

Investimento Directo Estrangeiro e Salários em Portugal

Pedro Silva Martins*

Os fluxos de Investimento Directo Estrangeiro (IDE) para Portugal tornaram-se uma componente importante da economia portuguesa desde a adesão à União Europeia, tendo chegado a atingir um impressionante nível 23% do PIB em 2000 (ver Figura 1). Muitos consideram, provavelmente com razão, que estas entradas de capitais tiveram, e têm tido, uma importância significativa na modernização da economia portuguesa. Efectivamente, factores como a entrada de novas tecnologias e novos métodos de gestão, o aumento de procura por produtos e serviços nacionais e o contributo para a balança de transacções correntes, terão desempenhado um papel importante para o crescimento económico do país verificado na década de 1990.

Não se poderá, no entanto, ignorar o custo que estas entradas de capitais também acarretou para Portugal. Isto porque estas entradas foram influenciadas por dispendiosas políticas públicas para a atracção de multinacionais para Portugal.¹ Além disso, o país encontra-se presentemente num contexto mundial (alargamento da UE, globalização) em que a captação de IDE se torna cada vez mais competitiva, perspectivando-se custos futuros ainda maiores para níveis de IDE semelhantes. Assim, dado o contexto nacional em que se discute a melhor orientação para a economia portuguesa, torna-se particularmente importante avaliar qual o benefício para Portugal do investimento estrangeiro.

Este artigo dá um contributo parcial para este objectivo, ao examinar o papel do IDE no mercado de trabalho português e, em particular, nos salários. Esta abordagem, que é complementar às que estudam o impacto do IDE na produtividade das empresas e no emprego, comuns na literatura da economia internacional, justifica-se pela importância dos salários para o bem-estar da população. De facto, se o IDE não tiver implicações

¹ Verifica-se, no entanto, ser muito difícil obter informação sobre os montantes concretos dispendidos pelos contribuintes portugueses no processo de atracção do IDE. Este facto obviamente inviabiliza uma análise custo-benefício rigorosa do IDE em Portugal.

salariais, então o seu impacto económico para a generalidade das pessoas será provavelmente limitado, pelo menos nos curto e médio prazos.

Neste sentido, considera-se que os benefícios do IDE são mais importantes se: 1) os trabalhadores das empresas estrangeiras em Portugal forem melhor remunerados que os seus equivalentes nas empresas nacionais; e 2) os trabalhadores das empresas nacionais forem melhor pagos como consequência da presença estrangeira no seu sector de actividade (i.e., se existirem “spillovers” salariais). São estas duas relações entre as empresas estrangeiras e as empresas nacionais que são examinadas neste trabalho, cujos resultados se baseiam na análise da base de dados dos “Quadros de Pessoal” (Ministério do Emprego) para o sector secundário, no período 1991-1999.

Em relação ao primeiro aspecto, o dos diferenciais de salários entre trabalhadores em empresas nacionais e estrangeiras, uma primeira análise (usando métodos econométricos convencionais – “Mínimos Quadrados Simples”) sugere que as empresas estrangeiras pagam cerca de 32% mais que as empresas nacionais – ver a Tabela 1. Enquanto que, em média, um trabalhador numa empresa estrangeira, ao longo da década de 1990, auferiu um salário mensal de cerca de 758€, o montante equivalente para um trabalhador numa empresa nacional é de 563€. No entanto, este prémio reduz-se substancialmente até cerca de 11% quando se têm em conta algumas das diferentes características dos trabalhadores e, sobretudo, das empresas, e que também influenciam os salários (educação, sector de actividade, dimensão da empresa, etc) – ver a Tabela 2. Efectivamente, verifica-se que os trabalhadores de cada tipo de empresas apresentam características diferentes, características essas também relacionadas com os salários: por exemplo, os trabalhadores nas empresas estrangeiras têm, em média, mais um ano de escolaridade que os trabalhadores nas empresas nacionais (6,5 e 5,5 anos, respectivamente).

