nos setores não transacionáveis;
- Diminuição da população empregada no sector das Indústrias Transformadoras (-4,7 p.p.) e no setor da agricultura, silvicultura e pesca (-2,3 p.p.), com menos 456,6 mil indivíduos no global.

Figura 6 - Evolução de emprego por Sector de Atividade – estrutura

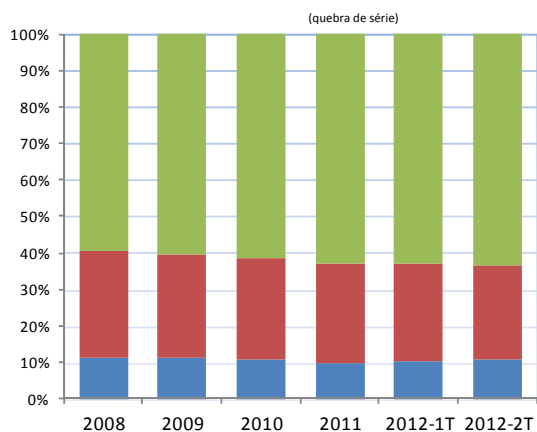
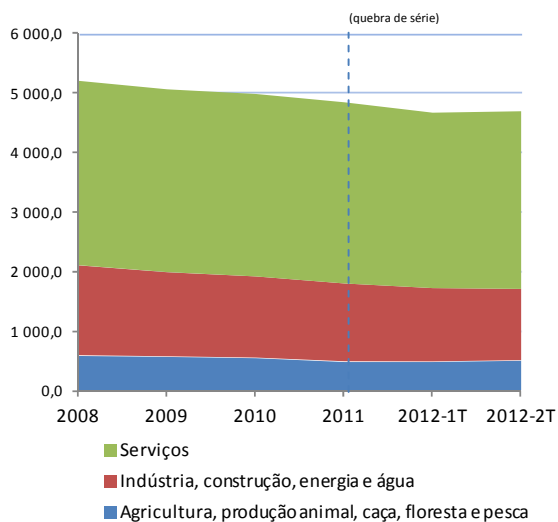


Fonte: INE

Figura 7 - Evolução do emprego por sector de atividade (CAE Rev.3)

Volume de emprego (000)

Distribuição do emprego (%)

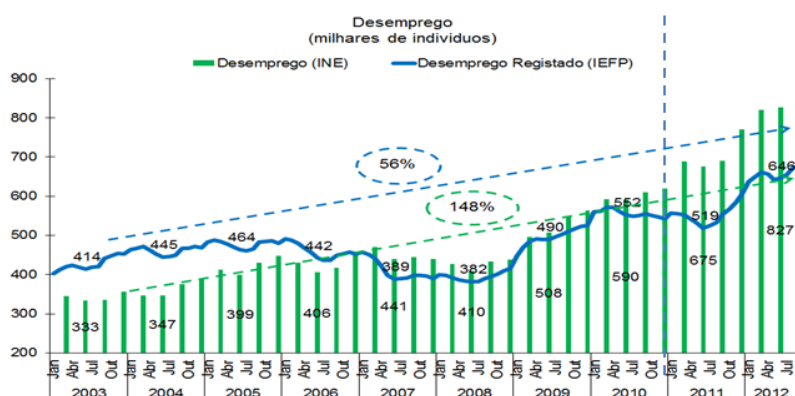


Esta evolução indica que a década de 2000 se caracterizou pela crescente orientação das empresas portuguesas para o mercado doméstico (Figura 7). A sua inversão, no sentido de uma realocação do emprego do setor não-transacionável para o setor transacionável, torna-se determinante para que a economia portuguesa retome a criação de emprego. A Caixa 2 mostra que a criação de emprego está positivamente associada ao peso das exportações no volume de negócios das empresas. Em termos práticos, são os setores transacionáveis os que estão em condições de criar emprego.

4 – Desemprego

O nível de desemprego apresenta, após o ano de 2000, uma tendência crescente (Figura 8), sendo esse aumento mais expressivo após o início da crise económica internacional. No segundo trimestre de 2012, a taxa de desemprego cifrou-se em 15%, correspondendo a um volume de população desempregada estimado em 826,9 mil indivíduos.

Figura 8 - Evolução do nível de Desemprego



Fontes: IEFP e INE. Nota: Tracejado vertical corresponde a quebra de série.

À semelhança do que acontece com o emprego, o baixo crescimento económico explica parcialmente esta evolução. Em termos desagregados, o crescimento do desemprego desde 2000 caracterizou-se por (Figuras 9 e 10):

- Aumento do peso da população jovem (15-24 anos), duplicando desde 2002 para 150 mil pessoas;
- Aumento do desemprego na população com nível de escolaridade mais baixa de 7,8% em 2005 para 15,9% em 2012;
- Peso crescente do desemprego de longa duração no desemprego total, representando em 2011 mais de 50%;
- Peso crescente do desemprego de muito longa duração (mais de 25 meses), que representa cerca de 30% do total.

Caixa 2: Emprego e realocação de recursos para o setor transacionável

A economia Portuguesa está a registar uma realocação de recursos para o setor transacionável, em particular no ano de 2011. Esta realocação está patente no maior aumento líquido do emprego no setor transacionável.

