



**São os salários dos trabalhadores temporários
diferentes dos salários dos restantes trabalhadores?**

Estudo para Portugal no período 2007-2012

José Luís Martins da Silva

Dissertação de Mestrado em Economia e Administração de Empresas

Orientação: Professora Margarida Ruivo

Co-orientação: Professora Anabela Carneiro

Porto, Setembro de 2017

Nota Biográfica

José Luís Martins da Silva nasceu a 18 de Setembro de 1994, na cidade de Braga.

Concluiu, em 2015, a licenciatura em Economia pela Universidade do Minho e no mesmo ano ingressou no Mestrado em Economia e Administração de Empresas na Faculdade de Economia do Porto (FEP). No Verão de 2016 começou a trabalhar como vendedor desportista na Decathlon Portugal, experiência que durou três meses e se revelou bastante enriquecedora. Assim que iniciou o 2º ano do Mestrado entrou para a equipa de futsal da faculdade, onde se sagrou Campeão Nacional, e, posteriormente, representou a Universidade do Porto nos Campeonatos Europeus Universitários – na Turquia-, onde alcançou o 3º lugar.

Ainda durante este período participou num projeto da Cruz Vermelha, na Polónia, onde, durante uma semana, foi debatida a discriminação de géneros em conjunto com outros jovens de quatro países diferentes.

O projeto de tese foi iniciado em 2016 sob a orientação da Professora Margarida Ruivo e da Professora Anabela Carneiro, de onde resultou o presente estudo.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, sou especialmente grato à Professora Margarida Ruivo pela disponibilidade e predisposição imediatas em aceitar o desafio proposto, assim como pela valiosa ajuda, ideias e comentários importantes no decorrer do estudo em causa; e à Professora Anabela Carneiro pela prontidão, pela paciência e pelas sugestões e incentivo na superação de adversidades decorrentes da utilização dos Quadros de Pessoal ao longo da metodologia empírica.

Em segundo lugar, agradeço ao Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pela oportunidade de acesso rápido e eficiente à base de dados dos Quadros de Pessoal, sem a qual toda a análise realizada neste projeto não seria possível.

Por último, o meu muito obrigado à minha família e amigos, pela amizade, confiança e companheirismo que demonstraram ao longo de todo o processo.

Resumo

Em Portugal, na última década, o trabalho temporário (mediado por agências) evidenciou um crescimento considerável. De acordo com GEP/MTSSS, em 2002 cerca de 32 mil trabalhadores empregados no sector privado possuíam um contrato de trabalho temporário, enquanto que em 2012 eram já mais de 70 mil os trabalhadores nessas condições.

A literatura empírica tem também evidenciado que trabalhadores com contratos a prazo ou temporários tendem a auferir salários inferiores quando comparados com trabalhadores similares mas em regime de contrato permanente (ex., Böheim e Cardoso, 2007 e Centeno, 2013).

A presente dissertação tem por objetivo testar se existem diferenças salariais significativas entre trabalhadores temporários e restantes trabalhadores, dando seguimento à análise pioneira de Böheim e Cardoso (2007) que se debruçaram sobre o tema para o caso português no período 1995-2000. Para tal são utilizados os dados dos Quadros de Pessoal para o período de 2007-2012, que cobrem, de uma forma bastante completa, quase todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem no sector privado da economia portuguesa.

Os resultados empíricos mostram que os trabalhadores temporários em Portugal auferem salários inferiores quando comparados com trabalhadores idênticos empregados num regime de contrato diferente. Em média, estes auferem de uma penalização salarial base real horária de 21,2%, quando se tem em conta apenas as características observáveis. Esta perda é reduzida para 7,5% quando controlamos também para as características não observáveis dos indivíduos. Quando consideramos o salário base acrescido das prestações regulares, as diferenças estimadas são maiores, o que significa que os trabalhadores temporários auferem, em média, de menores prestações desta natureza. Neste caso, e de acordo com o modelo de efeitos fixos, um trabalhador temporário ganha, em média, cerca de 11% menos do que os restantes trabalhadores.

Estes resultados são qualitativamente idênticos quando se consideram grupos específicos de trabalhadores baseados no género e na idade. Em particular, os resultados revelaram que a penalização é superior para os homens do que para as mulheres e para os mais velhos (26-65 anos) relativamente aos mais jovens (15-25 anos).

Por último, os resultados indicaram ainda uma redução da penalização salarial na ordem dos 2 a 5 pontos percentuais a partir do ano de 2010.

Abstract

Temporary agency work in Portugal has shown considerable growth in the last decade. According to GEP / MTSSS, in 2002 around 32 thousand workers employed in the private sector had a temporary agency employment contract, while in 2012 they were more than 70 thousand.

The empirical literature has also shown that workers with temporary contracts or fixed term contracts tend to receive lower wages when compared to similar workers under permanent contracts (eg, Böheim and Cardoso, 2007 and Centeno, 2013).

The present dissertation aims to test whether there are significant wage differences between temporary agency workers and other workers, following the analysis of Böheim and Cardoso (2007) that, for the first time, focused on the topic for the Portuguese case, covering the period 1995-2000. For this purpose, the data of *Quadros de Pessoal* for the period 2007-2012 is used. This database covers almost all private companies with employees in Portugal.

The empirical results show that temporary agency workers in Portugal earn lower wages when compared to identical workers employed under different contract regimes. On average, they receive a real hourly wage penalty of 21.2%, when only observable characteristics are considered. This loss is reduced to 7.5% when we also control for the unobservable characteristics of individuals. When we consider the base salary added to regular benefits, the estimated differences are larger, which means that temporary workers receive, on average, lower benefits of this nature. In this case, and according to the fixed effects model, a temporary worker earns, on average, about 11% less than other workers.

These results are qualitatively identical when considering specific groups of workers based on gender and age. In particular, the results have shown that the penalty is higher for men than for women and for the elderly (26-65 years) compared to the younger (15-25 years).

Finally, the results also indicated a reduction in the wage penalty ranging from 2 to 5 percentage points from the year 2010.

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Introdução | 1 |
| 2. Trabalho temporário..... | 6 |
| 2.1. Definição | 6 |
| 2.2. Características..... | 7 |
| 2.2.1. Sob o ponto de vista das empresas utilizadoras | 7 |
| 2.2.2. Sob o ponto de vista do trabalhador: “bons” ou “maus” empregos? | 8 |
| 2.3. O debate em torno do trabalho temporário: “trampolim” ou entrave para empregos regulares? | 10 |
| 2.4. A relação entre o trabalho temporário e salários | 15 |
| 3. Enquadramento Legal em Portugal..... | 23 |
| 4. Descrição dos dados..... | 26 |
| 4.1. A base de dados dos Quadros de Pessoal | 26 |
| 4.2. Identificação da amostra de interesse | 27 |
| 4.3. Estatísticas descritivas | 28 |
| 5. Metodologia Empírica | 38 |
| 5.1. Modelo Empírico..... | 38 |
| 5.2. Resultados Empíricos | 39 |
| 6. Conclusão..... | 45 |
| 7. Referências bibliográficas..... | 47 |
| 8. Anexos | 51 |

Índice de Tabelas e Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Número de Contratos de Trabalho Temporário, 2002-2014..... | 2 |
| Tabela 1. Evidências Empíricas Sobre a Possibilidade de os Trabalhadores Temporários Transitarem para Empregos Regulares | 13 |
| Tabela 2. Estudos Econométricos que Estimam o Diferencial Salarial dos Trabalhadores Temporários Relativamente a Outros Trabalhadores..... | 19 |
| Tabela 3. Empresas e Estabelecimentos de Trabalho Temporário e seus Trabalhadores em Portugal, 2007-2012..... | 29 |
| Tabela 4. Idade Média (anos) dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012..... | 30 |
| Tabela 5. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Género, 2007-2012..... | 30 |
| Tabela 6. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nacionalidade, 2007-2012 | 30 |
| Tabela 7. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nível de Escolaridade Completo, 2007-2012 | 31 |
| Tabela 8. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Regime de Duração de Trabalho, 2007-2012 | 31 |
| Tabela 9. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Antiguidade na Empresa, 2007-2012 | 32 |
| Tabela 10. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nível de Qualificação, 2007-2012 | 33 |
| Tabela 11. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Profissão (CPP 2010), 2010-2012..... | 34 |
| Tabela 12. Distribuição Regional dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012..... | 35 |
| Tabela 13. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, por Dimensão de Empresa, 2007-2012..... | 36 |
| Tabela 14. Salários Reais Médios dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012..... | 36 |

| | |
|--|----|
| Tabela 15. Estimativas do Diferencial Salarial Entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012..... | 40 |
| Tabela 16. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação) | 43 |
| Tabela A. 1. Distribuição de Trabalhadores Temporários por Profissão, 2007-2009..... | 51 |
| Tabela B. 1. Definição das Variáveis dos Modelos | 52 |
| Tabela B. 2. Resultados Completos do Modelo Pooled OLS (salário base), 2007-2012 | 55 |
| Tabela B. 3. Resultados do Modelo Efeitos Fixos (salário base), 2007-2012 | 57 |
| Tabela B. 4. Resultados do Modelo Pooled OLS (Salário Base + prestações regulares), 2007-2012..... | 59 |
| Tabela B. 5. Resultados do Modelo Efeitos Fixos (Salário Base + prestações regulares), 2007-2012 | 61 |
| Tabela B. 6. Estimativa do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2009 e 2010-2012 (Com e Sem Inclusão das Profissões) . | 63 |
| Tabela B. 7. Estimativa do Diferencial Salarial entre Trabalhadores de Empresas de Seleção e Colocação de Pessoal (TESCP) e Outros Trabalhadores, 2007-2012 | 63 |
| Tabela C. 1. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e os Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação) – Amostra Homens | 64 |
| Tabela C. 2. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e os Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação) – Amostra Mulheres..... | 65 |

1. Introdução

As formas atípicas de contratação de trabalhadores são utilizadas pelas empresas como formas alternativas ao emprego permanente, para fazer face à variabilidade da atividade económica que caracteriza as economias de mercado. O trabalho temporário, nesta dissertação entendido como aquele que é cedido temporariamente por agências de trabalho temporário a outras empresas, as empresas utilizadoras, é uma modalidade que está prevista no ordenamento jurídico das relações laborais em grande número de países, a par da contratação a prazo, em geral de recurso muito mais generalizado, permitindo ambas adaptar o volume de emprego nas empresas às flutuações na procura de produtos.

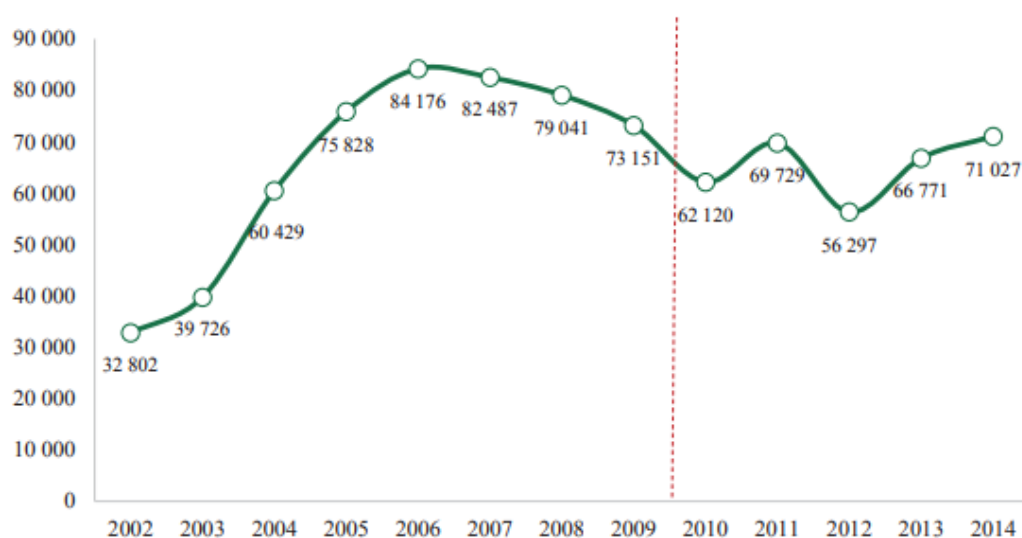
Em ambiente de crise económica, com a redução da atividade económica e o aumento da incerteza, é de esperar que as empresas tendam a privilegiar instrumentos de flexibilização de trabalho e a redução dos custos, nomeadamente salariais. É de esperar que nas crises o volume global do emprego temporário numa economia, resulte de dois movimentos contraditórios: aumento nas empresas que estão a recrutar trabalhadores em alternativa a contratar trabalhadores para posições permanentes, e diminuição nas empresas que estão a contrair atividade, dados os custos mais elevados de despedimento de trabalhadores permanentes.

Quantos são os trabalhadores temporários e que proporções representam no emprego? Os aparelhos estatísticos oficiais nacionais, nomeadamente os inquéritos ao emprego, raramente oferecem estimativas do trabalho temporário, na definição restrita que aqui adotamos, fornecendo em vez disso, estimativas para o trabalho temporário que agrega também o trabalho a prazo e o trabalho sazonal. Em Portugal é possível ter um conhecimento aproximado do trabalho temporário mediado por agências através dos Quadros de Pessoal. Dados presentes no Livro Verde Sobre as Relações Laborais¹ (GEP/MTSSS, 2016, p.174), mostram a evolução do trabalho temporário no período de 2002-2014 (ver gráfico 1). Quer em termos absolutos quer em termos relativos, esta forma de trabalho em 2014 apresenta uma expressão muito mais significativa do que tinha em

¹ “Trata-se de um instrumento de conhecimento que oferece uma avaliação integrada do quadro laboral [português] assente num vasto conjunto de indicadores objetivos” (GEP/MTSSS, 2016, p.24).

2002. Para se ter uma noção, em 2002, o número de contratos de trabalho temporário era 32.802, ou seja, 1,3% do trabalho por conta de outrem, enquanto em 2014 ascendiam a 71.027 contratos, ou seja, 2,8%, de acordo com cálculos do Livro Verde. Todavia estes dados podem estar subavaliados uma vez que medem trabalhadores temporários num único mês (sendo Outubro o mês de preenchimento do questionário anual dos Quadros de Pessoal). A medição é problemática devido à natureza intermitente do trabalho.

Gráfico 1. Número de Contratos de Trabalho Temporário, 2002-2014



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010), em: GEP/MTSSS, (2016), p.174.

