

UNIVERSIDADE DOS AÇORES



**O EFEITO DA IDADE DA EMPRESA NOS
SALÁRIOS**

JOANA BRUM CORDEIRO

MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS

2015

UNIVERSIDADE DOS AÇORES



**O EFEITO DA IDADE DA EMPRESA NOS
SALÁRIOS**

JOANA BRUM CORDEIRO

MESTRADO EM CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO PARA OBTENÇÃO DE GRAU MESTRE

Orientador Professor Doutor José António Cabral Vieira

Coorientador Professor Doutor Fernando Rosa Rodrigues Lopes

2015

*“A mente que se abre a uma nova ideia,
jamais volta ao seu tamanho inicial”*

ALBERT EINSTEIN

AGRADECIMENTOS

A realização desta tese contou com o apoio direto e indireto de muitas pessoas, às quais estarei eternamente grata.

Quero agradecer, especialmente, ao Professor Fernando Lopes, pela excelente coorientação, paciência, dedicação e profissionalismo. A si, um muito obrigada.

À minha família, aos meus pais e irmãs, de modo particular à minha mãe, pela motivação ao longo deste período de árduo trabalho.

A todos os meus amigos e amigas, em especial à Isabel, pelo incentivo e encorajamento na frequência deste mestrado.

Aos meus colegas de trabalho.

A todos os demais.

RESUMO

Nesta dissertação é testado pela primeira vez para o caso português o efeito da idade das empresas nos salários. Esta análise é efetuada com uma amostra aleatória de 358.333 observações da base de dados portuguesa *Quadros de Pessoal* no contexto económico de 2007 a 2009.

Nos modelos econométricos 1 e 3, a idade da empresa é uma variável categórica representando diferentes classes de idade. Enquanto que no modelo 1 a variável da idade divide-se nas empresas jovens e nas mais velhas, no modelo 3 divide-se pelos quartis da sua distribuição. No modelo 2, a idade da empresa é expressa como uma variável contínua, o logaritmo da idade.

Nestes modelos, a dimensão da empresa, expressa em função do número de trabalhadores, é uma variável categórica representando as empresas de pequena, média e grande dimensão.

Os resultados obtidos nos três modelos mostram, de forma consistente, que o efeito da idade das empresas nos salários é negativo, diminuindo ao longo dos anos em estudo. No modelo 3, é possível verificar que este efeito aumenta com a idade da empresa, ficando ainda mais negativo. Assim, os resultados obtidos para esta amostra revelam que em Portugal as empresas mais novas pagam salários superiores face às mais velhas.

Apesar das empresas de maior dimensão serem as mais velhas, os resultados obtidos mostram que o efeito da idade das empresas não altera o efeito positivo da dimensão das empresas nos salários, à exceção do modelo 2 em que a inclusão simultânea do logaritmo da idade e da variável categórica dimensão da empresa revela um efeito negativo da dimensão, ao contrário do que era esperado.

Palavras-chave: Idade da empresa, salários, efeito.

ABSTRACT

In this thesis it is tested for the first time to the Portuguese case the effect of firm age on wages. This analysis is conducted with a random sample of 358,333 observations from the Portuguese database *Quadros de Pessoal* in the economic context from 2007 to 2009.

In econometric models 1 and 3, the firm age is a categorical variable representing different age classes. While in model 1 the variable age is divided into the young firms and the older; in model 3 is divided by quartiles of the distribution. In model 2 the firm age is expressed as a continuous variable, the logarithm of age.

In these three models, the firm size, expressed as the number of workers, is a categorical variable representing small businesses, medium and large.

The results obtained in the three models show consistently that the effect of firm age on wages is negative, decreasing over the years under study. In model 3, we can see that this effect increases with the firm age, getting even more negative. Thus, the results obtained for this sample reveal that in Portugal the younger firms pay higher wages compared to older.

Despite the fact that larger firms are the older ones the results show that the effect of firm age does not alter the positive effect of firm size on wages, except for the model 2 in that the simultaneous inclusion of the logarithm of age and categorical variable firm size reveals a negative effect contrary to the expected.

Keywords: Firm age, wages, effect.

ÍNDICE GERAL

Resumo	<i>i</i>
<i>Abstract</i>	<i>ii</i>

Capítulo I – Introdução

1. Introdução	4
---------------------	---

Capítulo II – Literatura

2. Revisão de Literatura	
2.1. A determinação salarial em função das características dos trabalhadores: A equação de Mincer	5
2.2. A importância das características das empresas na determinação salarial .	8
2.3. A idade da Empresa	10

Capítulo III – Análise de Dados

3. A base de dados Quadros de Pessoal	13
4. Caracterização dos Trabalhadores e dos Salários	15
4.1. Salário médio por nível de ensino e idade da empresa	19
4.2. Salário médio por escalão de antiguidade e idade da empresa	20
5. Caracterização das Empresas e dos Salários	21
5.1. Salário médio por dimensão e idade da empresa	21
5.2. Salário médio por setor e região da empresa	22
5.3. Salário médio por setor e idade da empresa	23