Com base nos dados da Informação Empresarial Simplificada, regrediu-se o emprego (em logaritmo) e a variação do emprego nas vendas e nas exportações sobre as vendas. A análise foi realizada transversalmente, separadamente para os anos de 2008 a 2011, e em painel (com efeitos fixos e efeitos temporais), para o horizonte temporal 2006 a 2011. A estimação em painel permite aferir a associação entre o rácio exportações/vendas (%), controlando por características idiossincráticas das empresas.

Os resultados da regressão em painel permitem concluir que empresas com um maior peso das exportações nas vendas criam mais emprego: um efeito, no período 2006-2011, de 0,17% no emprego e de 0,3 p.p. na variação do emprego por cada aumento de 10 p.p. no referido share. Nos anos de 2010 e 2011, o efeito estimado na variação do emprego foi de 0,3 e 0,7 p.p. respetivamente, por cada aumento de 10 p.p. no peso das exportações nas vendas totais.

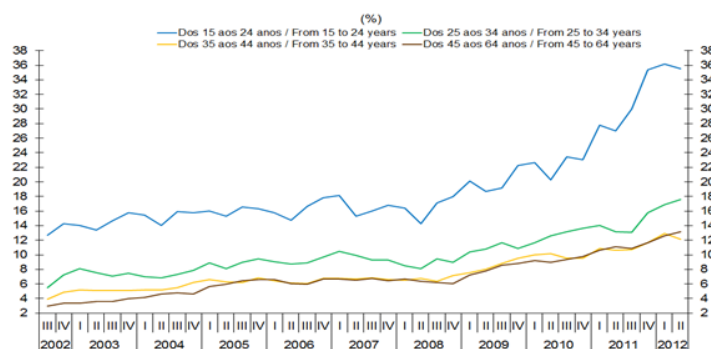
Impacto do grau de abertura no emprego

Variável dependente		(1)	(2)
Variável independente		Emprego (log)	Variação do emprego (%)
<i>Regressão em painel</i>			
Exp/vendas (%)		0,00017*** (0,00005)	0,03115** (0,014)
<i>Regressão em cross-section</i>			
2008	Exp/vendas (%)	0,00146*** (0,00011)	0,12354** (0,051)
2009	Exp/vendas (%)	0,00129*** (0,00011)	-0,00021 (0,019)
2010	Exp/vendas (%)	0,00098*** (0,00011)	0,03308** (0,015)
2011	Exp/vendas (%)	0,00049*** (0,00010)	0,06849*** (0,017)

Nível de significância: (***) 1%; (**) 5%; (*) 10%; Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

A evolução do desemprego de longa duração merece particular atenção quer pela perda de capital humano com reflexos importantes no potencial de crescimento da economia, quer pelos efeitos no aumento do desemprego estrutural.

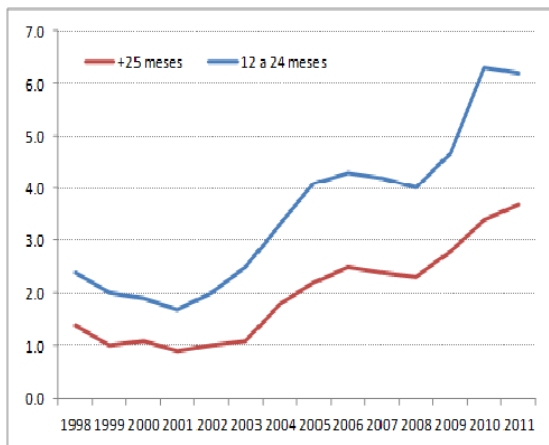
Figura 9 - Taxa de Desemprego por faixa etária



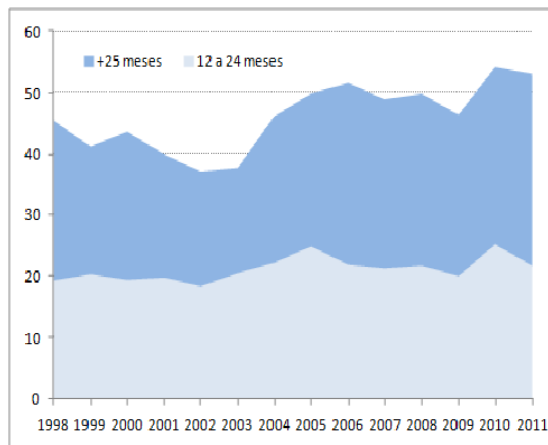
Fonte: INE

Figura 10 - Desemprego de Longa Duração (%)