Também a Confederação Internacional de Agências de Emprego Temporário (CIETT)², oferece algumas estimativas, através da informação recolhida junto dos seus associados. No caso português, esta forma de emprego abrangia 352 mil empregos, ou seja 1,7% do emprego em 2012³. Na Europa, entre 2006 e 2012, o emprego temporário

²CIETT, confederação internacional das agências de trabalho temporário privadas, representa a “voz” dos interesses destas agências em todo o Mundo. O principal objetivo é apoiar os seus membros e regular a sua atividade. A CIETT encontra-se dividida por seis regiões: Este de África, Nordeste e Sul de Ásia, Norte e Sul da América e Europa. Todos os anos a CIETT elabora um “Economic Report” com dados sobre as agências, conseguidos nas diversas federações espalhadas pelas seis regiões. O mesmo relatório dá-nos a conhecer, entre outras informações, o perfil das agências assim como as tendências de crescimento do número de trabalhadores de agência em cada país.

³ Dados e rácios apresentados no Relatório Económico de 2015 do CIETT. Os valores absolutos indicados parecem incongruentes com as estimativas do INE para o emprego total, que, a serem usadas, levariam a um rácio de cerca de 10%. Böheim e Cardoso (2007, p.20) estimam em cerca de 83000 o número de trabalhadores temporários em 2000, muito longe dos avançados pelo CIETT, mesmo que para anos mais recentes.

nunca ultrapassou 2% do total de população empregada (valor de 2007), ficando-se por valores em torno de 1,6%.

O que sabemos sobre as condições a que se sujeitam os trabalhadores temporários? Há vários indícios de que estes trabalhadores acumulam um conjunto de desvantagens no mercado de trabalho. Há evidência empírica para diferentes países de que o salário médio dos trabalhadores temporários fica aquém do dos trabalhadores permanentes, conforme mostraremos mais à frente.

Assim, o reconhecimento da importância da regulamentação das condições de trabalho destes trabalhadores tem-se acentuado desde o fim do século XX, refletindo-se na atuação dos decisores políticos de muitos países e organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da convenção N°181 (1997) e a Comissão Europeia, o Parlamento e o Conselho Europeus, através da Diretiva 2008/104/CE (International Labour Organization, 1997, Eurofound, 2008; European Commission, 2008). O objetivo é assegurar a igualdade de tratamento para os trabalhadores temporários das agências.

Teoricamente, o trabalho temporário tem vindo a ser abordado quer na perspectiva da teoria dos diferenciais compensatórios quer na perspectiva da teoria da segmentação do mercado de trabalho. Segundo a teoria dos diferenciais compensatórios os trabalhadores temporários podem aceitar salários mais baixos, na condição de que sejam compensados com outros atributos positivos não pecuniários associados ao emprego. Neste panorama, Neugart e Storrie (2006), assumindo que os trabalhadores temporários beneficiam do serviço prestado pela Empresa de Trabalho Temporário na procura de emprego, defendem que o custo deste serviço deve ser descontado nos salários. Autores como Rosen (1986) defendem que os trabalhadores deveriam ter recompensas pelas condições “precárias” a que se sujeitam. Para Segal e Sullivan (1997) os trabalhadores temporários enfrentam maior risco de desemprego daí que devam ser retribuídos com salários maiores.

Por outro lado, a teoria da segmentação do mercado de trabalho enfatiza que o mercado tende a segmentar-se em “bons” e “maus” empregos, em setor primário e setor secundário, respetivamente (Reich *et al*, 1973). O trabalho temporário, pelas suas características indesejadas de precariedade laboral e as remunerações mais baixas praticadas, seria incluído no segundo setor.

De forma a contribuir um pouco para este debate, o principal objetivo desta investigação é estudar, para Portugal, os salários dos trabalhadores com contrato de trabalho temporário e compará-los com os dos restantes trabalhadores, de forma a verificar se existem desigualdades entre ambos.

Dentro deste panorama, Centeno, (2013, p. 45) relatou que, “em Portugal, em média, dois trabalhadores com as mesmas características, mas com contratos de trabalho diferentes não recebem o mesmo salário. O trabalhador com contrato de trabalho permanente tende a ganhar mais que um trabalhador temporário [no sentido lato]”.

O que é que sabemos sobre o trabalho temporário em Portugal? À parte do incipiente panorama estatístico apresentado acima, trabalhos publicados para Portugal apresentam estudos de casos de algumas empresas utilizadoras (Chambel, 2011; Ferreira e Santos, 2013), sem que se tenha uma abordagem económica global do setor. A exceção conhecida é o trabalho de Böheim e Cardoso (2007), um estudo econométrico que utiliza os dados dos Quadros de Pessoal. Os autores estimaram que, em Portugal, os trabalhadores temporários de agências, entre 1995 e 2000 aceitaram, em média, uma diferença salarial negativa face aos trabalhadores com outros contratos.

Posto isto, com recurso a dados mais recentes, e a uma maior variedade de informação sobre as características dos trabalhadores, dos seus postos de trabalho, e das suas empresas empregadoras, a presente dissertação procura contribuir para aprofundar o conhecimento sobre eventuais diferenças de remuneração face aos outros trabalhadores e procurar pistas para a sua compreensão.

A presente investigação está organizada em seis capítulos. O primeiro capítulo, de que este ponto faz parte, corresponde à introdução. No segundo capítulo abordamos a noção de trabalho temporário, respetivas características e, ainda, a sua relação com os salários. No terceiro capítulo, é efetuado o enquadramento legal deste tipo de trabalho. No quarto capítulo apresenta-se a descrição dos dados usados e as respetivas estatísticas descritivas. A metodologia empírica e os respetivos resultados são apresentados no quinto capítulo. No capítulo final apresentam-se as respetivas conclusões.

Os dados utilizados neste trabalho são oriundos da base de dados dos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, período entre 2007-2012, disponibilizados na Faculdade de Economia do Porto. Estes permitem identificar, quer as empresas quer os trabalhadores que integraram empresas de trabalho temporário.

Deste modo, conseguimos comparar as remunerações salariais auferidas por diferentes grupos de trabalhadores.

As limitações mais importantes decorrem do facto de não ser possível identificar as empresas onde efetivamente é prestado o trabalho temporário, já que os Quadros de Pessoal registam apenas a empresa com a qual o trabalhador tem um contrato de trabalho assalariado, a agência empregadora. Caso contrário seria possível comparar, no interior de cada empresa utilizadora, as remunerações e condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores por elas contratados diretamente, na tentativa de apurar se existe igualdade de tratamento, como prescreve a lei. A identificação das empresas utilizadoras poderia permitir estabelecer novas hipóteses explicativas dos diferenciais salariais.

2. Trabalho temporário

2.1. Definição

O trabalho temporário (TT) é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua Convenção Nº 181, de 1997, como “*a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora*”.

Em concreto, trata-se de uma situação laboral que ocorre entre três agentes, sendo essa a sua maior peculiaridade. Apresentamos a definição legal usada em Portugal no período em estudo que se mostra útil pela sua clareza.⁴ Considera-se:

- a) «Empresa de trabalho temporário» (ETT) a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui;
- b) «Trabalhador temporário» a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato por termo indeterminado para cedência temporária;
- c) «Utilizador» (EUTT) a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário;

Deste modo, o trabalho temporário é muitas vezes designado de “relação de emprego triangular” (Purcell J. *et al.*, 2004). Esta relação está assente em dois contratos juridicamente autónomos mas interdependentes a nível funcional. Em síntese, as empresas de trabalho temporário recrutam trabalhadores que, por sua vez, são cedidos a empresas que apresentam necessidades temporárias de mão-de-obra. Neste caso, o trabalhador assina um contrato de trabalho com a ETT, sendo remunerado pela mesma. Porém, quem recebe o trabalho é a empresa utilizadora, sendo apenas responsável pelas condições de trabalho, segurança, saúde e higiene.

Trata-se de uma forma de trabalho que não deve ser confundida com outras de natureza distinta, como os contratos a prazo. Este tipo de trabalho difere também, do

⁴ Regulado pelo artigo 172º e seguintes da Lei nº 19/2007, de 22 de Maio. Ver mais à frente, para mais detalhes sobre a lei.

trabalho permanente mesmo quando em ambos os casos os trabalhadores ocupam a mesma função de trabalho. Existem muitos estudos concordantes com o facto de os trabalhadores temporários serem mal remunerados com contratos de curta duração e significativamente menos propensos a receber benefícios adicionais (Both *et al*, 2002; Segal e Sullivan, 1998; Houseman e Polivka, 1999; Cohany, 1998). A mudança constante de função e os laços fracos entre empregador e empregado são uma componente que identifica bem este acordo de trabalho (Sullivan,1999).

Em suma, o trabalho temporário através de agências parece ser um trabalho relativamente pouco atrativo e que tem sido considerado pela literatura como pior, quando comparados com o de outros contratos (Purcell J. *et al* 2004).

No ponto seguinte abordaremos o estado do conhecimento sobre o trabalho temporário e as suas características em Portugal e no Mundo. Revelaremos também as vantagens e desvantagens do trabalho temporário que têm sido referidas na literatura.

2.2. Características

2.2.1. Sob o ponto de vista das empresas utilizadoras

A utilidade do trabalho temporário passa, essencialmente, pelo preenchimento de necessidades pontuais de mão-de-obra. “Perante a ausência de trabalhadores efetivos, o utilizador pode recorrer à ETT que se encarrega de prover à ocupação do posto de trabalho em causa. É uma vantagem inegável para a empresa utilizadora que, sem despesas com a seleção vê a sua solicitação quase instantaneamente satisfeita” (Redinha, 1995, p. 108). Partilhando do mesmo ponto de vista, Segal e Sullivan (1997) defendem que as empresas utilizadoras empregam trabalho temporário porque assim conseguem reduzir os custos de recrutamento e seleção dos trabalhadores que pretendem contratar de modo permanente.

Existem mais razões para as empresas contratarem trabalho temporário às ETT. Uma interpretação comum relativamente antiga é a de que os trabalhadores temporários fornecem um amortecedor flexível de trabalhadores que pode ser ajustado rapidamente face a uma procura incerta ou volátil (Abraham, 1988). Segundo Houseman *et al.* (2003) os trabalhadores temporários também podem ser usados para substituir trabalhadores em licença de trabalho ou, então, para ocupar uma vaga temporária enquanto as empresas

tentam recrutar trabalhadores para um lugar permanente. Quando as empresas estão inseguras do potencial de um trabalhador, recusarão oferecer-lhe um contrato permanente. Deste modo, os trabalhadores temporários podem ser usados como estagiários, permitindo que as empresas "experimentem" potenciais trabalhadores permanentes, com pouco ou nenhum risco (Houseman *et al.*, 2003).

2.2.2. Sob o ponto de vista do trabalhador: “bons” ou “maus” empregos?

De acordo com Voss *et al.* (2013) as empresas de trabalho temporário têm um papel importante na redução do desemprego, bem como no apoio ao acesso ao mercado de trabalho. Para Autor e Houseman (2010), ao proporcionar uma oportunidade para desenvolver contactos com potenciais empregadores, os empregos temporários podem permitir que os trabalhadores transitem para um emprego mais estável, que de outra forma não teriam alcançado. Além disso, o trabalho temporário, na perspetiva de Autor (2001), ajuda a melhorar o capital humano dos trabalhadores, devido à formação e experiências diversificadas. Contudo, os críticos deste último argumento, sustentam que os ganhos em capital humano serão geralmente fracos, devido à duração do emprego ser curta (Segal e Sullivan, 1997).

Jahn (2008) concluiu, no seu estudo para o caso Alemão, que o facto de o trabalho temporário se apresentar como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional pode ser visto de forma positiva para os trabalhadores temporários. Porém, sustenta que há um lado obscuro que se centra nas condições de trabalho menos favoráveis. O facto de terem um estatuto diferente dos trabalhadores regulares, faz com que os trabalhadores temporários não afigurem, em geral, dos mesmos privilégios. Assim, esta forma de contratação aparenta ser, em certos casos, desigual e bastante penalizadora para os temporários.

Rosa *et al.* (2000, p.55) descreve de forma sintética alguns aspetos problemáticos que os trabalhadores enfrentam, nomeadamente “a ausência de retribuição contínua e o desconhecimento da duração da missão; as remotas possibilidades de promoção e instabilidade permanente; e ainda uma certa marginalização face ao trabalhador

permanente na empresa utilizadora de trabalho temporário, refletida nas dificuldades de acesso aos equipamentos coletivos e à formação profissional”.

Deste modo, para os trabalhadores, o trabalho temporário apresenta alguns benefícios próprios quando visto como voluntário para desenvolver competências e conhecimentos (Polivka, 1996) e por gosto pela flexibilidade e liberdade (Gruys, 1998) mas também acarreta alguns problemas quando é tido como involuntário⁵.

Inquéritos realizados na Europa e nos Estados Unidos mostram que a maior parte dos trabalhadores com este tipo de contrato deseja empregos regulares (Houseman, 2014, p. 4). Chambel (2011, p.32) numa análise sobre a vida profissional dos trabalhadores temporários dos *call-centers* que analisou em Portugal, refere que “a maioria destes trabalhadores tem o desejo de adquirir uma posição permanente, mas uma percentagem significativa também vê no trabalho temporário uma situação que tem vantagens e deseja continuar”. Para Santana e Centeno (2001), os trabalhadores temporários [no sentido lato] em Portugal partilham de uma opção condicionada pela inexistência de emprego. A mesma conclusão é proferida por Gruys (1998) que afirma que mais de 50% dos indivíduos nesta situação não vê o trabalho temporário como única escolha mas por falhas de emprego alternativo. Paralelamente, Amuedo-Dorantes (2000), com recurso a dados representativos da força de trabalho espanhola (64 mil famílias), refere que 85% dos trabalhadores temporários responderam ser involuntário devido à falta de competências para encontrar um emprego permanente.

Estas conclusões alimentam discussões relevantes em torno das condições de trabalho, sobretudo devido a desigualdades face aos restantes trabalhadores. No mesmo sentido, dão argumentos para constituir a base para a segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente devido ao poder de monopsonio das agências sobre os salários dos trabalhadores com pouco poder de negociação (Jahn e Pozzoli, 2013).

Deste jeito, a teoria da segmentação do mercado de trabalho, definida esta como “processo histórico onde forças político-económicas encorajam a divisão do mercado de trabalho em sub-mercados ou segmentos, distinguíveis por diferentes características do mercado de trabalho e regras de comportamento”⁶ (Reich *et al*, p.359, 1973), é tida, a par

⁵ “Indivíduos que optem pelo trabalho temporário porque são forçados a fazê-lo. Vêm o trabalho temporário como indesejável mas optam por ele por falta de outras alternativas de emprego”.(Gruys, 1998, p. 913).