Por outro lado, não se encontra evidência de uma relação clara entre o grau de controlo de uma empresa por investidores estrangeiros e o prémio salarial pago. Este resultado é precisamente o contrário do que se esperaria caso o grau de controlo por parte de empresas estrangeiras tivesse um impacto causal nos salários, isto é, se um maior peso

dos investidores estrangeiros no capital da empresa levasse a um maior prémio salarial em relação às empresas controladas por investidores portugueses. Outras análises, usando métodos mais sofisticados e precisos de comparação de trabalhadores em empresas nacionais e estrangeiras (“Propensity Score Matching”), sugerem um prémio salarial ainda mais baixo: cerca de 1%, em média.

Finalmente, quando se compara a evolução dos salários dos trabalhadores de empresas nacionais adquiridas por investidores estrangeiros com a mesma evolução para trabalhadores de empresas nacionais que se mantêm na posse de investidores nacionais, o prémio salarial continua a ser em média bastante baixo, incluindo mesmo valores negativos em certas circunstâncias. Esta análise (“Diferença em Diferenças”) é particularmente interessante porque permite controlar para a possibilidade de os diferentes salários nas empresas estrangeiras e nacionais se dever a diferentes políticas de recursos humanos em geral nesses dois tipos de empresas. Por exemplo, as empresas estrangeiras poderão recrutar trabalhadores mais motivados ou mais dinâmicos ou, em geral, mais qualificados em dimensões que não podem ser controladas nos dados utilizados neste trabalho. No entanto, o método empregue aqui considera implicitamente esta possibilidade ao seguir os salários individuais dos mesmos trabalhadores, antes e depois das suas empresas serem adquiridas por investidores estrangeiros. Além disso, este método também compara essa evolução com a mesma evolução para um chamado “grupo de controlo”, que neste caso são trabalhadores em empresas nacionais que não são adquiridas por investidores estrangeiros.

O segundo aspecto examinado neste trabalho refere-se aos “spillovers” da presença de empresas estrangeiras em cada indústria nos salários pagos pelas empresas nacionais nessas indústrias. Aqui, ao contrário da situação anterior, constata-se que, pelo menos quando se utilizam métodos mais robustos, baseados na relação entre a variação da presença estrangeira e a variação dos salários das empresas nacionais, encontra-se uma influência positiva importante da primeira variável na segunda. Assim, de acordo com estes resultados, se se duplicar hipoteticamente o peso das empresas estrangeiras num dado sector, mantendo constante o tamanho doméstico do sector, os salários pagos pelas empresas nacionais aumentam, em média, entre 1,9% e 2,7% - ver a Tabela 3. Estes

valores implicam aumentos salariais anuais para os trabalhadores de empresas nacionais entre aproximadamente 730€ e 1.070€ por cada novo trabalhador de uma empresa estrangeira.

Há várias interpretações possíveis para estes resultados. Uma possibilidade forte é que o aumento da presença de empresas estrangeiras leva à introdução de novas tecnologias e a níveis de formação profissional mais elevados. Por sua vez, estes factores implicam o aumento do capital humano dos trabalhadores nessas empresas. Possivelmente, o mesmo acontecerá em empresas portuguesas que sejam influenciadas indirectamente por essas novas práticas (por exemplo porque contratam trabalhadores que estiveram antes a trabalhar em empresas estrangeiras). Na medida que a remuneração dos trabalhadores corresponda ao valor do seu produto marginal, será assim de esperar que os salários dos trabalhadores das empresas portuguesas aumente mais em indústrias que assistem a um maior crescimento da presença de empresas estrangeiras. Outra possibilidade complementar tem a ver com efeitos simples de equilíbrio geral, pelos quais o aumento da presença estrangeira em cada indústria leva ao aumento da procura por trabalhadores e, por consequência, dos salários, tanto em empresas estrangeiras como em empresas nacionais. Em todo o caso, é claro que, em ambas as situações, o bem-estar dos trabalhadores, mesmo nas empresas portuguesas, tende a beneficiar da presença de empresas estrangeiras.