A. Taxa de Desemprego de Longa Duração



B. Peso relativo do DLD no total do Desemprego

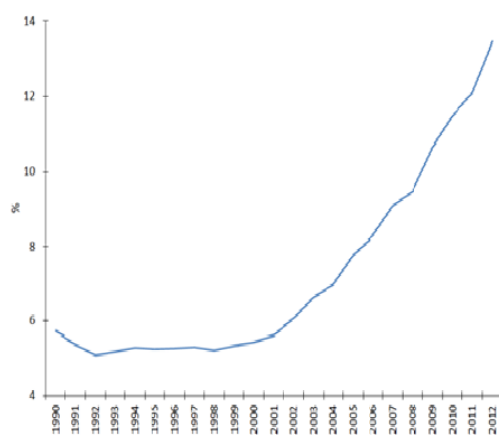


Fontes: Eurostat e INE

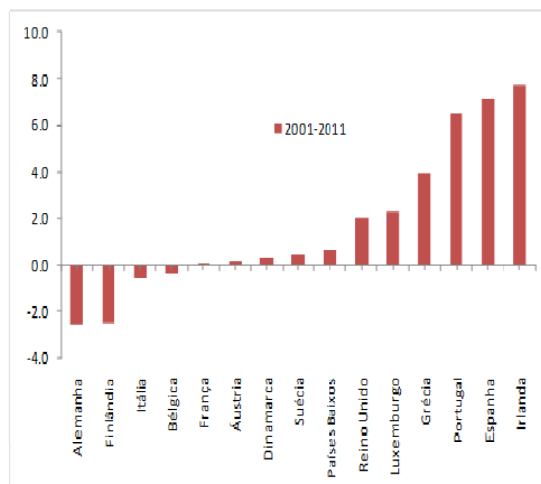
O desemprego estrutural (Figura 11) registou também um crescimento após o ano 2000, estimando-se que tenha passado de 5,5 % para 13,5% em 2012. Portugal passou a fazer parte do grupo de países europeus que registaram o maior aumento (em p.p.) da taxa de desemprego natural, conjuntamente com a Irlanda, Espanha e Grécia.

Figura 11 - Evolução da taxa de desemprego estrutural

Portugal



Países Europeus (variação da taxa entre os anos, p.p.)



Fonte: CE

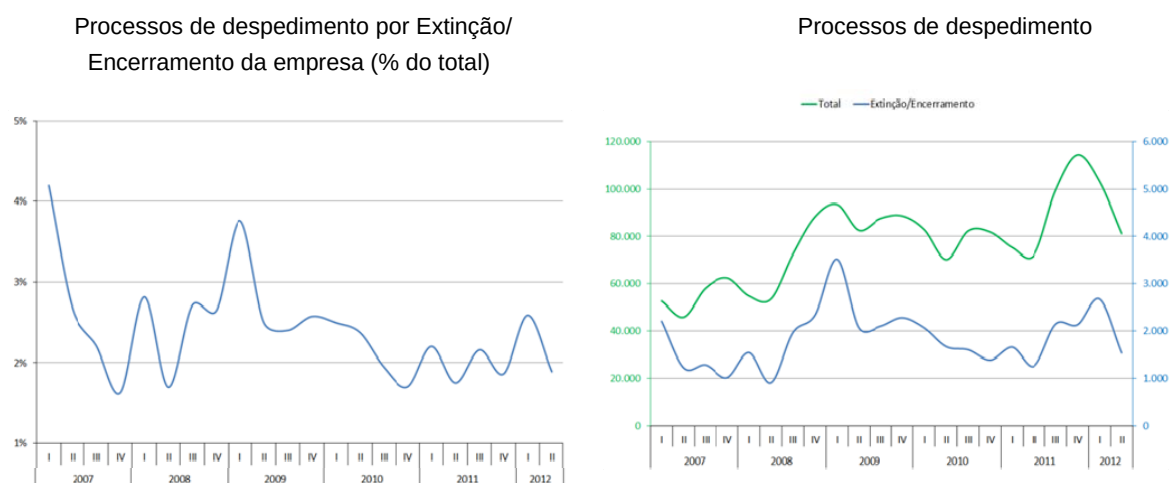
A inversão da tendência crescente do desemprego estrutural apenas pode ser alcançada através de alterações estruturais na economia. Neste contexto, as reformas estruturais em curso nos mercados do produto e do trabalho, ao promoverem o produto potencial, contribuirão para inverter esta tendência. A criação de condições económicas que favoreçam o aumento do investimento produtivo e que visem aumentar os níveis de produtividade da economia são elementos essenciais para assegurar a retoma sustentável do crescimento económico a par da redução duradoura do desemprego.

Outras explicações para a evolução da taxa de desemprego, especialmente no período mais recente em que a economia portuguesa iniciou um processo de ajustamento, incluem⁴:

- A par da contração da atividade económica, o processo de desalavancagem associado às restrições de financiamento das empresas amplia os efeitos sobre o desemprego;
- O processo de realocação de recursos dos setores não transacionáveis para o setor de bens e serviços transacionáveis está ainda no seu início, tendo a queda do emprego em setores como a construção não sido ainda compensada pela criação de emprego nos sectores ligados à exportação;
- A expectativa dos agentes económicos de que o processo de ajustamento terá uma duração maior do que no passado poderá ter levado os empresários a anteciparem os reajustamentos na força de trabalho;
- A rigidez até aqui existente no mercado de trabalho, nomeadamente a elevada proteção ao emprego e a elevada segmentação do mercado de trabalho, implica que os custos em termos de desemprego são maiores e mais duradouros em períodos de recessão.