⁶ Tradução de: “the historical process whereby political economic forces encourage the division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioural rules.”

da teoria dos diferenciais compensatórios, como uma explicação das diferenças salariais auferidas pelos diferentes trabalhadores. O mercado primário estaria ligado a um crescimento estável dos trabalhadores, estabilidade das relações de trabalho, salários altos e elevada produtividade (“bons empregos”) enquanto o mercado secundário apresentaria-se com empregos poucos estáveis, dificuldade de crescimento, baixos salários e baixa produtividade (Reich *et al*, 1973).

Como será o perfil dos trabalhadores temporários? Neste nosso estudo foi possível fazer um retrato estatístico comparado dos trabalhadores temporários com os outros trabalhadores, configurando os primeiros uma população mais desfavorecida em termos de escolaridade, níveis de qualificação, ocupação profissional e remuneração para além da precariedade da relação laboral (ver mais à frente, secção 4.3.).

Muitos outros estudos abordam a questão de se saber se o trabalho temporário funciona no mercado secundário, com cúmulo de condições desfavoráveis sobre os mesmos trabalhadores e como um ciclo vicioso do qual é muito difícil sair, ou se, pelo contrário, funciona como uma experiência de trabalho que servirá de impulso, de trampolim⁷, para o mercado primário, para empregos regulares, para “bons” empregos. Por conseguinte, coloca-se então a questão de saber se o trabalho temporário facilita ou dificulta as transições entre mercado secundário e primário, ou pelo menos entre o emprego temporário e o emprego regular⁸.

2.3. O debate em torno do trabalho temporário: “trampolim” ou entrave para empregos regulares?

Diversos estudos europeus concentram-se neste tema e em seguir os trabalhadores que se encontram no setor temporário, através de ETT, de forma a observar a sua transição futura. De maneira a facilitar a interpretação dos mesmos, incluímos os resultados na Tabela 1.

⁷ *Stepping-stone*, em inglês.

⁸ Por “emprego regular” entende-se o tipo de emprego no qual os trabalhadores são contratados diretamente pelas empresas utilizadoras dos seus serviços, com contratos permanentes. Este é o sentido dado por Houseman (2014, p. 2) e a generalidade dos autores citados.

A literatura à volta deste assunto é ainda muito contraditória, sendo que existem argumentos plausíveis de ambos os lados.

Para Souza (1978) as barreiras existentes no mercado de trabalho impedem a mobilidade dos trabalhadores entre os segmentos primário e secundário. Assim como, nos casos em que o mercado secundário é tido como uma opção involuntária a condição destes trabalhadores é a de um ciclo vicioso. No mesmo sentido, um estudo para o caso alemão constatou que os trabalhadores temporários têm fraca probabilidade de transitar para um emprego permanente num período de quatro anos (Kvasnicka, 2008). Também em Espanha os resultados não dão suporte à hipótese de que as ETT sejam um “trampolim” para o emprego permanente num futuro próximo, pelo que assumem que os temporários de contratação direta têm maior probabilidade que trabalhadores temporários de agência (Amuedo-Dorantes *et al.*, 2008). Os mesmos autores justificam que essa conclusão pode ser explicada parcialmente pela relação unilateral que desfrutam os trabalhadores contratados diretamente com as empresas clientes em relação aos seus homólogos de agência (p.18). A par disso, outras evidências surgem para o caso Espanhol, onde Garcia-Pérez e Muñoz-Bullón (2005), a par do que foi referido, concluem que, apesar da dificuldade existente na transição, os trabalhadores temporários jovens e qualificados apresentam uma maior probabilidade de alcançar um contrato permanente.

No caso dos Estados Unidos da América, a situação estudada é idêntica e os resultados sugerem que contratos temporários de ETT não ajudam na procura de empregos subsequentes, essencialmente a trabalhadores pouco qualificados. Além disso, também os contratos temporários de contratação direta apresentam maior probabilidade de ingressar num emprego estável (Autor e Houseman 2010).

Por outro lado, e como já referido, apoiantes do trabalho temporário argumentam que esse contrato será importante para a transição pois ajudará a experiências fulcrais para o futuro, assim como os possíveis contactos conseguidos. Em contraste com o que acontece com estudos na Alemanha e USA, a evidência de “stepping-stone” para o emprego regular é visível na Dinamarca, com efeito particularmente efusivo para o caso dos imigrantes, sendo os que mais beneficiam os homens mais jovens e todas as mulheres (Jahn e Rosholm, 2014). Esta evidência, no ponto de vista dos autores, acontece devido ao desemprego ser relativamente baixo. Segundo Ichino *et al.* (2006) os resultados

distintos podem ocorrer devido aos custos de despedimento, sendo que quanto menor forem, menor será a dificuldade de haver transição dos trabalhadores temporários.

Contudo, como se nota, a literatura encontra pouca evidência empírica de que o trabalho temporário ajuda os trabalhadores a obterem um emprego regular.

Tabela 1. Evidências Empíricas Sobre a Possibilidade de os Trabalhadores Temporários Transitarem para Empregos Regulares

| Estudo | País | Objetivo | Sumário da Evidência Constatada |
|--|-------------|---|--|
| Amuedo-Dorantes e Muñoz-Bullón (2008) | Espanha | <p>Calcular probabilidade de transitar de TT para emprego regular</p> <p>Comparar se trabalhadores de ETT têm maior probabilidade que os temporários de contratação direta</p> | <p>Não existe evidência de “trampolim”</p> <p>Os TT têm menos probabilidade que os restantes</p> <p>Os resultados não dão suporte à hipótese de que as ETT sejam um “trampolim” para o emprego permanente num futuro próximo</p> |
| Autor e Houseman (2010) | USA | <p>Identificar o efeito do trabalho temporário no avanço do mercado de trabalho</p> <p>Comparar contratos de trabalhador temporário de ETT com contratos temporários diretos com empregador</p> | <p>Não existe evidência de “trampolim”</p> <p>Contratos temporários de ETT não ajudam na procura de empregos subsequentes, essencialmente a trabalhadores pouco qualificados</p> <p>Os contratos temporários diretos apresentam maior probabilidade de ingressar num emprego estável</p> |
| Garcia-Pérez e Muñoz-Bullón (2005) | Espanha | <p>Calcular probabilidade de transitar de TT para emprego regular</p> | <p>Não existe evidência de “trampolim”</p> <p>Os trabalhadores temporários mais qualificados e mais jovens melhoram a probabilidade de alcançar contrato permanente</p> |

| | | | |
|-------------------------------------|------------------|--|---|
| <p>Jahn e Rosholm (2014)</p> | <p>Dinamarca</p> | <p>Estudar o facto de emprego temporário ser “uma ponte” para o emprego regular</p> | <p>Existe evidência de “trampolim” para o emprego regular</p> <p>Resultados positivos, particularmente para imigrantes e indivíduos com pouco tempo empregados</p> <p>Grupos que mais beneficiam são homens jovens imigrantes; todas as mulheres imigrantes</p> |
| <p>Kvasnicka (2008)</p> | <p>Alemanha</p> | <p>Estimar o stepping-stone para o emprego regular dos trabalhadores temporários</p> | <p>Não existe evidência de “trampolim”</p> <p>Entrar no setor temporário depois de desempregado não beneficiam de melhores oportunidades de emprego fora, durante 4 anos</p> |

2.4. A relação entre o trabalho temporário e salários

Para que se possa retirar conclusões acerca da diferenciação de salários entre trabalhadores temporários e os restantes trabalhadores em Portugal, o presente estudo deve ser enquadrado nos resultados obtidos em estudos já realizados quer em Portugal quer noutros países. Como forma de sintetização da informação recolhida, foi criada a tabela 2, onde estão listados os estudos econométricos analisados.

Existem alguns estudos para os países europeus que evidenciam uma diferença salarial entre trabalhadores temporários e não temporários.

Através de uma amostra de carácter longitudinal entre os anos 1997-2004 e com recurso à base de dados IAB Emploment Sample, Jahn (2008) estudou a possível perda auferida pelos trabalhadores no setor temporário na Alemanha. Devido à dificuldade em observar o número de horas de trabalho diário de cada indivíduo, estimou a diferença salarial real diária, tendo como dados amostrais apenas os trabalhadores com contratos a tempo inteiro (91% do total). Além disso apenas incluiu 2% de todos os registados no sistema de Segurança Social Alemão. Com recurso ao modelo de Efeitos Fixos, no intuito de controlar as características não observáveis dos trabalhadores, obteve uma diferença de 15% a 18%. Estes resultados são coincidentes com os de Jahn e Pozzoli (2013), onde com apoio de dados do Integrated Employment Biography (IEB), para o período de 2000-2008, com uma amostra aleatória de 5% de trabalhadores temporários e 0,5% de outros trabalhadores, estimaram uma diferença negativa. O estudo relata que os trabalhadores temporários recebem salários relativamente mais baixos, estimando uma desigualdade de salário base real diário de -23% para Homens e -21% para as Mulheres. Analisam-se também os efeitos da intensidade do emprego temporário (medida de duas formas - quer em termos de número de empregos temporários quer do número de semanas acumuladas em trabalho temporário nos últimos 5 anos) no diferencial salarial dos trabalhadores temporários. Conclui-se que o diferencial salarial negativo dos temporários aumenta em termos absolutos com o aumento da intensidade medida da primeira forma, significando a estigmatização dos trabalhadores que mudam frequentemente de emprego. Por outro lado, o diferencial salarial diminui à medida que aumenta a intensidade medida da segunda forma (Jahn e Pozzoli, 2013, p.53).

De notar que ambos os estudos referidos assumem todos os trabalhadores pertencentes às Empresas de Trabalho Temporário, não sendo possível fazer a distinção entre os trabalhadores temporários, propriamente ditos, do restante staff (valor entre 5 e 7% de trabalhadores), sendo esta uma desvantagem dos mesmos estudos.

Ford e Slater (2005), usando dados da Labor Force Survey (LFS) conseguidos através de um inquérito trimestral junto das famílias (por volta de 60mil), reportam uma penalização média de 9% para os trabalhadores britânicos no setor temporário, no ano de 2000, depois de controlarem para a ocupação e características do trabalhador. Em termos percentuais, concluem que os homens e as mulheres neste setor, respetivamente, abdicam de uma diferença de salário base real horário de 11% e 6%. Este resultado leva-os a afirmar que a desigualdade salarial existente não se deve ao facto da diferença de capital humano de cada trabalhador. Contudo, o mesmo estudo não tem em conta as características não observáveis dos trabalhadores pelo que a diferença é subestimada.

Por outro lado, Both *et al.* (2002) com dados retirados do British Household Panel Survey, através de uma amostra longitudinal para os anos de 1991-1997, constataram, através de uma estimação com o Modelo de Efeitos Fixos, uma perda salarial base horária de 11% para o sexo masculino e de 7% para o sexo feminino quando comparados com os restantes trabalhadores. Todavia, assume os trabalhadores temporários como os trabalhadores com contrato sazonal, e apesar de resultados similares aos do estudo de Ford e Slater (2005), estes não são diretamente comparáveis.

Além dos estudos europeus, a única evidência estatística para o caso português existente até à presente data foi obtida por Böheim e Cardoso (2007), onde, com recurso à base de microdados dos Quadros de Pessoal, para os anos 1995-2000, estimam uma diferença salarial real horária negativa de 9% face aos restantes trabalhadores, controlando apenas as características observáveis dos indivíduos. Essa diferença decresce para -1% quando controladas as características observáveis e não observáveis dos trabalhadores. Contudo, importa notar que, na mesma estimação os resultados diferem entre jovens e adultos, sendo que os mesmos apresentam um diferencial positivo para os jovens (1% para os homens e 4% para as mulheres) e negativo para os adultos (-5% para os homens e -1% para as mulheres). Outro aspeto a realçar é o facto de as mulheres apresentarem menor diferença entre temporário e não temporário, face aos homens. Uma desvantagem deste estudo centra-se no facto dos mesmo autores considerarem todos os

trabalhadores pertencentes à CAE 74500 - “Seleção e colocação de pessoal”, não sendo possível, à época, distinguir os trabalhadores com contratos de trabalho temporário do restante staff, nem os trabalhadores das empresas que se dedicam apenas ao fornecimento de trabalho temporário.

Contudo, a diferença salarial negativa auferida pelos trabalhadores temporários não é apenas um fenómeno Europeu. Também nos Estados Unidos da América, mais concretamente no estado de Washigton, com dados provenientes do “Unemployment insurance records”, Segal e Sullivan (1998) estimaram que, depois de controlar as características não observáveis dos indivíduos, os trabalhadores temporários auferem de ganhos reais por hora 16% inferiores aos restantes trabalhadores entre os anos de 1984-1994. Esta diferença pode estar associada à dificuldade dos trabalhadores temporários em negociar os salários, segundo os autores. Uma desvantagem que se pode apontar ao estudo é o facto de não controlarem a estimação para a ocupação do trabalhador.

Já no caso de Israel as evidências constatadas apresentam resultados opostos. Num estudo já antigo, Cohen Y. e Haberfeld Y. (1993) comparam os salários dos trabalhadores temporários (dados da empresa líder de trabalho temporário em Israel) com os restantes trabalhadores (dados dos Censos) para quatro ocupações distintas. Ao estimar o salário base real por hora, os resultados indicam que existem ocupações que tiram vantagem salarial e outras que tiram desvantagem.

Embora exista pouca literatura empírica em torno deste tema, a maior parte, como vemos, estimam uma diferença negativa de salários (ou ganhos) para os trabalhadores temporários. Porém, os resultados são aparentemente distintos o que “pode ser causa de diferentes metodologias de pesquisa e diferentes efeitos do trabalho temporário entre países, populações e períodos” (Houseman, 2014, p.9).

Devido a esta dificuldade e insatisfação na congruência de resultados, vários autores estudaram o efeito do trabalho temporário nos salários subsequentes.

Também neste ponto a literatura empírica oferece pouco consenso. Por um lado, os trabalhadores podem ser estigmatizados pelo facto do empregador perceber que vêm do setor temporário. Posto isso, assume que são de menores capacidades inatas, o que poderá resultar em salários menores. Por outro lado, a formação e experiência profissional e contactos adquiridos podem ser acompanhados de salários mais baixos enquanto trabalhador temporário e mais altos posteriormente. (Jahn, 2008).

Segal e Sullivan (1998, p.11), estimam o diferencial salarial associado a períodos imediatamente antes e depois do trabalho temporário. Os resultados indicam que os trabalhadores tendem a aceitar salários baixos. Porém esse efeito tende para zero à medida que passa o tempo fora do setor temporário. Em paralelo, Autor e Houseman (2005) assumem que os ganhos subsequentes não sofrem melhorias após deixarem o setor de trabalho temporário.