Como conclusões, este conjunto de resultados empíricos indicam, em primeiro lugar, que não é tanto a nacionalidade das empresas que explica as diferenças de salários entre empresas portuguesas e estrangeiras, mas sim as diferentes características de cada conjunto de empresas. Dito de outra maneira, as empresas estrangeiras pagam mais, não tanto por serem estrangeiras, mas sim por serem maiores e empregarem trabalhadores mais qualificados. No entanto, é importante ter em conta que há relativamente poucas empresas portuguesas com características semelhantes às das empresas estrangeiras, características essas (como o tamanho) que estão associadas a maiores salários. Encontrou-se ainda evidência de “spillovers” salariais das empresas estrangeiras para as empresas nacionais, pelo menos dentro do mesmo sector de actividade. Este último resultado por sua vez sugere que há diferenças entre o benefício privado (para as

empresas estrangeiras) e o benefício social (para a totalidade da economia portuguesa) da presença de empresas estrangeiras. Essas diferenças podem, assim, justificar intervenções públicas que aproximem os dois tipos de benefícios, por exemplo através de subsídios.

Assim, em termos de implicações de política económica, os resultados obtidos constituem evidência empírica que apoia, em termos qualitativos, a defesa do IDE como mecanismo de desenvolvimento económico em Portugal. Por um lado, as empresas estrangeiras têm características associadas a melhores remunerações; por outro lado, a presença de empresas estrangeiras numa dada indústria leva a melhores remunerações nas empresas nacionais nessa mesma indústria. Por último, este trabalho sublinha ainda a importância de se caracterizar rigorosamente os impactos – salariais e outros – do IDE, de modo a se maximizar os benefícios líquidos para Portugal de uma política de atração de investimento estrangeiro que provavelmente se virá a tornar cada vez mais dispendiosa para o contribuinte português.

* Doutorando em Economia, Universidade de Warwick, e “Lecturer” (Professor Assistente), Universidade de St Andrews. Email: pm31@st-and.ac.uk. Este texto baseia-se num trabalho apresentado na Conferência “Desenvolvimento Económico Português no Espaço Europeu”, organizada pelo Banco de Portugal e que decorreu em Lisboa em Março de 2004. Versões mais alargadas deste trabalho estão disponíveis em www.st-and.ac.uk/~pm31.

Figura 1 - Fluxos de Investimento Directo Estrangeiro (% do PIB)