Note-se ainda que ao contrário do que seria expectável no âmbito do atual processo de ajustamento, o encerramento de empresas não parece estar a ganhar peso enquanto explicação para o crescimento do desemprego. O peso dos despedimentos devidos ao encerramento das entidades empregadoras relativamente ao total de despedimentos não sofreu alteração significativa nos últimos dois anos (Figura 12). Os valores apresentados a partir de 2010 mostram uma estabilização em torno dos 2%, tornando-se o indicador menos volátil relativamente ao período anterior.

Figura 12 - Processos de despedimento por encerramento da empresa (% do total)



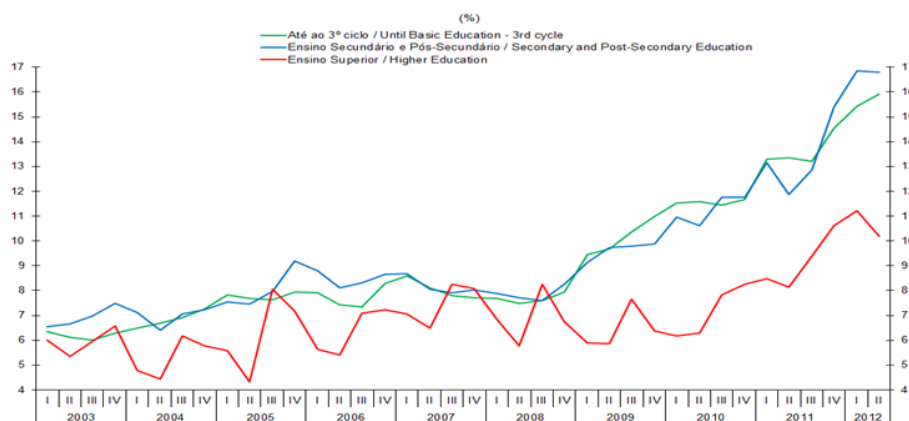
⁴ Ver Relatório do Desemprego, 2012.

Refira-se ainda que no final do 2º trimestre de 2012 estavam inscritos 646 mil pessoas nos Centros de Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), sendo a sua atividade económica de origem distribuída por:

- 61,5 % do sector dos “Serviços” (367,6 mil desempregados), sobressaindo as “Atividades imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio” e do “Comércio por grosso e a retalho” com 27,2 % e 21,4 %.
- O sector da “Indústria, energia e água e construção” representou 35 % do total das proveniências, das quais 45,8 % eram referentes às atividades de “Construção”.
- No total dos desempregados registados candidatos a novo emprego, 3 % foram originários do sector da “Agricultura produção animal, caça, floresta e pesca”.

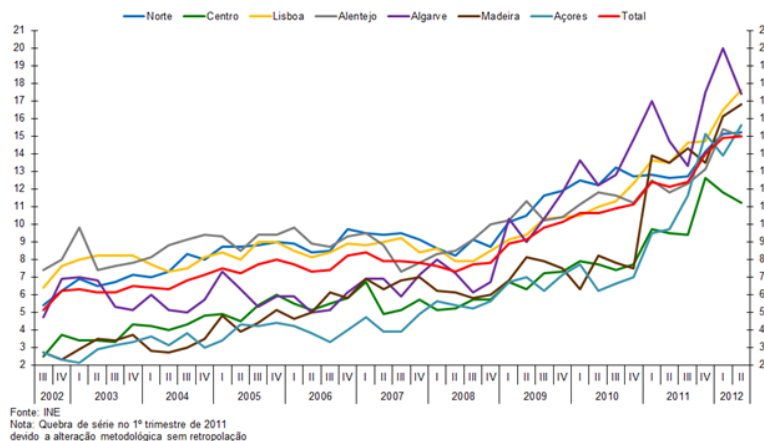
Finalmente, observa-se que após a crise de 2008-09, as maiores taxas de desemprego incidem destacadamente sobre indivíduos com ensino até ao 3º ciclo (Figura 13), seguidos dos que possuem ensino secundário e pós-secundário, afastando-se claramente da proporção dos que detêm qualificação superior.

Figura 13 - Desemprego por nível de habilitações



Fonte: INE

Figura 14 - Taxa de Desemprego por região NUTS II



4.1 – Qualificações e formação profissional

A formação é fundamental para a valorização profissional dos trabalhadores. Uma formação profissional adequada permite a um desempregado desenvolver e adquirir novas competências, aumentando significativamente a sua empregabilidade, produtividade e desempenho.

Na década de 2000, o investimento em políticas de educação e formação resultou numa redução das baixas qualificações na população empregada em Portugal e um aumento das médias e altas qualificações⁵. Ao nível da participação no ensino superior, registou-se um crescimento significativo de 11,3% da população jovem (2000) para 26,1% (2010), apesar de ainda inferior ao verificado na UE27 (34,6%).