Em contraste, Heinrich *et al* (2008) através de uma análise em dois períodos diferentes (final de década de 1990, época de crescimento económico, e pouco depois de 2000) a indivíduos com muitas dificuldades na procura de emprego, sugerem que o setor temporário é melhor em termos de ganhos no emprego subsequente. Usando dados longitudinais do US Census Bureau cobrindo trabalhadores e empregadores de cinco estados diferentes, Andersson *et al* (2007) estimam o impacto do trabalho temporário em empregos subsequentes. Os resultados mostram que, enquanto trabalhadores temporários os seus ganhos são inferiores mas após a saída do setor temporário são frequentemente maiores.

Como vemos, após uma revisão da literatura empírica em torno dos salários dos trabalhadores temporários, a dificuldade em encontrar resultados consensuais mantém-se, pelo que se torna difícil atingir uma só conclusão. No intuito de ultrapassar algumas das desvantagens e limitações encontradas, e beneficiando de uma boa qualidade de dados disponíveis na base Quadros de Pessoal, apresentamos a nossa estimação e respetivos resultados para o caso português na secção 5.

Tabela 2. Estudos Econométricos que Estimam o Diferencial Salarial dos Trabalhadores Temporários Relativamente a Outros Trabalhadores

| Estudo | Período e País de estudo | Âmbito | Base de Dados | Composição da Amostra | Método de Estimação | Variável Dependente utilizada | Efeito da variável de interesse (trabalhador temporário) na regressão salarial |
|--------------------------------|---------------------------------|---|---|--|-------------------------------|--|--|
| Böheim e Cardoso (2007) | 1995-2000 Portugal | Comparar os salários de trabalhadores temporários ⁹ com os restantes trabalhadores | Quadros de Pessoal - Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE-MTSS) Setor privado em Portugal Dados administrativos das empresas (anual) | 100% dos trabalhadores que tenham sido, pelo menos uma vez, temporários no período de estudo 10% dos trabalhadores que nunca tenham sido temporários no período de estudo | OLS e Modelo de Efeitos Fixos | Logaritmo do salário base real por hora (IPC 2000) | Todos (-2%) Homens Jovens (+1%) e Mulheres Jovens (+4%) Homens “não jovens” (-5%) e Mulheres “não jovens” (-1%) <u>Nota:</u> Resultados obtidos com Efeitos Fixos. Inclui dummies para ocupação na estimação do modelo. |

⁹ Inclui todos os trabalhadores pertencentes à CAE 74500 “Seleção e colocação de pessoal”, não sendo possível distinguir os trabalhadores temporários do restante staff.

| | | | | | | | |
|--|----------------------------------|---|---|--|--------------------------------------|---|--|
| <p>Both et al (2002)</p> | <p>1991-1997 UK</p> | <p>Comparar os salários de trabalhadores temporários[no sentido lato]¹⁰ com os restantes trabalhadores</p> | <p>British Household Panel Survey Inquéritos anuais realizados a famílias inglesas</p> | | <p>OLS e Modelo de Efeitos Fixos</p> | <p>Logaritmo do salário base real por hora (IPC 1997)</p> | <p>Homem (-11%) Mulher (-7%) <u>Nota:</u> Resultados obtidos com Efeitos Fixos.</p> |
| <p>Cohen e Haberfeld (1993)</p> | <p>1983-1985 Israel</p> | <p>Comparar os salários de trabalhadores temporários com os restantes trabalhadores para 4 ocupações distintas</p> | <p>Trabalhadores temporários (dados da empresa líder de trabalho temporário em Israel) Restantes trabalhadores (dados de Censos)</p> | | <p>OLS</p> | <p>Logaritmo do salário base real por hora (IPC 1985)</p> | <p>Ocupações com vantagem salarial e outras com desvantagem.</p> |

¹⁰ Assume os trabalhadores temporários como trabalhadores com contrato sazonal.

| | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------|--|---|---|--|--|--|
| Forde. e Slater (2005) | 2000 UK | Comparar os salários de trabalhadores temporários com os restantes trabalhadores | Labour Force Survey (LFS) Inquérito trimestral às famílias (por volta de 60.000) | | OLS | Logaritmo do salário base real por hora (IPC 2000) | Todos (-9%) Homem (-10%) Mulher (-6%) <u>Nota:</u> Inclui dummies para ocupação na estimação do modelo. |
| Jahn (2008) | 1997-2004 Alemanha | Comparar os salários de trabalhadores temporários ¹¹ com os restantes trabalhadores | IAB Employment Sample | 2% de todos os registados no sistema de Segurança Social Alemão Inclui apenas trabalhadores a tempo inteiro (91% do total) | OLS e Modelo de Efeitos Fixos | Logaritmo do salário base real por dia (IPC 2005) | Todos (15% a 18%) <u>Nota:</u> Resultados obtidos com Efeitos Fixos. |

¹¹ Assume todos os trabalhadores pertencentes às Empresas de Trabalho Temporário, não sendo possível distinguir os trabalhadores temporários do restante staff (valor entre 5 e 7% de trabalhadores)

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|---|---|-------------------------------|--|---|
| Jahn e Pozzoli (2013) | 2000-2008 Alemanha | Comparar os salários de trabalhadores temporários ¹² com os restantes trabalhadores | Integrated Employment Biography (IEB) | Amostra aleatória de 5% trabalhadores temporários Amostra aleatória de 0,5% de outros trabalhadores Inclui apenas trabalhadores a tempo inteiro | OLS e Modelo de Efeitos Fixos | Logaritmo salário base real por dia (IPC 2005) | Homem (-23%) Mulher (-21%) ¹³ <u>Nota:</u> Resultados obtidos com Efeitos Fixos. |
| Segal e Sullivan (1998) | 1984-1994 EUA: Estado de Washington | Comparar os salários de trabalhadores temporários com os restantes trabalhadores | Administrative data from the unemployment insurance | | Modelo de Efeitos Fixos | Logaritmo dos ganhos reais por hora (1990) | Todos (-16%) |

¹² Assume todos os trabalhadores pertencentes às Empresas de Trabalho Temporário, não sendo possível distinguir os trabalhadores temporários do restante staff (valor entre 5 e 7% de trabalhadores).

¹³ Valores calculados com a fórmula: $[e^{(\text{valor calculado})} - 1] * 100$

3. Enquadramento Legal em Portugal

O trabalho temporário encontra-se estritamente regulamentado em Portugal.

O exercício da atividade das empresas de trabalho temporário bem como as relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras são regidos pela Lei nº 19/2007, de 22 de Maio¹⁴, sendo posteriormente as disposições relativas ao regime do trabalho temporário vertidas para o código do trabalho¹⁵. Esta legislação obrigou-se a cumprir o disposto na Convenção nº 181, de 19 de Junho de 1997 da OIT, visando uma melhor adequação às necessidades do mercado de trabalho e uma garantia mais eficaz dos direitos sociais para os trabalhadores temporários.

Este exercício depende da celebração, pela empresa de trabalho temporário (ETT), do contrato de utilização de trabalho temporário com o utilizador e do contrato da ETT com o trabalhador temporário e, ainda, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária¹⁶.

A celebração do “contrato de utilização de trabalho temporário” só pode ser efetuada em situações bem delimitadas, sendo permitida apenas nos casos referidos no artigo 18º da Lei nº 19/2007 que se atêm, no essencial, a substituir trabalhador ausente; a substituir trabalhador em situação de licença; para trabalho sazonal; e no caso de um aumento excecional da atividade da empresa devido a aumentos temporários da procura de produtos ou serviços.

No contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora deve constar, entre outros, a duração do contrato do trabalhador, a caracterização do posto de trabalho, o montante de remuneração que o utilizador paga aos trabalhadores que ocupam o mesmo cargo, assim como o valor que o utilizador vai pagar à agência de trabalho temporário.

Em regra, a duração de um contrato temporário a termo certo estende-se durante um período de tempo previamente acordado, enquanto a termo incerto abarca todo o tempo necessário à satisfação das necessidades temporárias do utilizador, não podendo

¹⁴ Utilização do normativo vigente em 2007, pois é o que abarca o início do período em estudo. Em 2009, o mesmo sofreu alterações que, no entanto, não se revelaram essenciais para o estudo em causa.

¹⁵ De acordo com o preâmbulo do DL nº 260/2009, de 25 de Setembro.

¹⁶ De acordo com o artigo 13º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

os mesmos exceder a duração da causa justificativa ¹⁷ e o limite de 2 anos¹⁸. Nos casos de preenchimento de lugares vagos não pode exceder 6 meses, e naqueles em que se verifica um acréscimo excepcional da atividade da empresa, não pode exceder 12 meses¹⁹. Deste modo, o trabalhador considera-se sempre temporário para o utilizador até ao limite estipulado no contrato. Caso o trabalhador continue ao serviço após o término do contrato, considera-se que o trabalhador passa a ser empregado do utilizador e não da empresa de trabalho temporário²⁰. Atingida a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário, o utilizador não poderá celebrar novos contratos para o mesmo posto de trabalho, com exceções para os casos de nova ausência do trabalhador substituído ou acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra temporária em atividades sazonais²¹. Outro aspeto importante a considerar é o facto de o contrato de trabalho temporário poder ser celebrado por um prazo inferior a 6 meses²². Contrariamente, a contratação a termo não o permite.

Outra possibilidade é o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, sendo este um contrato celebrado por tempo indefinido entre a empresa de trabalho temporário e um trabalhador. Este é obrigado a prestar, ainda que temporariamente, a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo à empresa de trabalho temporário, que o remunera e se responsabiliza pelos encargos para com a segurança social. A responsabilidade da empresa utilizadora passa por cumprir as regulamentações no que toca à segurança, higiene e saúde no trabalho.

No que diz respeito às remunerações, de acordo com a legislação, o trabalhador tem sempre direito à retribuição mínima para as funções que vai exercer de acordo com o que se paga para o exercício da mesma função. No entanto, caso ele desempenhe tarefas para além do estipulado, terá de receber uma compensação, uma vez que alargou as funções. Do mesmo modo, a retribuição oferecida não poderá ultrapassar o valor mais elevado que essa função já auferiu²³.

¹⁷ De acordo com o artigo 18º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

¹⁸ De acordo com o artigo 27º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

¹⁹ De acordo com o artigo 21º nº2 da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

²⁰ De acordo com o artigo 23º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

²¹ De acordo com o artigo 24º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

²² De acordo com o artigo 28º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

²³ De acordo com o artigo 37º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

Paralelamente, o regime de férias e subsídios dos trabalhadores temporários equipara-se aos de um trabalhador regular, ou seja, um trabalhador temporário tem o direito de auferir desses rendimentos na proporção da duração do contrato²⁴.

Como vemos, estas regras visam proporcionar uma igualdade de tratamentos e por esta mesma razão, é suposto que a diferença salarial entre trabalhadores temporários e trabalhadores regulares não exista. Contudo, nem sempre, as leis são cumpridas por parte das agências, sendo que a Autoridade para as Condições de Trabalho terá de ter uma maior intervenção, de forma a controlar as condições a que se sujeitam os trabalhadores temporários e a atenuar potenciais diferenças face aos trabalhadores regulares.

²⁴ De acordo com o artigo 37º da Lei nº 19/2007, 22 de Maio.

4. Descrição dos dados

O objetivo desta investigação é caracterizar os trabalhadores temporários em Portugal e testar em que medida esses mesmos trabalhadores sofrem uma penalização salarial quando comparados com outros trabalhadores com características similares. Para tal, recorreremos à base de microdados dos Quadros de Pessoal, para os anos compreendidos entre 2007 e 2012. Optámos por trabalhar com dados tão recentes quanto possível, sendo que nos Quadros de Pessoal apenas estão disponíveis até 2012. Nesse sentido, foram recolhidos dados até 5 anos anteriores. A nossa escolha recai sobre 2007 uma vez que foi um ano de alteração da Classificação Portuguesa de Atividades Económicas, Revisão 3, CAE-Rev.3, facilitando desta forma a construção dos dados em painel. Assim sendo, consideramos que o período abrangido (2007-2012) nos permite estimar as possíveis diferenças salariais.

Este capítulo tem como finalidade a apresentação da base de dados utilizada assim como a definição da amostra de interesse e as estatísticas descritivas. De seguida expõem-se o modelo empírico e os respetivos resultados da estimação. Por último, enunciamos as principais conclusões.

4.1. A base de dados dos Quadros de Pessoal

De modo a alcançar os objetivos estabelecidos, utiliza-se a base de dados dos Quadros de pessoal (QP), do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, disponível na Faculdade de Economia do Porto.

A presente base de dados é atualizada, desde 1982, através de um questionário de carácter anual e obrigatório a todas as empresas do setor privado, com pelo menos um trabalhador por conta de outrem (TCO), residentes em Portugal. O mês de referência para o preenchimento destes questionários é o mês de Outubro (inicialmente e até 1993, era o mês de Março). Os trabalhadores da Administração Pública, assim como os trabalhadores por conta própria isolados e os trabalhadores familiares não remunerados não são abrangidos pelo inquérito.

Nesta base de dados, é possível obter informação respeitante à empresa, ao estabelecimento e aos respetivos trabalhadores. Relativamente à empresa, temos informações como a sua localização, capital social, natureza jurídica, número de

trabalhadores e setor de atividade em que operam (CAE). Quanto aos estabelecimentos, os dados incluem informação sobre o setor (CAE), atividade, localização e o número de trabalhadores ao serviço. Por último, o grupo de dados correspondentes aos trabalhadores permite ter acesso a informação como o estabelecimento e empresa onde está empregado, data de admissão na empresa, dados demográficos (sexo, idade, nacionalidade), categoria profissional, nível de escolaridade, profissão, situação profissional, regime de duração do trabalho, tipo de contrato, entre outras.

Esta base de dados fornece ainda informação detalhada sobre os salários, sendo que para cada trabalhador indica o controlo da remuneração (se tem horário e remuneração completas ou incompletas), a remuneração base, eventuais prestações regulares e irregulares e o número de horas mensais remuneradas, normais e extraordinárias.

A grande vantagem dos Quadros de Pessoal advém do seu elevado grau de cobertura e representatividade, e da riqueza de informação que permite cruzar informação das empresas com informação dos trabalhadores. Adicionalmente, esta base de dados possui uma natureza longitudinal o que permite seguir as empresas/estabelecimentos e respetivos trabalhadores ao longo do tempo.