Fonte: Banco de Portugal

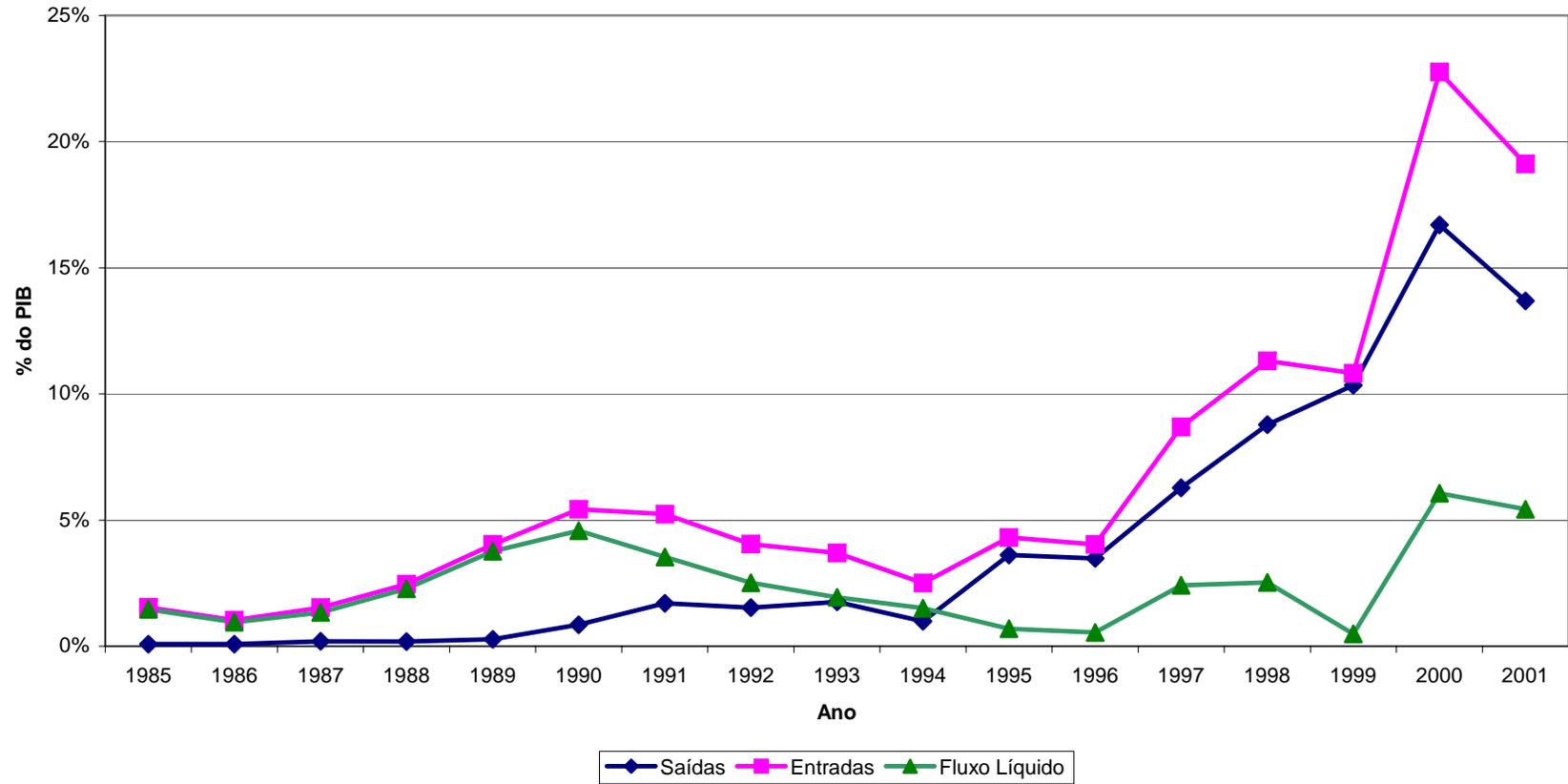


Tabela 1 - Estatísticas Descritivas**Trabalhadores em Empresas Portuguesas e Estrangeiras (Médias para 1991-99)**

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Emprego.

Variável	Empresas Estrangeiras	Empresas Portuguesas
Salário Mensal	758,4	563,0
Sálario Horário	4,5	3,3
Anos de Escolaridade	6,5	5,5
Anos de Experiência	21,4	23,5
Meses de Antiguidade	111,0	115,7
% de Mulheres	55,8%	42,7%
Alimentação e Bebidas	7,5%	10,7%
Têxteis, Vestuário, etc	31,9%	39,0%
Madeira e Cortiça	1,4%	7,9%
Papel, Artes Gráficas, etc	3,0%	5,7%
Químicos	12,6%	6,3%
Minerais Não-Metálicos	3,4%	8,1%
Indústria Metalúrgica	0,9%	2,2%
Minerais Metálicos, Transporte	38,9%	19,1%
Outras	0,4%	1,0%
Região Norte	42,8%	51,5%
Região Centro	14,8%	21,9%
Região Lisboa e V. Tejo	41,6%	24,1%
Número de Trabalhadores	55.845	444.027

Nota: Valores em euros, a preços de 2000.

Tabela 2 - Prémios Salariais das Empresas Estrangeiras, Médias 1991-99.

Especificações (Controlos)	Avg.	Max.	Min.
Sem variáveis de controlo	31,6%	37,2%	27,1%
Controlos: Variáveis de Capital Humano	26,9%	32,3%	23,1%
Controlos: Variáveis de Capital Humano e Características das Empresas	10,9%	13,0%	8,0%

Notas:

Variáveis de Capital Humano incluem educação, experiência, antiguidade e género.

Características das empresas incluem sector, tamanho, região e controlo para empresa pública.

Tabela 3 - Efeitos de Spillover Salarial

	Indústrias (definição)	
	a 3 dígitos	a 4 dígitos
Log Tamanho Indústria nacional	-0,0479	-0,0473
	0,0023	0,002
Log Tamanho Indústria Estrangeira	0,0216	0,0265
	0,0019	0,0015
Número de Observações	79.389	79.418

Notas:

Desvio padrão mencionados por baixo dos coeficientes

Outros controlos também incluídos, além de instrumentos.