Tabela 1 - População empregada segundo a estrutura de qualificações (2000; 2010)

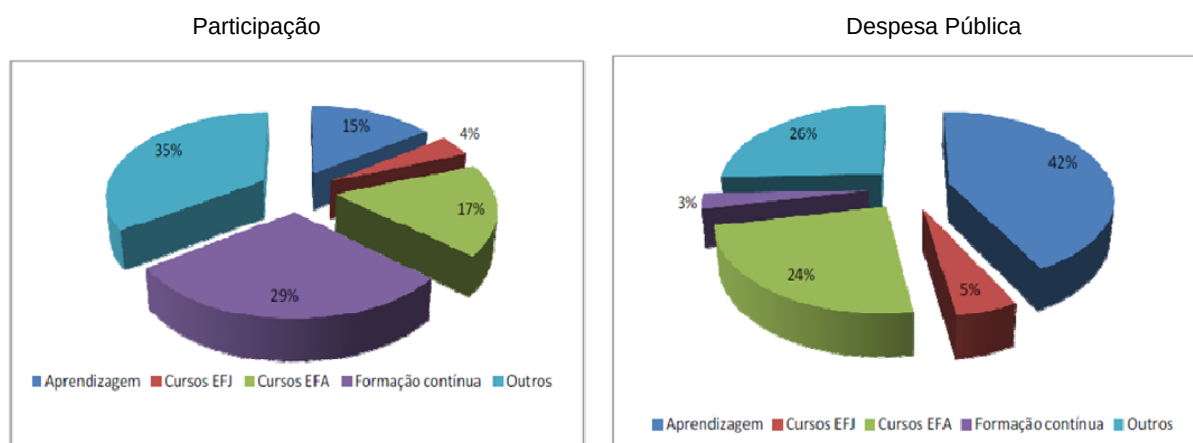
Unid: Milhares de Individuos		2000						2010					
		Baixas		Médias		Altas		Baixas		Médias		Altas	
Total 2000	Total 2010	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4988,2	4952,7	3930,8	78,8	589,4	11,8	468	9,4	3234,3	65,3	892,8	18	825,5	16,7
Tx. Crescimento Total 2000-2010								-17,7		51,5		76,4	

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE.

Nota: Não inclui o Grande Grupo 0, que corresponde às Forças Armadas.

Ao nível da formação profissional, verificou-se, entre 2000 e 2011, um investimento público total de dois mil milhões de Euros (a preços constantes de 2011), que possibilitou um total de 884 mil participações. A Figura 15 apresenta a participação e a despesa associada por tipo de formação realizada.

Figura 15 - Medidas de Formação (2000-2011)⁴



⁵ Baixas Qualificações: Até ao 3º ciclo do ensino básico; Médias: ensino secundário e pós-secundário; Altas: ensino superior.

A aposta realizada ao longo dos anos 2000 na formação profissional, como via de aumento da empregabilidade e de capital humano dos trabalhadores, não teve, contudo, os resultados desejados. A apreciação realizada pela Faculdade de Economia do Porto a estas ações de formação concluiu pela existência de efeitos pouco favoráveis ao nível da empregabilidade num horizonte de três anos. Os autores do estudo indicam apenas efeitos positivos no caso dos programas de formação contínua e modular e sugerem a futura limitação do tipo de medidas de formação disponíveis e o reforço da sua articulação com os objetivos das Políticas Ativas do Mercado de Trabalho.

5 – Funcionamento do mercado de trabalho

Os relatórios internacionais da OCDE, da Comissão Europeia ou do FMI⁶ são unânimes em afirmar que Portugal teve durante os anos 2000 um mercado de trabalho excessivamente rígido e segmentado, o que levou à coexistência de um elevado número de trabalhadores com contrato a prazo e de trabalhadores com vínculos de longa duração. Uma legislação laboral demasiadamente rígida e protecionista desincentivou a contratação de trabalhadores com vínculo efetivo, levando a que muitas empresas optem por vínculos temporários, como forma de reduzir os custos de ajustamento da mão-de-obra em situações de recessão como a atual.

Para além disso, a rigidez que caracteriza o funcionamento do mercado de trabalho prejudica a produtividade do trabalho em Portugal, que é bastante baixa em termos europeus. Este facto, aliado à deterioração da competitividade da economia portuguesa dos últimos anos, provocou um aumento da taxa natural de desemprego.

Apesar de esta falta de flexibilidade ser atenuada pela assinatura, desde o ano 2000, de diversos acordos em sede de Concertação Social, o funcionamento mais eficiente do mercado de trabalho português requer a contínua diminuição dos elementos de rigidez existentes e o reforço das qualificações e do serviço público de emprego de forma a conseguir uma melhor ligação entre a oferta e a procura de trabalho.

5.1 – Elementos de rigidez no mercado de trabalho

O Índice de Proteção no Emprego da OCDE (OECD Employment Protection Index)⁷ apresenta Portugal, em 2008, como tendo um dos mercados de trabalho mais rígidos (ver Figura 16), sendo o nosso país o que registava maior rigidez no indicador de despedimento coletivo.