4.2. Identificação da amostra de interesse

De maneira a minimizar eventuais erros de reporte e inconsistências, foram impostas algumas restrições na seleção dos dados pertinentes para o estudo. Começou-se por eliminar todos os registos duplicados. Eliminaram-se todos os registos de trabalhadores com um número de identificação pouco plausível. Excluíram-se os trabalhadores que auferiram um salário base igual a zero euros, assim como os trabalhadores com idade superior a 65 anos e inferior a 15 anos. Restringiu-se ainda a amostra apenas aos trabalhadores por conta de outrem (TCO). De seguida, consideram-se, para cada trabalhador que exerce funções em mais do que uma empresa no mesmo ano, o registo correspondente à empresa onde trabalhou mais horas por mês. Foram ainda eliminados os *outliers*, isto é, os trabalhadores que auferiram os rendimentos 1% mais baixos e 1% mais altos. Por último, eliminaram-se os trabalhadores dos Açores e da Madeira, uma vez que a cobertura de empresas e estabelecimentos nos Açores para os anos de 2010-2012 é pouco representativa. Para efeitos de estimação e por razões que serão detalhadas mais à frente,

excluíram-se os indivíduos que, durante o período analisado, apenas aparecem durante um ano.

4.3. Estatísticas descritivas

Nesta secção apresenta-se um conjunto de estatísticas descritivas sobre os trabalhadores temporários em Portugal, nos anos de 2007 a 2012. Para efeitos de comparação, reportam-se também as mesmas estatísticas para os trabalhadores não temporários, denominados como “outros trabalhadores”. Estas estatísticas são obtidas através da amostra de interesse referida anteriormente.

Classifica-se como trabalhador temporário um trabalhador que, num dado ano, satisfaça simultaneamente dois critérios:

- Empregado na CAE 78200, denominada “Atividades das empresas de trabalho temporário” segundo a classificação portuguesa das atividades económicas (CAE, REV.3);
- Com um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária²⁵ ou com um contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, para cedência temporária²⁶;

²⁵ No período de 2007-2012, correspondem a 53.580 (19,27%) observações, num total de 277.987

²⁶ No período de 2007-2012, correspondem a 224.407 (80,73%) observações, num total de 277.987.

Tabela 3. Empresas e Estabelecimentos de Trabalho Temporário e seus Trabalhadores em Portugal, 2007-2012

| Ano | Empresas de trabalho temporário | Estabelecimentos de trabalho temporário | Trabalhadores temporários | Peso dos Trabalhadores temporários (% total) |
|-------------|--|--|----------------------------------|---|
| 2007 | 259 | 524 | 53.438 | 2,29 |
| 2008 | 254 | 496 | 51.210 | 2,03 |
| 2009 | 245 | 454 | 53.009 | 2,18 |
| 2010 | 217 | 390 | 47.267 | 2,07 |
| 2011 | 203 | 386 | 39.562 | 1,86 |
| 2012 | 191 | 354 | 33.501 | 1,69 |

Fonte: QP e cálculos próprios

De acordo com a tabela 3, o número de trabalhadores temporários exhibe um decréscimo ao longo do período em análise, provavelmente um reflexo da crise económico-financeira iniciada em 2008-2009. O facto de, em tempos de crise, as empresas despedirem em primeiro lugar os trabalhadores com contrato temporário, pode ser um fator explicativo deste decréscimo.

Para além de uma expressão diminuta no universo do trabalho por conta de outrem em Portugal, o trabalho temporário perdeu relevância ao longo do período considerado. Assim, em 2012 rondava os 1,7% de trabalhadores neste regime de trabalho (em 2007, a proporção era de 2,3%). Os valores aqui reportados são similares aos reportados no relatório do CIETT (2015)²⁷ onde assumem uma média entre 2005-2012 de 1,7%. Também o Livro Verde sobre as Relações Laborais (GEP/MTSSS, 2016:175) indica, com base nos Quadros de Pessoal, que a média para os anos de 2007-2012 ronda os 2,5%, em Portugal. Esta proporção é relativamente similar em todos os países da União Europeia, sendo o Reino Unido o que apresenta a maior média, entre os anos de 2005-2012, (3,8%), seguido da Holanda (2,7%), Luxemburgo (2,4%) e Alemanha e Bélgica (2,2%). Os restantes países apresentam uma média inferior a 2%.

²⁷ Como já mencionado atrás, todos os anos a CIETT elabora um “Economic Report” com dados sobre as empresas de trabalho temporário espalhadas pelo Mundo.

Adicionalmente, o número de empresas/estabelecimentos de trabalho temporário também apresentou um decréscimo no período de estudo considerado. Em apenas cinco anos, o número de estabelecimentos (empresas) diminuiu de 524 (259) em 2007 para 354 (191) em 2012.

Nas tabelas que se seguem, 4 a 6, caracterizam-se os trabalhadores temporários e os restantes trabalhadores quanto à idade, género e nacionalidade.

Tabela 4. Idade Média (anos) dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|---------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Idade (anos) | 33,24 | 38,87 |

Fonte: QP e cálculos próprios

Tabela 5. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Género, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Homem | 57,45% | 54,35% |
| Mulher | 42,55% | 45,65% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Os resultados apresentados nas tabelas 4 e 5 permitem constatar que os trabalhadores temporários, em média, são mais novos 5,6 anos que os restantes trabalhadores e que a predominância do sexo masculino é também ali mais acentuada.

Tabela 6. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nacionalidade, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Portuguesa | 86,28% | 95,49% |
| Estrangeira | 13,72% | 4,51% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Relativamente à nacionalidade dos trabalhadores, e de acordo com a tabela 6, constatamos que, em média, aproximadamente, 14% dos trabalhadores temporários

possui nacionalidade estrangeira em comparação com apenas 4,5% de outros trabalhadores.

Tabela 7. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nível de Escolaridade Completo, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| 1º Ciclo do Ensino Básico ou inferior | 12,68% | 19,32% |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 15,09% | 19,08% |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 31,88% | 24,22% |
| Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV | 31,27% | 22,59% |
| Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV | 31,27% | 22,59% |
| Educação Superior | 7,90% | 14,36% |
| Ignorada | 1,19% | 0,43% |

Fonte: QP e cálculos próprios

A distribuição dos trabalhadores temporários por nível de escolaridade (tabela 7) mostra que, tal como acontece com os outros trabalhadores, quase 2/3 dos trabalhadores empregados têm apenas o ensino básico (59,7% e 62,6%, respetivamente). No entanto, com educação superior, a proporção de trabalhadores temporários é metade da dos outros trabalhadores.

Tabela 8. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Regime de Duração de Trabalho, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Tempo Parcial | 12,91% | 3,92% |
| Tempo Completo | 87,09% | 96,08% |

Fonte: QP e cálculos próprios

De acordo com a tabela 8, entre 2007 e 2012, há uma maior proporção de trabalhadores temporários em regime de tempo parcial (12,9%) do que de outros trabalhadores (3,9%).

Tabela 9. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Antiguidade na Empresa, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|---------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| <2anos | 92,44% | 26,76% |
| [2,5[anos | 5,8% | 21,45% |
| [5,10[anos | 1,55% | 21,42% |
| [10,15[anos | 0,15% | 12,56% |
| [15,20[anos | 0,02% | 7,63% |
| ≥20 anos | 0,01% | 10,18% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Ao analisar os resultados estatísticos relativos à antiguidade dos trabalhadores nas empresas, presentes na tabela 9, o que se verifica é uma percentagem elevadíssima de trabalhadores temporários que se encontram há menos de 2 anos na mesma empresa (92,44%). Um resultado expectável uma vez que, por norma, um contrato de trabalho temporário, como o próprio nome indica, tem uma duração limitada, sendo que, de acordo com o artigo 27º da Lei nº 19/2007 de 22 de Maio, a duração de um contrato de trabalho temporário tem a duração máxima de 2 anos.

Tabela 10. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Nível de Qualificação, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|--|----------------------------------|-----------------------------|
| Quadros Superiores e Quadros Médios | 1,31% | 12,00% |
| Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa | 1,64% | 4,62% |
| Profissionais Altamente Qualificados e Profissionais Qualificados | 23,19% | 48,67% |
| Profissionais Semiquualificados e Profissionais Não Qualificados | 44,17% | 28,91% |
| Praticantes e Aprendizes | 1,36% | 3,67% |
| Ignorada | 28,33% | 2,13% |

Fonte: QP e cálculos próprios

De acordo com a tabela 10, a distribuição pelos vários níveis de qualificação por parte dos trabalhadores temporários evidencia que estes ocupam maioritariamente postos de trabalho hierarquicamente inferiores. Embora seja de esperar uma maior concentração dos trabalhadores temporários nos níveis de qualificação semiquualificados e não qualificados, relativamente aos outros trabalhadores, tal como evidencia a tabela 9, não podemos esquecer que a informação sobre esta distribuição é muito prejudicada pela falta de informação sobre 28,3% dos trabalhadores temporários.

Tabela 11. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores por Profissão (CPP 2010), 2010-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|--|----------------------------------|-----------------------------|
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos | 0,42% | 3,75% |
| Especialistas das atividades intelectuais e científicas | 2,5% | 8,03% |
| Técnicos e profissões de nível intermédio | 6,11% | 10,93% |
| Pessoal administrativo | 23,56% | 14,19% |
| Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | 10,36% | 19,23% |
| Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta | 0,46% | 1,18% |
| Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices | 17,87% | 19,29% |
| Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem | 15,50% | 10,95% |
| Trabalhadores não qualificados | 23,11% | 12,25% |
| Ignorada | 0,11% | 0,01% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Quanto às profissões que ocupam os trabalhadores temporários, entre 2010 e 2012, em média, e por ordem de importância surge pessoal administrativo (23,56%), trabalhadores não qualificados (23,11%), (com pesos nestas duas categorias bastante superiores aos pesos dos outros trabalhadores), trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (17,87%), operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de

montagem (15,50%) e trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (10,36%) - ver tabela 11.²⁸

Tabela 12. Distribuição Regional dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Norte | 9,33% | 35,37% |
| Algarve | 1,42% | 3,75% |
| Centro | 3,50% | 19,07% |
| Lisboa | 85,10% | 39,70% |
| Alentejo | 0,66% | 5,11% |

Fonte: QP e cálculos próprios

No que diz respeito à distribuição espacial verifica-se, de acordo com a tabela 12, que 85,1% dos trabalhadores temporários estão inscritos em Agências de Trabalho temporário localizadas na região de Lisboa, 9,33% no Norte e os restantes encontravam-se distribuídos com pouca expressão nas restantes regiões do país. De realçar que, os trabalhadores temporários aparecem registados na sede da empresa de trabalho temporário e não na empresa utilizadora, daí a capital, Lisboa, se apresentar com elevada percentagem²⁹. No caso dos outros trabalhadores, as regiões de Lisboa e Norte absorvem $\frac{3}{4}$ da população empregada por conta de outrem.

²⁸ Em 2007-2009, a classificação das profissões está estruturada de forma diferente e, apesar das denominações serem semelhantes, é necessária a devida precaução ao fazer comparações diretas. Para consulta das estatísticas descritivas, para o período de 2007-2009, ver a tabela A.1. em anexo.

²⁹ Os Quadros de Pessoal não permitem conhecer a localização efetiva do trabalhador, mas sim apenas do empregador a que está associado.

Tabela 13. Distribuição de Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, por Dimensão de Empresa, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| <10 | 0,11% | 23,06% |
| [10, 20[| 0,30% | 11,92% |
| [20,50[| 1,62% | 15,88% |
| [50,100[| 3,18% | 10,84% |
| [100,250[| 11,87% | 12,01% |
| ≥250 | 82,92% | 26,29% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Conforme a tabela 13, grande parte dos trabalhadores temporários tem contrato com grandes empresas de trabalho temporário (mais de 250 trabalhadores). Como seria expectável, os restantes trabalhadores encontram-se mais distribuídos, sendo que cerca de 50% tem contrato com pequenas e médias empresas (menos de 50 trabalhadores).

Tabela 14. Salários Reais Médios dos Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012

| | Trabalhadores Temporários | Outros Trabalhadores |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| Salário Base por Hora (euros) | 3,27 | 4,74 |
| Salário Base + Prestações Regulares por Hora (euros) | 3,93 | 5,65 |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

Salário Real calculado com base no Índice de Preços do Consumidor 2010 (sem habitação).

Relativamente ao nível salarial, os trabalhadores temporários auferem de um vencimento base médio por hora de 3,3euros, valor inferior ao do dos outros trabalhadores (4,7euros). Esta inferioridade mantem-se quando se acrescentam as prestações regulares ao salário base (ver tabela 14).

As prestações regulares fazem crescer os ganhos em 20% para os trabalhadores temporários e 19%, para os outros trabalhadores.

De realçar que os trabalhadores temporários têm um salário médio base inferior ao do dos outros trabalhadores em 31%. Considerando a inclusão das prestações regulares, o diferencial salarial bruto é de 30%.

A posterior análise de regressão permitirá constatar se estas diferenças se mantêm (ou não) quando se controla para as diferenças nas características observáveis e não observáveis dos indivíduos e das empresas.

5. Metodologia Empírica

Neste capítulo descreve-se o modelo econométrico usado para testar se existem diferenças salariais significativas entre trabalhadores temporários e outros trabalhadores com características similares, assim como os respetivos resultados.

5.1. Modelo Empírico

No intuito de identificar se existem diferenças salariais significativas entre trabalhadores temporários e outros trabalhadores similares estimar-se-á uma equação de salários minceriana que controla para as características do indivíduo, da empresa e do posto de trabalho.

O modelo a estimar é dado por:

$$\ln W_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + \delta TTit + \varepsilon_{it}, \quad (5.1)$$

onde $\ln W_{it}$ é o logaritmo do salário real base horário do trabalhador i no período t , X um conjunto de características individuais (ex., idade, escolaridade, nacionalidade, nível de escolaridade, qualificações) do trabalhador, do posto de trabalho (ex., antiguidade, profissão, regime de duração do trabalho) e da empresa (ex., dimensão e localização) e TT uma variável dummy que toma o valor 1 se o indivíduo for trabalhador temporário e 0 caso contrário. O termo α_i corresponde ao efeito fixo individual e ε_{it} ao termo de perturbação aleatório de média nula e variância constante. O termo δ é o parâmetro de interesse a estimar e mede a diferença salarial relativa, tudo o resto constante, entre trabalhadores temporários e outros trabalhadores.