Capítulo IV – Resultados

6. Modelos Econométricos	
6.1. Modelos de regressão linear	25
7. Apresentação de Resultados	27

Capítulo V – Conclusão

8. Análise Crítica	31
9. Conclusão	35

Capítulo VI

10. Referências Bibliográfica	38
--	----

ANEXOS

Anexo I – Tabela 15: Resultados obtidos da regressão do Modelo 1 (tabela completa)	40
Anexo II – Tabela 16: Resultados obtidos da regressão do Modelo 2 (tabela completa)	41
Anexo III – Tabela 17: Resultados obtidos da regressão do Modelo 3 (tabela completa)	42
Anexo IV – Rotinas de Comandos (do-files) Utilizados em <i>STATA Data Analysis and Statistical Software</i>	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Salário médio dos setores por região da empresa	23
Gráfico 2: Salário médio dos setores por idade da empresa de 2007 a 2009	24
Gráfico 3: Taxa de crescimento média dos salários de 2007 a 2009	25
Gráfico 4: Modelo 3 - Efeito da Idade da Empresa de 2007 a 2009	33
Gráfico 5: Efeito da dimensão da empresa nos Modelos 1, 2 e 3.....	35

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Variáveis em estudo (fonte: base de dados <i>Quadros de Pessoal</i>).....	13
Tabela 2: Estatística descritiva idade, educação, antiguidade e experiência	15
Tabela 3: Transformação variáveis numéricas em escalas ordinais	17
Tabela 4: Estatística descritiva do salário médio pelo nível de educação	17
Tabela 5: Estatística descritiva do salário médio por escalões de antiguidade	18
Tabela 6: Salário médio por nível de ensino e grupo etário	18
Tabela 7: Salário médio por nível de ensino e idade das empresas	19
Tabela 8: Salário médio por escalão de antiguidade e idade da empresa	20
Tabela 9: Salário médio por dimensão e idade da empresa	22
Tabela 10: Salário médio por setor e região da empresa	22
Tabela 11: Salário médio por setor e idade da empresa	24
Tabela 12: Vetor T – Características dos Trabalhadores	26
Tabela 13: Vetor E – Características das Empresas	26
Tabela 14: Distribuição Variável Idade Empresa	27
Tabela 15: Resultados obtidos da regressão do Modelo 1	28
Tabela 16: Resultados obtidos da regressão do Modelo 2	29
Tabela 17: Resultados obtidos da regressão do Modelo 3	30
Tabela 18: Resumo Resultados Modelos 1, 2 e 3	32

Capítulo I – Introdução

1. Introdução

Desde o século XVIII até meados do século XX que a educação foi a principal característica dos trabalhadores para a determinação dos salários.

A equação de *Mincer* (1958), baseada na Teoria do Capital Humano de *Schultz* (1961), determina o salário de um indivíduo em função dos anos de escolaridade e de experiência profissional. Assumindo um mercado perfeitamente competitivo, as diferenças salariais são explicadas de acordo com os diferentes níveis de educação dos trabalhadores. A literatura atual comprova que a distribuição salarial não é explicada apenas por diferenças na produtividade ou por características observadas e não observadas dos trabalhadores.

Diversos autores evidenciam a influência de características das empresas, como a dimensão, a idade e o setor de atuação, sobre as remunerações aos seus trabalhadores (*Lucas*, 1978; *Weiss e Landau*, 1984; *Dunn*, 1986; *Brown e Medoff*, 1989; *Gittleman e Wolff* 1993).

Recentemente, a idade da empresa destaca-se como uma das principais variáveis que influenciam a determinação dos salários. Alguns autores identificam um efeito positivo entre a idade da empresa e os salários (*Brown e Medoff*, 2003; *Brixy*, 2007; *Thompson*, 2009 e *Esteves*, 2009). Teoricamente, as empresas com maior idade são aquelas que apresentam maiores níveis salariais aos seus trabalhadores. No entanto, apesar do contributo de *Brown e Medoff* (2003) acerca da relação positiva entre a idade da empresa e os salários, outros autores comprovam que este efeito nem sempre se verifica (*Kolling*, 2002; *Heyman*, 2007).

O presente trabalho pretende testar, pela primeira vez em Portugal, qual o efeito da idade das empresas nos salários no contexto económico de 2007 a 2009. Sumariamente este trabalho encontra-se dividido nos seguintes capítulos. No capítulo II, é feita uma breve revisão da literatura acerca da determinação salarial, nomeadamente, quais as principais características dos trabalhadores e das empresas com influência nos salários.

No capítulo III, segue-se uma análise estatística geral das principais variáveis que serão utilizadas nos modelos econométricos. Neste capítulo é analisado, de uma forma geral, o comportamento dos salários em relação às principais características dos trabalhadores e das empresas.

No capítulo IV, começa-se por identificar os modelos econométricos a utilizar na análise pretendida. São apresentados os três modelos de regressão linear e, de seguida, enumeram-se os principais resultados obtidos de acordo com os modelos inicialmente apresentados.

No capítulo V, é feita uma discussão dos resultados em relação à literatura revista, finalizando-se com algumas conclusões importantes para esta tese.

Capítulo II – Literatura

2. Revisão de Literatura

2.1. A determinação salarial em função das características dos trabalhadores: A equação de Mincer

Uma vasta literatura sobre a determinação dos salários permite-nos afirmar que a distribuição salarial não é explicável apenas por diferenças na produtividade ou por outras características que permitam diferenciar os trabalhadores. Todavia, durante muito tempo, a educação foi uma das