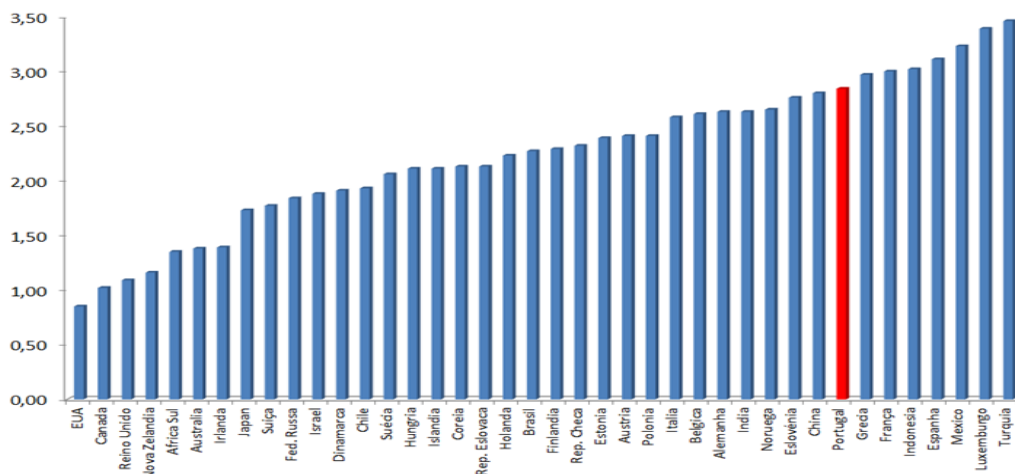
Este indicador reflete as fragilidades ao nível das transições dentro do mercado de trabalho português, demonstrando a pouca flexibilidade das empresas na resposta às mudanças nos padrões da procura. Esta característica foi apresentada nos últimos anos como uma das maiores barreiras à realização de investimentos em Portugal por empresas multinacionais⁸.

⁶ "OECD Economic Surveys, Portugal", Setembro 2010; "Third Review Under the Extended Arrangement and Request for Waiver of Applicability of End-March Performance Criteria, IMF Country Report No. 12/77", Abril 2012; "The Economic Adjustment Programme for Portugal, Occasional Papers 79", Junho 2012.

⁷ Índice que relaciona a flexibilidade e a performance dos mercados de trabalho nacionais, medindo os custos e procedimentos envolvidos no despedimento individual e coletivo, e os procedimentos associados à contratação a termo certo ou por trabalho temporário.

⁸ Ver, por exemplo, edições do relatório da Ernst&Young "European Attractiveness Survey".

Figura 16 - Índice de proteção no emprego da OCDE em 2008



Fonte: OCDE. Nota: escala 0-6; Para Portugal e França os dados correspondem a 2009

Segmentação

Um dos aspetos mais marcantes em termos de rigidez que caracteriza o mercado de trabalho português é a segmentação entre os trabalhadores com um contrato de trabalho por tempo indeterminado e os que possuem apenas emprego temporário, estando mais facilmente sujeitos a perderem o seu emprego. Esta segmentação agravou-se ao longo da década de 2000 (ver Figura 17), alcançando o peso dos contratos a termo 22,2% do total em 2011 e dificultando a obtenção de um emprego estável a uma parte substancial da população ativa portuguesa.

Figura 16 - Emprego temporário (% emprego)



Fonte: Eurostat

A elevada percentagem de trabalhadores por conta de outrem com contrato a termo atualmente existente em Portugal contrasta com a situação existente na média dos países da UE27, em que o valor foi de 14% em 2011. A diferença existente entre Portugal e a média da UE é parcialmente explicada por 3 fatores: diferenças no ciclo económico, o peso de setores onde a utilização de contratos a termo é relativamente elevada (e.g. turismo, agricultura e construção) e o nível de proteção no emprego (indicador da OCDE acima apresentado). Esta diferença realça a necessidade de maior flexibilidade no funcionamento do mercado de trabalho português, de modo a reduzir o nível de segmentação atualmente existente.

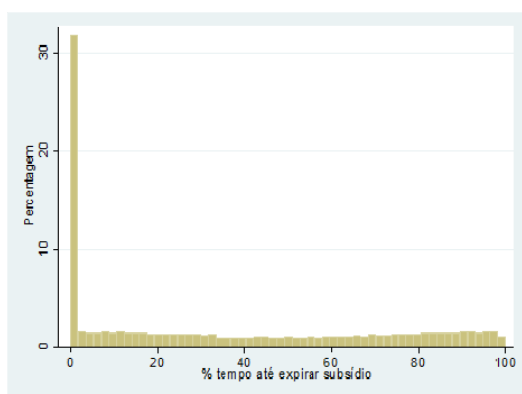
Transição para o emprego

Um outro aspeto relevante é a transição para o emprego, que pode ser fortemente influenciada pelos arranjos institucionais de proteção social para situações de desemprego. No caso português, observa-se que no período entre 2007 e Junho de 2012 (ver Figura 18):

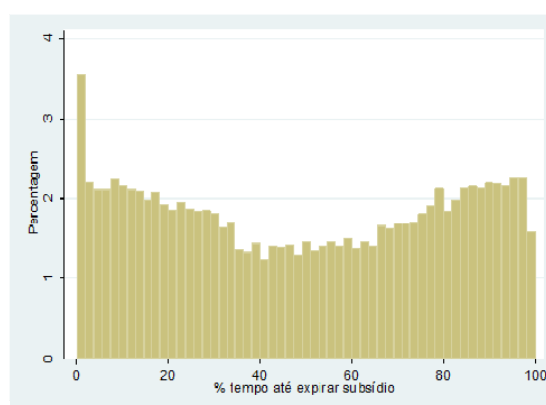
- Uma porção muito significativa da população desempregada (mais de 30%) apenas transita para um emprego no fim da vigência do subsídio (gráfico da esquerda).
- Entre os que transitam para o emprego, fazem-no tendencialmente pouco tempo depois de começarem a receber subsídio ou então apenas quando o tempo de vigência do subsídio está prestes a terminar (gráfico da direita).