No intuito de controlar para a heterogeneidade individual permanente não observada, o modelo definido em (5.1.) será estimado por recurso ao estimador de efeitos fixos que admite que α_i pode estar arbitrariamente correlacionado com as variáveis explicativas incluídas no modelo. Para este efeito, construiu-se um painel de indivíduos para o período de 2007-2012 com base nos ficheiros de trabalhadores constantes dos Quadros de Pessoal. Este painel inclui 13.687.469 observações (indivíduos*anos) a que correspondem 3.026.098 indivíduos. Por imposição do modelo de efeitos fixos, só foram incluídos os indivíduos que aparecem pelo menos em dois anos do período considerado.

Todas as equações foram estimadas separadamente para homens e mulheres e considerando duas medidas alternativas do salário horário – salário base e salário base

acrescido das prestações regulares. Para efeitos de comparação, estimou-se também o modelo pelo método dos mínimos quadrados ordinários (POLS).

5.2. Resultados Empíricos

Nesta secção apresentam-se os resultados da estimação das equações de salários para uma amostra de trabalhadores por conta de outrem no sector privado em Portugal no período de 2007-2012.

O nosso principal interesse passa por estimar o coeficiente da variável binária “TT” (igual a 1 se indivíduo i é trabalhador temporário e 0 caso contrário). Estimou-se, desta forma, um conjunto de regressões do logaritmo do salário base (apenas considerando a remuneração base) e outra com o logaritmo do salário (obtido com a soma da remuneração base com as prestações regulares) por recurso ao estimador de POLS e ao estimador de efeitos fixos (FE). Incluímos como variáveis de controlo, a idade e o seu quadrado, a nacionalidade, o nível de escolaridade, o nível de qualificações, a antiguidade do trabalhador na empresa e o seu quadrado, o regime de duração do trabalho, a região, a dimensão da empresa e o ano de observação.³⁰

³⁰ Estas mesmas equações de salários foram estimadas incluindo dummies para a profissão a 1 dígito. No entanto e dado que ocorre uma alteração na Categoria Nacional de Profissões (CNP) em 2010 não sendo os códigos idênticos para todo o período analisado, optou-se por estimar as regressões com inclusão da profissão para dois sub-períodos: 2007-2009 (a que corresponde CNP 94) e 2010-2012 (a que corresponde CNP 2010). Os resultados são reportados em anexo (ver tabela B.6.). Para efeitos de comparação incluem-se também as estimativas da variável de interação excluindo a dummy para a profissão. Como se pode observar os resultados não são alterados significativamente quando se controla para a profissão a 1 dígito.

Tabela 15. Estimativas do Diferencial Salarial Entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012

| Variável Dependente | OLS | | Efeitos Fixos | |
|---|------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | Salário Base | Salário Base + prestações regulares | Salário Base | Salário Base + prestações regulares |
| Todos TT | -0,2115*** (0,0009) | -0,2592*** (0,0009) | -0,0754*** (0,0004) | -0,1124*** (0,0005) |
| Obs. | 13.687.441 | | | |
| Homens TT | -0,2282*** (0,0012) | -0,2773*** (0,0014) | -0,0871*** (0,0001) | -0,1196*** (0,0007) |
| Obs. | 7.447.830 | | | |
| Homens TT (15-25 Anos) | -0,1120*** (0,0015) | -0,1543*** (0,0019) | -0,0543*** (0,0012) | -0,1018*** (0,0016) |
| Obs. | 769.025 | | 714.087 | |
| Homens TT (26-65 Anos) | -0,2026*** (0,0015) | -0,2479*** (0,0017) | -0,0880*** (0,0006) | -0,1152*** (0,0015) |
| Obs. | 6.678.823 | | 769.025 | |
| Mulheres TT | -0,1855*** (0,0012) | -0,2362*** (0,0013) | -0,0606*** (0,0006) | -0,1038*** (0,0007) |
| Obs. | 6.239.611 | | | |
| Mulheres TT (15-25 Anos) | -0,0857*** (0,0015) | -0,1464*** (0,0019) | -0,0381*** (0,0013) | -0,0975*** (0,0016) |
| Obs. | 649.091 | | 593.630 | |
| Mulheres TT (26-65 Anos) | -0,1815*** (0,0013) | -0,2309*** (0,0015) | -0,0629*** (0,0001) | -0,1025*** (0,0008) |
| Obs. | 5.550.315 | | 5.590.530 | |

Notas:

- (i) Significância Estatística: *** prob <0.01, ** prob<0.05, * prob <0.1
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão robustos entre parêntesis
- (iii) Para consulta detalhada das variáveis incluídas no modelo e dos respetivos resultados, consultar as tabelas B.2., B.3., B.4., B.5., em anexo.

A primeira observação a reter da tabela 15 é que a estimativa do coeficiente da variável “TT” em todas as regressões de salários estimadas é de facto, negativa e estatisticamente significativa.

Na análise que se segue, por simplificação, utilizamos os coeficientes estimados que figuram nas tabelas como medidas dos diferenciais salariais. Em rigor, as perdas salariais deveriam ser calculadas através da transformação $e^{(\text{coeficiente estimado})} - 1] * 100$.

Os resultados do modelo OLS reportados na coluna 1 mostram que, tudo o resto constante, um trabalhador temporário recebe, em média, um salário base inferior em aproximadamente 21,2% ao salário dos outros trabalhadores. Esta penalização é de 22,8% e 18,5%, respetivamente, quando se considera separadamente a amostra de homens e mulheres. Quando se consideram as prestações regulares esta penalização é superior, atingindo 27,7% no caso dos homens e 23,6% no caso das mulheres (coluna 2).

Os resultados do modelo de efeitos fixos (colunas 3 e 4) mostram que, controlando para a heterogeneidade individual não observada, se reduz a penalização salarial em mais de metade. Um trabalhador temporário aufer um salário base inferior em cerca de 7,54% ao salário base de um trabalhador não temporário com características similares. Esta diferença é de aproximadamente 11,24%, se considerarmos todos os ganhos. Os resultados evidenciam mais uma vez que a penalização salarial é maior para os homens em todos os casos considerados. A penalização salarial dos jovens até aos 26 anos é sempre mais baixa que a dos adultos, quer no grupo dos homens, quer no grupo das mulheres.

Estes resultados são qualitativamente idênticos aos estimados por Böheim e Cardoso (2007) numa amostra de trabalhadores portugueses para o período de 1995 a 2000. Estes autores obtiveram uma diferença no salário base negativa de aproximadamente 9% para os trabalhadores temporários face aos trabalhadores com

outros contratos, quando controlaram apenas as características observáveis dos indivíduos. Essa diferença foi reduzida para 1% quando, usando um modelo de efeitos fixos, controlaram para as características individuais não observáveis. Estes autores encontraram também diferenças nos salários base positivas para os jovens trabalhadores temporários (ver Tabela 2).

De notar que as penalizações salariais estimadas por estes autores para 1995-2000 são significativamente inferiores às por nós estimadas para 2007-2012. Deste modo, e no intuito de encontrar pistas para perceber o porquê dessas mesmas diferenças, procurou-se replicar tanto quanto possível as estimações reportadas no referido estudo. Assim, considerou-se como variável dependente os salários dos trabalhadores pertencentes à CAE 78100, 78200 e 78300, REV.3, Anos 20002-2012, que no seu conjunto se equivalem aproximadamente à CAE 74500, REV.2,³¹ “Seleção e colocação de pessoal”, utilizada no estudo de Böheim e Cardoso (2007) onde não é possível distinguir os empregados nas empresas que se dedicam principalmente ao trabalho temporário, nem distinguir o tipo de contrato de trabalho celebrado.³² Esta última informação só se encontra disponível a partir do ano 2000. Como já referido anteriormente, no nosso estudo foram considerados trabalhadores temporários apenas os trabalhadores pertencentes à CAE 78200 (“Atividades das empresas de trabalho temporário”) e com contrato de trabalho temporário, excluindo, portanto, o quadro de pessoal próprio das empresas de trabalho temporário. Todavia os resultados não se alteraram significativamente (ver tabela B.7 em Anexo), pelo que mesmo replicando a estimação idêntica à do único estudo para Portugal, não encontramos explicação para a existência de uma diferença tão discrepante entre períodos analisados.

Finalmente, e no intuito de averiguar se a estimativa da penalização salarial variou ao longo do período em análise, foram incluídos termos de interação entre a dummy “TT” e as dummies temporais. Os resultados são apresentados na tabela 15.

³¹ CAE REV. 2, anos 1995-2002; 74500 - Seleção e colocação de pessoal. “Compreende as atividades de procura, seleção, orientação e colocação de pessoal em todos os níveis e domínios. Estes serviços podem ser fornecidos a um empregador potencial ou aos candidatos ao emprego e podem envolver a formulação de descrições de funções, seleção, testes, investigação de referências e atividades similares. Compreende também as atividades de subcontratação de trabalho, quer dizer, fornecimento a terceiros (normalmente numa base temporária) de pessoal contratado e remunerado pela agência de emprego”.

³² Os autores referem, na nota 5 do seu trabalho: “*This definition has the disadvantage that we cannot distinguish between managers and clerical staff that operate the TAW [temporary agency work] and the workers who are hired out to using firms*”.

Tabela 16. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação)

| | OLS | | Efeitos Fixos | |
|----------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | Salário Base | Salário Base + prestações regulares | Salário Base | Salário Base + prestações regulares |
| Todos TT | -0,2329*** (0,0008) | -0,2936*** (0,0016) | -0,0840*** (0,0006) | -0,1329*** (0,0008) |
| TT x Ano 2008 | -0,0106*** (0,0016) | 0,0272*** (0,0019) | 0,0002*** (0,0009) | 0,0358*** (0,0011) |
| TT x Ano 2009 | -0,0113*** (0,0017) | -0,0416*** (0,0020) | -0,0023*** (0,0009) | -0,0365*** (0,0011) |
| TT x Ano 2010 | 0,0475*** (0,0018) | 0,0816*** (0,0020) | 0,0113*** (0,0009) | 0,0421*** (0,0012) |
| TT x Ano 2011 | 0,0532*** (0,0019) | 0,0741*** (0,0021) | 0,0239*** (0,0009) | 0,0491*** (0,0012) |
| TT x Ano 2012 | 0,0682*** (0,0020) | 0,0883*** (0,0024) | 0,0247*** (0,0010) | 0,0467*** (0,0013) |
| Obs. | 13.687.441 | | | |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

- (i) Significância Estatística: ***prob <0.01, **prob <0.05, *prob <0.1
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respectivos desvios padrão entre parêntesis

A tabela 16 apresenta as estimativas dos coeficientes (e respectivos desvios-padrão) para a amostra total. Os resultados separados para homens e mulheres são apresentados nas tabelas C.1. e C.2., em anexo. As estimativas evidenciam uma redução da penalização salarial a partir de 2010. Considerando os resultados do modelo de efeitos fixos, enquanto que em 2007 a penalização no salário base era de 8,4%, em 2012 essa penalização era apenas de 6%. Considerando o salário base mais prestações regulares, esses mesmos valores ascendiam a 13,3% e 8,6%, respectivamente.³³ Esta evidência empírica pode ser o resultado de um congelamento relativamente mais acentuado dos salários dos restantes trabalhadores em virtude da crise económica e da crise da dívida soberana, que permitiu atenuar a diferença salarial entre os dois grupos de trabalhadores.

³³ De acordo com a tabela C.2. em Anexo, quando se estima separadamente para homens e mulheres, os resultados assinalados são idênticos exceto para as mulheres onde a partir de 2010 a penalização salarial apresenta uma redução quase nula.

6. Conclusão

A revisão de literatura empírica efetuada para a presente dissertação aponta consistentemente (mesmo utilizando diferentes metodologias) para a existência de diferenças salariais negativas para os trabalhadores temporários quando comparados com os restantes trabalhadores. Tal foi detetado em países como a Alemanha, o Reino Unido e os EUA, entre outros.

Previamente ao início do estudo realizado seria de esperar que não existissem desigualdades salariais significativas entre trabalhadores similares, uma vez que em Portugal têm vigorado leis que impõem a igualdade dos mesmos.

Recorrendo à base de dados dos Quadros de Pessoal, e utilizando um painel de trabalhadores por conta de outrem para o período 2007-2012, na esteira do estudo realizado por Böheim e Cardoso (2007) para 1995-2000, a presente dissertação destinou-se a averiguar se persistem diferenças salariais entre os trabalhadores temporários e os restantes trabalhadores com características similares e ocupando postos de trabalho idênticos.

Apesar das condições legais extensivas em torno da proteção dos trabalhadores temporários, observamos que o salário base médio dos trabalhadores temporários é substancialmente inferior, em 21,2%, após o controlo das características observáveis dos trabalhadores. A penalização aumenta em 5,7 pontos percentuais quando se incluem as prestações regulares.

Controlando para a heterogeneidade individual não observada permanente, os resultados do modelo de efeitos fixos mostram que a penalização salarial se reduz em mais de metade, fixando-se em 7,54% no salário base e 11,24%, nos ganhos. Os resultados evidenciam também uma penalização superior para os temporários do sexo masculino relativamente aos temporários do sexo feminino, dos temporários mais velhos relativamente aos mais novos, tudo o resto constante, tal como em Böheim e Cardoso (2007).

Por fim, denotamos que a diferença salarial que os trabalhadores temporários aceitam vai persistindo ao longo do período estudado. Todavia, esta diferença é atenuada a partir de 2010, o que pode estar associado ao contexto particular da crise económica e financeira.

As limitações mais importantes deste estudo decorrem do facto de não ter sido possível identificar as empresas onde efetivamente é prestado o trabalho temporário. Neste sentido, complementar o presente estudo com este tipo de informação permitiria uma comparação salarial mais direta.

Adicionalmente, sugerimos como pontos para futura investigação, estudos de carácter longitudinal que sigam o percurso e os ganhos dos trabalhadores temporários, essencialmente no que respeita à sua transição entre o emprego temporário e emprego regular. Isto irá permitir retirar melhores conclusões acerca do funcionamento e efeito do aspeto temporal do trabalho em salários subsequentes.

7. Referências bibliográficas

- Abraham, K. G. (1988), “Flexible staffing arrangements and employers short- term adjustment strategies.” *Working Paper, No. 2617*, National Bureau of Economic Research.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000), “Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain.” *Industrial Labour Review*, Vol. 53, Nº 2, pp. 309-325.
- Amuedo-Dorantes, C. M. Malo, e F. Muñoz-Bullón (2008), “The role of temporary help agency employment on temp-to-perm transitions”, *IZA discussion papers, No. 2117*, Bonn.
- Andersson, F., H. Holzer e J. Lane (2007), “Temporary help agencies and the advancement prospects of low earners”. *NBER Working Paper, No. 13434*, National Bureau of Economic Research.
- Autor, D. (2001), “Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?”, *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 1409-1446.
- Autor, D. H. e S. Houseman (2010), “Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from “Work First”.” *American Economic Journal: Applied Economics* 2, Vol. 2, Nº 3, pp. 96-128.
- Böheim, R. e A. R. Cardoso (2007), “Temporary Agency Work in Portugal, 1995–2000”, *IZA Discussion Paper No.3144*. Posteriormente publicado como: “Temporay Help Hervices Employment in Portugal, 1995-2000” in: David H. Autor (ed.), *Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: Chicago Univ. Press and NBER, 2009, 520-560
- Both, A. L., M. Francesconi e J. Frank (2002), “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”, *The Economic Journal*, Vol. 112, Nº 480, pp. F189-213
- Centeno, M. (2013), *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*, Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Chambel, M. J. (2011), *Novos Desafios para a GRH: O Caso dos Trabalhadores Temporários*. Editora RH, Lisboa
- CIETT (2015), *Economic Report*, 2015 edition.
- Cohany, S. (1998), “Workers in alternative employment arrangements: a second look.”, *Monthly Labor Review*, November pp. 3-21

- Cohen, Y. e Y. Haberfeld (1993), “Temporary Help Service Workers: Employment Characteristics and Wage Determination.” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, VOL.32, Nº2, pp. 272-287.
- Eurofound (2008), “Temporary agency work directive approved”, <https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/temporary-agency-work-directive-approved>, acessado em 15 de Agosto 2017.
- European Commission (2008), Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Novembro de 2008, retirado em 20 de Dezembro de 2016: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0104&from=EN>: PDF.
- Ferreira, I. e M. Santos (2013), “Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas”, *International Journal On Working Conditions*, ISSN 2182-9535, Nº5, pp 19-38.
- Forde, C. e G. Slater. (2005), “Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation.” *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 43, Nº 2, pp. 249-271.
- García-Pérez, I. e F. Muñoz-Bullón (2005), “Temporary help agencies and occupational mobility”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 67, Nº 3, pp.163-180.
- GEP/MTSSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, (2016). *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Lisboa: GEP/MTSSS.
- Gruys, M. L. (1998), “Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, Nº 6, 913-921.
- Heinrich, C., P. Mueser e K. Troske (2008), “The role of temporary help employment in low-wage worker advancement.”, *Working Paper 13520*. National Bureau of Economic Research.
- Houseman, S. (2014), “Temporary Agency Work”, *IZA World of Labor*, Vol. 27
- Houseman, S. N., A. L. Kalleberg e G. A. Erickcek (2003), “The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, Nº1, pp. 105-127.
- Houseman, S. e A. Polivka (1999), "The Implications of Flexible Staffing Arrangements for Job Stability.", Upjohn Institute *Working Paper No. 99-56*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

- Ichino, A., F. Mealli e T. Nannicini (2006), “From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensivity?” *IZA Discussion Paper*, N.2149 Publicado posteriormente em: *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 23, Nº 3, pp. 305-327
- International Labour Organization (1997), “Private Employment Agencies Convention-N.181”, <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang-en/index.htm>, acessado em 13 de Janeiro 2017.
- Jahn, E. J. (2008), “Reassessing the Pay Gap for Temps in Germany”. *IZA Discussion Paper* No. 3663. Posteriormente publicado em: *Journal of Economics and Statistics*. Vol. 230, Nº2. (2010) pp. 208-233.
- Jahn, E. J., D. Pozzoli (2013), “The pay gap of temporary agency workers — Does the temp sector experience pay off?”, *Labour Economics*, Vol. 24, pp. 48-57.
- Jahn, E. J. e M. Rosholm, (2014), “Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes”. *European Economic Review*, Vol. 65, pp 108-125.
- Kvasnicka, M. (2008), “Studies of Labor Market Intermediation: Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?”, *NBER Working Paper*, No. 13843.
- Neugart, M. e D. Storrie (2006), The emergence of temporary work agencies. *Oxford Economic Papers* 58, Nº.1, pp. 137-156.
- Polivka, A., (1996), “Into contingent and alternative employment: by choice?” *Monthly Labor Review*, October, pp.55-74.
- Purcell, J., K. Purcell e S. Tailby, (2004), “Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?” *British Journal of Industrial Relations*, Vol.42, Nº 4, pp. 705–725.
- Redinha, M. R. G. (1995), *A relação laboral fragmentada: Estudo sobre o trabalho temporário*, Universidade de Coimbra: Coimbra editora, 100-120.
- Reich, M., D. Gordon e R. Edwards (1973), “Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation.”, *American Economic Review*, Vol. 63, Nº2, pp 359-365.
- Rosa, M., E. Pegado, S. Saleiro, F. Gonçalves e R. Duarte (2000), *Trabalho Precário Prespetivas de Superação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

- Rosen, S. (1986), “The Theory of Equalizing Differences”, *Handbook of Labor Economics*. Vol. I., Amsterdam, pp. 641-692.
- Santana, V. e L. Centeno (2001), *Formas de trabalho: Trabalho Temporário e Subcontratação*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional.
- Segal, L. e G. Sullivan (1997), “The Growth of Temporary Services Work.”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.11, No.2, pp. 117-136.
- Segal, L. e G. Sullivan (1998), “Wage Differentials for Temporary Services Work: Evidence from Administrative Data.” *Working Paper*. Federal Reserve Bank of Chicago.
- Souza, M. (1978). “Mercado de trabalho: abordagens duais.” *Revista de Administração de Empresas*. Vol 18, Nº 1, pp. 59-69.
- Sullivan, S. E. (1999), “The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda”, *Journal of Management*, Vol. 25, Nº 3, 457–484.
- Voss, E., K. Vitols, N. Farvaque, A. Broughton, F. Behling, F. Dota e F. Naedenoen (2013), “The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue”, *Final Report* for the Joint Eurociett/UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”.

8. Anexos

Anexo A. Estatísticas descritivas

Tabela A. 1. Distribuição de Trabalhadores Temporários por Profissão, 2007-2009

| | Trabalhadores Temporários |
|---|--------------------------------------|
| Representantes do poder legislativo e de órgãos Executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos | 0,38% |
| Especialistas das atividades intelectuais e científicas | 2,5% |
| Técnicos e profissões de nível intermédio | 5,41% |
| Pessoal Administrativo | 25,81% |
| Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores | 13,02% |
| Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta | 0,66% |
| Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices | 19,10% |
| Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem | 11,22% |
| Trabalhadores não qualificados | 21,88% |
| Ignorado | 0,01% |

Fonte: QP e cálculos próprios

Anexo B- Definição das variáveis do modelo OLS e Efeitos Fixos e respetivos resultados econométricos (2007-2012)

Tabela B. 1. Definição das Variáveis dos Modelos

| Variável | Descrição |
|--|--|
| <i>Trabalhador Temporário</i> | Variável <i>dummy</i> para trabalhador temporário 1 se trabalhador temporário; 0 caso contrário |
| <i>Género</i> <i>Mulher</i> | Variável <i>dummy</i> para género do indivíduo 1 se Mulher; 0 caso contrário |
| <i>Idade</i> <i>Quadrado da idade</i> | Idade do trabalhador (em anos) Quadrado da idade do trabalhador (em anos) |
| <i>Nacionalidade</i> <i>Estrangeira</i> | Variáveis <i>dummy</i> para identificação da nacionalidade do indivíduo 1 se o indivíduo é de Nacionalidade Estrangeira; 0 caso contrário |
| <i>Escolaridade</i> <i>1º Ciclo ou inferior</i> <i>2º Ciclo</i> <i>3º Ciclo</i> <i>Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV</i> <i>Educação Superior</i> | Variáveis <i>dummy</i> para o nível de educação mais elevado concluído pelo trabalhador 1 se 1º Ciclo ou inferior; 0 caso contrário 1 se 2º Ciclo; 0 caso contrário 1 se 3º Ciclo; 0 caso contrário 1 se Secundário e Pós secundário não Superior Nível IV; 0 caso contrário 1 se Educação Superior; 0 caso contrário |
| <i>Níveis de Qualificação</i> <i>Quadros Sup. e Quadros Médios</i> <i>Encarregados, Contramestres, Chefes Equipa</i> <i>Prof. Altamente Qual. s e Prof. Qual.</i> | Variáveis <i>dummy</i> para o Nível de Qualificação do trabalhador 1 se Quadros Superiores ou Quadros Médios; 0 caso contrário 1 se Encarregados, Contramestres, Mestres ou Chefes de Equipa; 0 caso contrário 1 se Profissionais Altamente Qualificados ou Profissionais Qualificados; 0 caso contrário |

| | |
|---|--|
| <i>Prof. Semiquál. e Prof. Não Qual.</i> | 1 se Profissionais Semiquálificados (especializados) e Profissionais Não Qualificados ; 0 caso contrário |
| <i>Estagiários, Prat., Aprendizizes</i> | 1 se Estagiários, Praticantes ou Aprendizizes; 0 caso contrário |
| <i>Antiguidade</i> | |
| <i>Antiguidade</i> | Antiguidade: anos de experiência na empresa atual |
| <i>Quadrado da antiguidade</i> | Quadrado da antiguidade |
| <i>Regime duração</i> | Variáveis <i>dummy</i> para o regime de duração |
| <i>Tempo Completo</i> | 1 se trabalho a Tempo Completo; 0 caso contrário |
| <i>Profissões</i> ³⁴ (CNP 2010) | Variáveis <i>dummy</i> para a profissão do trabalhador. |
| <i>Representante Poder Legislativo/Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo</i> | 1 se Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo; 0 caso contrário |
| <i>Especialista At. Intelectuais/científicas</i> | 1 se Especialista das Atividades Intelectuais ou Científicas; 0 caso contrário |
| <i>Técnico/Prof. Nível Intermédio</i> | 1 se Técnico ou Profissão de Nível Intermédio; 0 caso contrário |
| <i>Pessoal Administrativo</i> | 1 se Pessoal Administrativo; 0 caso contrário |
| <i>Trab. Serv. Pessoais, Prot, Seg., Vendedor</i> | 1 se Trabalhador dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança ou Vendedor; 0 caso contrário |
| <i>Agríc./Trab. Qual Agri., Pesca, Floresta</i> | 1 se Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura, da Pesca ou da Floresta; 0 caso contrário |
| <i>Trab. Qual. Indústria, Construção, Artífices</i> | 1 se trabalhador Qualificado da Indústria, Construção ou Artífices; 0 caso contrário |
| <i>Operador Inst./Máq./Montagem</i> | |

³⁴ Em 2007-2009, a classificação das profissões está estruturada de forma diferente e, apesar das denominações serem semelhantes, é necessária a devida precaução ao fazer comparações diretas.

| | |
|---|--|
| <p>Trab. Não Qual.</p> <p>Trab. Sem Prof.</p> | <p>1 se Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem; 0 caso contrário</p> <p>1 se Trabalhador não Qualificado; 0 caso contrário</p> <p>1 se outro Trabalhador Sem profissão; 0 caso contrário</p> |
| <p><i>Regiões (NUTS2)</i></p> <p>Norte</p> <p>Algarve</p> <p>Centro</p> <p>Lisboa</p> <p>Alentejo</p> | <p>1 se Norte; 0 caso contrário</p> <p>1 se Algarve; 0 caso contrário</p> <p>1 se Centro; 0 caso contrário</p> <p>1 se Lisboa; 0 caso contrário</p> <p>1 se Alentejo; 0 caso contrário</p> |
| <p><i>Dimensão empresa</i></p> <p>Dimensão da Empresa</p> | <p>Logaritmo do número de trabalhadores ao serviço da empresa</p> |
| <p><i>Ano</i></p> <p>2007</p> <p>2008</p> <p>2009</p> <p>2010</p> <p>2011</p> <p>2012</p> | <p>1 se 2007; 0 caso contrário</p> <p>1 se 2008; 0 caso contrário</p> <p>1 se 2009; 0 caso contrário</p> <p>1 se 2010; 0 caso contrário</p> <p>1 se 2011; 0 caso contrário</p> <p>1 se 2012; 0 caso contrário</p> |
| <p><i>Salário</i></p> <p>Logaritmo Salário Real base por hora</p> <p>Logaritmo Salário Real base (+prestações regulares) por hora</p> | <p>Logaritmo do salário real base horário (em euros; ano base=2010)</p> <p>Logaritmo do salário real base (+prestações regulares) horário (em euros; ano base=2010)</p> |

Tabela B. 2. Resultados Completos do Modelo Pooled OLS (salário base), 2007-2012³⁵

| OLS (Salário Base) | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Variável | Todos | Homens | Mulheres |
| TT | -0,2115*** (0,009) | -0,2282*** (0,0012) | -0,1855*** (0,0011) |
| Género (Mulher) | -0,1382*** (0,0003) | | |
| Idade (em anos) | 0,0234*** (0,0001) | 0,0259*** (0,0001) | 0,0201*** (0,0001) |
| Quadrado da idade (em anos) | -0,0002*** (0,0000) | -0,0002*** (0,0000) | -0,0002*** (0,0000) |
| Nacionalidade (estrangeira) | -0,0622*** (0,0007) | -0,0821*** (0,0009) | -0,0344*** (0,0001) |
| Habilitações Escolares | | | |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 0,0753*** (0,0005) | 0,0790*** (0,0006) | 0,0692*** (0,0006) |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 0,1641*** (0,0004) | 0,1559*** (0,0007) | 0,1746*** (0,0007) |
| Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV | 0,2931*** (0,0006) | 0,2782*** (0,0009) | 0,3111*** (0,0008) |
| Educação Superior | 0,6205*** (0,0009) | 0,5863*** (0,0013) | 0,6579*** (0,0012) |
| Categ. Omitida: 1º Ciclo do Ensino Básico ou inferior | | | |
| Nível de Qualificações | | | |
| Quadros sup. e Quadros médios | 0,5135*** (0,0009) | 0,5191*** (0,0014) | 0,5078*** (0,0014) |

³⁵ As regressões incluem ainda um conjunto de dummies temporais e dummies para as regiões NUT2.

| | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa | 0,3703*** (0,0011) | 0,3786*** (0,0014) | 0,3485*** (0,0017) |
| Prof. Altamente Qual. e Prof. Qualificados | 0,1278*** (0,0005) | 0,1344*** (0,0008) | 0,1185*** (0,0007) |
| Prof. Semiquál. e Prof. não qual. | -0,0155*** (0,0005) | -0,2511*** (0,0008) | -0,0043*** (0,0007) |
| Categ. Omitida: Praticantes e Aprendizes | | | |
| Antiguidade (em anos) | 0,0140*** (0,0000) | 0,0143*** (0,0001) | 0,0137*** (0,0001) |
| Quadrado da Antiguidade (em anos) | 0,0001*** (0,0000) | -0,0002*** (0,0000) | -0,0001 (0,0000) |
| Regime de Duração Tempo Completo | 0,0243*** (0,0008) | 0,0797*** (0,0017) | 0,0002 (0,0009) |
| Logaritmo da dimensão da Empresa | 0,0311*** (0,0001) | 0,0387*** (0,0001) | 0,0234*** (0,0001) |
| Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões | SIM | SIM | SIM |
| Variáveis <i>dummy</i> para os anos | SIM | SIM | SIM |
| Constante | 0,2679*** (0,0020) | 0,1399*** (0,0038) | 0,2433*** (0,0028) |
| Nrº de Observações | 13.687.469 | 7.447.848 | 6.239.621 |
| R² | 0,5926 | 0,5605 | 0,6252 |
| F stat | | 82948,38 | 74613,92 |
| P-value | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis.