Figura 17 - Percentagem de transições em função da percentagem de tempo remanescente para acabar o subsídio

(INCLUINDO % DE INDIVÍDUOS QUE TRANSITA DEPOIS DE ACABAR O PRAZO CONCEDIDO)



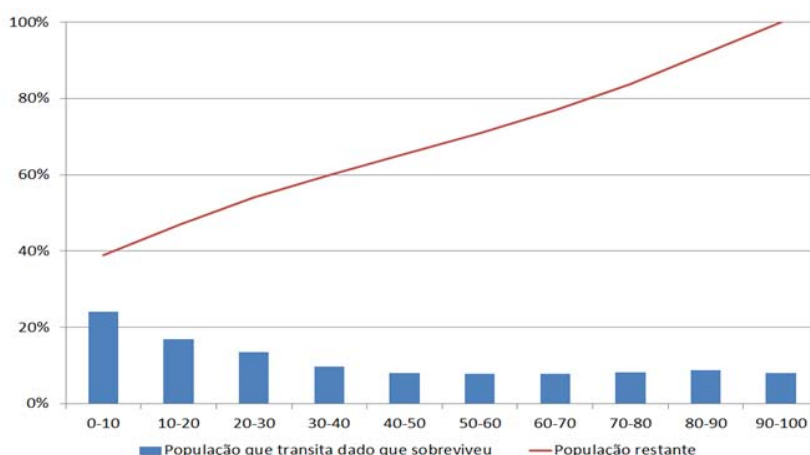
(EXCLUINDO TRANSIÇÕES DEPOIS DE ACABAR O PRAZO CONCEDIDO)



Fonte: IISS

Uma análise adicional permite compreender de forma mais fina como é que a transição para o emprego pode depender do tempo remanescente até expirar o subsídio. Na Figura 19, o eixo horizontal expressa por classes a percentagem do tempo em falta até expirar o subsídio. O eixo vertical representa a percentagem de indivíduos. As colunas verticais mostram a probabilidade com que os indivíduos que ainda não estão empregados transitam para o emprego em cada classe. A figura mostra que a percentagem de indivíduos que transitam para uma situação de emprego é maior quando nos aproximamos do fim da vigência do subsídio.

Figura 18 - Percentagem de indivíduos que transita para emprego em função da percentagem de tempo remanescente até expirar o subsídio



Fonte: IISS

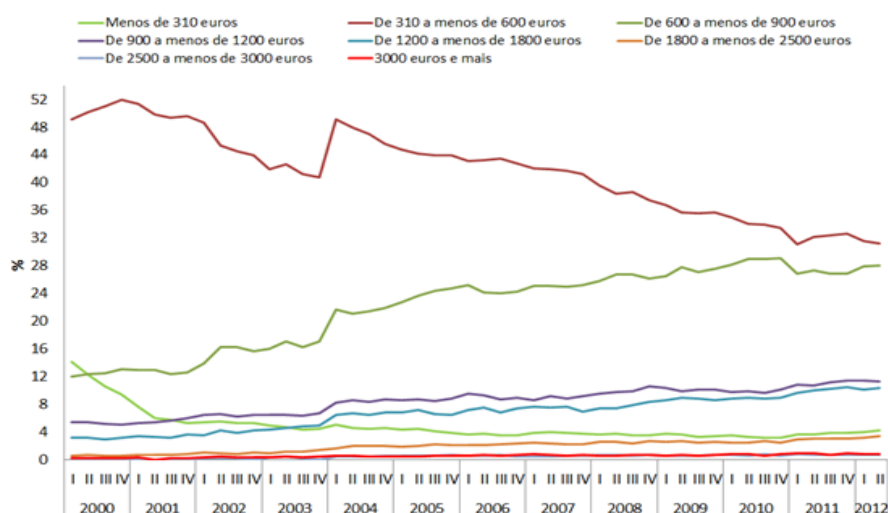
Ainda na mesma figura, a linha representa a percentagem de indivíduos na situação de desemprego desde o início do subsídio até findar o período. Ou seja, 40% dos indivíduos não transitaram antes de atingir os 10% de tempo para o fim do subsídio. Esta análise é consistente com as anteriores, dado que é possível demonstrar que a partir do meio da vigência do subsídio de desemprego a percentagem de indivíduos que transitam para o emprego aumenta.

A duração do subsídio de desemprego parece aumentar a rigidez do funcionamento do mercado de trabalho já que quanto mais afastado do momento em que termina o subsídio, mais desincentivos tem o indivíduo para sair do desemprego.