Tabela B. 3. Resultados do Modelo Efeitos Fixos (salário base), 2007-2012³⁶

| Efeitos Fixos (Salário Base) | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| Variável | Todos | Homens | Mulheres |
| TT | -0,0754*** (0,0004) | -0,0871*** (0,0001) | -0,0606*** (0,0006) |
| Quadrado da idade (em anos) | -0,0003*** (0,0000) | -0,0004*** (0,0000) | -0,0003*** (0,0000) |
| Nacionalidade (estrangeira) | -0,0003 (0,0004) | -0,0001 (0,0006) | -0,0005 (0,0006) |
| Habilitações Escolares | | | |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 0,0049*** (0,0003) | 0,0021*** (0,0004) | 0,0088*** (0,0004) |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 0,0065*** (0,0002) | 0,0033*** (0,0004) | 0,0104*** (0,0004) |
| Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV | 0,0136*** (0,0004) | 0,0108*** (0,0004) | 0,0172*** (0,0005) |
| Educação Superior | 0,0872*** (0,0005) | 0,0789*** (0,0008) | 0,0956*** (0,0007) |
| Categ. Omitida: 1º Ciclo do Ensino Básico ou inferior | | | |
| Nível de Qualificações | | | |
| Quadros sup. e Quadros médios | 0,1537*** (0,0004) | 0,1557*** (0,0006) | 0,1522*** (0,0006) |
| Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa | 0,1339*** (0,0005) | 0,1401*** (0,0007) | 0,1262*** (0,0007) |
| Prof. Altamente Qual. e Prof. Qualificados | 0,0641*** (0,0003) | 0,0688*** (0,0004) | 0,0590*** (0,0004) |

³⁶ As regressões incluem ainda um conjunto de dummies temporais e dummies para as regiões NUT2.

| | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Prof. Semiquil. e Prof. não qual. | 0,0260*** (0,0003) | 0,0277*** (0,0005) | 0,0246*** (0,0004) |
| Categ. Omitida: Praticantes e Aprendizizes | | | |
| Antiguidade (em anos) | 0,0031*** (0,0000) | 0,0029*** (0,0001) | 0,0032*** (0,0000) |
| Quadrado da Antiguidade (em anos) | -0,0000*** (0,0000) | -0,0000*** (0,0000) | -0,0000*** (0,0000) |
| Regime de Duração Tempo Completo | -0,0466*** (0,0003) | -0,0448*** (0,0000) | -0,0484 (0,0004) |
| Dimensão da Empresa | 0,0103*** (0,0001) | 0,0132*** (0,0001) | 0,0073** (0,0001) |
| Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões | SIM | SIM | SIM |
| Variáveis <i>dummy</i> para os anos | SIM | SIM | SIM |
| Nrº de Observações | 13.687.441 | 7.447.830 | 6.239.611 |
| R² | 0,932 | 0,9416 | 0,952 |
| F stat | 40824,81 | 19663,25 | 22510,65 |
| P-value | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis.

Tabela B. 4. Resultados do Modelo Pooled OLS (Salário Base + prestações regulares), 2007-2012³⁷

| OLS (Salário Base + prestações regulares) | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Variável | Todos | Homens | Mulheres |
| TT | -0,2592*** (0,0009) | -0,2773*** (0,0014) | -0,2362*** (0,0013) |
| Género (Mulher) | -0,1753*** (0,0004) | | |
| Idade (em anos) | 0,0242*** (0,0001) | 0,0281*** (0,0002) | 0,0189*** (0,0002) |
| Quadrado da idade (em anos) | -0,0002*** (0,0000) | -0,0003*** (0,0000) | -0,0002*** (0,0000) |
| Nacionalidade (estrangeira) | -0,0574*** (0,0007) | -0,0674*** (0,0010) | -0,0434*** (0,0010) |
| Habilitações Escolares | | | |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 0,0831*** (0,0005) | 0,0847*** (0,0007) | 0,0789*** (0,0007) |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 0,1806*** (0,0005) | 0,1652*** (0,0008) | 0,1994*** (0,0007) |
| Ensino secundário e Pós secundário não Superior Nível IV | 0,3229*** (0,0006) | 0,2939*** (0,0009) | 0,3550*** (0,0008) |
| Educação Superior | 0,6273*** (0,0009) | 0,5731*** (0,0014) | 0,6832*** (0,0012) |
| Categ. Omitida: 1º Ciclo do Ensino Básico ou inferior | | | |
| Nível de Qualificações | | | |
| Quadros sup. e Quadros médios | 0,4843*** (0,0010) | 0,4981*** (0,0015) | 0,4702*** (0,0014) |

³⁷ As regressões incluem ainda um conjunto de dummies temporais e dummies para as regiões NUT2.

| | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de equipa | 0,3522*** (0,0011) | 0,3592*** (0,0014) | 0,3359*** (0,0018) |
| Prof. Altamente Qual. e Prof. Qualificados | 0,1264*** (0,0006) | 0,1363*** (0,0009) | 0,1112*** (0,0008) |
| Prof. Semiquál. e Prof. não qual. | -0,0262*** (0,0006) | -0,0309*** (0,0009) | -0,0178*** (0,0015) |
| Categ. Omitida: Praticantes e Aprendizes | | | |
| Antiguidade (em anos) | 0,0149*** (0,0000) | 0,0148*** (0,0001) | 0,0151*** (0,0001) |
| Quadrado da Antiguidade (em anos) | -0,0001*** (0,0000) | -0,0002*** (0,0000) | -0,0001*** (0,0000) |
| Regime de Duração Tempo Completo | 0,0381*** (0,0009) | 0,1001*** (0,0018) | -0,0061 (0,0009) |
| Dimensão da Empresa | 0,0491*** (0,0001) | 0,0621*** (0,0001) | 0,0381*** (0,0001) |
| Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões | SIM | SIM | SIM |
| Variáveis <i>dummy</i> para os anos | SIM | SIM | SIM |
| Constante | 0,3217*** (0,0022) | 0,1439*** (0,0033) | 0,3146*** (0,0030) |
| Nrº de Observações | 13.687.469 | 7.447.848 | 6.239.621 |
| R² | 0,5781 | 0,5435 | 0,6103 |
| F stat | | 78724,37 | 72402,98 |
| P-value | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis

Fonte: QP e cálculos próprios

Tabela B. 5. Resultados do Modelo Efeitos Fixos (Salário Base + prestações regulares), 2007-2012 ³⁸

| Efeitos Fixos (Salário Base + prestações regulares) | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Variável | Todos | Homens | Mulheres |
| TT | -0,1124*** (0,0005) | -0,1196*** (0,0007) | -0,1038*** (0,0007) |
| Quadrado da idade (em anos) | -0,0003*** (0,0000) | -0,0004*** (0,0000) | -0,0003*** (0,0000) |
| Nacionalidade (estrangeira) | -0,0085 (0,0006) | 0,0133 (0,0006) | 0,0023 (0,0007) |
| Habilitações Escolares | | | |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 0,0071*** (0,0004) | 0,0037*** (0,0005) | 0,0116*** (0,0005) |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 0,0133*** (0,0004) | 0,0088*** (0,0005) | 0,0193*** (0,0005) |
| Ensino Secundário e Pós Secundário Não Superior Nível IV | 0,0244*** (0,0004) | 0,0198*** (0,0006) | 0,0307*** (0,0005) |
| Educação Superior | 0,0885*** (0,0007) | 0,0772*** (0,0010) | 0,1005*** (0,0009) |
| Categ. Omitida: 1º Ciclo do Ensino Básico ou inferior | | | |
| Nível de Qualificações | | | |
| Quadros Sup. e Quadros Médios | 0,1379*** (0,0005) | 0,1429*** (0,0008) | 0,1337*** (0,0006) |
| Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa | 0,1209*** (0,0006) | 0,1298*** (0,0008) | 0,1108*** (0,0008) |
| Prof. Altamente Qual. e Prof. Qualificados | 0,0611*** (0,0003) | 0,0688*** (0,0006) | 0,0531*** (0,0005) |

³⁸ As regressões incluem ainda um conjunto de dummies temporais e dummies para as regiões NUT2.

| | | | |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|
| Prof. Semiquil. e Prof. Não Qual. | 0,0242*** (0,0004) | 0,0287*** (0,0006) | 0,0201*** (0,0005) |
| Categ. Omitida: Praticantes e Aprendizizes | | | |
| Antiguidade (em anos) | 0,0034*** (0,0000) | 0,0030*** (0,0007) | 0,0039*** (0,0000) |
| Quadrado da Antiguidade (em anos) | -0,0000*** (0,0000) | -0,0000*** (0,0000) | -0,0000*** (0,0000) |
| Regime de Duração Tempo Completo | -0,0567*** (0,0004) | -0,0561*** (0,0000) | -0,0581 (0,0005) |
| Dimensão da Empresa | 0,0210*** (0,0001) | 0,0244*** (0,0001) | 0,0174** (0,0001) |
| Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões | SIM | SIM | SIM |
| Variáveis <i>dummy</i> para os anos | SIM | SIM | SIM |
| Nº de Observações | 13.687.441 | 7.447.830 | 6.239.611 |
| R² | 0,9277 | 0,9181 | 0,9366 |
| F stat | 31072,87 | 14732,30 | 17695,36 |
| P-value | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respectivos desvios padrão entre parêntesis.

Tabela B. 6. Estimativa do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e Outros Trabalhadores, 2007-2009 e 2010-2012 (Com e Sem Inclusão das Profissões)

| | Variável dependente | OLS | | Efeitos Fixos | |
|---------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------|
| | | Salário Base + prestações regulares | | Salário Base + prestações regulares | |
| | | COM profissões | SEM profissões | COM profissões | SEM profissões |
| 2007-2009 | Todos TT | -0,293*** (0,002) | -0,302*** (0,002) | -0,115*** (0,001) | -0,117*** (0,001) |
| Nrº de Observações | | 6.985.081 | | | |
| 2010-2012 | Todos TT | -0,234*** (0,002) | -0,212*** (0,002) | -0,061*** (0,001) | -0,059*** (0,001) |
| Nrº de Observações | | 6.015.230 | | | |

Fonte: QP e cálculos próprios

Tabela B. 7. Estimativa do Diferencial Salarial entre Trabalhadores de Empresas de Seleção e Colocação de Pessoal (TESCP) e Outros Trabalhadores, 2007-2012

| Variável dependente | OLS | | Efeitos Fixos | |
|---------------------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | Salário Base | Salário Base + prestações regulares | Salário Base | Salário Base + prestações regulares |
| Todos TESCP³⁹ | -0,1854*** (0,0008) | -0,2286*** (0,0009) | -0,0731*** (0,0004) | -0,1107*** (0,0005) |
| Obs. | 13.687.441 | | | |

Fonte: QP e cálculos próprios

³⁹ Inclui todos os trabalhadores com contrato com as empresas de seleção e colocação de pessoal, CAE 78100, 78200 e 78300, REV.3, Anos 2002-2012.

Anexo C.

Tabela C. 1. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e os Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação) – Amostra Homens

| | OLS | | Efeitos Fixos | |
|----------------------|------------------------|---|------------------------|---|
| | Salário Base | Salário Base + prestações regulares | Salário Base | Salário Base + prestações regulares |
| TT Homens | -0,2552** (0,0019) | -0,3161*** (0,0022) | -0,0995*** (0,0009) | -0,1439*** (0,0012) |
| TT x Ano 2008 | -0,0139*** (0,0022) | 0,0201*** (0,0027) | -0,0023* (0,0012) | 0,0304*** (0,0015) |
| TT x Ano 2009 | -0,0140*** (0,0023) | -0,0391*** (0,0029) | -0,0016 (0,0012) | -0,0306*** (0,0016) |
| TT x Ano 2010 | 0,0564*** (0,0024) | 0,0883*** (0,0028) | 0,0154*** (0,0013) | 0,0451*** (0,0017) |
| TT x Ano 2011 | 0,0679*** (0,0027) | 0,0859*** (0,0031) | 0,0333*** (0,0014) | 0,0556*** (0,0017) |
| TT x Ano 2012 | 0,0894*** (0,0030) | 0,1026*** (0,0034) | 0,0395*** (0,0015) | 0,0586*** (0,0018) |
| Obs, | 7.447.830 | | | |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respectivos desvios padrão entre parêntesis.

Tabela C. 2. Estimativas do Diferencial Salarial entre Trabalhadores Temporários e os Outros Trabalhadores, 2007-2012 (Inclusão dos Termos de Interação) – Amostra Mulheres

| | OLS | | Efeitos Fixos | |
|------------------------|------------------------|---|------------------------|---|
| | Salário Base | Salário Base + prestações regulares | Salário Base | Salário Base + prestações regulares |
| TT Mulheres | -0,1980*** (0,0020) | -0,2638** (0,0022) | -0,0639*** (0,0009) | -0,1195*** (0,0012) |
| TT x Ano 2008 | -0,0058** (0,0024) | 0,0375*** (0,0028) | 0,0036*** (0,0012) | 0,0433*** (0,0015) |
| TT x Ano 2009 | -0,0082** (0,0024) | -0,0441*** (0,0028) | -0,0027** (0,0012) | -0,0434*** (0,0015) |
| TT x Ano 2010 | 0,0339*** (0,0025) | 0,0699*** (0,0028) | 0,0059*** (0,0014) | 0,0382*** (0,0017) |
| TT x Ano 2011 | 0,0311*** (0,0026) | 0,0572*** (0,0029) | 0,0111*** (0,0014) | 0,0397*** (0,0017) |
| TT x Ano 2012 | 0,0352 (0,0027) | 0,0651*** (0,0031) | 0,0045*** (0,0015) | 0,0299*** (0,0018) |
| Obs, | 6.239.611 | | | |

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respectivos desvios padrão entre parêntesis.