Rigidez salarial

A evolução salarial dos trabalhadores por conta de outrem desde o ano 2000 mostra o crescimento dos salários líquidos mensais no escalão entre 600 e 900 por troca com o escalão de 310 a 600 euros. Este aumento dos salários líquidos confirma o agravamento dos custos do trabalho acima referidos e indica um aumento do rendimento disponível mesmo sabendo que parte desta evolução acompanha a inflação (taxa média de 2,6% na década de 2000).

Figura 19 – População Empregada por Conta de Outrem por Rendimento Líquido Mensal – estrutura



Fonte: INE

Apesar desta evolução, a existência de restrições salariais ao nível da empresa constitui um obstáculo ao eficiente funcionamento do mercado de trabalho português. Os valores relativos à variação nas compensações totais recebidas pelos trabalhadores confirmam que existe um aumento da rigidez salarial desde 2009, coincidindo este período com o maior aumento do desemprego (Figura 21). A evidência empírica mostra que existe uma associação entre a rigidez salarial e as cessações de contratos, estando esse efeito desfasado no tempo (caixa 3).

Caixa 3: Rigidez salarial e cessação de contratos

As restrições salariais apresentam um efeito desfasado positivo e significativo nas cessações de contratos desde 2009. A rigidez salarial nominal é caracterizada com base na percentagem de trabalhadores com diminuições salariais, sendo considerado o rendimento total e o rendimento permanente (base). A tabela apresenta o impacto estimado em painel (fixed effects) da rigidez nominal na variação percentual das cessações de contratos. Os resultados mostram que o efeito é positivo e significativo, tanto no total da economia como apenas para os trabalhadores com vínculos mais longos que um ano. Ou seja, o aumento de 1 desvio-padrão nos trabalhadores em situação de rigidez nominal leva ao aumento das cessações de contratos no ano seguinte em cerca de 1 p.p.

	(1) Total rendimento	(2) Rendimento base
Todos os trabalhadores	0,022*** (0,005)	0,021*** (0,005)
Trabalhadores com vínculo há mais de 12 meses	0,019*** (0,005)	0,02*** (0,005)

Nível de significância: (***) 1%; (**) 5%; (*) 10%; Desvios-padrão robustos entre parêntesis.

5.2 – A Reforma do Código de Trabalho e o Serviço Público de Emprego

As alterações ao Código de Trabalho acordadas no âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego modificam estruturalmente o funcionamento do mercado laboral, respondendo às preocupações aqui apresentadas e constituindo-se um instrumento essencial no combate ao desemprego. Do mesmo modo, pretendem aumentar a produtividade e induzir uma maior adequação das qualificações dos trabalhadores às necessidades das empresas. As recentes alterações ao Código do Trabalho dividem-se em três áreas:

- Eliminação dos incentivos à realização de contratos de cariz temporário e fomento da realização de vínculos laborais de longa duração, dando estabilidade aos trabalhadores e eliminando a segmentação atualmente existente entre trabalhadores com um nível de proteção elevado e trabalhadores em posições fragilizadas no mercado de trabalho;
- Eliminação da rigidez com que as empresas se defrontam na gestão da sua atividade, ao permitir que estas ajustem mais facilmente a força de trabalho perante alterações pontuais na procura. A legislação laboral deixa assim de privilegiar os despedimentos coletivos, que contribuíam para o rápido crescimento do desemprego, e aproxima-se dos padrões da UE, ao diminuir as interrupções do tempo de trabalho;
- As novas regras relativas à redução da duração do subsídio de desemprego e das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, coordenadas com o Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, facilitam aos trabalhadores a transição entre postos de trabalho, contribuindo desta forma para reduzir situações de desemprego de longa duração.

O desenvolvimento do Serviço Público de Emprego (SPE) tem também um papel importante no melhor funcionamento do mercado de trabalho, designadamente no atual contexto de aumento do desemprego. Para isso é necessário que a sua atuação facilite a colocação célere dos trabalhadores desempregados no mercado de trabalho.

Para operar de uma forma eficiente, o SPE necessita de canalizar os recursos para a recolha e disponibilização de informação de uma forma orientada para os trabalhadores, com experiência de trabalho prévia ou que estejam à procura do primeiro emprego, e para os empregadores.

A informação corretamente disponibilizada acelera o encontro entre as qualificações dos trabalhadores desempregados e os perfis de que os empregadores necessitam, aproveitando todos os “stakeholders” e canais de comunicação disponíveis. No caso dos trabalhadores desempregados, e dado o seu variado perfil que inclui trabalhadores com longa experiência profissional e baixas ou médias qualificações escolares e indivíduos jovens com escolaridade ao nível do ensino superior, o seu acompanhamento pessoal pelo SPE deve integrar possibilidades de emprego com a formação em ambiente de trabalho e a promoção da criação do próprio emprego e do empreendedorismo.

A reforma do mercado laboral e o relançamento do Serviço Público de Emprego (SPE) visam facilitar o funcionamento eficiente do mercado de trabalho, possibilitando uma maior mobilidade dos trabalhadores entre diferentes atividades, empresas e setores, de modo a colocar as empresas portuguesas em posição competitiva mais favorável.